

prof. dr hab. Joanna M. Moczydłowska
Kierownik Katedr Zarządzania, Ekonomii i Finansów
Wydział Inżynierii Zarządzania
Politechnika Białostocka

Recenzja pracy doktorskiej
Metodyka wrażania gamifikacji w organizacji
jako narzędzie rozwoju kapitału ludzkiego
autorstwa pani mgr Aleksandry Witoszek Kubickiej

promotor pracy - dr hab. Bogusz Mikuła, prof. UEK

promotor pomocniczy –

dr Marek Makowiec

Aspekty formalne

Recenzja została sporządzona na podstawie pisma sygnowanego przez pana prof. dra hab. inż. Stanisława Popka, dyrektora szkoły doktorskiej z dnia 25 marca 2024 roku informującego o powołaniu mnie na recenzentkę w/w rozprawy doktorskiej. Oświadczam, że nie ma przeciwwskazań natury prawnej i etycznej do podjęcia się przeze mnie przygotowania recenzji pracy doktorskiej napisanej przez panią mgr Aleksandrę Witoszek Kubicką.

Ocena tematu pracy

Temat pracy oceniam jako aktualny, interesujący poznawczo i ważny dla teorii oraz praktyki zarządzania. Mimo że problematyka wykorzystywania gamifikacji w zarządzaniu podejmowana jest od wielu lat, zmiany zachodzące w bliższym i dalszym otoczeniu organizacji powodują ciągłą ewolucję metod i form oraz narzędzi zarządzania kapitałem ludzkim, co uzasadnia ich badanie także w kontekście możliwości wykorzystania gamifikacji. Temat rozprawy jednoznacznie wskazuje na problematykę właściwą dla dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Jednocześnie warto podkreślić, że Autorka rozprawy uwzględniła interdyscyplinarny wymiar podjętego tematu odwołując się także do dorobku innych nauk społecznych, np. psychologii czy socjologii (świadczy o tym na przykład treść podrozdziału 2.2). Poprawnie uzasadniono wybór tematu eksponując trudności występujące w praktyce wdrażania gamifikacji w przedsiębiorstwach. W nieco mniejszym stopniu wyeksponowano fragmentaryczność badań naukowych nad metodyką wdrażania gamifikacji jako narzędzia rozwoju kapitału ludzkiego.

Biorąc pod uwagę naukowy charakter pracy doktorskiej oczekiwałabym bardziej jednoznacznego wskazania we wstępie luki badawczej, którą ma zminimalizować ta praca.

Struktura pracy

Recenzowana praca doktorska liczy 226 stron właściwego tekstu. Składa się ze wstępu, 5 rozdziałów, zakończenia, bibliografii, spisu tabel i rysunków oraz załączników. Każdy rozdział został podzielony na podrozdziały. Struktura pracy jest względnie harmonijna, a podział treści w ramach poszczególnych części jest logiczny i w pełni uzasadniony. Wyraźnie wyodrębniono części o charakterze teoriopoznawczym oraz empirycznym i weryfikacyjnym.

Analiza i ocena merytoryczna pracy

Jak informuje Autorka pracy we wstępie, recenzowana rozprawa doktorska ma na celu stworzenie metodyki wdrażania gamifikacji wewnętrznej organizacji. Podjęto próbę rozwiązania problemu badawczego: „Jakie są kluczowe elementy konstrukcyjne rozwiązania gamifikacyjnego i etapy jego wdrażania w organizacji w kontekście wsparcia rozwoju kapitału ludzkiego?”

Rozdział pierwszy nosi tytuł *Przegląd koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim*. Jak wskazuje tytuł, rozdział ma charakter przeglądowy. Obejmuje przedstawienie genezy koncepcji ZKL, poziomów i obszarów zarządzania kapitałem ludzkim oraz kluczowych koncepcji ZKL, do których Autorka zaliczyła: zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie talentami i kompetencjami, zarządzanie wiedzą, zarządzanie relacjami, zarządzanie informacją i komunikacją, zarządzanie innowacjami, kształtowanie zachowań organizacyjnych. Szeroko opisano także koncepcję zarządzania zaangażowaniem. Pominięta została ważna i aktualna koncepcja zarządzania różnorodnością. Ważną częścią tego rozdziału jest fragment poświęcony celom, metodom i narzędziom zarządzania kapitałem ludzkim. W kontekście tytułu pracy dużą wartość ma tabela 1.4., w której elementy te zostały ciekawie usystematyzowane.

W rozdziale drugim Doktorantka skupiła się na analizie teoretycznych podstaw gamifikacji i jej wykorzystania w procesie kształtowania postaw i zachowań pracowników. Zaprezentowała genezę i rozwój koncepcji, wskazała obszary, w których gamifikacja może być wykorzystana. Powiązała gamifikację z rozwojem nowych technologii. Bardzo ciekawą częścią rozdziału drugiego jest zestawienie typów dynamiki gry z celami, które mają być osiągnięte dzięki jej zastosowaniu.

Na stronie 56 mgr Aleksandra Witoszek Kubicka przedstawiła definicję gamifikacji przyjętą na potrzeby swojej pracy doktorskiej. Definicja ta, w mojej ocenie, powinna być wyeksponowana już we wstępie. Nie wiadomo, dlaczego Autorka nazywa tę definicję „roboczą” oraz czy jest to własna definicja Doktorantki. Brak przypisu do źródła pozwala przypuszczać, że tak właśnie jest.

Rozdział trzeci dysertacji obejmuje kluczowe elementy wdrażania gamifikacji w organizacji. W oparciu o rzetelny przegląd literatury zaproponowano analizę dostępnych modeli wdrażania

gamifikacji. Na szczególną uwagę zasługuje podrozdział 3.1.3., w którym Doktorantka zreferowała wyniki przeprowadzonych przez siebie badań jakościowych. Badania te pozwoliły na zidentyfikowanie podmiotów wdrażających gamifikację biznesową w Polsce oraz diagnozę praktyk w zakresie wdrażania gamifikacji. Wyniki tych badań były już wcześniej publikowane, dlatego w recenzowanej rozprawie zostały wykorzystywane pomocniczo do wyodrębnienia kluczowych elementów projektów gamifikacyjnych. Rozdział trzeci zawiera także zestawienie potencjalnych korzyści i zagrożeń wynikających z wykorzystania gamifikacji jako narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi. Odniesiono je do konkretnego przypadku – firmy Amazon. W tym kontekście Doktorantka podjęła się wyspecyfikowania mierników skuteczności tego narzędzia (tabela 3.8). Ciekawym elementem tej części pracy są również wyniki badania zrealizowanego w ramach projektu Inkubator w roku 2020. Niestety, nie ma informacji, czy, a jeśli tak, jaki był udział Doktorantki w tych badaniach.

Rozdział czwarty jest najważniejszy w kontekście osiągnięcia celu dysertacji. Na podstawie analizy i syntezy literatury Autorka przedstawiła założenia badawcze, podkreślając zwłaszcza to, że celem zastosowania gamifikacji jest poprawa transferu wiedzy w organizacji. Badania własne Doktorantki miały pozwolić na rozwiązanie trzech kluczowych problemów badawczych:

- Jaka dynamika rozwiązania gamifikacyjnego wspiera proces transferu wiedzy?
- Jakie archetypy użytkowników rozwiązań zgamifikowanych reprezentowane są przez pracowników w dużych organizacjach?
- Jaka dynamika rozwiązania gamifikacyjnego wspiera proces transferu wiedzy dla archetypu społecznika?

Problemy badawcze nr 1 i 3 zostały dodatkowo podzielone na bardziej szczegółowe pytania badawcze. Należy podkreślić, że istnieje duża spójność logiczna i jednoznaczny związek między celami badania, problemami i hipotezami badawczymi (co potwierdza treść tabeli 4.1). Badania przeprowadzono w sześciu przedsiębiorstwach stosując metody jakościowe i ilościowe. Badania właściwe poprzedzono badaniami pilotażowymi. Badania jakościowe analizowano korzystając z programu Excel. Moim zdaniem dużo bardziej wartościowym rozwiązaniem byłoby wykorzystywanie specjalistycznego oprogramowania do analizy badań jakościowych, np. NVivo lub Maxqda.

Badania ilościowe przeprowadzono na próbie 148 pracowników. Obejmowały one diagnozę archetypów graczy oraz identyfikację dynamiki gamifikacji zestawionej z motywacją badanych do zachowań konstytuujących transfer wiedzy. Stosując tabele krzyżowe stwierdzono zależności pomiędzy preferowaną dynamiką a archetypem dla poszczególnych subprocesów transferu wiedzy. Wyniki badań, mimo że przeprowadzono je na relatywnie małej próbie badawczej, pozwoliły na ocenę prawdziwości postawionych hipotez.

Na podstawie pogłębionej analizy literatury oraz badań własnych Doktorantka zaproponowała metodykę wdrażania grywalizacji optymalną w kontekście wzmacniania transferu wiedzy w organizacji.

Wnioski zawarte w zakończeniu są logiczne, spójne, dobrze zakorzenione w badaniach literaturowych i empirycznych. Mają wysoką wartość użyteczną. Trafnie zarysowane zostały dalsze kierunki badań nad gamifikacją w zarządzaniu.

Uwagi o charakterze doskonalącym

1. Tytuły niektórych podrozdziałów są zbyt szerokie, mało precyzyjne (np. 1.3. Postawy i zachowania pracowników).
2. Autorce zdarza się, zwłaszcza we wstępie, powoływać na badania innych autorów bez podania źródła.
3. Niektóre treści są w mojej ocenie zbędne, np. analiza klasycznych koncepcji motywowania (s. 61 i kolejne).
4. Należy zadbać o większą precyzję w formułowaniu celów badań. Celem badań naukowych nie może być „opisanie” (np. s. 109), ponieważ opis nie jest celem samym w sobie. Celem może być diagnoza lub identyfikacja i ocena jakiegoś stanu, zjawiska lub procesu.

Charakterystyka wykorzystanych źródeł

Bibliografia zawarta w recenzowanej pracy obejmuje 268 publikacji, z czego znaczna część to publikacje anglojęzyczne. Liczne źródła to netografia, która moim zdaniem powinna być wyodrębniona w oddzielnym wykazie. Niektóre źródła, zwłaszcza z lat 90. XX wieku często przywoływane w tej pracy nie mają już waloru aktualności. W dyscyplinie tak dynamicznej, jak nauki o zarządzaniu i jakości należy sięgać do jak najnowszej literatury przedmiotu.

Doktorantka potwierdziła umiejętność pozyskiwania informacji i analizy danych pochodzących z różnorodnych źródeł, których zaawansowanie jest adekwatne do 8 poziomu PRK.

Aspekty formalne, językowe i edycyjne

Praca jest napisana poprawną polszczyzną, choć zdarzają się w niej drobne błędy interpunkcyjne, stylistyczne oraz w pisowni tytułów czasopism. Praca jest staranna pod względem edytorskim. Pozytywnym elementem rozprawy są liczne materiały graficzne (rysunki, wykresy, tabele). Mają one walory porządkujące i syntetyzujące prezentowane treści.

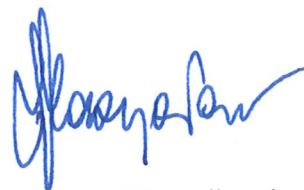
Problemy do podjęcia w trakcie obrony pracy

1. Proszę, by w trakcie obrony Doktorantka przedstawiła swoją opinię na temat etycznego kontekstu stosowania gamifikacji w zarządzaniu kapitałem ludzkim.
2. Czy, a jeśli tak, w jaki sposób wiek pracowników wpływa na możliwość wykorzystania gamifikacji jako narzędzia zarządzania kapitałem ludzkim?

Wniosek końcowy

Tematyka recenzowanej rozprawy doktorskiej została wybrana trafnie i mieści się w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Praca doktorska zawiera treści nowe, empirycznie weryfikowalne, stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Podjęta problematyka ma charakter naukowy. Autorka potwierdziła swoją wiedzę teoretyczną w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, a także udowodniła umiejętność prowadzenia pracy badawczej. Dysertacja *Metodyka wrażania gamifikacji w organizacji jako narzędzie rozwoju kapitału ludzkiego* spełnia warunki stawiane rozprawom doktorskim w ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* z dnia 20 lipca 2018 roku, dlatego wnioskuję o dopuszczenie pracy do publicznej obrony na uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie.

Białystok 29.04.2024



prof. dr hab. Joanna Moczyłowska