

Poznań, dn. 15.05.2024 r.

Dr hab. Hanna Włodarkiewicz-Klimek, prof. PP

Wydział Inżynierii Zarządzania

Politechnika Poznańska

Recenzja

**dorobku naukowego oraz aktywności naukowej Katarzyny Szymańskiej
w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk
społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości wszczętym przez Radę ds. Stopni
Naukowych Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej
w dniu 23 stycznia 2024 r.**

1. Podstawy formalno-prawne sporządzenia recenzji

Podstawą formalną do sporządzenia niniejszej recenzji jest pismo prof. dr hab. Jacka Otto Przewodniczącego Rady ds. Stopni Naukowych informujące o powołaniu mnie w skład Komisji habilitacyjnej dr inż. Katarzyny Szymańskiej i powierzeniu funkcji recenzentki w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Recenzja została opracowana na podstawie obowiązujących kryteriów zawartych w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2022, poz. 574 z późniejszymi. zm.). Zgodnie art. 219 przedmiotowej ustawy 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 czasopiśmie 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.

Recenzje sporządzono na podstawie i przesłanej przez Habilitantkę dokumentacji, sporządzanej w formie zwartej. Dokumentacja w szczególności zawiera:

- wniosek o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości,
- kopię dyplomu potwierdzającego posiadanie stopnia doktora nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu,
- monografię: Katarzyna Szymańska (2023), „Otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw w erze Przemysłu 4.0”, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, wskazanej przez Habilitantkę jako osiągnięcie naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny zgodnie z art. 219 ust.1 pkt. 2 Ustawy,
- Autoreferatu obejmującego:
 - informacje nt. posiadanych dyplomów i stopni naukowych,
 - informacje dotyczące dotychczasowego zatrudnienia,
 - omówienie osiągnięć, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.) w postaci ww. monografii,
 - omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych stanowiących znaczny wkład Autorki w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości,
 - informacje o wykazaniu się istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni lub instytucji naukowej w szczególności zagranicznej
 - informację o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych, oraz popularyzujących naukę,
 - dane naukometryczne,
- wykaz osiągnięć naukowych albo artystycznych stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny,

- oświadczeń współautorów publikacji, w których określono indywidualny wkład procentowy każdego z nich w powstanie prac.

Dr inż. Katarzyna Szymańska spełnia formalne kryteria stawiane kandydatom na stopień doktora habilitowanego, a dostarczona dokumentacja jest kompletna i wystarczająca do opracowania recenzji zgodnie z wymogami art. 219 Ustawy.

Jednocześnie oświadczam, że nie jestem współautorem żadnej publikacji ani recenzentem w procesach wydawniczych publikacji przedłożonych mi do recenzji.

2. Informacje o przebiegu kariery zawodowej Habilitantki

Dr inż. Katarzyna Szymańska uzyskała w roku 1999 tytuł zawodowy magistra ekonomii na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. W roku 2009 w następstwie obronionej pracy doktorskiej pt: „Kulturowe uwarunkowania zmian w funkcjonowaniu urzędu administracji publicznej”, Habilitantka otrzymała stopień doktora nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu, na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, promotorem pracy był prof. dr hab. Czesław Sikorski.

Kariera zawodowa dr inż. Katarzyny Szymańskiej związana jest od roku 2009 z Wydziałem Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej, gdzie w Instytucie Zarządzania zatrudniona jest na stanowisku adiunkta, w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych.

3. Ocena głównego osiągnięcia naukowego

Jako osiągnięcie naukowe wynikające z art. 219 ust. 1 pkt. 2 Ustawy stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej nauki o zarządzaniu i jakości dr inż. Katarzyna Szymańska wskazała monografię pt. „Otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw w erze Przemysłu 4.0”. Opracowanie jest efektem zainteresowań Autorki potwierdzonych licznymi publikacjami. Monografia ma charakter rozważań teoretyczno-empirycznych obejmujących zagadnienia otwartej kultury organizacyjnej, będącej wynikiem zmian zachodzących w erze IR 4.0, jej wymiarów oraz jej wpływu na efektywność współczesnych przedsiębiorstw. Książka opublikowana została przez Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, a recenzentami wydawniczymi byli prof. dr hab. Aldona Glińska-Neweś z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz dr hab. Renta Lisowska, prof. Uniwersytetu Łódzkiego.

Monografia obejmuje 258 stron, w tym 208 stron zasadniczego tekstu. Bibliografia wykorzystana w pracy jest w pełni poprawna i aktualna, a także adekwatna do poruszanych

treści. Strukturę pracy stanowią: wprowadzenie, cztery rozdziały tematyczne, podsumowanie i wnioski oraz załączniki.

Podejmując rozważania w monografii, Autorka porusza bardzo istotną kwestię zmian jakie niesie ze sobą rozwój cywilizacyjny wyrażony kolejną rewolucją przemysłową nazywaną erą IR 4.0, w kontekście wpływu na zmiany, jakie dokonują się w sferze społecznej i relacyjnej przedsiębiorstw, wyrażonej w jej kulturze organizacyjnej.

Jak stwierdza Habilitantka, era 4.0 łączy w sobie różne płaszczyzny działań i ukierunkowuje przedsiębiorstwa na powiązane z nimi zmiany w wielu aspektach, np. społecznym, ekonomicznym, politycznym czy ekologicznym. Staje się również tłem dla wielu działań zachodzących w różnych typach organizacji, skłaniając do zmian w sposobie zarządzania, strukturze, strategii a w szczególności kulturze organizacyjnej.

Autorka w wyniku badań literaturowych oraz obserwacji praktyki gospodarczej dostrzegła zmiany w funkcjonowaniu przedsiębiorstw IR 4.0, dla których ważnym czynnikiem staje się otwartość zarówno w sferze strategii, wymiany wiedzy, jak i relacji z interesariuszami. W konsekwencji w oparciu o dostrzeżone zależności stwierdza, że kluczowe aspekty szeroko rozumianej „otwartości” muszą być wspierane przez otwartą kulturę organizacyjną. Otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw w erze IR 4.0 stanowi nową kategorię w stosunku do kultury postrzeganej tradycyjnie, tj. przed erą IR 4.0 i z „tajnej” zmienia się na „integracyjną i przejrzystą”. Zmieniają się zatem warunki i zasady w jakich funkcjonować muszą managerowie i pracownicy w kreowaniu strategii, procesów biznesowych i zachowań funkcjonalnych. Takie ujęcie problemu pozwala Habilitantce wyodrębnić lukę poznawczą, która koncentruje się w obszarze uwarunkowań otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0. Wypełnienie tej luki jest kluczowe dla zrozumienia czynników kulturowych wpływających na funkcjonowanie współczesnych organizacji. Ponadto Autorka wyodrębnia:

- lukę teoretyczną wynikającą z niedostatecznego i fragmentarycznego określenia otwartej kultury organizacyjnej i jej wymiarów,
- lukę empiryczną wynikającą z niedostatku badań zależności pomiędzy kulturą organizacyjną a rozwojem ery IR 4.0,
- lukę metodyczną, która jest efektem braku standaryzowanych metod pomiaru otwartej kultury organizacyjnej.

Z takiego punktu widzenia Habilitantka formułuje główne cele monografii wskazując:

- cel poznawczy, jakim było określenie wymiarów otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0, a także ich operacjonalizacja i weryfikacja empiryczna.
- cel metodyczny, jakim było opracowanie narzędzia do badania kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0,
- cel użyteczny, odnoszący się do sformułowania zaleceń i rekomendacji w zakresie kształtowania otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw w celu efektywniejszego ich funkcjonowania w erze IR 4.0.

Tak sformułowanym celom dr inż. Katarzyna Szymańska podporządkowała zakres i metody badań podejmując się w zakresie przedmiotowym: określenia czynników determinujących kulturę organizacyjną przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0, rozpoznania otwartej kultury organizacyjnej i wymiarów jej otwartości oraz oceny wpływu otwartej kultury organizacyjnej na efektywność przedsiębiorstwa.

Dostrzegając związki zachodzące pomiędzy założeniami ery IR 4.0 a kulturą organizacyjną przedsiębiorstw Autorka zaprezentowała model badawczy oraz postawiła hipotezę główną:

Hg: Otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0 wpływa pozytywnie na ich efektywność, a także cztery hipotezy szczegółowe:

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.

Dla realizacji tak określonych celów oraz postawionych hipotez dr inż. Katarzyna Szymańska podjęła prace badawcze łącząc w nich efektywność badań ankietowych i eksperckich, stosując tym samym triangulację metod badawczych.

Takie ujęcie tematu pozwala z pełnym przekonaniem stwierdzić, że dokonany przez dr inż. Katarzynę Szymańską dobór tematu monografii jest trafny i dobrze uzasadniony, co wskazuje na dobre rozeznanie Kandydatki w aktualnych problemach nauki o zarządzaniu i jakości.

Podkreślić należy również umiejętności wnikliwego, logicznego spojrzenia na problematykę kultury organizacyjnej, która bezpośrednio wpływa na wykorzystanie największego potencjału IR 4.0 jakim jest pracujący kapitał ludzki.

Wskazanie nowego spojrzenia na kulturę organizacyjną przez pryzmat jej otwartości i reaktywności na zmiany otoczenia i okazje jakie z niego płyną, jest istotną eksploracją wciąż ewaluujących zachowań organizacyjnych.

Przekonująco zidentyfikowana w monografii luka poznawcza, wsparta luką teoretyczną, empiryczną i metodologiczną została właściwie przełożona na kaskadową, spójną strukturę celów pracy co świadczy o dojrzałości naukowej Habilitantki. Struktura opracowania jest właściwie powiązana z celami pracy i konsekwentnie je odwzorowuje.

Postawione cele wyznaczyły logikę treści monografii. Ma ona charakter teoretyczno-empiryczny, złożona jest z czterech rozdziałów (dwóch o charakterze teoretycznym i dwóch empirycznych) oraz wniosków.

W rozdział pierwszy ma charakter porządkujący Habilitantka omawia w nim istotę funkcjonowania przedsiębiorstw w erze IR 4.0 oraz ewolucję poglądów na temat kultury organizacyjnej. Podjęte rozważania doprowadzają Autorkę do przedstawienia własnej definicji otwartej kultury organizacyjnej.

W rozdziale drugim Kandydatka w oparciu o definicję otwartej kultury organizuje przedstawia jej główne wymiary tj.: otwartość na przestrzeń, otwartość na innowacje, otwartość na zmiany i otwartość wewnętrzną. Tym samym określa nowy profil otwartej kultury organizacyjnej, który stanowi podstawę modelu badawczego.

Rozdział trzeci jest rozdziałem metodycznym. Autorka przedstawia w nim podstawy metodyczne podjętych badań, etapy postępowania badawczego, cel oraz zakres badań, a także wykorzystane metody i techniki badawcze. Ostatnią część rozdziału poświęca charakterystyce przedsiębiorstw biorących udział w badaniu.

Rozdział czwarty poświęcony jest omówieniu wyników badań empirycznych, które obejmują: opis uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych ery IR 4.0 oraz ich ocenę względem cech przedsiębiorstw, a także ocenę stopnia otwartości kultury organizacyjnej badanych

przedsiębiorstw w kontekście przyjętych wymiarów otwartej kultury organizacyjnej. Ocena przeprowadzona jest z dużą rzetelnością badawczą oraz poprawnym wnioskowaniem.

Monografię kończą wnioski wraz z określeniem poziomu realizacji wyznaczonych celów monografii. Zaprezentowane zostały również ograniczenia wynikające z badań, a także potencjalne kierunki dalszych prac rozwojowych.

Dokonując syntetycznej oceny monografii, chcę podkreślić, że oceniam ją pozytywnie. Przyjęty przez dr inż. Katarzynę Szymańską cel poznawczy jakim było określenie wymiarów otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0, a także ich operacjonalizacja i weryfikacja empiryczna, wraz z postawioną kaskadą celów uszczegółowiających zostały zrealizowane. W związku z powyższym, za wartościowe osiągnięcia uznaje:

- w obszarze teorii twórczym:
 - identyfikację i strukturyzację podejść badaczy do zagadnień związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstw w erze IR 4.0 i kultury organizacyjnej,
 - opracowanie autorskiej definicji otwartej kultury organizacyjnej,
 - wyszczególnienie i scharakteryzowanie wymiarów otwartej kultury organizacyjnej, które dzięki swoim cechom mogą wspierać elastyczne reagowanie i adaptację do zmian zachodzących w firmach funkcjonujących w erze IR 4.0.
- w obszarze empirycznym:
 - przeprowadzenie badań ilościowych pozwalających na poznanie uwarunkowań rozwoju przedsiębiorstw w erze IR 4.0,
 - przeprowadzenie badań eksperckich, w ramach których określono cechy otwartej kultury organizacyjnej w wymiarach: otwartość na przestrzeń, otwartość na innowacje, otwartość na zmiany i otwartość wewnętrzna,
 - wykorzystanie narzędzia, składającego się ze wskaźników syntetycznych odpowiadających czterem przyjętym wymiarom kultury organizacyjnej, do pomiaru kultury organizacyjnej przedsiębiorstw. Umożliwiło to ocenę stopnia otwartości kultury organizacyjnej badanych przedsiębiorstw, a tym samym potwierdziło związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy wymiarami otwartej kultury organizacyjnej a efektywnością finansową i pozafinansową,
- w wymiarze metodologicznym:

- opracowanie autorskiego narzędzia pomiaru otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0 i jej wymiarów.

Wskazane osiągnięcia bez wątpienia przyczynią się do rozwoju nauki o zarządzaniu i jakości, świadczą również o dojrzałości naukowej Habilitantki oraz posiadaniu umiejętności związanych z samodzielnym prowadzeniem badań naukowych. Wskazują również na dobrą znajomość i zrozumienie rozważanego tematu.

Jednak omawiana monografia nie jest wolna od drobnych wad edytorskich oraz niekonsekwencji terminologicznych. Drobne uchybienia nie wpływają zasadniczo na pozytywną ocenę całości kształtu.

4. Ocena pozostałych osiągnięć naukowych Habilitantki, z uwzględnieniem aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej

W pozostałym dorobku naukowo-badawczym przedstawionym do oceny, Habilitantka wskazuje trzy obszary badań, należą do nich:

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

Wskazane obszary badawcze silnie korespondują ze sobą, a także z tematem monografii habilitacyjnej co w pełni obrazuje ciągłość i kontekstowość podejmowanych przez Autorkę prac badawczych.

Kandydatka buduje swój warsztat naukowy, dokonując we wskazanych obszarach zarówno analiz teoretycznych, jak i działań badawczych realizowanych w ramach uczelnianych grantów badawczych.

Udokumentowany dorobek naukowy Kandydatki (po uzyskaniu stopnia doktora) co do treści jak i ilości jest w pełni zadawalający. Obejmuje on łącznie 52 publikacje z czego 32 stanowią publikacje autorskie. Struktura dorobku przedstawionego do oceny obejmuje:

- autorstwo 28 i współautorstwo 14 artykułów w czasopismach,
- autorstwo 2 i współautorstwo 2 rozdziałów w monografiach,
- współautorstwo 4 redakcji naukowych monografii,
- autorstwo 2 monografii (w tym monografii habilitacyjnej).

Dorobek Habilitantki pod względem wskaźników bibliometrycznych kształtuje się następująco:

1. Impact Factor

- a) Ilość artykułów opublikowanych w czasopismach posiadających Impact Factor: 2
- b) Całkowita ilość punktów Impact Factor: 10,1

2. Liczba cytowań publikacji wnioskodawcy, z oddzielnym uwzględnieniem autocytowań.

- a) Cytowania w Google scholar – 166 (78 - bez autocytowania przez habilitanta)

Ilość pozycji indeksowanych w Google scholar: 34

- b) Cytowania w Scopus – 20 (18 - bez autocytowania przez habilitanta)

Ilość pozycji indeksowanych w Scopus: 6

- c) Cytowania w Web of Science – 34 (32 bez autocytowania przez habilitanta)

Ilość pozycji indeksowanych w Web of Science: 6

3. Indeks Hirscha.

- a) W bazie Google scholar- h-index: 6
- b) W bazie Scopus- h-index: 3
- c) W bazie Web of Science- h-index: 3

Prezentowany przez Habilitantkę poziom oceny naukometrycznej, w mojej opinii jest poprawny i w pełni satysfakcjonujący, biorąc pod uwagę możliwości publikacyjne w naukach o zarządzaniu i jakości, jak również czas trwania procedur recenzyjnych.

W trakcie swojej pracy zawodowej pani dr inż. Katarzyna Szymańska brała czynny udział w 12 konferencjach naukowych zarówno krajowych, jak i międzynarodowych. Ponadto Habilitantka zaangażowana była w pracę komitetów naukowych i organizacyjnych, pełniąc rolę członka rady programowej w 6 konferencjach oraz członka komitetu organizacyjnego w 12 konferencjach.

Habilitantka zaangażowana była w 4 projektach badawczych realizowanych na Politechnice Łódzkiej m. in. w ramach badań statutowych oraz Dziekańskiego Grantu Badawczego. Uczestniczyła również jako członek zespołu projektowego, w projekcie finansowanym ze środków MNiSW w ramach konkursu NCN - Sonata pt.: Czynniki i metody rozwoju przedsiębiorczości technologicznej w firmach małej i średniej wielkości. Ponadto brała udział w projekcie finansowanym ze środków programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich, 2014/XI, XII – Akademia Ambasadorów CSR, również jako członek zespołu projektowego.

W zakresie aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej dorobek można uznać za zadawalający. Habilitantka w zakresie aktywności brała udział w:

- Global Entrepreneurship Week w Rotterdamie, w dniach 18-19.11.2015 r.
- stażu naukowym w Akademii Finansów w Lwowie, Wydziału Ekonomii i przedsiębiorczości, 17-30.08.2014 r.
- stażu naukowym w Wyższej Szkole Przedsiębiorczości (Vysoká škola podnikání), Ostrawa, Czechy, w dniach 31.05.2013 – 11.06.2013 r.

Ponadto jest członkiem następujących międzynarodowych i krajowych organizacjach naukowych

- Międzynarodowego stowarzyszenie Eurasia Business and Economics Society - EBES. The Global Labor Organization; FOM University of Applied Sciences; Turcja.
- Członek Stowarzyszenia Organizatorów Ośrodków Innowacji i Przedsiębiorczości w Polsce, SOOIP.
- Członek grupy badawczej Opi 4.0 - Organizational Problems Industry 4.0 Research Group, działającej przy Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej.

Dr inż. Katarzyna Szymańska jest również współautorem licznych podręczników akademickich, recenzentem prac naukowych w renomowanych czasopismach branżowych, a także współpracuje jako ekspert i doradca z jednostkami samorządowymi Województwa Łódzkiego.

Wnioski końcowe

Po zapoznaniu się z dokonaniem dr inż. Katarzyny Szymańskiej oraz po analizie przedstawionego dorobku, ze szczególnym uwzględnieniem monografii zgłoszonej jako główne osiągnięcie naukowe stwierdzam że:

- w zakresie monografii pt.: „Otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw w erze Przemysłu 4.0”, Habilitantka wykazał się znacznym wkładem w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości,
- pozostały dorobek zaprezentowany w drugiej monografii, artykułach, rozdziałach w monografiach jest odzwierciedleniem zainteresowań naukowo-badawczych dr inż. Katarzyny Szymańskiej i koresponduje z monografią wskazaną jako główne osiągnięcie, a także pokazuje sukcesywny rozwój naukowy,

- w zakresie samodzielności badawczej na szczególne podkreślenie zasługuje członkostwo w projektach badawczych,
- umiędzynarodowienie dorobku przejawia się zarówno w publikacjach, badaniach, jak i uczestnictwie w konferencjach oraz stażach i warsztacie naukowym, a także członkostwie w organizacji międzynarodowej.

Podsumowując stwierdzam, że w mojej opinii przedstawione do recenzji osiągnięcia naukowe Habilitantki stanowią znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości i tym samym odpowiadają wymaganiom określonym w art. 219 ust. 1 pkt. 2 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (dz. U. 2020 r. poz. 85 z późn. zm.).

Wobec powyższego popieram wniosek dr inż. Katarzyny Szymańskiej o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

