

Dr hab. Dorota Grego-Planer, prof. UMK
Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania
Uniwersytet Mikołaja Kopernika
ul. Gagarina 13a
87-100 Toruń

Toruń, dnia 24.04.2024r.

Recenzja

dorobku dr inż. Katarzyny Szymańskiej ubiegającej się o nadanie stopnia doktora
habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości

I. Podstawy formalne recenzji oraz wymogi prawne wobec osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego

Podstawę formalną sporządzenia recenzji stanowi pismo z dnia 6.03.2024r. Pana prof. dr hab. Jacka Otto, Przewodniczącego Rady ds. Stopni Naukowych Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej, informujące o powołaniu mojej osoby na recenzenta w postępowaniu habilitacyjnym dr inż. Katarzyny Szymańskiej, wszczętym w dniu 23.01.2024 r. Recenzję przygotowano w oparciu o następujące prace i dokumenty:

- uchwała Rady ds. Stopni Naukowych Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej w sprawie powołania Komisji Habilitacyjnej w postępowaniu habilitacyjnym dr inż. Katarzyny Szymańskiej, w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości;
- wniosek (z dnia 24.01.2024 r.) o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego wraz z załącznikami:
 - dane Wnioskodawcy,
 - kopia dyplomu potwierdzającego posiadanie stopnia doktora,
 - autoreferat przedstawiający opis dorobku i osiągnięć naukowych,

- wykaz osiągnięć naukowych,
- nośnik elektroniczny zawierający kopie dokumentacji, publikacji, oświadczeń współautorów, certyfikaty i staże;
- osiągnięcie naukowe w postaci monografii zatytułowanej „Otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw w erze Przemysłu 4.0”, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2023

Ocenę osiągnięć przeprowadzono w odniesieniu do wymagań prawnych zawartych w art. 219 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, 619), zgodnie z którymi stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która:

- 1) posiada stopień doktora;
- 2) posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w tym co najmniej:
 - a) 1 monografię naukową wydaną przez wydawnictwo, które w roku opublikowania monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a, lub
 - b) 1 cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopismach naukowych lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych, które w roku opublikowania artykułu w ostatecznej formie były ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b, lub
 - c) 1 zrealizowane oryginalne osiągnięcie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne lub artystyczne;
- 3) wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

II. Podstawowe dane o Kandydatce

Pani dr inż. Katarzyna Szymańska jest absolwentką Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego, gdzie w roku 1999 uzyskała tytuł magistra na kierunku ekonomia (trzy lata wcześniej ukończyła również studia wyższe inżynierskie na kierunku technologia chemiczna w Politechnice Łódzkiej). W latach 2000-2009 pracowała na stanowisku asystenta, a następnie adiunkta w Katedrze Zarządzania Akademii Humanistyczno- Ekonomicznej w Łodzi. Jednocześnie też zatrudniona była jako dydaktyk i trener zdalnego nauczania w Polskim Uniwersytecie Wirtualnym. Od listopada 2009 roku do dnia dzisiejszego Habilitantka pracuje jako adiunkt na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej.

III. Posiadanie stopnia doktora (wymaganie wynikające z art. 219 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce)

Dr inż. Katarzyna Szymańska uzyskała stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu, nadany Uchwałą Rady Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego z dnia 6 lipca 2009 r.

Podstawę nadania stopnia naukowego stanowiła rozprawa doktorska pt. *Kulturowe uwarunkowania zamian w funkcjonowaniu urzędu administracji publicznej*, przygotowana pod kierunkiem promotora prof. dr hab. Czesława Sikorskiego. Recenzentami w przewodzie doktorskim byli: prof. dr hab. Agnieszka Sitko-Lutek oraz dr hab. Wanda Błaszczyk, prof. UŁ.

Stwierdzam zatem, że pierwszy wymóg ustawowy został przez Panią dr inż. Katarzynę Szymańską spełniony.

IV. Ocena osiągnięć naukowych stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości (wymaganie wynikające z art. 219 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce)

Główne osiągnięcie naukowe, które Habilitantka przedstawiła do oceny stanowiła autorska monografia zatytułowana: *Otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw w erze Przemysłu 4.0.*

Monografia została wydana nakładem Wydawnictwa Naukowego Politechniki Łódzkiej w 2023 roku. Recenzentkami przedłożonej do zaopiniowania pracy były prof. dr hab. Aldona Glińska-Neweś oraz dr hab. Renta Lisowska, prof. UŁ.

Monografia liczy 258 stron, z czego główna część merytoryczna pracy znajduje się na stronach 7-208. Pozostałe strony obejmują bibliografię, spis rysunków, tabel oraz dwa załączniki.

Ocenę osiągnięcia naukowego przeprowadziłam głównie ze względu na jego wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, skupiając się przede wszystkim na kwestiach merytorycznych i metodycznych. W swojej ocenie odnoszę się do takich elementów jak:
a) uzasadnienie podjętej tematyki b) cele i hipotezy pracy c) ocena struktury i treści monografii d) poprawność metodyczna e) znaczenie pracy dla rozwoju nauki o zarządzaniu i jakości.

a) Uzasadnienie podjętej tematyki

Problematyka przedłożonej do oceny monografii obejmuje pogłębione badania nad otwartą kulturą organizacyjną przedsiębiorstw funkcjonujących w erze Przemysłu 4.0. Era 4.0 to czas, w którym technologie cyfrowe, automatyzacja, sztuczna inteligencja czy internet rzeczy rewolucjonizują sposoby działania przedsiębiorstw, również tych mniejszych rozmiarów. To czas, w którym firmy wykorzystują zaawansowane technologie cyfrowe między innymi do transformacji swoich procesów biznesowych i sposobu interakcji z klientami. Przedsiębiorstwa funkcjonujące w erze 4.0. motywowane są zatem do budowania otwartych sieci współpracy, do zmian w sposobie zarządzania, strukturze, strategii, a w szczególności w kulturze organizacyjnej, gdyż to właśnie kultura jest uznawana za determinantę efektywności firm. Autorka w swych rozważaniach podejmuje się analizy wpływu otwartej kultury organizacyjnej na efektywność przedsiębiorstwa, zarówno finansową, jak też tą o charakterze pozafinansowym. Podjęcie przez Habilitantkę studiów badawczych w tym temacie należy uznać za nowatorskie i interesująco poznawcze. Wyrażam przekonanie, że Habilitantka po wnikliwej analizie literatury trafnie zidentyfikowała lukę poznawczą dotyczącą obszaru uwarunkowań otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0. Dostrzeżona przez Autorkę monografii luka teoretyczna wynikała z kolei z niedostatecznego i fragmentarycznego określenia otwartej kultury organizacyjnej i jej wymiarów. Zdiagnozowana luka empiryczna wiązała się z niedostatkami badań zależności pomiędzy kulturą organizacyjną a rozwojem ery IR 4.0. Zidentyfikowana luka metodyczna była natomiast efektem braku standaryzowanych metod pomiaru otwartej kultury organizacyjnej. Reasumując, wybór problemu badawczego podjętego w monografii dr inż. Katarzyny Szymańskiej oraz przyjętej perspektywy teoretycznej i empirycznej pozwalają stwierdzić, iż recenzowana praca mieści się w obszarze nauki o zarządzaniu i jakości. Podjęta problematyka jest aktualna i ważna. Wybrany obszar uznaję jako wartościowy dla rozwoju wiedzy z zakresu zarządzania, a szczególnie zarządzania strategicznego.

b) Cele i hipotezy pracy

W ramach postępowania badawczego dr inż. Katarzyna Szymańska sformułowała cele pracy, ujęte w trzech perspektywach. **Celem poznawczym** było określenie wymiarów otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0, a także ich operacjonalizacja i weryfikacja empiryczna. **Celem metodycznym** stało się opracowanie

narzędzia do badania kultury organizacyjnej przedsiębiorstw Przemysłu 4.0. **Celem utylitarnym** natomiast było sformułowanie zaleceń i rekomendacji w zakresie kształtowania otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw w celu efektywniejszego ich funkcjonowania w erze IR 4.0. Wszystkie cele korespondują z podejmowaną w monografii problematyką i konkretyzują obszar, jak i zakres merytoryczny badań.

W mojej ocenie jednak warto byłoby skonstruować cel główny pracy, a dalej dopiero cele szczegółowe ujęte w wyżej wymienionych trzech perspektywach. Nie do końca bowiem wiadomo, co tak naprawdę jest celem głównym postępowania badawczego? Czy określenie wymiarów otwartej kultury organizacyjnej, ich operacjonalizacja i weryfikacja? Czy też na równi traktowany przez Habilitantkę (w co wątpię) cel utylitarny, którym jest sformułowanie zaleceń i rekomendacji dla przedsiębiorstw? Niemniej jednak samo sformułowanie celów ocenianej monografii można uznać za prawidłowe. Bez wątpienia stwierdzam, że cele pracy zostały zrealizowane, co wynika z pogłębionych studiów i rozważań teoretycznych oraz badań empirycznych przeprowadzonych przez Autorkę. Ich wysoki poziom świadczy o dojrzałości badawczej Habilitantki.

Można żałować, że Kandydatka nie sformułowała żadnych pytań badawczych. Wskazywany przez Autorkę monografii brak wiedzy w obszarze uwarunkowań otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0 (luka badawcza) powinien prowadzić do uściślenia problematyki badawczej poprzez sprecyzowanie uporządkowanego zbioru pytań badawczych. Poprzez określenie problemu badawczego w postaci szeregu pytań mógłby zostać sprecyzowany dokładny kierunek dociekań badawczych Autorki.

Przyjmując za punkt wyjścia postawione cele Habilitantka sformułowała pięć hipotez badawczych – jedną główną oraz cztery szczegółowe. Brzmiały one następująco:

Hg: Otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0 wpływa pozytywnie na ich efektywność.

H1: Im bardziej otwarta na przestrzeń kultura organizacyjna tym większa: a) efektywność finansowa oraz b) efektywność pozafinansowa funkcjonowania przedsiębiorstwa w erze IR 4.0.

H2: Im bardziej otwarta na innowacje kultura organizacyjna tym większa: a) efektywność finansowa oraz b) efektywność pozafinansowa funkcjonowania przedsiębiorstwa w erze IR 4.0.

H3: Im bardziej otwarta na zmiany kultura organizacyjna tym większa: a) efektywność finansowa oraz b) efektywność pozafinansowa funkcjonowania przedsiębiorstwa w erze IR 4.0.

H4: Im bardziej otwarta wewnątrz kultura organizacyjna tym większa: a) efektywność finansowa oraz b) efektywność pozafinansowa funkcjonowania przedsiębiorstwa w erze IR 4.0.

Uważam, że hipotezy badawcze zostały sformułowane prawidłowo. Treści prezentowanych hipotez korespondują bezpośrednio z problematyką pracy. Przede wszystkim nakreślają one założone w modelu badawczym zależności i związki pomiędzy badanymi kategoriami – otwartą kulturą (we wszystkich jej wymiarach) a efektywnością przedsiębiorstwa. Przyjęte hipotezy stanowiły inspirację do podjętych badań i systematyzowały ich plan.

c) Ocena struktury i treści monografii

Przedstawiona do oceny monografia składa się z czterech rozdziałów, wstępu i zakończenia. Dwa pierwsze rozdziały stanowią część teoretyczną pracy, rozdział trzeci ma charakter metodyczny, a czwarty prezentuje analizę wyników badań własnych Habilitantki. Struktura monografii jest poprawna, logiczna i zgodna z koncepcją badawczą Autorki. Rozdziały ściśle korespondują z podjętą problematyką, są właściwe pod względem treści, a prowadzona w nich narracja jest zrozumiała. Zarówno stronę merytoryczną, jak i formalną pracy oceniam wysoko.

Rozdział pierwszy koncentruje się na wyzwaniach, jakie stoją przed przedsiębiorstwami funkcjonującymi w erze IR 4.0. Habilitantka wysnuwa na podstawie przeglądu literatury wniosek, że kultura organizacyjna tych przedsiębiorstw powinna być kulturą otwartą. Na tym tle przedstawiono ewolucję poglądów na temat kultury organizacyjnej (od zamkniętej do otwartej). Kolejna część tego rozdziału to próba definicji otwartej kultury organizacyjnej. Tu jednak odczuwam pewien niedosyt. Autorka po bardzo szczegółowym opisie uwarunkowań działania przedsiębiorstw w erze 4.0 (jednym z nich jest właśnie konieczność posiadania otwartej kultury) przyjmuje, że „otwarta kultura organizacyjna to taka kultura, którą charakteryzują cztery wymiary – otwartość na przestrzeń, na innowacje, na zmiany i otwartość wewnętrzna” (str. 63). W mojej ocenie takie przedstawienie czytelnikowi definicji otwartej kultury organizacyjnej nie oddaje w pełni jej zrozumienia. Raczej daje to pogląd na kierunki (wymiar) jej otwarcia, a nie na to, jaka jest jej istota. Kończąc wywód w rozdziale pierwszym Autorka w bardzo interesujący i przejrzysty sposób scharakteryzowała proces zarządzania otwartą kulturą organizacyjną Przemysłu 4.0 (rys. 8 i 9).

W rozdziale drugim Habilitantka skupiła się na szczegółowym scharakteryzowaniu czterech wymiarów otwartej kultury organizacyjnej. Prezentując poszczególne wymiary, dr inż. Katarzyna Szymańska wykazała biegłość w doborze literatury krajowej i zagranicznej.

Bardzo sprawnie porusza się po szczegółowych zagadnieniach związanych z podejmowaną problematyką, czego efektem stało się określenie nowego profilu otwartej kultury organizacyjnej. Można jedynie żałować, że Autorka swoje rozważania sprowadzała najczęściej do opisu prezentowanych w literaturze doniesień czy rezultatów badawczych, rzadko natomiast prowadzona była wnikliwa dyskusja z zawartymi w cytowanych pracach poglądami (przykładem jest podrozdział 2.3. – str. 96-99). Myślę, że pogłębiona analiza porównawcza mogłaby tutaj ujawnić wartość własnych przemyśleń Autorki na tle innych.

Treści rozdziałów teoretycznych (pierwszego i drugiego) stanowią bardzo istotną część monografii, tworząc fundament teoretyczny do podjętego przez Autorkę procesu badawczego. W mojej ocenie największym wkładem autorskim płynącym z tej części monografii jest uporządkowanie i systematyzacja wiedzy na temat kultury organizacyjnej, co nie było prostym zadaniem, chociażby ze względu na to, że jest to zjawisko postrzegane i analizowane z różnych perspektyw.

Trzeci rozdział poświęcony jest metodyce podjętych badań. Autorka wskazuje tu kolejne etapy postępowania badawczego, cel oraz zakres badań, a także wykorzystane metody i techniki badawcze. Następnie omówiono zastosowane miary i narzędzia analizy statystycznej oraz zaproponowano narzędzie do badania kultury organizacyjnej przedsiębiorstw w erze IR 4.0. Ostatnią część rozdziału poświęcono charakterystyce przedsiębiorstw biorących udział w badaniu. Ocenę tej części pracy omówiłam szczegółowo w kolejnym punkcie (punkt d).

Ostatni, czwarty rozdział to prezentacja wyników badań empirycznych. Rozpoczyna go część poświęcona znajomości uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych ery IR 4.0 oraz ich ocena względem cech przedsiębiorstw. Następnie Habilitantka przechodzi do prezentacji oceny stopnia otwartości kultury organizacyjnej badanych firm. Dokonano tutaj oceny przyjętych wymiarów otwartej kultury organizacyjnej względem charakterystyki podmiotów badania. Dzięki temu uzyskano wskaźniki syntetyczne, co dało możliwość określenia miar korelacji między zmiennymi wskaźnikowymi, ocenienia różnic kulturowych w zależności od grup badanych przedsiębiorstw oraz ich efektywności finansowej i pozafinansowej. Należy zaznaczyć, że przeprowadzone w tym rozdziale analizy, oceny, jak też dyskusje uzyskanych wyników badań mają wysoki poziom merytoryczny. W mojej opinii eksploracje dokonane przez Habilitantkę są bardzo cenne poznawczo oraz wskazują na istotne zależności zachodzące między otwartą kulturą organizacyjną a efektywnością przedsiębiorstwa.

Monografię wieńczy Zakończenie, w którym Habilitantka dokonała posumowania przeprowadzonych studiów oraz analiz, jak również wskazała ich ograniczenia, a także możliwe kierunki dalszych dociekań naukowych.

d) Poprawność metodyczna

Opracowany i zastosowany przez Habilitantkę proces badawczy obejmował łącznie 13 etapów, podzielonych na 3 fazy. W fazie konceptualizacji przeprowadzono studia literaturowe, których efektem było wskazanie luki poznawczej w obszarze uwarunkowań otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0. Na tej podstawie ustalono cele badawcze oraz zbudowano model badawczy. Ostatnim etapem pierwszej fazy procesu było określenie metod i narzędzi badawczych. Habilitantka zdecydowała się na wykorzystanie dwóch metod – jednej ilościowej i jednej jakościowej. Do przeprowadzenia badania ilościowego, wykorzystano metodę badań ankietowych. Narzędziem badawczym był autorski ustrukturyzowany i wystandaryzowany kwestionariusz ankiety. Badania z wykorzystaniem tego narzędzia stanowiły zasadniczą część drugiej fazy procesu badawczego – fazy operacjonalizacji. Badania właściwe poprzedzono pilotażem na próbie 6 przedsiębiorstw. Celem badań pilotażowych było sprawdzenie jasności i czytelności postawionych pytań i sposobu udzielania odpowiedzi. Obiektem badań właściwych były małe i średnie przedsiębiorstwa funkcjonujące w Polsce w warunkach ery IR 4.0. Ostatecznie w badaniu wzięły udział 393 przedsiębiorstwa. W procesie gromadzenia danych Autorka wykorzystwała technikę multimode, a zatem połączyła dwie techniki badawcze - CAPI (Computer Assisted Personal Interview) oraz CATI (Computer Assisted Telephone Interview). Uzupełnieniem badania ilościowego było badanie jakościowe. Habilitantka przeprowadziła bowiem badanie eksperckie metodą delficką, zapraszając do udziału w nim 10 ekspertów. Rolą ekspertów było tutaj przypisanie poszczególnych czynników zewnętrznych i wewnętrznych (uwarunkowań kultury) do zaproponowanych czterech wymiarów otwartej kultury organizacyjnej. Uzyskane w wyniku badania ilościowego i jakościowego dane poddano analizie z wykorzystaniem zaawansowanych narzędzi statystycznych, co otwierało ostatnią fazę procesu badawczego, czyli fazę weryfikacji.

Reasumując, Habilitantka bardzo starannie zaprojektowała proces badawczy. Należy go ocenić jako zgodny z rygiorem metodologicznym. Metodyka pracy została dobrana adekwatnie do celów badań, a zastosowanie triangulacji metod podniosło ich wiarygodność i rzetelność. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż próba badawcza została dobrana losowo, co pozwala na

uogólnienie uzyskanych wyników na całą populację generalną. Należy także zwrócić uwagę na zaawansowaną analizę wyników oraz trafność wnioskowania. Świadczy to o dojrzałości badawczej Habilitantki.

e) Znaczenie pracy dla rozwoju nauki o zarządzaniu i jakości

Przeprowadzone badania doprowadziły do szeregu oryginalnych wniosków, dotyczących przede wszystkim otwartej kultury organizacyjnej i jej uwarunkowań. Eksploracje Habilitantki potwierdziły między innymi wielowymiarowość tej kultury. Uwarunkowania ery 4.0 wyłoniły otwarte cechy kultury organizacyjnej istotne dla współczesnych przedsiębiorstw. W badanych firmach zidentyfikowano kulturę organizacyjną o dość niskim stopniu otwartości w obszarze zaproponowanych przez Autorkę wymiarów. Pani dr inż. Katarzyna Szymańska dowiodła, że istnieje zależność między założeniami IR 4.0 a kulturą organizacyjną. Do tego wskazała, że badane przedsiębiorstwa działające w Polsce wciąż wykazują małą aktywność w procesie dostosowawczym ich kultury organizacyjnej pod względem cech ważnych dla nowych wymagań. Wyniki badań Habilitantki potwierdziły także, że wraz ze wzrostem otwartości kultury organizacyjnej przedsiębiorstw rośnie ich efektywność finansowa i pozafinansowa.

W wyniku przeprowadzonych badań zweryfikowano wszystkie postawione hipotezy. Potwierdzono hipotezę główną, stanowiącą o tym, iż otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR4.0 ma pozytywny wpływ na ich efektywność. Przyjęto także hipotezę szczegółową czwartą, odrzucono drugą, a pierwszą i trzecią z kolei przyjęto częściowo (H1a i H3b).

Monografia w mojej ocenie wnosi znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Habilitantka zidentyfikowała działania i procesy istotne dla rozwoju cech otwartej kultury organizacyjnej małych i średnich przedsiębiorstw funkcjonujących w erze 4.0. Na tej podstawie zaprezentowała czterowymiarowy model tej otwartej kultury, a także skonstruowała narzędzie do jej pomiaru. Pani dr inż. Katarzyna Szymańska określiła uwarunkowania determinujące kulturę organizacyjną przedsiębiorstw Przemysłu 4.0. Rozpoznała tę kulturę oraz określiła wymiary jej otwartości. Oceniała także jej wpływ na efektywność badanych podmiotów.

Moim zdaniem wkład Autorki w rozwój dyscypliny polega przede wszystkim na:

- przeprowadzeniu pogłębionej dyskusji, stanowiącej udaną próbę systematyzacji wiedzy w obszarze problematyki ery 4.0 oraz kultury organizacyjnej - tu doceniam w

szczegółności zaprezentowanie modelu oraz wymiarów otwartej kultury organizacyjnej;

- skonstruowaniu narzędzia pomiaru otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0,
- określeniu związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy wymiarami otwartej kultury organizacyjnej a efektywnością finansową i pozafinansową przedsiębiorstw,
- opracowaniu praktycznych rekomendacji w zakresie kształtowania kultury organizacyjnej przedsiębiorstw w celu efektywniejszego ich funkcjonowania w erze IR 4.0.

Należy podkreślić, że podjęty przez Habilitantkę problem badawczy jest nie tylko oryginalny, ale także bardzo interesujący poznawczo. Przedłożoną do oceny monografię oceniam pozytywnie, a zarazem wysoko zarówno pod względem merytorycznym, jak i formalnym. Stwierdzam, że wskazane przez dr inż. Katarzynę Szymańską osiągnięcie naukowe, w formie monografii zatytułowanej: *Otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw w erze Przemysłu 4.0.*, można uznać za stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości.

W mojej ocenie drugi wymóg ustawowy został przez dr inż. Katarzynę Szymańską spełniony.

V. Ocena istotnej aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej (wymaganie wynikające z art. 219 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce)

Skupiając się na ocenie aktywności naukowej Habilitantki należy zauważyć, iż dr inż. Katarzyna Szymańska po uzyskaniu stopnia doktora (2009 rok) opublikowała 62 prace. W skład dorobku naukowego wchodzi:

- 2 monografie,
- 42 artykuły w czasopismach naukowych,
- 4 rozdziały w monografiach,
- 4 redakcje naukowe monografii,
- 10 rozdziałów w podręcznikach akademickich.

12 spośród wskazanych w dokumentacji prac opublikowanych po uzyskaniu stopnia doktora zostało napisanych w języku angielskim, co z pewnością ułatwia ich rozpowszechnianie. Proporcja prac samodzielnych oraz powstałych we współpracy z innymi autorami nie budzi zastrzeżeń.

Należy podkreślić, że Habilitantka w swoim dorobku posiada jeden rozdział w monografii wydany w międzynarodowym wydawnictwie Springer (w serii Eurasian Economic Perspectives. Eurasian Studies in Business and Economics). W czasopismach z listy JCR opublikowane zostały 2 artykuły, z łącznym Impact Factor - 10,1. W bazie Web of Science indeksowanych było 6 prac Habilitantki. Ta sama ilość publikacji indeksowana jest w bazie Scopus. Publikacje dr inż. Katarzyny Szymańskiej były cytowane według bazy Google Scholar 78 razy (indeks h: 6), 32 razy w bazie Web of Science (indeks h: 3) oraz 18 razy w bazie Scopus (indeks h: 3).

Wyżej wymieniony dorobek Habilitantki oceniam pod względem ilościowym jako satysfakcjonujący, natomiast pod względem naukometrycznym jako dobry. Przedstawione do oceny publikacje są interesujące, mają wysoki poziom warsztatowy oraz wskazują na czynne uczestnictwo dr inż. Katarzyny Szymańskiej w dyskusji naukowej. Reprezentują tematykę, która odzwierciedla obszary zainteresowań naukowych Habilitantki, o których wspomniała w autoreferacie.

Kandydatka do tej pory dobierała miejsca publikacyjne (zarówno czasopisma, jak i wydawnictwa), które gwarantują prowadzenie procesu recenzyjnego na odpowiednim poziomie. Można jednak rekomendować pracę nad kształtowaniem przyszłej strategii publikacyjnej Habilitantki, mając na uwadze poprawę w zakresie upowszechniania rezultatów badań własnych, w szczególności na arenie międzynarodowej. Uwzględniając zarówno kryterium ilościowe, jak i jakościowe, dorobek publikacyjny Habilitantki oceniam jako satysfakcjonujący.

Po uzyskaniu stopnia doktora Pani dr inż. Katarzyna Szymańska swoje zainteresowania naukowe rozwijała wokół trzech obszarów:

- Kultura organizacyjna różnych typów organizacji;
- Zależności między kulturą organizacyjną a rozwojem różnych typów organizacji;
- Uwarunkowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw.

W ramach pierwszego nurtu Habilitantka prowadziła badania, mające na celu identyfikację i opis czynników kształtujących kulturę organizacyjną w organizacjach. Wspólnie z zespołem badawczym realizowała grant pt. „Adaptacja przedsiębiorstw do głębokich zmian w otoczeniu zewnętrznym”, a zgromadzony w trakcie badań materiał empiryczny umożliwił zaprojektowanie metod świadomego kształtowania pożądanej kultury organizacyjnej w różnych typach organizacji. Prowadzone rozważania naukowe w tym nurcie zaowocowały 8 publikacjami, z czego większość stanowiły pozycje jednoautorskie.

Drugi obszar zainteresowań Kandydatki skupiał się na ocenie zależności między kulturą organizacyjną a uwarunkowaniami rozwoju różnych typów organizacji. W tym nurcie dr inż. Katarzyna Szymańska również była współwykonawcą projektu badawczego, a efektem prowadzonych przez Nią prac było między innymi wskazanie cech kulturowych, które ułatwiają proces zarządzania organizacjami. Z tym kierunkiem badań wiąże się opublikowanie 14 prac o zasięgu krajowym, jak też międzynarodowym.

Ostatni nurt dotyczy uwarunkowań rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw. Tutaj Habilitantka poprzez różne aktywności naukowe dokonała oceny uwarunkowań wpływających na funkcjonowanie tej grupy przedsiębiorstw. Aktywność naukowa Pani dr inż. Katarzyny Szymańskiej w ramach tego nurtu związana była z uczestnictwem w kilku projektach badawczych oraz odbyciem stażu naukowego w Wyższej Szkole Przedsiębiorczości w Ostrawie w Czechach. W tym obszarze powstały 24 publikacje, z czego kilka prac stanowiły pozycje anglojęzyczne. Prowadzone przez Habilitantkę badania we wszystkich wskazanych nurtach silnie ze sobą korespondują i z pewnością wpisują się w dyscyplinę nauk o zarządzaniu i jakości.

Kandydatka w okresie po uzyskaniu stopnia doktora wykazywała się satysfakcjonującą aktywnością w zakresie współpracy z jednostkami naukowymi w Polsce oraz za granicą. Aktywność ta polegała przede wszystkim na realizacji wspólnych projektów, publikacjach, odbyciu staży naukowych, organizacji konferencji, czy też na recenzji tekstów naukowych. Należy tu podkreślić przede wszystkim:

- Odbycie trzech staży naukowych:
 - Uczestnik Global Entrepreneurship Week w Rotterdamie, w dniach 18-19.11.2015 r.
 - Staż naukowy w Akademii Finansów we Lwowie, Wydział Ekonomii i przedsiębiorczości, 17-30.08.2014 r.
 - Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości (Vysoká škola podnikání), Ostrawa, Czechy, w dniach 31.05.2013 – 11.06.2013 r.;

- Współpracę z Uniwersytetem Łódzkim, a dokładnie z Wydziałem Zarządzania. Współpraca ta jest następstwem uczestnictwa Kandydatki w zespole naukowym, którego zadaniem było opracowanie zaleceń w ramach Regionalnych Strategii Innowacji Województwa Łódzkiego;
- Bycie członkiem międzynarodowego stowarzyszenia Eurasia Business and Economics Society – EBES. The Global Labor Organization; FOM University of Applied Sciences; Turcja; Stowarzyszenia Organizatorów Ośrodków Innowacji i Przedsiębiorczości w Polsce, SOOIP oraz grupy badawczej Opi 4.0 - Organizational Problems Industry 4.0 Research Group;
- Uczestnictwo w krajowych i zagranicznych konferencjach naukowych. Po uzyskaniu stopnia doktora Habilitantka wzięła udział w 36 konferencjach naukowych, w tym w 4 zagranicznych. Wygłosiła na nich 6 referatów, przewodniczyła 2 sesjom, a także dwukrotnie była członkiem Rady Naukowej konferencji;
- Opracowanie 41 recenzji artykułów naukowych (m.in. dla takich czasopism jak *Studia Ekonomiczne Regionu Łódzkiego*, *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw*, *Marketing i Rynek*) i 20 rozdziałów w monografii.

Na aktywność naukową podejmowaną z innymi ośrodkami naukowymi wskazują także oprócz wyżej wymienionych takie aspekty, jak współpraca Habilitantki z *Collegium Witelona Uczelnia Administration* oraz *Uniwersytetem Łódzkim*, gdzie prowadzi Ona zajęcia wykładowe, warsztaty oraz studia podyplomowe.

Reasumując, aktywność naukowo-publikacyjną Pani dr inż. Katarzyny Szymańskiej oceniam pozytywnie. Docenić należy Jej udział w projektach badawczych, których rezultatem stał się szereg publikacji naukowych. Choć aktywność naukowa Kandydatki prowadzona była przede wszystkim w ramach macierzystej uczelni, to jednak można podać przykłady działań podejmowanych przez Nią w ramach współpracy z innymi ośrodkami naukowymi, o czym wspomniałam wyżej (przede wszystkim staże naukowe odbyte we Lwowie i w Ostrawie). Rekomenduję oczywiście dalszą pracę Habilitantki w kierunku umiędzynarodowienia swojego dorobku, niemniej jednak dotychczasową działalność w tym aspekcie oceniam jako odpowiadającą wymaganiom.

W mojej ocenie trzeci wymóg ustawowy w odniesieniu do dr inż. Katarzyny Szymańskiej został spełniony.

DGP

Pragnę nadmienić, że Habilitantka wykazała się także licznymi i znaczącymi osiągnięciami w zakresie pracy organizacyjnej, dydaktycznej, popularyzującej naukę oraz działalności na rzecz otoczenia społeczno-gospodarczego. Choć osiągnięcia te świadczą o wysokiej aktywności Pani dr inż. Katarzyny Szymańskiej na wszystkich tych polach, to jednak zgodnie z obecnymi wymogami prawnymi, nie stanowią przedmiotu mojej ostatecznej oceny.

VI. Konkluzja

Mając na uwadze wymogi prawne wobec osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego stwierdzam, że przedstawione przez dr inż. Katarzynę Szymańską osiągnięcia naukowe spełniają warunki wynikające z art. 219 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, 619). Przedstawione przez Habilitantkę osiągnięcie naukowe stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, a ponadto Kandydatka posiada stopień doktora, jak również wykazuje się istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni, w tym uczelni zagranicznej. W związku z powyższym **jednoznacznie popieram** wniosek dr inż. Katarzyny Szymańskiej o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

D. Grzegorz Płone