

dr hab. Sylwiusz Retowski, prof. Uniwersytetu SWPS
SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny
Wydział Zamiejscowy w Sopocie

Recenzja pracy doktorskiej Eweliny Purc „*Personal values and innovative behaviour in organisation*” przygotowanej pod kierunkiem dr hab. Marioli Łaguny, prof. KUL i dr Wiktora Razmusa (promotora pomocniczego) na Wydziale Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II

Recenzowana praca doktorska jest starannie przygotowanym opracowaniem, w którym mgr Ewelina Purc podjęła próbę wyjaśnienia, w jaki sposób zachowania innowacyjne pracowników mogą być wyjaśnione przez ich osobiste wartości bądź wartości osobiste przedsiębiorców, właścicieli bądź współwłaścicieli zatrudniających ich firm. Mgr Ewelina Purc postanowiła sobie trzy istotne cele badawcze:

- a) Przygotowania polskiej adaptacji metody kwestionariuszowej do pomiaru zachowań innowacyjnych w organizacji oraz zweryfikowania jej własności psychometrycznych.
- b) Zweryfikowania mediacyjnego modelu kształtowania się zachowań innowacyjnych pracowników w oparciu o ich wartości osobiste (zmienna wyjaśniająca) oraz przy wykorzystaniu autonomii w miejscu pracy jako zmiennej pośredniczącej,
- c) Zweryfikowania mediacyjnego modelu kształtowania się zachowań innowacyjnych pracowników w oparciu o wartości osobiste przedsiębiorców, właścicieli firm (zmienna wyjaśniająca) oraz przy wykorzystaniu autonomii w miejscu pracy jako zmiennej pośredniczącej,

Ocena rozprawy doktorskiej

Ogólne wprowadzenie teoretyczne

W relatywnie krótkim wprowadzaniu teoretycznym mgr Ewelina Purc zdefiniowała czym jest innowacja oraz wyjaśniła, dlaczego zachowania innowacyjne pracowników są tak istotne dla osiągnięcia sukcesu ekonomicznego firmy. W pełni podzielam przekonanie Autorki, że w sytuacji dynamicznych, globalnych zmian o charakterze technologicznym i społecznym, innowacyjność pracowników jest jednym z najważniejszych sposobów uzyskania przewagi na konkurencją oraz sposobem na utrzymanie pozycji rynkowej większości współczesnych firm. Autorka klarownie wyjaśnia różnice pomiędzy kreatywnością a innowacyjnością, wskazując, że kreatywność pracownika może być jedynie traktowana jako warunek konieczny dla jego

innowacyjności. W odróżnieniu od kreatywności, ważnym elementem innowacyjności jest bowiem implementacja, tzn. wdrożenie w życie wypracowanego pomysłu bądź idei. Autorka przytacza również klasyczne poglądy Petera Druckera, zgodnie z którymi, społeczna innowacyjność odgrywa obecnie większą rolę niż innowacyjność o charakterze technologicznym.

W drugiej części wprowadzenia teoretycznego mgr Ewelina Purc charakteryzuje wartości osobiste. Na początku odwołuje się do wczesnych koncepcji wartości (Allport and Vernon, 1931; Rokeach, 1973), ale jednoznacznie wskazuje koncepcję Schwartza (1992; Schwarz, Bilsky, 1987) jako bazę do przeprowadzonych przez siebie badań empirycznych. W dalszej części wykorzystuje również najnowszą literaturę naukową na temat wartości (Cieciuch, 2013; Martin, Upham, 2016). Rozdział kończy się bardzo klarownym przedstawieniem celu badań oraz postawieniem trzech ogólnych pytań badawczych.

Wysoko oceniam tę część pracy. Autorka niewątpliwie potrafi wykorzystać i przedstawić wiedzę teoretyczną w atrakcyjny, ustrukturalizowany, a jednocześnie bardzo czytelny sposób.

Ocena części empirycznej

Część empiryczna składa się z trzech obszernych rozdziałów. Rozdział 2 zawiera opis pierwszego badania. Autorka analizuje w nim strukturę czynnikową oraz wartości psychometryczne polskiej adaptacji skali do pomiaru zachowań innowacyjnych (Scott, Bruce, 1994). Wprowadzenie teoretyczne do tego rozdziału zawiera szczegółowy przegląd koncepcji i badań na temat zachowań innowacyjnych. Mgr Ewelina Purc przedstawia również podstawy teoretyczne metody przygotowanej przez Scotta i Bruce'a (1994). Opisane w tym rozdziale badanie miało charakter podłużny (dwutygodniowa przerwa pomiędzy dwoma pomiarami), dzięki czemu można było zweryfikować rzetelność metody za pomocą dwóch niezależnych metod. Moim zdaniem mgr Ewelina Purc w tej części badań udowodniła, że jest ekspertem w analizach psychometrycznych. Autorka porównała cztery alternatywne modele struktury czynnikowej, zweryfikowała poziom równoważności pomiaru pomiędzy grupami kobiet i mężczyzn oraz pomiędzy dwoma pomiarami badania podłużnego. Przeprowadziła również analizę rzetelności i trafności analizowanej skali. Co istotne, ten trudny, metodologiczny rozdział został nie tylko dobrze przemyślany, ale również przedstawiony w przystępny i elegancki sposób. Nie mam najmniejszych wątpliwości, że polska adaptacja skali do pomiaru zachowań innowacyjnych przygotowana została z największą starannością. Bezpośrednim dowodem wysokiej jakości tej części pracy jest publikacja skróconej wersji tej części doktoratu,

która ukazała się ostatnio w Journal of Creative Behavior. Wysocko oceniam fakt, że wyniki badań z doktoratu tak szybko wchodzą do obiegu międzynarodowego.

W rozdziale 3 mgr Ewelina Purc przetestowała medycyną rolę autonomii w pracy w związku pomiędzy osobistymi wartościami pracowników a ich zachowaniami innowacyjnymi. We wprowadzeniu teoretycznym bardzo klarownie wyprowadza hipotezy na temat bezpośrednich związków poszczególnych wartości osobistych (otwartość na zmiany, umacnianie siebie, zachowawczość oraz przekraczanie siebie) z zachowaniami innowacyjnymi pracowników, związków pomiędzy osobistymi wartościami pracowników a autonomią w pracy oraz związków pomiędzy autonomią w pracy a zachowaniami innowacyjnymi. Odwołując się do teorii przystosowania pracy oraz teorii charakterystyk pracy stawia hipotezę, że związki pomiędzy wartościami a zachowaniami innowacyjnymi pracowników, są zapośredniczone przez doświadczaną przez pracowników autonomię w pracy. Uważam, że wprowadzenie teoretyczne do tej części doktoratu zostało dobrze przygotowane. Autorka przedstawia swoje zamiary badawcze w szerszym kontekście teoretycznym, jej wywód teoretyczny jest logiczny i dobrze przemyślany.

Ogólnie jakość przedstawionych w tym rozdziale analiz statystycznych oceniam wysoko. Autorka w celu poradzenia sobie z problemem wariacji wspólnej metody wykorzystała procedurę statystyczną zaproponowaną przez Harmana. Pewien kłopot z tą procedurą polega na tym, że opiera się ona na eksploracyjnej analizie czynnikowej (EFA), która jest relatywnie mniej precyzyjna niż analiza confirmacyjna (CFA). Doceniam jednak fakt, że Autorka w ogóle zauważyła ten problem i podjęła próbę poradzenia sobie z nim. W dalszej części rozdziału, do testowania głównej hipotezy Autorka zastosowała analizę mediacji metodą bootstrappingu. Moim zdaniem ta część jest opisana bardzo klarownie. Postawione hipotezy w większości potwierdziły się. Zarówno analiza jak i dyskusja wyników są dobrze przemyślane i opisane.

Pewien niedosyt pozostawia jedynie opis metody do pomiaru autonomii w pracy. Mgr Ewelina Purc użyła własną adaptację metody zwalidowanej przez Morgesona i Humphrey'a (2006). W polskiej wersji skala składa się z czterech pozycji, z których dwie są przytoczone w opisie metody w Rozdziale 3. Niestety ten opis nie wydaje mi się wystarczająco dokładny, gdyż w wersji oryginalnej autorzy badali 3 aspekty autonomii pracownika: dotyczącej harmonogramu pracy, podejmowania decyzji oraz wyboru metod pracy. Każda z trzech podskali składała się z trzech pozycji, co w sumie składało się na metodę złożoną z dziewięciu pozycji. Mgr Ewelina Purc przytacza dwie pozycje z podskali autonomii w podejmowaniu decyzji. Właściwie nic nie wiadomo, jakie są pozostałe dwie pozycje. Przynajmniej jedna z nich musi pochodzić z innej podskali. Nie jest jasne dlaczego i na jakiej podstawie została wybrana.

Logiczne przecież byłoby użycie jednej z podskal, czyli trzech pozycji, bądź całej metody składającej się z dziewięciu pozycji. Zauważyłem, że opis skali autonomii w pracy w rozdziale 4 zawiera przykłady kolejnych dwóch pozycji, z których jedna pochodzi z podskali autonomii w wyborze metod pracy. Z kolei w wyjaśnieniu na stronie 92 Autorka przyznaje, że rozkłady dwóch pozycji ze skali autonomii (pozycji piątej i siódmej) nie ułożyły się idealnie tak samo w trzech grupach narodowych. W sumie pozostawia to wrażenie, że ta metoda nie została zbyt precyzyjnie opisana. Jeżeli Autorka zechce tę część badań opublikować w formie artykułu, to rekomendowałbym dołożenie załącznika z pełną wersją użytej metody oraz wyjaśnieniem, jakie były kryteria doboru pozycji do wersji używanej w obliczeniach.

Rozdział 4 zawiera najcenniejszą część przeprowadzonych badań, których celem było przetestowanie wielozmiennowych związków pomiędzy wartościami osobistymi przedsiębiorców (właścicieli małych firm) a postrzeganą autonomią w pracy oraz zachowaniami innowacyjnymi pracowników. Badanie zostało wykonane równoległe w trzech krajach: Polsce, Hiszpanii oraz Holandii na próbie 82 przedsiębiorców prowadzących relatywnie niewielkie firmy oraz ich pracowników. Ponownie, wysoko oceniam wprowadzenie teoretyczne do tej części badań. Autorka w sposób konsekwentny i logiczny rozwija tok myślenia teoretycznego i uzasadnia postawione hipotezy. Adekwatnie do przyjętych teorii (teoria wartości oraz teoria naczelnego kierownictwa) stawia hipotezy, gdy istnieją silne przesłanki do ich postawienia, bądź pytania badawcze – gdy przesłanki teoretyczne są niespójne. Ostatecznie przewiduje, że osobiste wartości przedsiębiorców są związane z poczuciem autonomii w pracy u ich pracowników, a także, że za pośrednictwem tej autonomii są one związane z zachowaniami innowacyjnymi.

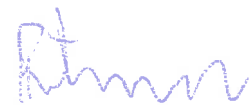
Mgr Ewelina Purc w części empirycznej rozdziału 4 przeprowadza szereg złożonych analiz. Wykorzystuje modelowanie wielopoziomowe, czyli analizę dostosowaną do danych zebranych na dwóch poziomach (pracowników i przedsiębiorców). Według mojej oceny analizy są adekwatne do postawionego problemu, prawidłowo przeprowadzone, klarownie opisane i bardzo dobrze zinterpretowane. Jak już wspominałem przy ocenie drugiego badania, mam pewien niedosyt związany z brakiem szczegółów na temat walidacji polskiej wersji metody do pomiaru autonomii w pracy. Z punktu widzenia testowanego modelu mediacyjnego, autonomia w pracy jest kluczową zmienną, która bądź wynika z wartości osobistych pracowników (Badanie 2), bądź jest w jakimś stopniu kształtowana przez wartości osobiste przedsiębiorców (Badanie 3). Nie zmienia to jednak mojego przekonania, że bardzo wysoko oceniam poziom zaawansowania prowadzonych przez mgr Ewelinę Purc analiz statystycznych.

Uważam, że ogólna dyskusja wyników uzyskanych w dysertacji świadczy o posiadaniu przez mgr Ewelinę Purc umiejętności samodzielnej pracy naukowej. Doceniam fakt, że Autorka zdaje sobie sprawę z ograniczeń metodologicznych przeprowadzonych badań. Niewątpliwie samoopisowy pomiar zachowań innowacyjnych oraz poprzeczny charakter badań weryfikujących model mediacyjny stanowią pewne ograniczenie. Zgadzam się z Autorką, że ogromnie wzmocniłoby wartość pracy chociaż jedno badanie o charakterze podłużnym. Jednocześnie uważam, że uzyskane wyniki stanowią solidny wkład do dalszego rozwoju teorii wartości i jej stosowania w środowisku organizacyjnym. Z badań wynika, że wartości osobiste przedsiębiorcy są związane z zachowaniami innowacyjnymi ich pracowników. Jestem pewien, że uzyskane wyniki stanowią nowy wkład w psychologię pracy i organizacji. Nie mam wątpliwości, że mgr Ewelina Purc posiada ogólną wiedzę teoretyczną w psychologii, potrafi dobrze zdefiniować lukę w literaturze naukowej, posiada kompetencje, aby zaplanować oryginalne rozwiązanie problemu naukowego i przeprowadzić spójny cykl badań.

Konkluzje końcowe

Konkludując, uważam, że Autorka podjęła ciekawy i ważny problem badawczy oraz starała się go adekwatnie rozwiązać. Wyniki przeprowadzonych badań znacznie rozszerzyły naszą wiedzę na temat roli wartości osobistych u przedsiębiorców. W oparciu o przedstawione wyżej uwagi stwierdzam, że praca Eweliny Purc „*Personal values and innovative behaviour in organisation*” spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim i wnoszę o dopuszczenie Autorki do publicznej obrony.

Warszawa, 27.05.2018



Sylwiusz Retowski