

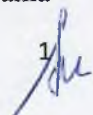
Katowice, 28. 03. 2024

dr hab. Sławomira Kamińska-Berezowska
Instytut Socjologii, Uniwersytet Śląski w Katowicach
40-007 Katowice, ul. Bankowa 11.
mail: slawomira.kaminska-berezowska@us.edu.pl

Recenzja rozprawy doktorskiej
mgr Joanny Bobrowskiej
„Pracownicze innowacje społeczne w organizacjach w Polsce w kontekście pandemii
COVID-19”
napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Izabeli Grabowskiej,
przy wsparciu Promotor Pomocniczej dr Magdaleny Łuźniak-Piechy

Rozprawa doktorska mgr Joanny Bobrowskiej dotyczy bardzo ważnej problematyki pracowniczych innowacji społecznych w różnego typu organizacjach w Polsce, przy czym zagadnienia te są analizowane w kontekście pandemii COVID-19. Na układ rozprawy składa się pięć rozdziałów, które poprzedzone są wstępem, a uwieńczone podsumowaniem oraz wnioskami i rekomendacjami. Dysertacja zawiera także streszczenie w języku polskim i angielskim, bibliografię oraz załączniki w postaci: kwestionariusza ankiety, scenariusza wywiadu eksperckiego, zestawienie charakterystyk społeczno-demograficznych badanych oraz aneksy statystyczne do wyników ankiety CAWI. Rozprawa doktorska liczy łącznie 296 stron. Ten formalny układ całości dysertacji uważam za logiczny i przejrzysty.

Dwa pierwsze rozdziały pracy mają charakter teoretyczny. Rozdział pierwszy (o tytule „Innowacje społeczne w miejscu pracy w kontekście podmiotowego sprawstwa w strukturze”) stanowi wprowadzenie dotyczące podstawowych stosowanych w rozprawie pojęć, w tym odwołuje się do Gabriela Tarde jako prekursora tego typu socjologicznych badań, porusza problemy teorii dyfuzji innowacji Everetta M. Rogersa, wskazuje definicje innowacji (jako kombinacje i/lub modyfikacje kultury materialnej i niematerialnej) w ujęciu William Ogburn’a oraz szerzej prezentuje proces innowacji społecznych w ujęciu Robina Murray, Julie Caulier-Grice i Geoff Mulgan. Ten stan rzeczy wskazuje na dobre zakorzenienie w socjologicznej literaturze przedmiotu. Przy opisie innowacji w strukturze społecznej Doktorantka jest już mniej staranna (np. na stronie 30 stwierdza: „Struktura społeczne jest jedną z podstawowych koncepcji socjologicznych, analizowaną w ramach różnych podejść teoretycznych i metodologicznych.”). Ostatecznie Pani Joanna Bobrowska nie podaje też konkretnej przyjętej przez siebie definicji pracowniczej innowacji społecznej, choć opisuje sam modelowy przebieg jej procesu (w odwołaniu do Robina Murray, Julie Caulier-Grice i Geoff Mulgan, zob. s. 41-44). Wskazuje za to trzy główne wymiary innowacji (związane z odniesieniem do zaspokojenia potrzeb, rekonfiguracji relacji społecznych oraz z upodmiotowieniem; zob. s. 37) oraz stwierdza, że jest zainteresowana podejściem procesowym (s.38). Bardzo istotnym aspektem innowacyjności jest kreatywność i w tym kontekście Autorka rozprawy zwraca uwagę na psychologiczne aspekty innowacji (w tym James Farr i Michael A. West; 1990), jak też akcentuje podejście zintegrowane, tzw. Koncepcję Piątego Elementu (zbudowaną w ramach Europejskiej Sieci Innowacji w Miejscu Pracy). Można, w tym kontekście, zastanawiać się dlaczego Autorka nie wspomina o innych sposobach stymulowania kreatywności w miejscu pracy, w tym przy wykorzystaniu Design Thinking lub przez wspieranie zaangażowania



pracowników dzięki Total Quality Management. Rozdział wieńczy autorska koncepcja modelu pracowniczych innowacji społecznych, przy czym jego istotą są cztery elementy: podmiotowe sprawstwo, relacje, działania, struktura dotycząca możliwości i ograniczeń. Ogólnie można powiedzieć, że rozdział stanowi ciekawe wprowadzenie do kluczowych zagadnień poruszanych w rozprawie. Mógł być jednak jeszcze bardziej interesujący i dokładny przez wskazanie obszaru pracowniczych innowacji społecznych, które są szczególnie interesujące dla Doktorantki, a więc czy są to innowacje w sferze usług (np. oświatowych, w tym służących lepszemu dostosowaniu do konkretnych odbiorców i zwiększeniu ich podmiotowości), w zakresie zarządzania rozwojem lokalnym (dla lepszego zaspokojenia potrzeb lokalnych interesariuszy) czy może w sferze produkcji przemysłowej, polityki społecznej lub innej.

Rozdział drugi rozprawy został poświęcony innowacjom społecznym w kontekście przeglądu literatury przedmiotu oraz uwarunkowań i przebiegu innowacji. W aspekcie makrostrukturalnym podkreślone są tu analizy ostatniej edycji Europejskiego Rankingu Innowacyjności, badania kultury organizacyjnej zgodne z koncepcją Geert'a Hofstede oraz aktualne analizy innowacyjności w kontekście zmian i kryzysów o zasięgu globalnym. Moje zastrzeżenia budzi nazewnictwo używane przez Doktorantkę dla określania poziomu pośredniego, który został nazwany (także w spisie treści) jako „meso”, a nie „mezo”, co uznaję za rodzaj niezręczności językowej. Sądzę też, że rozprawa zyskałaby przy odwołaniu na tym poziomie do problemów zmian kultury organizacyjnej i koncepcji Edgara Scheina. Doceniam jednak interesujące przedstawienie problemów innowacyjności na poziomie krajowym (w tym za pośrednictwem raportów PARP) oraz kwestii barier w tworzeniu innowacyjnego środowiska pracy. Krótko przedstawiony został też poziom uwarunkowań na poziomie mikro, a następnie przebieg procesów innowacyjnych w polskich organizacjach. W opisie wpływu pandemii na polski rynek pracy w rozprawie przedstawiono najbardziej znane opracowania badawcze, w tym te wykonane na zlecenie PARP, projekt badawczy COV-WORK, badania, jakimi kierował Krzysztof Oblój czy te zrealizowane w ramach projektu Open Eyes Economy Summit. Nie nawiązała Autorka w tym zakresie do problemów emocjonalnych generowanych zwłaszcza przez pierwszą falę pandemii COVID-19 w dużych przedsiębiorstwach górniczych, ale nie czynię, z tego zarzutu, choć to z pewnością wzbogaciłoby przedstawione analizy.

Szczególne znaczenie dla rozprawy ma rozdział metodologiczny, bo z nim bezpośrednio wiążą się cele badawcze i zastosowane metody badań. W ramach tego rozdziału kluczowe znaczenie mają pytania badawcze i odpowiadające im hipotezy, które nie zostały jednak w nim ujęte, lecz jedynie przedstawione w ramach „Wstępu” (s.17-19). Do sformułowania tych pytań, a zwłaszcza hipotez badawczych mam jednak zastrzeżenia, a więc będę prosiła Doktorantkę o ustosunkowanie się do nich w toku obrony. Moje obiektywne wątpliwości wzbudza też już samo oznaczenie tych pytań, czyli: PB.1A, PB.1B, PB.1C (można domniemywać, że to wszystko składa się na jedno główne pytanie badawcze, które mogłoby być oznaczone PB.1., ale takiego nie ma), PB.2., PB.3, PB.4. oraz odpowiadająca im numeracja hipotez badawczych. Jeśli chodzi o PB.1A. („Jakie są uwarunkowania na poziomie makro pracowniczych innowacji społecznych w organizacjach w Polsce kontekście pandemii Covid -19?”, zob. s.17), to Doktorantka nie sprecyzowała, co rozumie przez poziom „makro” dotyczący pracowniczych innowacji społecznych (np. czy dotyczy to kwestii makrostrukturalnych na poziomie krajowym czy europejskim). Jeśli chodzi o PB.1B. („Jakie są uwarunkowania na poziomie meso pracowniczych innowacji społecznych w organizacjach w Polsce kontekście pandemii Covid-19?”, zob. s. 17), to pojawiają się analogiczne niejasności, które dodatkowo potęguje używanie określenia „meso”. Podobnie też kolejne pytanie badawcze mogło być zręczniejszym sformułowane. Kontrowersje budzą również trzy odpowiadające tym pytaniom badawczym hipotezy, zwłaszcza że John W. Creswell, do którego Doktorantka odwołuje się przy wyborze metod mieszanych (s. 103), nie zaleca stawiania hipotez przy badaniach jakościowych, a przy badaniach ilościowych zaleca wyraźne wskazanie zmiennej niezależnej i zmiennej zależnej.

2fu

Sądzę, że całość pytań i hipotez badawczych może być ujęta we „Wstępie”, ale powinna być też doprecyzowana i zaprezentowana w rozdziale metodologicznym. Doceniam za to fakt, że w tym rozdziale znalazły się zagadnienia badawcze, odwołania do danych zastanych, wskazanie uzasadnienia dla zastosowanych badań własnych w ujęciu mieszanym, a więc z wykorzystaniem badań ilościowych i jakościowych, stosowanie infografiki, troska o etyczny przebieg badań oraz opis przebiegu badań ilościowych wspartych techniką ankiety internetowej (CAWI), jak i badań jakościowych opartych o technikę wywiadów pogłębionych (IDI). Zgodnie z dobrym obyczajem w rozdziale metodologicznym umieszczona została charakterystyka społeczno-demograficzna badanych. W badaniu wzięło udział ogółem 364 respondentów, ale Autorka zdecydowała się na wyłączenie z próby osób z najmniejszych firm oraz z sektora pozarządowego, czyli wskazała wielkość próby na 352 respondentów, którzy reprezentowali sektor prywatny lub publiczny. Respondenci byli przedstawicielami organizacji z różnych województw i branż, jak również firm różnej wielkości, ale zatrudniających 3 osoby (łącznie z respondentem) lub więcej. W badaniu ilościowym wzięli też udział respondenci obu płci i przedstawiciele różnych kategorii wiekowych. Jeśli chodzi o badanie jakościowe to zostało ono oparte na 10 wywiadach eksperckich. Ważne jest też, że Doktorantka jest świadoma ograniczeń przeprowadzonych przez siebie badań, w tym tych związanych z ich brakiem reprezentatywności.

Dwa ostatnie rozdziały rozprawy przeznaczone są na omówienie wyników przeprowadzonych badań. Rozdział piąty przedstawia wyniki badań ilościowych, w tym w części pierwszej te dotyczące sektora prywatnego i publicznego. Pierwszy wykres w tym rozdziale przedstawia opinie respondentów na stopień otwartości zarządzających organizacją na pomysły i sugestie pracowników przed i po pandemii COVID-19, ale jest zatytułowany: „Rysunek 4.1. Stopień otwarcia zarządzających organizacją na pomysły i sugestie pracowników przed i w trakcie pandemii Covid-19” (s.128.). Tak przedstawiony tytuł wykresu (określonego jako rysunek) przedstawiającego wyniki badań uważam za wyraz pewnego braku precyzyjności. Niezręcznością językową jest też powtarzające się systematycznie określenie „stopień otwarcia”, które dopiero na stronie 171 zostaje zastąpione określeniem „otwartości zarządzających”. W tabeli nr 4.1., która także dotyczy opinii respondentów na poziom otwartości zarządzających organizacją na pomysły i sugestie pracowników przed i po pandemii COVID-19 poziom liczebności próby jest pomniejszony o odpowiedź „trudno powiedzieć”, a więc N=234 (a nie 352 odpowiedzi). Autorka nie zastanawia się jednak nad tak liczebną kategorią respondentów, którym trudno było jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Nie zastanawia się nad tym także przy analizie danych w tabeli nr 4.2 oraz tabeli nr 4.3. Uważam jednak, że przy tak licznych odsetku odpowiedzi „trudno powiedzieć” powinna zostać podjęta próba refleksji nad tą kwestią. W tej ilościowej części rozprawy stosowane są różne miary statystyczne (przykładowo - test Wilcozona czy testy Kruskala-Wallisa). Zadaniem stosowanych testów statystycznych jest znalezienie korelacji między zmiennymi, w tym, przykładowo, między poziomem otwartości na pomysły i sugestie pracowników a sektorem (prywatnym lub publicznym), który reprezentują respondenci. Analogiczne poszukiwania korelacji dotyczą przynależności branżowej czy wielkości organizacji. Na stronie 150-151 została przedstawiona obszerna tabela ilustrująca stopień otwartości zarządzających organizacją na pomysły i sugestie pracowników w trakcie pandemii COVID-19 w zestawieniu do różnych obszarów innowacyjności (np. w zakresie oferowanych produktów, stosowanych technologii informacyjno-komunikacyjnych czy zaangażowania społecznego organizacji). Tabela ta odwołuje się do pytania nr 5 w ankiecie (s.279), przy czym kafeteria tego pytania budzi zastrzeżenia, bo można zastanawiać się czym różni się „brak działań” od „zaniechania lub ograniczenia działań”. Ten brak rozłączności odpowiedzi w powyższym pytaniu powoduje, że analizy statystyczne, które się na nim opierają napotykają na trudności. Pewne zastrzeżenia budzi też tabela 4.21. (s.152), której liczba pozytywnych i negatywnych odpowiedzi składa się

na N=192, z tabelą 4.24. (s. 164), gdzie przy analizie tego samego pytania N=247. Sama idea skorelowania wielkości organizacji z wprowadzeniem zmian wynikających z inicjatywy pracowników jest jednak ciekawa. Podrozdział 4.2.2. jest zatytułowany „Drugi etap analizy statystycznej i model odporności organizacyjnej w kontekście innowacji pracowniczych” (s.183). Podrozdział ten odnosi się do pytania nr 4 w ankiecie (s. 279), które pyta respondenta w jakim zakresie udało się w czasie pandemii szereg problemów rozwiązać (np. zapewnić ciągłość działania czy utrzymać jakość produktów i usług). Do pytania dołączona jest instrukcja: „Proszę ocenić każdy z punktów, gdzie 1 oznacza “w żadnym zakresie”, a 5 oznacza “w najwyższym zakresie”. To pytanie o stopień, w jaki „udało się” rozwiązać problemy wydaje się mieć jednak nieco sugerujący charakter. Bardziej właściwe wydaje się zadanie respondentom najpierw pytania o charakterze rozstrzygającym, a więc o to czy(!) organizacji, w której pracowali w toku pandemii COVID-19 udało się rozwiązać określone problemy. Ten stan rzeczy powoduje, że analizy przedstawione w podrozdziale budzić mogą kontrowersje. Kwestionariusz ankiety służy do badań ilościowych i nie należy ich mylić z badaniami jakościowymi, co stało się, moim zdaniem, udziałem podrozdziału 4.3., co uznaję za błąd, o którego wyjaśnienie będę prosić w toku obrony.

Odpowiedzi na większość postawionych pytań badawczych wiążą się z badaniami jakościowymi, a zatem z tej przyczyny Doktorantka mogła zadbać o większą ilość rozmówców, chociaż rozumiem, że pandemia COVID-19 mogła powodować istotne utrudnienia dla realizacji zadań badawczych. Dodatkowo (zgodnie z opinią Johna W. Creswella) badania jakościowe nie wymagają stawiania hipotez badawczych, a więc ich postawienie uważam za zbędne, choć uszczegółowienie pytań badawczych (najlepiej w formie subpytań) jest już pożądane. Literatura metodologiczna dotycząca obu zastosowanych przez Doktorantkę metod badawczych (ilościowych i jakościowych) powinna być, moim zdaniem, zdecydowanie szersza i nie przekonuje mnie odwoływanie się w tym zakresie tylko do źródeł internetowych. Generalnie sądzę jednak, że mimo deficytów z zakresu literatury metodologicznej, sam proces analiz jest zasadniczo poprawny. Za niefortunny uważam za to tytuł tego rozdziału – „Kultura organizacyjna jako zmienna wyjaśniająca pracownicze innowacje społeczne w Polsce w świetle wyników badań własnych w ujęciu jakościowym”. W podejściu jakościowym nie ma bowiem, jak wiadomo, obowiązku określania zmiennych zależnych i niezależnych, chociaż sam wieloznaczny termin „kultura organizacyjna” powinien być, moim zdaniem, wyraźniej dookreślony też w tej części rozprawy. Wydaje mi się również dyskusyjnym czy można tego terminu używać w tych analizach, które w istocie koncentrują się bardziej na stylach zarządzania, komunikacji i wizjach ładu działań niż na sensu stricto wartościach i normach lub artefaktach kulturowych reprezentowanych w różnych organizacjach. Pierwsza część rozdziału piątego, która odnosi się do makrostrukturalnych, mezostrukturalnych i mikrostrukturalnych uwarunkowań, powinna mocniej wyjaśniać, jak te poziomy są rozumiane (np. czym, z założenia, mają różnić się analizy poziomu mezo i mikro). Brakuje też opisu sposobu kodowania danych w odniesieniu do literatury z zakresu metod badań jakościowych. W moim odczuciu, w samej koncepcji badań należało też skoncentrować się na pewnym typie organizacji zamiast pozwalać na ich bardzo duże zróżnicowanie, w tym ze względu na wielkość, typ własności, branżę czy obszar działania. Na uwagę zasługuje jednak też mocna strona analiz związana zwłaszcza z próbą wskazania głównych aktorów procesów innowacji, ich ról oraz dynamiki zmian w perspektywie upływu czasu. Podobnie, pozytywnie oceniam też typologię organizacji przedstawioną w kontekście korzystania z innowacyjnego potencjału pracowników, bo uznaję ją również za jasny wyraz samodzielności przeprowadzonej analizy. Dodatkowo, doceniam także fakt, że Doktorantka z jednej strony podjęła się próby dokonania własnej typologii organizacji, a z drugiej strony, że wyraźnie zaznaczyła towarzyszące temu zadaniu ograniczenia. Faktycznie bowiem ilość materiału zgromadzonego w badaniach jakościowych jest stosunkowo niewielka i trudno o ostre granice zaproponowanych

kategoryzacji organizacji. Ostatecznie kryterium kategoryzacji odwołuje się więc do typu sektora, etapu działania i poziomu otwartości na innowacje pracownicze. Dodawanie w analizie tych cech kryterium o nazwie „kultura organizacyjna” wydaje mi się być kontrowersyjne, w tym także ze względu na niedostatki wyraźnego odniesienia się do sposobu określania tego terminu oraz poświęconej mu (bardzo szerokiej) literatury socjologicznej.

Jeśli chodzi o kwestie kontrowersyjne i zagadnienia do dyskusji w toku obrony doktorskiej, to będę chciała zapytać zwłaszcza o kwestie specyfiki obu typów metod badawczych (ilościowych i jakościowych), jak też o problemy badań kultury organizacyjnej czy różnic między wprowadzaniem zmian w organizacji a wprowadzaniem innowacji.

Konkluzja

Reasumując w oparciu o szczegółową treść rozprawy, pomimo wyżej wskazanych potknięć, uznaję ją za oryginalne i ważne osiągnięcie naukowo-badawcze. Uważam, że rozprawa „Pracownicze innowacje społeczne w organizacjach w Polsce w kontekście pandemii Covid - 19” autorstwa mgr Joanny Bobrowskiej zasługuje na pozytywną opinię i spełnia wymogi zapisane w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2021 poz. 478 z poz. zm.). Wnoszę więc do Rady Naukowej Instytutu Nauk Społecznych Uniwersytetu SWPS w Warszawie o przyjęcie rozprawy i dopuszczenie mgr Joanny Bobrowskiej do publicznej obrony pracy i dalszych etapów postępowania doktorskiego.

Adamina Kownińska-Berezowska