



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W KRAKOWIE

Dr hab. Małgorzata Adamska-Chudzińska, prof. UEK
Instytut Zarządzania - Katedra Psychologii i Dydaktyki
Kolegium Nauk o Zarządzaniu i Jakości
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Kraków, 10.06.2024.

Recenzja

**dorobku naukowego oraz aktywności naukowej Pani dr Agnieszki Krugielki
w postępowaniu o nadanie stopnia doktora habilitowanego
w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości
wszczętym przez Radę Dyscypliny Nauk o Zarządzaniu i Jakości
Politechniki Poznańskiej**

1. Podstawy formalno-prawne sporządzenia recenzji

Podstawę formalną sporządzenia niniejszej recenzji stanowi pismo Pani dr hab. Hanny Włodarkiewicz-Klimek, prof. PP, Dziekan Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej, z dnia 05.04.2024 informujące o powierzeniu mi funkcji recenzenta w postępowaniu o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości Pani dr Agnieszce Krugielce.

Recenzja została opracowana w odniesieniu do wymagań prawnych zawartych w art. 219 ust. 1 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2022, poz. 574 z późniejszymi. zm.), 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 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.

Podstawą do przeprowadzenia oceny osiągnięć Habilitantki była dokumentacja przesłana przez Panią Dziekan Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej, dr hab. Hannę Włodarkiewicz-Klimek, prof. PP w dniu 19.04.2024, która zawiera:

- dane wnioskodawcy,
- kopię dyplomu potwierdzającego posiadanie stopnia doktora nauk ekonomicznych,
- autoreferat przedstawiający:
 - charakterystykę kariery zawodowej,
 - omówienie osiągnięć naukowych w postaci cyklu powiązanych publikacji,
 - informacje o wykazaniu się istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni lub instytucji naukowej w szczególności zagranicznej,
 - informacje o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych oraz popularyzujących naukę,
- wykaz osiągnięć naukowych stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny Nauki o zarządzaniu i jakości,
- cykl powiązanych publikacji naukowych pt.: „Czynniki podnoszące jakość funkcjonowania pracownika w organizacji jako znaczący element CSR”, obejmujący kserokopię monografii autorskiej i 7 publikacji we współautorstwie,
- elektroniczną wersję powyższego zestawu dokumentów (pendrive).

W celu uzupełnienia dokumentacji w dniu 02.05.2024 dołączony został wniosek o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie Nauk społecznych w dyscyplinie Nauki o zarządzaniu i jakości oraz oryginalna wersja monografii. W ocenie dorobku przyjęto, iż przedstawione w autoreferacie deklaracje Habilitantki dotyczące wkładu własnego w wartość poszczególnych publikacji współautorskich są zgodne ze stanem faktycznym. Na tej podstawie uznano, że dostarczona dokumentacja jest wystarczająca do opracowania recenzji.

2. Informacje o przebiegu kariery zawodowej Habilitantki

Pani dr Agnieszka Krugielka jest absolwentką Akademii Ekonomicznej w Poznaniu kierunku Zarządzanie i Marketing, gdzie w roku 2001 uzyskała tytuł zawodowy magistra ekonomii. W roku 2007 w następstwie obronionej pracy doktorskiej pt: „Uwarunkowania skuteczności decyzji kierowniczych w małych i średnich przedsiębiorstwach w Polsce”, Habilitantka otrzymała stopień doktora nauk ekonomicznych nadany uchwałą Rady Wydziału Zarządzania Akademii Ekonomicznej w Poznaniu. Promotorem pracy był dr hab. Prof. AE Czesław Glinkowski.

Kariera zawodowa Pani dr Agnieszki Krugielki pierwotnie była związana z Zachodnią Wyższą Szkołą Handlu i Finansów Międzynarodowych w Zielonej Górze, gdzie w latach 2004-2007 pracowała na stanowisku asystenta, a następnie do roku 2009 – na stanowisku adiunkta. Od 2009 roku Habilitantka jest zatrudniona w Zakładzie Zarządzania Produkcją i Logistyką na Wydziale Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej, gdzie na stanowisku adiunkta, realizuje działalność badawczo-dydaktyczną.

3. Ocena głównego osiągnięcia naukowego

Jako osiągnięcie naukowe zgodnie z art. 219 ust. 1 pkt. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny Nauki o zarządzaniu i jakości Pani dr Agnieszka Krugielka wskazała cykl 8 powiązanych publikacji naukowych (1 monografia autorska i 7 publikacji we współautorstwie) pod tytułem „Czynniki podnoszące jakość funkcjonowania pracownika w organizacji jako znaczący element CSR”, w skład którego wchodzi następujące pozycje:

1. Monografia autorska pt. „Modelowanie CSR w odniesieniu do klienta wewnętrznego”
Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, 2019, 247 s., ISBN 978-83-7775-549-5,
Wkład własny: 100%, 120 pkt.
Recenzenci: Prof. dr hab. Aldona Glińska-Noweś, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz Dr hab. Halina Czubasiewicz, Prof. UG, Uniwersytet Gdański.
2. A. Krugielka, Job crafting among polish and foreign academic teachers (współautorstwo z G. Bartkowiak), Edukacja ustawiczna dorosłych 2019, nr 1 (104), s. 90 — 104, 20 pkt.
Wkład własny 50%
3. A. Krugielka, Job crafting wśród młodszych i starszych nauczycieli akademickich, (współautorstwo z G. Bartkowiak) Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty, 2019, tom 53, nr 3, s. 87 — 102, 5 pkt.
Wkład własny 50%

4. A. Krugielka, Attitudes of Polish entrepreneurs towards 65+ knowledge workers in the context of their pro-social attitude and organizational citizenship behavior (współautorstwo G. Bartkowiak, R. Dachowski, K. Gałek, P. Kostrzewa-Demczuk), *Sustainability* - 2020, vol. 12, iss. 12, s. 1-24, 70 pkt.
 Wkład własny:
 Konceptualizacja — 50%
 Metodologia — 35%
 Kuracja danych — 55%
 Pisanie — oryginalny projekt — 40%
5. A. Krugielka, Attitudes of Polish entrepreneurs towards knowledge workers aged 65 plus in the context of their good employment practices (współautorstwo G. Bartkowiak, R. Dachowski, K. Gałek, P. Kostrzewa-Demczuk), *Journal of Cleaner Production* - 2021, vol. 280, s. 124366-1124366-17, 140 pkt.
 Wkład własny:
 Konceptualizacja — 50%
 Metodologia — 45%
 Kuracja danych — 65%
 Pisanie - oryginalny projekt — 55%
6. A. Krugielka, Functioning of Academic Teachers in the Conditions of the COVID-19 Epidemiy in Poland in 2020 (Qualitative Test on the Basis of Self-Assessment) (współautorstwo: G. Bartkowiak, S. Dama), *European Research Studies Journal* - 2021, vol. 24, spec. iss. 5, s. 269287, 100 pkt.
 Wkład własny:
 Konceptualizacja — 60%
 Metodologia — 35%
 Kuracja danych — 55%
 Pisanie — oryginalny projekt -- 50%
7. A. Krugielka, Styles of Coping with Stress as a Factor Influencing Professional Burnout among Professional Officers of the Polish Army in the Context of Their Age (współautorstwo G. Bartkowiak, P. Kostrzewa-Demczuk, R. Dachowski, K. Gałek), *Sustainability*-2021, vol. 13, iss. 7, s. 3953-1-3953-18, 100 pkt.
 Wkład własny:
 Konceptualizacja — 50%
 Metodologia — 35%
 Kuracja danych — 55%
 Analiza formalna — 35%
8. A. Krugielka, Experiencing Stress among Different Professional Groups in the Context of Their Age (współautorstwo G. Bartkowiak, P. Kostrzewa-Demczuk, R. Dachowski, K. Gałek Bracha), *International Journal of Environmental Research and Public Health* - 2022, vol. 19, iss. 2, s. 622-1-622-15, 140 pkt.
 Wkład własny:
 Konceptualizacja — 50%
 Metodologia — 50%
 Walidacja -40%
 Kuracja danych — 50%

Przedstawione publikacje powstały w stosunkowo krótkim okresie tj. w latach 2019-2022, aczkolwiek w autorskiej monografii zawarte zostały także badania Autorki zrealizowane w okresie wcześniejszym. Zaprezentowany dorobek obejmuje obok 1

monografii, także 7 artykułów, w tym 5 anglojęzycznych opublikowanych w czasopiśmie o międzynarodowym zasięgu. Wartość przedłożonego do analizy osiągnięcia naukowego według wskazań w złożonej dokumentacji, wynosi w ujęciu indywidualnym 629 pkt., natomiast całościowo - 700 pkt. (523 pkt. indywidualnie, 550 pkt. całościowo, po Komunikacie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 17 lipca 2023 r. w sprawie wykazu czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych).

Pozycja pierwsza w analizowanym cyklu publikacji tj., monografia pt. „Modelowanie CSR w odniesieniu do klienta wewnętrznego” (Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Recenzenci rozprawy: dr hab. Aldona Glińska-Noweś, prof. UMK i dr hab. Halina Czubasiewicz, prof. UG) koncentruje się na problematyce społecznej odpowiedzialności biznesu. Pomimo, że tematyka ta podejmowana jest już od pewnego czasu, co znalazło odzwierciedlenie w licznych publikacjach, to należy zauważyć, że dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość współczesnych organizacji uzasadnia potrzebę badania aktualnych jej wymiarów. Co więcej, Autorka na podstawie dokonanego przeglądu literatury zidentyfikowała lukę poznawczą dotyczącą fragmentarycznie eksplorowanego, a niezwykle ważnego obszaru działań odpowiedzialnych społecznie skierowanych do pracowników organizacji (klientów wewnętrznych). Aktualność i rangę obszaru objętego badaniem i analizą potwierdzają współczesne trendy w zarządzaniu kapitałem ludzkim w organizacjach ukierunkowane na respektowanie coraz silniej sygnalizowanych potrzeb i oczekiwań pracowniczych w zakresie równowagi praca-życie prywatne (WLB) i poczucia dobrostanu pracowników.

Przedłożona do recenzji monografia stanowi bogate kompendium wiedzy teoretycznej i analiz danych empirycznych, w tym autorskich koncepcji i rezultatów badań własnych w szerokim ujęciu modelowania CSR. W rozdziale pierwszym monografii Autorka na podstawie dokonanego, krytycznego przeglądu literatury i własnych doświadczeń badawczych przedstawiła autorski model społecznej odpowiedzialności w biznesie. Model ten stanowi próbę kompleksowego ujęcia dynamiki procesów angażowania się przedsiębiorstw w CSR. Uwzględnia główne poziomy uwarunkowań inicjowania procesów CSR, determinanty kształtowania orientacji CSR, a następnie wybrane przejawy dobrych praktyk i kluczowe korzyści realizowania działań CSR. Oryginalność modelu zawiera się w kompleksowym podejściu do całokształtu działań odpowiedzialnych społecznie, co stwarza pewną trudność w precyzyjnym ujęciu na jednym schemacie wszystkich kluczowych komponentów. W szczególności pewien niedosyt w tym zakresie wywołuje sposób zaprezentowania dobrych praktyk skierowanych do wskazanego w tytule monografii klienta wewnętrznego. W związku z tym, że działania te stanowiły przedmiot nowych badań Autorki

można by oczekiwać wyraźniejszego ich zaakcentowania, jednak niedosyt ten został w pełni zrekompensowany szerokim omówieniem tych komponentów modelu.

Rozdział drugi na kanwie omówionej w nim terminologii (wizerunek i reputacja przedsiębiorstwa, orientacja na klienta wewnętrznego/zewnętrznego, employer branding) prezentuje wyniki wcześniejszych badań Autorki dotyczące działań kształtujących wizerunek przedsiębiorstwa i markę przyjaznego pracodawcy w kontekście zaangażowania w CSR. Wyniki tych badań zostały wykorzystane przez Autorkę w procesie weryfikacji zaproponowanego modelu CSR, co stanowi dodatkowy wkład w kompleksową interpretację analizowanego zjawiska.

Przedmiotem rozważań rozdziału trzeciego i czwartego stały się, przyjęte przez Habilitantkę jako kluczowe i wymagające pogłębionego rozpoznania, zagadnienia dotyczące przejawów działań społecznie odpowiedzialnych skierowanych do pracowników, a mianowicie problematyka szkoleń pracowniczych oraz zarządzania zróżnicowaniem pracowników ze względu na staż pracy w powiązaniu z kwestią dzielenia się wiedzą. W podejściu do szkoleń Autorka wprowadza nową perspektywę rozwoju wykraczającego poza kompetencje profesjonalne i społeczne, osadzonego w osobowości i stwarzającego możliwość radzenia sobie w sytuacjach o różnym stopniu skomplikowania, co jawi się jako wysoce pożądane w warunkach dużej zmienności i niepewności funkcjonowania organizacyjnego. Konsekwentnie do przyjętego podejścia zaproponowała autorski model szkoleń oparty na czterech trafnie dobranych kryteriach, który poddała weryfikacji empirycznej.

Z kolei, w zakresie zarządzania zróżnicowaniem pracowników w aspekcie stażu organizacyjnego przedstawiona została autorska koncepcja funkcjonowania w organizacji różnych grup pracowniczych będących przedstawicielami poszczególnych pokoleń (X, Y i Z). Nieco problematyczne wydaje się utożsamienie stażu pracy w organizacji z przynależnością pokoleniową pracowników. Równocześnie przyjęte przez Autorkę założenie o związku pomiędzy stażem organizacyjnym i powiązаныmi z nim zasobami pragmatycznej wiedzy o specyfice firmy a poziomem dzielenia się wiedzą, stanowi zasadne wyjaśnienie zaprezentowanej koncepcji. Należy zauważyć, że charakterystyczna dla przyjętego podejścia dwutorowość analizy wytycza przestrzeń kolejnych badań i bardziej pogłębionego wnioskowania. Z pewnością aspektów doskonalących zaprezentowaną koncepcję można by poszukiwać w obszarze diagnostyki dojrzałości zawodowej pracowników klasyfikowanych ze względu na staż organizacyjny (np. metodyczne opracowanie ujednoliconego kwestionariusza do badania wyróżnionych grup przy zachowaniu wypracowanych kategorii

ocen) oraz w odniesieniu do wyboru skali dzielenia się wiedzą do badania zależności pomiędzy stażem organizacyjnym a poziomem dzielenia się wiedzą. Niezależnie od powyższych wskazań doskonalących, wymiar metodologiczny i poznawczy zaprezentowanego przez Habilitantkę podejścia badawczego do wysoce skomplikowanej materii zarządzania różnicowaniem pracowników zasługuje na ocenę pozytywną.

W ostatnim, piątym rozdziale Habilitantka przedstawiła działania badawczo-analityczne podjęte w celu weryfikacji elementów zaprezentowanego w pierwszej części monografii modelu społecznej odpowiedzialności biznesu w relacji do poziomu zaangażowania badanych firm w CSR. W szczególności obejmują one sformułowanie kolejnych problemów i celów badawczych, postawienie hipotez badawczych oraz omówienie zastosowanych narzędzi i uzyskanych wyników w kontekście przyjętych hipotez. Zdecydowanie należy podkreślić merytoryczną wartość zrealizowanych procesów badawczych, imponującą ilość wykonanych badań empirycznych odnoszących do poszczególnych komponentów modelu, wielość wykorzystanych narzędzi badawczych w postaci 11 kwestionariuszy ankiety zaadaptowanych lub opracowanych samodzielnie oraz dobór metod analizy statystycznej. Wskazuje to na pogłębione podejście do CSR i merytoryczne uzasadnienie podjętej próby kompleksowego ujęcia badanego zjawiska.

W części końcowej rozdziału Autorka odnosi się do 9 hipotez obejmujących weryfikowane zależności wykorzystując wyniki zarówno aktualnego etapu Jej badań, jak również rezultaty wcześniejszych analiz przedstawionych w rozdziale 2. Podejście takie, może budzić pewne kontrowersje z uwagi na różnorodność grup respondentów biorących udział we wcześniejszych i bieżących etapach badań. Nasuwająca się wątpliwość co do metodycznej zasadności wnioskowania na podstawie tak zgromadzonych danych zostaje rozwiana argumentacją kompleksowego ujęcia procesów kształtujących niezwykle złożone zjawisko CSR. Jednoczesne zbadanie wszystkich wytyczonych komponentów modelu jest z pewnością zadaniem przekraczającym możliwości jednego badacza. Ponadto, podkreślić należy prezentowaną przez Autorkę wielokrotnie świadomość ograniczeń realizowanych badań, ostrożność w interpretowaniu danych i formułowaniu wniosków. Świadczy to o dojrzałości badawczej postawy Habilitantki i postępującym procesie rozwoju kompetencji badawczych.

Dodatkowa uwaga doskonaląca dotyczy poziomu złożoności i sformułowania hipotezy numer 2. Autorka uwzględniła w niej kilka poziomów różnicowania i zależności tj., wartości deklarowanych i faktycznie realizowanych, ich zgodności pomiędzy pracownikami i kadrami menedżerską, indywidualnie i w odniesieniu do kultury organizacyjnej i ostatecznie w relacji

do poziomu zaangażowania firm w działania społecznie odpowiedzialne. Przeformułowanie tej hipotezy na dwie prostsze, bardziej precyzyjnie ujęte przyczynić by się mogło do lepszej organizacji badań dotyczących znaczenia wartości pracowniczych i organizacyjnych. Uwaga ta ma charakter refleksyjno-dialogiczny i nie obniża ogólnej wartości dokonań Habilitantki.

Generalnie proces weryfikowania zaproponowanego modelu społecznej odpowiedzialności biznesu można uznać za dokonany, aczkolwiek zarazem formujący przestrzeń dalszej eksploracji. Osiągnięciem Habilitantki jest wykazanie, na tle realizacji postawionych celów badawczych, apoteozy podmiotowości pracownika, która słusznie osadzona została na indywidualnych wartościach jednostki i ich spójności z wartościami organizacyjnymi. Możliwość wysokiego poczucia podmiotowości wyzwała wysokie poczucie sprawczości i produktywności pracownika, a w efekcie zwiększa efektywność organizacji. Uzyskany przez Habilitantkę efekt stał się możliwy dzięki interdyscyplinarnemu i wielowymiarowemu podejściu do badanego zjawiska. Generalnie, zaprezentowane w autoreferacie cele teoretyczne, metodyczne, empiryczne i aplikacyjne zostały osiągnięte w stopniu satysfakcjonującym, aczkolwiek sposób wywodu i prezentowania osiągnięć nie jest w pełni przejrzysty ze względu na pewne niedopatrzania w redakcji tekstu.

Kolejne dwie pozycje w cyklu recenzowanych publikacji Pani dr Agnieszki Krugielki stanowią dwa przygotowane we współautorstwie artykuły poświęcone problematyce modelowania pracy (job crafting) w środowisku nauczycieli akademickich. Oba teksty wypełniają zidentyfikowaną w części teoretycznej lukę metodyczno-poznawczą. W pierwszym zatytułowanym „Job crafting among polish and foreign academic teachers” (Edukacja ustawiczna dorosłych 2019, nr 1 (104) wykazano występowanie zjawiska job crafting wśród polskich i zagranicznych nauczycieli akademickich, głównie w odniesieniu do zasobów pracy. Z kolei, analiza zawarta w drugim artykule „Job crafting wśród młodszych i starszych nauczycieli akademickich” (Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty, 2019, tom 53, nr 3) ujawniła istotne zróżnicowanie wśród młodszych i starszych nauczycieli akademickich pod względem częstotliwości i treści zachowań typu job crafting. Zastosowana w obu artykułach procedura i metodyka badań ilościowo-jakościowych pozwoliła na rozpoznanie job craftingu jako czynnika ogólnie podnoszącego jakość pracy nauczyciela akademickiego i stanowiącego psychologiczne wzmocnienie aktywności badawczo-dydaktycznej. W tym zakresie można uznać, że artykuły te zwiększają zakres wiedzy na temat czynników podnoszących jakość funkcjonowania pracownika w organizacji jako element CSR.

Następny artykuł pt. „Attitudes of Polish entrepreneurs towards 65+ knowledge workers in the context of their pro-social attitude and organizational citizenship behavior” (Sustainability - 2020, vol. 12, iss. 12), jest opracowaniem wieloautorskim obejmującym badania o longitudinalnym charakterze, które umożliwiły przeprowadzenie analizy postaw przedsiębiorców wobec pracowników wiedzy 65+ w kontekście ich postaw prospołecznych i organizacyjnych zachowań obywatelskich, w dwóch etapach w odstępie 5 lat. W badaniach wykorzystano rezultaty szerszego projektu NCN, co pozwoliło na uwzględnienie dwóch perspektyw czasowych i podłużny wymiar analiz. Artykuł został opracowany w ramach paradygmatu zarządzania różnorodnością. W części teoretycznej dokonano podstawowego przeglądu literatury w zakresie badanych zagadnień. Badania zostały zrealizowane przy wykorzystaniu złożonego narzędzia badawczego obejmującego specjalnie skonstruowany 4 modułowy kwestionariusz do badania postaw pracodawców wobec pracowników 65+ spełniający wymogi poprawności metodologicznej oraz dwóch zaadaptowanych kwestionariuszy do badania zachowań obywatelskich i postaw prospołecznych.

Jakkolwiek uzyskane wyniki stały się podstawą sformułowania trafnych wniosków i umożliwiły odniesienie się do postawionych hipotez, to nasuwa się sugestia zadbania o większą staranność redakcyjną w ich prezentowaniu. Artykuł zyskałby na wartości, gdyby silniej została wyartykułowana kwestia odrębności/podobieństw postaw prospołecznych i zachowań obywatelskich oraz przy większej dbałości o konsekwencję terminologiczną. Równocześnie podkreślić należy wysoko wartościujący aspekt dotyczący procedury badawczej obejmującej realizację dwóch etapów badań na przestrzeni 5 lat na tej samej próbie respondentów. Treści analizowanego artykułu poszerzają obraz postaw przedsiębiorców wobec aktywności pracowników w okresie późnej dorosłości w kontekście prospołecznego nastawienia zarządzających i podejmowania zachowań obywatelskich w organizacji.

Artykuł kolejny pt. „Attitudes of Polish entrepreneurs towards knowledge workers aged 65 plus in the context of their good employment practices” (Journal of Cleaner Production - 2021, vol. 280/124366) również wieloautorski koresponduje zawartością treści z artykułem wcześniej analizowanym i analogicznie oparty został na longitudinalnych badaniach, co było możliwe dzięki uwzględnieniu części danych pozyskanych w ramach szerszego projektu NCN. Przy czym, problematyka postaw polskich przedsiębiorców wobec aktywności zawodowej pracowników 65+ została w tym przypadku odniesiona do korzyści i zagrożeń oraz dobrych praktyk w obszarze zatrudnienia. Struktura artykułu obejmuje wszystkie komponenty modelowego tekstu naukowego, które zostały opracowane bardzo starannie. Jako znaczące w ocenie wartości opracowania podkreślić należy uporządkowanie

stanu wiedzy na temat podejmowanych zagadnień teoretycznych, przedstawiony warsztat badawczy, w tym przemyślaną konstrukcję narzędzia badawczego spełniającego wymogi poprawności metodologicznej, zastosowanie technik statystycznej analizy wielowymiarowej, podjęcie dyskusji merytorycznej na kanwie uzyskanych wyników oraz przedstawienie implikacji praktycznych. Istotnym aspektem wysokiej jakości analizowanego artykułu jest podłużny charakter badań empirycznych zrealizowanych w odstępstwie 5 lat, co zarazem tłumaczy stosunkowo niewielką liczbę respondentów (93 przedsiębiorców) objętych analizą. Longitudinalność badań zrealizowanych na tej samej próbie respondentów pozwoliła na zweryfikowanie ustaleń pierwszego etapu badań i sformułowanie zasadnych wniosków końcowych wytyczających trafne strategie praktyczne.

Z kolei, w artykule również wieloautorskim, zatytułowanym „Functioning of Academic Teachers in the Conditions of the COVID-19 Epidemic in Poland in 2020 (European Research Studies Journal - 2021, vol. 24, spec. iss. 5) aspekt jakości zawodowego funkcjonowania pracowników został odniesiony do psychologicznie trudnych sytuacji pracy, jakich doświadczali nauczyciele akademicy podczas pandemii Covid-19. Konieczność wykonywania pracy w formie zdalnej, stała się dla Autorów podstawą do przyjęcia założenia o uzależnieniu poziomu produktywności od stopnia akceptacji i rozwoju kompetencji cyfrowych. Artykuł został dobrze ustrukturyzowany. W części teoretycznej syntetycznie przedstawiono wykorzystane w opracowaniu pojęcia i ich podstawowy kontekst teoretyczny. Część empiryczna prezentuje metodykę badań jakościowych z zastosowaniem wywiadów pogłębionych, dla których dyspozycje opracowano częściowo z wykorzystaniem wybranego modelu teoretycznego. Uzyskane wyniki zostały omówione i skonfrontowane w dyskusji z rezultatami innych badań. Przedstawiono zasadne wnioski. Podkreślić należy ujawnione przez Autorów pogłębione podejście do interpretacji danych poprzez ukazanie wieloaspektowości sytuacji kreujących poczucie dobrostanu, zwłaszcza w odniesieniu do grupy pracowników 60+. Niezależnie od pozytywnej merytorycznej oceny artykułu nasuwa się sugestia, iż jego wydźwięk byłby bardziej wyrazisty, gdyby poszczególne części zostały opracowane z większą wnikliwością i dbałością o precyzję wyводу.

Aspekt radzenia sobie w psychologicznie trudnych sytuacjach pracy został podjęty także w następnym wieloautorskim artykule pt. „Styles of Coping with Stress as a Factor Influencing Professional Burnout among Professional Officers of the Polish Army in the Context of Their Age” (Sustainability-2021, vol. 13, iss. 7). W tym przypadku przedmiotem eksploracji i analiz badawczych stała się zależność pomiędzy wypaleniem zawodowym a preferowanym stylem radzenia sobie ze stresem oraz wiekiem żołnierzy zawodowych w

stopniu oficerskim Wojska Polskiego. Artykuł stanowi bardzo dobrze ustrukturalizowane, kompletne, dojrzałe opracowanie naukowe. Tekst wypełnia wskazaną przez Autorów lukę poznawczą głównie związaną ze specyfiką pracy żołnierzy zawodowych w stopniu oficerskim. Podjęta problematyka została trafnie osadzona w kontekście interdyscyplinarnego i humanistycznego podejścia do koncepcji zrównoważonego rozwoju i zarządzania różnorodnością w odniesieniu do wybranej grupy zawodowej.

Podjęte w artykule rozważania teoretyczne wyczerpująco prezentują analizowane zagadnienia w kontekście adekwatnych koncepcji i dotychczasowych badań. Na pozytywną ocenę zasługują również metodyczne aspekty badań, w tym trafnie sformułowane problemy i hipotezy badawcze, dobór i opis narzędzi badawczych spełniających wymogi poprawności psychometrycznej oraz zastosowane metody analizy statystycznej z uwzględnieniem modelu regresji wielorakiej. Uzyskane wyniki i sformułowane wnioski przedstawione zostały w powiązaniu z merytoryczną dyskusją z wynikami wcześniej zrealizowanych badań oraz interesującymi wskazaniem aplikacyjnymi. Całość została zwieńczona zarysowaniem ograniczeń i kierunków przyszłych badań. Generalnie, artykuł jest wysoce wartościowym i dojrzałym dokonaniem zarówno w zakresie rozważań teoretycznych, jak i działań badawczo-analitycznych.

Celem ostatniego, przedstawionego do analizy współautorskiego artykułu pt. „Experiencing Stress among Different Professional Groups in the Context of Their Age” (International Journal of Environmental Research and Public Health - 2022, vol. 19, iss. 2) była identyfikacja różnic w sposobach radzenia sobie ze stresem i doświadczania stresu wśród respondentów przynależnych do trzech odmiennych grup zawodowych, zdwersyfikowanych również pod względem wieku. Obejmowały one żołnierzy zawodowych w randze oficerskiej, pracowników na stanowiskach kierowniczych i specjalistów na samodzielnych stanowiskach. Podjęta tematyka została trafnie odniesiona do szeroko rozumianej koncepcji zrównoważonego rozwoju w aspekcie udziału niematerialnych wyznaczników jakości życia w kształtowaniu dobrostanu społecznego, w tym przypadku w aspekcie dbałości o ograniczanie nadmiernego stresu i poprawę dobrostanu psychicznego pracowników różnych grup zawodowych. Podkreślić należy dużą złożoność podjętego tematu oraz adekwatny dobór narzędzi badawczych i analitycznych rzadko dotychczas stosowanych w naukach o zarządzaniu i jakości. Wykorzystano trzy rodzaje kwestionariuszy spełniających wymogi poprawności psychometrycznej (CISS, KPS i PSS-10), pozwalających pozyskać dane w trzech wymiarach. Uzyskane wyniki zostały poddane analizie statystycznej z wykorzystaniem metody Fuzzy Topsis opartej na wielokryterialnym podejmowaniu decyzji i logice liczb rozmytych, łączącej

modelowanie numeryczne i symboliczne (negującej istnienie rozwiązań skrajnych). Zastosowanie takiego instrumentarium wraz ze sformułowanymi problemami i hipotezami badawczymi, świadczy o dojrzałym, szeroko rozbudowanym warsztacie metodycznym Autorów oraz odpowiedzialnym dążeniu do zwiększania obiektywności uzyskanych wyników.

Warstwa metodyczna przesądza o wysokiej wartości artykułu. Jednocześnie sposób omówienia wyników i zaprezentowania wniosków jawi się jako nader skromny i niewyczerpujący zakresu pozyskanych danych. Stąd też wynika trudność odniesienia do nieprecyzyjnie przedstawionych stwierdzeń o zweryfikowaniu przyjętych w badaniu hipotez. Ponadto, w opracowaniu zwraca uwagę silniejsze skoncentrowanie się na analizie grupy żołnierzy zawodowych niż na pozostałych badanych grupach. Należy jednak zaznaczyć, że w części końcowej Autorzy wskazali ograniczenia badań i możliwości ich przyszłej optymalizacji. Sformułowane implikacje praktyczne zawierają szereg przemysłanych postulatów, aczkolwiek w niewielkim stopniu uwzględniają stwierdzone w poszczególnych grupach różnice w zakresie badanych aspektów.

Dokonując syntetycznej oceny analizowanego cyklu publikacji, pomimo uwag dotyczących w niektórych przypadkach małej precyzji językowej i stylistycznej przedstawione przez Panią dr Agnieszkę Krugielkę dokonania naukowe w warstwie merytorycznej, a zwłaszcza metodyczno-empirycznej oceniam pozytywnie.

W szczególności, do wartościowych osiągnięć w obszarze teoretyczno-poznawczym zaliczam:

- uporządkowanie aktualnego stanu wiedzy z zakresu tematyki podejmowanych badań,
- opracowanie kompleksowego, trójpoziomowego modelu społecznej odpowiedzialności biznesu (choć wymaga on dalszego doskonalenia),
- opracowanie modelu szkoleń wykraczających poza rozwój kompetencji profesjonalnych,
- zaproponowanie koncepcji zarządzania pracownikami o zróżnicowanym stażu organizacyjnym w powiązaniu z aspektem dzielenia się wiedzą,
- przedstawienie rozwiązań problemów naukowych podjętych w poszczególnych publikacjach, które poszerzyły wiedzę dotyczącą jakości zawodowego funkcjonowania pracownika w wybranych do badania aspektach rzeczywistości organizacyjnej.

Z kolei, w obszarze metodyczno-empirycznym za wartościowe osiągnięcia uznaję:

- konceptualizacje złożonych problemów określających wybrane aspekty sytuacji pracownika w organizacji i opracowanie właściwych im procedur badawczych,

- dokonanie operacjonalizacji wybranych komponentów proponowanego modelu społecznej odpowiedzialności biznesu,
- identyfikację zależności pomiędzy komponentami proponowanego modelu społecznej odpowiedzialności biznesu a poziomem zaangażowania w działania prospołeczne w organizacji,
- zastosowanie zróżnicowanej metodyki badań, w szczególności badań ilościowych i jakościowych,
- dobór i wykorzystanie wielu narzędzi badawczych adekwatnie do sformułowanych problemów i hipotez badawczych,
- skonstruowanie własnych kwestionariuszy badawczych, spełniających wymogi poprawności psychometrycznej,
- dobór i wykorzystanie wielu, zróżnicowanych metod analizy statystycznej,

Ponadto, podkreślić należy umiejętność Habilitantki w zakresie łączenia w opracowaniach części teoretycznej z analizą empiryczną dotyczącą badanego zjawiska, świadomość ograniczeń uzyskanych rezultatów, a także zazwyczaj trafną dyskusję z wynikami wcześniejszych badań oraz wytyczanie perspektyw dalszego eksplorowania zagadnień. Jako wartościowe ocenić należy także wskazania aplikacyjne dla praktyki zarządzania głównie w odniesieniu do poprawy dobrostanu psychicznego pracowników organizacji.

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

W zakresie pozostałych osiągnięć naukowych przedstawionych do oceny, Habilitantka wskazała dwa obszary zainteresowań naukowych, które objęły:

- Okres do roku 2008 i problematykę organizacji szkoleń oraz kultury organizacyjnej
- Okres od 2009 roku i szeroki zakres następujących zagadnień:
 - społeczna odpowiedzialność biznesu
 - polityka personalna
 - funkcjonowanie zespołów pracowniczych
 - kreatywność i innowacyjność
 - zarządzanie różnorodnością
 - dostosowanie pracy do preferencji i możliwości pracownika.

Wskazane obszary badawcze obejmują dość szeroki wachlarz zagadnień dotyczących kluczowych aspektów formowania dobrostanu pracowniczego. W tym znaczeniu nie tylko wpisują się one w zakres nauk o zarządzaniu i jakości, ale zarazem ukazują wieloaspektowość rozwijanego przez Habilitantkę warsztatu badawczego skoncentrowanego na optymalizowaniu funkcjonowania pracownika jako klienta wewnętrznego, przy uwzględnieniu analiz teoretycznych i działań badawczych. Prezentowane zagadnienia wyraźnie korespondują z tematyką cyklu publikacji wykazanych jako osiągnięcie naukowe. Niektóre z wymienionych zagadnień wiązały się również z udziałem w projektach badawczych realizowanych na poziomie regionu, uczelni we współpracy ze studentami oraz w projekcie NCN „Zarządzanie kompetencjami pracowników wiedzy 65+. Dobre praktyki w obszarze zatrudnienia”.

Przedstawiony do analizy dorobek naukowy zgromadzony po uzyskaniu stopnia doktora obejmuje 4 monografie, w tym 3 współautorskie; 14 rozdziałów w monografiach, w tym 8 współautorskich; 27 artykułów w czasopismach naukowych, w tym 26 współautorskich oraz 1 raport zespołowy, co łącznie stanowi 46 publikacji. Wartość punktowa publikacji po uzyskaniu stopnia doktora, wskazana przez Habilitantkę wynosi 1556 pkt (1314 pkt po Komunikacie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 17.07.2023 r.). W zakresie rozpoznawalności, zgodnie z danymi zawartymi w dokumentacji dorobek był cytowany 24 razy (10 bez autocytowań) w bazie Web of Science Core Collection (Index Hirscha: 2) i 32 razy (24 bez autocytowań) w bazie Scopus (Index Hirscha: 3) oraz 153 razy w Google Scholar (Index Hirscha: 5).

Podczas swojej pracy zawodowej Pani dr Agnieszka Krugielka brała aktywny udział w 8 konferencjach naukowych krajowych i międzynarodowych, podczas których prezentowała referaty lub uczestniczyła w panelach dyskusyjnych. Działalność naukowa Habilitantki przejawia się także poprzez członkostwo w 3 komitetach naukowych konferencji międzynarodowych i w 2 komitetach organizacyjnych konferencji krajowych.

Habilitantka była zaangażowana w 13 projektach badawczych, w tym w 3 finansowanych ze źródeł zewnętrznych (Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, Narodowe Centrum Nauki, Fundusze UE Program Operacyjny Kapitał Ludzki), w 2 grantach międzyuczelnianych, w 2 projektach SBAD Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej oraz w 6 projektach realizowanych w ramach działalności koła naukowego KN Enactus, którego jest opiekunem.

W zakresie aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej Pani Doktor uczestniczyła:

- od marca do czerwca 2023 roku w stażu naukowym w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu,
- w 2022 roku w stażu realizowanym w ramach współpracy Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej z Uniwersytetem Bankowym we Lwowie,
- w dniach 27.06.-10.07.2022 w Fem Summer School - Agile Management for Industry 4,0 organizowanej w ramach współpracy z University of Technology Sydney,
- w dniach 25-29.04.2022 roku w Management Enterprise of the Future w ramach współpracy z University of Technology Sydney - International Workshop of Strategic Management,

Ponadto, w zakresie badawczym i publikacyjnym współpracowała z:

- University of Zylina, Faculty of Mechanical Engineering (w ramach wyjazdu Erasmus Staff Mobility for Training),
- Akademią Marynarki Wojennej w Gdyni,
- Katedrą Technologii i Organizacji Budownictwa Politechniki Śląskiej,
- Katedrą Zarządzania Międzynarodowego Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

W zakresie działalności dydaktycznej i organizacyjnej Habilitantka wykazała szereg aktywności. Prowadziła zróżnicowane zajęcia dydaktyczne na różnych poziomach studiów skoncentrowane głównie na zarządzaniu zasobami ludzkimi lub kluczowych aspektach determinujących ich jakość. Pełniła funkcję promotora ok.100 prac dyplomowych. Aktualnie pełni również funkcję promotora pomocniczego rozprawy doktorskiej. Ponadto, w okresie 2014-2015 realizowała funkcję Pełnomocnika Dziekana Wydziału Inżynierii Zarządzania ds. Promocji Wydziału, a w 2017 roku – funkcję redaktora tematycznego Zeszytów Naukowych Vistula wydawanych przez Akademię Biznesu i Finansów Vistula w Warszawie.

Pani dr Agnieszka Krugielka jest bardzo zaangażowana we współpracę ze studentami w ramach dwóch kół naukowych, których jest wieloletnim opiekunem. Uzyskała trzykrotnie nagrodę Best Faculty Advisor dla najlepszego opiekuna koła naukowego Enactus w Polsce. Projekty realizowane przy współpracy ze studentami koła związane są z tematyką społecznej odpowiedzialności biznesu i wyróżniają się szerokim zakresem użyteczności społecznej. Ponadto, Habilitantka podejmowała działania w ramach współpracy z Urzędem Miasta Poznania w zakresie badań nad modelem sieci edukacyjnej (SEJ).

W świetle przytoczonych informacji i danych pozytywnie oceniam aktywność Habilitantki w zakresie pozostałego dorobku naukowego, z uwzględnieniem aktywności

naukowej realizowanej w więcej niż w jednej uczelni, instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej, a także w zakresie działalności dydaktyczno-organizacyjnej.

5. Konkluzja

Po dokonanej analizie dorobku naukowego Pani dr Agnieszki Krugielki i ocenie Jej dokonań w zaprezentowanych zakresach, stwierdzam, iż główne osiągnięcie naukowe przedstawione w cyklu powiązanych tematycznie publikacji pt. „Czynniki podnoszące jakość funkcjonowania pracownika w organizacji jako znaczący element CSR” stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny Nauki o zarządzaniu i jakości, a ponadto w zakresie pozostałych dokonań Habilitantka wykazała się istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej, w tym zagranicznej.

Wobec powyższego, stwierdzam, że w mojej opinii, Pani dr Agnieszka Krugielka spełnia wymagania określone w art. 219 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 roku i popieram Jej wnioszek o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie Nauk społecznych w dyscyplinie Nauki o zarządzaniu i jakości.

10.06.2024r.

Krzysztof Adamiec-Clundin'ska