

Warszawa, 2 stycznia 2023

Dr hab. Halina Brdulak, prof. SGH
Katedra Zarządzania Międzynarodowego
Kolegium Gospodarki Światowej
Szkola Główna Handlowa w Warszawie

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr inż. Marka Staszka „Model systemu zarządzania innowacjami w przedsiębiorstwach zorientowanych na zrównoważony rozwój”, napisanej pod kierunkiem dr hab. Aleksandry Kuzior, prof. Politechniki Śląskiej

Uwagi ogólne

Zgodnie z art. 187 (pkt 1 i 2) ustawy z dnia 20 lipca 2018 r Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce rozprawa doktorska powinna zawierać rozwiązanie oryginalnego problemu naukowego, wykazać wiedzę Autora z dyscypliny zarządzania i jakości oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia badań naukowych. Wymagania te będą stanowić kryteria oceny rozprawy doktorskiej mgr inż. Marka Staszka w odniesieniu do: • przedmiotu badań, • sformułowania problemów badawczych i hipotez, • projektu badań i ich wyników, • redakcji opracowania.

Przedmiot badań

Problem, który został przedstawiony przez doktoranta należy uznać za istotny i oryginalny. Zarządzania innowacjami stanowi ważny czynnik budowania konkurencyjności przedsiębiorstwa w złożonym ekosystemie gospodarczym. Obecne uwarunkowania

1. dr. 76/2022/2023
9.01.2023
Mania

geopolityczne nadały tym zagadnieniom dodatkowego znaczenia. Oprócz megatrendów, takich jak postępująca transformacja cyfrowa, robotyzacja i automatyzacja procesów produkcyjnych, zmiany demograficzne związane z migracją ale też starzeniem się społeczeństwa należy zwrócić uwagę na postępujące kryzysy klimatyczne. Z kolei dwa zjawiska, które ujawniły się niepodzewanie w 2020 r. i 2022 r. – pandemia i wojna w Ukrainie – wpłynęły dodatkowo na wzrost znaczenia zrównoważonego rozwoju, który już w 2019 r. znalazł odzwierciedlenie w dokumencie Unii Europejskiej – Zielonym Ładzie. Kontynuacją regulacji w tym zakresie jest przyjęcie dyrektywy Unii Europejskiej w sprawie sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju w dniu 10.11.2022 r. (Corporate Sustainability Reporting Directive) Tak więc dobór tematu przez doktoranta należy uznać za wyjątkowo trafny i aktualny wobec współczesnych wyzwań cywilizacyjnych.

Praca składa się z 6 części, przy czym część 1 i 6 to wprowadzenie i podsumowanie, które zazwyczaj nie są numerowane. Oprócz spisu rysunków i tabel oraz wykorzystanej bibliografii (ponad 500 pozycji) znajdują się 2 załączniki – projekt ankiety badawczej oraz kwestionariusz wywiadu. W sumie praca liczy 316 stron, przy jednostronnym druku. Warto zauważyć, że w kontekście poruszanego przez doktoranta tematu zrównoważonego rozwoju warto było podjąć decyzje o dwustronnym druku, który jest już obecnie standardem w pracach doktorskich, ale również w przypadku prac wieńczących 1 i 2 stopień nauki na szczeblu wyższym.

Dwa pierwsze rozdziały zostały poświęcone wyjaśnieniu pojęć, które stanowią istotę pracy – zarządzanie innowacjami w przedsiębiorstwie i koncepcji zrównoważonego rozwoju. Tytuł drugiego rozdziału (Koncepcja zrównoważonego rozwoju a przedsiębiorstwa) uważam za niezbyt trafiony od strony stylistycznej. Rozdział 3 (numerowany jako 4) zawiera kluczowe z punktu określonych celów i postawionych hipotez badania, będące oryginalnym wkładem doktoranta w dyscyplinę nauk o zarządzaniu i jakości. Ostatni rozdział stanowi podsumowanie i udaną transformację treści i wniosków z poprzednich rozdziałów. Moje zastrzeżenie budzi jednak tytuł podpunktu 5.3, który jest tożsamy z tytułem pracy doktorskiej. W podsumowaniu autor prowadzi czytelnika przez argumentację i dyskurs naukowy w kontekście obranego tematu, a także wskazuje na ograniczenia. Tak więc od strony redakcyjnej praca poprawna, choć nie wolna od uchybień, które zostały wskazane powyżej. Szerzej odniosę się do tej kwestii w dalszej części pracy.

Sformułowanie problemów badawczych i hipotez

Cel główny rozprawy - opracowanie holistycznego modelu zarządzania innowacjami w przedsiębiorstwie zorientowanym na zrównoważony rozwój – został sformułowany prawidłowo.

Problem badawczy zawiera się w pytaniu, postawionym przez autora – Jak zarządzać innowacjami w przedsiębiorstwie zorientowanym na zrównoważony rozwój?

Odpowiedzi na tak postawiony problem doktorant poszukuje w bardziej szczegółowych pytaniach, które mają stanowić podstawę jego badań empirycznych:

1) Jakie czynniki powinny kształtować kulturę organizacyjną w przedsiębiorstwach zorientowanych na zrównoważony rozwój? 2) Jakie czynniki powinny kształtować innowacyjność w przedsiębiorstwach zorientowanych na zrównoważony rozwój? 3) Jakie powinny być relacje pomiędzy kulturą organizacyjną a innowacyjnością w przedsiębiorstwach zorientowanych na zrównoważony rozwój? 4) Jaka powinna być rola menedżera w systemie zarządzania innowacjami przedsiębiorstwa zorientowanego na zrównoważony rozwój?

Autor również formułuje tezę:

Kultura organizacyjna oparta na wartościach etycznych sprzyja realizacji celów zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwie, ujmując innowacje jako wartość instrumentalną, służącą nie tylko osiągnięciu celów ekonomicznych, ale również społecznych i środowiskowych.

Dodatkowo w kontekście tak sformułowanej tezy postawiono kolejne pytania:

1) Czy i w jakich okolicznościach innowacje służą osiągnięciu celów przedsiębiorstwa? 2) Czy i w jakich okolicznościach kultura organizacyjna oddziałuje na innowacje? 3) Czy i w jakich okolicznościach kultura organizacyjna ujmuje innowacje jako wartość instrumentalną? 4) Czy i w jakich okolicznościach kultura organizacyjna wpływa na realizację celów przedsiębiorstwa? 5) Czy i w jakich okolicznościach wartości etyczne wyznaczają ekonomiczne, społeczne i środowiskowe cele zrównoważonego rozwoju w

przedsiębiorstwie? 6) Czy i w jakich okolicznościach innowacje służą osiągnięciu ekonomicznych, społecznych i środowiskowych celów zrównoważonego rozwoju?

Autor wprowadza również cele badawcze, które mają stanowić dla niego swojego rodzaju „drogowskaz” w badaniach empirycznych:

- Identyfikacja wartości, na których opiera się kultura organizacyjna w przedsiębiorstwach zorientowanych na zrównoważony rozwój, ich związku z oczekiwaniami interesariuszy oraz ich wpływu na funkcjonowanie organizacji ze szczególnym uwzględnieniem charakteru jej innowacyjności.

- Identyfikacja kluczowych czynników determinujących innowacyjność i jej charakter oraz metod generowania potencjału innowacyjnego, stosowanych w przedsiębiorstwach zorientowanych na zrównoważony rozwój.

Uwzględniony został również cel utylitarny rozprawy:

„...stworzenie modelu systemu zarządzania innowacjami, który może być wdrożony w przedsiębiorstwie i który służy wspieraniu osiągnięcia zdefiniowanych w przedsiębiorstwie celów zrównoważonego rozwoju, jak również opracowanie wskazówek dla menedżerów w zakresie zarządzania innowacjami, wynikających z modelu oraz na podstawie badań empirycznych, zestawionych z wynikami badań teoriopoznawczych.”

W kontekście postawionych celów i pytań rodzi się kilka refleksji. Pierwsza dotyczy tezy pracy. Z punktu widzenia recenzentki teza raczej w tym przypadku jest hipotezą, ponieważ teza to bardziej twierdzenie, przekonanie, a doktorant jednak podejmując swoje badania i wskazując (słusznie!) na lukę badawczą nie może tego sformułowania potraktować jako „obiektywnej prawdy”. Raczej stawia on hipotezę, którą w swoich badaniach będzie chciał potwierdzić bądź też sfalsyfikować. Wobec jednak dyskursu, który toczy się w środowiskach akademickich odnośnie do używania pojęcia „teza” lub „hipoteza” uznaję, że moje rozważanie mogą mieć jedynie charakter wspomagający ten dyskurs, ale też wskazujące na opowiedzenie się przeze mnie po określonej stronie w tym sporze.

Kolejna refleksja dotyczy nadmiaru celów i pytań, przez co ta część traci na klarowności. Zwykle określa się cel poznawczy, metodyczny i pragmatyczny, co w pewien sposób porządkuje sposób prowadzenia wywodu w dysertacji. We wprowadzeniu dobrze została

udokumentowana metoda triangulacji, zastosowana przez doktoranta. Chęć zrealizowania zbyt wielu celów, które coraz bardziej poszerzają pole badawcze, nie służy jasności wyводу. Jednocześnie rodzi to wątpliwości odnośnie do właściwie zastosowanej metodologii. Bezspornym atutem doktoranta jest jego ogromne doświadczenie praktyczne i szerokie kompetencje zarządcze. Dylemat, który towarzyszy nam recenzentom przy analizowaniu doktoratów pisanych przez praktyków, wynika właśnie z nieco odmiennego sposobu podejścia praktyka i pracownika naukowego do tego typu prac. Jednak w trakcie obrony sugerowałabym, aby doktorant odniósł się do powyższych sugestii i przeformułował w taki sposób tę część aby pojawiły się: cel, pytania badawcze (weryfikowane w rozdziale empirycznym), hipoteza główna i ewentualnie cząstkowe. Również w autoreferacie prosiłabym o ustosunkowanie się do powyższych uwag.

Jednocześnie mam pewne wątpliwości jeśli chodzi o korelację między tytułem pracy a postawioną tezę (hipotezą). W przypadku doktoratów w większym stopniu niż przy pracach magisterskich oczekuje się, że tytuł będzie odzwierciedlał hipotezę. W tym przypadku mamy do czynienia z nieco innym podejściem, stąd też prawdopodobnie wynika trudność w śledzeniu wyводу.

Projekt badań i wyników

W badaniach zastosowano triangulację metod badawczych, bazującą na przeglądzie literatury dotyczącej problematyki, poruszanej w dysertacji (innowacje i zrównoważony rozwój), badania ankietowe (oparte na technice CATI) oraz wywiad telefoniczny. W efekcie tak ustrukturyzowanego podejścia doktorat opracował model zarządzania zrównoważonymi innowacjami w przedsiębiorstwach zorientowanych na zrównoważony rozwój oraz sformułował praktyczne wskazówki do wykorzystania przez menedżerów.

Powyższe podejście należy uznać jako prawidłowe i nie budzące wątpliwości. Jednak przy analizie szczegółowej tego rozdziału pojawiają się pewne wątpliwości, które zostaną przedstawione poniżej.

Szczegółowa analiza poszczególnych rozdziałów

W rozdziale 1 (w pracy jako 2) dokonano przeglądu literatury w zakresie innowacji.

Doktorant przyjął (za cytowanymi autorami), że współczesny rozwój gospodarczy napędzany jest innowacjami. Zdaniem recenzentki jest to jeden ze sposobów patrzenia na proces rozwoju, choć wspierany przez znaczne grono naukowców i naukowczyń. Jednak dla jasności warto wskazać, że istnieją również inne poglądy, w których wskazuje się takie źródła rozwoju – jak demografia (proporcje między pokoleniem młodym a osobami starszymi), udział kobiet w zarządach, mobilność społeczna, poziom transformacji cyfrowej i inne, o których warto byłoby wspomnieć w pierwszym zdaniu. Na tym tle można wyróżnić innowacje. W ostatnim podpunkcie rozdziału przedstawiono przegląd literatury w zakresie modelu zarządzania innowacjami. Autor używa pojęcia „model systemu zarządzania innowacjami”, choć zdaniem recenzentki należałoby zastosować określenie „model zarządzania innowacjami” lub „system zarządzania innowacjami”. W rozdziale autor szczegółowo opisuje dylematy związane z rozumieniem i znaczeniem innowacji (również w ujęciu historycznym), podkreślając, że termin ten nie jest jednoznacznie definiowany przez cytowanych autorów. Należy podkreślić, że doktorant nie tylko skupia się na ekonomicznych aspektach analizowanego pojęcia, ale również wskazuje aspekty społeczne i środowiskowe, w ten sposób również uwzględniając tematykę rozprawy doktorskiej. Rozróżnienie podejścia liniowego od kooperatywnego, charakterystycznego dla koncepcji „trip helix” (potrójnej spirali innowacji) pozwala na lepsze zrozumienie przez recenzentkę kryteriów wyboru przez doktoranta zakresu przedmiotowego pracy. Próba syntezy różnych podejść ujęta w tabelach w tej części rozdziału jest udana i pozwala na przegląd ewolucji pojęcia innowacji. Jednak zdaniem recenzentki zbyt mało jest w tej części osobistego stosunku doktoranta do przedstawionych teorii. Przykładowo interesuje mnie w kontekście tematu pracy podejście doktoranta do ekoinnowacji. Czy jego zdaniem można je traktować jako zrównoważone czy też widzi on pewnego rodzaju ograniczenia w takim zastosowaniu tego terminu. Będę wdzięczna, jeśli doktorant ustosunkuje się do tej kwestii w trakcie obrony. Kolejne pytanie, które dedykuję doktorantowi związane jest z traktowaniem innowacji jako „Świętego Graala” (metafora i określenie moje), o czym m.in. pisze doktorant na s. 45 (cytat za OECD). Czy zdaniem doktoranta innowacje konstytuują rozwój i nie jest on możliwy bez innowacji? W kolejnej części rozdziału autor charakteryzuje ekosystem innowacji podejmując również wątki dotyczące pojęć takich jak sieć czy współpraca. Tak szerokie podejście do zagadnienia należy uznać z jednej strony jako przejaw umiejętności poszukiwania kontekstu danego zjawiska, z

drugiej jednak strony jako też pewnego rodzaju trudność w znalezieniu ścieżki klarownego prowadzenia wywodu, o czym już wcześniej wspominałam. Zwykle najtrudniej jest wskazać na szerokie spektrum determinant, mogących oddziaływać na te zjawisko, ale bez szczegółowej ich charakterystyki lub też charakteryzując jedynie wybrane po podaniu powodu wyboru. Wprawdzie autor wskazuje (s. 59), że dalszy ciąg analiz związany jest z koniecznością odpowiedzi na pytania badawcze, jednak w dalszej części podpunktu wikła się w szerokie wyjaśnienie pojęć, jego zdaniem kluczowych dla zrozumienia zjawiska innowacji w przedsiębiorstwie. Na podstawie zebranych informacji, związanych z poglądami różnych autorów odnośnie do rozumienia pojęcia „potencjał innowacji” (tabeli nr 8, s. 63) doktorant wyodrębnia trafnie elementy, które są wspólne dla wszystkich poglądów. Jedynie zastrzeżenie może budzić dość odległy czasowo (najpóźniejsza publikacja to 2012 r.) dobór publikacji, zważywszy na ewolucję podejścia do pojęcia innowacji w ostatniej dekadzie. Tym niemniej powyższe rozważania prowadzą autora do konkluzji, że kultura organizacyjna, na którą składają się m.in. wartości i sposób zarządzania wiedzą stanowi istotny element potencjału, co zostało rozwinięte w tabeli nr 9 (s. 66). Szczegółowe rozważania różnic między klimatem organizacyjnym a kulturą organizacyjną, które świadczą o dużej wnikliwości doktoranta, uważam jednak za niezbyt istotne z punktu widzenia postawionych celów. Podobnie dyskusja (niemal filozoficzna) dotycząca pojęcia wartości, choć niewątpliwie ciekawa, niekoniecznie jest niezbędna, zdaniem recenzentki. Być może warto by było od razu przejść do prób wskazania cech kultury innowacji, o których autor pisze na s. 73 i 74, ponieważ ten wątek jest najbardziej istotny z punktu widzenia założonych celów. W ostatnim punkcie tego rozdziału doktorant wyjaśnia na czym polega model zarządzania innowacjami. Nieco polemizując z autorem recenzentka przyjmuje, że w przypadku przedsiębiorstwa każdy model zarządzania związany jest z uwzględnieniem zarówno czynników egzo- jak też endogenicznych. Przykładem jest nawet najprostsza analiza SWOT przedsiębiorstwa. Tak więc konkluzja autora, iż „...o innowacyjności przedsiębiorstwa nie można dyskutować nie uwzględniając, przynajmniej w niektórych aspektach, jego otoczenia, stanowiącego ekosystem innowacji” jest truizmem. Wartością tej części pracy jest zebranie i usystematyzowanie pojęć, w tym przypadku dotyczących modeli innowacji (tabela nr 10). W tej interesującej części dotyczącej modelu zarządzania innowacjami zabrakło mi jedynie odwołania się do praktyki doktoranta i jego wiedzy, którą miał możliwość zweryfikowania we wprowadzaniu kultury lean w swojej organizacji. Prosty model PDCA może stanowić



inspiracje do zarządzania innowacjami. Interesujące byłoby z mojego punktu widzenia, gdyby doktorant w trakcie obrony odpowiedział na pytanie na ile właśnie cykl Deminga może być wykorzystany do zarządzania innowacjami.

Z punktu widzenia objętości rozdział 1 jest najdłuższy, choć proporcje między poszczególnymi rozdziałami zostały zachowane. Z punktu widzenia recenzentki rozdział ten mógłby zdecydowanie ulec skróceniu, co zostało już bardziej szczegółowo opisane powyżej.

Kolejny rozdział (2, w pracy oznaczony jako 3) został poświęcony przeglądowi pozycji literaturowych dotyczących znaczenia koncepcji zrównoważonego rozwoju w działalności przedsiębiorstwa. Autor porusza tu również kwestie etyczne (kodeksy etyki), wyprowadzając stąd wnioski dotyczące społecznej odpowiedzialności i odpowiedzialnych innowacji (należy zauważyć, że autor posługuje się zamiennie pojęciami „zrównoważone” i „odpowiedzialne” innowacje). Rozdział rozpoczyna się rozważaniami na temat etymologii słowa „sustainable”, które w słowniku angielskim tłumaczone jest jako „trwały”, gdy w Polsce przyjęto określenie „zrównoważone”. W związku z powyższym doktorant proponuje tłumaczenie „trwałe zrównoważenie”, które zdaniem recenzentki trafnie oddaje ideę zrównoważonego rozwoju (zapewnienie trwałej równowagi). W dalszej części utożsamia postęp z rozwojem, co jednak wymagałoby wytłumaczenia, ponieważ pojęcia te nie dla wszystkich są jednoznaczne.

Szerokie przedstawienie źródeł i historii zrównoważonego rozwoju, ocierające się czasem o dyskurs filozoficzny, uważam jednak za zbędne z punktu widzenia tematu pracy. Doceniam jednak, jak wcześniej już wspomniałam, szeroką wiedzę doktoranta w tym zakresie.

Rozważania dotyczące kwestii społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa i odniesienia do zrównoważonego rozwoju uważam za interesujące, choć zbyt obszerne. W większym stopniu oczekiwałabym przedstawienie osobistego stanowiska doktoranta i jego uzasadnienia w tym dyskursie. Kolejna część poświęcona jest zagadnieniom modelu biznesowego (czym jest w rozumieniu różnych autorów) opisu zrównoważonego modelu biznesowego i wartości etycznych. Zagadnienie wartości jako takiej a także ich umiejscowienie w filozofii zrównoważonego rozwoju stanowi znaczącą część rozważań doktoranta, który niewątpliwie wykazuje dużą ciekawość poznawczą. Uzasadnienie znaczenia innowacji dla koncepcji zrównoważonego rozwoju zostały zawarte w dużym fragmencie pracy, który jest pewnego rodzaju przeglądem koncepcji, zawartej w publikacji A. Kuzior „Aksjologia zrównoważonego rozwoju”. Doktorant podziela poglądy autorki, uznając

je za wiodące w realizacji postawionych wcześniej celów. Następnie przeprowadza rozważania dotyczące pojęcia „odpowiedzialne innowacje” i jego ugruntowania w literaturze (tabele 14 i 15) aby płynnie przejść do charakterystyki przedsiębiorstw zorientowanych na zrównoważony rozwój. Jest to istotna część pracy ponieważ bezpośrednio odnosi się do celów i pytań badawczych. Doktorant podejmuje również udaną próbę definicji takiego przedsiębiorstwa (s. 144). Z doświadczeń recenzentki wynika, że czasami w kontekście definicji pojęć, które nie są jednoznacznie wyodrębnione (granice są płynne) lepiej definiować je poprzez negacje (czym nie są). Tym niemniej definicję zaproponowaną przez doktoranta należy uznać za poprawną. Jedyna moja propozycja dotyczyłaby podkreślenie tej części, ponieważ jest ona kluczowa dla dalszych rozważań i tematu pracy.

W rozdziale 3 (w pracy – 4) autor w pierwszej części przedstawia zakres i metody badawcze, które zastosował, a w kolejnej- wyniki przeprowadzonych badań. Interesujący jest sposób doboru próby badawczej. Jako źródła pozyskania respondentów doktorant wskazał: Global Compact Network Poland, Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB) oraz organizacje, notowane w indeksie WIG-ESG. Ostatecznie, ze względu na wsparcie badań przez FOB doktorant zdecydował się skorzystać z tej bazy. Istotą badań było sprawdzenie, w jakim stopniu przedsiębiorstwa zorientowane na zrównoważony rozwój, działające w Polsce, opierają swoje funkcjonowanie na tej strategii oraz czy kwestia innowacji odgrywa w niej istotne znaczenie. W kolejnej części szczegółowo opisany został model badawczy oraz uzasadniona jego konstrukcja. Ma on charakter bardzo złożony, co może być bardzo wymagające z punktu widzenia prowadzenia wywodu przez doktoranta. Interesujące jest podejście doktoranta do zagadnienia składowych modelu, który jest podstawą oceny oryginalności pracy. Autor utożsamia, jak rozumiem z wywodu i konstruktowi modelu, zrównoważony rozwój z wartościami etycznymi i ich pozycją w hierarchii wartości przedsiębiorstwa, co definiuje jako kulturę organizacyjną. Tym niemniej prosiłabym o ustosunkowanie się doktoranta do tej kwestii w czasie obrony. Natomiast w ramach kultury przyznaje szczególną pozycję innowacjom. Z punktu widzenia recenzentki satysfakcjonujące byłoby skupienie się doktoranta na zarządzaniu innowacjami w przedsiębiorstwach zorientowanych na zrównoważony rozwój, bez konieczności tworzenia modelu. W takim przypadku chętnie poznałabym opinię doktoranta dotyczącą różnic w zarządzaniu



innowacjami w przedsiębiorstwach zorientowanych na zrównoważony rozwój i tych, które nie deklarują wdrażania tej koncepcji. Interesuje mnie również jakiego rodzaju są to innowacje (bazując na klasyfikacji modelu z Oslo) i gdzie autor postrzega ich główne źródło.

Liczba przedsiębiorstw, która wyraziła chęć uczestnictwa w badaniu wyniosła 12. Trudno uznać tę liczbę za wystarczającą z punktu widzenia analizy ilościowej aczkolwiek jest ona wystarczająca dla analiz jakościowych. Na tej podstawie można dokonać porównań (ich znaczenie będzie ograniczone), których wyniki wyłącznie odnoszą się do powyższej grupy. W analizie wyników zabrakło opisu metryki, która jest istotnym elementem do odniesień i wniosków. Jednocześnie nie bardzo wiadomo jakie stanowiska zajmowały osoby, odpowiadające na pytania. Pozycja osób i ich wpływ na strategię przedsiębiorstwa mogła wpływać na jakość odpowiedzi. Przy tak ograniczonej liczebności respondentów istnieje duże prawdopodobieństwo, że analizy szczegółowe byłyby utrudnione. Wykresy (u doktoranta określane jako rysunki), obrazujące rozkład odpowiedzi na poszczególne pytania stanowią znaczną część tego rozdziału. Bez uszczerbku dla zawartości merytorycznej pracy można je było przynajmniej częściowo umieścić w załączniku, w rozdziale ograniczając się do niezbędnych analiz. Na s. 180 doktorant odnosi się do syntetycznego ujęcia wartości przedstawionego na wykresie (rysunku) 10 (dwukrotne powołanie). Zapewne chodziło w tym przypadku o wykres 26. Dodatkowo przy niektórych wykresach zabrakło legendy, która wyjaśnia znaczenie kolorów. Z punktu widzenia recenzentki intencja doktoranta jest przejrzysta, jednak od strony redakcyjnej wymagałoby to poprawy. Trudno natomiast przyjąć, że analiza odpowiedzi w podziale na 5 grup interesariuszy (jest to percepcja menedżerów badanych firm, zakładając, że jednak menedżerowie byli ankietowani) pozwala nam zdiagnozować sytuację w tym zakresie. W takim przypadku konieczne byłoby zbadanie opinii wymienionych interesariuszy (klientów, dostawców, społeczności lokalnych oraz pracowników, zakładając – być może błędnie, że respondentami byli menedżerowie - właściciele). Wykorzystanie korelacji rang Spearmana do prezentowania graficznego wyników jest bardzo interesujące z punktu widzenia poznawczego, a zastosowanie przy małej liczebności przy badaniu jakościowym prawidłowe. Jednak moje wątpliwości budzi konstatacja w pracy, że badania były realizowane metodą CATI (wywiad telefoniczny), natomiast respondenci wypełniali ankietę, którą prawdopodobnie otrzymali mailowo. W pracy nie znalazłam wyjaśnień jak konkretnie doktorant podszedł do badania, czy skorzystał z pełnej pomocy FOB, czy sam przeprowadzał wywiady, czy konstrukt ankiety był dyskutowany

z respondentami i przetestowany z nimi. W rozdziale zabrakło też krótkiego podsumowania wyników badań, zwłaszcza w kontekście kontrowersji wobec hipotezy 4 (s. 190) – „zorientowanie firmy na zrównoważony rozwój sprzyja odniesieniu generowanych innowacji do zasad zrównoważonego rozwoju” . Wprawdzie doktorant stwierdza, że „ wyniki te (test istotności i test Bootstrapa, dopisek mój) nie pozwalają na uznanie hipotezy badawczej za zweryfikowaną pozytywnie, ale wskazują na istnienie tendencji statystycznej” jednak nie odnosi się do tak sformułowanego stwierdzenia. W statystyce takie stwierdzenie jest opisywane przez wielu autorów i nie ma zgody jak należy je interpretować, jednak z punktu widzenia recenzowanej pracy oczekiwałabym jednak pewnych sugestii ze strony doktoranta.

Rozdział 4 (w pracy 5) zawiera próbę stworzenia modelu zarządzania innowacjami w przedsiębiorstwach zorientowanych na zrównoważony rozwój. W pierwszej części autor charakteryzuje przedsiębiorstwo jako system społeczny, szczegółowo przytaczając różnych autorów, którzy zajmowali się w swoich pracach powyższym zagadnieniem. Analiza obejmuje pojęcie systemu (w szczególności społecznego). Tytuł podpunktu 4.3 (w pracy: 5.3) jest tożsamy z tytułem pracy, co nie jest właściwe z punktu widzenia logiki pracy. Jeśli jednak przyjęlibyście na chwilę taką logikę, to pozostałe podpunkty i rozdziały można byłoby uznać za zbędne, ponieważ całość wyводу zawiera się w tym właśnie punkcie. Jako istotną dla całej pracy można uznać konstatację doktoranta, zawartą na s. 212 „ Ponieważ celem systemu zarządzania innowacjami w przedsiębiorstwach zorientowanych na zrównoważony rozwój jest generowanie odpowiedzialnych inwestycji, za punkt startowy w projektowaniu tego systemu należy przyjąć decyzję o komercjalizacji odpowiedzialnej inwestycji wygenerowanej przez system, która jest ostatnią decyzją w systemie”. Mimo, że jest to zdanie wielokrotnie złożone wyłania się myśl praktyka, że ostatecznie chodzi o przejście do operacjonalizacji decyzji i co istotne – ostatniej decyzji. Ten pogląd jest również bliski recenzentce. Można bowiem uznać, że właśnie konkretne działania świadczą o odpowiedzialnym podejściu zarządu do deklaracji w zakresie zrównoważonego rozwoju. Osobiście postrzegam jeszcze bardzo duży problem związany ze zrozumiałym sposobem komunikowania decyzji określonym grupom interesariuszy. Wymaga to od współczesnego/j lidera/ki umiejętności posługiwania się językiem danej grupy, nawet w przypadku komunikowania się tylko w języku polskim. Każda organizacja, grupa osób a nawet osoba może w różny sposób rozumieć komunikaty, podawane jako decyzje „do realizacji”. W



efekcie bez upewnienia się czy taki komunikat został odebrany zgodnie z intencjami nadawcy możemy doprowadzić do niespodziewanych i nieoczekiwanych efektów przy jego realizacji.

Na rys. 45 (s. 218) został przedstawiony oryginalny model systemu zarządzania innowacjami w przedsiębiorstwach zorientowanych na zrównoważony rozwój, który został opracowany w oparciu o dane literaturowe. Jego wartość, o czym wspomina doktorant także w ograniczeniach, powinna zostać przetestowana praktycznie. W tabeli 21 (s. 220) doktorant dokonuje charakterystyki decyzji, uwzględnionych w modelu ze względu na obszar absorpcji niepewności oraz osoby odpowiedzialne (aktorzy i ich atrybuty). Przytoczona tabela jest pomocna do sformułowania odpowiedzi na pytania badawcze, zawarte we wstępie (u doktoranta rozdział 1) pracy. W konkluzji doktorant stwierdza, że zarządzanie innowacjami w przedsiębiorstwach zorientowanych na zrównoważony rozwój powinno się opierać na generowaniu odpowiedzialnych innowacji, które dodają wartości w 3 perspektywach (ekonomicznej, społecznej i środowiskowej), charakterystycznych dla koncepcji zrównoważonego rozwoju.

W podsumowaniu (w pracy rozdział 6) autor odnosi się do postawionych celów, pytań i hipotezy (tezy), ujmując również w formie tabelarycznej wyniki przeprowadzonych badań w kontekście założeń, przyjętych w dysertacji. W ograniczeniach, które są częścią podsumowania, wskazuje na brak systematycznego podejścia do przeglądu literatury – a tym samym w przypadku jego zastosowania – uzyskanie szerszego spektrum poglądów. W opinii recenzentki należy to uznać, za wartość a nie ograniczenie. Ponad 500 cytowanych pozycji, bardzo szerokie (żeby nie stwierdzić, zbyt szerokie) omawianie poszczególnych pojęć, mając na uwadze zarówno podejście ekonomiczne, socjologiczne ale też filozoficzne są zdaniem recenzentki w pełni wystarczające i wyczerpujące (też intelektualnie). Pewną słabością pracy, o czym już wspomniano wcześniej, jest dobór próby przedsiębiorstw w oparciu o ich deklaracje. Niektóre z tych przedsiębiorstw (partnerów FOB) znalazły się na tzw. liście wstydu, publikowanej przez Yale University, co podważa również wiarygodność deklaracji. Etyka w tym kontekście, o czym również pisze doktorant, jest istotną wartością, która uprawnia do kwalifikacji przedsiębiorstwa do grupy kierującej się w swojej strategii koncepcją zrównoważonego rozwoju.

Uwagi redakcyjne

W tytule rys. nr 1 (s.8) zamiast „Ilość..” powinno być „Liczba..” (publikacje są policzalne i zgodnie ze słownikiem należy w tym przypadku stosować określenie „liczba”). W kolejnych częściach pracy błąd się powtarza, co można traktować jako pewnego rodzaju „konsekwencję” w użyciu tego terminu. W języku potocznym możliwe jest natomiast wymienne stosowanie „Ilość i liczba”. Drobne błędy stylistyczne (np. s. 8 „ ...baza zwraca 15 dokumentów..”, akapit 2, ..współczesne przedsiębiorstwa(...) stanowią istotny czynnik rozwoju, s. 3, ..wytworzenie instytucji przedsiębiorstwa.., s. 3, „...dyskusja innowacyjności odnoszonej podmiotowo do przedsiębiorstwa”, s. 59), zbyt długie zdania i mało klarowne (np. s. 8 ostatni akapit, s. 3 i 4, akapit ostatni na s. 3 liczy 10 wierszy i kończy się na s. 4,). Do uwag redakcyjnych zaliczam również niewłaściwą numerację rozdziałów a także zbyt rozbudowane zdania. Wielokrotna złożoność zdania, a także wykorzystanie w pracy (moim zdaniem nadmierne) hermetycznego języka naukowego może utrudniać aplikacyjność modelu a także zrozumienie wyводу doktoranta. Inne uwagi redakcyjne zostały przekazane w szczegółowej charakterystyce poszczególnych rozdziałów.

Podkreślenia w recenzji mają służyć wyodrębnieniu przez recenzentkę pytań, na które chciałaby uzyskać odpowiedź w trakcie obrony.

Konkluzja

Mimo powyższych zastrzeżeń a także polemiki, która została przedstawiona powyżej, doceniam ogrom pracy wykonany przez doktoranta i oryginalność podejścia.

W związku z powyższym, po zapoznaniu się z treścią dysertacji, stwierdzam, że rozprawa doktorska mgr inż. Marka Staszka „Model systemu zarządzania innowacjami w przedsiębiorstwach zorientowanych na zrównoważony rozwój” w obecnym kształcie prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości oraz umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Jednocześnie stwierdzam, że przedmiotem rozprawy doktorskiej jest oryginalne rozwiązanie problemu naukowego a także

oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej.

Wnoszę zatem do Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej o dopuszczenie niniejszej rozprawy doktorskiej do publicznej obrony.



Halina Brdulak