

Recenzja w postępowaniu habilitacyjnym dr Doroty Małgorzaty Grego-Planer

I. Podstawa opracowania recenzji oraz wymogi prawne wobec osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego

Podstawę formalną recenzji stanowi pismo z dnia 27 lipca 2023 roku, prof. dr hab. Aldony Glińskiej-Neweś, Przewodniczącej Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, informujące o powołaniu mojej osoby na recenzenta w postępowaniu habilitacyjnym dr Doroty Małgorzaty Grego-Planer.

Podstawę prawną sporządzonej recenzji w postępowaniu habilitacyjnym dr Doroty Małgorzaty Grego-Planer wyznaczają art. 218 - 226 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, 619).

Recenzję przygotowano w oparciu o następujące prace i dokumenty:

- uchwała Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu w sprawie powołania członków komisji habilitacyjnej w postępowaniu habilitacyjnym dr Doroty Małgorzaty Grego-Planer, w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości;
- wniosek 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,
 - dokumenty potwierdzające osiągnięcia zawarte w wykazie,
 - analiza bibliometryczna publikacji wykonana przez Bibliotekę Uniwersytecką UMK,
 - oświadczenie o nieubieganiu się o nadanie stopnia doktora habilitowanego przed złożeniem wniosku, z dnia 19 maja 2023 r.;

- główne osiągnięcie naukowe, o którym 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.) będące autorską monografią naukową: Grego-Planer D. (2023), *Organizacyjne zachowania obywatelskie w kontekście życzliwego przywództwa*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Toruń, ISBN 978-83-231-5115-9;
- monografia naukowa: Grego-Planer, D. (2016), *Potencjał konkurencyjny ukrytych liderów polskiej gospodarki*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń;
- kopie piętnastu wybranych prac Habilitantki opublikowanych po uzyskaniu stopnia doktora,
- nośnik pendrive zawierający wszystkie dokumenty i materiały dostarczone w wersji papierowej.

Zgodnie z artykułem 219, ustęp 1 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, 619) 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.

Zgodnie, natomiast z ust. 2 niniejszego artykułu osiągnięcie, o którym mowa w ust. 1, pkt 2, może stanowić część pracy zbiorowej, jeżeli opracowanie wydzielonego

zagadnienia jest indywidualnym wkładem osoby ubiegającej się o stopień doktora habilitowanego.

II. Warunek 1 – posiadanie stopnia doktora

Dr Dorota Małgorzata Grego-Planer uzyskała stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu nadany uchwałą Rady Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 22 stycznia 2014 roku.

Podstawę nadania stopnia naukowego stanowiła rozprawa doktorska pt. *Zasoby niematerialne w budowaniu potencjału konkurencyjnego tajemniczych mistrzów polskiej gospodarki*, przygotowana pod kierunkiem promotora prof. dr hab. Macieja Zastempowskiego. Recenzentami w przewodzie doktorskim byli: prof. dr hab. Szymon Cyfert oraz dr hab. Agata Sudolska, prof. UMK. Stwierdzam zatem, że dr Dorota Małgorzata Grego-Planer spełnia warunek 1.

III. Warunek 2 - posiadanie w dorobku osiągnięć naukowych albo artystycznych, stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny

Jako główne osiągnięcie naukowe, będące podstawą ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego, dr Dorota Małgorzata Grego-Planer wskazała autorską monografię naukową: Grego-Planer D. (2023), *Organizacyjne zachowania obywatelskie w kontekście życzliwego przywództwa*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, ISBN 978-83-231-5115-9. Wydawnictwo to znajduje się w wykazie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 22 lipca 2021 roku w ramach poziomu II. Recenzentami wydawniczymi monografii byli: dr hab. Patrycja Klimas, prof. UEW oraz dr hab. Przemysław Zbierowski, prof. UE.

Oceniając czy wskazana monografia stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, przejęto następujące kryteria:

- 1) uzasadnienie podjętej tematyki,
- 2) poprawność metodyczna,
- 3) oryginalność i znaczenie wyników badań.

Organizacyjne zachowania obywatelskie (ang. *Organizational Citizenship Behavior*) stanowią zagadnienie szeroko opisywane w literaturze anglosaskiej. Początki zainteresowania tą problematyką sięgają lat 70 XX wieku. Za prekursora badań nad organizacyjnymi zachowaniami organizacyjnymi uznaje się Dennisa Organa. Przedstawił on koncepcję opisującą zachowania, które były korzystne dla organizacji, ale nie były bezpośrednio związane z wymaganiami stanowiska pracy. OCB nie jest jednolitą

konstrukcją. Uznaje się, że jest to zjawisko wielowymiarowe, obejmujące takie zachowania, jak pomaganie współpracownikom, dobrowolne zgłaszanie się do wykonywania zadań, okazywanie inicjatywy, wyrażanie pozytywnego nastawienia. Prowadzone dotychczas badania wykazały, że OCB wiąże się z pozytywnymi wynikami organizacyjnymi. Obejmuje to zwiększoną produktywność, lepszą pracę zespołową, wyższą satysfakcję pracowników, niższą rotację i wyższą ogólną wydajność organizacji. Na OCB wpływają zachowania przywódcze i klimat organizacyjny. Liderzy, którzy promują kulturę zaufania, uczciwości i szacunku, częściej wywołują OCB u swoich pracowników. Dlatego zrozumienie relacji oraz dynamiki pomiędzy stylem przywództwa a OCB wydaje się być istotnym wyzwaniem badawczym. Badania nad OCB otwierają możliwości interwencji mających na celu wzmocnienie tych zachowań.

Należy również podkreślić, że problematyka organizacyjnych zachowań obywatelskich była podejmowana dotychczas tylko przez nielicznych polskich badaczy.

Stosunkowo nowy obszar badań stanowi także przywództwo życzliwe. Koncentruje się ono na liderach, którzy wykazują życzliwość, empatię i autentyczną troskę o dobro i rozwój swoich podwładnych. Podczas gdy badania nad przywództwem tradycyjnie skupiały się na takich cechach, jak asertywność, zdecydowanie i charyzma, życzliwe przywództwo stanowi zwrot w kierunku zrozumienia pozytywnego wpływu życzliwości, empatii i współczucia na przywództwo. Życzliwe przywództwo czerpie z teorii psychologii pozytywnej, przywództwa etycznego i przywództwa służebnego. Podkreśla znaczenie wzbudzania pozytywnych emocji, zaufania i wspierającego środowiska pracy. Badania wskazują, że życzliwe przywództwo wiąże się z szeregiem pozytywnych skutków dla organizacji i pracowników. Może powodować wyższy poziom satysfakcji z pracy, większe zaufanie do liderów, niższą rotację i poprawę ogólnego dobrostanu pracowników. Badania w tym obszarze, w szczególności z perspektywy polskich organizacji, podobnie jak w przypadku organizacyjnych zachowań obywatelskich, należy uznać za nowatorskie i wypisujące się istniejącą lukę poznawczą.

Niezależnie od walorów poznawczych badań prowadzonych osobno w omywanych obszarach, podkreślenia wymaga znaczenie podjętej we wskazanym osiągnięciu problematyki, dotyczącej relacji pomiędzy życzliwym przywództwem, zachowaniami obywatelskimi w organizacji (OCB) i zaangażowaniem organizacyjnym. Badania te cechuje nie tylko wysoki walor poznawczy, ale również użyteczny. Zrozumienie zachowań i cech, które definiują życzliwość na stanowiskach kierowniczych oraz ich wpływu na postawy i zachowania pracowników, może pomóc w procesach budowania pozytywnego środowiska pracy.

Opracowany i zastosowany przez Habilitantkę proces badawczy obejmował łącznie 14 etapów, podzielonych na 2 fazy. Pierwszą fazę - konceptualizacji i operacjonalizacji - rozpoczęto od rozpoznania aktualnego stanu wiedzy oraz uzasadnienia potrzeby realizacji badań w zakresie stylów przywództwa i związanych z nimi zachowań podwładnych. Zastosowano w tym celu analizę i krytykę piśmiennictwa oraz *desk research*. Rezultatem prowadzonych prac było wskazanie 13 luk poznawczych, dotyczących relacji pomiędzy życzliwym przywództwem, organizacyjnymi zachowaniami obywatelskimi i przywiązaniem organizacyjnym. Na tej podstawie ustalono cele badawcze, zbudowano model badawczy oraz sformułowano hipotezy. Następnie określono metody badawcze. W pierwszej kolejności podjęto badania jakościowe, które stanowiły wstęp do badań ilościowych. Ich celem było rozpoznanie, czy konstrukt, jakim jest życzliwe przywództwo może być postrzegany wielowymiarowo w kontekście polskich uwarunkowań kulturowych. Zrealizowano 18 wywiadów indywidualnych z przedstawicielami przedsiębiorstw. Wyniki badań jakościowych wykorzystano do konstrukcji zasadniczego narzędzia badawczego, którym był ustrukturyzowany kwestionariusz ankiety. Badania z wykorzystaniem tego narzędzia stanowiły zasadniczą część drugiej fazy procesu badawczego - realizacji i weryfikacji. Badania właściwe poprzedzono pilotażem na próbie 15 przedsiębiorstw z regionu kujawsko-pomorskiego. Celem tego badania było przede wszystkim zweryfikowanie treści kwestionariusza ankiety i w efekcie jego udoskonalenie. Badaniami właściwymi były badania ilościowe przeprowadzone na próbie 187 przedsiębiorstw. W badaniach tych zastosowano podejście polegające na wykorzystaniu wielu informatorów. Celem badań ilościowych było ustalenie zależności przyczynowo-skutkowych zachodzących pomiędzy analizowanymi zjawiskami. W procesie gromadzenia danych wykorzystano technikę CAPI (ang. *Computer Assisted Personal Interview*). Uzyskane w ten sposób dane poddano analizie z wykorzystaniem zaawansowanych narzędzi statystycznych, które umożliwiły weryfikację modelu badawczego oraz hipotez. Przeprowadzony proces badawczy dał możliwość zastosowania wielowymiarowej triangulacji.

Proces badawczy oceniam jako w pełni zgodny z rygiorem metodologicznym. Na podkreślenie zasługuje logiczność i zupełność etapów badania, wysoka rzetelność badawcza, zaawansowana analiza wyników oraz trafność wnioskowania. Habilitantka potwierdziła wysokie kompetencje w zakresie zarówno stosowania jakościowego, jak i ilościowego podejścia badawczego w rozwiązywaniu złożonych problemów naukowych.

Przeprowadzone badania doprowadziły do szeregu oryginalnych wniosków, dotyczących budowania pozytywnego środowiska pracy, w wyniku przywództwa

życzliwego, organizacyjnych zachowań obywatelskich i wywoływanego przez nie przywiązania organizacyjnego. Wskazano, że w polskich uwarunkowaniach kulturowych życzliwe przywództwo jest konstruktem składającym się z trzech wymiarów: zaangażowania społecznego, wrażliwości etycznej oraz głębi duchowej. Poziom przywództwa życzliwego można uznać za wysoki. Największe znaczenie dla podwładnych, wśród wymiarów życzliwego przywództwa, ma wymiar zaangażowania społecznego, dalej wrażliwości etycznej a najmniejszy głębi duchowej. Wpływ życzliwego przywództwa na zachowania obywatelskie pracowników jest najsilniejszy w przypadku wrażliwości etycznej lidera. Percepcja życzliwego przywództwa ma natomiast związek z charakterystyką samego przedsiębiorstwa - wyższe oceny konstruktów uzyskano w firmach rodzinnych oraz w mniejszych przedsiębiorstwach. Stwierdzono także, że determinantami poziomu przejawiania zachowań obywatelskich jest wiek przedsiębiorstwa oraz forma własności. W przypadku przywiązania organizacyjnego istotny jest także rynek działania przedsiębiorstwa. Przywiązanie organizacyjne przyjmuje najczęściej postać afektywną. Badania zaowocowały również licznymi rekomendacjami dla praktyki gospodarczej.

Podjęty przez Habilitantkę problem badawczy jest oryginalny i interdyscyplinarny. Cechuje go duża złożoność badawcza. Habilitantka osiągnęła założone cele badawcze i sformułowała oryginalne wnioski, zarówno o charakterze teoretycznym, jak i utylitarnym

Stwierdzam zatem, że wskazane przez dr Dorotę Małgorzatę Grego-Planer osiągnięcie naukowe, w formie monografii naukowej pt. *Organizacyjne zachowania obywatelskie w kontekście życzliwego przywództwa*, można uznać za stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Wkład ten dostrzegam poprzez wypełnienie luki poznawczej, dotyczącej oryginalnego problemu, odnoszącego się relacji pomiędzy życzliwym przywództwem, organizacyjnymi zachowaniami obywatelskimi i przywiązaniem organizacyjnym, przeprowadzenia badań z zachowaniem wysokich standardów metodycznych oraz sformułowania oryginalnych i istotnych wniosków. Osiągnięcie to spełnia zatem warunek 2.

IV. Warunek 3 - istotna aktywność naukowa albo artystyczna realizowana w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej

Dr Dorota Małgorzata Grego-Planer w okresie 12 lat pracy akademickiej opublikowała łącznie 48 prac, z których 6 stanowi osiągnięcia przed uzyskaniem stopnia doktora nauk ekonomicznych, natomiast 42 po uzyskaniu tego stopnia. W skład dorobku

publikacyjnego, po uzyskaniu stopnia doktora, wchodzi 4 monografie, 28 artykułów naukowych, 13 rozdziałów w monografiach oraz 2 redakcje monografii i 1 raport z badań. Spośród prac Habilitantki 23 opublikowane zostały w j. angielskim, a 20 to pozycje samodzielne. W czasopismach z listy JCR opublikowane zostały 3 artykuły (w tym 2 samodzielne), z łącznym Impact Factorem 9,580. W bazie Web of Science indeksowanych było 6 prac Habilitantki i 7 w bazie Scopus. Publikacje dr Doroty Małgorzaty Grego-Planer były cytowane według bazy Google Scholar 292 razy (indeks h: 8), 48 razy w bazie Web of Science (indeks h: 4) oraz 41 razy w bazie Scopus (indeks h: 3).

Aktywność publikacyjną Habilitantki, zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym, należy ocenić jako satysfakcjonującą.

Habilitantka w okresie po uzyskaniu stopnia doktora wykazywała również wysoką aktywność w zakresie projektów badawczych oraz współpracy z innymi ośrodkami naukowymi w Polsce i zagranicą. Aktywność ta polegała na:

- uczestnictwie w projektach badawczych, w tym o charakterze międzynarodowym (międzynarodowy projekt w ramach programu HORIZON 2020 pt. *Developing and Implementing hands-on training on Open Science and Open Innovation for Early Career Researchers*, project H2020-SwafS-2018-2020; projekt badawczy Narodowego Centrum Nauki pt. *Innowacyjność małych i średnich przedsiębiorstw w dobie kryzysu gospodarczego – uwarunkowania, trendy i modele* – Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu i Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie; międzyuczelniane badanie statutowe - Uniwersytet Szczeciński, Politechnika Bydgoska oraz Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu);
- udziale w stażach naukowych w uczelniach zagranicznych (Uniwersytet Santiago de Compostella, Hiszpania; Brno University of Technology, Czechy);
- udziale w międzynarodowych konferencjach naukowych (Habilitantka wzięła udział łącznie w 17 konferencjach naukowych, z czego 7 miało charakter międzynarodowy);
- recenzjach tekstów naukowych (Kandydatka wykonała m.in. 17 recenzji artykułów naukowych dla czasopism z listy JCR).

Zakres oraz rezultaty przedstawionej współpracy należy ocenić jako odpowiadające wymaganiom.

Stwierdzam zatem, że przedstawione osiągnięcia publikacyjne oraz aktywność naukowa Kandydatki w więcej niż jednej uczelni, w tym w uczelniach zagranicznych, spełniają warunek 3.

Habilitationka wykazała się również istotnymi osiągnięciami w zakresie pracy organizacyjnej, aktywności dydaktycznej oraz działalności na rzecz otoczenia społeczno-gospodarczego. Osiągnięcia te, zgodnie z wymogami ustawowymi, nie stanowią przedmiotu oceny w postępowaniu o nadanie stopnia doktora habilitowanego.

V. Konkluzja końcowa

Mając na uwadze wymogi prawne wobec osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego stwierdzam, że przedstawione przez dr Dorotę Małgorzatę Grego-Planer 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), wobec czego popieram wniosek o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.



/Dr hab. Bernard Ziębicki, prof. UEK/