



Białystok, 7 czerwca 2023 rok

Prof. dr hab. inż. Joanna Ejdyś
Wydział Inżynierii Zarządzania
Politechnika Białostocka

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr. Pawła Huras

pt. *Model struktury kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego*

Podstawa opracowania recenzji

Przedmiotem recenzji jest rozprawa doktorska mgr. Pawła Huras zatytułowana *Model struktury kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego*. Promotorem rozprawy jest dr hab. Sylwia Sysko-Romańczuk, prof. uczelni, a promotorem pomocniczym dr Tomasz Napiórkowski.

Recenzja została opracowana na zlecenie Dziekana Wydziału Zarządzania Politechniki Warszawskiej – dr hab. inż. Jarosława Domańskiego pismem z dnia 24 kwietnia 2023 roku (nr WZ/44/2023) w związku z powołaniem mnie Uchwałą nr 196/II/2023 Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Warszawskiej na recenzenta przedmiotowej rozprawy doktorskiej.

Recenzja stanowi element postępowania o nadanie mgr. Pawłowi Huras stopnia naukowego doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Charakterystyka ogólna rozprawy

Recenzowana rozprawa mieści się w szeroko rozumianej problematyce zarządzania zaufaniem i zarządzania kompetencjami. Obiektem zainteresowania Pana mgr. Pawła Huras, w szczególności, jest modelowe ujęcie zarządzania zaufaniem międzyorganizacyjnym. Autor podjął w rozprawie bardzo aktualny i ważny problem dotyczący zaufania międzyorganizacyjnego i wymaganych na poziomie organizacyjnym kompetencji umożliwiających budowanie tego zaufania. Problematyka zaufania międzyorganizacyjnego w naukach o zarządzaniu i jakości jest umiejscowiona w subdyscyplinie zarządzania strategicznego w nurcie badań dotyczących relacji międzyorganizacyjnych. Nurt ten związany jest z zarządzaniem międzyorganizacyjnym.

Uzasadniając wybór problematyki badawczej, Autor wskazał następujące przesłanki:

- doświadczenie zawodowe Autora związane z budowaniem i badaniem polskiego ekosystemu innowacyjności w Departamencie Rozwoju Innowacji w Polskim Funduszu Rozwoju;
- wyniki projektu GOSPOSTRATEG *Zrównoważony rozwój województwa mazowieckiego w nowym układzie jednostek NUTS2 i NUTS3. Poziom metropolitalny, regionalny i subregionalny*, wskazujące, że zaufanie międzyorganizacyjne jest jednym z kluczowych czynników negatywnie

wpływających na rozwój innowacyjności przedsiębiorstw;

- dostrzeganego przez wielu Autorów ograniczonego zaufania międzyorganizacyjnego, które negatywnie warunkuje usieciowienie organizacji gospodarczych, ich partycypację w ekosystemie innowacji regionu, a także uczestnictwo w ponadlokalnych łańcuchach wartości.
- dostrzeganą przez innych badaczy ważną rolę zaufania międzyorganizacyjnego w kontekście: podejmowanych decyzji o współpracy, intensywności procesów dzielenia się wiedzą, redukcji zachowań oportunistycznych we współpracy, zwiększenie satysfakcji ze współpracy, lojalności i zaangażowania w długoterminową relację;
- dostrzeżoną, jako wynik badań wstępnych, potrzebę identyfikacji elementów struktury kompetencji organizacji oraz konceptualizacji i operacjonalizacji zaufania międzyorganizacyjnego jako kompetencji organizacji;
- potrzebę wyjaśnienia przyczyn niskiego poziomu zaufania i gotowości do współpracy kluczowych uczestników ekosystemu przedsiębiorczości województwa mazowieckiego;
- potrzebę identyfikacji umiejętności organizacji do nawiązywania i rozwoju relacji międzyorganizacyjnych opartych na zaufaniu.

Struktura pracy

Praca składa się ze 168 stron tekstu zasadniczego. Struktura pracy obejmuje cztery rozdziały zatytułowane kolejno: 1. Zaufanie międzyorganizacyjne w literaturze przedmiotu; 2. Zaufanie międzyorganizacyjne jako kompetencja organizacji; 3. Procedura i metody empirycznej analizy modelu badawczego; 4. Analiza empiryczna komponentów kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego. Struktura pracy została podzielona na dwie podstawowe części: część teoriopoznawczą (rozdział 1 i 2) oraz część empiryczną (rozdział 3 i 4). Integralnymi elementami pracy są również: wprowadzenie, podsumowanie, bibliografia, spisy tabel, rysunków, załączniki oraz streszczenie rozprawy w języku polskim i angielskim.

Bardzo ważnym elementem pracy jest Wprowadzenie, które nie ogranicza się do uzasadnienia wyboru tematu, ale prezentuje cały opis przyjętej metodyki badawczej oraz opis struktury pracy. Rozdział ten pozwala czytelnikowi zrozumieć całość zamierzenia badawczego: co i w jaki sposób zamierza osiągnąć?

Literatura przedmiotu liczy 212 pozycji. Liczba odnośników do literatury zagranicznej kształtuje się na poziomie 50%. Literatura przedmiotu jest aktualna i zgodna z tematyką rozprawy doktorskiej.

Luka badawcza, problem badawczy, cele i hipotezy badawcze oraz ich oryginalność

Przeprowadzone przez mgr. Pawła Hurasę studia literaturowe pozwoliły na zdefiniowanie luki poznawczej, wskazującej na niedobór wiedzy w zakresie:

1. Konceptualizacji zaufania międzyorganizacyjnego z perspektywy kompetencji organizacji.
2. Operacjonalizacji zaufania międzyorganizacyjnego (poprzez pojęcie wiarygodności i cech opisujących wiarygodność organizacji), umożliwiające skuteczne i efektywne zarządzanie nim jako kompetencji organizacyjnej.

Problem badawczy został sformułowany w formie pytania badawczego: Jakie komponenty struktury kompetencji organizacyjnej i relacje pomiędzy nimi stanowią o nawiązywaniu lub rozwoju relacji międzyorganizacyjnych opartych na zaufaniu? Główny problem badawczy został przez Autora

doprecyzowany za pomocą szczegółowych pytań badawczych:

- P1. Jaka jest relacja pomiędzy kompetencją organizacji a zaufaniem międzyorganizacyjnym?
- P2. Jakie komponenty konstytuują zaufanie międzyorganizacyjne jako kompetencję organizacji?
- P3. Jakie cechy organizacji są nośnikiem jej wiarygodności?
- P4. W jaki sposób organizacje gospodarcze oceniają wiarygodność innych organizacji oraz budują własną wiarygodność?
- P5. W jakim stopniu organizacje gospodarcze z terenu województwa mazowieckiego postrzegają swoje otoczenie jako wiarygodne?

Głównym **celem rozprawy doktorskiej** było opracowanie modelu struktury kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego oraz rekomendacji dla organizacji gospodarczych dotyczących sposobu jej rozwoju.

Cel główny został doprecyzowany poprzez dwa **cele szczegółowe**:

Cel poznawczy: Konceptualizacja i operacjonalizacja kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego oraz analiza jej komponentów.

Cel użytkowy: Analiza praktyk dotyczących budowania zaufania umożliwiającą opracowanie rekomendacji dla organizacji gospodarczych dotyczących rozwoju kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego.

Na potrzeby przyjętego postępowania badawczego Autor sformułował następującą **hipotezę badawczą**: zaufanie międzyorganizacyjne jest kompetencją organizacji, którą można kształtować i możliwe jest opracowanie modelu struktury takiej kompetencji.

Problem badawczy, problemy szczegółowe, cel główny, cel poznawczy i cel użytkowy zostały poprawnie sformułowane. Pożądanym rozwiązaniem byłoby powiązanie szczegółowych pytań badawczych (problemów badawczych) z celami szczegółowymi pracy, a celów pracy ze strukturą pracy. Cele i hipoteza badawcze charakteryzują się oryginalnością.

Ocena merytoryczna rozprawy

Rozdział 1 stanowi podsumowanie przeprowadzonych przez Autora studiów literaturowych z zakresu zaufania międzyorganizacyjnego. Autor przedstawił konstrukty zaufania i zaufania organizacyjnego w ujęciu chronologicznym, w aspekcie różnych dyscyplin naukowych oraz ujęciu strukturalnym. Ważnym elementem rozważań Autora jest zaprezentowanie zaufania jako elementu budującego kapitał społeczny organizacji i relacji międzyorganizacyjnych (podrozdział 1.1).

Przeprowadzona przez Autora rozprawy analiza bibliometryczna w pierwszej kolejności pozwoliła na ujęcie problematyki zarządzania zaufaniem w ujęciu dynamicznym (zmiany liczby publikacji w czasie) oraz geograficznym (kraju pochodzenia autorów). Zakwalifikowane do szczegółowej analizy 51 artykułów zostały wybrane na podstawie dostępności abstraktów. Szkoda, że ilościowa analiza bibliometryczna, której wyniki zaprezentowano w podrozdziale 1.2 nie została uzupełniona o takie elementy jak: analizę cytowań, metodę współwystępowania słów oraz grupowania (analizę klastrów).

Skoro artykuły do dalszej analizy zostały wybrane na podstawie dostępności abstraktów to pojawia się pytanie czy były dostępne pełne teksty artykułów.

W rozdziale Autor określił w szczególności: sposoby definiowania zaufania i zaufania międzyorganizacyjnego, relacje pomiędzy zaufaniem interpersonalnym a zaufaniem międzyorganizacyjnym i pojęciem wiarygodności. Rozdział kończy się sformułowaniem operacyjnej

definicji zaufania międzyorganizacyjnego, która została wykorzystana przy konceptualizacji kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego.

Za punkt wyjścia Autor przyjął 52 publikacje w bazie Scopus. Do ważnych osiągnięć Autora w kontekście przeprowadzonych studiów literaturowych należy zaliczyć:

- charakterystykę zaufania międzyorganizacyjnego w dwóch nurtach: behawioralny i odnoszący się do postaw;
- wskazanie związków pomiędzy zaufaniem interpersonalnym a zaufaniem międzyorganizacyjnym;
- przegląd definicji zaufania międzyorganizacyjnego i ich uporządkowanie w aspekcie przynależności do konstruktów odnoszących się do: stanu psychicznego, decyzji, zaufania strategicznego, poznawczego i afektywnego;
- analizę źródeł zaufania międzyorganizacyjnego;
- operacjonalizację pojęcia wiarygodności oraz analizę relacji między wiarygodnością, a zaufaniem międzyorganizacyjnym.

Ostatecznie Autor nie wyjaśnia różnic lub zależności pomiędzy dwoma terminami: kontrola i zaufanie.

Wyodrębniona w podrozdziale część pracy zatytułowana Stopniowanie zaufania międzyorganizacyjnego w swojej treści wychodzi poza problematykę stopniowania zaufania (różnych jego poziomów), a uwzględnia również zmienność i przychodność zaufania. W tym kontekście doprecyzowania wymagałby podtytuł tej części pracy.

Część pracy dotycząca modeli zaufania międzyorganizacyjnego nie wyczerpuje tematu w kontekście różnorodności modeli stosowanych w literaturze.

Wartościowym elementem pracy i świadczącym o dojrzałości naukowej Autora jest propozycja autorskich definicji dwóch pojęć: zaufania międzyorganizacyjnego oraz wiarygodności.

Studia literaturowe, których wyniki zostały przedstawione w **rozdziale 2** służyły poszukiwaniu odpowiedzi na dwa pytania badawcze: P1. Jaka jest relacja pomiędzy kompetencją organizacji a zaufaniem międzyorganizacyjnym? Oraz P2. Jakie komponenty konstytuują zaufanie międzyorganizacyjne jako kompetencję organizacji?

W rozdziale 2 Autor dokonał w szczególności charakterystyki 5 koncepcji odnoszących się do kompetencji organizacji: koncepcji kluczowych kompetencji (C. Prahalad i G. Hamel); koncepcji kompetencji przedsiębiorstwa (J. Barney, M. Wright, D. Ketchen); koncepcji wyróżniających się umiejętności (Ch. Hill i G. Johnes); koncepcji zdolności dynamicznych (D.J. Teece, G. Pisano i A. Shuen) oraz koncepcji rutyn organizacyjnych,

W podrozdziale 2.2 zaproponowany model kompetencji organizacji Autor odniósł do konkretnej kompetencji jaką jest zaufanie międzyorganizacyjne odnosząc trzy elementy kompetencji organizacji: wiedzę, umiejętności i rutyny do zaufania międzyorganizacyjnego.

Najważniejszym osiągnięciem tej części pracy jest wypracowany przez Autora teoretyczny model kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego zaprezentowany w tabeli 2.1.

Rozdział 3 rozprawy doktorskiej obejmuje opis metodyki badawczej na potrzeby zaprojektowanych i realizowanych badań. W pierwszej kolejności Autor dokonał charakterystyki województwa mazowieckiego jako obszaru badań.

W opisie obszaru badań pojawia się dość dyskusyjne stwierdzenie wskazujące na korelację pomiędzy poziomem rozwoju gospodarczego (regionu), a wiarygodnością firm (s. 76 „Analiza tych zmiennych wskazuje, że występują znaczące różnice w poziomie rozwoju gospodarczego poszczególnych regionów województwa, które mogą mieć wpływ na ocenę wiarygodności organizacji”). Proszę

o odniesienie się do tej kwestii w trakcie publicznej obrony rozprawy doktorskiej.

Dane dotyczące liczby gospodarstw rolnych należałoby zaktualizować. Charakterystyka podmiotów województwa mazowieckiego została dokonana pod kątem doboru próby badawczej na potrzeby badań zasadniczych uwzględniającej wielkość, legalizację czy typ podmiotów.

Autor nie wskazał zależności pomiędzy badaniami jakościowymi i ilościowymi. Nie została określona rola badań jakościowych w kontekście badań ilościowych (lub na odwrót). Z kolejności omawianych wyników – pierwsze omawiane są wyniki badań jakościowych – można wnioskować, że badania jakościowe zostały przeprowadzone, by na przykład, pomóc opracować narzędzie badawcze do badań ilościowych.

W opisie metodyki badawczej wskazane byłoby schematyczne (blokowe) ujęcie opisu metodyki co pozwalałoby na określenie logiki i następstwa realizowanych badań.

W opisie metodyki badawczej zabrakło:

- szczegółowej charakterystyki narzędzia badawczego;
- charakterystyki metod i narzędzi analizy i interpretacji danych, jakie statystyki opisowe oraz narzędzia analizy danych zostały wykorzystane?

W **rozdziale 4** Autor przedstawił wyniki własnych badań. Na początku rozdziału zdecydowanie zabrakło jasno określonych celów badań zarówno ilościowych, jak i jakościowych.

Przyjęta struktura podrozdziału 4.1 i 4.3 wskazuje na pewną niekonsekwencję Autora. Skoro sposoby i ocena wiarygodności stanowią jeden z trzech komponentów „wiedzy organizacji: to dlaczego został potraktowany odrębnie i omówiony w odrębnym podrozdziale (4.3).

Przyjęta konwencja opisu wyników badań przykładowo w części zatytułowanej Znaczenie zaufania w relacjach międzyorganizacyjnych budzi pewne wątpliwości. Wyniki badań jakościowych przeplatają się z wynikami badań ilościowych (wywiadów) i do końca nie wiadomo, które badania są pierwotne, a które mają za zadanie pogłębiać lub wyjaśniać zaobserwowane wcześniej zjawiska. Przykładowo, jeśli jedno z pytań w badaniach ilościowych dotyczyło poszukiwania odpowiedzi na pytanie: czy zaufanie jest konieczne aby podjąć współpracę z partnerem biznesowym? to badania jakościowe powinny pozwalać na uzyskanie pogłębionych odpowiedzi na dalsze pytania: Dlaczego? Co o tym decyduje? W jakich warunkach to zaufanie jest istotne?

Uzyskane odpowiedzi na pytanie Z2: „Proszę wybrać 3 najważniejsze kryteria, którymi powinno się kierować przy wyborze potencjalnego partnera biznesowego”, wskazujące, że jednym z najważniejszych kryteriów wyboru (cechy) partnera biznesowego jest wiarygodność partnera biznesowego nie stanowi potwierdzenia tezy wskazującej, że wiarygodność jest fundamentem zaufania międzyorganizacyjnego. Wyniki potwierdziły, że wiarygodność jest najważniejszym kryterium wyboru partnera biznesowego, ale czy wybór partnera Autor utożsamia z zaufaniem?

W podrozdziałach 4.1-4.3 wyniki zostały omówione w podobnej konwencji gdzie wyniki badań jakościowych (wypowiedzi respondentów), przeplatają się w wybranych wynikami badań ilościowych. Sposób prezentowania wyników i ich opisu jest prawidłowy. Wyniki zostały poddane analizie w obrębie trzech komponentów kompetencji (wiedza organizacji, umiejętności organizacji, rutyny organizacyjne) zaufania międzyorganizacyjnego.

Wyodrębniona część pracy zatytułowana Wiarygodność organizacji (indeks wiarygodności organizacji) – sposób badania (od s. 128) powinna stanowić wyższy poziom w strukturze pracy. Obecnie jest elementem podrozdziału 4.3 Rutyny organizacyjne. Zamiar opracowania indeksu wiarygodności (skali pomiarowej) jest bardzo dobry i biorąc pod uwagę sposób realizacji tego zamierzenia, zagadnienia

budowy indeksu wiarygodności powinno zdecydowanie stanowić wyodrębnioną w strukturze pracy część. Również fakt opracowania indeksu wiarygodności nie znalazł odzwierciedlenia w celach naukowych pracy. Zarówno opracowanie indeksu wiarygodności, jak i ocena wiarygodności podmiotów województwa mazowieckiego znalazły odzwierciedlenie w pytaniach badawczych, ale należałoby te zagadnienia wyeksponować również w celach naukowych.

Rzetelność opracowanej skali pomiarowej została potwierdzona współczynnikiem Alfa-Cronbacha na poziomie 0,72.

Przeprowadzona przez Autora pracy ocena wiarygodności organizacji gospodarczych województwa mazowieckiego również nie znalazła odzwierciedlenia w celach naukowych pracy. A szkoda, bo jest to wartościowy element pracy. Wartościowym elementem pracy jest również statystyczna weryfikacja hipotez badawczych odzwierciedlających zależności pomiędzy wiarygodnością organizacji a:

- wielkością przedsiębiorstwa,
- reprezentowaną sekcją PKD,
- typem przedsiębiorstwa,
- pozycją respondenta w organizacji,
- lokalizacją przedsiębiorstwa,
- lokalizacją głównych dostawców,
- lokalizacją głównych klientów.

Zastosowane testy statystyczne na potrzeby weryfikacji hipotez zostały prawidłowo dobrane, a analizy przeprowadzone prawidłowo.

Do najważniejszych osiągnięć naukowych z przeprowadzonego postępowania badawczego należy zaliczyć:

- bardzo dobre umiejscowienie podjętej problematyki w kontekście studiów literatury krajowej i zagranicznej;
- opracowanie autorskiej definicji zaufania międzyorganizacyjnego, wiarygodności organizacji, kompetencji organizacyjnej i kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego;
- opracowanie modelu atrybutowego wiarygodności organizacji będącej fundamentem zaufania międzyorganizacyjnego;
- opracowanie modelu struktury kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego uwzględniającej komponenty: wiedza organizacji, umiejętności organizacji i rutyny organizacyjne;
- opisanie roli kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego w relacjach międzyorganizacyjnych;
- weryfikację autorskiego modelu struktury kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego (wraz z komponentami);
- opracowanie i weryfikację indeksu wiarygodności organizacji;
- zaprojektowanie procesu budowy zaufania międzyorganizacyjnego opartego na wzajemnej ocenie wiarygodności;
- prawidłowo zastosowany aparat statystyczny;
- umiejętność analizy i wnioskowania.

Do słabych stron przeprowadzonego przez mgr. Pawła Hurasę postępowania badawczego należy zaliczyć:

- brak jednoznacznego opisu powiązań między badaniami jakościowymi i ilościowymi w opisie metodyki badań;
- niewyeksponowanie ważnych osiągnięć naukowych w celach pracy (opracowanie indeksu wiarygodności i pomiar tej wiarygodności);

- brak opisu w metodyce badawczej zastosowanych metod i narzędzi analizy i interpretacji danych.

Podczas publicznej obrony rozprawy doktorskiej proszę odnieść się do pytania:

1. Gdyby miał Pan opracować model odzwierciedlający relacje pomiędzy trzema komponentami: wiedza organizacji, umiejętności organizacji i rutyny organizacyjne, to jak zaplanował by Pan proces badawczy i proces weryfikacji modelu?

Ocena rozprawy pod względem techniczno-redakcyjnym

Pod względem techniczno-redakcyjnym praca została napisana poprawnie. Zauważone przez recenzenta błędy o charakterze językowym mają charakter jednostkowy. Praca jest napisana starannym i poprawnym językiem.

Wniosek końcowy

Za istotny, a tym samym oryginalny walor naukowy recenzowanej rozprawy doktorskiej należy uznać podjętą przez Autora próbę zbudowania modelu struktury kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego. Autor rozprawy podjął się rozwiązania oryginalnego problemu naukowego, dotychczas nierozpoznanego w literaturze przedmiotu, związanego z konceptualizacją i operacjonalizacją kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego.

Recenzowana rozprawa Pana mgr. Pawła Huras **spełniła wymagania stawiane rozprawom doktorskim** zgodnie obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawnymi, w zakresie wykazania się przez Kandydata ogólną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie naukowej nauki o zarządzaniu i jakości oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Recenzowana praca stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego.

Uwzględniając fakt, że Pan mgr Paweł Huras podjął się aktualnej i ważnej problematyki naukowej oraz zrealizował przyjęte cele rozprawy, wnoszę o dopuszczenie do kolejnych etapów postępowania o nadanie stopnia naukowego doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.



prof. dr hab. inż. Joanna Ejdyś