

Gliwice, 14 sierpnia 2023 r.

Prof. dr hab. inż. Seweryn Spałek
Wydział Organizacji i Zarządzania
Politechnika Śląska

Recenzja

rozprawy doktorskiej

Pani mgr inż. Patrycji Radek

pt. *Przywództwo a skuteczność zespołów badawczo-rozwojowych*
przygotowanej na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu
pod kierunkiem naukowym

Pana dra hab. Janusza Lichtarskiego, prof. UEW

w której promotorem pomocniczym był Pan dr hab. Witold Szumowski, prof. UEW

Podstawą formalną do sporządzenia recenzji jest pismo, które wystosowała Pani dr hab. Joanna Radomska, prof. UEW, Prodziekan Wydziału Zarządzania, Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, informując mnie o powołaniu na recenzenta w/w rozprawy doktorskiej.

1. Charakterystyka pracy

Recenzowana rozprawa doktorska autorstwa Pani mgr inż. Patrycji Radek wpisuje się w ważny i aktualny nurt badawczy z zakresu przywództwa w zespołach badawczo-rozwojowych. Doktorantka porusza w nim ważne kwestie związane zarówno z przywództwem w obszarze rozwoju nowych technologii jak i uwarunkowaniami wpływającymi na skuteczność zespołów badawczo-rozwojowych.

2. Struktura i charakterystyka pracy

Rozprawa składa się ze wstępu, 6 rozdziałów oraz części podsumowującej dysertację (*dyskusja wyników, ograniczenia badawcze, kierunki dalszych badań i implikacje menadżerskie*). Ponadto, praca została uzupełniona spisami tabel, rysunków i literatury oraz pięcioma załącznikami: *skróconym opisem projektu badawczego, kwestionariuszem pomiarowym, statystykami opisowymi, budową skal pomiarowych kwestionariusza badawczego, rozkładem częstości występowania zmiennej staż pracy osób badanych*. Całość opracowania zawarta została na 199 stronach.

W strukturze opracowania zostały odzwierciedlone wyznaczone cele badawcze, postawione hipotezy oraz związane z nimi pytania badawcze.

Pierwszy rozdział koncentruje się na pojęciu przywództwa w kontekście nauk o zarządzaniu. Doktorantka przytacza różnorodne definicje przywództwa na gruncie teoriopoznawczym. Omawia różne style przywódcze, ze szczególnym uwzględnieniem stylów transformacyjnego i transakcyjnego. Ponadto, analizuje w jaki sposób przywództwo koreluje z wymaganiami i specyfiką projektów badawczo-rozwojowych.

Drugi rozdział skupia się na procesie rozwoju innowacji w ramach zespołów badawczo-rozwojowych. Pani mgr inż. Patrycja Radek ukazuje wszechstronny kontekst oraz znaczenie innowacji oraz prezentuje wybrane klasyfikacje. Opisuje także ewolucję innowacyjności w różnych krajach. Przedstawia rozwój innowacji jako proces i opisuje środowisko projektowe dla działań badawczo-rozwojowych. Doktorantka skoncentrowała się również na zespołach B+R oraz na wyzwaniach, które stoją przed nimi w aspekcie innowacyjności.

Trzeci rozdział analizuje różnorodne modele przywództwa w kontekście zespołów badawczo-rozwojowych. Pani mgr inż. Patrycja Radek skupia się w nim na liderach tych

zespołów i dokonuje przeglądu wybranych modeli przywództwa w środowiskach innowacyjnych.

Czwarty rozdział bazuje na przeglądzie literatury i przedstawia model przywództwa w projektach badawczo-rozwojowych. Doktorantka zidentyfikowała w nim zmienne do badania modelu oraz skupiła się na opisie skuteczności jako wybranej zmiennej niezależnej, odnoszącej się do rezultatów działań zespołów B+R. W końcowej części rozdziału zaproponowała konceptualizację elementów modelu, które wpływają na skuteczność zespołów B+R.

Piąty rozdział poświęcono metodyce badań empirycznych. Pani mgr inż. Patrycja Radek przedstawia w nim proces planowania oraz przeprowadzenia badań ilościowych.

Ostatni, szósty rozdział nosi tytuł *Weryfikacja modelu skuteczności przywództwa w zespołach B+R*. W rozdziale tym Doktorantka przeprowadziła weryfikację oraz optymalizację modelu w ramach podjętych analiz statystycznych.

W zakończeniu pracy Pani mgr inż. Patrycja Radek zawarła dyskusję wyników badań, omówiła ograniczenia badawcze, przedstawiła przyszłe kierunki badań oraz rekomendacje dla menedżerów.

Strukturę pracy uznaję za poprawną, aczkolwiek zauważyć w niej można w niektórych miejscach zbyt skrótowe przedstawienie wybranych zagadnień, szczególnie w części badawczej. Ich rozwinięcie wpłynęłoby na lepszy odbiór pracy oraz uwypukliło jej walory poznawcze.

3. Postępowanie badawcze

Dysertacja skupia się na przywództwie w zespołach badawczo-rozwojowych (B+R), pracujących nad rozwojem nowych produktów technologicznych w różnych typach organizacji. Zakres przedmiotowy rozprawy obejmuje zagadnienia z obszarów: zarządzania innowacjami, zarządzania strategicznego, psychologii i badań społecznych.

W związku z powyższym jako cel główny pracy Pani mgr inż. Patrycja Radck przyjęła *identyfikację zmiennych i opisanie modelu przywództwa w zespołach badawczo-rozwojowych warunkującego skuteczność tych zespołów, tj. identyfikację zmiennych i opisanie zależności między nimi oraz sformułowała cele empiryczne jako:*

- *Zidentyfikowanie elementów przywództwa warunkujących skuteczność zespołów B+R;*
- *Zbadanie, które składowe modelu przywództwa odnoszące się do zachowań liderów i/lub liderek w największym stopniu wpływają na skuteczność w analizowanych rodzajach zespołów B+R;*
- *Określenie, czy rodzaj zespołu B+R wpływa na to, które wymiary modelu przywództwa odnoszące się do zachowań liderów i liderek przekładają się na skuteczność zespołu B+R.*

Ponadto Doktorantka postawiła cztery hipotezy badawcze

H1. Im wizja komunikowana przez lidera/liderkę jest bardziej klarowna, tym większa skuteczność zespołu B+R.

H2. Wzajemne oddziaływanie otwierających i zamykających zachowań lidera/liderki przekłada się na większą skuteczność zespołów B+R:

a) działania otwierające mają większe znaczenia dla skuteczności niż działania zamykające.

b) skuteczność jest najwyższa, gdy zarówno otwierające, jak i zamykające zachowania przywódcze są na wysokim poziomie.

H3. Im większa umiejętność funkcjonowania lidera w układach heterarchicznych, tym większa skuteczność zespołu B+R.

H 4. Im większa elastyczność lidera w dostosowywaniu się do sytuacji, tym większa skuteczność zespołu B+R.

oraz sformułowała pytania badawcze jako:

- 1) Czy istnieją znaczące różnice w wynikach wynikające z rodzaju zespołu badawczo-rozwojowego, rozróżniając: startupy technologiczne, zespoły B+R uczelni lub instytutów badawczych, zespoły B+R firm technologicznych?*
- 2) Czy istnieją znaczące różnice wynikające z dziedziny, w jakiej zespół B+R prowadzi badania?*
- 3) Czy istnieją znaczące różnice w zależności od stażu pracy osób badanych?*
- 4) Czy istnieją znaczące różnice w zależności od pozycji lidera w strukturze badanych organizacji?*

W wyniku podjętego wysiłku badawczego Doktorantka zbudowała, zweryfikowała empirycznie i zoptymalizowała autorski model przywództwa, obejmujący sześć zmiennych, a następnie zbadała efekty pośrednie, aby przedstawić kompleksowy model skomplikowanych zależności, które w nowym ujęciu pokazują wzajemne relacje między zmiennymi.

Reasumując należy zauważyć, że Pani mgr inż. Patrycja Radek dokonała właściwej prezentacji wyników przeprowadzonych badań oraz wykazała się umiejętnością prawidłowego wnioskowania. Na szczególne uznanie zasługuje opis (wraz z uzasadnieniem na gruncie teoretycznym, przyjętych przez Doktorantkę metod i narzędzi analizy danych) postępowania badawczego oraz uzupełnienie dyskusji nad wynikami o ograniczenia badawcze, kierunki przyszłych badań i wskazania menadżerskie.

4. Uwagi i aspekty dyskusyjne

Pragnę podkreślić, że zgłoszone przez mnie uwagi wynikają z przeświadczenia, że rozprawa doktorska powinna również stymulować dyskusję, która będzie okazją do doskonalenia dotychczasowych osiągnięć Doktorantki.

W moim przekonaniu recenzowana praca doktorska posiada w dużej mierze charakter eksploracyjny i wątek ten mógłby zostać w pracy bardziej wyeksponowany, chociażby poprzez jasne nakreślenie celów eksploracyjnych, czy też uzupełnienie rozdziału 6.4 o wprowadzenie i/lub dodatkowe objaśnienie myśli przewodniej związanej z tymże rozdziałem.

Na stronach 7, 77 i 105 Pani mgr inż. Patrycja Radek wymienia bazy z których korzystała w ramach przeglądu systematycznego literatury, nie objaśniając przesłanek takiego a nie innego doboru tychże baz. Również uzupełnienie wspomnianego przeglądu o schemat graficzny z poszczególnymi iteracjami i zawężeniami znacząco poprawiłby odbiór pracy.

W moim przekonaniu ostatnie cztery części pracy, tj. *Dyskusja wyników, ograniczenia badawcze, kierunki przyszłych badań i wskazania menadżerskie*, powinny zostać scalone pod jednym wspólnym tytułem (podsumowanie?).

Na stronie 111 Doktorantka stwierdza, że w ramach prowadzonych analiz założono potrzebę odpowiedzi na następujące dodatkowe pytania badawcze. Taka konstrukcja zdania sugeruje, że wcześniej postawiono inne pytania badawcze, co nie jest w zgodzie z treścią pracy.

Odnośnie doboru próby badawczej, rodzi się pytanie dlaczego Pani mgr inż. Patrycja Radek dokonała wyboru takich a nie innych dziedzin i dyscyplin naukowych?

Doktorantka stwierdza też, że dokonała *triangulacji respondentów* i w związku z tym *badaniem objęto min. trzy osoby z danego zespołu*, nie wykazując w dalszej części pracy jakie to miało implikacje w sferze chociażby analizy danych. Zasadnym byłoby również odniesienie się do liczebności respondentów w kontekście wspomnianej triangulacji.

Na stronie 121 Pani mgr inż. Patrycja Radek stwierdza, że w *badaniach prowadzonych w naukach społecznych często przyjmuje się wartości 0,7*, nie podając źródła takiej konstatacji.

Podsumowując na stronach 135-136 ostateczny model zweryfikowany z wykorzystaniem modelowania ścieżkowego, Doktorantka przytacza otrzymane w wyniku przeprowadzonych badań wartości liczbowe. O ile w przypadku relacji skuteczność-elastyczność oraz wizja-elastyczność wynikają one wprost z analizy rysunku 6.3, o tyle źródła wartości efektu mediacyjnego zachowań zamykających i otwierających, powinny zostać objąsnione/wskazane.

Wymienione uwagi oraz elementy dyskusyjne nie umniejszają w żadnym stopniu ogólnie bardzo pozytywnego odbioru pracy.

Konkluzja

Mając na względzie całościowy, w dużej mierze eksploracyjny wysiłek badawczy, podjęty przez Panią mgr inż. Patrycję Radek uważam, że przedłożona dysertacja porusza ważny i zarazem trudny oraz słabo rozpoznany obszar dociekań naukowych z zakresu przywództwa w zespołach badawczo-rozwojowych. Recenzowana rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktorantki w dziedzinie nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu (dziedzina i dyscyplina wg stosownej Uchwały Rady Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu) oraz potwierdza umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Stwierdzam, że rozprawa doktorska Pani mgr inż. Patrycji Radek spełnia Ustawowe wymagania, tj. art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. 2017 poz.1789. Dlatego też, wnoszę o dopuszczenie recenzowanej rozprawy doktorskiej do publicznej obrony.

14.08.2023 