

Kraków, dn. 9 stycznia 2016 r.



UNIwersytet  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

## Recenzja

rozprawy doktorskiej mgr Marcina Laberscheka

pt. *Symboliczne stanowienie władzy w instytucjach kultury*

napisanej pod kierunkiem naukowym dr hab. Łukasza Gawła

Wydział Zarządzania

i Komunikacji Społecznej

Instytut Kultury

### Uwagi wstępne

Na gruncie nauk humanistycznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu prac odnoszących się do przywództwa w organizacji jest stosunkowo niewiele, a w ujęciu postmodernistycznym, z wykorzystaniem narzędzi semiologicznych – zaproponowanym przez Doktoranta – zgoda nie ma wcale. Zatem Autor dysertacji, żadną miarą nie może być posądzony o tromtadrację, kiedy pisze, że jego praca zapełnia lukę w polskim piśmiennictwie naukowym, dotyczącym zarządzania (s. 7). Podzielam tę opinię, jednak – jak to zwykle u oceniających bywa – mam kilka uwag; o czym w dalszej części recenzji

Praca doktorska M. Laberscheka – jak to On sam podkreśla – z ducha jest posadowiona w paradygmacie postmodernistycznym. Dziś jest to użyteczna formuła badawcza, ale do niedawna (choć czasami jeszcze i dziś) budziła kontrowersje (por. opinie dotyczące znakomitej książki R. Batki *Golem, Awatar, Midas, Złoty Cielec*). Badacz, któremu przyklepiono łatkę postmodernisty, nie jest już dziś skazany na bezwzględny ostracyzm. Paradygmat postmodernistyczny w naukach o zarządzaniu zyskał prawo obywatelstwa za sprawą wybitnych uczonych (w tym także polskich), do których należy zaliczyć przede wszystkim prace: L. Smircich, B. Czarniawskiej (wcześniej B. Czarniawskiej-Joerges), J. Hassarda, D. Pyma, B.

ul. Prof. St. Łojasiewicza 4

PL 30-348 Kraków

tel. +48(12) 664 5569

+48(12) 664 5827

fax +48(12) 664 5569

e-mail: [kultura@uj.edu.pl](mailto:kultura@uj.edu.pl)

[www.wzks.uj.edu.pl](http://www.wzks.uj.edu.pl)

Sievers, M. Kostery czy Z. Bauman. Za pionierską pracę, która zapoczątkowała nurt postmodernistyczny w naukach o zarządzaniu na świecie, należy uznać monografię Garetha Morgana „Obrazy organizacji” (*Images of Organization*), natomiast na polskim gruncie pionierką w tym zakresie była Monika Kostera, która w 1996 r. opublikowała pracę zatytułowaną *Postmodernizm w zarządzaniu* [PWE, Warszawa 1996]. W przedmowie do tej monografii Andrzej Koźmiński napisał [tamże, s. 9-10]:

*W oczach wielu krytyków prace tego nurtu koncentrują się wyłącznie na „miękkich” stronach organizacji, odznaczają się zbytnim subiektywizmem, niekiedy radykalnym antypraktycyzmem (sprzeciwem przeciw czysto instrumentalnemu traktowaniu ludzi, grup i kultury), zbytnią ornamentyką i zawilocią stylu. Dlatego postmodernizm spotyka się niekiedy z niezrozumieniem, a nawet emocjonalnym sprzeciwem.*

Na takie *dictum* zwolennicy postmodernizmu w naukach o zarządzaniu twierdzili, że taki sposób widzenia jest jedynym z możliwych, bowiem dzięki niemu dostrzegamy chaos współczesnego świata, a działające w nim ponowoczesne organizacje są płynne, zmienne, fragmentaryczne. W tej sytuacji [tamże] możliwe są dwie drogi, pozwalające rozumieć ten stan: fundamentalizm lub konstruktywizm. Ten pierwszy wyraża się potrzebą szukania reguł, które będą rodzajem protezy dla chybliwych fundamentów. Stąd szukanie formuł, będących wyrazem uproszczenia badanego świata organizacji i takie trendy jak: *reengineering* czy *benchmarking*.

Drugi (konstruktywizm) jest zaprzeczeniem tego pierwszego. Wedle konstruktywistów rozumieniu świata służy tworzenie – *nomen omen* – własnych konstrukcji, których odbiciem są metaforyczne obrazy organizacji, takie jak maszyna, kultura, gra etc. Doktorant na podstawie badań własnych skonstruował cztery takie obrazy, którym – w zależności od zidentyfikowanego przez Niego stylu – przyporządkował nazwy: „misia”, „stróża”, „formalistki” i „kameleona”. Widać w tym fascynację G. Morganem i innymi badaczami nurtu postmodernistycznego, co nie jest bynajmniej zarzutem wobec Autora.

Po lekturze pracy mgr M. Laberscheka nadal jestem przekonany, że zarządza się zasobami. Jedynie my sami uznajemy co w danym przypadku jest tym zasobem. Może nim być ropa naftowa, gwoździe, pieniądze, ale też czas, wiedza czy wrażenia. W takim właśnie duchu utrzymana jest praca mgr Marcina Laberscheka. Na przykład na s. 140 Doktorant prowadzi interesujące rozważania dotyczące różnic między zarządzaniem symbolami a wrażeniami. I ma do tego prawo, a że czasami popełnia błędy. A któż z nas ich nie popełnia? Rzecz w tym, by korzystając z naukowego instrumentarium badać ten „najpiękniejszy ze światów”, bez nabożnego szacunku dla dotąd utartych poglądów. I Autor Dysertacji to robi.

## Tematyka – problem badawczy – konstrukcja pracy

Zarówno tematykę, jak i problem badawczy podjęte przez Doktoranta uważam za istotne we współczesnym świecie organizacji, zwłaszcza w jego humanistycznym obliczu. Także jej konstrukcję (z małymi wyjątkami – o czym w dalszej części) uważam za poprawną.

Mgr Marcin Laberschek za przedmiot swoich dociekań naukowych obrał symboliczne stanowienie władzy w instytucjach kultury i taki też tytuł nadał swojej prac. Z tego wynika problem badawczy, dotyczący obrazu władzy w świadomości podwładnych, którzy budują dyrektorzy ośrodków kultury wykorzystując do tego celu tworzone przez siebie znaki (s. 7). I stwierdzam stanowczo, że Doktorant rozwiązał ten dylemat nad wyraz – w sensie naukowym – urodziwie. A czasami wręcz błyskotliwie. Moja skromna raczej wiedza semiologiczna nie pozwala mi w sposób należyty ocenić (czy raczej docenić) tego akurat aspektu Jego pracy, ale odniesienie samej semiotyki (Doktorant jako użyteczniejsze dla Jego pracy uznał określenie semiologia; por. s. 55) do kwestii zarządzania oraz organizacji jako całości, uważam za bardzo ważne i dowodzące, że Autor wiele kwestii z tego obszaru badawczego przemyślał gruntownie, a za podstawę do przyjętych wniosków posłużyły mu wnikliwe badania jakościowe.

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska obejmuje 326 stron, podzielonych na 4 rozdziały, poprzedzone wstępem i podsumowane zakończeniem. Do tego obszerna bibliografia (192 pozycje) oraz spis grafik (sic). Dlaczego grafik, a nie rysunków? Być może jest w tym jakiś nieodgadniony dla recenzenta zamysł wynikający z – jak pisze Doktorant – nowego podejścia, którym jest „połączenie koncepcji zarządzania humanistycznego i postmodernistycznego rozumienia znaku” (s. 8).

Wstęp pracy zawiera wszystkie niezbędne elementy, które tego typu praca winna posiadać: uzasadnienie wyboru tematu, wskazanie przedmiotu badań, cel pracy oraz problem w formie pytania badawczego: jaki obraz władzy w świadomości podwładnych budują dyrektorzy ośrodków kultury wykorzystując w tym celu tworzone przez siebie znaki? We wstępie dysertacji znalazł się też fragment, który pozwala mi na stwierdzenie, że oto do grona uczonych trafia młody badacz, którego prace cechuje nie tylko wnikliwość, ale i szacunek dla badanych osób oraz dystans do samego siebie i własnych dokonań. M. Laberschek napisał, że po przeprowadzeniu analizy czterech badanych przypadków, uświadomił sobie, że odkrył jedynie „wierzchołek góry lodowej”, a dokładne poznanie badanego problemu organizacyjnego

pewnie nigdy nie będzie możliwe (s. 12). Po prawie trzystu stronach wnikliwych rozważań Autor stwierdzi z całym przekonaniem: „Wizyta w kolejnych instytucjach kultury i pozyskane informacje zmusiły autora do zrewidowania swojego założenia. Okazało się bowiem, że każda organizacja to inny „świat semiologiczny” (s. 296). Chodzi o to, że Autor miał nadzieję na odkrycie jakiejś wspólnej prawidłowości, zależności, modelu, który opisuje badane instytucje. Tymczasem niczego takiego nie znalazł. Chapeau bas!

Z drugiej jednak strony, kiedy Doktorant pisze we wstępie pracy, że w rozdziale pierwszym podjął „ostateczną próbę połączenia perspektywy postmodernistycznej z naukami o organizacji i zarządzaniu” (s. 9), to tu jednak dostrzegam tromtadrację, której nie tłumaczy młody wiek badacza. Takich stwierdzeń w pracy jest sporo. Choćby kwestia tego, że Autor rozstrzygnął kwestię „jaka jest różnica pomiędzy sprawowaniem władzy i stanowieniem władzy” (s. 11) czy „ostateczne rozstrzygnięcie się zagadnienia symbolicznego stanowienia władzy w organizacjach” (tamże; dziwny styl pisanie).

Jeśli idzie o formalną konstrukcję pracy to pierwszy rozdział traktuje o rozmaitych aspektach postmodernizmu i próbach zaadaptowania go do nauk o zarządzaniu. Drugi to spojrzenie semiologiczne na kwestie dotyczące organizacji. W trzecim Autor podjął się opisu stanowienia władzy w organizacjach. Czwarty, ostatni jest „skonsumowaniem” wyników badań, które Doktorant przeprowadził w czterech ośrodkach kultury i ten, jako mający charakter badawczy, wydaje mi się być najciekawszym, choć i pozostałym trzem urody naukowej nie brakuje.

Jak wspomniałem pracę Autor podzielił na cztery rozdziały. I taki podział badanych zagadnień wydaje się być logiczną konsekwencją przyjętej konwencji badawczej. Jednak rozłożenie materii badawczej jest cokolwiek ułomne. O ile rozdział pierwszy liczy 40 stron, to rozdział czwarty jest trzykrotnie dłuższy i ma tych stron aż 122. Ten brak proporcji w rozłożeniu materii badawczej sprawia, że jest ona mniej elegancka w sensie naukowym, niż mogłaby być.

Zakończenie pracy winno być jej podsumowaniem, a nie streszczeniem, choć uczciwie trzeba przyznać, że w „zakończeniu” Autor zawarł także wnioski, wynikające z jego pracy. I to one są najbardziej wyrazistym elementem tej części dysertacji. Podzielam pogląd Doktoranta, że głównym walorem jego pracy jest „skonfrontowanie nauk o organizacji i zarządzaniu z semiologią” (s. 301). Ale też warto zwrócić uwagę – o czym wspomniałem uprzednio – na zupełnie nie postmodernistyczny sposób myślenia Autora, kiedy stwierdza w zakończeniu, że

był przekonany, iż na podstawie badań uda mu się stworzyć uniwersalną typologię znaków wykorzystywanych w organizacji przez kierowników (s. 296). Stąd Doktorant nie podjął próby porównania badanych przypadków (s. 307). I słusznie uczynił. Za co już wcześniej wyraziłem mu moje uznanie.

### Poprawność merytoryczna i metodologiczna

O metodologii zastosowanej w pracy wspominałem już w uwagach wstępnych niniejszej recenzji. Wartość merytoryczna pracy jest ściśle połączona z metodologią, która – co należy podkreślić – jest mocną stroną dysertacji. Jako podstawowe narzędzie badawcze Doktorant wykorzystał – o czym wspominałem – ujęcie postmodernistyczne.

W pracy widoczne jest jednak pewne „rozwichrzenie” intelektualne i pewien brak konsekwencji. Na przykład Autor rysunki zawarte w pracy i tak też podpisane nazywa nie wiedzieć czemu – grafikami. Bogata bibliografia (jak wspominałem 192 pozycje) przypomina cokolwiek groch z kapustą. W pracy naukowej (nawet tej postmodernistycznej) obowiązuje pewien porządek. Zatem w bibliografii najpierw idą źródła prawa, potem monografie, potem artykuły etc. Rzecz cała winna przypominać rysunek Pietera Bruegla Starszego „Duże ryby zjadają małe ryby”. To także odnosi się do postępowania badawczego: pojęcia szersze idą przed węższymi.

Jednakże, co pragnę z całą mocą podkreślić, owo „rozwichrzenie” nie umniejsza mojego uznania dla dojrzałości intelektualnej (w sensie naukowym) mgr M. Laberscheka. Jego sądy są wyważone, a podejście do narzędzi badawczych zdystansowane. Choć praca powstała na gruncie paradygmatu postmodernistycznego, to jednak Autor dostrzega zalety wynikające z innych ujęć. Píše o walorach myślenia pozytywistycznego, które odpowiada ludzkiej potrzebie porządkowania świata, układania w pewne czytelne wzorce (modele). Taki „porządek” prowadzi czasami na manowce, co doktorant trafnie ilustruje przykładem modelu R. Mertona i M. Scholesa oraz powstałej na jego bazie firmy Long-Term Corporation Management (s. 38). A z drugiej strony, choć on sam reprezentuje nurt humanistyczny w naukach o zarządzaniu, to z podziwu godną otwartością pisze o niejednoznaczności wyników badań powstałych na tym gruncie, które to wyniki mogą w oczach przedstawicieli nurtu ekonomicznego sprawiać wrażenie nieprzydatnych (s. 38). Omawiając rozmaite ujęcia postmodernizmu w naukach o zarządzaniu oraz podpierając się przy tym trafnie dobranymi

ustaleniami innych uczonych, Doktorant wskazuje jednoznacznie na swoją filozofią badawczą, która sprowadza się do konstatacji, że „nie ma dwóch identycznych rozumień rzeczywistości” (s. 41). A jednak pozwala Mu to stwierdzić, że to „symbol jest ostatecznym znaczeniem” (s. 79) i zbudować użyteczną dla dalszych badań triadę: znak – nadawanie znaczenia – symbol (tamże). To nic innego jak model, choć Autor się od nich (modeli) odżegnuje jak diabeł od święconej wody. Takim samym modelem jest rysunek ze strony 83 „Kompozycja sytuacji semiozy”. Ta trójczłonowa kompozycja zdarzeń („semioza” za Kłoskowską), to nic innego jak model komunikacyjny stworzony przez Arystotelesa prawie dwa i pół tysiąca lat temu, w którym Stagiryta wyróżnił: mówcę, mowę i słuchacza [„Na każdą mowę składają się bowiem trzy elementy: mówca, przedmiot mowy i adresat” – Arystoteles, *Retoryka – Poetyka*, PWN, Warszawa 1988, s. 75].

Na tej podbudowie teoretycznej Doktorant tworzy powabne, w sensie intelektualnym, narzędzie badawcze (wywiad antropologiczny, obserwacja uczestnicząca), które pozwala mu mieć wgląd w symboliczne stanowienie władzy w badanych organizacjach kultury. Zarówno uzasadnienie (znacząca znajomość literatury oraz poglądów charakterystycznych dla zarządzania, zwłaszcza tego usytuowanego na gruncie humanistycznym) dla zastosowanych narzędzi badawczych, jak i samo ich użycie dowodzą, że Doktorant posiada dostateczne kwalifikacje, by Jego udziałem stał się awans naukowy.

Nie znaczy to jednak, że praca wolna jest od błędów. Zatem kilka zdań o uchybieniach, zarówno merytorycznych, jak i formalnych. Choć niektóre z kwestii uznanych przeze mnie pierwotnie jako wadliwe, ostatecznie uznałem za poprawne. Opis mojego rozumowania załączam, bowiem uważam, że recenzja naukowa winna być także rodzajem dzielenia się z Doktorantem własnymi wątpliwościami i wykazywaniem się pokorą wobec cudzej pracy. Zwłaszcza, kiedy się ją ocenia.

Zatem pierwotnie uznałem, że Doktorant bada zbyt wąski fragment rzeczywistości, by mogło to stanowić podstawę pewnych naukowych uogólnień. Budziło mój sprzeciw eksplorowanie jedynie czterech placówek kultury i tylko kwestii przywództwa samych dyrektorów, bez próby odniesienia do zagadnień natury ogólniejszej, np. grup nieformalnych i nieformalnego przywództwa. Jednak po namyśle uznałem, że moje zastrzeżenia są bezpodstawne. Przecież sama istota ujęcia postmodernistycznego zakłada właśnie takie mikronarracje, dzięki którym możemy próbować poznawać otaczającą nas rzeczywistość. Dodam, że sam Doktorant ma z tym niejaki problem, czemu daje wyraz w uzasadnieniu

podstaw metodologicznych pracy. Szczególnie dobrze widoczne jest to w Jego rozważaniach dotyczących subiektywnego i obiektywnego postrzegania świata. Owego dylematu czy możliwe jest poznanie rzeczywistości inaczej niż przez pryzmat pojedynczego człowieka i czy taka rzeczywistość (obiektywna, niezależna od naszego postrzegania) w ogóle istnieje? (s. 41 i dalsze).

Zatem to co pierwotnie budziło mój sprzeciw (proszę o wybaczenie, ale ze względu na mój zaawansowany wiek ukształtowało mnie klasyczne podejście badawcze, czyli neopozytywistyczno-funkcjonalno-systemowe; dopiero na stare lata zacząłem postrzegać świat, jak coś, co w sensie naukowym podlega różnym interpretacjom i wyrażane jest za pomocą różnorodnych symboli, znaczeń), w końcowym rozrachunku okazało się być zaletą pracy. I to zaletą, która budzi mój szczerzy podziw, zwłaszcza w adaptacji rozmaitych pojęć z innych nauk do zarządzania, takich jak kwestie, jak obiektywizm, linearność czasu i zdarzeń (choćby metaopowieści Lyotarda). M. Laberschek podziela (za B. Czarniawską) iż „badacz organizacji korzystając z własnego języka, tworzy własne narracje” (s. 49). Wielość założeń przyjętych przez Doktoranta pozwala Mu korzystać z pojęć takich jak: „system” czy „model” (w odniesieniu semiologii, czy raczej semiotyki organizacyjnej; por. s. 55 i dalsze) mimo, że są to terminy od postmodernistycznego widzenia świata raczej odległe, co Doktorant jednak rzetelnie przyznaje (por. s. 61 i dalsze), choć pisze, że Jego praca jest postmodernistyczna. Stąd wrażenie pewnego rozwichrzenia intelektualnego.

W tym miejscu, odnosząc się do przyjętych przez Doktoranta założeń, chciałbym wskazać na inne, niż przyjęte przez Niego drogi poznania, a przy tym równie równie powabne intelektualnie. Idzie o analizę komunikacyjną (w tym także organizacji), którą zajmował się J. Habermas (por. *Teoria działania komunikacyjnego*, Warszawa 1999). Byłoby to z korzyścią dla podkreślanej przez Doktoranta triangulacji badawczej, nie tylko metod, ale także źródeł. Skoro wspominałem o braku w pracy dorobku jednego badacza (Habermas), to także cokolwiek uwierał mnie brak odwołań do M. McLuhana. Doktorant przywołuje ustalenia K. Wolnego-Zmorzyńskiego, oparte na ustaleniach R. Barthesa, a dotyczące fotografii: „istotą fotografii jest znak, istotą znaku zaś informacja, która jest zawsze prawdziwa” (s. 71). Doktorant słusznie wytyka błąd dotyczący manipulacji fotografia prasową. Ale cytowana wypowiedź ma dwa składniki: pierwszy z ducha McLuhanowski, drugi logiczno-etyczny. Wydaje się, że bardziej interesujące byłoby podążanie tropem tego pierwszego (McLuhanowski paradygmat o przekazie, który sam jest przekazem). W niczym też nie uchybiałoby to subiektywnemu

rozumieniu znaków, które jest tak charakterystyczne dla ujęcia postmodernistycznego, zwłaszcza w poststrukturalistycznym wymiarze J. Derridy.

W tej recenzji czasami proponuję, by doktorant w swej przyszłej pracy naukowej (nawet utrzymanej na gruncie paradygmatu postmodernistycznego) patrzył na badane zagadnienia nieco szerzej, w sposób bardziej holistyczny, choć jak na młodego badacza i tak Jego patrzenie jest stosunkowo rozległe. Jednak takie holistyczne patrzenie pozwoli Mu uniknąć stwierdzeń, które mogą sprawiać wrażenie niezupełnie zgodnych z rzeczywistością. Posłużę się tylko jednym, ale za to charakterystycznym przykładem. To nie Monika Kostera jako pierwsza wyróżniła rodzaje artefaktów (s. 80). Warto odnieść się do publikacji E. Schein, na które zresztą M. Kostera właśnie się powołuje.

Doktorant podniósł w pracy także wątek dotyczący samego zarządzania (s. 89). Odwołuje się do G. Morgana, które to pojęcie bierze w cudzysłów w odniesieniu do „zarządzania znaczeniami” czy „zarządzania wrażeniami”. Doktorant stwierdza jednoznacznie w oparciu o G. Morgana: „Jest to słuszne posunięcie. Nie da się zarządzać znaczeniami lub wrażeniami w takim sensie, jak personelem, finansami, zapasami czy sprzedażą. Tak samo z trudem przychodzi zrozumienie istoty zarządzania pogodą czy kulturą” (tamże). Cóż, podzielałem ten pogląd jeszcze do niedawna, ale postęp technologiczny sprawia, że to co przychodziło z trudem kiedyś, obecnie jest już do wyobrażenia. Czy do zaakceptowania – to zupełnie inna kwestia. Już obecnie możemy rozpędzać chmury za pomocą jodku srebra, suchego lodu czy zwykłego cementu. To w kwestii pogody. A kultura? To przecież nic innego, jak zbiorowe zaprogramowanie umysłów, które wyróżnia jedną grupę społeczną od drugiej. W książce „Komunikacja w zarządzaniu humanistycznym” pod redakcją Moniki Kostery i niżej podpisanego ukaze się między innymi rozdział autorstwa Aleksandry Przeglasińskiej „Tracking aktywności: obietnica i zagrożenie dla menadżerów”. Autorka opisuje między innymi popularne w ostatnim czasie tzw. *Muse Headband*, urządzenia integrujące opaskę na głowę z sensorami do pomiaru elektrycznej aktywności mózgu wraz z aplikacją pozwalającą na przedstawianie danych z pomiaru tejże aktywności. To urządzenia, z których korzystają na ogół osoby oddające się aktywności fizycznej. Czy jednak pojawiające się neuro-trackery, które dadzą wgląd w rozmaite zakamarki naszego mózgu nie będą narzędziem zarządzania wrażeniami i znaczeniami, już bez cudzysłowu? Czy nie będą pokusą dla menadżerów, by badać stan umysłu personelu? Nie znam odpowiedzi na te pytania i nawet nie wiem czy chcę poznać. Dla przykładu zarówno G. Morgan, jak i M. Laberschek badają obraz zewnętrzny ludzi w organizacji, opisując rozmaite stany zachowania za pomocą symboli, znaków, metafor i jest

to dla mnie do zaakceptowania. Czy jednak wykazałbym się podobną postawą, gdybym wiedział, że swoich ustaleń dokonali zaglądając w ludzkie mózgi? Nie wiem. Choć przecież z formalnego punktu widzenia i jedno i drugie jest badaniem naukowym. Przecież całkiem niedawno włoscy uczeni odkryli tzw. neurony lustrzane, które są jednymi z najistotniejszych przekazników, decydujących o naszych zachowaniach społecznych. Te rozważania pozwoliłem sobie poczynić pod wpływem dysertacji Doktorant. Dowodzi to także i tego, że trudno przejść obojętnie obok Jego naukowych enuncjacji.

Czasami też Autor zapuszcza się w obszary i porównania dość wątpliwej konstrukcji logicznej (przykład człowieka w stołówce pracowniczej uważam za nie najlepiej dobrany, bowiem można nadać mu dokładnie przeciwne znaczenie; s. 67 i dalsze). Semiologia (w ujęciu społecznym) winna korzystać z dorobku semiotyki (w ujęciu logicznym), nawet przyjąwszy takie założenia, jakie poczynił Autor pracy. Posłużę się przykładem. Czy Ziemia jest płaska czy też kulista? Niewielu ludzi widziało Ziemię z kosmosu na własne oczy. Skoro tak, to dlaczego niemal wszyscy są przekonani o jej kulistości? Tym niemniej doceniam intelektualne zmagania Doktoranta z badanym problemem, bowiem po części zgadzam się z Jego naukowym widzeniem świata: rozwiązań jest tyle, ilu badaczy. Nadto, wielu badaczy pod wpływem badań własnych i innych zmienia swój punkt widzenia. W pracy Autor powołuje się na przykład Rolanda Barthesa, ale i ja jako recenzent Jego pracy także jestem – na swój skromny sposób – tego egzemplifikacją. W takich razach zawsze warto sięgać do źródeł, czyli starożytnych filozofów. Rzadko, bo rzadko, ale czyni to także sam Doktorant, przywołując Platona czy Arystotelesa. To właśnie Stagiryta twierdził, że szukając prawdy należy szukać odpowiedzi na dwa fundamentalne pytania: „co poznajemy? oraz: jak mamy organizować nasze poznanie” (Arystoteles, *Metafizyka*, Warszawa 2003, s. 17-18). I taki rys w dysertacji mgr M. Laberscheka także dostrzegam, jednocześnie zachęcając Go do jego kontynuacji.

Uchybień formalnych w omawianej dysertacji znalazłem dość sporo, ale to ułomność każdej pracy. Sam odnajduję rozmaite błędy w moich pracach już opublikowanych i się wstydzę. Błędy popełnia każdy. Idzie o to by popełniać ich jak najmniej. I temu też służą poniższe uwagi. Ufam, że kiedy praca zostanie skierowana do druku (do czego zresztą gorąco zachęcam) zostaną one (owe uchybienia) wyrugowane.

Cokolwiek irytujące jest przyklepanie cytowanym Autorom etykietek. Przykład pierwszy z brzegu: „Fred Fiedler, specjalista z zakresu zarządzania i psychologii organizacji” (s. 130).

To niebezpieczny zabieg, bo to oznacza, że inni badacze, pozbawieni takich etykietek już specjalistami nie są, np. Gibson Burrell i Gareth Morgan (s. 29).

Czasami Autor używa pojęć nie w takim znaczeniu, jakie mają one w nauce. Lepiej, by zamiast „efektywności” używał „skuteczności” (s. 130 i dalsze). Efektywność jest zawsze związana z pieniądzem lub jego ekwiwalentem. Zamiast „efektywności sprawowania władzy” (s. 132) lepiej mówić o „skuteczności sprawowania władzy”.

Zwracałem już uwagę na obszerną znajomość literatury, ale czasami doktorant – być może mimowolnie – używa formy, która jednoznacznie stwierdza jakiś fakt, a to prowadzi Doktoranta w ślepią uliczkę. Dla przykładu, kiedy pisze, że „poszczególne ujęcia kultury w naukach o organizacji i zarządzaniu zaprezentowała Monika Kostera” (s. 175), to oznacza – ni mniej, ni więcej – że uczyniła to tylko profesor Kostera. Tymczasem wystarczy sięgnąć jedynie do dorobku obecnych i przyszłych pracowników WZiKS UJ, by przekonać się, że tak nie jest. Dla przykładu wskażę na dorobek naukowy Ł. Sułkowskiego czy S. Magali, że o B. Czarniawskiej nawet nie wspomnę.

Podkreślam jednak, że wskazane uchybienia w niczym nie umniejszają mojego przekonania o wysokich walorach naukowych recenzowanej pracy. A te najpełniej widoczne są w końcowych partiach pracy.

Ź r ó d ł a – zarówno pierwotne, jak i wtórne są w zdecydowanej większości przypadków poprawnie dobrane i wskazują, że Doktorant posiada zarówno rozeznanie w literaturze dotyczącej eksplorowanego obszaru badawczego, ale też, że on sam dysponuje odpowiednim warsztatem naukowym. Uzasadnienie merytoryczne i metodologiczne oraz sposób przeprowadzenia samego badania nie budzą moich zastrzeżeń. Bibliografia obejmuje w zasadzie wszystkie najistotniejsze pozycje i to te w tradycyjnej, jak i elektronicznej formie. Niestety, jak stwierdziłem to uprzednio, forma jej zaprezentowania cokolwiek uchybia wymogom staranności, którymi winny cechować się prace naukowe. Wszystkie, ale te awansowe zwłaszcza. Do tego dochodzą uchybiania oraz omyłki (w co chcę wierzyć) wynikające raczej z braku dostatecznej staranności, niż niewiedzy.

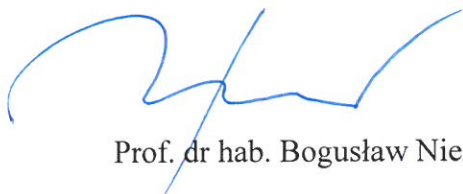
Na przykład lepiej byłoby, gdyby poglądy charakterystyczne dla omawianych zagadnień (np. postmodernizmu) Doktorant przywoływał bezpośrednio, z dzieł samych twórców, a nie za pośrednictwem innych autorów (np. B. Baran czy M. Świerkocki).

J ę z y k, którym praca została napisana, jest klarowny i komunikatywny, bez nadmiernej rozwlekłości czy zbędnej frazeologii. Dysertacja nacechowana jest rzeczowością i przejrzystością wywodu. Jednak Doktorant nie uniknął rozmaitych uchybień stylistycznych czy gramatycznych. I tak już w samym wstępie dysertacji znajdujemy następujące uchybienia w pisowni nazwisk: nie Clifford Greetz (s. 12), a Clifford Geertz; nie Andrzej Sahaj (s. 8), lecz Andrzej Szahaj; nie Lidwiga Wittgensteina (s. 9), a Ludwiga Wittgensteina.

Do tego dochodzą rozmaite literówki (sporo) oraz powtórzenia (np. lub „...który, zgodnie z zgodnie z propozycją...” – s. 124) i tautologie (np. „osobowość ludzka” – s. 125), a także uchybienia stylistyczne (np. „...powyższe rozważania stały się polem teoretycznym do ostatecznego rozstrzygnięcia się z zagadnieniem...” – s. 11).

K o n k l u z j a – Dysertacja mgr Marcina Laberscheka jest pracą naukową, która spełnia wymogi stawiane tego typu pracom awansowym. Posiada istotny walor naukowy i jest wypełnieniem luki poznawczej w obszarze i zakresie nauk humanistycznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. Sumując, uznaję rozprawę mgr Marcina Laberscheka za w pełni odpowiadającą warunkom zawartym w Ustawie o stopniach i tytule naukowym oraz Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego odnoszących się do wymogów stawianych pracom doktorskim i wnoszę o dopuszczenie mgr Marcina Laberscheka do dalszych etapów postępowania w przewodzie doktorskim.

Członkom Komisji oraz Rady Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej UJ poddaję pod rozwałę nagrodzenie dysertacji M. Laberscheka, jako znacznie wykraczającej poza przyjęte dla takich prac wymogi. W opinii niżej podpisanego recenzowana rozprawa doktorska na taką nagrodę w pełni zasługuje. Zwłaszcza chcę podkreślić Jego uczciwość względem opisywanej materii, wyrażoną choćby w zdaniu: „Každy człowiek potrafi interpretować świat (analizować znaki), często jednak sam nie jest do końca pewien czego doświadcza” (s. 77). Godna podziwu szczerowość młodego badacza. Jeżeli będzie podążał tą drogą, to o jego pracy naukowej usłyszemy jeszcze wiele dobrego.



Prof. dr hab. Bogusław Nierenberg