

Prof. dr hab. Szymon Cyfert
Katedra Teorii Organizacji i Zarządzania
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgra Marka Czerskiego
pt. *Zarządzanie zmianą organizacyjną w uczelniach artystycznych w Polsce*
napisanej pod kierunkiem naukowym
promotora prof. dr hab. Macieja Zastempowskiego oraz promotor pomocniczej
dr Katarzyny Liczmańskiej-Kopcewicz
na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania
Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

1. Ocena doboru problematyki badawczej i tematu rozprawy

Podstawę koncepcji pracy doktorskiej mgra Marka Czerskiego stanowi ważne, z punktu widzenia praktyki zarządzania, pytanie o procesy zarządzania zmianą organizacyjną w uczelniach artystycznych w Polsce. Wskazuje to na użyteczne i aplikacyjne podejście Doktoranta, jakkolwiek należy docenić, że orientując się na efekty praktyczne, Doktorant przeprowadza w warstwie teoretycznej pogłębioną dyskusję, a w końcowych częściach pracy przedstawia autorską propozycję modelu skutecznego wdrożenia zmiany w uczelniach artystycznych, którego założenia zostały właściwie osadzone w literaturze przedmiotu.

Po zapoznaniu się z treścią rozprawy doktorskiej autorstwa mgra Marka Czerskiego pt. *Zarządzanie zmianą organizacyjną w uczelniach artystycznych w Polsce* mogę stwierdzić, że dokonany przez Doktoranta wybór problemu naukowego spełnia oczekiwania stawiane dysertacjom doktorskim. Wybrany przez mgra Marka Czerskiego obszar i problem badawczy są interesujące i ważne, zarówno z użytecznego, jak i naukowego punktu widzenia. Przedmiotem rozprawy jest istotny problem badawczy z obszaru dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, odnoszący się do zagadnień które można osadzić w rdzeniu dyskusji w naukach o zarządzaniu, którego rozwiązanie może stanowić podstawę do nadania stopnia naukowego doktora.

2. Ocena celów i pytań badawczych

Dążąc do realizacji celu głównego – *identyfikacji czynników sukcesu wdrażania zmian organizacyjnych w uczelniach artystycznych oraz określenia stopnia ich wpływu na powodzenie tego procesu* – mgr Marek Czerski podjął próbę odpowiedzi na pytanie badawcze *jakie czynniki decydują o skuteczności zarządzania zmianą organizacyjną w uczelniach artystycznych?*, które następnie zoperacjonalizował do postaci pięciu pytań szczegółowych: (1) *Jakie są cele wprowadzenia zmiany organizacyjnej w uczelniach artystycznych?*, (2) *Jak wygląda proces wdrażania zmiany w uczelniach artystycznych?*, (3) *Jakie elementy są kluczowe dla procesu wdrażania zmiany w uczelniach artystycznych?*, (4) *Jakie są potencjalne czynniki wpływające na skuteczność procesu wdrażania zmiany w uczelniach artystycznych?*, (5) *Jakie są determinanty skuteczności procesu wdrażania zmiany w uczelniach artystycznych?*

Dokonując oceny celu pracy i zbioru pytań badawczych należy podkreślić, że po pierwsze, cel rozprawy dobrze koresponduje z tytułem i zawartością pracy, po drugie, cel główny cechuje istotność poznawcza, po trzecie, w ramach przeprowadzonego w rozprawie postępowania badawczego możliwe jest odniesienie się do sformułowanych pytań badawczych. Pod adresem pytań badawczych pragnę sformułować jedną uwagę, odnoszącą się do dużej zbieżności pytania czwartego (Jakie są potencjalne czynniki wpływające na skuteczność procesu wdrażania zmiany) z pytaniem piątym (Jakie są determinanty skuteczności procesu wdrażania zmiany).

Podsumowując ocenę celu rozprawy oraz zbioru pytań badawczych pragnę stwierdzić, że praca doktorska mgr Marka Czerskiego charakteryzuje się właściwym poziomem dojrzałości naukowej.

3. Ocena zakresu rozprawy, źródeł informacji i metod badawczych

Przyjęty cel oraz sformułowane problemy badawcze powodują, że przedmiotem rozważań w rozprawie staje się zagadnienie zarządzania zmianą organizacyjną. Doprecyzowując można wskazać, że:

- zakres przedmiotowy stanowi zagadnienie zmiany organizacyjnej, wymuszonej zmianą systemową,
- zakres podmiotowy stanowią uczelnie artystyczne;
- zakres przestrzenny wyznaczają granice Polski;
- zakres czasowy obejmuje w warstwie teoretycznej okres od pojawienia się w literaturze przedmiotu rozważań poświęconych problematyce zarządzania zmianą aż po współczesność, natomiast w warstwie empirycznej rok 2022.

Tak zdefiniowany zakres pracy, z punktu odniesienia postawionego celu należy uznać za prawidłowy.

W teoretycznej warstwie rozprawy mgr Marek Czerski umiejętnie wykorzystał obszerną bibliografię, akty prawne i netografię obejmującą blisko 350 pozycji, ze szczególnym uwzględnieniem publikacji odnoszących się do problematyki zarządzania zmianą. Dokonując oceny wykorzystania literatury w aspekcie jakościowym należy zwrócić uwagę na dobrą znajomość Doktoranta dorobku z zakresu omawianych zagadnień, jak również umiejętność właściwego jej przywoływania.

Realizacja celu rozprawy wymagała przeprowadzenia badań, do realizacji których Doktorant wykorzystał trzy metody badawcze: (1) analizę dokumentacji (badane jednostki, Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego); (2) obserwację uczestniczącą (w przypadku macierzystej uczelni autora); (3) wywiad niestandardyzowany (nie włączam do grupy metod analizy studium przypadku, ponieważ, jak wskazał sam autor (s.175) „wywiad niestandardyzowany stanowił podstawę budowy opisu studium przypadku w danej uczelni”). Metody te oceniam jako właściwie dobrane do przyjętych założeń badawczych.

Konkludując ocenę zakresu rozprawy, źródeł informacji oraz metod badawczych można stwierdzić, że Doktorant wykazał się dojrzałą postawą badawczą przeprowadzając badania literaturowe i empiryczne, których tok rozumowania, argumentacji i wyciągania wniosków należy uznać za właściwy.

4. Ocena układu pracy i ocena merytoryczna pracy

Rozprawa ma charakter teoretyczno-empiryczny i składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów, zakończenia, spisów literatury, aktów prawnych i netografii, spisów tabel i rysunków oraz załącznika (scenariusz wywiadu). Całość obejmuje 237 stron (w tym 215 stron tekstu), co oznacza, że mamy do czynienia z opracowaniem, które mieści się w objętości zwyczajowo przyjętej dla rozpraw doktorskich, jakkolwiek w mojej ocenie (na co wskazuję w dalszej części recenzji), niektóre fragmenty rozprawy mogłyby zostać pominięta bez jakiegokolwiek uszczerbku dla jakości prowadzonych rozważań.

Podkreślając pozytywną ocenę merytoryczną recenzowanej rozprawy, chciałbym skoncentrować się na tych elementach, które budzą moje uwagi i wątpliwości.

We wstępie pracy, którego konstrukcja i treść odpowiadają wymaganiom warsztatowym, Doktorant przedstawił przesłanki podjęcia badań, zdefiniował cel pracy, sformułował pytania

badawcze, scharakteryzował zastosowane metody badawcze oraz przedstawił logikę konstrukcji poszczególnych rozdziałów rozprawy.

Pierwszy rozdział recenzowanej rozprawy ma charakter systematyzujący, odnosi się bowiem do podstawowych zagadnień związanych z istotą zmian organizacyjnych. Punktem wyjścia w rozdziale pierwszym Doktorant uczynił przeprowadzenie dyskusji nad otoczeniem organizacji, traktowanym w kategorii punktu odniesienia dla działań przedsiębiorstwa. W dalszej części rozdziału mgr Marek Czernski scharakteryzował koncepcję zmian organizacyjnych, wskazując na ich procesowy charakter, a następnie przeprowadził dyskusję nad składowymi organizacjami oddziałującymi na proces zmian: kultury organizacyjnej, zachowań organizacyjnych, komunikacji i przywództwa. Zawartość merytoryczną rozdziału oceniam pozytywnie, jakkolwiek uważam, że Doktorant mógł, bez straty dla meritum rozprawy, ograniczyć dyskusję na niektórymi zagadnieniami (na przykład nad otoczeniem). Ponadto moje wątpliwość budzi odnoszenie się już w tytule rozdziału do organizacji biznesowych, podczas gdy obiektem badań w rozprawie stanowią organizacje, które takiego charakteru nie mają. Pewną słabością prowadzonych rozważań jest brak przedstawienia propozycji modelu z którego wynikałaby konieczność opisu takich a nie innych składowych organizacji, jako zmiennych oddziałujących/znajdujących się pod wpływem oddziaływania procesu zmian (z nieznanymi bliżej przyczynami model ten pojawia się dopiero w rozdziale piątym)..

Przedmiot zainteresowań rozdziału drugiego stanowi problematyka zarządzania uczelnią artystyczną. Po przedstawieniu opisu specyfiki procesu zarządzania uczelnią mgr Marek Czernski scharakteryzował uczelnie artystyczne w Polsce. Oceniając wysoko prowadzoną w rozdziale drugim dyskusję wyrażam żal (jakkolwiek wynikający w większym stopniu z niezaspokojenia mojej ciekawości poznawczej, a nie z błędu popełnionego przez Doktoranta), że nie został przedstawiony system szkolnictwa artystycznego w Europie.

W trzecim rozdziale Doktorant podjął próbę przeprowadzenia charakterystyki reformy szkolnictwa wyższego, rozpatrywanej w kategoriach zmiany organizacyjnej. Przeprowadzenie opisu reform szkolnictwa wyższego w latach 2005-2021 stanowiło podstawę do dokonania wpływu reform na szkolnictwo artystyczne. W końcowej części rozdziału trzeciego mgr Marek Czernski osadził problematykę reform szkolnictwa wyższego w koncepcji new public management. Rozważania poświęcone wymienionym powyżej zagadnieniom oceniam jako interesujące i wskazujące na wysoki poziom erudycji Doktoranta.

W rozdziale czwartym Doktorant przedstawił metodykę postępowania badawczego. Zdefiniował paradygmaty badawcze, zaprezentował koncepcję badawczą, opisał sposób prowadzenia badań, scharakteryzował narzędzia badawcze i przedstawił badane podmioty. Oceniając pozytywnie zawartość rozdziału, chciałbym wskazać, że Doktorant niepotrzebnie wprowadza konstrukt efektywność do procesu badawczego („Przejawem sukcesu wdrażania będzie jego skuteczność oraz efektywność wdrożenia zmiany”), tym bardziej, że w omówieniu wyników do efektywności się nie odnosi. Podobną uwagę pragnę sformułować pod adresem niepotrzebnie przywoływanego w dysertacji pojęcia sprawności („Tak definiowana sprawność wyraża się w trzech wymiarach: wydajność (technika), efektywność (ekonomia), racjonalność (prakseologia). Właśnie trzeci, prakseologiczny wymiar sprawności działania będzie stanowił przedmiot analizy.”), ponieważ cel pracy zakłada „identyfikację czynników sukcesu wdrażania zmian organizacyjnych w uczelniach artystycznych oraz określenie stopnia ich wpływu na powodzenie tego procesu”, czyli (podobnie jak pytania badawcze) odnosi się do skuteczności (i na niej Doktorant powinien poprzestać). Zgłaszam także wątpliwość odnoszącą się do zastosowania przez Doktoranta „triangulacji danych polegającej na zbieraniu danych od różnych respondentów, w celu sprawdzenia krzyżowego uzyskania wyników” (s.175), jeżeli z opisu wynika (tabela 9, ss.180-181), że w każdej z badanych uczelni respondentem była jedna osoba (triangulacja byłaby o tyle wskazana, że respondent, będący osobą odpowiedzialną za proces wdrożenia zmiany, mógł przedstawić swój subiektywny, niekoniecznie poprawny punkt widzenia).

Rozdział piąty zawiera przedstawienie wyników badań nad czynnikami sukcesu wdrażania zmian organizacyjnych w uczelniach artystycznych. Mgr Marek Czerski przedstawił kontekst wprowadzania zmian, scharakteryzował zmianę narzuconą (nie organizacyjną?) w uczelniach artystycznych i opisał proces zarządzania zmianą narzuconą w uczelniach artystycznych a następnie odniósł się do składowych organizacji - kultury organizacyjnej, zachowań organizacyjnych, komunikacji i przywództwa. W końcowej części rozdziału zdefiniował wytyczne dla budowy modelu skutecznego wdrażania zmian organizacyjnych w uczelniach artystycznych. Dyskusję przeprowadzoną w rozdziale piątym, dobrze osadzoną w przeprowadzonym postępowaniu badawczym, oceniam jako wartościową i generującą wartość zarówno dla teorii zarządzania zmianą, jak i praktyki zarządzania uczelniami w Polsce, niemniej jednak pod adresem zawartości treści przedstawionych w rozdziale pragnę zgłosić uwagę odnoszącą się do braku przeprowadzenia w rozdziale pierwszym dyskusji nad kryteriami skuteczności (która pojawia się dopiero na s.209).

Pozytywnie oceniam ostatni fragment rozprawy doktorskiej, który stanowi podsumowanie. Doktorant dokonał w nim rekapitulacji dociekań. Zawarte w podsumowaniu wnioski, które oceniam jako należycie umotywowane oraz ostrożnie i trafnie sformułowane, pozwoliły mgr Markowi Czerskiemu na sformułowanie kierunków przyszłych badań.

5. Ocena merytoryczna pracy

W moim przekonaniu rezultaty, osiągnięte w teoretycznej i metodycznej warstwie recenzowanej rozprawy mogą stanowić podstawę do nadania mgr Markowi Czerskiemu stopnia doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Przeprowadzone postępowanie badawcze pozwoliło Doktorantowi na osiągnięcie zarówno celu rozprawy, jak i odniesienie się do postawionych pytań badawczych. Cel został osiągnięty w wyniku postępowania badawczego, osadzonego na właściwie opisanych podstawach teoretycznych.

Metodyczna warstwa przeprowadzonego postępowania badawczego nie budzi zastrzeżeń. Dokonany przez mgra Marka Czerskiego wybór metod został we właściwy sposób uargumentowany, zaś same badania zostały poprawnie przeprowadzone. Jednocześnie pragnę stwierdzić, że wyprowadzone przez Doktoranta wnioski i spostrzeżenia, posiadają wartość dla rozwoju praktycznego wymiaru nauk o zarządzaniu i jakości w obszarze szkolnictwa wyższego.

6. Ocena zagadnień terminologicznych rozprawy

Podstawą każdej rozprawy naukowej jest spójny system pojęć, przy pomocy którego Autor opisuje badaną rzeczywistość. Zapewnienie spójności bazy pojęciowej ma bowiem istotne znaczenie dla oceny jakości naukowej dysertacji doktorskiej. Podstawowym pojęciem dla recenzowanego opracowania jest kategoria „zarządzanie zmianą”, która została opisane przez mgra Marka Czerskiego w sposób właściwy, jakkolwiek w pracy brakuje trochę wyraźniej zarysowanych relacji pomiędzy zmianą wymuszoną a zmianą organizacyjną.

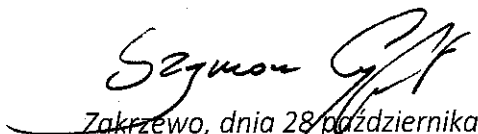
7. Ocena strony formalnej pracy

Strona formalna rozprawy nie budzi zastrzeżeń. Rozprawa została napisana klarownym językiem, zaś całe opracowanie jest dopracowane pod względem edycyjnym. W rozważaniach Doktorant zachowuje logiczny ciąg wywodów, wykazując się umiejętnością prezentacji zjawisk oraz poprawnością zarówno w odniesieniu do wyprowadzanego wnioskowania, jak i do interpretacji wyników. Starannie, pod względem formalnym, są umieszczone w rozprawie tabele i rysunki.

8. Konkluzje recenzji

Opiniowana rozprawa doktorska stanowi interesujące studium badawcze osadzające zagadnienie zarządzania zmianą w uczelniach artystycznych w Polsce w kontekście procesów reformy szkolnictwa wyższego. Przeprowadzona ocena pozwala na sformułowanie wniosku, że rozprawa doktorska autorstwa mgra Marka Czerskiego pt. *Zarządzanie zmianą organizacyjną w uczelniach artystycznych w Polsce* została oparta na wykorzystaniu wiedzy teoretycznej z dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości oraz oryginalnych wynikach przeprowadzonych badań i analiz. Wyprowadzone na podstawie studiów literaturowych oraz przeprowadzonego postępowania badawczego wnioski potwierdzają predyspozycje i umiejętności mgra Marka Czerskiego do samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Przedmiotem rozprawy doktorskiej jest oryginalne rozwiązanie istotnego problemu naukowego, a w treści rozprawy przedstawiono propozycje zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze społecznej, co pozwala mi uznać pracę za nowatorskie rozwiązanie istotnego problemu naukowego z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości o istotnych walorach teoretycznych, metodycznych i utylitarnych. Wartość pracy polega na pogłębionej analizie literatury przedmiotu z obszaru zarządzania, właściwym doborze metod badawczych oraz na przeprowadzeniu postępowania badawczego, które pozwoliło odnieść się do założonych celów.

W świetle poczynionych ustaleń stwierdzam, że recenzowana rozprawa doktorska autorstwa mgra Marka Czerskiego pt. *Zarządzanie zmianą organizacyjną w uczelniach artystycznych w Polsce* napisana pod kierunkiem naukowym promotora prof. dr hab. Macieja Zastempowskiego oraz promotor pomocniczej dr Katarzyny Liczmańskiej-Kopcewicz spełnia wymagania określone w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, co upoważnia mnie do wystąpienia z wnioskiem do Rady Naukowej Dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu o jej przyjęcie i dopuszczenie do publicznej obrony.


Zakrzewo, dnia 28 października 2022r.