

Prof. zw. dr hab. Ewa Masłyk-Musiał  
Politechnika Warszawska  
Wydział Zarządzania

OCENA DOROBKU NAUKOWEGO W ZWIĄZKU Z PROCEDURĄ NADANIA  
STOPNIA NAUKOWEGO DOKTORA HABILITOWANEGO W DZIEDZINIE NAUK  
SPOŁECZNYCH W DYSCYPLINIE SOCJOLOGII  
DR AGNIESZKI KOŁODZIEJ-DURNAŚ

Dr Agnieszka Kołodziej-Durnaś jest adiunktem w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Szczecińskiego. Funkcję tę pełni od 2001 roku. Wcześniej zatrudniona była w tymże Instytucie na stanowisku asystenta, po uzyskaniu w 1998 roku stopnia magistra.

Oceniając dorobek naukowy Agnieszki Kołodziej-Durnaś brałam głównie pod uwagę takie aspekty jak: jej zainteresowania badawcze, nowość prezentowanej tematyki, jej wkład w rozwój socjologii, poprawność metodologiczną badań zwłaszcza prezentowanych w rozprawie habilitacyjnej oraz jej dorobek organizacyjny, międzynarodowy i zaangażowanie w projekty naukowe.

Dorobek naukowy Agnieszki Kołodziej-Durnaś jest dobrze udokumentowany. Składają się nań zarówno publikacje naukowe, udział w projektach badawczych, dorobek dydaktyczny i popularyzatorski, współpraca krajowa i międzynarodowa, prezentacje konferencyjne i recenzje. Jej dorobek publikacyjny jest wprost imponujący - zawiera ponad 70 pozycji. Składa się z dwóch publikacji naukowych w czasopismach znajdujących się w bazie Web of Science, bazie Journal Citation Reports lub na liście European Reference Index for Humanities (wg WoS 7 cytowań, indeks Hirscha - 5), monografii (3), redakcji monografii zbiorowych (6) oraz rozdziałów w monografiach zbiorowych (27), artykułów naukowych w recenzowanych czasopismach (17), materiałów konferencyjnych, recenzji naukowych i abstraktów (11).

Wyniki badań naukowych Agnieszka Kołodziej-Durnaś prezentowała na prawie czterdziestu konferencjach krajowych i zagranicznych a także na Ogólnopolskich Zjazdach PTS, czterech konferencjach ESA, kongresie Nordic Sociological Association. Ma także doświadczenia w organizowaniu konferencji naukowych oraz umiejętność pozyskiwania środków na projekty badawcze i upowszechnianie wyników badań. Swoje umiejętności organizacyjne potwierdziła w praktyce pełniąc funkcje w Instytucie Socjologii Pełnomocnika Dyrektora ds. Kontaktów Zagranicznych, członka Rady Instytutu, Rady Wydziału Humanistycznego USz., Wiceprzewodniczącej Szczecińskiego Oddziału PTS. Obecnie jest członkinią PTS i European Sociological Association.

W trakcie swej pracy akademickiej Agnieszka Kołodziej-Durnaś nawiązała kontakt z wieloma uczelniami krajowymi i zagranicznymi czego efektem były staże naukowe w Uniwersytecie Warszawskim oraz School of Law and Social Science, Glasgow Caledonian University a także cykle wykładów prezentowane w Niemczech, Czechach i Litwie.

Jej aktywność naukowa została wyróżniona indywidualnymi nagrodami naukowymi przyznawanymi przez J.M.Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego. Otrzymała także nagrodę „Ludwika roku” przyznawaną przez Koło studentów socjologii „RezUs”.

W ramach osiągnięć naukowo-badawczych Agnieszki Kołodziej-Durnaś warto zwrócić uwagę na działalność konferencyjną. Na licznych konferencjach prezentowała ona zagadnienia organizacji i gospodarki w perspektywie socjologicznej a także problemy związane z jej udziałem w projektach międzynarodowych. Kierowała polską częścią międzynarodowego projektu Sokrates CD „Health and Social Care for Migrants and Minorities” i na ten temat prezentowała referaty na konferencjach międzynarodowych takich jak: 7th ESA Conference, Toruń 2005 i „Integrating New Migrants In the New Europe”, Sewilla 2007. Była także członkiem zespołu badawczego NCN „Zaufanie społeczne: między wiedzą a praktykami” a także członkinią zespołu realizującego badania statutowe (Kultura we współczesnym społeczeństwie: dyferencjacja i integracja pod kier. Prof. O. Kozłowej w latach 2009-2012). Prowadziła też w latach 2003 -2009 siedem projektów badawczych w ramach grantów uczelnianych nad kultura organizacyjną, narodową i globalną oraz nad kulturowym re-engineeringiem. Zainteresowanie pracą socjalną znalazło wyraz w jej monografii o Alice Salomon, pionierce ruchu kobiecego w Niemczech, inicjatorce wysiłków zmierzających do profesjonalizacji pracy socjalnej, która budowała podwaliny kultury organizacyjnej w branży socjalnej.

Zainteresowania badawcze Agnieszki Kołodziej-Durnaś obejmują zarówno zagadnienia teoretyczne jak i praktyczne. Są bardzo rozległe ale równocześnie skoncentrowane na badaniu kulturowych aspektów zjawisk społecznych i organizacyjnych. Trzeba stwierdzić, że wyniki podejmowanych przez nią prac wniosły nowe spojrzenie na rozwój współczesnych teorii socjologicznych (analiza ponowoczesności w pismach Baumana, szczególnie analiza teorii strukturacji Anthony’ego Giddensa) oraz na rozwój regionu po akcesji do Unii Europejskiej w kontekście jego przygranicznego i nadmorskiego położenia (m.in. przekształcenia warunków pracy marynarzy i rybaków, lokalne relacje polsko-niemieckie). Oryginalny dorobek naukowy Agnieszki Kołodziej-Durnaś wiąże się z zagadnieniami socjologii morskiej. Publikowała ona na ten temat artykuły m.in. w Rocznikach Socjologii Morskiej PAN. Dotyczy to zwłaszcza rewitalizacji wiedzy z zakresu socjologii morskiej. Tematykę tę prezentowała podczas konferencji ESA w Lizbonie i w Genewie.

Dorobek naukowy Agnieszki Kołodziej-Durnaś jest związany bardzo mocno z regionem zachodniopomorskim analizowanym w kontekście zróżnicowania kulturowego oraz organizacyjnej tożsamości. Efektem zainteresowań kulturą tegoż regionu było powstanie w 2007 roku unikalnego kolażu socjologicznego (Region Zachodniopomorski, Difin, 2007) prezentującego Szczecin jako wspólnotę miejską w procesie zmian oraz jakość życia i pracy w województwie zachodniopomorskim a także analizującego wspomniany region jako część Europy i Pogranicza. Tematyce tej autorka poświęciła także wiele artykułów i referatów prezentowanych w kraju i za granicą. W kontekście regionalnym podejmowała też wiele działań w skali europejskiej.

Stopniowo, jej zainteresowania ewoluowały w kierunku problemów organizacji, co stanowiło nawiązanie do współczesnych teorii socjologicznych a zwłaszcza socjologii organizacji czy zarządzania. Już bowiem A. Giddens, którego teorie analizowała Agnieszka Kołodziej-Durnaś wcześniej w rozprawie doktorskiej przywoływał wiele przykładów zastosowania teorii strukturacji do badania organizacji. Przemyślenia na ten temat zawarła Agnieszka Kołodziej-Durnaś w artykule „Organizacja jako proces strukturacji” zamieszczonym w monografii pod redakcją Koneckiego i Chomczyńskiego „Zarządzanie organizacjami. Organizacja jako proces” (2007). Znajdziemy w nim przemyślenia autorki na temat relacji między strukturą a strukturacją, procesualnością a strukturacją oraz przykłady zastosowania teorii strukturacji do badań nad organizacjami. W organizacjach, stwierdza słusznie autorka, ważne jest co ludzie robią, dynamika zjawisk, faworyzowanie procesualnego spojrzenia na społeczeństwo *in toto*.

Zwrócenie uwagi na ciągle trwające procesy organizowania jako istotę współczesnych organizacji zbliża poglądy autorki do koncepcji czołowych psychologów organizacji jak Karl Weick i stanowi dobry punkt wyjścia do badania tożsamości kulturowej, tematyki której Agnieszka Kołodziej-Durnaś poświęciła szczególnie wiele uwagi. Kultury korporacyjnej i organizacyjnej dotyczą jej artykuły (także w języku angielskim i niemieckim) opublikowane w znanych zagranicznych czasopismach naukowych i monografiach.

Można zauważyć, że aspekt kulturowego zróżnicowania narodowych, regionalnych i organizacyjnych tożsamości (pod takim tytułem wydana była w 2011 roku, w języku polskim i angielskim, pod jej współredakcją naukową książka opublikowana przez Uniwersytet Szczeciński) z podkreśleniem znaczenia tożsamości i kultury w dobie globalizacji stanowi bardzo ważny obszar badań naukowych Agnieszki Kołodziej-Durnaś, który, jak wspomniałam, znalazł wyraz w jej licznych publikacjach.

Uwieńczeniem zainteresowań autorki problematyką kulturową było wydanie w 2012 roku (Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego) monografii „Kultura organizacji - idea i instrumentalizacja. Socjologiczne studium krytyczne”. Publikacja ta została przedstawiona przez autorkę jako osiągnięcie naukowe (rozprawa habilitacyjna) wynikające z art. 16, ust.2 ustawy z dnia 14 marca 2003 o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki.

W rozprawie habilitacyjnej Agnieszka Kołodziej-Durnaś podejmuje zagadnienie funkcjonowania organizacji we współczesnym świecie dostrzegane poprzez pryzmat kultury organizacyjnej. Zwraca przy tym uwagę na fakt, że kultura organizacyjna jako zjawisko w naukach zarządzania bardzo popularne i zorientowane praktycznie, przyczynia się do transformacji polskich przedsiębiorstw (przemiany ustrojowe a kultura organizacji).

Sposób zbierania danych w monografii i forma ich prezentacji z odniesieniem do koncepcji socjologii ogólnej, socjologii zarządzania oraz nauk o zarządzaniu wskazuje na rozległą wiedzę autorki i umiejętność interpretacji zbieranych danych w wymiarze interdyscyplinarnym. Wykazała się ona kompetencjami i wyczuciem metodologicznym. Na te umiejętności wskazują także inne publikacje autorki np. „Jakościowe badania organizacji” zamieszczone w *Problemach Zarządzania* 1/2006.

Rozprawa habilitacyjna składa się z trzech części, w których Agnieszka Kołodziej-Durnaś przedstawia kolejno: genezę, problemy i perspektywy kultury organizacji (część 1), ideę i instrumentalizację kultury organizacji w świetle badań – publikacje i eksperci (część 2) oraz potencjał kultury organizacji w kontekście socjologii i przyszłego świata społecznego (część 3). Wszystkie części pracy są solidnie opracowane i metodologicznie poprawne.

Monografia zawiera analizę publikacji związanych z ideą kultury organizacji oraz wywiady z dwudziestoma ekspertami reprezentującymi głównie socjologię i nauki o zarządzaniu z Polski i zagranicy. Prezentowana charakterystyka zbioru ekspertów jest bardzo staranna i pozwala na przedstawienie interesujących wniosków dotyczących: wyłaniania się tematyki kultury organizacji w nauce światowej, przyczyn popularności tej tematyki, oddziaływania kultury organizacji na otoczenie, globalizacji kultury organizacji i jej wpływu na organizacje i świat biznesu. W kontekście powyższych analiz autorka monografii zauważa, że istnieją silne relacje między kulturą organizacji a socjologią wiedzy, co rozwija w podsumowaniu drugiej części publikacji. W trzeciej części monografii zastanawia się między innymi nad powinnościami socjologów organizacji w kontekście powinności socjologii w ogóle. Przedstawi także rolę socjologów w systemach gospodarczych (socjalistyczny-kapitalistyczny, w epoce industrialnej – epoce postindustrialnej) określając ją – w epoce postindustrialnej – jako rolę inżyniera kulturowego, badacza w służbie pracodawców oraz krytyka i demaskatora oraz kreatora przestrzeni wolności w organizacjach. Autorka uważa, że należy wspierać powyższe role socjologów w środowisku organizacji.

Słuszne są wnioski autorki rozprawy, że kultura organizacji w czasach globalizacji z jednej strony zacierza wpływ kultury narodowej (na którą zwracali uwagę socjologowie okresu industrialnego), drugiej potencjalnie pozwala na kreowanie przestrzeni włączającej wszystkich „różnych”, czyli przestrzeni większej demokratyzacji, partycypacji, emancypacji obywatelskiej. Rola socjologii organizacji, jak zauważa Agnieszka Kołodziej-Durnaś, pod wpływem między innymi zajmowania się menedżersko pojmowaną kulturą organizacji zbyt oddaliła się od roli subdyscypliny socjologicznej świadczącej raczej usługi teoretyczne i badawcze naukowcom i praktykom zarządzania oraz porzucając funkcję krytyczną. Obserwacje autorki rozprawy dotyczą zatem nie tylko analiz funkcji kultury organizacji ale także roli subdyscyplin naukowych wiążących socjologię z naukami o zarządzaniu.

W monografii, Agnieszka Kołodziej-Durnaś dokonała analizy treści prawie 1000 artykułów w pismach naukowych oraz wielu publikacjach wysnuwając wnioski odnośnie ich „przesunięcia” branżowego w latach 90. Polegało ono na tym, iż publikacje związane z kulturą organizacyjną przestały zajmować się głównie analizą organizacji produkcyjnych i usługowych nastawionych na zysk, a zainteresowały się organizacjami społecznymi (usługi społeczne – edukacja, służba zdrowia, pomoc społeczna) oraz trzeciego sektora, tzw. NGOs. Te ostatnie organizacje starają się być coraz efektywniejsze i w tym kontekście upodabniają się do organizacji biznesowych.

Drugi, zaobserwowany w badaniach przedstawionych w monografii, trend dotyczył pojawiania się, we wspomnianych wyżej latach, publikacji dotyczących kultury organizacji na łamach pism *quasi*-naukowych i profesjonalnych, eksponujących nie tyle zrozumienie świata co jego stymulowanie, kierowanie i zmienianie aby osiągnąć wzrost wydajności (zabiegi kulturowego engineeringu). W związku z tymi nowymi trendami kultura organizacyjna stała się jednym z głównych zagadnień interesujących uczonych reprezentujących nauki o zarządzaniu. Szkoła symboliki i kultury organizacyjnej jest jedną z dominujących szkół w obrębie nauk o zarządzaniu. Obecnie jest ona uzupełniana przez podejścia procesowe ale w dalszym ciągu oddziałuje silnie na kierunki badań podejmowanych w naukach społecznych. Na istotne znaczenie tematyki kultury organizacji wpływ ma między innymi dyfuzja nauk i dyscyplinarność nauk o zarządzaniu.

Wskazana w monografii moda na kulturę organizacyjną i towarzyszące jej liczne publikacje trwa od początku lat 80. ubiegłego wieku, a mimo to, jak podkreśla prof. Sułkowski, kultura organizacyjna wymyka się poznaniu i kontroli, tworząc dżunglę pojęć i modeli. Prowadzi to nawet do zastępowania kultury organizacyjnej koncepcją zarządzania wiedzą, w której punkt ciężkości został przesunięty z badania wartości, norm i postaw na poznanie, wiedzę i kompetencje. Inaczej uważa prof. Sitko-Lutek, która wskazuje, że badania kultury organizacyjnej wprawdzie ewoluują w kierunku analiz międzykulturowych i kompetencyjnych, ale w dalszym ciągu zajmują niekwestionowane miejsce wśród kluczowych aspektów zarządzania współczesnymi przedsiębiorstwami, a związki kultury organizacyjnej ze strategią czy zarządzaniem zasobami ludzkimi są bezsprzeczne. Do tej opinii wydaje się przychylić autorka rozprawy habilitacyjnej podejmując trud porządkowania „dżungli pojęć i modeli” związanych z kulturą organizacji. Przeprowadziła ona w swojej monografii szereg wywiadów z ekspertami w dziedzinie kultury organizacji, którzy również skłaniają się do poglądów prof. Sitko-Lutek, doceniając znaczenie badań nad kulturą organizacji jako instrumentu porządkującego dociekania nad rozwojem organizacyjnym.

Agnieszka Kołodziej-Durnaś cytuje między innymi znanego badacza kultury organizacyjnej (przeprowadziła z nim wywiad zamieszczony w monografii) G. Hofstede, który stwierdza, że organizacja składa się z różnych osobowości, zespołów i komórek funkcjonalnych wymaga zatem kolektywnego zaprogramowania umysłu, które różni jedną grupę społeczną od innych, a zatem potrzebuje kultury organizacyjnej. Ta ostatnia, mimo iż

badana wielokrotnie, wymaga kontynuacji poznawczej, co obserwować można w badaniach autorki rozprawy habilitacyjnej.

W rozprawie zwraca ona uwagę na „oszałamiającą karierę kultury organizacyjnej w obrębie badań i teorii socjologów organizacji i zarządzania”, przy równoczesnym ograniczeniu potencjału krytycznego badań i ograniczeniu koniecznych współcześnie kierunków przemian. Zwraca też uwagę na funkcje manipulacyjne kultury w organizacji zwłaszcza w zakresie uprawomocnienia działań pracowniczych.

Tematyka podejmowana przez autorkę a także sposób analizowania przez nią i interpretacji badań nad kulturą organizacyjną jest bardzo ciekawa i prowadzi do wykazania, że socjologia organizacji traci swe pierwotne funkcje na rzecz tworzenia zhumanizowanych programów zarządzania różnorodnością i innych instrumentów kojarzonych z ideą ekonomii społecznej.

W rozprawie habilitacyjnej uporządkowano (proponując nowe typologii) wiedzę na temat pojęcia kultury organizacyjnej, przedstawiono jej uwarunkowania, sposób oddziaływania na organizacje (wdrażanie nowych modeli transformacji) a przede wszystkim, używając sformułowania autorki rozprawy, pokazano jak nauki o zarządzaniu dokonują „inwazji” na socjologię organizacji m.in. forsując zarządcze, instrumentalne rozumienie kultury organizacji i praktyki z nią związane. Kultura organizacji ma więc znaczenie nie tylko dla rozwoju organizacji ale odnosi się także do budowania bardziej demokratycznego, otwartego społeczeństwa globalnego, określanego coraz częściej w kontekście cyfryzacji jako społeczeństwo sieci. Obszar e-kultury, w rozprawie słabo uwzględniony, będzie zapewne w przyszłości dominował w badaniach nad kulturą organizacji. Ten aspekt kultury wymaga już jednak kolejnych badań.

Zarówno rozległość zainteresowań naukowych, bogactwo dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego, nowatorstwo i atrakcyjność podejmowanej tematyki badawczej oraz poprawność metodologiczna prowadzonych przez Agnieszkę Kołodziej-Durnaś projektów badawczych dotyczących badań nad regionem, organizacjami i kulturą jak też znaczny wkład jej dorobku naukowego w rozwój nauk społecznych w dyscyplinie socjologia upoważnia mnie do wniosku o nadanie dr Agnieszce Kołodziej-Durnaś stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie socjologii.

Warszawa, 2013-03-10

  
Prof. dr hab. Ewa Masłyk-Musiał