

Olsztyn, dnia 28.02.2023 r.

dr hab. Adam Balcerzak, prof. UWM
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
Wydział Nauk Ekonomicznych
Katedra Rynku i Konsumpcji

Recenzja rozprawy doktorskiej

mgr. Bartosza Jeżyny

**pt. Kulturowe uwarunkowania zarządzania jednostkami biznesowymi
międzynarodowych korporacji w Polsce**

napisanej pod kierunkiem naukowym

dr hab. Inż. Prof. PCz. Sebastiana Kota

opiekun pomocniczy: dr inż. Mariusz Urbański

Praca przedkładana w Akademii WSB Dąbrowa Górnicza

w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości

**1. Ocena wyboru problemu badawczego oraz uzasadnienia dla diagnozy luki badawczej
w literaturze przedmiotu**

W recenzowanej rozprawie podjęto problematykę kulturowych uwarunkowań zarządzania jednostkami biznesowymi korporacji międzynarodowych w Polsce. W ocenie wyboru tematu nie sposób nie zgodzić się z intencją autora, iż Polska gospodarka w wyniku procesów transformacyjnych i inwestycyjnych ostatnich dziesięcioleci, w których znaczącym nośnikiem zmian strukturalnych na poziomie macro oraz wdrażanych dominujących schematów organizacyjnych na poziomie mikro, był kapitał zagraniczny oraz bezpośrednie inwestycje zagraniczne. Tym samym Polska gospodarka dostarcza szczególną możliwość badania lokalnych kulturowych uwarunkowań wdrażania praktyk zarządczych wypracowanych w znacznym stopniu w ujęciu globalnym przez korporacje międzynarodowe.

Problematyka to jest oczywiście przedmiotem badań od wielu lat, jednak zgadzam się z opinią, iż w literaturze przedmiotu dominuje wymiar anglosaski, lub też ściśle perspektywa narzucana przez doświadczenia korporacji pochodzących ze Stanów Zjednoczonych. W tym kontekście jako wartość dodaną, która może wnieść wkład dla istniejącej luki badawczej, należy potraktować opis interakcji, tym samym wpływu polskiej kultury oraz wpływu kultury kraju pochodzenia kapitału na polską kulturę, jako integralnego elementu mającego kluczowe znaczenia dla procesów zarządczych w organizacjach. Zgadzam się więc z sugestią autora, iż przeprowadzanie badań empirycznych w Polsce w ramach tak zarysowanej problematyki może przynieść wróść dodaną w zakresie luki badawczej z zakresu kulturowych uwarunkowań zarządzania. Z tej perspektywy pomimo istnienia różnorodnych propozycji, doprowadzenie do sformułowania modelu wykorzystującego najlepsze praktyki i wzorce stosowane obecnie w międzynarodowych korporacjach w kontekście uwarunkowań krajowych, byłoby ważnym osiągnięciem nie tylko o charakterze teoretycznym, ale także aplikacyjnym. Tym samym stanowiłoby to wartość dla kadry zarządzającej jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji w Polsce.

Na tej podstawie można stwierdzić, że autor rozprawy doktorskiej właściwie zdiagnozował problem badawczy, potwierdzają to także przeprowadzone studia literaturowe przedmiotu, a także ostatecznie wykonane badania empiryczne. Działania te pozwoliły na przedstawienie własnych propozycji dla wspomnianego powyżej modelu oraz na sformułowanie interesujących wniosków, jak również rekomendacji dla praktyki zarządczej. Podsumowując można przyjąć, iż recenzowana praca koresponduje z luką badawczą istotną dla dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, w samym zaś nurcie praktycznym, na poziomie zarządzania operacyjnego w obszarze subdyscypliny „zachowania organizacyjne”.

Reasumując z perspektywy obecnego stanu wiedzy w polskojęzycznej literaturze przedmiotu, a także potencjalnej wartości dla badań międzynarodowych, w szczególności dla kulturowego kontekstu charakterystycznego dla krajów Europy Środkowej, wybór tematu i jego realizację należy uznać za uzasadnione i wartościowe.

2. Sformułowanie celów badawczych i hipotez rozprawy

W recenzowanej rozprawie został sformułowany następujący główny cel:

„Określenie wpływu kulturowych uwarunkowań w zarządzaniu jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji na rezultaty działalności.”

Głównemu celowi dysertacji podporządkowane zostały następnie dwie grupy celów metodycznych oraz empirycznych.

Cele metodyczne:

1. Opracowanie założeń metodycznych do modelu zarządzania z uwzględnieniem kulturowych uwarunkowań.
2. Opracowanie modelu zarządzania jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji uwzględniających kulturowe uwarunkowania.

Cele empiryczne:

3. Określenie wpływu kulturowych uwarunkowań na wskaźniki KPI z zakresu ekonomicznego, technologicznego i organizacyjnego.
4. Opracowanie wniosków dla kadry zarządczej dotyczących zasad budowy modelu zarządzania z uwzględnieniem kulturowych uwarunkowań w Polsce.
5. Określenie wpływu zastosowania modelu zarządzania uwzględniającego kulturowe uwarunkowania na wynik finansowy jednostki biznesowej.

Zgodnie z powyższym należy stwierdzić, że w pracy postawiono stosunkowo wiele celów, co często może skutkować z jednej strony nadmiernym rozbudowaniem zakresu badania, którego typowym efektem ubocznym jest zbyt powierzchowna analiza. Niemniej w niemniejszym przypadku udało się uniknąć tej pułapki. Postawione cele w sposób poprawny stworzyły ramy dla dalszego procesu naukowego. W wyniku tego badanie z jednej strony zostało zaplanowane właściwie, z drugiej zaś strony ochroniło autora przed pominięciem kluczowych aspektów badania.

Następnie w pracy sformułowano, aż pięć hipotez badawczych, gdzie pierwsze dwie odnosiły się do metodyki, trzy pozostałe miały charakter empiryczny.

Hipotezy metodyczne:

1. Jeżeli możliwym będzie zidentyfikowanie poziomu lokalnych kulturowych uwarunkowań, możliwe jest opracowanie składowych do modelu zarządzania.
2. Jeżeli możliwym będzie pozyskanie składowych do opracowania modelu zarządzania jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji uwzględniającego kulturowe uwarunkowania, zostanie on opracowany.

Hipotezy empiryczne:

3. Jeśli międzynarodowe korporacje uwzględniają w zarządzaniu kulturowe uwarunkowania, poprawiają się ekonomiczne, techniczne i organizacyjne wskaźniki KPI.
4. Jeżeli kadra kierownicza otrzyma wytyczne dotyczące zasad budowy modelu zarządzania z uwzględnieniem kulturowych uwarunkowań, wzrośnie jej gotowość do stosowanie tego narzędzia.
5. Jeśli model zarządzania uwzględnia uwarunkowania kulturowe, to polepsza to wynik finansowy jednostki biznesowej.

W odniesieniu do oceny hipotez empirycznym nie mam zastrzeżeń.

Niemniej w odniesieniu do hipotez metodycznych moje wątpliwości budzi hipoteza druga, która odnosi się do intencji działań środowiska naukowego czy też praktyków gospodarczych. Z perspektywy rozwoju nauki wiązanie możliwości pozyskania składowych modelu z jego niejako deterministycznym opracowaniem nosi znamiona relacji wręcz tautologicznej, gdzie trudno znaleźć uzasadnienie dla konieczności jej uzasadniania. Tym samym rezygnacja z tak sformułowanej hipotezy nie przyniosłaby szkody dla realizowanego projektu naukowego. Sama zaś jej formalna „weryfikacja”, czy też raczej stwierdzenie jej „weryfikacji”, także w formie niniejszego badania skutkującego zaproponowaniem określonego modelu, nie wnosi wartości dodanej.

Odnosząc się do ogólnej oceny wyników procesu badawczego osiągniętego w pracy, w mojej opinii założone cele zostały zrealizowane, z zastrzeżeniem dla powyższego zastrzeżenia. Postawione hipotezy badawcze były przedmiotem weryfikacji naukowej. Zgadzam się z autorem, w odniesieniu do zdiagnozowanej przez niego głównej wartości dodanej podjętych rozważań: „wskazanie związku pomiędzy kulturowymi uwarunkowaniami zarządzania jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji w Polsce i rezultatami działalności” oraz szczegółowymi wartościami w odniesieniu do metodyki jak i wyniku empirycznego.



Tym samym należy podsumować, iż opracowanie wyników badań charakteryzuje się walorami merytorycznymi oraz jest źródłem wartości praktycznej, w stopniu odpowiadającym wymogom stawianym rozprawom na stopień doktora.

6. Ocena doboru źródeł informacji i zastosowane metody badawcze

W przedstawionej do recenzji rozprawie autor przeprowadził obszerne studia literaturowe, w badaniach wykorzystał dane pierwotne oraz odwołał się do źródeł wtórnych.

W pracy została wykorzystana znacząca zarówno w sensie ilościowym (246 pozycji bibliograficznych) jak i jakościowym literatura (znaczącą część literatury cytowanej stanowią artykuły opublikowane w wiodących periodykach w ujęciu światowym indeksowane w kluczowych dla współczesnej nauki bazach Web of Science i Scopus). W odniesieniu do stricte merytorycznego doboru literatury, obejmowała ona publikacje z zakresu globalizacji i internacjonalizacji działalności gospodarczej, kultury organizacyjnej, znaczenia narodowych kultur w zarządzaniu, a także kluczowych wskaźników efektywności. W rezultacie należy ten aspekt ocenić jako prawidłowy i adekwatny do zakresu badawczego rozprawy. Oprócz literatury ściśle naukowej w pracy wykorzystano także normy i akty prawne.

W przypadku danych wtórnych autor korzystał głównie z danych statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego. Dla zgromadzenia niezbędnych danych pierwotnych autor wykorzystał autorską ankietę.

Analizowane dane pierwotne pochodziły ze 152 zakładów produkcyjnych średnich i dużych przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym, a więc zatrudniających 50-249 oraz 250 i więcej osób. Ze względu na cele badawcze oraz przyjęte hipotezy, wybór średnich i dużych przedsiębiorstw jest adekwatny, gdyż zgodnie z wskazanym uzasadnieniem, takie jednostki prowadzą pomiary wskaźników KPI niezbędne do przeprowadzenia badania. W pracy precyzyjnie przedstawiono charakterystykę statystyczną populacji średnich i dużych przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym w Polsce według stanu w roku 2020. Z perspektywy udziału przedsiębiorstw według pochodzenia ich kapitału, gdzie dominującą rolę odgrywały przedsiębiorstwa z kapitałem nieanglosaskim autorowi niewątpliwie udało się zebrać pierwotny materiał empiryczny pozwalający na wnioskowanie związane z uprzednio zdiagnozowaną luką badawczą.

Dla przeprowadzenia weryfikacji hipotez autor zastawał następujące narzędzia: metodę Delphi, która służyła doborowi determinant, Values Survey Module 2013 dla diagnozy

poziomu wymiarów kultury, wspomnianą autorską ankietę, gdzie uzyskane wyniki były analizowane z zastosowaniem oprogramowania SPSS.

W przypadku badania delfickiego z udziałem 5 ekspertów zastosowano technikę CAWI, z uwzględnieniem trzech rund: runda pierwsza sonda w sprawie stanowiska ekspertów, runda druga pozwalająca na korektę ekspertów oraz runda trzecia potwierdzająca stanowiska ekspertów w zakresie doboru KPI i metody ich kalkulacji.

Na bazie wyników badania delfickiego autor przygotował kwestionariusz, którego podstawą w zakresie badań określających poziom kultury było standardowo stosowane narzędzie, wspomniane powyżej Values Survey Module 2013 autorstwa Geerta Hofstede i Michaela Minkova. Uzyskane dane pierwotne zostały przeanalizowane z wykorzystaniem podstawowych miar statystycznych, gdzie zastosowano test Kołmogorowa-Smirnowa oraz analizę głównych składowych z uwzględnieniem kryterium Kaisera, współczynników korelacji rang Spearmana, wariancji uzupełnionej testem post hoc Gamesa-Howella i analizą ścieżek.

Podsumowując, stwierdzam, że przyjęte źródła danych są poprawne. Wykorzystanie danych pierwotnych jak i wtórnych oraz zastosowanie metod badawczych, nie budzących zastrzeżeń, pozwoliło na realizację zarysowanego celu głównego badania i celów dodatkowych. Analogicznie przyjęta metodyka pozwoliła na podjęcie próby weryfikacji hipotez badawczych oraz sformułowanie finalnych wniosków i zaleceń praktycznych, które ostatecznie są źródłem wartości dodanej.

7. Struktura dysertacji

Recenzowana praca składa się z sześciu rozdziałów, gdzie pierwsze trzy rozdziały mają charakter ściśle teoretyczno-przeglądowy. W rozdziale czwartym autor scharakteryzował badane organizacje oraz szczegółowo omówił zastosowane narzędzia badawcze. Rozdział piąty ma charakter empiryczny z przedstawianiem analizy wyników oraz ich interpretacji. Rozdział ostatni ma charakter podsumowujący, gdzie doktorant wyeksponował swój wkład do teorii i wskazania dla praktyki gospodarczej.

W części teoretycznej autor precyzyjnie zidentyfikował pojęcia związane z tematem rozważań oraz w sposób właściwy dokonał systematyzacji obecnego stanu wiedzy w odniesieniu do genezy i rozwoju międzynarodowych korporacji w kontekście ich funkcjonowania w krajach goszczących, znaczenia narodowych kultur w zarządzaniu organizacjami oraz kulturowych uwarunkowań międzynarodowych korporacji z perspektywy

planowanego badania. W części tej doktorant opisał szczegółowo trzy wymiary kultury, wyselekcjonowane przez autora zgodnie z koncepcją kultury Geerta Hofstedeego.

Oceniając część teoretyczną rozprawy stwierdzam, iż zarówno sam zakres omawianego materiału teoretycznego jak i jego merytoryczne przedstawienie są adekwatne do przyjętych celów i hipotez. W pracy została potwierdzona umiejętność autora dla w miarę syntetycznego przedstawiania stosunkowo złożonych w znacznej mierze interdyscyplinarnych zagadnień. Część teoretyczna jest nie tylko przeglądowa, ale analiza literatury przedmiotu została zrealizowana w należycie krytycznym duchu.

Jak już wspomniano rozdział czwarty miał charakter metodyczny. Doktorant scharakteryzował dokładnie próbę badawczą oraz omówił instrumentarium badawcze. Na podstawie wykorzystanej metody Delphi dobrał i scharakteryzował zastosowane wskaźniki KPI oraz omówił autorski kwestionariusz. Rozdział ten potwierdził kompetencje warsztatowe autora w sferze przygotowania badań.

Z perspektywy oceny wartości dodanej pracy kluczowe miejsce zajmuje rozdział piąty w którym przeprowadzono analizę wyników oraz ich interpretację. Na podkreślenie zasługuje skuteczne wykorzystanie narzędzi pomiaru wpływu kulturowych uwarunkowań w modelu zarządzania jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji na rezultaty działań na konstrukcję i propozycję modelu zarządzania z uwzględnieniem kulturowych uwarunkowań. Zaproponowany model jest efektem wykorzystania wyników zastosowanej analizy głównych składowych, co pozwala na stwierdzenie, że dzięki temu został osiągnięty przez autora główny cel dysertacji doktorskiej.

Rozdział ostatni stanowił bezpośrednią kontynuację analizy z poprzedniej części, w której autor podjął próbę weryfikacji zaproponowanego przez siebie modelu oraz odniósł się do zadania zweryfikowania przyjętych hipotez badawczych. W ostatniej części niniejszego rozdziału zgodnie z oczekiwanym aplikacyjnym walorem badań w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, udało się autorowi sformułować rekomendacje płynące dla praktyki zarządzania, jakie mogą być zaproponowane na podstawie potencjalnego zastosowania uzyskanych modelowych rozwiązań dla zarządzania z uwzględnieniem wymiarów kultury.

Podsumowując rozważania zawarte w części empirycznej pracy zasługują na pozytywną ocenę. Badania własne autora potwierdzają umiejętności planowania, formułowania celów oraz ich realizacji. Dysertacja wskazuje na kompetencje w sferze prowadzenia badań empirycznych, stosowanie odpowiedniej aparatury statystycznej dla weryfikacji i analizy danych pierwotnych. Przedstawione rekomendacji potwierdzają umiejętności wyciągania wniosków.

8. Ocena strony formalnej oraz ogólna ocena merytoryczna dysertacji

Odnosząc się do ogólnych wniosków dotyczących recenzowanej rozprawy stwierdzam, iż struktura pracy jest należycie zbilansowana, także konstrukcja poszczególnych rozdziałów nie budzi większych zastrzeżeń, gdzie sam wywód jest prowadzony logicznie. Wykorzystany i omówiony aktualny stan wiedzy związany z tematem został przedstawiony prawidłowo, czemu służyła odpowiednio dobrana literatura. Samy styl i warsztat pisarski spełnia wymagania stawiane pracom na stopień doktora, pojawiające się drobne niedociągnięcia językowe nie odbiegają od akceptowalnych standardów i mogą być usunięte w ewentualnym dalszym edytorskim profesjonalnym opracowaniu wyników.

W wymiarze techniczno-edytorskim przeprowadzona analiza jest wzbogacona w stopniu satysfakcjonującym rysunkami (16), wykresami (26) oraz tabelami (45), które ułatwiają czytelnikowi podążanie za prezentowanymi wynikami badań.

Z perspektywy formalnej język pracy a także stosowana nomenklatura jest zgodna ze standardami typowymi dla prac badawczych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Przechodząc do ogólnej oceny merytorycznej rozprawy doktorskiej za jej pozytywną stronę uważam, wybór problemu badawczego, czemu towarzyszyło prawidłowe sformułowanie celu głównego i celów szczegółowych, a także hipotez (z uwzględnieniem zastrzeżenia dotyczącego hipotezy drugiej). W rezultacie recenzowana praca spełnia kryteria pracy naukowej o wartości dodanej dla obecnego stanu wiedzy w krajowej literaturze przedmiotu, a także potencjalnej wartości dodanej dla problematyki kulturowych uwarunkowań zarządzania. To ostatnie odnosi się w szczególności do kontekstu relacji pomiędzy schematami zarządczymi wypracowanymi w ujęciu doświadczeń globalnych korporacji międzynarodowych oraz uwarunkowań kulturowych typowych dla krajów Europy Środkowej, charakteryzujących się w znacznie mierze zbliżonym kodem kulturowym. Poszczególne etapy badania odpowiadały złożoności oraz przyjętej hierarchii celów badawczych, co przełożyło się na poprawne zaplanowanie poszczególnych etapów badania. Przeprowadzone badanie wskazuje na wypracowane kompetencje autora w sferze prowadzenia badań empirycznych, których oczekuje się od osoby aspirującej do stopnia naukowego doktora.

Zdolność analizy aktualnego dorobku naukowego dla danej dziedziny, umiejętność planowania badań własnych, kompetencje w sferze wykorzystania metod badawczych oraz efektywna prezentacja wypracowanych wniosków, wskazują, iż autor pracy posiada znaczny stopień samodzielności badawczej.

9. Konkluzja oraz wniosek formalny

Przedstawiona rozprawa doktorska autorstwa Pana mgr. Bartosza Jeżyny potwierdza kompetencje autora w sferze kompleksowych zdolności analitycznych, posiadanego warsztatu naukowego oraz wiedzę teoretyczną w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Należy także podkreślić, iż przedstawiona do oceny praca wskazuje na pogłębioną wiedzę autora z zakresu socjologii oraz psychologii, co jest szczególnie widoczne w przeprowadzonym przeglądzie literaturowym oraz jest potwierdzone przez dobór literatury przedmiotu, która służyła jako podstawa dla formowania zaplecza merytorycznego dla przeprowadzonego badania. Tym samym w mojej ocenie, czynnik ten w istotnym względzie nadaje rozprawie charakter interdyscyplinarny. Niewątpliwie stanowi to istotną wartość dodaną recenzowanej pracy.

Zgłoszona do recenzji rozprawa pt. „Kulturowe uwarunkowania zarządzania jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji w Polsce” posiada cechy oryginalności. Na tej podstawie stwierdzam, że recenzowana rozprawa odpowiada formalnym kryteriom zawartym w art. 187 ust. 1-4 ustawy z dnia 20.07.2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wymogom naukowym stawianym rozprawom doktorskim, tym samym wnioskuję o jej przyjęcie i dopuszczenie autora do publicznej obrony.



dr hab. Adam P. Balcerzak, prof. UWM