

Dr hab. Elżbieta KOWALCZYK, prof. UEP

Poznań, 19.05.2021

## RECENZJA

**Rozprawy doktorskiej Pana mgra inż. Adama PIONTKA**  
**pt. *Model zarządzania zaufaniem interpersonalnym w Policji***  
**napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Dagmary LEWICKIEJ**  
**oraz promotor pomocniczej dr Joanny DZIĘDZIORY**  
**w Akademii WSB w Dąbrowie Górniczej**

### 1. Wstęp

Podstawą sporządzenia recenzji jest pismo z dnia 30.03.2021 sygnowane przez Pana prof. dr hab. Marka Lisińskiego, Przewodniczącego Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o zarządzaniu i jakości Akademii WSB w Dąbrowie Górniczej.

1

Mając na uwadze ustawowe kryteria i wymogi stawiane rozprawom doktorskim w kolejnych punktach opracowanej recenzji odniosę się do takich kwestii jak:

- [1] sformułowanie celu, problemu badawczego i hipotez badawczych, ich oryginalne ujęcie;
- [2] dobór i wykorzystanie metod badawczych i źródeł informacji;
- [3] konstrukcja struktury pracy i jej zawartość merytoryczna;
- [4] ocena językowej i formalnej strony rozprawy.

Recenzowana praca liczy 243 stron tekstu zasadniczego, dodatkowo 23 strony zajmują spisy referencji, rysunków, tabel oraz załączniki. Całość rozważań lokuje się w obszarze nauk o zarządzaniu i jakości.

## 2. Wybór tematu, celu i sformułowanie hipotez badawczych oraz ich oryginalne ujęcie

Temat rozprawy jest bardzo aktualny i wpisuje się w nurt badań nad rolą zaufania interpersonalnego w relacjach organizacyjnych. Autor osadził swe rozważania w kontekście służby w Policji. Zabieg ten uważam za słuszny, biorąc pod uwagę charakter pracy oraz rolę jaką odgrywa w niej wzajemne zaufanie. Część teoretyczna oparta jest na dobrze wyselekcjonowanych źródłach literatury przedmiotu, wzbogacona o część praktyczną prezentującą specyfikę działania Policji Polskiej, natomiast część empiryczna opiera się na badaniach ilościowych, jakościowych oraz analizie dokumentów wewnętrznych. Autor dzięki rzetelnym i pogłębionym studiom proponuje, zweryfikowany statystycznie i zapowiedziany w tytule rozprawy, model zaufania w Policji. Czyni to pracę dziełem oryginalnym.

2

Celem głównym pracy Autor uczynił „opracowanie modelu zarządzania zaufaniem interpersonalnym w Policji” (s.11). W mojej ocenie brzmi on zbyt zbieżnie z tytułem rozprawy, co nie umniejsza ambitnego wyzwania, jakie postawił sobie mgr inż. A. Piontek. Celowi głównemu podporządkowane zostały cele szczegółowe podzielone na cztery obszary - teoretyczny (4 cele), poznawczy (3 cele), metodyczny (1 cel), praktyczny (2 cele). Podział ten uważam za prawidłowy i dobrze oddający zamierzenia Doktoranta.

Z kolei hipoteza główna zawarta w dysertacji brzmi: „zaufanie interpersonalne w jednostkach Policji, kształtowane przez motywujące praktyki organizacyjne wpływa pozytywnie na odczucia funkcjonariuszy wobec pracy oraz uzyskiwane przez nich efekty pracy”. Natomiast osiem hipotez szczegółowych ukazuje jakie związki Autor zamierza badać. Uwagę zwraca użycie przez Doktoranta, zarówno w hipotezie głównej, jak i szczegółowych, sformułowania „wpływ”. Uprawniło go do tego wykorzystanie równań strukturalnych SEM oraz częściowo analiza regresji. Co prawda ta druga nie tyle bada

związek przyczynowo–skutkowy i następstwo czasów, co pozwala wskazać związek pomiędzy zmiennymi objaśnianymi a objaśniającymi (predyktorami) oraz przewidzieć zmiany zachodzące w ich obszarze. Zadaniem badacza jest zatem wskazać które zmienne mieszczą się w zbiorze objaśnianym, a które w objaśniającym. Z tym zadaniem Doktorant sobie poradził, wskazując związki oraz ich kierunki pomiędzy badanymi zmiennymi.

**Podsumowując, wybór tematyki badań oraz sposób sformułowania celów i postawione hipotezy, znajdują uzasadnienie w warstwie naukowej, jak i praktycznej. Praca pod powyżej ocenianym względem spełnia wymogi stawiane pracom doktorskim lokowanym w obszarze nauk społecznych. Jest oryginalnym ujęciem problemu naukowego.**

### **3. Dobór i wykorzystanie metod badawczych oraz źródeł informacji**

Zagadnieniom metodycznym Autor dysertacji poświęcił rozdział trzeci, w którym bardzo szczegółowo omówione zostały wykorzystane metody badawcze oraz narzędzia analiz statystycznych. Na stronie 127 zamieszczony został teoretyczny model zaufania interpersonalnego w Policji, zawarto w nim dwie kategorie zaufanie wraz z ich wymiarami oraz takie czynniki jak motywujące praktyki organizacyjne oraz atmosferę, satysfakcję i efekty pracy. Model jest bardzo przejrzysty i ukazuje w sposób graficzny treści zawarte w hipotezach. Zastanawiający jest brak uwzględnienie w modelu związku pomiędzy zaufaniem wertykalnym a horyzontalnym.

Z kolei na stronie 135 Autor zamieścił schemat procesu badawczego, w oparciu o który mogę stwierdzić że był on prawidłowy. W badaniach mgr inż. A. Piontek wykorzystał metodę triangulacji badawczej – prowadząc badania ilościowe (ankietą objął 512 funkcjonariuszy), jakościowe – wywiady pogłębione z 11 parami biorącymi udział w turnieju „Patrol Roku”. By przeprowadzić badania ankietowe Doktorant opracował i zwalidował, zgodnie ze sztuką i nauką postępowania metodycznego, kwestionariusz badający sześć głównych konstruktów. Jego zawartość dopasowana została do terenu prowadzonych

badania, a cechy psychometryczne są bardzo dobre. W celu przeprowadzenia indywidualnych wywiadów pogłębionych opracowane zostały ich scenariusze.

W badaniach oprócz statystyk opisowych posłużono się m.in. metodami korelacyjnymi, analizą regresji i równaniami strukturalnymi. Mój niedosyt wzbudził fakt, że SEM nie zostało zobrazowane w typowy dla tej analizy sposób. Szkoda, że Autor opisując wyniki średnie dla każdego z itemów tworzących poszczególne kategorie, opierał swoje wnioskowanie na skrajnych wartościach w poszczególnych kategoriach, nie dokonując statystycznej analizy istotności różnic między średnimi. Stąd nie można mieć pewności, że uzyskane wartości są w istocie różne. Ponadto Doktorant założył, że skala Likerta jest z natury porządkowa, co tłumaczy wykorzystanie przez Niego współczynnika korelacji rho-Spearmana. Jednakże to co czyni skalę Likerta porządkową jest nieparametryczność rozkładu (decyzję taką można podjąć w oparciu o skośność i kurtozę, ale tych informacji w pracy nie znalazłam), w przypadku rozkładów normalnych przyjmuje się założenie o iloczynowym jej charakterze.

4

Badania jakościowe, tj. analiza treści wywiadów została zaprezentowana w rozdz. 5 i jest prawidłowo przeprowadzona. Dostarcza wielu interesujących informacji i pogłębia wiedzę w badanym obszarze.

W pracy Autor oparł się na 333 pozycjach literatury polskiej i zagranicznej, 11 Aktach Prawnych, 5 źródłach pochodzących z czasopism branżowych oraz 19 źródłach internetowych. Co utwierdza mnie w przekonaniu, że zgłębił wiedzę konieczną do opracowania rozprawy doktorskiej.

**Podsumowując powyższe uwagi należy podkreślić, że od strony metodycznej praca jest dobrze opracowana i spełnia w pełni wymogi stawiane pracom doktorskim. Autor wykazał się umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.**

#### 4. Struktura pracy i jej zawartość merytoryczna

Recenzowana dysertacja składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów i zakończenia. Dodatkowo są w niej zawarte spisy referencji, tabel, rycin, załącznik z ankietą i schematem wywiadów oraz streszczenie w języku polskim i angielskim.

Pierwszy rozdział ma charakter praktyczny i opisuje organizację i formy działania Policji. Na podkreślenie zasługuje fakt, że Autor w sposób syntetyczny przedstawia kontekst i teren własnych badań empirycznych. Ukazuje też badane konstrukty takie jak motywujące praktyki organizacyjne, satysfakcję, atmosferę i efekty w pracy w nawiązaniu do uwarunkowań występujących w badanej organizacji.

Rozdział drugi ma charakter teoretyczny. W nim Autor przedstawia rolę zaufania w zarządzaniu organizacją zhierarchizowaną. Początkowo przytoczone zostały rozważania definicyjne dotyczące badanej problematyki, które obrazują z jednej strony bogactwo myśli naukowej, z drugiej odstawiają mankament nauk społecznych – wielość, często ząbajających się propozycji. Mgr inż. A. Piontek ukazał też ujęcia komponentów zaufania w ujęciu wybranych autorów. Część z nich, podobnie jak w przypadku definicji, jest bardzo zbliżona i zachodzi na siebie treściowo. Szkoda że Doktorant nie pokusił się o analizę wspólnych i rozdzielnych obszarów tychże propozycji. W rozdziale tym omówiono też konstrukt zaufania interpersonalnego, z jego podziałem na zaufanie wertykalne i horyzontalne. Ciekawe są też rozważania Autora na temat pomiaru tego konstruktu i trudności napotykanymi przez badaczy, głównie ze względu na latentny charakter zmiennej. Kluczowy dla tematu pracy jest podrozdział mówiący o sposobach kształtowania zaufania interpersonalnego w organizacji.

Rozdział trzeci zawiera omówioną wyżej metodykę postępowania badawczego, a czwarty i piąty poświęcono prezentacji wyników badań ilościowych, i jakościowych.

Rozdział szósty zawiera syntezę wyników badań, a Autor zaprezentował w nim zweryfikowany empirycznie autorski model zarządzania zaufaniem interpersonalnym w Policji. Tym samym mgr inż. A. Piontek zrealizował zawarty we wstępie cel dysertacji.

Doktorant pokusił się też o implikacje praktyczne oraz sformułował rekomendacje dla Policji. Wykorzystując w tym celu wiedzę teoretyczną, wyniki badań empirycznych oraz własne doświadczenie zawodowe.

**Podsumowując, zarówno struktura, jak i zawartość merytoryczna treści pracy zasługuje na pozytywną ocenę i spełnia wymogi stawiane pracom doktorskim.**

#### 5. Formalna strona rozprawy

Praca jest napisana poprawnym i komunikatywnym językiem. Przypisy i spisy zrobione są prawidłowo. Zdarzają się drobne uchybienia, takie jak brak rysunku 19 na stronie 164. Rysunki i tabele zostały poprawnie wykonane, a spisy i załączniki kompletne.

### KONKLUZJA KOŃCOWA

Biorąc powyższe pod uwagę stwierdzam, że rozprawa doktorska mgr inż. Adama Piontka pt. *Model zarządzania zaufaniem interpersonalnym w Policji* napisana pod kierunkiem prof. dr hab. Dagmary Lewickiej oraz promotor pomocniczej dr Joanny Dzieńdziory w Akademii WSB w Dąbrowie Górniczej, stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Jej Autor wykazał się ogólną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie Nauki o zarządzaniu i jakości, a także umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Recenzowana dysertacja spełnia zatem wymogi Ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki z dnia 14 marca 2003 (Dz. U. nr 65, poz. 595 z późniejszymi zmianami) i wnioskuję o jej przyjęcie i dopuszczenie do publicznej obrony.

6



Dr hab. Elżbieta KOWALCZYK, prof. UEP

Uniwersytet Ekonomiczny  
w Poznaniu  
al. Niepodległości 10  
61-875 Poznań  
tel. +48 61 856 90 00  
fax +48 61 856 90 00  
jednostka@ue.poznan.pl

[www.ue.poznan.pl](http://www.ue.poznan.pl)