

1 sierpnia 2022 roku

Prof. zw. dr hab. Renata Siemieńska-Żochowska
Kierownik Katedry Socjologii Zmiany Społecznej
Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej

Recenzja rozprawy doktorskiej
przygotowanej przez **mgr Afsaneh Yousefpour**
Generational Differences in Human and Work Values in Iran and Poland

Promotorzy: prof. zw. dr hab. Grażyna Wieczorkowska – Wierzbińska, Uniwersytet Warszawski, Wydział Zarządzania i prof. dr Alireza Khorakian Ferdowsi University of Mashhad, Faculty of Economics and Administrative Sciences

Temat pracy doktorskiej wpisuje się w potrzeby zglobalizowanego rynku ekonomicznego i społecznego na świecie. Korporacje, które organizują procesy produkcyjne, sieci dystrybucji towarów i usług przekraczają granice państw i charakterystycznych dla nich kultur. Zatrudniają w mniejszym lub większym stopniu ludzi w różnym wieku, którzy uzyskali różne wykształcenie, uwarunkowane tradycjami danego kraju, jego systemem politycznym oraz poziomem rozwoju ekonomicznego i społecznego. Korporacje stają zatem wobec problemu funkcjonowania w bardzo zróżnicowanym kontekście. Wielu badaczy prowadzących badania porównawcze dotyczące różnic w działaniach mieszkańców różnych krajów i ich uwarunkowaniami podkreśla, iż korzenie tych różnic mają bardzo różny charakter. Prowadzenie pogłębionych badań nad ich źródłami, sposobami modyfikacji działań i komunikacji są warunkami sine qua non uzyskiwania przez korporacje planowanych efektów.

Praca składa się z kilku części. We wstępie autorka omawia cel swoich badań, którym jest porównanie kapitału ludzkiego Polski i Iranu, posiadanego wykształcenia, wartości dominujących wśród Irańczyków i Polaków ważnych z punktu widzenia możliwości współpracy w firmach ich zatrudniających. Podstawowa hipoteza przez nią sformułowana to, że poszczególne generacje różnią się między sobą zarówno w polskim jak i irańskim społeczeństwie. Autorka wzorem wcześniejszych badaczy, odwołując się do ich dorobku, wychodzi z założenia, że kapitał ludzki jest/był kształtowany przez warunki ekonomiczne i społeczne w przeszłości jak również obecnie w obu krajach. Zwraca uwagę, że globalizacja

procesów ekonomicznych, społecznych, rozwój nowych technologii oddziałujących na ich kształt jak i przemiany kulturowe odgrywają istotną rolę w zmniejszaniu różnic pomiędzy porównywanymi społeczeństwami.

Konsekwentnie, w I rozdziale omawia sytuację istniejącą w obu krajach używając w tym celu indeksów powszechnie używanych charakteryzujących sytuację ekonomiczną (np. poziom bezrobocia, korupcji, oczekiwanej długości życia) oraz społeczno-demograficzną (np. wiek, uczestnictwo w kształceniu, podział ludności na miejską i wiejską) oraz poziom globalizacji.

Autorka omawia tu wyniki analiz dotyczących społeczeństw jako całości.

W następnym rozdziale zostały przedstawione wyniki badań dotyczących orientacji na wybrane wartości i postawy zrealizowanych przez Hofstede oraz w ramach projektu GLOB. A także, wyniki własnych analiz danych World Values Survey z lat 2005 i 2020. W przypadku pierwszych dwóch wymienionych badań autorka przedstawiła rezultaty analiz ich autorów. Dostępność baz danych w przypadku WVS umożliwiło jej przeprowadzenie własnych analiz.

W badaniach Hofstede autorka pokazała różnice i podobieństwa w posiadanych wartościach i postawach pomiędzy pracownikami firm IBM w firmach znajdujących się w wielu krajach.

Różnice i ich wielkość przedstawia w każdym indywidualnym przypadku jako opozycje np. niski poziom dystansu władzy w opozycji do dużego. W późniejszym badaniu kierując się tą samą metodologią wyróżnia 6 wymiarów różnic w kulturach organizacyjnych. Podobnie jak w przypadku różnic opisanych w badaniach firm IBM pokazuje różnice w przypadku poszczególnych wymiarów pomiędzy krajami znajdującymi się w różnych regionach świata, kładąc nacisk na podobieństwa i różnice pomiędzy Iranem i Polską.

Trzecim badaniem wykorzystanym w pracy jest WVS. Dostęp do bazy danych umożliwił autorce pracy przeprowadzenie własnych analiz dotyczących orientacji na wartości i posiadane postawy. Uwzględnia w nich różnice i podobieństwa pomiędzy badanymi generacjami. O ile dane z 2005 roku pozwoliły na porównanie wybranych postaw i wartości w społeczeństwach irańskim i polskim, ponieważ badania były przeprowadzone w obu krajach, o tyle dane zgromadzone dla 2020 roku w Polsce (w rzeczywistości badania przeprowadzono na przełomie lat 2017 i 2018) nie mogły być bezpośrednio porównane z badaniami irańskimi, gdyż badań WVS nie zrealizowano w tym czasie w Iranie. Autorka posłużyła się metodą WiW, która zakłada daleko idącą triangulację metod, założeń itd. . Korzystając z tej metody

przeprowadziła badania ilościowe z członkami rodzin osób, które studiują bądź studiowały, oraz jakościowe (wywiady), aby uchwycić różnice/podobieństwa międzypokoleniowe, jeśli chodzi preferowane wartości i posiadane postawy.

Charakteryzując pracę Afsaneh Yousefpour należy podkreślić, iż treść daleko wychodzi poza zakres sugerowany przez jej tytuł. Sugeruje on bowiem, że uwaga piszącej jest skoncentrowana na wartościach i postawach, które uważa się, w istniejącej literaturze przedmiotu, za istotne w kreowaniu relacji między pracownikami, a także między pracownikami i menadżerami w korporacjach. Autorka wzorem innych badaczy (np. Ingleharta) zakłada, że istotny wpływ na posiadane aspiracje i system wartości odgrywa szeroko rozumiany kontekst ekonomiczny, społeczny i kulturowy. Opis owego kontekstu w przypadku Iranu i Polski, oparty na danych statystycznych, zajmuje sporo miejsca w pracy. Można powiedzieć, iż ma on wartość sam w sobie, ponieważ systematyczne porównanie tych dwóch krajów nieczęsto ma miejsce. Równocześnie jego wartość dla opisu charakteru tych społeczeństw jest ograniczona z punktu widzenia ich opisu z perspektywy socjologicznej, gdyż niejednokrotnie operując średnimi wartościami nie pozwala uzyskać obrazu rodzaju i wielkości zróżnicowania społecznego w porównywanych krajach, a zatem różnic i podobieństw kulturowych pomiędzy grupami społecznymi. Te są ważne, gdy celem jest uzyskanie odpowiedzi, które z grup społecznych są nosicielami cech oczekiwanych w przypadku pracowników i menadżerów globalnych przedsiębiorstw. Następna część pracy, jak pisałam poprzednio, opiera się na wynikach znanych i - co trzeba podkreślić - trafnie dobranych wynikach badań międzynarodowych, z których wydobyla różnice i podobieństwa aspiracji i wartości w określonych zbiorowościach (np. pracowników firm IBM działających w różnych krajach). Objęcie badaniami Polski i Iranu pozwoliło autorce pokazać różnice, gdy wzorem wcześniejszych badaczy, omawia kolejno intensywność występowania wybranych aspiracji i wartości wśród osób zatrudnionych w korporacjach. Omówienie ich ma pomóc czytelnikowi skonstruowanie odpowiedzi na pytanie w jaki sposób firma powinna być zorganizowana, aby uzyskać efektywność działania zbliżoną do analogicznych firm w innych krajach. Dopiero analizowany przez autorkę ogólnie dostępny zbiór danych World Values Survey pozwala przeprowadzić obliczenia podporządkowane głównej tezie pracy o istnieniu różnic międzygeneracyjnych w posiadanych wartościach i aspiracjach. Autorka idzie tu śladem innych badaczy przywiązując dużą wagę do szeroko definiowanego kontekstu.

Wydarzenia polityczne jak np. obalenie monarchii w Iranie i zastąpienie jej rządami przywódcy religijnego, w Polsce obalenie rządów komunistycznych i zastąpienie rządami demokratycznymi, a w sferze ekonomicznej wprowadzenie gospodarki wolnorynkowej w miejsce centralnie zarządzanej wywarły wpływ na funkcjonowanie porównywanych społeczeństw stanowiąc specyficzne doświadczenia pewnych grup wiekowych, zmianę potrzeb i sposobów ich zaspokajania. Nie bez znaczenia jest dokonujący się szybko w ostatnich dekadach postęp technologiczny o zasięgu globalnym. Przykładem jest internet i jego powszechne użycie na świecie. Jak autorka podkreśla powoduje on upodabnianie się osób należących do tej samej generacji. Co więcej, niejako separuje i oddziela ją od wcześniejszych generacji, ponieważ osoby należące do niej mogą uzyskać całą potrzebną wiedzę za pośrednictwem internetu stając się w ten sposób niezależne od wiedzy, której wcześniej dostarczycielami byli starsi. Osobiście, mam zastrzeżenia co do tak kategorycznie sformułowanej opinii. W prowadzonych w ostatnim czasie dyskusjach na temat roli internetu jako narzędzia służącego przekazywaniu informacji wskazuje się, że są one często nierzetelne, służą do manipulacji czytelników. Ustalenie co jest prawdą, a co fałszem jest niezwykle trudne, a czasem wręcz niemożliwe dla przeciętnego użytkownika. Co więcej, autorka w innych fragmentach swojej pracy podkreśla rolę historycznie ukształtowanego kontekstu, jego wpływu na posiadane wartości, aspiracje, generalnie kultury kolejnych pokoleń.

Podsumowując przeprowadzone przez siebie analizy autorka stwierdza „Najważniejszym wynikiem empirycznym jest generacyjna zmiana w kierunku indywidualistycznych sfokusowanych na JA wartości, która zostały zreplikowana w trzech badaniach. Przeprowadzone wywiady potwierdziły zależności wykryte w badaniach ilościowych: starsi Irańczycy są bardziej sfokusowani na INNYCH niż sfokusowani bardziej na JA młodszy.„Różnice generacyjne dotyczące wartości pracy okazały się znacznie słabsze. Analiza akceptacji wartości post-materialistycznych wykazała najsilniejszy efekt czasu badania, słabe różnice generacyjne w roku 2005 zanikły w roku 2020.” Osiągnięte przez panią Asfanah Yousefpour rezultaty należy traktować jako identyfikację pewnych trendów występujących w obu porównywanych społeczeństwach. Są one zgodne ze stwierdzanymi przez innych badaczy. Jednakże należy pamiętać, że prezentowane wartości liczbowe pochodzą z badań realizowanych na różnych zbiorowościach, różnymi metodami. Nie są jak w przypadku z góry zaplanowanych badań porównawczych gromadzone przy użyciu takich samych metod, na tak

samo konstruowanych próbach bądź dobieranych zbiorowościach czy grupach społecznych. Czytelnik powinien być świadomy tych ograniczeń. Jednakże, w sytuacji braku możliwości przeprowadzenia porównywalnych z polskimi badań w Iranie w 2020 roku należy uznać decyzję o podjęciu badań na grupie osób związanych z uczelniami (studiujący, absolwenci i ich rodzice) jako słuszną próbę zdiagnozowania ich systemów wartości i posiadanych aspiracji zakładając, że przynajmniej ich część stanie się pracownikami korporacji, a ich rodzice mają podobne bądź w pewnym zakresie odmienne wartości i postawy charakterystyczne dla starszej generacji.

Autorka jest świadoma różnic między Iranem i Polską, jeśli chodzi o cechy charakterystyczne ich kultur, wiążąc je między innymi z odmiennymi religiami. Wskazuje na znacznie wyższy poziom egalitaryzmu między kobietami i mężczyznami w Polsce w odróżnieniu od Iranu. Natomiast jeśli chodzi o pożądany typ przywódcy w Iranie oczekuje się bardziej nakierowanego na relacje międzyludzkie niż w Polsce, czego źródła autorka pracy upatruje w silnym kolektywiźmie cechującym kulturę irańską oraz w pryncypiach islamskich. Tym właśnie wyjaśnia uderzające różnice w sposobie komunikacji między pracownikami i przełożonymi. W Iranie od tych ostatnich oczekuje się, jak podkreśla autorka, używania daleko idących form grzecznościowych w kontaktach, w odróżnieniu od Polski.

Jednakże, niektóre różnice obserwowane w codziennych kontaktach w Iranie i Polsce są trudniejsze do wyjaśnienia i zostały błędnie zinterpretowane. Na przykład (strona 49) zwracanie się po imieniu przez studentów czy pracowników akademickich w Polsce traktuje jako jednoznaczny dowód przyjaznych relacji, gdy w rzeczywistości niekoniecznie tak jest. Niejednokrotnie jest to wprowadzenie powszechnie stosowanego sposobu zwracania się w kulturze anglosaskiej, które zostało przejęte przez środowiska naukowców, współpracujących z naukowcami z różnych krajów w ramach globalizacji nauki. Podobnie też dzieje się w środowisku biznesmenów. W zespołach tych posługujących się językiem angielskim na co dzień jest normą posługiwanie się imionami a nie nazwiskami, często zresztą trudniejszymi do zapamiętania czy nawet wymówienia.

Nieco innej interpretacji wymagają źródła poziomu zadowolenia członków społeczeństwa. Wysoki poziom bezrobocia jest ewidentnie źródłem niezadowolenia i często protestów społecznych, jak słusznie pisze autorka. Jednakże zapewnienie pracy nie jest jedynym

sposobem rozwiązania problemu, podniesienia poziomu satysfakcji. Niskie wynagrodzenia, niższe niż w innych grupach zawodowych ocenianych z punktu widzenia kwalifikacji, odpowiedzialności, specyfiki pracy itp. stają się źródłem konfliktów społecznych, protestów ogarniających niejednokrotnie duże części społeczeństwa, kończących się zmianą ekipy rządzącej czy zmianą systemu politycznego (np. wydarzenia w Polsce w latach 80-tych ubiegłego wieku). Niezadowolenie z warunków pracy, ograniczone możliwości zaspokojenia podstawowych potrzeb nie są jedynymi źródłami niezadowolenia. Źródła tkwią również w braku adekwatnych możliwości zaspokojenia niematerialnych (postmaterialistycznych według definicji Ingleharta) potrzeb w ramach danego systemu politycznego.

Można żałować, że autorka pracy nie przeprowadziła analiz dotyczących współwystępowania określonych wartości i postaw na poziomie jednostek w ramach poszczególnych generacji, biorąc pod uwagę ich zróżnicowanie społeczne.

Na uwagę zasługują konkluzje autorki. W oparciu o własne badania jak i innych autorów stwierdza, że generacje różnią się w obu porównywanych krajach, jeśli chodzi o nasilenie indywidualistycznej i kolektywistycznej orientacji. Ta pierwsza silniej występuje w Polsce - kraju zamożniejszym niż w uboższym Iranie. Jednakże jednoznaczne przypisanie jednej lub drugiej do określonej generacji nie zawsze jest łatwe, gdyż czasami pewne orientacje dominują np. kolektywistyczna wśród młodych mężczyzn i starszych kobiet, a indywidualistyczna wśród starszych mężczyzn i młodszych kobiet. Pogorszenie się sytuacji ekonomicznej powoduje konieczność zmiany zaklasyfikowania określonych działań uważanych zwykle za charakterystyczne dla kolektywistycznej orientacji, uznania ich za cechę orientacji indywidualistycznej w pewnych warunkach politycznych i ekonomicznych. Autorka słusznie podkreśla rolę religii w obu krajach. Wskazuje na wpływ religii na rozwiązania polityczne, obowiązujące prawo. Wpływ ten jest bardzo silny w Iranie (Np. ograniczone prawa kobiet w życiu publicznym i sferze życia prywatnego).

Autorka wykazuje dobrą znajomość literatury dotyczącej badanych problemów co w połączeniu z bezpośrednią znajomością kultury irańskiej, systemu politycznego i ekonomicznego stanowią istotny atut w dalszych badaniach dotyczących kooperacji polskich i irańskich przedsiębiorstw.

Pozytywnie oceniam recenzowaną przeze mnie rozprawę doktorską p. mgr Afsaneh Yousefpour „Generational Differences in Human and Work Values in Iran and Poland”.

Spełnia ona wymagania określone w Ustawie o stopniach i tytule naukowym. W związku z czym wnioskuję do Rady Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego o jej przyjęcie i dopuszczenie do publicznej obrony.

