

Marek Bugdol

Kraków

Profesor zwyczajny

Instytut Ekonomii, Finansów i Zarządzania

Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

Recenzja pracy doktorskiej Muhammada Kamrana pt.

“Spiritual Dimensions in Vocational Training of Information and Communication Technology Professionals” pod kierunkiem profesora Tomasza Ochinoskiego.

Recenzowana praca dotyczy wymiarów duchowości w świetle koncepcji Davida Haya. Model wypracowany przez Haya zawiera trzy wymiary duchowości. Są to: wrażliwość świadomości, wrażliwość na tajemnicę i wrażliwość na wartości. Badania zostały przeprowadzone w Pakistanie (wywiady z ekspertami – informatykami). Autor zastosował badania jakościowe. Doświadczenia w zakresie duchowości zostały opisane w świetle osobistej, jak i zawodowej sferze życia. Uważam, że podjęty temat badawczy jest ważny z dwóch zasadniczych powodów. Po pierwsze, coraz częściej mówi się o specyfice zawodowej informatyków (np. publikacje J. Rosińskiego). Po drugie, problem duchowości jest bardzo rzadko podejmowany w badaniach z zakresu nauk o zarządzaniu. Według M. Kostery zainteresowane duchowością w zarządzaniu wynika ze wzrostu znaczenia perspektywy kulturowej w naukach o zarządzaniu. Organizacje oferują swoim członkom różne nagrody- również te wyższego rzędu, a samo zarządzanie bywa określane, jako substytut religii. Współczesne organizacje zatrudniają osoby duchowe wykorzystując ich umiejętności w systemie wsparcia pracowniczego. Inne zaś starają się „wtopić duchowość w zarządzanie”. W naukach o zarządzaniu pojęcie duchowości było do tej pory przedmiotem badań dotyczących przywództwa (np. Haris, Saidabadi, 2016), ćwiczeń rozwijających przywództwo (np. Schwabel, 2017), teorii krytycznej (np. Landau, 2018), przedsiębiorstw zorientowanych ideologicznie (np. Christians, 2015).

Koncepcja D. Haya była zaś omawiana głównie w publikacjach dotyczących duchowości dzieci (np. Hay, 2000; Pearmain, 2007; Filipson, 2009; Minor i inni, 2014). I dlatego połączenie tej koncepcji z rozwojem zawodowym informatyków wydaje się być nowatorskie.

Ocena struktury pracy

Praca składa się z pięciu rozdziałów. Pierwszy rozdział to wprowadzenie do podejmowanych badań. Drugi rozdział zawiera wyniki studiów literaturowych. Trzeci rozdział, to rozdział metodologiczny. Czwarty i piąty zaś, to wyniki badań oraz dyskusja i rekomendacje. Na uwagę zasługuje sformułowana luka badawcza oraz ściśle określony zakres studiów, jak również bardzo szczegółowa część metodologiczna. Jest ona napisana zgodnie z etapami badań podejmowanymi w zakresie nauk o zarządzaniu, co oznacza, że autor przedstawił zarówno podejście badawcze, paradygmat badawczy. Szczegółowo opisał sposoby gromadzenia danych, sposoby transkrypcji i kodowania oraz problematykę etyczną. Uważam, że struktura pracy jest poprawna. Autor rozpoczyna swoją pracę od szczegółowego przeglądu literatury, a kończy wnioskami- zaleceniami dla dalszych badań - zarówno w zakresie teoriopoznawczej, jak i praktycznej.

Ocena rozdziału pierwszego

W rozdziale pierwszym doktorant przedstawił podstawy przeprowadzonych studiów, kontekst szkolenia zawodowego w Pakistanie, pytania dotyczące duchowości, zależności między duchowością a technologiami komunikacyjnymi i informacyjnymi, lukę badawczą, podstawowe definicje, cele oraz strukturę tez. Autor powinien wytłumaczyć, dlaczego przedstawiając lukę badawczą, powołuje się na poziom rozwoju poszczególnych państw a nie na zagadnienia dotyczące wymiarów duchowości i elementów wchodzących w skład tych wymiarów. W tej części pracy przedstawiono cztery problemy badawcze, przy czym dwa dotyczą problemów metodologicznych i praktycznych. Autor pyta, jakie rodzaje wymiarów duchowości istnieją w szkoleniu zawodowym, ale równocześnie zastanawia się, czy w ogóle one istnieją. Bardzo proszę, aby podczas publicznej obrony doktorant wyjaśnił, na czym polegały jego wątpliwości. Osobiście uważam, że luka badawcza powinna być przedstawiona pod koniec rozdziału drugiego, chyba, że takie umiejscowienie wynika z faktu, że autor znacznie wcześniej dokonał przeglądu literatury.

Ocena rozdziału drugiego

Rozdział drugi omawia rozwój szkolenia zawodowego, zarówno w perspektywie globalnej jak i z uwzględnieniem specyfiki tego szkolenia w Pakistanie. Autor przedstawia główne funkcje szkolenia zawodowego, tj. rozwój kapitału ludzkiego, a następnie szczegółowo omawia zjawisko duchowości, model duchowości Haya oraz poglądy Moniki Kostery dotyczące zjawiska duchowości. Następnie przedstawia relacje między duchowością a szkoleniem zawodowym. Cały rozdział oceniam bardzo pozytywnie, przy czym doktorant

łączy zjawisko duchowości z kapitałem ludzkim, co oczywiście nie jest błędem, ale ze względu na poruszaną tematykę tj. szkolenie profesjonalistów o wiele lepsze rezultaty osiągnąłby, gdyby połączył problematykę duchowości z kapitałem społecznym. W skład kapitału społecznego – w zależności od różnych definicji – wchodzi: normy, sieci i zaufanie. Jednym z wymiarów zaufania jest właśnie duchowość, a w rozwoju umiejętności (szerzej kompetencji) bardzo ważną rolę odgrywa zaufanie kompetencyjne. Łącząc, więc pojęcie duchowości z koncepcją kapitału społecznego uzyskalby bardzo ciekawe wyniki badań. Pozytywnie oceniam podrozdział 2.4, w którym przedstawiono w sposób bardzo szczegółowy problematykę duchowości, również z perspektywy zarządzania humanistycznego. Bardzo dobrze, że autor sięgnął do informacji zgromadzonych przez *Humanistic Management Network*.

Ocena rozdziału trzeciego

Rozdział trzeci, metodologiczny jest niezwykle starannie przygotowany. Autor nagrał ponad 20 godzin narracji, które były zbierane przez okres około 20 tygodni. Ich zapis zajął ok. 136 wystandaryzowanych stron. Wywiady zostały jednak przeprowadzone z ośmioma informatykami. Autor powinien wyjaśnić, dlaczego owych informatyków uznał za ekspertów. Być może sam fakt posiadania magisterium, a nawet doktoratu nie jest wystarczającym powodem, by uznać kogoś za eksperta. Instytucje Unii Europejskiej mogą stwierdzać, że wywiady z 8 ekspertami są wystarczające, aby uzyskać wiarygodne dane. Jednak sformułowanie, to dotyczy bardziej wstępnego, diagnostycznego rozpoznania problemu i nie zawsze jest wystarczające, by szczegółowo opisać badane zjawisko. Nie zgłaszam żadnych uwag do sposobu kodowania wywiadów i ich wiarygodności, jak również do sfery etycznej oraz procedury retorycznej.

Bardzo proszę, aby doktorant wyjaśnił, dlaczego posłużył się modelem Haya do badania tej kategorii tj. informatyków. Czy nie uważa, że przytaczane sformułowania odnoszące się do tego modelu mogły być dla nich niejasne? Pomimo tych trudności i moich osobistych wątpliwości należy stwierdzić, że autor poprawnie opisał wszystkie wskaźniki poszczególnych wymiarów duchowości. Być może jedyną słabością owych wskaźników jest brak odniesień do poszczególnych pojęć (np. ich przyczyn pierwotnych), ale tego typu podejście badawcze może być wykorzystane w przyszłych badaniach podejmowanych przez doktoranta.

Ocena rozdziału czwartego

Rozdział czwarty zawiera omówienie wyników badań. Autor omawia poszczególne wymiary, jak i wskaźniki na podstawie dokonanej klasyfikacji poszczególnych treści przeprowadzonych wywiadów. Oczywiście, jak w każdym badaniach jakościowych, bardzo wyraźnie widać, że mamy do czynienia z opiniami, być może subiektywnymi badanej grupy, a szczegółowa analiza poszczególnych wypowiedzi jednoznacznie wskazuje na to, że do głosu dochodzą emocje i być może nie do końca zweryfikowane sformułowania. W dalszych badaniach autor powinien wykorzystać zgromadzoną wiedzę po to, aby uwiarygodnić poszczególne wypowiedzi, tym bardziej, że są one bardzo interesujące. Dotyczą one, bowiem m.in. nowych wyzwań, nagród, finansowych benefitów i innych zagadnień, które można połączyć doskonale z teoriami wyjaśniającymi wpływ różnych czynników środowiskowych i sytuacyjnych na opinie i postawy pracowników. Bardzo interesujące są te wyniki badań, które dotyczą ściśle, z jednej strony- środowiska pracy informatyków, a z drugiej- ich zachowań, jak również odczuwanych emocji (np. str. 113-115) . Na podstawie uzyskanych wyników autor mógłby z większą dokładnością scharakteryzować owe środowiska i zachowania. Jestem też przekonany, że udział ekspertów w badaniu pozwolił im zmodyfikować własne przekonania o ich rozwoju zawodowym. Na słowa pochwały zasługuje graficzna strona pracy oraz przedstawienie wyników badań w sumarycznych tabelach. Doktorant dokonał zestawienia kluczowych słów pochodzących z wywiadów, co w pewnym sensie pozwala na lepszą wizualizację uzyskanych wyników. Autor recenzji nabiera przekonania, że znaczny wpływ na uzyskane wyniki badań miała artykułowana wiara w Boga (np. str. 157). Niektóre wypowiedzi są wzajemnie wykluczające się (np. te, które dotyczą nagród). Z jednej strony w opinii badanych nagrody nie są istotne, a z drugiej są one źródłem szczęścia. Pomimo subiektywnego charakteru wypowiedzi, uzyskane wyniki wskazują na relację między duchowością a szkoleniem zawodowym.

· Ocena rozdziału piątego

Rozdział piąty – dyskusje i rekomendacje – jest jednym z bardziej interesujących. Autor z dużą swobodą omawia otrzymane wyniki badań, odwołuje się do powszechnie znanych publikacji (w tym Corbina, Rahmana, Kostery i Sufisma). Jako specjalista z zakresu zarządzania jakością za bardzo cenne uznaję te treści, które dotyczą „wrażliwości świadomości”. Pojęcie świadomości pojawia się, bowiem w różnych koncepcjach zarządzania, ale nie zostało dobrze scharakteryzowane i zoperacjonalizowane i nie do końca też wiadomo, w jaki sposób je badać. Na podstawie recenzowanej dysertacji będzie można wyciągnąć wnioski i inspiracje do badań empirycznych. Na pochwałę zasługuje także rozdział

dotyczący ograniczeń prowadzonych badań. Uważam natomiast, że wnioski dla dalszych badań tj. punkty 5.4.1 i 5.4.2 zostały potraktowane w sposób zbyt uproszczony. Po tak szczegółowych studiach literaturowych należałoby się spodziewać wielu interesujących wniosków dla dalszych badań - zarówno w zakresie teorii, jak i empirii. Praca doktorska została umiejscowiona w naukach o zarządzaniu. Uznaję, że wnioski dla praktyki zarządzania powinny być bardziej rozbudowane. Brakuje, bowiem jednoznacznej i szczegółowej odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób należy doskonalić kompetencje profesjonalistów z wykorzystaniem ich specyficznego środowiska pracy i różnych narzędzi edukacyjnych.

Całościowa uproszczona ocena pracy

W poniższej tabeli zaprezentowano całościową ocenę pracy pod kątem kryteriów jakościowych (zgodnie z metodyką R. Kolmana).

Kryterium oceny	Pozytywna	Negatywna	Brak oceny
Trafność tematu	X		
Trafność celów pracy	X		
Nowatorstwo	X		
Poprawność metodyczna	X		
Struktura	X		
Wnioskowanie	X		
Kryteria oceny edytorskiej	X		

Wniosek końcowy

Praca spełnia wymagania ustawowe, a doktorant wykazał się potrzebną wiedzą z zakresu nauk o zarządzaniu i przydatnymi kompetencjami badawczymi. Dlatego wnioskuję o dopuszczenie Muhammada Kamrana do publicznej obrony recenzowanej dysertacji.

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Praca spełnia wymagania zawarte ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595, z późn. zmianami).

