

Dr hab. Dominika Polkowska, prof. UMCS

Lublin, 21.05.2024

Katedra Socjologii Gospodarki i Metod Badań Społecznych

Instytut Socjologii

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej

Lublin

Recenzja pracy doktorskiej z dyscypliny nauki socjologiczne magister Joanny Bobrowskiej pt. *Pracownicze innowacje społeczne w organizacjach w Polsce w kontekście pandemii Covid - 19.*

Kanon oceny rozpraw doktorskich powinien dotyczyć trzech kwestii: po pierwsze, recenzent ma ocenić wiedzę teoretyczną doktoranta w danej dyscyplinie naukowej; po drugie, stwierdzić w jakim zakresie podjęta problematyka i jej ujęcie przez autora pracy zawiera oryginalne rozwiązanie problemu naukowego; po trzecie ma ukazać, na ile doktorant posiadał umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

W przedstawionej recenzji postaram się zawrzeć te trzy kwestie, oceniając poszczególne części pracy włączając jednocześnie element dyskusyjny i polemiczny.

Uwagi ogólne

Recenzowana rozprawa doktorska ma charakter teoretyczno-empiryczny. Jest to opracowanie liczące 296 stron (z bibliografią i z aneksem). Konstrukcja pracy jest prawidłowa i odpowiada założonemu charakterowi rozważań. Składa się z 5 rozdziałów (z których każdy dzieli się na podrozdziały), podziękowań, streszczenia, wstępu, zakończenia, bibliografii i załączników. Pierwszy rozdział ma charakter teoretyczny i został poprzedzony obszernym wstępem, a drugi jest przeglądem literatury dotyczącej przedmiotu badań. W trzecim rozdziale została zaprezentowana metodologia badań. Natomiast rozdziały czwarty i piąty mają charakter empiryczny, gdzie Autorka prezentuje wyniki badań własnych. Całość wieńczy podsumowanie/wnioski. Problematyka rozprawy należy do obszaru socjologii organizacji. Przedmiotem rozważań są natomiast pracownicze innowacje społeczne w organizacjach z uwzględnieniem wpływu pandemii Covid-19.

Ocena założeń teoretycznych

Autorka we wstępie określa cel rozprawy, którym czyni charakterystykę oraz wyjaśnienie uwarunkowań i mechanizmów przebiegu procesów pracowniczych innowacji społecznych w organizacjach w Polsce, z uwzględnieniem efektów pandemii Covid-19, a także rolę innowacyjności pracowniczej w budowaniu odporności organizacji (s. 14). We wstępie podaje też definicje pojęć (wykorzystywanych później w trakcie analizy), pytania badawcze oraz hipotezy. Do kwestii definicji operacyjnych, pytań badawczych i hipotez odniosę się przy okazji oceny części metodologicznej.

Założenia teoretyczne zostały zaprezentowane w rozdziale pierwszym. W szczególności Autorka wskazuje na „ramy teoretyczne, koncepcje i definicje innowacji społecznych, w tym innowacji społecznych w miejscu pracy. Odnosi się również do ich roli w procesie zmiany społecznej, analizuje modele przebiegu procesów innowacji oraz uwarunkowań na poszczególnych jego etapach” (s. 21). Zwieńczeniem rozważań teoretycznych jest autorski model pracowniczych innowacji społecznych, „z uwzględnieniem kontekstu transformacji systemowej po 1989 roku oraz kontekstu post-transformacyjnego związanego z przystąpieniem Polski do UE w maju 2004 oraz efektów globalizacji” (s. 21).

W pierwszej kolejności Autorka prezentuje zjawisko innowacji społecznych w ujęciu historycznym. Wykorzystuje do tego głównie teorie średniego zasięgu. Odwołuje się kolejno do koncepcji Webera i Schumpetera, bardzo szczegółowo omawia ujęcie Gabriela Tarde. W dalszej kolejności szeroko opisuje model dyfuzji innowacji Rogersa. Wskazuje też na elementy koncepcji Tarde, które stały się inspiracją dla Rogersa. Po lekturze tej części nie jest natomiast jasne, czy Autorka korzysta (i w jakim zakresie) z omówionych teorii. Nie wiemy także jaka jest opinia/ocena Autorki dotycząca tych koncepcji.

W drugiej części rozdziału Autorka podejmuje temat innowacji w modelu sprawstwa w strukturze. Już na samym początku wyjaśnia, że na potrzeby rozprawy doktorskiej wykorzystuje model sprawstwa osadzony w strukturze (s. 30). Następnie omawiając zagadnienie struktury społecznej wskazuje na to, jaką konkretną definicję struktury przyjmuje na potrzeby rozprawy (koncepcja relacyjna). Następnie płynnie przechodzi do koncepcji podmiotowego sprawstwa (*agency*) – analizując model Emirbayer i Mische (s. 31-33), żeby w dalszej kolejności dokonać analizy powiązań pomiędzy strukturą i podmiotowym sprawstwem. Analiza powiązań prowadzi z kolei Autorkę do koncepcji Ann Swidler. Całość wieńczy własny model koncepcyjny rozprawy, który wynika z omówionego wcześniej modelu dotyczącego podmiotowego sprawstwa w ramach struktury społecznej (szczegółowo omówiony później).

Cały podrozdział drugi (w pracy 1.3) jest wewnętrznie bardzo spójny i przemyślany. Każda zaprezentowana koncepcja jest *po coś*. Nie ma tutaj miejsce na przypadkowość analizowanych teorii. Czytelnik ma jasność, dlaczego Autorka wybrała akurat te koncepcje oraz w jaki sposób przydadzą się jej one w kolejnych etapach konceptualizacji problemu badawczego (czego zabrakło w poprzednim podrozdziale).

W części trzeciej rozdziału zostały omówione współczesne koncepcje innowacji społecznych. Autorka ma świadomość braku spójności między istniejącymi współcześnie koncepcjami innowacji społecznych, stara się więc znaleźć i opisać kluczowe elementy występujące w wybranych przez nią definicjach. Nie wiemy jednak, jakiego klucza Autorka użyła do wyboru tych a nie innych koncepcji. Nie wiemy, na ile „przydały” jej się one w procesie konceptualizacji badania własnego.

Kolejna część dotyczy przebiegu procesów innowacji społecznych. Autorka szeroko omawia koncepcję Murray i in. dotyczącą spiralnego modelu rozwoju i skalowania innowacji społecznych. Nie jest do końca jasne, dlaczego akurat ten model został wyróżniony przez Autorkę i na ile wiąże się z problemem badawczym. Niejasne jest również jaką rolę odgrywa podrozdział 1.6, w którym omówione zostały (wybrane) teorie kreatywności i innowacji. Wiemy tylko, że są to kluczowe teorie (s. 44), ale nie dowiadujemy się nic na temat znaczenia tych teorii w procesie konceptualizacji problemu badawczego dotyczącego pracowniczych innowacji społecznych w organizacjach. Trzeba jednak docenić bogatą literaturę przedmiotu, z której korzysta Autorka i prawidłowe jej wykorzystanie do ilustracji opisywanych teorii.

Rozdział teoretyczny wieńczy własny model koncepcyjny zapowiadany już w podrozdziale 1.3. We wprowadzeniu Autorka pisze: „analiza myśli społecznej w odniesieniu do innowacji społecznych oraz współczesny przegląd koncepcji i definicji innowacji społecznych doprowadził mnie do stworzenia własnego modelu pracowniczych innowacji społecznych, z uwzględnieniem kontekstu transformacji systemowej po 1989 roku oraz kontekstu post-transformacyjnego związanego z przystąpieniem Polski do UE w maju 2004, a także uwarunkowań związanych z procesami globalizacji na świecie” (s. 49).

Rozdział drugi został poświęcony przeglądowi literatury. Warto na wstępie zauważyć, że Autorka wskazuje, do czego potrzebny był jej zaprezentowany przegląd badań na temat innowacji („do budowy narzędzi do badania własnego w ujęciu mieszanym oraz do interpretacji jego wyników” s. 51), co od razu pozwala czytelnikowi zrozumieć, że pewne obszary badań mogły zostać pominięte – właśnie ze względu na przyjęty cel.

W pierwszej kolejności omawiane są uwarunkowania makro. Szczególną uwagę Autorka zwraca na kwestie kulturowe. Dużo miejsca poświęca również opisaniu „specyficznej”

ścieżki rozwoju społeczno-gospodarczego EŚW. Lektura tej części w połączeniu z postawionymi hipotezami (zwłaszcza H1A) pokazuje spójność pomysłu Autorki. Czytanie trochę utrudnia brak numeracji w poszczególnych częściach (wszystko to jest 2.2.1).

W odniesieniu do poziomu meso Autorka analizuje kolejno: kulturę organizacyjną, obejmującą także style zarządzania, strategie rozwoju i zasoby, struktury i systemy oraz bariery dla innowacyjności i korzystania z twórczego potencjału pracowników. Omówione uwarunkowania wiążą się bezpośrednio z drugą z postawionych hipotez (H1B). Przystępując do analizy Autorka odwołuje się jednak tylko do trendów w psychologii i zarządzaniu, a nie wspomina o (choćby ewentualnych) trendach w socjologii.

Sposób omawiania poszczególnych zagadnień, zwłaszcza wspomniana już wcześniej spójność z założeniami badawczymi, a także umiejętność syntezy – są na najwyższym poziomie i zasługują na wyróżnienie. Cały wymiar meso czyta się bardzo dobrze: jest przejrzyste i wiadomo czego czytelnik może spodziewać się w kolejnych fragmentach. Warto też docenić elementy krytyczne, które pojawiają się w tym podrozdziale. Syntezując zaprezentowany podrozdział Autorka wskazuje na bariery w tworzeniu innowacyjnego środowiska pracy, które stanowią swoistą „wartość dodaną” do analizy na poziomie meso. Przechodząc na poziom mikro Autorka wskazuje na szereg uwarunkowań, które sama definiuje już na początku tej części. Widzimy też związek wskazanych elementów z postawioną hipotezą (H1C).

W trzecim podrozdziale (analogicznie jak to było w rozdziale pierwszym) Autorka prezentuje przebieg procesów innowacji w organizacjach w celowo wybranych firmach. Na początku odwołuje się do kontekstu europejskiego, a potem polskiego.

Kolejny podrozdział (2.4) po raz pierwszy wprowadza nas w zagadnienie dotyczące pandemii Covid-19. Analizując wpływ pandemii Covid-19 Autorka wskazuje kolejno jego oddziaływanie na działalność firm, warunki i organizację pracy i rynek pracy. Omawia też potencjał zmian, jaki w tych obszarach przyniosła pandemia. Wreszcie na koniec wskazuje na wpływ Covid-19 na innowacyjność – odwołując się przy tym do sytuacji w Polsce. Nie jest jednak do końca, jaki cel ma ostatnia część tego podrozdziału.

Na szczególne uznanie zasługuje podrozdział 2.5, gdzie Autorka dokonuje swoistej syntezy tego, co dotychczas zaprezentowała w kontekście przydatności określonych wątków do badań własnych. Niestety kontekst Covid-19 został praktycznie pominięty, mimo, że wcześniej został osobno omówiony w podrozdziale 2.4. Nasuwa się pytanie, jaką rolę faktycznie odgrywał kontekst pandemii w badaniach własnych – poza oczywistym nałożeniem się na siebie czasu realizacji badania i pandemii.

Podsumowując rozdział drugi – który w założeniu miał być krytycznym przeglądem literatury – trzeba zaznaczyć, że elementów krytycznych było dość mało. W zdecydowanej większości rozdział ten stanowił klasyczny przegląd literatury. Nie jest to zarzut co do zaprezentowanej treści, tylko do pewnych początkowych założeń, z których Autorka w mojej ocenie nie wszędzie się do końca wywiązała.

Konstrukcja rozdziału pierwszego, jak i drugiego (z drobnymi niedociągnięciami – które należy traktować bardziej jak komentarz, niż jak krytyka) wskazują jednoznacznie, że Autorka bardzo dobrze przemyślała problem badawczy i sposób jego konceptualizacji. Wykazuje się w tych częściach bardzo dużą wiedzą teoretyczną a także umiejętnością odpowiedniej selekcji bardzo obszernej literatury przedmiotu. Prezentuje czytelnikowi tylko te teorie i te badania, które są jej potrzebne na kolejnych etapach analizy.

Podsumowując, pierwszy z kryteriów oceny rozpraw doktorskich (wykazanie się wiedzą teoretyczną w dyscyplinie) został spełniony.

Ocena założeń badawczych i ich realizacji

W kolejnej części recenzji skoncentruję się na ocenie założeń badawczych przedstawionych przez Autorkę w rozdziale trzecim oraz realizacji tych założeń w postaci badań własnych (rozdziały 4 i 5). Prezentując założenia metodologiczne pracy Autorka opisuje kolejno: źródła danych (w tym zakres zastosowania danych zastanych, a także dane z badania własnego) oraz uzasadnia przyjęcie podejścia mixed-method. W dalszej kolejności dokonuje swoistego przeglądu badań, ale pod kątem metodologicznym, a kończy na opisie postępowania badawczego i projekcie badania własnego.

W ocenie założeń badawczych odniosę się kolejno do każdej z tych części. Zacznę od uwag natury ogólnej. Sposób prezentacji założeń metodologicznych odbiega od „socjologicznego” standardu. Wiele klasycznych elementów metodologicznych nie pojawiło się w tej części, natomiast znalazły się tutaj takie, które zazwyczaj umieszczane są w innym miejscu pracy lub w ogóle pomijane.

W pierwszej kolejności można zauważyć, że nie został wskazany problem badawczy. Czytelnik domyśla się, chociażby na podstawie celu pracy co Autorka zamierza, ale nigdzie nie wybrzmiało określenie „problemem badawczym pracy jest”. Zastanawia również umieszczenie pytań badawczych oraz wynikających z nich hipotez jedynie we wstępie. Całość omawianej części zyskałaby bardzo, gdyby wybrzmiały one w tym miejscu – zwłaszcza po dokładnie zrobionej konceptualizacji w postaci rozdziałów teoretycznych, kiedy już więcej wiemy o interesujących Autorkę zjawiskach (we wstępie wystarczyłoby jedynie wspomnieć o nich). W

rozdziale nie pojawiła się również operacjonalizacja. Wprawdzie (znowu we wstępie) Autorka wskazuje na stosowane przez nią niektóre definicje operacyjne (patrz str. 16-17), ale zdecydowanie pozostawia wiele pojęć niezdefiniowanych. Nie wiemy, jak Autorka rozumie je na poziomie badań własnych (na przykład, czy omówiony w rozdziale drugim specyficzny model rozwoju społeczno-gospodarczego EŚW jest tożsamy z tym, jak Autorka rozumie go w badaniu własnym? Podobnie rzecz ma się z „uwarunkowaniami globalnymi”, „jakością i dostępnością kapitału ludzkiego” i większością pozostałych uwarunkowań makro). Zrozumienie tego, jak dokładnie Autorka rozumie poszczególne pojęcia (czy chociażby tożsamo – i w jakim zakresie – z tym co znajduje się w r. 2) ułatwiłoby np. wskazanie zmiennych, wskaźników i wartości, wykorzystywanych później do analiz. Wśród pytań badawczych znajduje się wiele pojęć, których wyjaśnienia operacyjnego Autorka nie daje (np. przekonania na temat procesu innowacji itd.) nie wskazuje też, jak będzie mierzyła poszczególne zjawiska.

Autorka zdecydowała się na realizację badań w systemie mieszanym, co zostało dość dobrze uzasadnione w pracy. Wykorzystanie w badaniach własnych danych zastanych, których katalog Autorka przedstawia na stronie 99 nie budzi wątpliwości. Jeżeli chodzi o badania własne, to – zgodnie z paradygmatem badań mieszanych – Autorka wykorzystuje badania ilościowe i jakościowe.

Badania ilościowe realizowane są w oparciu o ankietę CAWI. Dziwić nieco może, że – biorąc pod uwagę, że jest to główny komponent badawczy – celem badania ilościowego jest wyłącznie analiza na poziomie meso (bez poziomu makro i mikro) oraz „diagnoza zdolności organizacji w Polsce do „radzenia sobie” z wyzwaniami pandemii oraz ocena roli innowacji pracowniczych w procesach minimalizowania jej negatywnych skutków” (s. 100). Dużo bardziej rozbudowany cel miało badanie jakościowe (wywiady eksperckie), które zakładały eksplorację uwarunkowań pracowniczych innowacji społecznych w organizacji na wszystkich trzech poziomach, rekonstrukcję przebiegu procesów innowacji oraz poznanie przewidywań ekspertów.

Wybór podejścia mieszanego w rozprawie doktorskiej w dyscyplinie nauki socjologiczne jest jak najbardziej słuszny. Uzasadnienie wyboru takiej strategii badawczej zostało opisane w sposób zadowalający. Nie ulega wątpliwości, że procedura badawcza była również przemyślana. Jednocześnie Autorka podkreśla, że w jej badaniach dominuje komponent ilościowy, co może dziwić patrząc na pytania badawcze, hipotezy i źródła danych do ich weryfikacji. Nie jest do końca zrozumiałe dla czytelnika, dlaczego tak dużo miejsca zostało poświęcone na przegląd badań dotyczących innowacji społecznych. Rozdział miał

dotyczyć koncepcji badań własnych, a jego znaczącą część (ponownie) stanowi przegląd literatury (prawie 5 stron).

Jeżeli chodzi o postępowanie badawcze, to Autorka wskazuje na zastosowany schemat badania oraz opisuje (teraz bardziej dokładnie) zastosowane techniki badawcze. Można odnieść wrażenie, że w kilku miejscach rozdziału Autorka pisze ciągle o tym samym, schodząc jedynie na coraz wyższy poziom szczegółowości.

W kolejnej części został zaprezentowany dobór próby i jego uzasadnienie. Jeżeli chodzi o komponent ilościowy – który, zgodnie z założeniami miał stanowić komponent główny - to próba badawcza wyniosła 364 osoby. Rozkład badanych ze względu na sektor, branżę czy liczbę pracowników w przedsiębiorstwach – nie budzi zastrzeżeń. Jeżeli chodzi o komponent jakościowy – to Autorka pisze: „próbę do badania jakościowego dobrałam celowo, głównie spośród respondentów sondażu, którzy zgłosili chęć udziału w drugim etapie badania własnego” (s. 118). Biorąc pod uwagę, że finalnie próbę stanowiło 10 osób, to jaka była ogólna liczba chętnych do badania, spośród których Autorka dobierała ekspertów? Dobór celowy charakteryzuje się założeniem, że badacz ma wpływ (w założeniu pełny) na dobór jednostek do badań. Stąd istotne jest, czy wybór 10 ekspertów dokonał się spośród 30 czy 300 uczestników.

Autorka wskazała na drugorzędną rolę komponentu jakościowego w badaniach, z czym nie mogę się zgodzić, biorąc pod uwagę przyjęte pytania badawcze i hipotezy, a także wąski zakres badania ilościowego (9 pytań, skupienie wyłącznie na poziomie meso). Dlatego liczba dobranych recenzentów jest dość mała jak na rolę, którą pełnią oni potem w analizie. Dziwić może fakt, że Autorka nie zdecydowała się na dobranie dodatkowych ekspertów do badania jakościowego spoza respondentów, którzy wzięli udział w badaniu ilościowym. Wątek ten zostanie jeszcze rozbudowany przy okazji oceny rozdziałów empirycznych.

Autorka wskazuje dalej, że istotny wpływ na sposób realizacji badania własnego miała pandemia – natomiast nie wiemy co dokładnie zostało zmienione w porównaniu z pierwotnymi założeniami i w jaki sposób nowy - główny kontekst wpłynął na realizację założeń badawczych (poza oczywistymi wynikającymi z wyboru narzędzi cyfrowych). Sam sposób realizacji badania ilościowego i jakościowego nie budzi żadnych wątpliwości, poza być może kwestią długości wywiadu jakościowego, gdzie wskazano dolną granicę jako 30 minut (ile było takich wywiadów, czy uzyskano wystarczająco pogłębiony materiał do analizy w tak krótkim czasie). Zdziwienie może również budzić wcześniejsze przesyłanie scenariusza respondentom (a nie wyłącznie zagadnień), co raczej nie jest praktyką w badaniach jakościowych.

Podsumowując założenia badawcze i sposób ich prezentacji trzeba stwierdzić, że o ile założenia badawcze umieszczone w różnych częściach w pracy, są spójne z konceptualizacją

zaprezentowaną w rozdziałach pierwszym i drugim, o tyle sam rozdział metodologiczny zawiera pewne niedociągnięcia – wskazane w recenzji – które jednak nie wpływają na ogólną pozytywną ocenę tej części dysertacji. Tym samym spełnione też zostało drugie kryterium oceny, bowiem podjęta problematyka i jej ujęcie przez Autorkę pracy zawiera oryginalne rozwiązanie problemu naukowego.

Przechodzę teraz do oceny realizacji założeń badawczych Autorki w postaci badań własnych, którym poświęca dwa rozdziały. Celem rozdziału czwartego jest analiza i interpretacja wyników ankiety CAWI (n=364) zrealizowanym na Ogólnopolskim Panelu Badawczym Ariadna, w podziale na zagadnienia wprost wynikające z narzędzia badawczego. Innymi słowy sposób analizy odpowiada zagadnieniom, w oparciu o które została stworzona ankieta internetowa, a nie wynika z przyjętych pytań badawczych czy hipotez.

W rozdziale tym Autorka wykazała się bardzo zaawansowaną wiedzą statystyczną, o czym świadczy rodzaj wybieranych testów do analizy (prawidłowo dobranych, choć rzadko wykorzystywanych w socjologii) oraz sposób interpretacji wyników. Zastosowanie testów nieparametrycznych pokazuje na kunszt statystyczny Autorki i jest niewątpliwie godne zauważenia i docenienia. O wysokich kompetencjach analitycznych świadczy także podzielenie analizy na dwa etapy, w którym pierwszy był „prezentacją wyników” a drugi dotyczył budowy własnego modelu analitycznego.

Interpretacja wyników w badaniu ilościowym również zasługuje na docenienie. Autorka w sposób przemyślany odwołuje się albo do teorii z rozdziału pierwszego, albo do przeglądu literatury z rozdziału drugiego, albo wskazuje na własny model koncepcyjny, albo odnosi się do wniosków z badania jakościowego (co wskazuje również na wysokie kompetencje analityczne Doktorantki).

Osobną kwestią jest analiza jakościowa wyników ankiety w odniesieniu do sektora pozarządowego. Autorka sama zauważa, że próba jest zbyt mała, żeby włączyć te dane do analiz ilościowych. Jednocześnie jednak używa sformułowań, które „nijak” się mają do danej próby (12 osób): np. „około połowa respondentów” (s. 194) – to ile to około jest: 5 czy 7? Można tylko żałować, że nie udało się zwiększyć tej próby i włączyć sektor pozarządowy do analiz ilościowych.

Podsumowując rozdział czwarty, trzeba wyraźnie podkreślić zaawansowane kompetencje Autorki w odniesieniu do analiz statystycznych, a także – co ważne – do późniejszej interpretacji otrzymanych wyników.

W rozdziale piątym Autorka dokonuje analizy wywiadów jakościowych. Analiza została wykonana prawidłowo, chociaż – biorąc pod uwagę bardzo małą liczbę respondentów

– niektóre wnioski wydają się być zbyt daleko idące. Szczególnie niepokoi wyciąganie wniosków odnośnie całego sektora publicznego na podstawie wyłącznie dwóch pogłębionych wywiadów z dość różniącymi się od siebie respondentami (na poziomie makro głównie na podstawie wypowiedzi jednego lekarza-anestezjologa) np. „Istotnym czynnikiem ograniczającym innowacyjność pracowniczą w sektorze publicznym jest, w opinii eksperta pracującego w publicznej służbie zdrowia, duża rola czynników politycznych mających wpływ na obsadę kluczowych stanowisk i podejmowane decyzje” (s. 209), czy „w odniesieniu do długoterminowej strategii rozwoju i dostępu do zasobów, zaobserwowano duże różnice pomiędzy sektorem publicznym a prywatnym” (s. 219). Mówienie o pewnych cechach sektora publicznego przez pryzmat jednego respondenta wydaje się być nadużyciem. Można mieć nawet wątpliwość, czy wnioski mogą dotyczyć branży medycznej, nie mówiąc o rozciąganiu ich na całą sferę publiczną (czasami używane jest też określenie państwowa). Jeżeli Autorka chciała wyciągać wnioski na poziomie branż i sektorów, to powinna mieć większy wpływ na sposób realizacji doboru celowego.

Warto jednakże docenić powrót w rozdziale piątym do struktury, z której Autorka korzystała już w rozdziale 1 i 2 – czyli wyodrębnienie podrozdziału dotyczącego przebiegu procesów innowacji w organizacjach w Polsce (r. 5.4). W części tej pojawia się także wątek roli przedstawicieli pracowników w inicjowaniu/wdrażaniu zmiany czy innowacji – i wielka szkoda, że wątek ten nie został rozwinięty. Bardzo interesująca jest natomiast dostrzeżona i scharakteryzowana pokrótce rola agentów komunikacji.

Mam też wątpliwość związaną z tym, że w oparciu o bardzo małą próbę, która nie wiadomo w jakim stopniu była kontrolowana przez Autorkę, wyłania się typologia organizacji w Polsce pod względem korzystania z innowacyjnego potencjału pracowników. Dlaczego Autorka nie skorzystała z wyników badań ilościowych? Skoro planowała budowanie typologii, a komponent jakościowy badań nie był od początku zaplanowany jako bardziej znaczący w całym badaniu, może warto było próbować uchwycić te uwarunkowania w badaniu ilościowym. Niektóre wyłonione typy powstały w oparciu o wywiad z jednym respondentem (np. początkujący innowator).

Podsumowując część empiryczną trzeba stwierdzić, że nieco zabrakło tutaj pogłębionego opisu zidentyfikowanych przez Autorkę pracowniczych innowacji społecznych w kontekście pandemii Covid-19, co – jak się wydaje – powinno być głównym celem pracy. Odniosłam wrażenie, że Autorka krążyła bardzo szczegółowo wokół tematu, ale z badań empirycznych nie wyłonił się żaden konkretny obraz tych innowacji.

Po drugie – co ważniejsze – mimo, że Autorka w części metodologicznej podkreślała, że komponent ilościowy jest kluczowy/dominujący w jej badaniach własnych – to biorąc pod uwagę chociażby pytania badawcze i hipotezy – a także próbę ich weryfikacji – to głównie wykorzystano badania jakościowe. Zaszło tutaj pewne zaburzenie proporcji.

W ostatniej części pracy Autorka podsumowuje zrealizowany projekt badawczy, a w szczególności weryfikuje hipotezy badawcze. Zastanawia trochę (o czym pisałam wcześniej), dlaczego Autorka buduje hipotezy (H1A, H1C oraz H4), które weryfikuje wyłącznie w oparciu o komponent jakościowy. Okazuje się, że spośród 6 postawionych hipotez aż 4 z nich (w tym 3 w całości) opierają się na komponencie, który miał pełnić rolę uzupełniającą w badaniach. Można więc powiedzieć, że z 10 wywiadów eksperckich (wciąż nie wiemy, na ile Autorka kontrolowała próbę) wynika więcej niż z ponad 300 zrealizowanych ankiet. Nieco dziwi również weryfikowanie hipotez na podstawie literatury przedmiotu. Literatura przedmiotu powinna wskazać pewne nisze, luki, które zostaną następnie zbadane. Pewne sformułowania zawarte w zakończeniu są też trochę na wyrost – nie wynikają wprost z przeprowadzonych badań empirycznych.

Mimo kilku uwag krytycznych, które mają za zadanie wyłącznie wskazać Autorce możliwe sposoby poprawienia pracy, jeżeli zdecydowałaby się ona na publikację książkową, ogólna ocena części empirycznej jest pozytywna. Tym samym Doktorantka spełniła trzecie kryterium oceny czyli umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Wnioski

Warto podkreślić bardzo dobrą, przejrzystą strukturę całej pracy. Dobre usystematyzowanie tekstu na poziomie rozdziału, podrozdziału czy nawet punktu. Czytelnik jest informowany o tym, co będzie w danym fragmencie, a na koniec każdej części znajduje się podsumowanie, co ułatwia wyciąganie wniosków.

Odnoszę wrażenie, że o ile temat był dobrze przemyślany i skonceptualizowany, pytania i hipotezy prawidłowo postawione, to samo badanie i analizy w niektórych miejscach pozostawiają poczucie niedosytu. Ten niedosyt nie jest do końca zawiniony przez Autorkę, która została – zapewne – zaskoczona zmianą warunków zewnętrznych w trakcie realizowania badania.

Podsumowując niniejszą recenzję wrócę jeszcze do głównego celu rozprawy: *Celem rozprawy doktorskiej (...) jest charakterystyka, wyjaśnienie uwarunkowań i mechanizmów przebiegu procesów pracowniczych innowacji społecznych w organizacjach w Polsce, z uwzględnieniem efektów pandemii Covid-19, a także roli innowacyjności pracowniczego*

budowaniu odporności organizacji. Bez wątpienia niniejsza rozprawa wypełnia lukę w wiedzy na temat uwarunkowań i mechanizmów przebiegu procesów pracowniczych innowacji społecznych w organizacjach w Polsce. Na szczególne podkreślenie zasługuje również kontekst pandemii Covid-19, który stał się kluczowym uwarunkowaniem w pracy – zarówno od strony merytorycznej, jak i praktycznej.

Rozprawa doktorska magister Joanny Bobrowskiej, pomimo kilku uwag krytycznych zawartych w recenzji (mających bardziej charakter niejasności czy wskazówek na przyszłość), stanowi wartościowe poznawczo przedsięwzięcie badawcze wskazujące na bardzo wysokie kompetencje merytoryczne Autorki. W związku z tym przedstawiona do oceny praca doktorska pt. *Pracownicze innowacje społeczne w organizacjach w Polsce w kontekście pandemii Covid-19* spełnia wymogi ustawowe stawiane pracom doktorskim. Wnoszę o nadanie biegu dalszym etapom postępowania doktorskiego, a przedłożoną do recenzji pracę rekomenduję, jako podstawę do nadania magister Joannie Bobrowskiej stopnia naukowego doktora w dyscyplinie nauki socjologiczne.

Dominika Polkowisko

