

prof. dr hab. Joanna M. Moczydłowska
Katedra Zarządzania, Ekonomii i Finansów
Wydział Inżynierii Zarządzania
Politechnika Białostocka

Recenzja rozprawy doktorskiej

Model stylów przywództwa młodych liderów MSP województwa śląskiego

autorstwa mgr Alli Sulymy

promotor rozprawy – dr hab. inż. Justyna Bugaj, prof. AWSB w Dąbrowie Górniczej

promotor pomocnicza - dr Anna Dyląg

Podstawą formalną do sporządzenia niniejszej recenzji było pismo z dnia 18 kwietnia 2023 roku sygnowane przez panią dr hab. Katarzynę Szczepańską-Woszczyń, prof. AWSB w Dąbrowie Górniczej, dziekana Wydziału Nauk Stosowanych. Oświadczam, że nie ma konfliktu interesów i innych przeciwwskazań natury etycznej do podjęcia się przeze mnie obowiązków recenzentki przedłożonej dysertacji.

Ocena tematu pracy

Temat pracy oceniam jako aktualny, interesujący poznawczo i ważny dla teorii i praktyki zarządzania. Mimo że problematyka przywództwa podejmowana jest na gruncie nauk o zarządzaniu i jakości od początku istnienia tej dyscypliny naukowej, zmiany zachodzące w otoczeniu organizacji, np. implementacja koncepcji Przemysłu 4.0, powodują ciągłą ewolucję modeli przywództwa i uzasadniają jego badanie. Wiek osób pełniących role przywódcze wydaje się ważną zmienną wpływającą na dobór stylu przewodzenia, czy szerzej funkcjonowanie w roli przywódcy organizacyjnego.

Temat wskazuje na problematykę właściwą dla dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, należy podkreślić jego interdyscyplinarność. Trudno analizować zagadnienia przywództwa bez odnoszenia się do dorobku psychologii czy nauk socjologicznych, co Autorka pracy skutecznie czyni. Poprawnie uzasadniono wybór tematu wskazując na fragmentaryczność badań nad stylami przywództwa młodych liderów.

Struktura pracy

Praca doktorska liczy 209 stron, w tym 165 stron tekstu właściwego. Składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów, zakończenia, bibliografii, wykazu tabel i rysunków oraz załączników. Struktura pracy jest względnie harmonijna. Liczba podrozdziałów w poszczególnych rozdziałach oraz ich objętość jest zbliżona. Jako wartościowy element należy uznać to, że każdy rozdział otwiera krótkie wprowadzenie oraz kończy podsumowanie.

Ocena merytoryczna pracy doktorskiej

W rozdziale pierwszym noszącym tytuł *Teorie przywództwa w organizacji* Doktorantka przedstawiła definicje przywództwa, jego paradygmaty, znaczenie przywództwa dla funkcjonowania organizacji. Podjęto także kluczowy z perspektywy tytułu pracy wątek stylów przywództwa: ich rodzajów i determinant wyboru. Autorka pracy dokonuje przeglądu bogatej literatury poświęconej problematyce przywództwa, niestety w dużej części są to publikacje starsze niż 10 lat. Być może z tego powodu Autorka skupia się na klasycznych, tradycyjnych koncepcjach i typologiach. W tym tak ważnym dla całej pracy rozdziale zabrakło pogłębionej analizy najbardziej aktualnych wyzwań związanych z przywództwem, np. problemu przywództwa w zespołach rozproszonych funkcjonujących w warunkach pracy zdalnej czy nowych typologii przywództwa wynikających z rewolucji przemysłowej 4.0 i 5.0.

W rozdziale drugim *Młodzi liderzy w krytycznej analizie przedmiotu badań* Autorka syntetycznie zaprezentowała charakterystykę poszczególnych grup generacyjnych, zwracając szczególną uwagę na ich specyficzne potrzeby, postawy wobec pracy i system wartości.

Rozdział 3 *Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) w dorobku nauk o zarządzaniu* (niestety, nazwa dyscypliny napisana została nieprawidłowo), to miejsce, w którym Autorka ogólnikowo przedstawia podstawowe informacje na temat małych i średnich przedsiębiorstw. Rozdział pozostawia pewien niedosyt, ponieważ rolę MŚP w polskiej gospodarce opisano pobieżnie. Rozdział kończy analiza determinant rozwoju przedsiębiorczości w województwie śląskim.

Podsumowując ocenę teoriopoznawczej części pracy (3 pierwsze rozdziały) trzeba zauważyć, że Doktorantka względnie sprawnie przedstawia wyniki analizy i syntezy literatury przedmiotu. Jednocześnie zabrakło mi Jej własnego, autorskiego stanowiska wobec referowanych treści. Traktuje to jako przejaw pewnej skromności i pokory badawczej.

Rozdział 4 uważam za bardzo ważny dla recenzowanej pracy. Zawiera on metodykę badań własnych Autorki. Sformułowano następujący cel badań: Diagnoza przyjętych stylów przywództwa przez młodych liderów MŚP. Badania miały rozwiązać następujący problem: Czy w przyjętym przez młodych liderów stylu przywództwa dominuje podejście klasyczne nad współczesnym? Zarówno cel badań, jak i problem badawczy wynikają z tematu pracy i przyjętych założeń badawczych, choć

uważam, że lepszym rozwiązaniem było szersze sformułowanie głównego problemu badawczego, np.: Które style przywództwa są najczęściej przejawiane w zachowaniach młodych liderów? Można także zastanawiać się, dlaczego Doktorantka jako współczesne traktuje tylko style transformacyjny i makiaweliczny, a pomija inne, np. wizjonerski czy służebny? Ponadto w pracy występuje niespójność: inne style Autorka podaje w konceptualnym stylu badawczym (s. 111), a inne zostały wskazane jako poddane badaniu (s. 125).

Tytuł rozdziału 5 brzmi *Wyniki poszukiwań modelu stylów przywództwa młodych liderów MSP*. Tytuł może budzić wątpliwości: czy Autorka modelu poszukuje, czy go samodzielnie konstruuje? Oceniając sposób interpretacji wyników badań jakościowych chcę docenić dużą staranność Autorki w obrazowaniu wniosków cytatami z wypowiedzi respondentów. Także badania ilościowe przedstawiono w sposób czytelny i staranny. Poddano je analizie statystycznej. Na podstawie przeprowadzonych badań Autorka opracowała model MAST. Bazuje on na założeniu, że wybór stylu przewodzenia determinują czynniki wewnętrzne i zewnętrzne takie jak: cele organizacji, zapotrzebowanie na rozwój i innowacje, potrzeba adaptacji do zmieniających się warunków oraz potrzeba wzmocnienia pozycji lidera. Wymienione cele wyznaczają w ocenie Autorki pracy wybór stylu przewodzenia spośród czterech uwzględnionych w modelu: makiaweliczny, autokratyczny, sytuacyjny i transformacyjny. Zdaniem Autorki pracy młodzi liderzy wybierają „mieszankę klasycznych i współczesnych stylów przywództwa” (s. 171).

Ocena wykorzystanych źródeł

Bibliografia zawarta w recenzowanej pracy jest bardzo bogata i w dużej części aktualna. Obejmuje 163 monografie, 217 artykułów naukowych oraz 39 pozycji netograficznych. Dużą część wykorzystanej literatury stanowią źródła obcojęzyczne. Za nieuzasadnione uważam sięganie do podstawowych podręczników rekomendowanych studentom studiów I stopnia (np. „Podstawy zarządzania organizacjami”, „Sztuka kierowania”). Praca doktorska ma stanowić potwierdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odpowiadających 8 poziomowi Polskiej Ramy Kwalifikacji, stąd oczekiwanie, by w pracach doktorskich odwoływać się do literatury wykraczającej poza kanon podręczników z 6 poziomu PRK. Mimo tej uwagi należy stwierdzić, że Doktorantka potwierdziła umiejętność pozyskiwania informacji i analizy danych pochodzących z różnorodnych źródeł.

Aspekty formalne, językowe i edycyjne

Praca jest staranna pod względem edytorskim. Niestety, zawiera błędy językowe, które występują nawet w tytułach podrozdziałów (np. 1.4. Wybrane **konceptje** teorii stylów xxx”). Błędy znajdują się także w pisowni tytułów czasopism (np. przypis 170). Nie wyeliminowano błędów

stylistycznych (np. „Pojęcie xxx zbadano”, s. 10; „Z każdym rokiem badanie przywództwem jest xxx”, s. 106, „konceptje badawcze dominują w stylach xx” itd.). Występują nieścisłości, np. w tytule pracy mowa jest o modelu przywództwa (liczba pojedyncza), a we wstępie o modelach (s. 9). Nawet nazwa dyscypliny naukowej, w której Autorka pracy ma uzyskać stopień naukowy doktora napisana jest błędnie (tytuł rozdziału 3).

Pozytywnym elementem pracy są liczne materiały graficzne, które wykonano starannie. Mają one walory porządkujące i syntetyzujące prezentowane treści.

Uwagi krytyczne i zagadnienia do uwzględnienia w trakcie publicznej obrony pracy

1. We wstępie brakuje jednoznacznego określenia, jaka jest granica wieku dla „młodych” liderów. Tylko pośrednio można wnioskować, że to przedstawiciele pokolenia Y i Z. Ponadto z tabeli 9 (s. 61-62) wynika, że „młody lider” to zarówno osoba mająca lat 18, jak i osoba mająca 42 lata. Czy tak duży przedział wiekowy jest właściwy biorąc pod uwagę różnice pokoleniowe przedstawione w rozdziale 2? Sama Autorka pracy pisze, że „Chociaż pokolenie Z ma pewne cechy wspólne z pokoleniem Y, jest to jednak kohorta pokoleniowa z własnymi preferencjami i szczególnymi cechami” (s. 76). Uzasadnione jest pytanie, dlaczego Autorka z jednej strony słusznie podkreśla różnice między przedstawicielami pokolenia Y i Pokolenia Z, a potem włącza ich do jednej próby badawczej „młodych liderów”? Jak może to wpłynąć na trafność i rzetelność badań?
2. Jaki jest teren badań? Z tytułu wynika, że jest to województwo śląskie, natomiast we wstępie napisano, że badania prowadzono w „południowej przygranicznej części Polski” (s. 11).
3. Niezrozumiała jest procedura doboru badanych podmiotów gospodarczych (s. 131). Skoro – zgodnie z tematem pracy – model ma dotyczyć małych i średnich przedsiębiorstw, dlaczego w badanej próbie 400 firm stanowią one tylko 50%? W jakim celu analizowano przedsiębiorstwa duże? Nie zostały one potraktowane jako punkt odniesienia do badań porównawczych, zatem jaki był cel włączenia tych przedsiębiorstw do badanej próby?
4. Badaniami objęto 199 osób, z których tylko ok. 50% to osoby spełniające przyjęte przez Autorkę pracy kryteria „młodych liderów”. Ponadto nie wiemy, kim jest tytułowy lider. Analizując wyniki badań Autorka pisze, że „Można wnioskować, że wśród respondentów było 13% przywódców oraz 87% liderów”. Jednocześnie we wstępie do pracy (s. 10) czytamy, że na potrzeby tej pracy „pojęcia lider oraz przywódca będą stosowane zamiennie”. Warto wyjaśnić te sprzeczności.
5. Czy Autorka pracy sama nie podważa zasadności budowania modelu przywództwa młodych liderów pisząc, że „Wiek nie determinuje wyboru określonego stylu przywództwa” (s. 152)?

Wniosek końcowy

Tematyka recenzowanej rozprawy doktorskiej została wybrana trafnie i mieści się w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Uwzględniono interdyscyplinarny charakter podjętej problematyki. Praca doktorska zawiera treści nowe, empirycznie weryfikowalne, częściowo stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Podjęta problematyka ma charakter naukowy. Autorka potwierdziła swoją wiedzę teoretyczną, a także na poziomie podstawowym udowodniła umiejętność prowadzenia samodzielnej pracy badawczej. Dysertacja w stopniu dostatecznym spełnia warunki stawiane rozprawom doktorskim.

Wniosuję o dopuszczenie pracy *Model stylów przywództwa młodych liderów MSP województwa śląskiego* do publicznej obrony w Akademii WSB w Dąbrowie Górniczej.

Białystok 2023.06.06

prof. dr hab. Joanna Moczydłowska