



SZKOŁA GŁÓWNA GOSPODARSTWA WIEJSKIEGO W WARSZAWIE
INSTYTUT ZARZĄDZANIA

Warszawa 24.01.2023 r.

Prof. dr hab. inż. Joanna Paliszkiewicz
Instytut Zarządzania
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Recenzja

rozprawy doktorskiej magistra Bartosza Jeżyny pt.: „Kulturowe uwarunkowania zarządzania jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji w Polsce”

Podstawą opracowania recenzji jest pismo Pani Dziekan z Akademii WSB dr hab. Katarzyny Szczepańskiej-Woszczynej, prof. AWSB z dnia 12.12.2022 r. powierzające mi sporządzenie recenzji rozprawy doktorskiej Pana mgr. Bartosza Jeżyny.

Uzasadnienie podjęcia tematu

Przedmiotem rozprawy jest zaprezentowanie wpływu kulturowych uwarunkowań na rezultaty działalności jednostek biznesowych międzynarodowych korporacji w Polsce. Problem badawczy podjęty przez Autora jest bardzo interesujący i ważny, zarówno z naukowego, jak i praktycznego punktu widzenia. Tematyka kulturowych uwarunkowań w zarządzaniu jednostkami biznesowymi jest bardzo aktualna i warta zbadania szczególnie w erze globalizacji. Budując model zarządzania polskimi jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji, menedżer powinien uwzględnić w szczególności lokalne kulturowe uwarunkowania organizacji. W dotychczasowych ujęciach odnoszących się do

kulturowych uwarunkowań zarządzania dominują badania amerykańskie, w związku z tym przedstawiona praca wypełnia istniejącą lukę w tym zakresie.

Biorąc powyższe pod uwagę można stwierdzić, że dobór tematu pracy doktorskiej jest w pełni uzasadniony. Autor właściwie uzasadnił podjęcie tego rodzaju badań. Badania literaturowe i empiryczne, przeprowadzone w pracy, ukierunkowane na wpływ kulturowych uwarunkowań na rezultaty działalności jednostek biznesowych międzynarodowych korporacji w Polsce, są bardzo aktualne.

Recenzowana rozprawa doktorska posiada charakter bardzo dobrze opracowanej monografii w oparciu o rzetelnie opisany przegląd literatury i przeprowadzone badania empiryczne wykorzystujące zróżnicowane metody badawcze.

Cele i hipotezy pracy doktorskiej

Głównym celem pracy jest określenie wpływu kulturowych uwarunkowań w zarządzaniu jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji na rezultaty działalności.

Cele metodyczne postawione w pracy to:

- Opracowanie założeń metodycznych do modelu zarządzania z uwzględnieniem kulturowych uwarunkowań.
- Opracowanie modelu zarządzania jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji uwzględniającego kulturowe uwarunkowania.

W pracy postawiono następujące **cele empiryczne**:

- Określenie wpływu kulturowych uwarunkowań na wskaźniki KPI z zakresu ekonomicznego, technicznego i organizacyjnego.
- Opracowanie wniosków dla kadry zarządzającej dotyczących zasad budowy modelu zarządzania z uwzględnieniem kulturowych uwarunkowań w Polsce.
- Określenie wpływu zastosowania modelu zarządzania uwzględniającego kulturowe uwarunkowania na wyniki finansowy jednostki biznesowej.

Autor sformułował w pracy następujące **hipotezy metodyczne**:

H1. Jeśli możliwym będzie zidentyfikowanie poziomu lokalnych kulturowych uwarunkowań, możliwe jest opracowanie składowych do modelu zarządzania;

H2. Jeśli możliwym będzie pozyskanie składowych do opracowania modelu zarządzania jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji uwzględniającego kulturowe uwarunkowania, zostanie on opracowany.

Hipotezy empiryczne postawione w pracy to:

H3. Jeśli międzynarodowe korporacje uwzględniają w zarządzaniu kulturowe uwarunkowania, poprawiają się ekonomiczne, techniczne i organizacyjne wskaźniki KPI.

H4. Jeśli kadra kierownicza otrzyma wytyczne dotyczące zasad budowy modelu zarządzania z uwzględnieniem kulturowych uwarunkowań, wzrośnie jej gotowość do stosowania tego narzędzia.

H5. Jeśli model zarządzania uwzględnia uwarunkowania kulturowe, to polepsza do wynik finansowy jednostki biznesowej.

Cele i hipotezy zostały sformułowane poprawnie. Praca posiada dwie warstwy: teoretyczną i empiryczną, które wzajemnie się uzupełniają i umożliwiają realizację postawionych celów oraz weryfikację hipotez.

Dodatkowo w pracy przedstawiono **wartości dodane**, które oceniam pozytywnie:

Wartość dodana (główna) to wskazanie związku pomiędzy kulturowymi uwarunkowaniami zarządzania jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji w Polsce a rezultatami działalności.

Wartości metodyczne:

W1: Składowe modelu zarządzania jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji z uwzględnieniem lokalnych kulturowych uwarunkowań;

W2: Model zarządzania jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji uwzględniający kulturowe uwarunkowania.

Wartości empiryczne:

W3: Wskazanie związku pomiędzy uwzględnieniem kulturowych uwarunkowań w zarządzaniu a wielkością wskaźników KPI z zakresu ekonomicznego, technicznego i organizacyjnego;

W4: Wnioski dla kadry zarządzającej dotyczące zasad budowy modelu zarządzania z uwzględnieniem wpływu kulturowych uwarunkowań w Polsce;

W5: Wskazanie związku pomiędzy modelem zarządzania uwzględniającym kulturowe uwarunkowania i wynikiem finansowym jednostki biznesowej.

Metody badawcze

Przedmiotem prowadzonych badań są jednostki biznesowe międzynarodowych korporacji

w Polsce z branży przemysłowej prowadzące pomiary wskaźników KPI. Procedura badawcza przeprowadzona została w czterech etapach: identyfikacja oraz pomiar zastosowanych w badaniach wskaźników, opracowanie zebranych danych i weryfikacja przyjętych hipotez.

W pracy zastosowano następujące metody badawcze:

- w celu zbudowania pojęciowych podstaw rozwiązania – badania literaturowe;
- w celu doboru właściwych determinant – metodę Delphi;
- w celu diagnozy poziomu wymiarów kultury – Value Survey Module 2013;
- w celu zebrania danych jakościowych i ilościowych – autorska ankieta.

Wybór metod badawczych można uznać za poprawny, wynikający z natury problemu badawczego i postawionych celów. Autor wykorzystał bogaty zestaw metod badawczych.

Ocena pracy pod względem merytorycznym

Treść rozprawy zajmuje 237 stron (wraz z załącznikami i streszczeniem). Tytuł pracy jest adekwatny do treści. Układ pracy jest prawidłowy. Praca składa się z sześciu rozdziałów, wstępu, zakończenia oraz bibliografii, spisu rysunków, spisu tabel, wykresów, dwóch ankiet i streszczenia. W pracy można wyróżnić dwie części. Część pierwsza obejmuje trzy pierwsze rozdziały pracy, zawierające podstawy teoretyczne. Część druga pracy to pozostałe trzy rozdziały zawierający badania empiryczne.

We **wstępie** przedstawiono uzasadnienie podjęcia tematu, cele, hipotezy badawcze oraz wartości dodane. W tej części przedstawiono także zakres i metody badawcze oraz scharakteryzowano układ i treść rozprawy. Wstęp do pracy obejmuje osiem stron i oceniam go

pozytywnie. W odpowiedni sposób uzasadniono podjęcie tematu i przedstawiono cele, hipotezy, metody badań oraz strukturę rozprawy.

Rozdział pierwszy pt.: *„Geneza i rozwój międzynarodowych korporacji w kontekście specyfiki funkcjonowania w krajach goszczących„*, obejmuje 31 stron tekstu. W tym rozdziale na podstawie krytycznego przeglądu literatury zaprezentowano teorie i nurty badawcze dotyczące specyfiki globalizacji oraz internacjonalizacji przedsiębiorstw. W kolejnym punkcie przedstawiono istotę i ewaluację międzynarodowych korporacji. W ostatnim punkcie tego rozdziału opisano podstawy zarządzania korporacjami w wymiarze międzynarodowym i lokalnym. Rozdział pierwszy pracy oceniam pozytywnie, cechuje go logika i przejrzystość wywodów.

W **rozdziale drugim** pt.: *„Znaczenie narodowych kultur w zarządzaniu organizacjami”* opisano pojęcie kultury w organizacji. Następnie przedstawiono elementy i funkcje kultury w zarządzaniu organizacjami. W kolejnym punkcie scharakteryzowano typologie kultur narodowych, przedstawiając modele o jednej zmiennej oraz wielowymiarowe. W ostatnim punkcie tego rozdziału opisano wymiary kulturowe w zarządzaniu korporacjami międzynarodowymi. Rozdział ten obejmuje 40 stron. Rozdział drugi oceniam pozytywnie, oparto go na prawidłowych podstawach teoretycznych.

Rozdział trzeci pt.: *„Kulturowe uwarunkowania międzynarodowych korporacji w świetle badań własnych”* obejmuje 11 stron. W tym rozdziale zaprezentowano dystans władzy, indywidualizm i kolektywizm oraz unikanie niepewności jako wymiary kultury. Treść tego rozdziału została opracowana w sposób wyczerpujący i nie budzi zastrzeżeń.

Rozdział czwarty pt.: *„Metodyka przeprowadzonych badań empirycznych”* obejmuje 42 strony. W tym rozdziale przedstawiono charakterystykę badanych przedsiębiorstw w aspekcie kulturowych uwarunkowań. W kolejnym punkcie scharakteryzowano kulturowe uwarunkowania funkcjonowania jednostek biznesowych międzynarodowych korporacji w Polsce. Następnie opisano kluczowe wskaźniki efektywności. W ostatnim punkcie tego rozdziału Autor skupił się na charakterystyce narzędzi badawczych zastosowanych w badaniu wymiarów kultury. Rozdział ten jest napisany w sposób rzetelny, wyczerpujący i oceniam go pozytywnie.

W **rozdziale piątym** zatytułowanym „Zarządzanie jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji w Polsce” przedstawiono analizę i interpretację wyników badań. Scharakteryzowano składowe do budowy modelu zarządzania uwzględniającego lokalne kulturowe uwarunkowania. Następnie przedstawiono propozycję modelu zarządzania. Rozdział ten składa się z 36 stron. Oceniam go pozytywnie.

W **szóstym rozdziale** pt.: „Ocena zarządzania jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji w Polsce uwzględniającego lokalne kulturowe uwarunkowania” zweryfikowano model zarządzania uwzględniający lokalne kulturowe uwarunkowania. Przedstawiono wnioski teoretyczno-poznawcze płynące z badań oraz zaprezentowano rekomendacje dla praktyki zarządzania. Rozdział mieści się na 17 stronach i został prawidłowo przygotowany.

Rozprawa kończy się **zakończeniem** o objętości 5 stron obejmującym opis rozwiązania problemu badawczego oraz wyników dociekań i badań empirycznych. W tym punkcie wskazano także na ograniczenia badania oraz opisano kierunki przyszłych badań. Podsumowanie jest dobrze opracowane i zawiera wiele ciekawych wniosków, jednakże w tej części autor nie ustosunkował się do hipotez badawczych. Ustosunkowanie się przedstawiono wcześniej.

Pracę zamyka **bibliografia, spis rysunków, tabel, wykresów dwie ankiety oraz streszczenie w j. polskim i w j. angielskim.**

Uwagi o charakterze technicznym

W pracy można znaleźć drobne błędy techniczne np. zarządzanie zamiast zarządzanie (hipoteza 4), itp. Tytuł rysunku 8 nie jest zgodny z jego treścią. Te drobne błędy techniczne nie wpływają na wartość merytoryczną pracy.

Uwagi o charakterze dyskusyjnym

Uwagi o charakterze dyskusyjnym wymagające ustosunkowania się Doktoranta zawarto w treści recenzji w formie pytań.

Pytanie 1

Jakie czynniki wpływają pozytywnie i negatywnie na rozwój efektywnych kultur organizacyjnych w Polsce?

Pytanie 2

Czy istnieje możliwość opracowania syntetycznego wskaźnika kultur organizacyjnych co ułatwiłoby ocenę ich dojrzałości. Jakie prace badawcze należałoby podjąć, aby zaproponować taki wskaźnik?

Pytanie 3

Jakie rekomendacje wynikają z Pana pracy, które mógłby Pan przedstawić kadrze zarządzającej?

Pytanie 4

Proszę o wskazanie głównych wyzwań związanych z rozwojem kultur organizacyjnych w dobie pandemii COVID-19.

Podstawy teoretyczne pracy

Praca została oparta na prawidłowych podstawach teoretycznych. Autor odwołuje się do 246 opracowań. Literatura jest aktualna, prawidłowo wykorzystana. Na uwagę zasługuje fakt wykorzystania literatury obcojęzycznej w 88%. Dobór literatury umożliwił realizację celów pracy i uznaję go za właściwy. Literatura jest aktualna i prawidłowo dobrana.

Ocena pracy

1. Praca spełnia wymagania stawiane pracom doktorskim - jest poprawna pod względem formalnym i merytorycznym. Rozprawa stanowi samodzielne rozwiązanie przez Doktoranta problemu naukowego.

2. Podjęty przez Doktoranta temat dotyczący kulturowych uwarunkowań zarządzania jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji w Polsce, charakteryzuje się wysokim stopniem aktualności szczególnie w dobie globalizacji.
3. Cele pracy zostały prawidłowo sformułowane, a następnie zrealizowane.
4. Praca napisana jest precyzyjnym językiem.
5. Wnioski wynikają z rozważań teoretycznych i przeprowadzonych badań empirycznych i charakteryzują się przydatnością naukową i praktyczną.
6. Wykorzystane metody badawcze są właściwie dobrane i umożliwiły osiągnięcie celów i weryfikację hipotez postawionych przez Autora.
7. Praca dowodzi posiadania przez Doktoranta dobrego warsztatu badawczego oraz wysokiego poziomu wiedzy praktycznej do prowadzenia dalszych badań naukowych w tym obszarze.
8. Praca ma charakter interdyscyplinarny porusza wątek zaufania szeroko opisywanego w psychologii. Odnosi się także do aspektów kultur dominującej w danych kraju (kultur narodowych), co jest związane z naukami socjologicznymi.

Wniosek końcowy

Biorąc powyższe pod uwagę stwierdzam, że przedstawiona do recenzji praca doktorska magistra Bartosza Jeżyny pt.: *„Kulturowe uwarunkowania zarządzania jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji w Polsce”* spełnia wymagania stawiane pracom doktorskim zawarte w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Przedstawiona praca może być podstawą do ubiegania się o nadanie stopnia naukowego doktora, zatem wnoszę o jej dopuszczenie do publicznej obrony w Dyscyplinie Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości w Akademii WSB. Praca zasługuje na wyróżnienie.

Joanna Palisiewicz