



Toruń, 03.09.2023 r.

Prof. dr hab. Aldona Glińska-Neweś

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Agnieszki Brzegowy
pt.: *Rywalizacja jako źródło efektywności zespołów wirtualnych*
napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Tomasza Ingrama
na Wydziale Nauk Stosowanych Akademii WSB**

1. Informacje formalne

Podstawą oceny rozprawy jest art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 poz. 1668 z późn. zm.), który stanowi, że

1. *Rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w dyscyplinie albo dyscyplinach oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej.*
2. *Przedmiotem rozprawy doktorskiej jest oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej albo oryginalne dokonanie artystyczne.*

Maszynopis pracy obejmuje 355 stron, w tym: 11 stron wstępu, pięć rozdziałów liczących odpowiednio 55, 54, 52, 50 i 56 stron, 16 stron zakończenia, spisy literatury, tabel i rysunków oraz załączniki.

Rozprawa doktorska mgr Agnieszki Brzegowy została przygotowana zgodnie ze standardami dotyczącymi prezentacji prac naukowo-badawczych, tzn. opisano w niej stan wiedzy w zakresie przedmiotowym pracy, metodykę przeprowadzonych badań empirycznych, prezentację wyników badań oraz ich dyskusję. Praca powstała w oparciu o bardzo liczną, prawidłowo dobraną i wykorzystaną literaturę (łącznie 457 publikacji naukowych, źródła internetowe i raporty) oraz wyniki badań empirycznych zrealizowanych przez Autorkę. Od strony redakcyjnej rozprawa przygotowana jest bardzo starannie.

2. Ocena podjętego problemu badawczego

Doktorantka podjęła się rozwiązania problemu badawczego dotyczącego determinant efektywności zespołów wirtualnych, bez wątplenia zatem jest to tematyka mieszcząca się w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości, w której to dyscyplinie Kandydatka ubiega się o nadanie stopnia doktora. Jednocześnie należy podkreślić interdyscyplinarny charakter ocenianej pracy. Jej celem było określenie wpływu rywalizacji na efektywność zespołów wirtualnych, a zaproponowany przez Autorkę model badawczy obejmował dodatkowo zmienne w postaci twórczości, zaangażowania członków zespołu oraz praktyk ZZL (analizowanych w oparciu o model AMO). Natura wymienionych zjawisk i ich zależności powoduje, że obok nauk o zarządzaniu i jakości wykorzystana została wiedza z zakresu dyscyplin psychologii i socjologii (w szczególności psychologii/socjologii organizacji), a wyniki przeprowadzonych przez Doktorantkę badań wnoszą wkład w wyjaśnienie analizowanych zjawisk także z perspektywy tych dyscyplin.

Postawiony w pracy problem badawczy jest bardzo istotny i interesujący z poznawczego punktu widzenia, a także niezwykle aktualny. Chociaż zjawiska organizacyjne ujęte w modelu badawczym są przedmiotem wielu badań, zależności poddane analizie w tej pracy są oryginalne. Co więcej, należy podkreślić, że pomimo istnienia wielu prac w tym obszarze, zjawiska determinujące efektywność zespołów pracowniczych wciąż wymagają wyjaśnienia, a stan wiedzy na ich temat zawiera liczne luki badawcze. Dzieje się tak m.in. z racji złożoności omawianych zjawisk oraz trudności ich pomiaru (w większości przypadków badacze muszą posługiwać się miarami samoopisowymi, odnoszącymi się do wielorako zdefiniowanych konstruktów), czyli problemów, z którymi mierzy się także Autorka pracy. Wszystko to sprawia, że oceniana praca wpisuje się w ważną dyskusję prowadzoną na gruncie nauk o zarządzaniu i jakości oraz dyscyplin pokrewnych (m.in. wspomnianych wcześniej psychologii i socjologii organizacji). Jednocześnie nie do końca słuszne wydaje się wskazywanie jako luki badawczej braku tego rodzaju badań w Polsce; byłoby to słuszne, gdyby uzasadnione zostało znaczenie przeprowadzenia przedmiotowych badań właśnie w Polsce, jako kontekstu i źródła wiedzy pozwalających pełniej wyjaśnić badane zjawiska.

Podjęty przez mgr Agnieszkę Brzegowy problem jest interesujący także z uwagi na dobór zmiennych uwzględnionych w modelu badawczym. Zgodnie z intencją Autorki reprezentują one poziom indywidualny i grupowy, tak by uwzględnić szerszą perspektywę analizy badanych zjawisk. Wart podkreślenia i pozytywnej oceny jest fakt, że Doktorantka rozważa dualny (negatywnym i pozytywnym) wymiar rywalizacji między członkami zespołów pracowniczych, co jest doskonałym wyrazem wspomnianej wyżej złożoności badanych zjawisk organizacyjnych. Z kolei osadzenie badań w kontekście zespołów wirtualnych dodaje ocenianej pracy wymiaru

aktualności z racji wejścia (prawdopodobnie już na stałe) wirtualności pracy do praktyki zespołów pracowniczych w większości branż i rodzajów organizacji.

Cel główny pracy („określenie znaczenia rywalizacji jako czynnika wpływającego na efektywność zespołów wirtualnych z uwzględnieniem zmiennych na poziomie zespołowym i indywidualnym” s. 8) został zoperacjonalizowany w postaci szeregu celów teoretyczno-poznawczych, metodycznych, empirycznych i utylitarnych. Nie ma potrzeby ich przytaczania w recenzji ponieważ są one sformułowane w klarowny sposób i pozostają w zgodzie z celem głównym rozprawy. W tym miejscu chciałabym tylko wskazać, że „przeгляд wiedzy” (ujęty wśród celów teoretyczno-poznawczych) oraz „konstrukcja modelu badawczego” (cel metodyczny) stanowią środek do realizacji celów, a nie cele same w sobie (nie można zrealizować projektu badawczego bez przeglądu wiedzy i stworzenia modelu badawczego), zatem nie powinny być wymieniane wśród celów pracy.

W odniesieniu do analizowanych zależności Doktorantka postawiła szereg hipotez badawczych. Zostały one satysfakcjonująco wyprowadzone z przeglądu stanu wiedzy, a ich sformułowania nie budzą zastrzeżeń. Ciekawi mnie jedynie, dlaczego w hipotezach H1a i H1b Autorka nie zaproponowała kierunku związku między zmiennymi (pozytywnego lub negatywnego), co ma miejsce w pozostałych hipotezach.

Podsumowując tę część oceny, należy podkreślić, że mgr Agnieszka Brzegowy w swojej rozprawie podjęła się rozwiązania oryginalnego problemu badawczego, którego ważność, aktualność oraz potencjał wniesienia wkładu w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości i inne dyscypliny nauk społecznych nie budzą żadnych wątpliwości.

3. Wiedza teoretyczna i umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez Kandydatkę

Recenzowana rozprawa doktorska została przygotowana w oparciu o bardzo bogatą literaturę przedmiotu, której przegląd dowodzi bardzo dobrego rozpoznania przez Doktorantkę teorii w przedmiocie prowadzonych badań. Na podkreślenie i bardzo pozytywną ocenę zasługuje fakt podjęcia przez Autorkę starań by prezentację stanu wiedzy w zakresie każdego z analizowanych problemów poprzeć elementami systematycznego przeglądu literatury. Muszę przyznać, że zabieg ten wydaje się być wręcz nadmiarowy, ale w pełni doceniam jego podjęcie, jako sposobu na pokazanie przez Doktorantkę Jej warsztatu naukowego. Chociaż przyjęte w selekcji literatury kryterium punktacji ministerialnej nie wydaje się prawidłowo odzwierciedlać poziomu publikacji, ich wyszukiwanie w bazach

Scopus i WoS powinno zniwelować problem nieadekwatnego przypisania punktacji w polskim systemie ewaluacji nauki.

Wieloznaczność pojęć w przedmiocie badań Autorki jest wysoka. Doskonałym przykładem tego jest pojęcie zaangażowania, którego wieloznaczność pogłębia język polski, w którym zaangażowanie jest równoznaczne z angielskimi *engagement*, *commitment* i *involvement*, odnoszącymi się do odmiennych postaw i zachowań pracowniczych. Myślę, że Autorka mogła wyraźniej odróżnić zaangażowanie w pracę (*work engagement*) od zaangażowania organizacyjnego (*organizational commitment*), stosując do drugiego z wymienionych termin „przywiązania organizacyjnego”. Rozważania nabrałyby wtedy precyzji terminologicznej.

Podoba mi się, że Doktorantka sięgnęła w swoim badaniu do modelu AMO, który w bardzo zgrabny sposób wyjaśnia oddziaływanie praktyk ZZL na pracowników. Jak dotąd AMO jest używany najczęściej w odniesieniu do rozważań na temat HPWS (*High-Performance Work Systems*), co może tłumaczyć niepowodzenie Autorki w wyszukiwaniu w bazach Scopus i WoS tego hasła w kontekście analizowanych w pracy problemów (*commitment*, *engagement*, *virtual team*, *distributed team*, *dispersed team*, *on-line team*, *remote team*, s. 148).

Przeprowadzony przegląd literatury umożliwił Autorce dokonanie systematyzacji pojęć odnoszących się do analizowanych przez Nią zjawisk. Co ważne, w obliczu różnorodności uwzględnionych w modelu badawczym pojęć, Doktorantka wskazuje, jak są one definiowane na potrzeby rozprawy doktorskiej. Przegląd literatury służy także rzetelnemu uzasadnieniu postawionych hipotez badawczych.

Struktura prezentacji treści w tej pracy jest zrównoważona (pod względem ilości i obszerności prowadzonego wywodu), co jest niewątpliwie zaletą pracy (przy wspomnianym wyżej zastrzeżeniu, że pojawia się tu pewna nadmiarowość treści). Myślę, że praca mogłaby rozpoczynać się rozdziałem dotyczącym rywalizacji, a rozdział prezentujący kontekst sektora i zespołów wirtualnych mógłby kończyć część teoretyczną; jest to jednakże uwaga o małej istotności i z pewnością możliwa do odrzucenia argumentami Doktorantki.

Doktorantka wyjaśnia dobrze swoje kolejne decyzje i kroki badawcze. Jednakże i tutaj nie ustrzegła się przed nadmiarowością. Uważam, że ponowne wyjaśnianie celu pracy i modelu badawczego oraz przebiegu postępowania badawczego w rozdziale 4. nie było konieczne. Czy warto w tym miejscu pracy mówić, że dokonano analizy literatury, skoro czytelnik już zapoznał się z jej wynikami? Proces badawczy został wystarczająco przedstawiony we Wstępie pracy.

Badanie empiryczne zostało bardzo dobrze przygotowane i opisane przez Autorkę. M.in. dotyczyło to starannego przygotowania kwestionariusza badawczego poprzez zwrotne tłumaczenie wykorzystanych (anglojęzycznych) skal pomiarowych, do czego Doktorantka zaprosiła liczne grono ekspertów kompetentnych. Podkreślam ten fakt, ponieważ nieraz spotkałam się z problemami z rzetelnością danych, wywołanymi nieprecyzyjnym tłumaczeniem sformułowań budujących skalę pomiarowe.

Dane zostały pozyskane w jednym przedsiębiorstwie, co wiąże się z licznymi zaletami (szkoda, że Doktorantka ich wyraźniej nie podkreśla), ale także ograniczeniami (które także należałoby wskazać). Pozyskane zostały odpowiedzi od znaczącej liczby 780 respondentów. Analiza danych pozwoliła Autorce zweryfikować postawione w pracy hipotezy. Dane zostały poddane wielorakim analizom statystycznym, w tym analizie czynnikowej, analizie korelacji, obliczono statystyki opisowe, zastosowano testy statystyczne oraz modelowanie równań strukturalnych. Każdy krok w postępowaniu analitycznym jest rzetelnie opisany przez Doktorantkę i nie zgłaszam w tym zakresie uwag.

Wyniki badania zostały poddane dyskusji naukowej. Wolałabym, żeby przedstawiająca je część pracy nosiła tytuł „Dyskusja” (Doktorantka przedstawia te rozważania w Zakończeniu), ale nie jest to błędem, a jedynie rozwiązaniem strukturalnym pracy wybranym przez Autorkę. Dyskusja naukowa przeprowadzona przez Doktorantkę jest wartościowa i solidnie osadzona w literaturze przedmiotu.

Reasumując tę część recenzji, z pełnym przekonaniem stwierdzam, że oceniana praca prezentuje i dowodzi kompetencje Doktorantki w zakresie posługiwania się wiedzą teoretyczną w zakresie Jej zainteresowań badawczych oraz samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

4. Konkluzja

Uwzględniając wszystkie powyższe uwagi, opinie i oceny stwierdzam, że rozprawa mgr Agnieszki Brzegowy spełnia wymogi stawiane pracy doktorskiej, określone w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 poz. 1668 z późn. zm.), tzn. rozprawa ta przedstawia oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, a także prezentuje wiedzę teoretyczną Kandydatki oraz Jej umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Praca ma przy tym charakter interdyscyplinarny, łącząc wiedzę i metody właściwe dla nauk o zarządzaniu i jakości z wiedzą i dorobkiem metodycznym psychologii i socjologii organizacji.

W związku z powyższym, z pełnym przekonaniem stawiam **wniosek o dopuszczenie** mgr Agnieszki Brzegowy do obrony. Jednocześnie, biorąc pod uwagę niewątpliwe walory merytoryczne i metodyczne pracy, dowodzące bardzo wysokich kompetencji naukowo-badawczych Autorki, stawiam **wniosek o wyróżnienie pracy nagrodą** zgodną z przyjętymi w Akademii WSB procedurami.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Brzegowy', is positioned in the center-right of the page.