

Katowice 12.08.2019

Prof. zw dr hab. Aldona Frączkiewicz-Wronka,
Katedra Zarządzania Publicznego i Nauk Społecznych
Wydział Ekonomii
Uniwersytet Ekonomiczny Katowice

Recenzja

pracy doktorskiej magister Joanny Lajstet pt. **Symptomatyczny czynnik czy kontekst funkcjonowania? Rola wartości w funkcjonowaniu firm rodzinnych w Polsce – analiza z wykorzystaniem storytellingu**, promotor dr hab. Arkadiusz Karwacki, prof. UMK w Toruniu

Z uwagi na fakt, iż w piśmie przewodnim nie została wskazana **podstawa prawna obowiązująca w chwili wszczęcia doktoratu** recenzent założył, że opinia ma zostać przygotowana zgodnie z wymogami ustawy z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki z późniejszymi zmianami i odnosi się do elementu wyszczególnionego w powołanej regulacji w artykule 13, punkt 1 w którym czytamy: *Rozprawa doktorska, przygotowywana pod opieką promotora albo pod opieką promotora i promotora pomocniczego, o którym mowa w art. 20 ust. 7, powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne dokonanie artystyczne oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej* następnie na podstawie rozporządzenia MNiSW z dnia 19 stycznia 2018r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora. Recenzja jest przygotowana w konsekwencji powierzenia mojej osobie zaszczytu przygotowania opinii na podstawie uchwały Rady Wydziału Humanistycznego, UMK w Toruniu z dnia 11 czerwca 2019 roku. Rozprawa jest procedowana w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie socjologia.

Szczegółowa opinia recenzenta została przedstawiona biorąc pod uwagę następujące kryteria: (1) wybór tematu, (2) struktura i spełnienie wymogów formalnych w tym poprawność formalno-językowa, (3) założenia badawcze, cel rozprawy, pytania badawcze/hipotezy, tytuł, metody badawcze oraz zawartość merytoryczna pracy i wartość naukowa pracy, (4) dobór źródeł i literatury naukowej, (5) końcowa konkluzja.

(1) wybór tematu

Uzasadnienia trafności wyboru tematu dysertacji możemy poszukiwać na różnych poziomach poznawczych. Najprostszym jest wskazanie na determinanty wynikające z

obserwowanej praktyki oraz wynikająca z analizy literatury przedmiotu jako potrzeby wzbogacenia teorii w konsekwencji zidentyfikowania luki w wiedzy. W odniesieniu do pierwszego wskazanego obszaru zauważamy, że zmiana modelu funkcjonowania państwa polskiego po decyzjach tzw. okrągłego stołu doprowadziła do pojawienia się na rynku gospodarczym szeregu nowych - z punktu widzenia formy prawnej - podmiotów oraz uaktywnienia i wzrostu znaczenia w obrocie towarowo-pieniężnym tych, które od dekad działały, ale z uwagi na ograniczenia prawno-ustrojowe nie osiągały zbyt znaczących obrotów. Funkcjonowanie tych ostatnich wiązało się z przyzwyczajeniem kierownictwa i załogi do respektowania określonych norm i wartości, tworzenia sprzyjającej wspólnie dzielanym wartościom kultury organizacyjnej oraz przywództwa podzielanego w kręgu rodzinie bliskich sobie osób. Forma prawna tych podmiotów, analogicznie w Polsce, jak w innych krajach, nie jest wyróżniona w porządku prawnym, aczkolwiek zwyczajowo przybierają one nazwę przedsiębiorstw rodzinnych/rodowych. Tak jak wskazano powyżej prawnie nie tworzą przedsiębiorstwa rodzinne odrębnej kategorii, ale funkcjonalnie dochodzi do połączenia ze sobą trzech elementów: respektowanych wartości, kultywowanych tradycji w sposobie prowadzenia biznesu i rodzinnej własności, które decydują o ich inności (ss.56-59).

Zatem istotnym wyróżnikiem firmy rodzinnej wydaje się połączenie własności i wartości, a nie tylko połączenie aktywów. Powody założenia firmy rodzinnej są niezwykle różnorodne. Bezdiskusyjny jest oczywiście motyw finansowy z uwagi na nieodzowność zapewnienia godnych warunków do życia nie tylko sobie, ale też rodzinie, które osiąga się dzięki korzyściom materialnym związanych z prowadzeniem skutecznej działalności gospodarczej (ss. 53-55). Początkowe stadium rozwoju przedsiębiorstwa rodzinnego charakteryzuje się wyjątkową cechą. Otóż poziom oddania się w pełni właściciela przedsiębiorstwa realizowanej przez niego działalności jest bardzo wysoki, bowiem brak pewności co do rezultatów podejmowanych aktywności skłania do mobilizacji i przyjmowania odpowiedzialności za wyniki na różnych polach. Czasami przesadnej i prowadzącej do wyniszczenia zarówno intelektualnego jak i biologicznego. Warto zwrócić także uwagę na poszukiwanie pozafinansowych, dodatkowych motywów projektowania działalności, które przejawiają się w formie głębszej, wewnętrznej motywacji do rozpoczęcia prowadzenia własnego biznesu i oczekiwania, że następcy będą kontynuować zapoczątkowaną ścieżkę rozwoju produktowo-usługowego. Analiza (ss.72-74) opisywanych w literaturze wyników prowadzonych badań (np. Overview of Family Business Relevant Issues, KMU Forschung Austria Austrian Institute for SME Research Contract No. 30-CE-0164021/00-51, Final Report Vienna 2008, s. 55 Kowalewska A., Szut J., Lewandowska B., Kwiatkowska M., Sułkowski Ł., Marjański A., *Firmy rodzinne w polskiej gospodarce – szanse i wyzwania*, Warszawa, 2009 r. s. 80-82) wskazuje, że czynniki finansowe są czasami mniej istotne w decyzjach o podjęciu działalności. Samorealizacja, marzenia, czyli zamiłowania i pasje właścicieli firm to najczęstszy motywy przedsiębiorców rodzinnych. Często pojawiają się też aspekty, dzięki którym przedsiębiorcy mogą realizować się zawodowo zgodnie z indywidualnym rytmem życia, a także własnymi potrzebami. Właściciele prowadzący firmę, w branży, która wynika z ich zainteresowań, pasji, bądź unikalnych kompetencji, są niezwykle zaangażowani w rozwój swojej działalności, gdyż ich zaangażowanie wynika z wewnętrznej motywacji. Wynikiem czego staje się zwiększone

zainteresowanie nowymi tendencjami w branży, a także wsłuchiwanie się w każdą potrzebę potencjalnego klienta, przez co czerpią korzyści poszerzając oferowany zakres usług i/lub produktów.

Nakreślony powyżej społeczno-ekonomiczny kontekst prowadzenia rodzinnych przedsiębiorstw i chęć zgłębienia motywów działań przedsiębiorczych jest dostatecznym powodem wywiedzionym z praktyki podjęcia przez mgr Joannę Lajstet badań (ss.80-82). Powyższa konstatacja znajduje odzwierciedlenie w następujących słowach Autorki (*.. istniejąca luka informacyjna, w tym zakresie a także realna potrzeba poprawy funkcjonowania firm rodzinnych (.....) przyczyniają się do tego, że instytucje wspierające przedsiębiorców angażują się w Polsce w badania firm rodzinnych. Dominujący nurt badań dotyczących firm rodzinnych koncentruje się na możliwości zastosowania ich rezultatów w praktyce zarządzania (...)*) (s. 89).

Uzasadniając podjęty temat względem teoretycznym Doktorantka wskazała na konieczność wzbogacenia tzw. familizmu jako istotnego rysu polskiej rzeczywistości społeczno-gospodarczej (s.89) o te aspekty, które można powiązać z identyfikowaniem wpływu wartości jako kategorii aksjologicznej na sposób funkcjonowania firm rodzinnych (s. 90). Jak zostało podkreślone w recenzowanej pracy, familizm to cecha charakteryzująca rodzime środowisko gospodarcze. Choć jego skutki mają pozytywne przełożenie na powstawanie i funkcjonowanie przedsiębiorstw rodzinnych, to jednak utrudnia on konsolidację podmiotów, w których członkowie rodzin, czy wręcz dynastii dążą do utrzymania władzy we własnych rękach bez względu na posiadany poziom umiejętności menedżerskich i przygotowanie do pełnienia roli strategicznego zarządzającego. Niepożądanym efektem familizmu może być również nepotyzm, skutkujący powstawaniem negatywnych mechanizmów doboru i awansu pracowników.

A contrario budowana w oparciu o familizm i jego zasady kultura organizacyjna, mająca swoje źródło w wartościach firm rodzinnych, w tym także w relacjach jaki te firmy tworzą z interesariuszami (s. 89) może sprzyjać większej stabilności ekonomicznej przedsiębiorstw rodzinnych. Autorka podkreśla, że na tzw. *normy rodziny składają się zaufanie, zobowiązania, oczekiwanie wzajemności, tożsamość, silna reputacja i infrastruktura moralno-etyczna* (s.90) a istnienie tych norm jest - według Niej - istotnym czynnikiem tworzenia wizji działalności i procesu podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach rodzinnych. Wyodrębnienie kategorii tzw. *norm rodziny* albo jak zostało to nazwane przez Autorkę dysertacji *infrastruktury moralno-etycznej* prowadzi do postawienia fundamentalnych pytań o *emanację różnic i podobieństw* (s.91) w różnorodnych/heterogenicznych przedsiębiorstwach oraz o *ich znaczenie dla osiągania przewagi konkurencyjnej i zapewnienia systematycznego wzrostu* (s.91). Sformułowany namysł badawczy podąża w kierunku próby poszukiwania odpowiedzi na pytania o to (...) *Czy wartości w firmach rodzinnych stanowią symptomatyczny czynnik, którego źródło leży w ich specyfice? Czy może stanowią one taki sam element kultury organizacyjnej jak w innych przedsiębiorstwach, które właśnie wartości określiły w drodze wewnętrznej integracji?* (s.94)

Poszukiwanie sposobów mających na celu poprawę efektywnego działania organizacji *in gremio* a szczególnie przedsiębiorstw rodzinnych jest od wielu lat jednym z interesujących acz niszowych obszarów dociekań badawczych w domenie zarządzania w badaniach realizowanych zarówno w dziedzinie nauk ekonomicznych (dyscyplinie nauk o

zarządzaniu) jak i dziedzinie nauk humanistycznych (dyscyplinie nauk o socjologii). Oczywiście dookreślenie niszowych odnosi się do firm rodzinnych jako podmiotu badanego, bowiem problematyka efektywności jako taka jest kluczowa dla nauk o zarządzaniu. Teoretycy formułują uniwersalne reguły zwiększające racjonalność gospodarowania ograniczonymi środkami a praktycy starają się zaproponowane rozwiązania wprowadzić w rzeczywistość organizacyjną, tak aby ograniczyć wysokie zużycie zasobów, nieefektywność ekonomiczną i organizacyjną. Reasumując stwierdzam, że Autorka dysertacji zadając sobie pytanie o antecedencje źródeł przewagi konkurencyjnej firm rodzinnych, zastanawiając się czy mają one swoje umiejscowienie w kulturowych wartościach podejmuje ciekawy temat badawczy, którego efekty mogą realnie służyć do wzbogacania podejść teoretycznych oraz poprzez sformułowane rekomendacje posłużyć do sanacji praktyki gospodarowania.

(2) struktura i spełnienie wymogów formalnych w tym poprawność formalno-językowa,

Recenzowana praca została przygotowana w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie socjologia. Jednakowoż podjęty temat badawczy jest eksplorowany mocno także w innych dyscyplinach nauk społecznych a szczególnie w naukach o zarządzaniu (obecnie zarządzanie i jakości) oraz w nauce o ekonomii (obecnie ekonomii i finansach). To ostatnie stwierdzenie oznacza, że zamysł badawczy może wykraczać poza sztywne ramy jednej dziedziny, co faktycznie się stało i rodzić spore trudności dla badacza polegające na wskazaniu konkretnej teorii, której wzbogaceniu jego rozważania są dedykowane. Praca awansowa oznacza, że *ex lege* musi spełniać ustawowe kryterium oryginalnego rozwiązania problemu naukowego zaproponowanego zgodnie z typowym dla danej dyscypliny rygiorem metodycznym, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w strukturze i zawartości prowadzonych rozważań. Metodyka oznacza wykorzystanie zbioru metod, ustandaryzowanych dla wybranego podejścia do rozwiązania postawionego problemu. W odróżnieniu od metodologii, która z definicji jest nauką o czynnościach/procedurach poznawczych i pomaga znaleźć odpowiedź na pytanie o podmiot badań - jakie obszary należy zbadać, jakie problemy rozwiązać – metodyka koncentruje się na definiowaniu konkretnych ścieżek w celu zrealizowania sformułowanych problemów i postawionych zadań, stawiając pytania o sposób wykonania i opisując jak będą wykonywane. Na sposób wykonania z kolei składa się określony zbiór działań, często powtarzalnych - tym zbiorem jest metodyka właśnie, a działania są metodami. W tym zakresie recenzent popiera stanowisko wyrażone w artykule J. Szoltysek *Pułapki pracy naukowej - refleksje metodyczne* „Organizacja i Kierowanie” nr 4 (174) 2016, ss. 11-26. Powyższe stwierdzenia dla osoby ubiegającej się o stopień doktora nauk oznaczają między innymi konieczność wykazania w strukturze pracy umiejętności prowadzenia rozważań będących konsekwencją analizy dotychczasowego dorobku teoretycznego, wskazania luki w dotychczasowej wiedzy, postawienia pytań badawczych ewentualnie hipotez, wybrania metod badawczych i adekwatnych do nich podejść badawczych na które składają się różne techniki, opisanie uzyskanych wyników badań w perspektywie teorii, która stanowiła kanwę dla formułowanego zamierzenia badawczego. A dla recenzenta ocenianie pracy z uwzględnieniem wskazanych powyżej kryteriów. Bardzo ważna w pracy awansowej jest także umiejętność przeprowadzenia przez doktoranta dyskusji naukowej osiągniętych rezultatów w perspektywie teorii i w zakończeniu rozważań wskazanie tego o co prowadzony

przez doktoranta proces badawczy teorię wzbogacił. Wskazanej powyżej logice z reguły odpowiada struktura pracy.

Ogółem dysertacja liczy 345 stron, w tym tekst główny 248. Z formalnego punktu widzenia recenzowana praca zawiera 6 ponumerowanych, wyodrębnionych części, nienumerowane wprowadzenie i zakończenie oraz objęte kanonem tego typu pracy spisy: bibliograficzny (ss. 249-270), oraz nazwane aneksami: *aneks 1: Spis rysunków, tabel i wykresów* (s.270), *aneks 2: Spis analizowanych historii – dane zastane* (ss. 272-281), *aneks 3: Charakterystyka firm rodzinnych. Materiał empiryczny – dane zastane* (ss. 282-309), *aneks 4: Opinie na temat firm rodzinnych, których narracje poddano analizie (narracje zastane i wywołane)* (ss. 310-333), *aneks 5: Schemat ukierunkowanego wywiadu swobodnego z elementami wywiadu narracyjnego* (ss.334- 336), *aneks 6: Pomocnicza lista wartości* (ss. 337-341) oraz *aneks 7: Wartości w firmach rodzinnych – kategorie opracowane na podstawie wybranych historii polskich firm rodzinnych (uszeregowane malejąco, ze względu na liczbę wskazań)* (ss. 342-345).

Na tle zapoznanych powyżej przesłanek tworzenia struktury pracy awansowej recenzent uznaje, że przedstawiona do oceny praca spełnia wskazane kryteria, aczkolwiek początkowo trudno było recenzentowi zaakceptować umieszczenie rozdziału metodycznego, w którym Doktorantka przedstawia podstawy metodologiczne oraz metodyczne własnego warsztatu jako pierwszego. Tym bardziej, że dalsza dyskusja nad podejściem badawczym i jego operacjonalizacją pojawiła się także w rozdziale III. Rozumiem jednak, że taka jest specyfika prac awansowych prowadzonych w Instytucie Socjologii, Wydziału Humanistycznego UMK w Toruniu. Doktorantka zaliczyła rozdział III do grupy rozdziałów teoretycznych, recenzent pozwolił sobie nie zgodzić się z takim grupowaniem.

Oceniana dysertacja ma – w opinii recenzenta - charakter metodyczno-deskryptywno-empiryczny z relatywnie silnym opisem wykorzystanego do konstrukcji zamierzenia badawczego warsztatu naukowego Doktorantki.

Na część metodyczną składają się w opinii recenzenta dwa rozdziały: *Rozdział I W zwierciadle historii polskich firm rodzinnych – założenia metodologiczne i przebieg badań* (ss. 11-51) oraz *Rozdział III Wartości w firmach rodzinnych – symptomatyczny czynnik czy kontekst funkcjonowania?* (ss. 83-101). Część teoretyczna to w głównej mierze treści zawarte w rozdziale drugim (*Rozdział II Firma rodzinna jako obszar badań naukowych* ss. 52-82). Autorka przytacza i komentuje w nim istniejące w literaturze przedmiotu charakterystyki przedsiębiorstw rodzinnych jako bytu organizacyjnego, sposobów jego definiowania, opisuje otoczenie mikro i makroekonomiczne, w którym działają te podmioty oraz omawia wyniki wybranych badań naukowych nad problemami funkcjonowania przedsiębiorstw rodzinnych w Polsce. Na część empiryczną składają się trzy rozdziały: *Rozdział IV Keep going – specyfika funkcjonowania firm rodzinnych na podstawie analizy ich historii* (ss. 102-150), *Rozdział V Scarum – wratości w funkcjonowaniu firm rodzinnych* (ss. 151- 215) oraz *Rozdział VI Narrator wszechwiedzący, czyli narracja o narracjach* (ss. 216-245). Wskazane trzy rozdziały to dobry przykład analizy uzyskanego w rygorze badań przy zastosowaniu podejścia konstruktywistycznego informacji. W powołanej w pracy pozycji B. Czarniawskiej *Trochę inna teoria organizacji. Organizowanie jako konstrukcja sieci działań*. Warszawa Poltex 2010 autorka silnie dowartościowuje pojęcie „konstruowania” rzeczywistości i zachęca naukowców do prowadzenia badań w reżimie konstruktywizmu. Konstruktywizm

możemy obecnie postrzegać jako frapującą metodę badania m.in. organizacji i jej życia, ponieważ człowiek jest istotą społeczną, jego wytwory, w tym organizacji również można badać. Takie stwierdzenie zachęca do uznania za prawdziwe, że poznanie dokonywane przez badacza powinno być bardziej społeczne. Zdanie to koresponduje z przyjętymi dla konstruktywizmu założeniami, że: wiedza jednostki to efekt jej aktywnego działania, jest więc konstrukcją stworzoną przez podmiot uczący się; zdobywanie wiedzy to proces, w trakcie którego jednostka organizuje swój świat; proces ten odbywa się w ciągłej interakcji z otoczeniem i konfrontacji z samym sobą, aby w efekcie doprowadzić do rekonstrukcji własnego obrazu świata. W strukturze pracy wyodrębniono także Wprowadzenie (ss. 5-10) oraz Zakończenie (ss. 246-248). Zawartość treściowa rozdziałów zostanie omówiona w następnej części recenzji.

Zaproponowany podział treści i jej grupowanie mieści się w opinii recenzenta w kanonach przyjętych dla prac na stopień doktora nauk w dziedzinie nauk społecznych, dyscyplinie nauk o socjologii. Należy silnie podkreślić, że w ocenianej pracy wątki użyteczne przeważają nad poszukiwaniami w teorii i dążeniem do jej rozwijania – co struktura pracy w pełni potwierdza. Uwaga ta znajduje swoje odzwierciedlenie w zawartości prowadzonych i opisanych w poszczególnych rozdziałach i ich częściach rozważaniach a szczególnie w sposobie formułowania założeń pracy oraz w treści zakończenia.

Odnosząc się do spełnienia wymagań formalnych, w tym poprawności językowej recenzent pozytywnie ocenia umiejętność posługiwania się językiem polskim przez Autorkę pracy. Nieliczne, znajdujące się w pracy tabele, rysunki i wykresy są opisane prawidłowo. Ogólnie oceniając, edycyjnie praca jest przygotowana na dobrym poziomie.

Reasumując oceniam strukturę pracy jako mieszczącą się w kanonie dyscypliny i nie budzącą zastrzeżeń. Pozwalając sobie na osobistą refleksję stwierdzam, że czytanie i analizowanie treści recenzowanej pracy było dla mnie jako recenzenta dużym wyzwaniem, bowiem od kilku lat prowadzę badania i rozważania w obszarze nauk o zarządzaniu. W obrębie tej dyscypliny „poetyczne” sformułowania wykorzystane przez Autorkę do nadawania tytułów poszczególnym rozdziałom czy podrozdziałom raczej nie często się spotyka. Recenzowana praca przypominała, o mojej uniwersyteckiej proveniencji i pozwoliła na refleksję o tym, że zbyt daleko w nauce odchodzimy czasami od pięknego obrazowania i nazywania organizacyjnej rzeczywistości na wzór kultowej pracy *G. Morgana, Obrazy organizacji. Warszawa 1999*. Zastosowany konstruktywizm jako podejście poznawcze w zaprojektowanych i zrealizowanych badaniach uwidocznił się w pełni w celnie puentujących problem tytułach poszczególnych części oraz płynnym i lekkim języku prowadzonego wywodu.

(3) założenia badawcze tj. cel rozprawy, pytania badawcze/hipotezy, tytuł, metody badawcze oraz zawartość merytoryczna pracy i wartość naukowa pracy,

Założenia badawcze rozprawy zgodnie z oceną recenzenta zostały przedstawione w dwóch rozdziałach *Rozdział I W zwierciadle historii polskich firm rodzinnych – założenia metodologiczne i przebieg badań* oraz *Rozdział III Wartości w firmach rodzinnych – symptomatyczny czynnik czy kontekst funkcjonowania?* (ss. 83-101). Zasadniczym problemem eksplorowanym w recenzowanej pracy jest wyjaśnienie mechanizmu

oddziaływania wartości na funkcjonowanie firm rodzinnych (s. 83). Zidentyfikowany problem badawczy został osadzony w perspektywie interdyscyplinarnej: socjologia – ekonomia a właściwie zarządzanie, jaka wyłoniła się - między innymi - z namysłu nad rozważaniami prowadzonymi przez M. Webera (*Etyka protestancka a duch kapitalizmu*). Kluczowa dla prowadzonego w recenzowanej pracy wywodu jest teza o *wartościach rozumianych jako aprobowanych stanach rzeczy i sposobach postępowania jako konstruktach mających znaczenie dla sposobu funkcjonowania firm rodzinnych i ich kultury organizacyjnej* (s.84). Firmy rodzinne można zdefiniować jako podmiot gospodarczy, gdzie funkcje zarządzania podmiotem bądź inspekcja własnościowa pozostaje w rękach reprezentantów rodziny, natomiast w działaniu subiekta gospodarczego jest w pełni aktywny więcej aniżeli jeden członek rodziny. Aktywność ta może przejawiać się we własności, współwłasności czy też zaangażowania formalnego bądź nieformalnego wkładu w kierowaniu firmą. Z tak postawionej tezy wyłoniła się potrzeba namysłu nad tym jakie są owe wartości, ich stratyfikacja i wpływ na sposób prowadzenia biznesu w organizacjach nazywanych przedsiębiorstwami rodzinnymi. Autorka sformułowała swój взгляд badawczy jako (s.11) *eksplanacja wartości charakterystycznych dla polskich firm rodzinnych, jako determinantów ich funkcjonowania*). W opinii recenzenta wybrana została ciekawa optyka badawcza, ale dyskusyjne jest niewielkie jej osadzenie w teorii dyscypliny. Generalnie jest to główny dostrzegany mankament pracy. Oceniając prowadzone w pracy rozważania recenzent zauważa bardzo dobre przygotowanie Doktorantki do prowadzenia badań naukowych z punktu widzenia umiejętności doboru metod badawczych i ich zastosowania w procesie zbierania informacji, rzetelność w gromadzeniu i analizowanie uzyskanego materiału oraz zdecydowanie słabsze umiejętności pracy/syntezy w teorii dyscypliny i wskazywania na te rezultaty pracy własnej, które przyczyniły się do jej wzbogacenia. Potwierdzeniem tego ostatniego jest między innymi stwierdzenie podsumowujące całą pracę badawczą zawarte w zakończeniu *...przeprowadzona analiza pozwoliła nie tylko zidentyfikować wartości i ich znaczenie w firmach rodzinnych, ale także odpowiedzieć na pytanie, czy możliwe jest wskazanie czynników, które wpływają na ich określanie i utrzymanie* (s. 246). W pracy awansowej argumentami za podjęciem badań są wyniki analizy literatury i dostrzeżona luka (brak mocy wyjaśniającej zachowania podmiotów w zasobie dotychczasowej wiedzy) w teorii dyscypliny, którą badania wypełniają (lub nie, jeśli falsyfikujemy założenia) a nie diagnoza obserwowanych w praktyce zachowań organizacyjnych. Efekty diagnozy i wyniki uogólnionych obserwacji praktyki wspierają argumenty wydobyte z analizy literatury. Praktyka, – czyli rzeczywiste reguły i rutyny obserwowane w życiu organizacji i jej otoczeniu – jest tylko dopełnieniem i środowiskiem, w którym badania się prowadzi i na potrzeby, której formułuje się postulaty uylitarne nakierowane na sanację praktyk w obserwowanych/badanych organizacjach.

W założeniach badawczych przedstawiona została także opisowa operacjonalizacja kategorii wartości i sposoby jej definiowania oraz odniesienie badanej kategorii do założeń badawczych czynionych w podejściu socjologicznym (s. 86) i przedstawiona definicja autorska wykorzystywana w prowadzonych przez Doktorantkę badaniach i analizie ich efektów jako stwierdzenie... jako *aprobowane zasady, idee, przedmioty i ich cechy, stany rzeczy i przekonania będące podstawą działania firm rodzinnych* (s.85). Podniesiony w części dotyczącej oceny wykorzystanej w pracy literatury wątek polemiczny dotyczący ubogiej

warsztatowo analizy teoretycznego podejścia a szczególnie jego emanacji w podejściach teoretycznych rozwijanych na gruncie teorii socjologicznych i ekonomicznych jest głównie odniesiony do wyprowadzenia założeń badawczych pracy w odniesieniu do kategorii wartości. Centralna kategoria dla prowadzonych rozważań jaką są wartości ukazywana jest głównie w perspektywie praktyki (s. 89). Dyskusyjne w relacji do teorii dyscypliny oraz sposobu prowadzenia badań jest także stwierdzenie *...relacje międzyludzkie stanowią nośnik realnych wartości obecnych w firmach rodzinnych jednak to ich obecność decyduje o efektywności i skuteczności działań firm rodzinnych* (s.247). Zarówno efektywność jak i skuteczność są kategoriami dość dokładnie opisanymi w literaturze i są dobrze zoperacjonalizowane. W tej kwestii recenzent stoi na stanowisku, koniecznej odpowiedzialności za używane konstrukty i jeśli już Autor ich używa weryfikowania stwierdzeń np. o efektywności czy skuteczności nie tylko subiektywną oceną głoszonych przez respondentów sądów Ale całym aparatem diagnostycznym typowym dla pomiaru efektywności czy skuteczności opisanym we wcześniejszych pracach badawczych. Główne pytanie badawcze o to *...jakie wartości, wyrażające się w funkcjonowaniu polskich firm rodzinnych, są charakterystyczne dla tych organizacji i w jaki sposób determinują one wielowymiarowe procesy ich działalności* (s.11) poddano prawidłowo dezagregowaniu na 8 pytań dodatkowych pozwalających na lepsze zdiagnozowanie badań materii. Pewnym niezrozumiałym dla recenzenta zabiegiem jest wielokrotne formułowanie celu głównego prowadzonych rozważań. W *Rozdział I W zwierniście historii polskich firm rodzinnych – założenia metodologiczne i przebieg badań* (ss. 11-51). został on sformułowany trzykrotnie, za każdym razem w nieco innym brzmieniu... s.11 *celem głównym zrealizowanych badań była eksplanacja wartości charakterystycznych dla polskich firm rodzinnych, jako determinantów ich funkcjonowania ...s. 13 badanie miało na celu identyfikację wartości, na których opierają swoje funkcjonowanie firmy rodzinne s. 15 głównym jego celem* (tj. badania) *było uchwycenie i opisanie fenomenu firm rodzinnych w jego „naturalnych” warunkach, zrozumienie zjawiska z perspektywy badanego, a także tego, jakie znaczenie nadaje on własnemu doświadczeniu*. Recenzent oczekuje, iż w trakcie publicznej rozprawy Autorka wyjaśni dlaczego zdecydowała się na taki zabieg.

Zaplanowane przez Doktorantkę postępowanie badawcze zostało osadzone w (s.15) *perspektywie konstruktywistycznej w paradygmacie teorii ugruntowanej* bowiem jak wnioskujemy z treści rozstrzygnięć, prowadzone badania mają w głównej mierze charakter wyjaśniający, a nie rozstrzygający. Nie koncentrują się jedynie na poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie o wartości respektowane w firmach rodzinnych a ich celem jest głównie zrozumienie stanu rzeczy i zjawisk i wpływu na funkcjonowanie organizacji. Recenzent pozwala sobie w tym miejscu na wątek polemiczny, wynikający być może z nienależytego rozeznania w metodologii nauk o socjologii. Otóż, oczywistym jest, że wybór paradygmatu zależy od osobistych preferencji, wiedzy, doświadczenia oraz oceny jego przydatności i adekwatności w stosunku do problemu badawczego. Dla recenzenta nieco mylące jest stwierdzenie o *perspektywie konstruktywistycznej w paradygmacie teorii ugruntowanej*. W ocenie recenzenta możliwe są dwa stanowiska w kontekście paradygmatu: paradygmat pozytywistyczny oraz paradygmat interpretatywno-symboliczny – takimi posługujemy się w metodologii nauk o zarządzaniu. Jak pisze Sułkowski (Ł. Sułkowski, *Epistemologia i metodologia zarządzania*, PWE, Warszawa 2012) w paradygmacie pozytywistycznym

badania prowadzone są na poziomie uogólniania, weryfikacji oraz przewidywania. Przedmiotem badań jest obiektywnie istniejąca rzeczywistość organizacyjna, stąd istotny jest obiektywny zewnętrzny punkt widzenia badacza, który dąży do poznania obiektywnego, wolnego od wartościowania. Relacje między składnikami rzeczywistości mają charakter przyczynowo-skutkowy oraz powtarzalny. Natomiast w paradygmacie interpretatywno-symbolicznym badania koncentrują się na opisywaniu współzależności w złożonych strukturach społecznych. Teorie naukowe mają koncentrować się na wydobywaniu intersubiektywnym zróżnicowaniu sensu i interpretacji aktorów organizacyjnych. Tak jak wskazano powyżej jest to tylko polemika recenzenta ze stanowiskiem Autorki, która być może uzna za stosowne odniesienie się do niej w trakcie publicznej obrony.

Tak jak wskazano powyżej Doktorantka ciekawie zaplanowała realizację badań empirycznych wykorzystując ku temu szerokie spektrum narzędzi i instrumentów przypisanych do metod jakościowych co zostało dobrze opisane w części 1.2 *Metodyka badań: podejście narracyjne, storytelling i zastosowane techniki*; 1.3.1. *Badania jakościowe, teoria ugruntowana i postulat nauki wolnej od wartościowania*; 1.3.2. *Wartościowa opowieść – czyli podejście narracyjne i metoda storytellingu* oraz 1.4. *Długa historia i ostatnia prosta – czyli konstruowanie projektu badawczego i dekonstrukcja narracji*. Zabieg ten pozwolił na pozyskiwanie informacji z wielu źródeł – czyli tzw. triangulację. Recenzent docenia świadomie podążanie do zapewnienia większej rzetelności podczas gromadzenia danych i dążenia do trafności późniejszego wnioskowania jako następstwa zarówno triangulacji danych oraz triangulacji metodologicznej. Triangulacja danych sprowadza się do oparcia badań na danych pochodzących z kilku źródeł pierwotnych i wtórnych. Natomiast, triangulacja metodologiczna koncentruje się na możliwości wykorzystania różnych metod i technik badawczych. Za wyborem takiego podejścia - jak wnosi recenzent po zapoznaniu się z całością pracy - przemawiało kilka argumentów. Po pierwsze, triangulacja pozwoliła zwiększyć pewność otrzymanych wyników badań empirycznych, umożliwiła uchwycenie problemu badawczego w sposób kompleksowy oraz przyczyniał się do wykrycia odbiegających od normy wymiarów/charakterystyk danego zjawiska. Po drugie, triangulacja przyczyniła się do zapewnienia odpowiedniego poziomu wiarygodności i może ograniczenia poziom błędu wnioskowania co powinno przyczynić się do osiągnięcia wysokiego poziomu nasycenia teorii. Tę część pracy – czyli zaprojektowanie i opis warsztatu badawczego recenzent ocenia bardzo wysoko i wskazuje jej rzeczywistą istotność dla pozytywnej oceny całości dysertacji.

Wybranemu podejściu badawczemu podporządkowano algorytm postępowania badawczego (s. 31). Pierwszym etapem badania była analiza danych zastanych omówiona w części 1.5.1. *Didaskalia – desk research*, oraz analiza narracji 1.5.2. *Once upon a time – analiza narracji (historie polskich firm rodzinnych)*. Z uwagi na fakt, iż gromadzony materiał był trudno porównywalny i niewystandaryzowany (zasadnicze ograniczenie badań jakościowych) Doktorantka przygotowała i wyczerpująco omówiła zastosowane sposoby kodowania, ogniskowania i rangowania danych na etapie ich analizy i interpretacji (ss. 37-43). Jako zdecydowanie przemawiające za rzetelnością Doktorantki należy uznać także przygotowanie szczegółowego opisu próby badawczej, w tym jej liczebności, charakterystyki i sposobu doboru (ss. 43-51).

Część teoretyczna to w głównej mierze treści zawarte w rozdziale drugim (*Rozdział II Firma rodzinna jako obszar bada naukowych ss. 52-82*), być może - w zamyśle Autorki - również *Rozdział III Wartości w firmach rodzinnych – symptomatyczny czynnik czy kontekst funkcjonowania?* (ss. 83-101), ale ten ostatni recenzent pozwolił sobie zakwalifikować do części metodycznej. Rozdział II poświęcono omówieniu charakterystyk przedsiębiorstw rodzinnych jako bytu organizacyjnego, sposobów jego definiowania, opisanie otoczenie mikro i makroekonomicznego, w którym działają te podmioty oraz omówienia wyników wybranych badań naukowych nad problemami funkcjonowania przedsiębiorstw rodzinnych w Polsce. Doktorantka prawidłowo interpretuje przesłanki ożywienia zainteresowania życiem organizacyjnym firm rodzinnych w ostatnich latach w Polsce, przytaczając zarówno ekonomiczne jak i wynikające z badań prowadzonych głównie w domenie zarządzania (2.1. *Fundamentalia – specyfika i geneza zainteresowania naukowego firmami rodzinnymi*) przykłady. Na wyróżnienie zasługuje część poświęcona zagadnieniom definicyjnym (ss. 56-72), Nieco polemiczne dla recenzenta są wprowadzone w tej części wątki dotyczące definiowania kultury organizacyjnej (s.59). Ten konstrukt jest często w recenzowanej pracy wykorzystywany w warstwie werbalnej, nieledwie - posługując się „malowniczym” obrazowaniem Doktorantki - jak koń trojański. Recenzent przyzwyczajony do dyscypliny nauk o zarządzaniu uważa, że częste odnoszenie się do tej kategorii powinno skutkować zbadaniem owej kultury organizacyjnej w firmach rodzinnych i zidentyfikowaniem jej wymiarów jednym z olbrzymiej grupy instrumentów pomiarowych http://ucalgary.ca/~taras/_private/Culture_Survey_Catalogue.pdf. Taki zabieg (tj. zbadanie kultury organizacyjnej wykorzystując na przykład kwestionariusz Camerona/Quinna http://kolegia.sgh.waw.pl/pl/KZiF/czasopisma/zeszyty_naukowe_studia_i_prace_kzif/Documents/studia.104.pdf#page=9) pozwoliłby potem na formułowanie sądów wartościujących, W przestrzeni publicznej nadużywamy i nieco na wyrost interpretujemy kategorię kultura organizacyjna. Dodatkowo należy podkreślić, że czym innym są wartości przestrzega przez przedsiębiorców rodzinnych a czym innym wymiary i ich przejawy odnoszone do konstruktu kultura organizacyjna.

W zakończeniu prowadzonych rozważań Autorka słusznie zauważa, że (s.69) kwestie odnoszące się do definicji firmy rodzinnej oraz jej obiektywnych i subiektywnych elementów nie wyczerpują całego spektrum kryteriów i wieloaspektowości zagadnienia. Cenne rozważania w rozdziale II dotyczą także opisu tematyki badań i zastosowanych w nich metod badawczych w odniesieniu do problematyki firm rodzinnych (ss.72-74). Zaskakujące jest po raz następny sformułowanie w tej części pracy celu badań własnych, jako stwierdzenia, że *badania własne planowane do realizacji na potrzeby niniejszej pracy mają zweryfikować wiedzę na temat wartości w funkcjonowaniu firm rodzinnych i zapłacić lukę w tym obszarze, a także dostarczyć oceny możliwości wykorzystania kategorii wartości do definiowania firm rodzinnych oraz określania ich własności determinowanych przez kluczowe wartości* (ss.79-80). Tym razem sformułowanie celu jest na takim poziomie zagmatwania językowego, że recenzent „spuści zasłonę milczenia” i nie będzie polemicznie odnosił do jego zawartości.

Na część empiryczną składają się trzy rozdziały: *Rozdział IV Keep going – specyfika funkcjonowania firm rodzinnych na podstawie analizy ich historii* (ss. 102-150), *Rozdział V Scarum – wartości w funkcjonowaniu firm rodzinnych* (ss. 151- 215) oraz *Rozdział VI Narrator wszechwiedzący, czyli narracja o narracjach* (ss. 216-245). Wszystkie wskazane

trzy części można ocenić jako rzetelne studium pozwalające na podążanie z Doktorantką zaproponowanymi przez Nią meandrami pozwalającymi na identyfikowanie zasad funkcjonowania firm rodzinnych w Polsce i poszukiwanie wartości jako czynnika krytycznego dla rozwoju i osiągniętych

rezultatów przez przedsiębiorców rodzinnych. Recenzent wysoko ocenia omawiany proces poznania i budowania własnego rozumienia wyłaniających się kontekstów i nadawania im znaczeń. Jeszcze raz podkreślam bardzo erudycyjne „bawienie się” słowem i ich sensem przez Doktorantkę jako pozytyw ocenianej pracy, aczkolwiek czasami Doktorantka w ferworze narracji przypisuje słowom i konstruktom znanym z teorii nowe – intuicyjne - obszary znaczeniowe.

Oceniając prowadzone w pracy rozważania recenzent zauważa bardzo dobre przygotowanie do prowadzenia badań naukowych z punktu widzenia umiejętności doboru metod badawczych i ich zastosowanie w procesie zbierania informacji oraz zdecydowanie słabsze umiejętności pracy w teorii dyscypliny.

Polemiczne zdanie recenzent wyraża wobec przygotowanego przez Doktorantkę Zakończenia (ss. 246-248). Z reguły zakończenie jest prowadzone w narracji: implikacje dla teorii, implikacje dla praktyki, ograniczenia prowadzonych badań oraz wyłaniające się przyszłe problemy badawcze. W ocenianym zakończeniu tego nie ma. Podstawową dyskutowaną perspektywą jest ta wynikająca z przekonania Autorki co do tego co zidentyfikowała i jakie to może mieć znaczenie dla praktyki funkcjonowania firm rodzinnych. Jako zakończenie pracy doktorskiej jest to zbyt asocjacyjny tekst, zatem trudno sformułować jego w pełni pozytywną ocenę bowiem z reguły w zakończeniu pracy naukowej a szczególnie monografii awansowej (a doktorat w pewnym sensie należy właśnie do grupy monografia awansowa) Autor pokazuje o co prowadzone przez niego rozważania wzbogacają dyscyplinę.

Recenzent nie ma zastrzeżeń do obecnie sformułowanego tytułu: *Symptomatyczny czynnik czy kontekst funkcjonowania? Rola wartości w funkcjonowaniu firm rodzinnych w Polsce – analiza z wykorzystaniem storytellingu*, chociaż zostawienie tylko drugiego członu wydaje się bardziej adekwatne do zamieszczonych w pracy rozważań.

(4) dobór źródeł i literatury naukowej

Autorka wykazała w spisie bibliograficznym wykorzystanie łącznie w dysertacji 265 jako pozycje zwarte, artykuły, raporty oraz 9 adresów internetowych. Ilość publikacji, a szczególnie ich struktura (znacząca ich część to pozycje anglojęzyczne) oraz sposób doboru pozytywnie świadczą o umiejętności prowadzenia kwerendy literaturowej oraz o dobrym rozeznaniu studiowanego tematu przez Doktorantkę. Mankamentem zaprezentowanego w treści doboru jest brak wymaganego obecnie tzw. systematycznego przeglądu literatury wspartego wykorzystaniem narzędzi bibliometrycznych czyli w części wprowadzającej lub w początkowym podrozdziale rozdziału teoretycznego wskazania algorytmu według którego były dobierane artykuły do analizy np. słowa kluczowe, zawartość abstraktu i nazwa bazy z której były pobierane źródła. Następnie brakuje przedstawionego sposobu filtrowania i wyboru głównych publikacji, w nurcie teoretycznym w perspektywie których prowadzone są rozważania. W późniejszych pracach naukowych sugeruję wykazanie ogromu pracy własnej poprzez wprowadzenie podrozdziału opisującego metodę doboru publikacji do studiów

literaturowych oraz sposobu selekcji materiału do analizy, warto się zapoznać między innymi z następującą pozycją: *W. Czakona Metodyka systematycznego przeglądu literatury*. <http://www.wojciech.czakon.com/pub/metodyka-systematycznego-przeglądu-literatury.pdf> i wprowadzić na stałe wnioski z przeczytania jej płynące do własnych prac badawczych.

Z uwagi na tematykę oraz sposób narracji zaprezentowany w dysertacji, na pozytywne wyróżnienie zasługuje także fakt powołania przez Autorkę adresów wielu opisów funkcjonowania przedsiębiorstw rodzinnych zamieszczonych na stronach internetowych (aneks 4. *Opinie na temat firm rodzinnych, których narracje poddano analizie (narracje zastane i wywołane)*) jako strumieni informacji wykorzystywanych do kształtowania opinii na temat wizerunku poszczególnych podmiotów i praktyk zarządczych w nich dominujących.

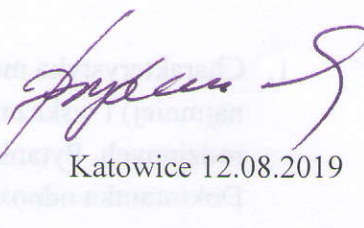
Zaprezentowane w spisie literatury oraz wykorzystane w treści rozprawy źródła informacji oceniam jako spełniające kryterium prawidłowej analizy na potrzeby prowadzonych rozważań w recenzowanej pracy badawczej. Ocena powołanych pozycji literatury jest bardziej niż pozytywna, bowiem Autorka wykorzystwała w większości publikacje o charakterze stricte naukowym, rzadko sięgając do pozycji popularnonaukowych. Często odwołuje się przy tym do myśli anglosaskiej i wyników badań opisywanych w tym kręgu kulturowym, nie zapominając jednak o dokonaniach badawczych przedstawianych przez polskich naukowców. Dobór źródeł informacji jest wystarczający dla przygotowania i zrealizowania poprawnych badań pozwalających o ubieganie się o uzyskanie stopnia naukowego, aczkolwiek tak jak zostało napisane powyżej w trakcie następnej pracy badawczej należy posłużyć się już narzędziami bibliometrycznymi do udokumentowania zakresu własnej kwerendy. Dobra znajomość podstawowej dla tematyki literatury przedmiotu, także prac o charakterze praktycznym, przełożyła się na sposób precyzowania, analizowania, a następnie syntetyzowania problemów oraz na jakość wnioskowania, który uznaję za bardzo dobry.

Konkluzja

Zaprezentowane wnioski, dyskusja nad możliwymi praktycznymi zastosowaniami wyników prowadzonych analiz oraz uwagi odniesione do całej rozprawy skłaniają do stwierdzenia, że cele pracy zostały przez Autorkę zrealizowane w stopniu uzasadniającym pozytywną ocenę merytoryczną recenzowanej rozprawy. Podniesione zastrzeżenia, choć istotne z punktu widzenia recenzenta, nie mają istotnego wpływu na moją pozytywną ocenę rozprawy w omawianym zakresie. W ocenie recenzenta Autorka dysertacji wykazała dużą znajomość praktycznych w mniejszym teoretycznych aspektów omawianej materii. Poszczególne rozdziały wprowadzają treści niezbędne dla badania zaproponowanego tematu i zakresu podjętych rozważań.

Reasumując, stwierdzam, że przedstawiona do oceny rozprawa **pracy doktorskiej magister Joanny Lajstet pt. *Symptomatyczny czynnik czy kontekst funkcjonowania? Rola wartości w funkcjonowaniu firm rodzinnych w Polsce – analiza z wykorzystaniem storytellingu*, promotor dr hab. Arkadiusz Karwacki, prof. UMK w Toruniu** spełnia wymogi ustawy z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o

stopniach i tytule w zakresie sztuki z późniejszymi zmianami i odnosi się do elementu wyszczególnionego w powołanej regulacji w artykule 13, punkt 1 w którym czytamy: *Rozprawa doktorska, przygotowywana pod opieką promotora albo pod opieką promotora i promotora pomocniczego, o którym mowa w art. 20 ust. 7, powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne dokonanie artystyczne oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej* następnie na podstawie rozporządzenia MNiSW z dnia 19 stycznia 2018r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora wobec powyższego **wnioskuje o dopuszczenie Autorki pracy do dalszych faz przewodu doktorskiego.**



Katowice 12.08.2019

Katowice 12.08.2019

Katowice 12.08.2019

Prof. zw dr hab. Aldona Frączkiewicz-Wronka,

Katedra Zarządzania Publicznego i Nauk Społecznych

Wydział Ekonomii

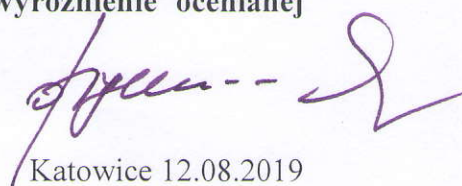
Uniwersytet Ekonomiczny Katowice

**Pytania do Doktorantki i wniosek o głosowanie nad możliwością wyróżnienia pracy
Dotyczy: praca doktorska magister Joanny Lajstet pt. Symptomatyczny czynnik czy
kontekst funkcjonowania? Rola wartości w funkcjonowaniu firm rodzinnych w Polsce –
analiza z wykorzystaniem storytellingu, promotor dr hab. Arkadiusz Karwacki, prof.
UMK w Toruniu**

Pytania do Doktorantki w trakcie publicznej obrony dysertacji

1. Charakterystyka metod badawczych dedykowanych kulturze organizacyjnej (kilku co najmniej) i wskazanie na ich zastosowanie w badaniach podejmowanych w firmach rodzinnych. Pytanie jest konsekwencją tego, że w recenzowanej pracy bardzo często Doktorantka odnosi się do kultury mieszając kilka różnych jej wymiarów
2. Z uwagi na to że ex lege praca doktorska ma wzbogacić dyscyplinę proszę o odpowiedź na pytanie recenzenta o to jakie znaczenie dla rozwoju teorii dyscypliny mają podjęte przez Doktorantkę badania.

Recenzent wskazuje także na możliwość poddania pod głosowanie w części niejawnej posiedzenia komisji ds. przewodu doktorskiego magister Joanny Lajstet pt. *Symptomatyczny czynnik czy kontekst funkcjonowania? Rola wartości w funkcjonowaniu firm rodzinnych w Polsce – analiza z wykorzystaniem storytellingu*, promotor dr hab. Arkadiusz Karwacki, prof. UMK w Toruniu (po pozytywnym przebiegu obrony pracy) wniosku o przyjęcie uchwały o rekomendowaniu Radzie Wydziału Humanistycznego Uniwersytetu im. Mikołaja Kopernika w Toruniu wniosku o wyróżnienie ocenianej dysertacji



Katowice 12.08.2019