

Prof. dr hab. Anna Wójcik-Karpacz

Wydział Prawa i Nauk Społecznych

Uniwersytet Jana Kochanowskiego

w Kielcach

Kielce, 11.08.2022 r.

OCENA

osiągnięcia naukowego dr Izabeli Bednarskiej-Wnuk oraz pozostałej aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej

I. Podstawa formalna sporządzenia recenzji

Podstawą formalną niniejszej recenzji jest pismo dra hab. Tomasza Czapli, prof. UŁ Przewodniczącego Komisji Uniwersytetu Łódzkiego do spraw stopni naukowych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości z dnia 3 czerwca 2022 roku informujące o powołaniu mnie przez Komisję Uniwersytetu Łódzkiego ds. stopni naukowych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości do pełnienia funkcji recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego dr Izabeli Bednarskiej-Wnuk w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Recenzja zawierająca ocenę osiągnięć naukowych dr Izabeli Bednarskiej-Wnuk została przygotowana zgodnie z art. 219 ust. 1 pkt 2 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2021 r. poz. 478 z późn. zm.).

Dokumentacja, która dotarła do mnie (jako recenzentki) pocztą tradycyjną zawiera:

- wniosek o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości,
- kwestionariusz osobowy (załącznik 1) zawierający dane osobowe Kandydatki,
- kserokopię dyplomu potwierdzającego posiadanie przez Kandydatkę stopnia doktora (załącznik 2),
- autoreferat przedstawiający opis dorobku i osiągnięć naukowych w języku polskim i angielskim (załączniki: 3 i 4 dołączone do wniosku z dnia 29.12.2021 o wszczęcie

postępowania habilitacyjnego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości),

- certyfikaty i poświadczenia aktywności naukowej, w tym kopie dokumentów dotyczących uczestnictwa w krajowych i międzynarodowych konferencjach naukowych oraz w projektach naukowych, oświadczenia Kandydatki i pozostałych współautorów poszczególnych publikacji zbiorowych określających indywidualny wkład każdego z nich w powstanie publikacji,
- wykaz osiągnięć naukowych albo artystycznych, stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny (załącznik 5),
- autorską monografię Kandydatki, wskazaną jako osiągnięcie naukowe będące podstawą ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego (zgodnie z art. 219 ust. 1 pkt 2a ww. Ustawy), pt. *Wewnątrzorganizacyjna mobilność pracowników – perspektywa organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2021,
- kopie wybranych publikacji naukowych (autorskich),
- informacje naukometryczne,
- dokumentację w wersji elektronicznej (pendrive),
- oświadczenie dotyczące przetwarzania danych osób ubiegających się o nadanie stopnia doktora lub doktora habilitowanego (załącznik 6).

Dokumentacja została starannie przygotowana, dorobek jest uporządkowany i opisany. Z tego wynika, że Kandydatka zastosowała się do zaleceń formalnych opracowanych przez Radę Doskonałości Naukowej (<https://www.rdn.gov.pl/postepowanie-habilitacyjne.wymagania-dokumentacyjne-wnioskow-w-sprawie-nadania-stopnia-doktora-habilitowanego.html>).

II. Podstawowe informacje o przebiegu działalności naukowo-badawczej Kandydatki

Zawarte w autoreferacie informacje wskazują, że Kandydatka związana jest z Katedrą Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego od 2008 roku, kiedy to rozpoczęła pracę na stanowisku asystenta. Rok później została zatrudniona na stanowisku adiunkta, na którym pozostaje do chwili obecnej. W roku 2009 uzyskała stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu nadany uchwałą Rady Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego z dnia 23

listopada 2009 r. na podstawie rozprawy doktorskiej pt. *Rola dyrektora w zarządzaniu szkołą publiczną* oraz po złożeniu wymaganych egzaminów. Promotorem w przewodzie doktorskim była dr hab. Wanda Błaszczyk, prof. UŁ. Wcześniej (10.11.2008 r.) ukończyła stacjonarne studia doktoranckie w zakresie Nauk o Zarządzaniu na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

W świetle tych informacji popartych kserokopią dyplomu potwierdzającego posiadanie stopnia doktora mogę stwierdzić, że dr Izabela Bednarska-Wnuk spełnia warunek określony w art. 219 ust. 1 pkt 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce dotyczący posiadania stopnia doktora.

III. Ocena osiągnięcia naukowego zgodnie z art. 219 ust. 1 pkt 2a Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

Jako osiągnięcie naukowe w postępowaniu habilitacyjnym zgodnie z zapisami art. 219 ust. 1 pkt 2a Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce dr Izabela Bednarska-Wnuk wskazała autorską monografię pt. „Wewnątrzorganizacyjna mobilność pracowników – perspektywa organizacji”, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2021, która wypełnia wymóg ustawowy. Dlatego, że jest to monografia naukowa wydana przez wydawnictwo, które w roku opublikowania monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 kryteria ewaluacji jakości działalności naukowej ust. 2 pkt 2 lit. a.

Opracowana przeze mnie recenzja tego dzieła jest przede wszystkim skierowana na określenie wartości wniesionego przez Kandydatkę wkładu do nauki. Z tego względu dzieło to powinno być w myśl § 10 Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej (Dz.U. 2019 poz. 392) recenzowaną publikacją książkową, przedstawiającą określone zagadnienie naukowe w sposób oryginalny i twórczy, opatrzoną przypisami, bibliografią lub innym właściwym dla danej dyscypliny naukowej aparatem naukowym.

Recenzję wydawniczą ww. monografii sporządził dr hab. Piotr Wachowiak, prof. SGH.

Praca składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów, zakończenia, bibliografii, spisu rysunków, spisu tabel, załączników (zał. 1 – to wyjściowa wersja kwestionariusza ankiety odnoszącej się do rozwiązań jakie mogą być wykorzystane w ramach wyodrębnionych funkcji

wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników (WMP), zał. 2, część 1 – to wersja kwestionariusza ankiety związana ze stosowaniem rozwiązań WMP, z kolei część 2 – dotyczy WMP i czynników organizacyjnych), aneksu oraz notki od redakcji. Monografia liczy 342 strony, w tym 280 stron tekstu zasadniczego. Struktura monografii generalnie jest poprawna, ponieważ analizując układ monografii można wyodrębnić części odnoszące się do stanu badań obejmującego krytyczną ocenę dotychczasowego dorobku naukowego w przedmiotowym zakresie, istoty problemu badawczego i celów pracy, pytań i hipotez badawczych, dyscypliny, w której Habilitantka sytuuje swoje badania, zastosowanej metodyki badania, rozwiązania postawionego problemu, przedstawienia wyników badań i wniosków oraz wyraźnego podkreślenia tego, co stanowi twórczy wkład Habilitantki. Niemniej jednak pewne uwagi co do układu książki i zawartości niektórych jej części przedstawię w dalszej części recenzji.

Podjęta przez Habilitantkę tematyka wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników (WMP) jest ważna dla budowania teorii, jak i praktyki zarządzania zasobami ludzkimi, ponieważ z jednej strony jest ściśle związana z potrzebami pracodawców, którzy coraz częściej wymagają, by zatrudniony był w stanie dostosować się do ich oczekiwań. Z drugiej strony poza potrzebami podmiotów zatrudniających, pracownicy postanawiają wyjść naprzeciw oczekiwaniom pracodawców i decydują się na bycie mobilnymi pracownikami.

Te i inne perspektywy mobilności pracowników (poziomy: indywidualny, zespołowy, organizacyjny, międzyorganizacyjny; przemieszczenia pracowników: „pionowe” i „poziome”) w części teoretycznej monografii są przez Habilitantkę dostrzeżone.

Ma na uwadze, jak sama pisze, „*szersze traktowanie mobilności nie tylko jako fizyczne przemieszczenie, ale różne działania związane z przenoszeniem ról czy funkcji*” (s. 11).

U podstaw realizacji celów badania empirycznego ważny był zatem wybór odpowiedniego poziomu analizy i dostosowanie miar WMP i innych zmiennych oraz danych metryczkowych do jednostek analitycznych badania. W pracy wiodąca jest perspektywa organizacji. W toku badań pominięto poziom indywidualny. Co jest wyborem dokonany przez Habilitantkę i wytycza granice poznania naukowego. Odnajduję wyjaśnienie tego stanu rzeczy m.in. na s. 143 i w zakończeniu, gdzie kwestie związane z poziomem indywidualnym (tj. brak stosownych narzędzi pomiaru i badań empirycznych przeprowadzonych wśród pracowników) są wskazane jako ograniczenie tych badań i jeden z kierunków dalszych badań. Uważam, że jest to wystarczające wyjaśnienie wyboru poziomu analizy.

Na tym tle Habilitantka wskazuje na rolę „organizacji jako aktywnego i świadomego podmiotu w zarządzaniu nimi”. Podążając tą drogą, typuje potencjalne instrumenty zarządzania (tj.: strategia, struktura organizacyjna, procedury, kultura organizacyjna – choć tego ostatniego instrumentu zarządzania nie ujmuje w modelu badawczym, to bada jego wpływ na WMP poddając go ocenie respondentów), które organizacje mogą wykorzystać do kształtowania mobilności swoich pracowników.

Habilitantka bardzo ogólnie potraktowała potrzeby pracowników (załącznik na s. 321, pyt. 2.21) w stosunku do treści zawartych chociażby w rozdziale trzecim. Biorąc pod uwagę oczekiwania obu stron tej relacji pracodawca-pracownik, moim zdaniem, nie można zapominać o czynnikach ekonomicznych, których w tej pracy zabrakło.

Zbyt mało uwagi poświęciła także elastyczności (np. ss. 266-270), a przecież decydowanie się na bycie mobilnym, to decydowanie się na bycie elastycznym. Co wskazuje, że zidentyfikowane czynniki przemieszczeń wewnątrzorganizacyjnych pracowników są niczym innym jak stymulatorami lub hamulcami mobilności (np. o mobilności można mówić w kontekście przesuwania pracowników z działu do działu), czyli elastyczności.

Niemniej jednak wybór tematu dowodzi znajomości problemów ważnych dla dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości.

We wstępie Habilitantka wskazała lukę teoretyczną, empiryczną i metodyczną. Z tym, że wyłonienie tych luk, a szczególnie luki metodycznej (wykorzystana tylko 1 krajowa pozycja) oparła na bardzo ograniczonych odniesieniach do literatury w sytuacji, gdy jedną z wykorzystanych metod jest systematyczny przegląd literatury. Z teoriopoznawczego punktu widzenia wśród korzyści z zastosowania systematycznego podejścia do przeglądu literatury wymienia się przecież szeroki zbiór implikacji teoretycznych, takich jak: organizacja i kategoryzowanie wiedzy, ocena i podsumowanie dorobku, czy identyfikacja obszarów wiedzy i niewiedzy. Dlatego uważam, że wykorzystanych dowodów naukowych przy wyłanianiu ww. luk we wstępie powinno być więcej. We wstępie są i inne fragmenty tekstu słabo skonfrontowane z literaturą, czyli nie są poparte ustaleniami innych autorów lub własnymi na przykład „Rola działań mobilnych lokowanych we wnętrzu organizacji jest oczywistą konsekwencją zmian w jej otoczeniu, brakiem przewidywalności oraz wpływem zagrożeń.” (s. 11). Taki problem dostrzegam też w innych częściach pracy, o czym wspomnę jeszcze w dalszej części recenzji.

Pomimo tej uwagi, stwierdzam, że dobór metod badawczych takich jak systematyczny przegląd literatury, metoda delficka, metoda sondażu diagnostycznego oraz metody statystyczne (proste statystyczne metody analizy danych - interpretacja wyników jest poprawna i wystarczająca) był trafny, ich wykorzystanie sprzyjało realizacji celów pracy i weryfikacji postawionych hipotez badawczych oraz pozwoliło na wypełnienie zidentyfikowanych luk w stopniu wystarczającym. Przejdę zatem do szczegółowego uzasadnienia tej oceny.

Głównym celem pracy było *„opracowanie koncepcji i metodyki wykorzystania wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników jako podejścia integrującego zróżnicowane funkcje i rozwiązania organizacyjne z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi”* (s. 14, cel ten powtórzony jest na ss. 145-146). Zrealizowanie tak sformułowanego głównego celu pracy wymagało od Autorki podjęcia postępowania badawczego na płaszczyźnie teoriopoznawczej, metodologicznej, empirycznej i utylitarnej, które uważam za właściwe. Autorka dała temu wyraz definiując cel teoretyczny, empiryczny, poznawczy i praktyczny (s. 15, powtórzone na s. 146). Kolejno omówię realizację każdego z nich.

Celem teoretycznym była identyfikacja i systematyzacja wiedzy na temat mobilności pracowników, w tym wewnątrzorganizacyjnej mobilności z zakresu psychologii, ekonomii, socjologii i zarządzania, określenie ram koncepcyjnych i interpretacyjnych pojęcia wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników oraz określenie i opis jego czynników indywidualnych i organizacyjnych. Cel ten został przez Habilitantkę osiągnięty.

Już w rozdziale pierwszym poczyniła wstępne kroki w kierunku rozpoznania sposobów interpretacji pojęcia mobilność, odsłoniła ww. interdyscyplinarność w podchodzeniu do mobilności, w tym na polu dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, przedstawiła pojęcie, etapy, rodzaje mobilności w ramach zidentyfikowanych kryteriów.

W rozdziale drugim przedstawiła rezultaty przeglądu literatury nad mobilnością wewnątrzorganizacyjną, stwierdzając, że istnieje mało prac z tego zakresu. Wartościowe jest także przedstawienie mobilności na tle innych konstruktów opisujących ruch w przestrzeni organizacyjnej. Ta część nie ogranicza się tylko do referowania literatury przedmiotu, co należy docenić, ponieważ już na tym etapie postępowania badawczego dostrzegam wkład Habilitantki w teorię, polega on na propozycji funkcji WMP, które przedstawiła w części 2.3.5. (rys. 6, s. 91). Wskazuje kryterium, na bazie którego zostały one wyodrębnione. Dodam, że kryterium wyodrębnienia funkcji WMP są główne cele WMP (s. 147). Kwestie dotyczące opisu funkcji

WMP (istota, wyróżniki) w powiązaniu z kluczowymi rozwiązaniami organizacyjnymi później są wykorzystane pośrednio w operacjonalizacji funkcji WMP (do tej kwestii odniosę się w dalszej części recenzji), kwestie te w części dotyczącej charakterystyki WMP wskazują jednocześnie na realizację celu poznawczego.

Pominięto jednak temat składowych (komponentów) konstruktów WMP. Składowe WMP należałoby, moim zdaniem, odróżnić od funkcji WMP. Obecnie funkcje WMP nie zostały nazwane wprost wymiarami WMP, choć tak są taktowane, jeśli weźmiemy pod uwagę główny cel pracy i implikowane nim kolejno realizowane prace badawcze, np. opracowanie narzędzia pomiaru, ocena jego rzetelności (s. 193). Nie odnalazłam w pracy odpowiedzi na pytanie:

- Czy zatem składowe i funkcje WMP to różne kwestie pod względem merytorycznym?
- Czy przeoczenie tego stanowi mankament zaproponowanej konceptualizacji WMP i oczywiście operacjonalizacji WMP i następnie zaproponowanego narzędzia pomiaru?

W rozdziale drugim Habilitantka zidentyfikowała też „korzyści i koszty związane z WMP” (tab. 9, s. 92), jednakże w tym przypadku dokonała tego na bazie nie najaktualniejszej literatury, w tym zagranicznej. Najnowsza wzięta pod uwagę to publikacja Habilitantki wydana w 2017 roku. Przy tym aspekty finansowe tak ważne z punktu widzenia pracownika i organizacji a związane z WMP nie zostały zauważone, jest podane tylko jedno wyrażenie w perspektywie pracownika „satysfakcja oraz efektywność”, ale to nie to samo.

Z kolei określenie i opis czynników indywidualnych i organizacyjnych WMP ma miejsce w rozdziale trzecim. Jego lektura pozwala na zapoznanie się z modelami i determinantami WMP, autorskie spostrzeżenia odnoszą się do cech wspólnych przedstawionych modeli, a mianowicie do koncentracji uwagi badaczy na poznaniu kolejnych czynników wpływających na WMP i poszerzaniu ich obecnego zbioru. W kontekście wybranej przez Habilitantkę perspektywy organizacyjnej na dalszych etapach postępowania badawczego szczególne znaczenie mają części od 3.3. (tj.: Czynniki organizacyjne, 3.3.1.Strategia organizacyjna, 3.3.2. Struktura organizacyjna, 3.3.3. Procedury, 3.3.4. Kultura organizacyjna), to właśnie te fragmenty opisują czynniki, które potem wskazane są jako potencjalnie wpływające na mobilność pracowników wewnątrz organizacji. Zdaniem Autorki „*Nieco mniej analiz koncentruje się na czynnikach organizacyjnych kształtujących mobilność pracowników oraz na instrumentach i narzędziach z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi za pomocą,*

których można moderować przejawianą skłonność pracownika do mobilności.” (s. 141). W tych rozdziałach zdecydowanie lepiej wykorzystane są rezultaty systematycznego przeglądu literatury niż we wstępie, co należy docenić.

W niniejszej monografii (rozd. IV pt. *Metodyka badania wewnątrzorganizacyjnej mobilności*) problemem badawczym jest *identyfikacja zintegrowanego podejścia do opisu wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników, obejmującego jej funkcje, formy rozwiązań organizacyjnych oraz czynników ją kształtujących* (s. 145). Rozwiązanie podjętego problemu badawczego wpisuje się w sposób wypełnienia luki wiedzy charakterystyczny dla nauk o zarządzaniu i jakości. W tej części pracy zostały powtórzone wszystkie cele pracy, założenia badawcze i hipotezy badawcze. Po raz pierwszy kwestie te pojawiają się we wstępie (ss. 15-16), później zestawy pytań badawczych powiązanych z poszczególnymi hipotezami od H1 do H4 (częstkowe hipotezy H.4.a., H.4.b, H.4.c) są powtórzone w tabeli 15 (ss. 148-149). Z tym, że oprócz pytań wskazanych jako pytania badawcze, na s. 149 i następną już poza tabelą znajdują się jeszcze inne pytania, na które również Autorka poszukiwała odpowiedzi. Na tym tle rodzi się wątpliwość, czy to także są pytania badawcze, choć wprost nienazwane? Nie określono ich roli w odniesieniu do ww. problemu badawczego czy celów pracy.

Hipotezy nie są wyprowadzone wprost z literatury. Nie ma wyodrębnionej części w monografii, która byłaby wyłącznie temu dedykowana. Jednocześnie ani opis uwarunkowań WMP w organizacji, ani przegląd polskich i zagranicznych badań przedstawiony w rozdziale trzecim (rozd. III, ss. 97- 143), ani treści prezentowane skrótowo i powierzchownie na stronach 151-152 (rozd. IV), tego nie zastępują. Dodam, że na ss.151-152 zaledwie po dwa akapity poświęcono na relacje każdej zmiennej niezależnej z konstruktem zasadniczym WMP, któremu Autorka przypisała przecież cztery funkcje. To zdecydowanie zbyt powierzchowne potraktowanie tych kwestii (uwaga ta dotyczy hipotez: H.1, H.2, H.3). Tym bardziej, że w części empirycznej podrozdział 5.1.8 pt. *Weryfikacja modelu badawczego* (ss. 241-248) analizy statystyczne i formułowane wnioski z badań są prowadzone zarówno w odniesieniu do poszczególnych funkcji, jak i ogólnego poziomu WMP. Patrząc na model badawczy można się tylko domyślać, czy zmienną zależną są funkcje WMP czy WMP jako agregat. Analiza treści fragmentu tekstu pt. *Strategia* nic na to nie wskazuje: „*Dlatego do badania relacji pomiędzy rozwiązaniami funkcji wewnątrzorganizacyjnej mobilności postanowiono włączyć strategię i*

dokonać weryfikacji jej stosowania w zależności od wpisania formalnej procedury wewnętrznej mobilności w strategię organizacji” (s. 151).

Jeśli chodzi o hipotezę H.4 i wyodrębnione hipotezy szczegółowe (H4a. - H4c.) analiza treści tych hipotez wskazuje zasięg, typ i wielkość organizacji jako cechy organizacji, co sama Autorka z jednej strony zauważa, lecz z drugiej strony twierdzi, że „... *na etapie konstruowania modeli pełniły one rolę zmiennych kontrolnych.*” Dodam, że na temat sformułowania tej hipotezy jest tylko jedno zdanie na s. 156. Sądzę, że to zdecydowanie zbyt zdawkowe potraktowanie zagadnienia by mogło uchodzić za wyprowadzenie ww. hipotez.

Należy też zaznaczyć, że Autorka na stronie 148 informuje, że to założenia badawcze stały się podstawą do sformułowania zarówno pytań, jak i hipotez badawczych: „*Przyjęte założenia badawcze stały się podstawą sformułowania pytań oraz hipotez badawczych (...)*” (s. 148). Jednakże i one nie są oparte na solidnej podbudowie literaturowej. I tak, założenia badawcze 2 i 5 nie mają żadnych odniesień do literatury, natomiast 1, 3 i 4 tylko po jednym odniesieniu wyłącznie do literatury krajowej, co przy okazałym wykazie literatury (ss. 281-301) wygląda niezbyt dobrze. Problem ten jest widoczny także przy podejmowaniu innych wątków, do których odnoszę się w innych częściach pracy. Co wskazuje, na słabe wykorzystanie rezultatów systematycznego przeglądu literatury. Założenie badawcze 3 i 4 jest transformowane prawie że wprost na hipotezy: H.1, H.2 i H.3.

Autorka nie wyjaśniła jakie były sugerowane przez innych badaczy kierunki przyszłych badań, dlaczego warto je było kontynuować albo dlaczego nie? Brak odpowiedniej podbudowy dla hipotez badawczych odsłania słabości warsztatu badawczego w tym zakresie. Postępowanie badawcze na innych etapach jest poprawne i dobrze opisane np. przy wykorzystaniu metody delfickiej, czy systematycznego podejścia do przeglądu literatury, choć tu być może należało zastosować jeszcze inne frazy (s. 56), poprawny jest też dobór próby badawczej, gromadzenie danych pierwotnych, wykorzystanie statystycznych metod do analizy danych, czyli jest wiele prac nawet bardzo dobrze wykonanych, mogą one nawet stanowić egemplifikację ich implementacji w praktyce badawczej.

Powracając jeszcze do wątku założeń badawczych. Analiza treści tych założeń, odsłania kolejny problem odnoszący się do niejasnego potraktowania kultury organizacyjnej w tych badaniach (s. 147). Choć Habilitantka zalicza kulturę organizacyjną do zbioru potencjalnych czynników (bada siłę i kierunek jej wpływu), to nie ujmuje jej jako zmiennej niezależnej w

modelu badawczym. Podczas gdy poza modelem badawczym właśnie ją tak traktuje, a nawet ocenia jej wpływ na przemieszczenia wewnątrzorganizacyjne pracowników jako zagregowaną kategorię a nie jej poszczególne funkcje. Wykorzystane do tego celu narzędzie badawcze przedstawione na stronie 320 (pyt. 2.21 mogłoby być inaczej opracowane niż obecnie, inne byłyby wówczas także wykorzystane metody statystyczne do badania jej wpływu, w tym podejściu wpływ kultury organizacyjnej poddany jest ocenie respondentów. Uwaga ta odnosi się także do kolejnych elementów ujętych w tym narzędziu, a mianowicie: po raz kolejny badany jest wpływ (tylko innym sposobem) procedur, struktury organizacyjnej, strategii organizacji i jeszcze innych czynników na wspomniane przemieszczenia wewnątrzorganizacyjne pracowników. Pytanie, dlaczego Habilitantka bada te czynniki w sposób odbiegający od głównego nurtu?

Powracając jeszcze do kwestii pominięcia kultury organizacyjnej w modelu badawczym, warto przytoczyć uzasadnienie Autorki dla przyjęcia takiego podejścia: *„Trzeba przypomnieć, że instrumentem zarządzania jest również kultura organizacyjna. Jednak, mimo iż autorka nie neguje jej wpływu na wewnątrzorganizacyjną mobilność, to w warstwie empirycznej nie będzie ona uwzględniona w modelu badawczym. Ponieważ strategia, struktura i procedury wpływają na kształtowanie się wzorów kultury organizacyjnej (Kaczmarek, Sikorski, 1999, s. 49), to choć kultura nie otrzymała statusu zmiennej objaśniającej włączona jednak zostanie do badania jako czynnik, który poddano (jego siłę i kierunek) ocenie respondentów w procesie badawczym.”* Moim zdaniem ten argument może być podstawą do potraktowania kultury organizacyjnej jako zmiennej pośredniczącej (mediującej lub moderującej w relacjach przedstawionych na modelu badawczym, np. od H1 do H3). Dlaczego nie brano tego pod uwagę? Habilitantka wykluczyła kulturę organizacyjną z modelu badawczego, po czym ją włączyła do procesu badawczego i w podobnej roli (s. 320, pyt. 2.21), lecz badanej w inny sposób?

W monografii niestety pojawiają się też stwierdzenia, które na wczesnym etapie procesu badawczego nie powinny być np. na s. 151 w części dotyczącej procedur, tuż przed włączeniem tej zmiennej do modelu badawczego Habilitantka jeszcze przed wynikami badań twierdzi, że procedury *„Pełnią znaczącą rolę w realizacji wewnętrznej mobilności.”* Moim zdaniem, to zdecydowanie za wcześnie na takie stwierdzenie, czyli przed rezultatami własnych badań lub po rozpoznaniu ustaleń innych badaczy.

Dalej, skoro główny cel pracy obejmował m.in. opracowanie koncepcji WMP na bazie podejścia integrującego zróżnicowane funkcje i rozwiązania organizacyjne z zakresu ZZL, a celem metodycznym uczyniono m.in. skonstruowanie narzędzia pozwalającego na diagnozę rzeczywistych funkcji WMP i umożliwiającego metodyczne wsparcie dla organizacji ukierunkowanej na zarządzanie wewnętrzną mobilnością pracowników, to warto bliżej przyjrzeć się zaproponowanym narzędziom pomiaru.

Autorska propozycja funkcji WMP znajduje się w części 2.3.5 pt. *Autorskie podejście do opisu funkcji wewnątrzorganizacyjnej mobilności (s. 91)*. Wcześniej jednak w podrozdziałach od 2.3.1 do 2.3.4 (ss. 70-90) wyjaśniony jest cel wyszczególnionych funkcji WMP oraz podane są rezultaty studiów literatury dla zaproponowanych w dalszej części pracy wiodących rozwiązań organizacyjnych w ujęciu teoretycznym a przedstawionych dopiero w tabeli 16 na s. 153, czyli dopiero w rozdziale IV odrębnie dla każdej z wyszczególnionych funkcji WMP. Moim zdaniem kwestie w podrozdziałach od 2.3.1 do 2.3.4 (ss. 70-90) zostały przedstawione zbyt szeroko. Jest sporo nadmiarowych informacji, które miejscami odchodzą od zasadniczych kwestii. Należało lepiej przefiltrować informacje pod kątem operacjonalizacji zmiennych, jak wspomniałam, przedstawionych dopiero w rozdziale czwartym. Autorka tylko pośrednio wskazuje na źródła skal. Niektóre można dopasować dość szybko, inne zajmują znacznie więcej czasu. Tak nie powinno być w pracy naukowej. Poza tym, kwestie operacjonalizacji zmiennych są zbyt oddalone od źródeł konkretnych skal. Źródła nie wskazują na konkretne narzędzia pomiaru. Należy poświęcić sporo czasu na ich poszukiwanie i dopasowywanie. Uważam zatem, że powinna być wydzielona część pracy dedykowana wyłącznie studiowanemu zmiennym i ich miarom, czyli tak jak jest to zwykle robione w prawidłowo przygotowanych pracach awansowych.

Opracowując autorskie narzędzie pomiaru Habilitantka zaoferowała nowe możliwości analizy funkcji i rozwiązań WMP na poziomie organizacyjnym i ich ocenę z perspektywy menedżerów. Jest to niewątpliwie wkład w teorię i praktykę zarządzania. Dodam, że kwestionariusz ankiety odnoszący się do badania funkcji WMP jest dołączony do pracy (zał.2, część 1). Zatem zarówno główny cel pracy, jak i cel metodyczny we wskazanym zakresie zostały osiągnięte.

Moje wątpliwości budzi jednak zał. 2, część 2 związana z procesem WMP i czynnikami organizacyjnymi, zawierająca pytania do respondentów (druga część kwestionariusza ankiety), gdzie są wskazane źródła tych miar?

Poza tym, w badaniach Habilitantka przyjęła podejście ilościowe, to bardzo trafny wybór. Dobór próby badawczej jest właściwy i pozwala na uogólnienia. To rzetelnie przeprowadzone ilościowe badanie empiryczne, które pozwoliło na wielowymiarowe poznanie rozwiązań w ramach funkcji WMP oraz czynników powiązanych z funkcjami WMP w organizacjach. Oznacza to, że cel poznawczy w zakresie poznania stopnia wykorzystania rozwiązań w ramach funkcji WMP jest osiągnięty.

Przy tym, wykorzystane metody statystyczne analizy danych pozwoliły na weryfikację postawionych hipotez badawczych odrębnie dla poszczególnych funkcji WMP (ss. 241- 246), jak i WMP jako agregatu (s. 247). Rezultaty weryfikacji hipotez badawczych dostarczają ważnych informacji na temat tego, które czynniki mogą być celem interwencji menedżerów. Habilitantka ustaliła, które zidentyfikowane narzędzia menedżerskie mogą służyć do kształtowania funkcji WMP i WMP w średnich i dużych organizacjach. Tym samym wskazuje to WMP jako atrybut organizacyjny, który można profilować. To kolejny wkład Habilitantki w teorię. Zatem cel empiryczny, którym uczyniono weryfikację zaproponowanych rozwiązań i funkcji wewnętrznej mobilności pracowników w organizacjach oraz identyfikację między nimi a instrumentami zarządzania (strukturą, strategią i procedurami) został osiągnięty.

Habilitantka opracowała także autorską koncepcję, którą niestety raz nazywa „koncepcją zarządzania procesem wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników” (ss. 259-260), innym razem „koncepcją procesu zarządzania wewnętrzną mobilnością” (s. 261), graficznie zaprezentowaną na rys.45 (s. 260), włączając w nią zidentyfikowane uprzednio funkcje WMP oraz wybór rozwiązania WMP, co jest słusznym zabiegiem. Charakterystykę tej autorskiej koncepcji poprzedzają jej założenia, które moim zdaniem są trafne. Niestety już opis tej koncepcji jest zagmatwany i słabo zintegrowany z rysunkiem, np. na rysunku są nazwane wprost tylko fazy, nie jest jasne co jest etapem. Faza tzw. przygotowawcza - graficznie jest zdecydowanie bardziej szczegółowo przedstawiona niż pozostałe. Wykorzystanie rezultatów systematycznego przeglądu literatury jest znikome, co obniża walory tej koncepcji, ponieważ nie pokazuje tego, co stanowi twórczy wkład Autorki tej koncepcji na tle dorobku już istniejącego, w tym Jej wcześniejszego (źródło: I. Bednarska-Wnuk, 2017). Jak wcześniej

wspomniałam, wskazany opis ograniczeń tej koncepcji ujęty w tabeli 41 (ss. 264-265) trudno jest powiązać bezpośrednio z rysunkiem 45, ponieważ omawiane etapy na rysunku nie są chociażby ponumerowane. Poza tym widać dysproporcje w prezentacji tej koncepcji w wymiarze opisu poszczególnych faz. Mogę powiedzieć, że jest wyjściowa idea, którą należy jeszcze dopracować, ale poznawczo interesująca.

Ponadto Habilitantka opracowała zestaw działań wspierających wykorzystanie „rozwiązań w funkcjach WMP” w organizacjach (ss. 266-275). Sądzę, że to ciekawa propozycja dla praktyków. Jednakże z pewnymi wyjątkami, ponieważ w tej części pracy są też wywody Autorki wewnętrznie sprzeczne z którymi nie zgadzam się, a mianowicie: „Są to osoby reaktywne, czyli takie, które przyjmują bierne postawy wobec pracy (...)” (s. 269); „Drugi scenariusz, to rzeczywistość organizacyjna, w której zarówno organizacja, jak i jednostka będą reaktywne i bierne oraz niezorientowane na wszelkie aktywności.” (s. 270). Chcę podkreślić, że reaktywność jest przeciwieństwem proaktywności, nie jest natomiast synonimem bierności. Organizacja i jednostka nie mogą jednocześnie podejmować działań reaktywnych i być bierne.

Pomimo pewnych uwag, sądzę, że założenia, charakterystyka i implikacje praktyczne ww. koncepcji oraz zestaw rekomendacji dla praktyków wnosi wkład do teorii i praktyki ZZL. Zatem cel metodyczny i cel praktyczny zostały osiągnięte.

Wartościowymi kwestiami w zakończeniu są ograniczenia i kierunki przyszłych badań. Moim zdaniem ta część pracy jest wręcz zdawkowa, brakuje w niej m. in. wniosków i dyskusji.

Podsumowując, dr Izabela Bednarska-Wnuk przeprowadziła oryginalne badania w zakresie WMP i jej wewnątrzorganizacyjnych determinant na poziomie organizacyjnym.

W pracy widoczna jest ciekawość badawcza Habilitantki, chęć podejmowania i rozwiązywania trudnych tematów, o czym świadczy ukazana złożoność podejmowanej problematyki.

Obrona metodyka badania WMP pozwoliła Jej na realizację problemu badawczego, wszystkich stawianych w pracy celów oraz weryfikację hipotez badawczych. Aczkolwiek Habilitantka nie ustrzegła się popełnienia kilku ww. błędów natury metodycznej.

Biorąc powyższe pod uwagę, przedłożona do oceny monografia dr Izabeli Bednarskiej-Wnuk pt. *Wewnątrzorganizacyjna mobilność pracowników – perspektywa organizacji*, stanowi **znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości.**

IV. Ocena pozostałych osiągnięć naukowych Kandydatki, z uwzględnieniem aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej

Aktywność naukowa Habilitantki przejawiała się m.in. w opublikowaniu opracowań przygotowanych indywidualnie i we współautorstwie, w formie monografii (2 pozycje), artykułów naukowych (35 pozycji), rozdziałów w pracach zbiorowych (18 pozycji, w tym rozdziały w 2 podręcznikach akademickich – autoreferat ss. 41-42). W przypadku publikacji współautorskich udział został określony procentowo i według wkładu merytorycznego poszczególnych współautorów w opracowanie. Tematyka publikacji wpisuje się w obszar badań nad zachowaniami organizacyjnymi i zarządzania zasobami ludzkimi. Poziom opracowań jest zróżnicowany. Obok prac ściśle związanych z tematem rozprawy habilitacyjnej w dorobku znajdują się prace dowodzące szerszych zainteresowań naukowych Habilitantki, co należy docenić. Aktywność naukowa Habilitantki ma charakter bardziej krajowy niż międzynarodowy. Jednakże biorąc pod uwagę, że część publikacji jest napisana w języku angielskim istnieje szansa, że stopień umiędzynarodowienia dorobku zwiększy się.

Duże znaczenie w ramach prowadzonej działalności naukowo-badawczej ma udział w realizacji projektów badawczych międzynarodowych i krajowych (autoreferat s. 37-38), zarówno w roli wykonawcy, jak i kierownika (łącznie 5 projektów, w tym 2 z tych projektów umożliwiły jej odbycie staży zagranicznych), jak również aktywny udział w konferencjach i seminariach naukowych, w tym o zasięgu krajowym 35 i międzynarodowym 8.

Stwierdzam zatem, iż osiągnięcia te zasługują na pozytywną ocenę w kontekście starań Habilitantki o uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego.

Rekomendacja

Przedstawione w treści recenzji argumenty wykazały, że dr Izabela Bednarska-Wnuk wypełnia wymogów art. 219 ust. 1, pkt 2 i 3 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Wobec tego **udzielam rekomendacji dla Jej wniosku o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.**

Anna Wójcik-Koimpacz