

Załącznik 3

AUTOREFERAT

**przedstawiający opis dorobku i osiągnięć
w pracy naukowo-badawczej**

dr Sylwia Stańczyk

Katedra Projektowania Systemów Zarządzania

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wrocław, 03 września 2018 r.

Układ treści

| | |
|--|----|
| 1. Informacje o posiadanych dyplomach i stopniach naukowych | 2 |
| 2. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu | 3 |
| 2.1. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych..... | 3 |
| 2.2. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w przedsiębiorstwach..... | 4 |
| 2.3. Informacje o współpracy z podmiotami na podstawie umów cywilnoprawnych..... | 4 |
| 3. Wskazanie i omówienie osiągnięcia naukowego wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule naukowym w zakresie sztuki (Dz. U. 2016 r. poz. 882 ze zm. w Dz. U. z 2016 r. poz. 1311) | 5 |
| 3.1. Wskazanie osiągnięcia naukowego | 5 |
| 3.2. Omówienie osiągnięcia naukowego..... | 5 |
| 4. Prezentacja rozwoju naukowego i obszarów badawczych..... | 25 |
| 5. Podsumowanie dorobku i osiągnięć w pracy naukowo-badawczej..... | 51 |

1. Informacje o posiadanych dyplomach i stopniach naukowych

2004 – stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu

Tytuł rozprawy doktorskiej: *Wpływ kierownika na kształtowanie kultury organizacyjnej*

Promotor: prof. zw. dr hab. Rafał Krupski

Recenzenci: prof. dr hab. Łukasz Sułkowski, prof. zw. dr hab. Tadeusz Listwan

Dyplom z dnia 18 marca 2004, nr 350

Akademia Ekonomiczna im. O. Langego we Wrocławiu (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu)

Wydział Zarządzania i Informatyki (obecnie Wydział Zarządzania, Informatyki i Finansów)

1999 – tytuł magistra zarządzania i marketingu w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem

Tytuł pracy magisterskiej: *Organizacja i funkcjonowanie małych firm na podstawie firmy Hegemon Biura Usług Kapitałowych Sp. z o.o.*

Promotor: prof. zw. Rafał Krupski

Dyplom z dnia 10 czerwca 1999 r., nr 3197

Akademia Ekonomiczna im. O. Langego we Wrocławiu (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu)

Wydział Zarządzania i Informatyki (obecnie Wydział Zarządzania, Informatyki i Finansów)

Ukończone kursy i szkolenia:

- 05-06.2014 Certyfikowane szkolenie pt. *Uznawalność efektów kształcenia zdobytych poza uczelnią – rozwiązania stosowane w niemieckim szkolnictwie wyższym*, Kuźnia Kadr VI, projekt współfinansowany przez UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Certyfikat nr S/310/14.
- 30.11-07.12.2012 Certyfikowane Szkolenie [NR D/1126/2012] *Metoda case study w dydaktyce*, w ramach projektu Kuźnia Kadr 2, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, numer projektu POKL.04.01.01-00-057/09.
- 07-08. 02.2011 Certyfikowany Kurs *Myślenie Systemowe. Systemowe podejście do diagnozowania i rozwiązywania złożonych problemów ekonomicznych, społecznych i środowiskowych*, Centrum Rozwiązań Systemowych, Wrocław
- 12-13.03.2009 Certyfikowane *Szkolenie Edukatorów Ludzi Starszych* [NR D/62/2009], w ramach projektu Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu Kuźnią Kadr menedżerskich dla opartej na wiedzy gospodarki, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
- 2000/2001 *Studium Pedagogiczne*, Akademia Ekonomiczna im. O. Langego we Wrocławiu (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu), Wydział Zarządzania i Informatyki (obecnie Wydział Zarządzania, Informatyki i Finansów)

2. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu

2.1. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych

- Od 01.10.2017 do chwili obecnej jestem zatrudniona na stanowisku adiunkta w Katedrze Projektowania Systemów Zarządzania na Wydziale Zarządzania, Informatyki i Finansów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu;
- 01.10.2004 zostałam zatrudniona na stanowisku asystenta, a następnie od dnia 01.10.2005 do 01.10.2017 na stanowisku adiunkta w Katedrze Strategii i Metod Zarządzania na Wydziale Zarządzania i Informatyki Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu (obecnie Wydział Zarządzania, Informatyki i Finansów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu);
- Od 16.02.2008 do 24.06.2011 pracowałam w Wyższej Szkole Zarządzania i Finansów we Wrocławiu jako nauczyciel akademicki.

2.2. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w przedsiębiorstwach

- Od 28.06.2006 do 28.02.2007 pracowałam w przedsiębiorstwie konsultingowym TKF Arka Sp. z o.o. jako osoba odpowiedzialna za opracowanie dokumentacji organizacyjnej przedsiębiorstwa Farmacol S.A. w Katowicach, obejmującej karty opisu komórek organizacyjnych, stanowisk kierowniczych i pracowniczych.
- Od 01.08.2005 do 01.02.2006 pracowałam na stanowisku „menedżer HR” w przedsiębiorstwie konsultingowym SIS Factor Sp. Z o.o., gdzie realizowałam zleczone zadania związane z planowaniem i doбором kadr, systemem motywowania, opisem stanowisk pracy, szkoleniem, rozwojem i oceną pracowników dla sieci przedsiębiorstw *call-center*.

2.3. Informacje o współpracy z podmiotami na podstawie umów cywilnoprawnych

- 23.03.2014 – opracowanie i przeprowadzenia szkolenia *Różnorodność kulturowa*, dla Global Center;
- 2009-2013 opracowanie i prowadzenie cyklu szkoleniowego *Organizacja i Zarządzanie, Zarządzanie różnorodnością kulturową, Protokół biznesowy, Kultura Organizacyjna*, dla Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w Warszawie;
- 2008 opracowanie i prowadzenie cyklu szkoleniowego *Jak skutecznie aktywizować osoby bezrobotne*, dla Europejskiego Centrum Edukacji „Libra”;
- 2007 opracowanie i prowadzenie cyklu szkoleniowego *System ocen pracowniczych, Kultura organizacyjna, System motywowania, Kierowanie ludźmi*, dla Spółdzielni Pracy Oświata;
- czerwiec 2007, opracowanie i przeprowadzenie szkolenia *Tworzenie zespołu – wybrane problemy*, dla Fortum Heat Polska sp. o.o.;
- czerwiec 2006, opracowanie i przeprowadzenie cyklu szkoleniowego *HRM – budowanie efektywnej polityki personalnej*, dla IPT sp. z o.o.; Business Finance Polska; oraz Keep4.

3. Wskazanie i omówienie osiągnięcia naukowego wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule naukowym w zakresie sztuki (Dz. U. 2016 r. poz. 882 ze zm. w Dz. U. z 2016 r. poz. 1311)

3.1. Wskazanie osiągnięcia naukowego

Jako osiągnięcie naukowe w rozumieniu artykułu 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule naukowym w zakresie sztuki (Dz. U. 2003 nr 650, poz. 595 ze zm.), które uznaję za znaczący wkład w rozwój nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu, przedkładam monografię mojego autorstwa – dzieło opublikowane w całości:

Sylwia Stańczyk (2018), Tożsamość ekosystemu biznesu, Monografie i Opracowania nr 278, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław, ISBN 978-83-7695-724-1, stron 251.

Recenzentami wydawniczymi wskazanej monografii byli:

- prof. dr hab. Szymon Cyfert, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
- prof. dr hab. Wojciech Dyduch, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

3.2. Omówienie osiągnięcia naukowego

W monografii podjęto wysiłek konceptualizacji konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu. Jest to problem wieloaspektowy, złożony, a nawet sięgający ponad dyscyplinę w optyce ontologiczno-epistemologicznej. Konstrukt tożsamości ekosystemu biznesu łączy dwa, pozornie odległe obszary badawcze, a mianowicie tożsamości organizacyjnej i ekosystemu biznesu.

Sieci międzyorganizacyjne *in genere* postrzegane są jako wiodące formy organizacyjne nadające nowy wymiar działalności gospodarczej (Powell, 1990; Castells, 1996). Dotychczasowe rozważania i badania empiryczne koncentrują się jednak na zrozumieniu istoty i natury sieci biznesu, gdzie konstrukt ekosystemu biznesu sprowadzany jest do optyki strategicznej przewagi konkurencyjnej, klastrów, czy modeli biznesu. Dostrzega się niedostatek teoretycznych i empirycznych opracowań, które pozwoliłyby na zrozumienie sieciowej struktury w kontekście ich ewolucji. Luka ta pociąga za sobą poszukiwanie inspiracji w biologicznych ekosystemach, ekologii i teorii ewolucji, które mogą dostarczać innowacyjnych perspektyw dla dyskusji prowadzonych w naukach społecznych i ekonomicznych (Corallo i Protopapa, 2007; Mars i in., 2012;).

Ekosystem biznesu jest odróżniany od sieci międzyorganizacyjnych ze względu na swoją specyfikę, rolę kluczowych organizacji, kooperację, możliwość rozwoju w otwartym na zasoby środowisku, czy podzielenie wspólnego losu (Gueguen, Pellegrin-Boucher i Torres, 2006). Ekosystem biznesu powoduje zmianę perspektywy strategicznej *sensu stricto*, skłania do poszukiwania mechanizmów rozwoju zapewniających przeżycie (*survival*) całej populacji organizacji.

Ekosystem biznesu jako metafora biologiczna nie jest odpowiednikiem organizmu biologicznego, choć wykazuje pewne strukturalne i behawioralne cechy wspólne (Cafferata, 2016). Ekosystem utożsamiany jest ze specyficznym rodzajem współpracy organizacji tworzących innowacje o istotnej wartości dla klienta (Kapoor i Lee, 2013; de Vasconcelos Gomes i in. 2016). Epistemologia ekosystemu biznesu ściśle wiąże się z teorią złożoności, jest to system wyróżniający się zdolnościami adaptacyjnymi (Rokita i Dziubińska, 2016), w którym następuje koewolucja, emergencja i samoorganizacja (Peltoniemi, 2006). Takie rozumienie ekosystemu prezentuje jednak wąska grupa klasyków ekologii organizacji (np.: Moore 2013; Hannan, Polos i Carroll, 2007), i nieliczni ich zwolennicy (np.: Peltoniemi, 2006; Abatecola i in., 2016), koncentrując się na dynamice i mechanizmach rozwoju ekosystemu. Inni natomiast są zgodni, że na gruncie nauk o zarządzaniu, konieczne jest uporządkowanie fundamentów epistemologicznych ekosystemu biznesu i dookreślenie założeń uniwersalnego darwinizmu, wykorzystywanego w naukach o zarządzaniu (Mars i in., 2012; Cafferata, 2016)

Postrzeganie ekosystemu biznesu przez pryzmat jego cech jest znamienne dla dalszych rozważań w optyce tożsamości, zdefiniowanej, jako postrzeganie cech wyróżniających, centralnych, mniej, lub bardziej trwałych przez menedżerów (Albert i Whetten, 1985).

Złożoność ontologiczno-epistemologiczna konstrukt ekosystemu biznesu prowadzi do ograniczeń metodycznych wynikających z problemu uczynienia ekosystemu realnym obiektem badań i analiz. W tym kontekście odwołano się do relatywnie dobrze rozpoznanego konstrukt tożsamości, jako takiego, który umożliwi zrozumienie specyfiki ekosystemu biznesu, wyjątkowości relacji pomiędzy uczestnikami, a wreszcie ewolucyjnych mechanizmów rozwoju. Wobec stwierdzeń, że tożsamość daje poczucie bycia częścią całości (van Riel i Berens, 2015), jest konstruktem fundamentalnym i wszechstronnym (Ashforth, 2016a) oraz może być odnoszona do niemalże każdego zjawiska organizacyjnego (Alvesson, Ashcraft i Thomas, 2008, s. 7) i na różnych płaszczyznach badań organizacyjnych (Pratt i in., 2016), w monografii przyjęto założenie, że tożsamość, jako percepcja centralnych, wyróżniających, mniej, lub bardziej trwałych cech ekosystemu, stanowi podstawę jego przeżycia, a jednocześnie wyznacza jego granice. Tożsamość ekosystemu biznesu, jako systemu

złożonego, stanowi wyraźną lukę badawczą. W tym świetle istotna staje się więc kwestia konceptualizacji i analizy tożsamości na poziomie ekosystemu jako złożonego, dynamicznego, adaptacyjnego systemu.

Na podstawie przeglądu literatury krajowej i anglojęzycznej zidentyfikowałam następujące luki, stanowiące uzasadnienie wyboru tematu:

- eksploracyjną, która wynika z braku holistycznego, naukowego opisu konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu, a nawet braku kompleksowego ujęcia samego konstruktów ekosystemu biznesu oraz konstruktów tożsamości sieci, brak uporządkowania fundamentów ontologiczno-epistemologicznych ekosystemu biznesu, ich ewolucji, zależności i stosowanych kategorii,
- eksplanacyjną, dotyczącą wyjaśnienia, czym jest tożsamość ekosystemu biznesu i jakie są jej podstawy epistemologiczne oraz wyjaśnienia roli tożsamości ekosystemu dla jego przeżycia,
- taksonomiczną, dotyczącą systematyzacji podstaw ontologiczno-epistemologicznych w odniesieniu do ekosystemów biznesu oraz uporządkowania terminologicznego w odniesieniu do tożsamości w naukach o zarządzaniu,
- metodyczną, wyrażającą się w braku operacjonalizacji konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu, braku kategorii badawczych w tym obszarze oraz metod i narzędzi ich analizy, braku wskazania właściwego poziomu analizy, braku kryteriów doboru ekosystemu biznesu, jako podmiotu badań,
- empiryczną, która wiąże się z brakiem badań empirycznych w obszarze tożsamości ekosystemu biznesu oraz niedostatkiem badań nawet fragmentarycznych w odniesieniu do tożsamości sieci i ekosystemu biznesu.

Zidentyfikowane luki stanowiły przesłanki do podjęcia rozważań w obszarze tożsamości ekosystemu biznesu. Fundamentem rozważań, wyjaśnień i proponowanych rozwiązań jest dorobek nauk o zarządzaniu. Zaproponowane ujęcie problemu ma w założeniu charakter kompleksowy, uwzględniający różne nurty badawcze, jakie pojawiają się w obszarze ekosystemów i tożsamości.

Głównym celem osiągnięcia przedstawionego w monografii jest konceptualizacja konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu. **Cele szczegółowe** sprowadzają się do konceptualizacji konstruktów tożsamości, konstruktów tożsamości sieci i konstruktów ekosystemu biznesu, propozycji konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu, jego operacjonalizacji, oraz metod i narzędzi jego analizy. Złożoność celu głównego wskazuje na przenikanie się w nim głównie aspektów

teoretycznych i metodycznych, które w odniesieniu do zidentyfikowanych luk, można uszczegółowić następująco:

Na płaszczyźnie teoriopoznawczej i teoriiotwórczej cele szczegółowe dotyczą:

- Usystematyzowania pojęć: tożsamość organizacyjna / organizacji / korporacji i uporządkowania multiperspektywy ontologiczno – epistemologicznej, tj. perspektywy zachowań organizacyjnych, komunikacji i marketingu,
- Konceptualizacji konstruktów tożsamości sieci,
- Konceptualizacji konstruktów ekosystemu biznesu,
- Usystematyzowania i zintegrowania wzajemnie uzupełniających się fundamentów ontologiczno-epistemologicznych w obszarze ekosystemu biznesu, tj. ekologii populacji/ organizacji, ewolucjonizmu, teorii re-emergencji, teorii złożoności i teorii adaptacji,
- Opracowania podstaw teoretycznych dla konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu,
- Zintegrowania dorobku nauk o zarządzaniu w zakresie przenikania i przyczynowości konstruktów tożsamości organizacyjnej, tożsamości sieci i ekosystemu biznesu,
- Wyjaśnienia związków pomiędzy kategoriami konstruktów tożsamości i kategoriami konstruktów ekosystemu biznesu,
- Zbudowania konceptualnego modelu tożsamości ekosystemu biznesu,

Na płaszczyźnie metodycznej cele szczegółowe obejmują:

- Przegląd prac empirycznych nad tożsamością organizacyjną, pod kątem stosowanych metod, narzędzi i wykorzystywanych wymiarów; ocena i wskazanie dominujących,
- Przegląd prac empirycznych nad ekosystemem biznesu w odniesieniu do kwestii metodycznych badań nad ekosystemem biznesu i wskazanie właściwych metod i narzędzi,
- Ustalenia możliwości pomiaru kategorii badawczych konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu,
- Ustalenia źródeł danych i metod badań właściwych dla badań nad tożsamością ekosystemu biznesu,
- Dookreślenia kryteriów wyodrębniania ekosystemu biznesu, jako podmiotu badań.

Prezentowane cele zostały dopełnione **celem użytecznym**, którym jest opracowanie przesłanek dla praktyki menedżerskiej.

Wobec złożoności badanego konstruktów, podstawowy problem badawczy sprowadza się do wskazania użyteczności konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu w kontekście badań nad dynamiką i przeżyciem. Tak nakreślony problem rodzi szczegółowe **pytania badawcze, które mają charakter teoriiwórczy**, a mianowicie:

- Czym jest tożsamość ekosystemu biznesu?
- Jaką perspektywę epistemologiczną należy przyjąć w odniesieniu do proponowanego konstruktów?
- Jaki poziom analizy jest właściwy w odniesieniu do konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu?
- Jakie są kategorie badawcze konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu?

Podejście badawcze utrzymane jest w perspektywie interpretatywnej, która na gruncie nauk o zarządzaniu dominuje w badaniach nad ekosystemami biznesu, jak i w badaniach tożsamości. Należy zaznaczyć, że z punktu widzenia teoriiwórczego charakteru celów badawczych istotny był (1) właściwy dobór literatury przedmiotu, oraz (2) sprawdzenie poprawności wnioskowania w badaniach egzemplifikacyjnych. W monografii wykorzystano metodyczne zalecenia, co do systematycznego przeglądu literatury (Czakon (red.), 2015, s. 119-139). Referencyjne dzieła zostały dobrane pod kątem wiodącej liczby cytowań i/lub analizy dorobku autora/ -ów wykazujących pogłębione zainteresowanie w danym obszarze badań. W mniejszym stopniu wykorzystano również opracowania początkujących badaczy, wyróżniających się rzetelnym przeglądem dzieł referencyjnych. Kryteria te były istotne z punktu widzenia przeglądu dotychczasowych wyników badań empirycznych, umożliwiając uporządkowanie wiedzy, zidentyfikowanie luk i analizę problemów badawczych.

W celu konceptualizacji konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu wykorzystano również *illustrative case study* (Thomas, 2011). W tym przypadku było to egzemplifikacyjne studium przypadku, zgodnie z postulatem, że „przypadki są często wybierane nie dlatego, że są ekstremalne i niezwykle z jakiś względów, ale dlatego, że dostarczają odpowiedniego kontekstu dla pytań badawczych, na które należy odpowiedzieć” (Bryman, 2016, s. 51). Wykorzystano pogłębione, pojedyncze studium przypadku organizacji w kontekście ekosystemu, w którym funkcjonuje. Koncentracja na pojedynczym przypadku w celach ilustracyjnych miała istotne znaczenie z punktu widzenia dookreślenia metodycznej strony konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu (Meyer, 2001) i propozycji jego operacjonalizacji. *Illustrative case study* wykorzystano zatem w celach egzemplifikacyjnych, by uzyskać wyższej jakości konceptualizację, możliwość implikacji rozważań teoretycznych i empirycznych (Bryman, 2016, 62-63), głębsze zrozumienie tematu (Dyer, Wilkins i

Eisenhardt, 1991), a w konsekwencji umożliwić ekstrapolację dotąd nieznanego i niedostrzeganego konstruktów (Czakon (red.), 2015, s. 192-195) tożsamości ekosystemu biznesu.

Po szczegółowej analizie literatury przedmiotu, w postępowaniu badawczym przyjęto abdukcyjne rozumowanie wyjaśniające (Peirce, 1903/1955), w którym zebrane dane i istniejąca teoria są rozpatrywane łącznie (Alvesson i Kärreman, 2007). Wynikiem abdukcji są przewidywania, że coś jest możliwe (Ciesielski, 2014). Jest to „(...) jedyny logiczny proces, który umożliwia wprowadzenie nowych pomysłów, koncepcji” (Rodrigues, 2011, s. 136), czy nawet „tworzenie nowych teorii” (Folger i Stein, 2017, s. 314). W monografii abdukcja tworzy kompleksową logikę rozumowania badawczego. O ile stawianie hipotez nie zawsze jest możliwe wobec ubogiej wiedzy w danym obszarze, nowatorskich badań, czy nietypowego problemu badawczego (Zimniewicz, 2006; Jeszka, 2013), to proces abdukcji uznawany jest za użyteczny w przypadku tworzenia nowych koncepcji, eksplanacji fenomenu badanego zjawiska, procesu budowania nowej teorii, rewizji istniejącej teorii i / lub syntezy wielu teorii w jedną spójną (Folger i Stein, 2017).

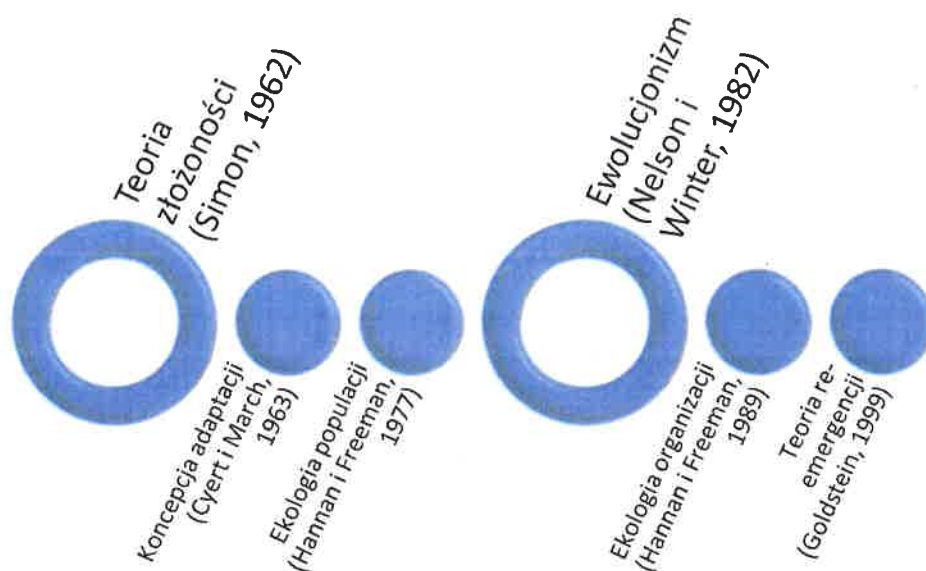
W monografii przyjęto więc drogę postępowania jakościowego, jako takiego, które umożliwia generowanie nowych teorii na podstawie wiedzy o podstawowych konstrukcjach teoretycznych i stanowi ono niejednorodny zestaw uzupełniających się podejść, z zachowaniem kryteriów oceny rygoru metodologicznego w badaniach interpretacyjnych.

Przyjęte cele oraz złożoność podejmowanej problematyki uwarunkowały **strukturę monografii** i logikę prowadzonych rozważań. **W rozdziale pierwszym** podjęto dokonano usystematyzowania pojęć: tożsamość organizacyjna / organizacji / korporacji i uporządkowania multiperspektyw ontologiczno-epistemologicznej, tj. perspektywy zachowań organizacyjnych, komunikacji i marketingu, skłaniając się ku tej pierwszej. Perspektywa zachowań organizacyjnych koncentruje się na badaniu percepcji cech organizacji jako wyróżniających, centralnych, mniej, lub bardziej trwałych (dynamicznych), co w kontekście ekosystemu biznesu jest znamienne.

Skoncentrowano się tutaj na usystematyzowaniu wiedzy w obszarze badań nad tożsamością organizacyjną, a wyniki zostały przedstawione w sposób przeglądowy i syntetyczny. Zastosowana metoda analizy i krytyki piśmiennictwa umożliwiła (1) doprecyzowanie pojęcia tożsamości, oraz (2) zidentyfikowanie perspektyw badawczych właściwych tożsamości organizacyjnej. Wobec faktu, że wskazywane są problemy z pomiarem tożsamości (np. Bernais, 2001, s. 2015), dokonano też (3) przeglądu prac empirycznych nad tożsamością organizacyjną, pod kątem stosowanych metod, narzędzi i wykorzystywanych wymiarów. Dostrzeżono przewagę studiów przypadku w pracach empirycznych nad tożsamością organizacyjną. Ustalono też kierunek dalszych badań, który

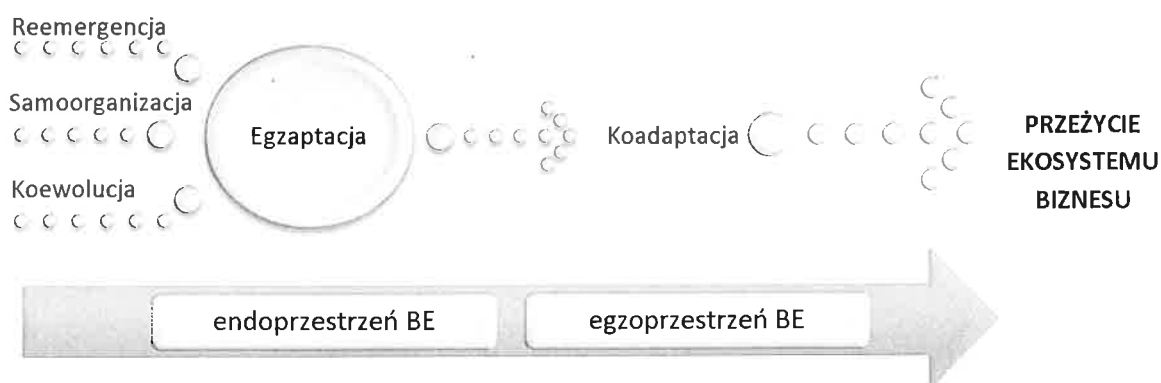
upatrywany jest w eksploracji dynamiki konstruktów tożsamości ponad granicami organizacji, branż, czy jednostek biznesowych oraz zdiagnozowano lukę w obszarze badań nad tożsamością sieci.

W rozdziale drugim podjęto próbę konceptualizacji konstruktów ekosystemu biznesu. Wychodząc od wyjaśnienia istoty ekosystemu naturalnego, dokonano przeglądu poglądów w odniesieniu do istoty ekosystemu biznesu, sposobów jego definiowania i pojmowania. Następnie dokonano usystematyzowania i zintegrowania wzajemnie uzupełniających się fundamentów ontologiczno-epistemologicznych w obszarze ekosystemu biznesu, tj. ekologii populacji/ organizacji, ewolucjonizmu, teorii re-emergencji, teorii złożoności i teorii adaptacji, co zaprezentowano poglądowo na rys. 1.



Rys. 1. Fundamenty epistemologiczne ekosystemów biznesu
Źródło: opracowanie własne.

Szczegółowy przegląd założeń perspektyw epistemologicznych właściwych ekosystemowi biznesu umożliwił wyłonienie szczególnych jego cech i związków pomiędzy nimi, co przedstawia rys. 2.



Rys. 2. Epistemologiczne uwarunkowania przeżycia ekosystemu biznesu (BE)
Źródło: opracowanie własne.

W ostateczności, biorąc pod uwagę semantyczne związki pojęciowe przedstawionych teorii i koncepcji stanowiących fundamenty ekosystemu biznesu, ustalono za kluczowe następujące cechy: 1) ko-adaptację, która egzemplifikuje teorię złożonych systemów, 2) re-emergencję wraz z samoorganizacją, które są łącznie wpisane w funkcjonowanie złożonych systemów, zapewniając ko-adaptację, oraz 3) koewolucję, jako niezbędną dla ko-adaptacji złożonych systemów i ich przeżycia w ewoluującym otoczeniu. Cechy te i związki pomiędzy nimi tworzą uwarunkowania dla przeżycia ekosystemu biznesu, przy czym bezpośrednio przeżycie, jako kategoria właściwa perspektywie ewolucyjnej i ekologów organizacji, zależy od ko-adaptacji (Peltoniemi, 2006). Ko-adaptacja całego ekosystemu, której przypisywane jest znaczenie w egzoprzestrzeni ekosystemu biznesu (Teece, 2007), jest poprzedzana egzaptacją (Andriani i Cohen 2009), dotyczącą dopasowywania wewnątrz ekosystemu. Potencjał egzaptacyjny tworzą typowe własności adaptacyjnych systemów złożonych (CAS), czyli re-emergencja, samoorganizacja i koewolucja.

W kontekście ekosystemu biznesu ustalono, że właściwym poziomem analizy jest populacja organizacji w ekosystemie. Analizowano również specyfikę procesów w ekosystemie biznesu, w kontekście podejścia do konkurencji, współpracy i koopetycji oraz szczególnej roli cyklu życia ekosystemu biznesu, jako istotnego z punktu widzenia zachodzących relacji pomiędzy jego uczestnikami. W świetle ich dynamiki i ciągłości ustalono za celowe wykorzystywanie w badaniach empirycznych nad ekosystemem biznesu, studiów przypadków, które są często wspomagane analizą danych archiwalnych i częściowo ustrukturalizowanych wywiadów (Abatecola i in., 2016).

Rozdział trzeci jest próbą koncepcyjnego ujęcia konstruktów tożsamości sieci, a wreszcie konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu, ze wskazaniem propozycji kategorii badawczych umożliwiających prowadzenie badań w tym zakresie i narzędzi jego analizy. Z teoretycznego punktu widzenia

dokonano tutaj zintegrowania dorobku nauk o zarządzaniu w zakresie przenikania i przyczynowości konstruktów tożsamości organizacyjnej, tożsamości sieci i ekosystemu biznesu, co jednocześnie wymagało wyjaśnienia odnośnie związków pomiędzy kategoriami konstruktów tożsamości i kategoriami konstruktów ekosystemu biznesu. Zaprezentowano tutaj konstrukt tożsamości sieci w optyce zagadnień multitożsamości i identyfikacji sieciowej. Wskazano też na znaczenie tożsamości kluczowych organizacji w ekosystemie biznesu (lidera/ liderów) dla tożsamości całego ekosystemu.

Sieciowy kontekst tożsamości wymagał przyjęcia zoperacjonalizowanych kategorii badawczych, takich jak: (1) siła identyfikacji z ekosystemem biznesu, (2) siła tożsamości kluczowej organizacji/ ekosystemu i (3) dualizm tożsamości ekosystemu biznesu (tożsamość normatywna/ utylitarna). Wskazano też na możliwości operacjonalizacji kategorii badawczych w odniesieniu do ekosystemu biznesu, tj. ko-adaptacji i egzaptacyjnych cech: samoorganizacji, re-emergencji i koewolucji, w kontekście przeżycia.

Ustalono także, w kontekście wcześniejszych celów metodycznych, że mezo poziom analizy jest kwestią fundamentalną dla rozumienia istoty ekosystemu biznesu i jego tożsamości, natomiast należy łączyć różne poziomy analizy, aby zrozumieć dynamikę tożsamości w całej jej złożoności (Ashforth, 2016a; 2016b). Populacja jest formą, która istnieje lub jest realizowana w określonym systemie (Hannan i Freeman, 1977, s. 935-936), a organizacja jest adaptującym się obiektem analizy, mając część wspólną z populacją, której jest częścią. Ponadto, kategoria identyfikacji i kategoria siły tożsamości służą zrozumieniu różnych zjawisk organizacyjnych, tworząc wspólnie teoretyczny grunt dla możliwości łączenia mikro i makro poziomów analizy (Ashforth, 2016a).

Rozważane zagadnienia prowadzą do abdukcyjnych przypuszczeń, nakreślających możliwości i kierunki badań nad tożsamością ekosystemu biznesu. W wyniku analizy teoretycznej wysunięto przypuszczenia, które ustanowiły koncepcyjne ujęcie tożsamości ekosystemu biznesu (rys. 3), a mianowicie:

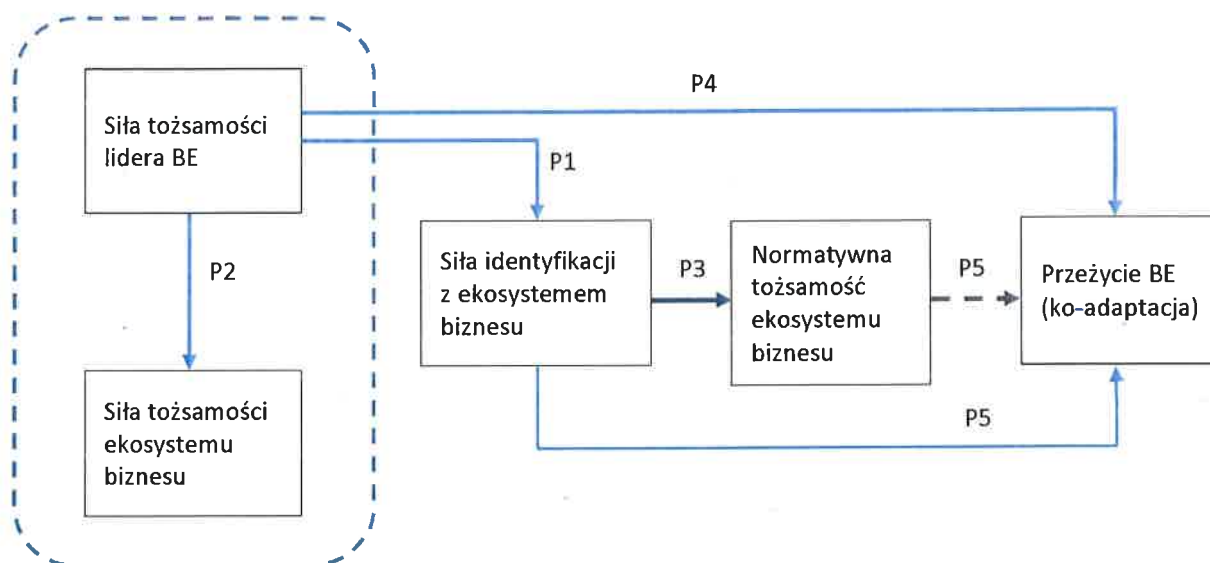
P1: Silna tożsamość kluczowej organizacji w ekosystemie biznesu wpływa na silniejszą identyfikację interesariusza z ekosystemem biznesu.

P2: Siła tożsamości kluczowej organizacji w ekosystemie biznesu wpływa na siłę tożsamości całego ekosystemu.

P3: Im silniejsza identyfikacja organizacji z ekosystemem biznesu, tym ekosystem wyróżnia wyższy poziom tożsamości normatywnej niż utylitarnej.

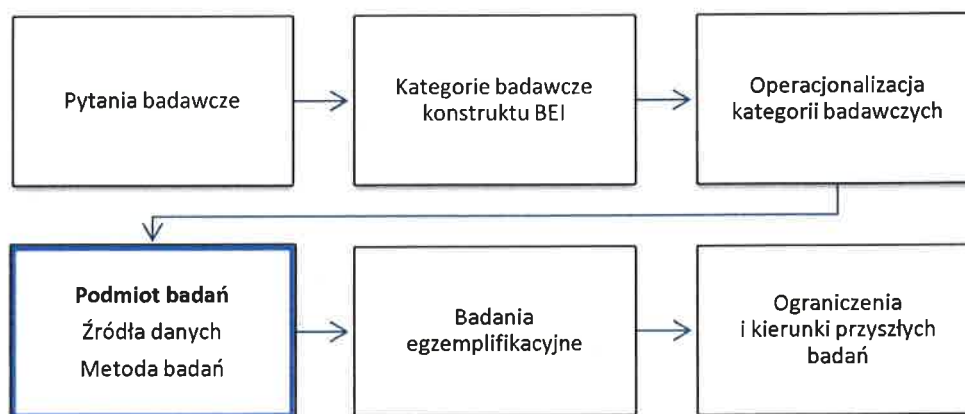
P4: Silniejsza tożsamość kluczowych organizacji, zwiększa szanse na przeżycie całego ekosystemu biznesu.

P5: Silniejsza identyfikacja organizacji z ekosystemem biznesu, zwiększa możliwości jego przeżycia.



Rys. 3. Zależności pomiędzy kategoriami badawczymi w koncepcji tożsamości ekosystemu biznesu
 Źródło: opracowanie własne.

W rozdziale czwartym dokonano egzemplifikacji poprawności sformułowanych abdukcyjnie przypuszczeń. Badania egzemplifikacyjne mają szczególną wartość metodyczną, ponieważ wiążą się z koniecznością wskazania (1) odpowiednich źródeł danych i przybliżonego czasu ich zbierania oraz (2) właściwych metod badań. Stwarzają też konieczność (3) dookreślenia kryteriów wyodrębniania ekosystemu biznesu, jako podmiotu badań (rys. 4). Przede wszystkim jednak wiążą się z propozycją możliwości (4) operacjonalizacji kategorii badawczych tożsamości ekosystemów biznesu, która w drodze egzemplifikacji, okazuje się skutecznym narzędziem eksplanacji koncepcyjnego ujęcia konstruktów tożsamości ekosystemu.



Rys. 4. Przyjęte postępowanie badawcze
 Źródło: opracowanie własne.

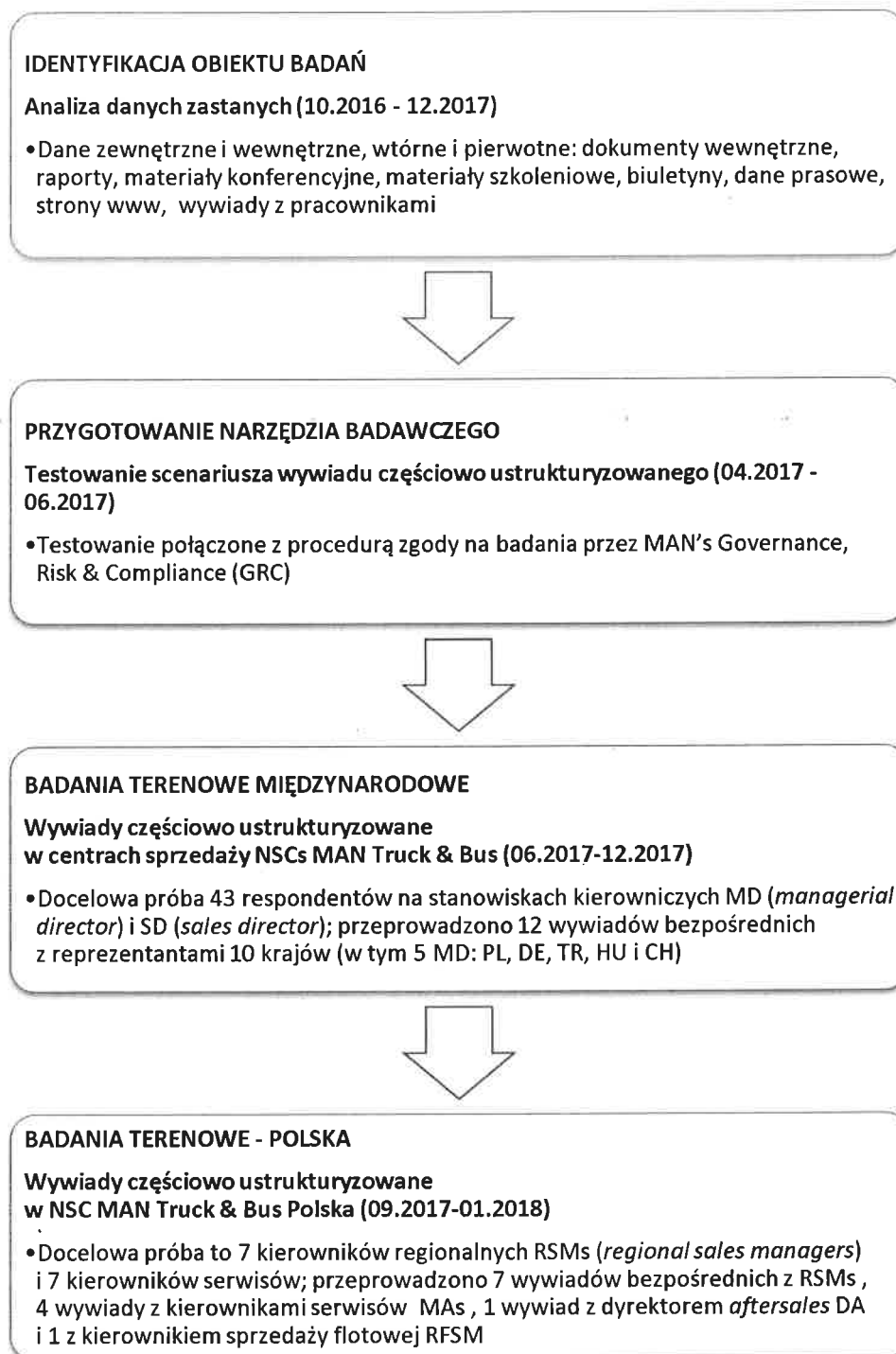
Wobec braku badań nad tożsamością ekosystemu biznesu, przeanalizowano badania empiryczne dotyczące tożsamości organizacyjnej / sieci międzyorganizacyjnych / ekosystemów biznesu i zidentyfikowano, że większość opiera się na strategii studiowania przypadków. Za cenne źródła informacji naukowej uznawane są dane zastane, wtórne. Istnieją głosy, że dokumenty mogą służyć formułowaniu hipotez i problemów badawczych oraz eksploracji, opisowi i wyjaśnianiu zjawisk społecznych (Sillince i Brown, 2009), chociaż z punktu widzenia badacza terenowego trudno przyjąć mi taką optykę za słuszną i wyczerpującą. Do analizy przypadku wykorzystuję zarówno dane pierwotne, jak i semiotyczną analizę danych wtórnych, we wszystkich etapach zbierania danych. Triangulacja danych pierwotnych i wtórnych umożliwiła wniknięcie w specyfikę funkcjonowania podmiotu i była znamieną dla dalszych badań egzemplifikacyjnych w oparciu o dane pierwotne związane już *stricto* z przedmiotem badań. Procedurę zbierania danych ze wskazaniem stosowanych metod zaprezentowano na rys. 5.

Wyłoniono kryteria selekcji przypadku ekosystemu biznesu do badań i obejmują one następujące: (1) trwanie – wyróżniająca, długoletnia historia, (2) wykorzystywanie zaawansowanej technologii, (3) funkcjonowanie ponad granicami kulturowymi, regionalnymi, politycznymi i ekonomicznymi, (4) funkcjonowanie w oparciu o jedną platformę operacyjną, (5) jednoczesna współpraca i konkurencja, (6) zróżnicowanie produktów. Kierując się wyszczególnionymi kryteriami skierowano uwagę na grupę Volkswagen, która jest w rzeczywistości makro poziomem analizy powiązanych ze sobą ekosystemów, stąd w badaniach skoncentrowano się na Grupie MAN, jako podmiotu spełniającego kryteria selekcji.

W celu możliwości porównywania wyników w trakcie wywiadów wykorzystano skategoryzowaną listę pytań, która posłużyła do porządkowania danych według zamkniętych kodów analitycznych i porównawczej wizualizacji profili odpowiedzi a) w ramach kategorii (analiza tematyczna), oraz b) pomiędzy kategoriami (analiza dyskursywna).

Badaniu poddano kategorię siły identyfikacji z ekosystemem biznesu, siły tożsamości ekosystemu biznesu i siły tożsamości lidera, typu tożsamości ekosystemu biznesu (normatywnej vs utylitarnej) oraz kategorię przeżycia ekosystemu biznesu, bezpośrednio związanej tutaj z ko-adaptacją, na którą, jak ustalono, składa się re-emergencja, samoorganizacja i koewolucja. Wszystkie te kategorie stanowiły zamknięte kody analityczne (Strauss i Corbin, 1998; Blair, 2015). Celem była identyfikacja percepcji menedżerów wobec wymienionych kategorii oraz indukcyjne odszukanie związków pomiędzy nimi na podstawie zebranych danych. Przeprowadzono 12 wywiadów z kierownikami

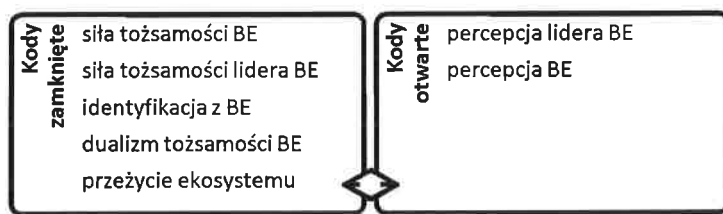
najwyższego szczebla dywizji regionalnych na rynku międzynarodowym oraz 13 wywiadów na szczeblu operacyjnym dywizji w Polsce, z czego każdy trwał 60-90 minut. Wyniki badań wskazały konieczność stworzenia otwartego kodu analitycznego, związanego z percepcją ekosystemu biznesu, jak i liderów ekosystemu.



Rys. 5. Triangulacja danych i metod w procesie badawczym
Źródło: opracowanie własne.

Analiza danych obejmowała kombinację tematycznych i dyskursywnych metod analizy. Analiza tematyczna koncentrowała się na dopasowaniu rozmów do przyjętych kodów, które zostały sklasyfikowane według teoretycznych kategorii odnoszących się do konstruktowi tożsamości. Analiza dyskursywna polegała na identyfikacji podstawowych problemów, związanych z analizowanym obszarem oraz nadawaniu znaczenia odpowiedziom objętych kodami analitycznymi w drodze interpretatywnej analizy wykorzystywanego języka strategicznego przez menedżerów. W przypadku zamkniętych kodów analitycznych badanym kategoriom nadano znaczenia w skali pięciopunktowej.

Prezentowany przypadek służył analizie związków pomiędzy kategoriami badawczymi, wykorzystywanymi w konceptualizacji tożsamości ekosystemu biznesu. W ostateczności zidentyfikowano siedem kategorii badawczych, które mają istotne znaczenie dla konceptualizacji konstruktowi tożsamości ekosystemu biznesu (rys. 6).



Rys. 6. Kategorie badawcze dla koncepcji tożsamości ekosystemu biznesu
Źródło: opracowanie własne.

Po dokonaniu oceny przydatności zebranych wyników w analizie dyskursywnej, wykorzystywanej w celu poszukiwania związków pomiędzy badanymi kategoriami, skoncentrowano się na grupie 12 respondentów, zajmujących stanowiska wyższego szczebla zarządzania: MD/ SD (*Managing/ Sales Manager*). Przyjęta metodyka analizy danych jakościowych umożliwiła zaprezentowanie wyników w syntetycznej formie ze wskazaniem występowania/ braku występowania związków pomiędzy analizowanymi kategoriami (Tabela 1).

Zidentyfikowane w badaniach relacje pomiędzy analizowanymi kategoriami badawczymi zostały skonfrontowane w dyskusji z teoretycznymi ustaleniami badaczy, zreferowanymi w literaturze przedmiotu. Dyskusja miała na celu ustalenie, czy wyprowadzone na podstawie literatury przedmiotu przypuszczenia są poprawnie sformułowane w świetle przeprowadzonych badań egzemplifikacyjnych. W efekcie przeprowadzonych badań jakościowych wysunięto ostatecznie przypuszczenia, użyteczne do dalszych eksploracji konstruktowi tożsamości ekosystemu biznesu:

P1': Silna tożsamość kluczowej organizacji w ekosystemie biznesu jest determinowana percepcją dualnej tożsamości ekosystemu biznesu.

P2': Percepcja dualnej tożsamości ekosystemu biznesu wpływa na silną identyfikację z ekosystemem biznesu.

P3': Niska ocena siły tożsamości kluczowej organizacji wpływa na brak percepcji użytecznej tożsamości ekosystemu biznesu.

P4': Niska ocena siły tożsamości ekosystemu biznesu wpływa na brak percepcji użytecznej tożsamości ekosystemu biznesu.

P5': Istnieją silne związki pomiędzy kategoriami siły tożsamości ekosystemu biznesu i jego kluczowej organizacji.

P6': Siła tożsamości ekosystemu biznesu determinuje przeżycie całego ekosystemu.

P7': Silniejsza tożsamość kluczowej organizacji w ekosystemie biznesu wpływa na zwiększenie szans na przeżycie ekosystemu.

P8': Silniejsza identyfikacja organizacji z ekosystemem biznesu, wpływa na zwiększenie możliwości jego przeżycia.

Rozważania podjęte w monografii, wymagają uwzględnienia ograniczeń wynikających głównie z użyteczności pozyskanych danych dla konkretnego, ilustracyjnego przypadku, jednak wydaje się, że podjęto wysiłek wzbogacenia teorii nauk o zarządzaniu na płaszczyźnie teoriopoznawczej, teoriiotwórczej i metodycznej.

Tabela 1. Związki pomiędzy kategoriami badawczymi konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu (BEI)

| Liczba badanych = 12 (Managing Director MD – 5, Sales Director SD – 7) | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---------------------------|---------|---------|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|--------------------|---------|---------|
| Przypuszczenie (w nawiasie wykorzystywane kategorie badawcze) | PL (MD) | GR | HU (MD) | FR | DE (MD) | UA | TR | TR (MD) | ME | CZ | CH (MD) | PL |
| P1 (1-2) | X | | X | X | X | | X | X | X | X | X | X |
| P2 (1-3) | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| P3 (2-4) | X | X | X | X | | X | X | X | X | X | X | X |
| P4 (1-5) | X | | X | X | X | | X | X | X | X | X | X |
| P5 (2-5) | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Wskazania lidera ekosystemu BE | Główny konkurent, obecny i potencjalny | Logistyka/ zarządzanie | Klienci | Klienci | Główny, obecny konkurent | Państwo | Klienci | Klienci | Klienci | Klienci w kraju | Klienci | Klienci |

X oznacza, że obie kategorie badawcze są oceniane jako istotne, wyróżniające, ważne

Kolorem szarym zaznaczono związki pomiędzy słabo ocenianymi pod kątem ważności siłami porównywanymi kategorii

Puste pola wskazują, że jedna z kategorii jest oceniana jako wyrazista, ważna, wyróżniająca, a druga z kategorii przeciwnie

Źródło: opracowanie własne.

Ocenie podlegały następujące kategorie badawcze, odpowiednio związane z poszczególnymi przypuszczeniami:

1. Siła tożsamości lidera (P1, P2, P4)
2. Siła identyfikacji z BE (P1, P3, P5)
3. Siła tożsamości BE (P2)
4. Tożsamość normatywna/ użyteczna (P3)
5. Przeżycie ekosystemu biznesu (P4, P5)

Przypuszczenia wysunięte w odniesieniu do związków pomiędzy kategoriami badawczymi konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu:

P1: Siła tożsamości kluczowej organizacji w ekosystemie biznesu wpływa na silniejszą identyfikację interesariusza z ekosystemem biznesu.

P2: Siła tożsamości kluczowej organizacji w ekosystemie biznesu wpływa na siłę tożsamości całego ekosystemu.

P3: Im silniejsza identyfikacja organizacji z ekosystemem biznesu, tym ekosystem wyróżnia wyższy poziom tożsamości normatywnej niż użytecznej.

P4: Silniejsza tożsamość kluczowych organizacji, zwiększa szanse na przeżycie całego ekosystemu biznesu.

P5: Silniejsza identyfikacja organizacji z ekosystemem biznesu, zwiększa możliwości jego przeżycia.

Na płaszczyźnie teoriopoznawczej:

- Uporządkowano pojęcia tożsamości organizacyjnej, organizacji, w organizacji, korporacji według perspektyw ontologiczno-epistemologicznych im właściwych, tj. perspektywy zachowań organizacyjnych, komunikacji i marketingu,
- Dokonano longitudinalnej, wielopoziomowej i wielokryterialnej analizy definicji i perspektyw badawczych tożsamości organizacyjnej, także na tle innych tożsamościowych konstruktów, jak wizerunek, reputacja i kultura organizacyjna,
- Dokonano kompleksowego przeglądu dorobku literaturowego w kontekście badań nad tożsamością na poziomie organizacji i na poziomie sieci oraz w obszarze ekosystemu biznesu wskazując kierunek dalszych badań, który upatrywany jest w eksploracji dynamiki konstruktów tożsamości,
- Dokonano kompleksowego przeglądu poglądów w odniesieniu do istoty ekosystemu biznesu, sposobów jego definiowania i pojmowania,
- Usystematyzowano i zintegrowano wzajemnie uzupełniające się fundamenty ontologiczno-epistemologiczne w obszarze ekosystemu biznesu, tj. ekologię populacji/ organizacji, ewolucjonizm, teorię re-emergencji, teorię złożoności i teorię adaptacji,
- Dokonano analizy semantycznych związków pojęciowych wykorzystywanych w teoriach i koncepcjach, stanowiących fundamenty ekosystemu biznesu, i wskazano kluczowe cechy ekosystemu biznesu w kontekście ich dynamiki i przeżycia, tj. ko-adaptację, re-emergencję, samoorganizację, oraz koewolucję,
- Dokonano analizy i zintegrowania dorobku nauk o zarządzaniu w zakresie przenikania i przyczynowości konstruktów tożsamości organizacyjnej, tożsamości sieci i ekosystemu biznesu,
- Wskazano znaczenie wyboru perspektywy badawczej dla badań w obszarze tożsamości organizacyjnej i w obszarze ekosystemu biznesu.

Na płaszczyźnie teoriiwórczej:

- Dokonano konceptualizacji konstruktów ekosystemu biznesu, dookreślając związki pomiędzy kategoriami badawczymi, tj. ko-adaptacją, re-emergencją, samoorganizacją, oraz koewolucją w kontekście przeżycia ekosystemu,

- Dokonano konceptualizacji konstruktów tożsamości sieci, w optyce zagadnień multitożsamości i identyfikacji sieciowej,
- Zaproponowano definicję tożsamości ekosystemu biznesu, jako zestawu cech, zgodnie postrzeganych przez kadre kierowniczą danej populacji organizacji, jako wyróżniające, centralne, mniej, lub bardziej trwałe (określane jako dynamiczne lub ciągłe)
- Zaproponowano macierzowy układ związków siły tożsamości kluczowej organizacji w ekosystemie i siły tożsamości pozostałych uczestników, wskazując na znaczenie lidera/ liderów dla siły tożsamości całego ekosystemu.
- Wyłoniono kategorie badawcze w obszarze konstruktów tożsamości sieci oraz konstruktów ekosystemu biznesu i dokonano ich integracji w kontekście dynamiki obu konstruktów i kategorii przeżycia.
- Opracowano podstawy teoretyczne dla konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu poprzez wskazanie związków pomiędzy wybranymi kategoriami badawczymi konstruktów,
- Zbudowano konceptualny model konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu obejmujący następujące kategorie badawcze: siła identyfikacji z ekosystemem biznesu, siła tożsamości ekosystemu biznesu i siła tożsamości lidera, typ tożsamości ekosystemu biznesu (normatywna - utylitarna) oraz kategorię przeżycia ekosystemu biznesu, bezpośrednio związanej z ko-adaptacją, re-emergencją, samoorganizacją i koewolucją.

Na płaszczyźnie metodycznej:

- W kontekście dynamiki i ciągłości konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu wskazano za celowe wykorzystywanie w badaniach empirycznych w tym obszarze, studiów przypadków,
- Ustalono zasadność jednoczesnego wykorzystywania pierwotnych i wtórnych źródeł danych w odniesieniu do konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu, oraz częściowo ustrukturalizowanych wywiadów, jako metod badawczych,
- Wyszczególniono kryteria wyodrębniania ekosystemu biznesu, jako podmiotu badań, tj.: (1) trwanie – wyróżniająca, długoletnia historia, (2) wykorzystywanie zaawansowanej technologii, (3) funkcjonowanie ponad granicami kulturowymi, regionalnymi, politycznymi i ekonomicznymi, (4) funkcjonowanie w oparciu o jedną platformę operacyjną, (5) jednoczesna współpraca i konkurencja, (6) zróżnicowanie produktów,

- Dokonano przeglądu poglądów w odniesieniu do poziomu analizy i wskazano mezo poziom populacji organizacji w ekosystemie za właściwy w kontekście badań nad tożsamością ekosystemu biznesu. Jednocześnie wskazano możliwość prowadzenia badań na poziomie organizacji, która ma część wspólną z populacją w zakresie kryteriów selekcji przypadku ekosystemu biznesu do badań,
- Z punktu widzenia wiarygodności badań wskazano kadrę menedżerską wyższego szczebla jako istotną grupę respondentów, ze względu na (a) większy wpływ na tożsamość, (b) postrzeganie tożsamości jako konstrukt nadający sensu zmianom, (c) doświadczanie tożsamości, (d) szerszą wiedzę na temat relacji zewnętrznych z interesariuszami, struktury i specyfiki funkcjonowania ekosystemu, a przez to (e) większe zainteresowanie i zaangażowanie w badanie,
- Wskazano możliwości pomiaru kategorii badawczych konstrukt tożsamości ekosystemu biznesu i opracowano stosowne narzędzia badawcze.

W podsumowaniu monografii wskazałam wyniki przeprowadzonych badań, przesłanki dla praktyki menedżerskiej oraz ograniczenia i kierunki przyszłych badań.

Jako najważniejsze osiągnięcie naukowe, uznaję wkład teoriiotwórczy prowadzonych badań w zakresie konceptualizacji tożsamości ekosystemu biznesu jako konstrukt 1) uwzględniającego dynamikę tożsamości i ekosystemu biznesu, oraz 2) wykorzystującego mierzalne kategorie badawcze. Konstrukt tożsamości ekosystemu biznesu należy uznać za znaczący dla przyszłych badań teoretycznych i empirycznych; ponieważ 3) umożliwia eksplorację mechanizmów przeżycia ekosystemu biznesu, dotąd empirycznie niedostępną i 4) eksplikację jego granic, uznawanych za niepojęte. Konstrukt ten umożliwia też badania nad 5) kierunkiem relacji proponowanych kategorii badawczych oraz 6) siłą ich znaczenia z punktu widzenia ko-adaptacji, re-emergencji, koewolucji i samoorganizacji. Konceptualizacja konstrukt tożsamości ekosystemu biznesu daje szerokie możliwości analizy kategorii przeżycia, dynamiki i mechanizmów rozwoju ekosystemu. Prawdziwym wyzwaniem dla rozwoju tej koncepcji będzie makro poziom analizy – sieci ekosystemów.

Literatura

- Abatecola, G., Belussi, F., Breslin, D. i Filatotchev, I. (2016). Darwinism, organizational evolution and survival: key challenges for future research, *Journal of Management and Governance*, 20 (1), s. 1-17.
- Albert, S. i Whetten, D.A. (1985). Organizational identity, (w:) L.L. Cummings i B.M. Staw (red.), *Research in organizational behavior. An annual series of analytical essays and critical reviews*, Vol. 7, JAI Press, Greenwich, s. 263-295.

- Alvesson, M. i Kärreman, D. (2007). Constructing mystery: Empirical matters in theory development, *Academy of Management Review*, 32, s. 1265-1281.
- Alvesson, M., Ashcraft, K.L. i Thomas R. (2008). Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies, *Organization*, 15 (1), s. 5-28.
- Andriani, P. i Cohen, J. (2013). From exaptation to radical niche construction in biological and technological complex systems, *Complexity*, 18 (5), s. 7-14.
- Ashforth, B.E. (2016a). Distinguished Scholar Invited Essay. Exploring Identity and Identification in Organizations: Time for Some Course Corrections, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23 (4), s. 361-373
- Ashforth, B.E. (2016b). Organizational, subunit, and individual identities: Multilevel linkages, (w:) M.G. Pratt, M. Schultz, B.E. Ashforth i D. Ravasi D. (red.) *The Oxford handbook of organizational identity*, Oxford University Press, Oxford, England, s. 79-92.
- Bernais, J. (2001). Niematerialne aktywa firmy – charakterystyka wybranych elementów, (w:) T. Listwan i S. Witkowski (red.), PN AE we Wrocławiu Nr 900, *Sukces w zarządzaniu. Problemy organizacyjno-zarządcze i psychospołeczne*, Wydawnictwo AE we Wrocławiu, Wrocław, s. 215-221.
- Blair, E. (2015). A reflexive exploration of two qualitative data coding techniques. *Journal of Methods and Measurement in the Social Sciences*, 6 (1), s. 14-29.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford university press.
- Cafferata, R. (2016). Darwinist connections between the systemness of social organizations and their evolution, *Journal of Management and Governance*, 20 (1), s. 19-44.
- Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society, The Information Age: Economy, Society and Culture, Vol. I*, Blackwell, Cambridge, MA & Oxford, UK.
- Ciesielski, M. (2014). Abdukcja w naukach o zarządzaniu, *Przeгляд Organizacji*, 11, s. 3-6.
- Corallo, A. i Protopapa, S. (2007). Business Networks and Ecosystems: rethinking the biological metaphor, (w:) F. Nachira, A. Nicolai, P. Dini, L. Rivera León i M. Le Louarn (red.), *Digital Business Ecosystems*, European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, s. 60-64.
- Czakon, W. (red.) (2015). *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, wydanie III rozszerzone, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- de Vasconcelos Gomes, L.A., Figueiredo Facin, A.L., Salerno M.S. i Kazuo Ikenami, R. (2016). Unpacking the innovation ecosystem construct: Evolution, gaps and trends, *Technological Forecasting & Social Change*, Nov., <http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2016.11.009>.
- Dyer, W.G., Jr, Wilkins, A. L. i Eisenhardt, K.M. (1991). Better stories, not better constructs, to generate better theory: A rejoinder to Eisenhardt; better stories and better constructs: The case for rigor and comparative logic, *The Academy of Management Review*, 16 (3), 613-619.
- Folger, R. i Stein, C. (2017). Abduction: Reasoning processes to aid discovery, *Human Resource Management Review*, 27 (2), s. 306-315.
- Gueguen, G., Pellegrin-Boucher, E. i Torres, O. (2006). Between cooperation and competition: the benefits of collective strategies within business ecosystems. The example of the software industry, 2ed Workshop on Cooperation Strategy, EISM, 14-15 September, Milan, Italy.
- Hannan, M.T. i Freeman, J. (1977). The Population Ecology of Organizations, *American Journal of Sociology*, Vol. 82 (5), s. 929-964.
- Hannan, M.T., Polos, L. i Carroll, G.R. (2007). *Logics of Organization Theory: Audiences, Code, and Ecologies*, Princeton University Press, Princeton.

- Jeszka, A.M. (2013). Problemy badawcze i hipotezy w naukach o zarządzaniu, *Organizacja i Kierowanie*, nr 5, s. 32-39.
- Kapoor, R. i Lee, J.M. (2013). Coordinating and competing in ecosystems: how organizational forms shape new technology investments, *Strategic Management Journal*, 34, s. 274-296.
- Mars, M.M., Bronstein, J.L. i Lusch, R.F. (2012). The value of a metaphor: Organizations and ecosystems, *Organizational Dynamics*, 41, s. 271-280.
- Meyer, Ch.B. (2001). A Case in Case Study Methodology, *Field Methods*, 13 (4), s. 329-352.
- Moore, J.F. (2013). *Shared Purpose: A thousand business ecosystems, a connected community, and the future*, Create Space Publishing Platform, California, Mountain View.
- Peirce, C. S. (1903/1955). Abduction and induction, (w:) J. Buchler (red.) *Philosophical writings of Peirce*, Dover Publications, New York, s. 150-156.
- Peltoniemi, M. (2006). Preliminary theoretical framework for the study of business ecosystems, *Emergence: Complexity and Organization*, 8 (1), s. 10-19.
- Powell, W.W. (1990). Neither market nor hierarchy: Network forms of organization, (w:) B.M. Staw i L.L. Cummings (red.), *Research in Organizational Behavior*, JAI, s. 295-336.
- Pratt, M.G., Schultz, M., Ashforth B.E. i Ravasi, D. (2016). Introduction: Organizational Identity. Mapping where we have been, where we are, where we might go, (w:) M.G. Pratt, M. Schultz, B. E. Ashforth i D. Ravasi (red.), *The Oxford Handbook of Organizational Identity*, Oxford University Press, United Kingdom, s. 2-18.
- Rodrigues, C.T. (2011). The method of scientific discovery in Peirce's philosophy: Deduction, induction, and abduction, *Logica universalis*, 5(1), s. 127-164.
- Rokita, J. i Dziubińska, A. (2016). *Systemy złożone w zarządzaniu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
- Sillince, J.A.A. i Brown, A.D. (2009). Multiple Organizational Identities and Legitimacy: The Rhetoric of Police Websites, *Human Relations*, 62 (12), s. 1829-1856.
- Strauss, A. i Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research, Second edition*, Sage Publications, Thousand Oakes, CA.
- Teece, D.J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance, *Strategic Management Journal*, 28 (13), s. 1267-1369.
- Thomas, G. (2011). A typology for the case study in social science following a review of definition, discourse, and structure, *Qualitative inquiry*, 17 (6), 511-521.
- Van Riel, C. i Berens, G. (2015). Pride and fear during major organisational change, *RSM Discovery Management Knowledge*, 2nd Quarter (22), s. 11-13.
- Zimniewicz, K. (2006). Kilka refleksji na temat hipotez w naukach o zarządzaniu, (w:) Podstawy metodologiczne prac doktorskich w naukach ekonomicznych, M. Sławińska (red. nauk.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań, s. 152-171.

4. Prezentacja rozwoju naukowego i obszarów badawczych

Dnia 10 czerwca 1999 r. ukończyłam dzienne studia na Wydziale Zarządzania i Informatyki (obecnie Wydział Zarządzania, Informatyki i Finansów) Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu), uzyskując tytuł zawodowy magistra zarządzania i marketingu w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem z wynikiem bardzo dobrym. Pracę magisterską pt. *Organizacja i funkcjonowanie małych firm na podstawie firmy Hegemon Biura Usług Kapitałowych Sp. z o.o.*, przygotowałam pod kierunkiem prof. zw. dr hab. Rafała Krupskiego, który miał znaczący wpływ na moje decyzje odnośnie podjęcia pracy naukowej. W trakcie studiów odbyłam półroczny staż w opisywanej organizacji Hegemon BUK. Było to dla mnie cenne doświadczenie z punktu widzenia możliwości obserwacji luk, które należy wypełnić w praktyce, głównie w obszarze zarządzania. Dnia 1 października 1999 r. rozpoczęłam dzienne studia doktoranckie w Katedrze Strategii i Metod Zarządzania na Wydziale Zarządzania i Informatyki (obecnie Wydział Zarządzania, Informatyki i Finansów) Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu), a moim opiekunem naukowym, promotorem i mentorem był prof. zw. dr hab. Rafał Krupski. W trakcie trwania studiów doktoranckich uczestniczyłam w seminariach naukowych Katedry, odnajdując inspiracje naukowe w miękkich obszarach zarządzania. Szczególną uwagę poświęciłam zagadnieniu **kultury organizacyjnej**. Wynikało to z trzech zasadniczych przesłanek. Po pierwsze, podczas stażu, zaobserwowałam brak podejmowania intencjonalnych działań kierownictwa w zakresie kształtowania kultury organizacyjnej. Po drugie, wskazany obszar badawczy stanowił wyraźną lukę w polskim piśmiennictwie w tamtym okresie¹. I po trzecie, była to czysta fascynacja nową falą w zarządzaniu, związaną z propagowaniem naukowego wsparcia dla praktyki gospodarczej, którą prezentują autorzy modelu organizacji 7S, T.J. Peters i R.H. Waterman, w którym to modelu kultura organizacyjna *nota bene* zajmuje centralne miejsca.

Bezpośrednim rezultatem mojej pracy naukowej w trakcie trwania studiów doktoranckich (w latach 1999-2003) jest 13 autorskich publikacji². Siedem z nich miałam okazję przedyskutować na konferencjach o zasięgu ogólnokrajowym³, co uważam za cenne dla kształtowania mojej postawy naukowej.

¹ Pierwsze publikacje w języku angielskim w obszarze kultury organizacyjnej przypadają na początek lat 80.

² W latach 2001-2005 publikowałam pod nazwiskiem Pierzchawka.

³ (1) *Kultura organizacyjna jako czynnik sukcesu współczesnego przedsiębiorstwa* – IV Ogólnopolska Konferencja Naukowa Zmiana warunkiem sukcesu. Zarządzanie przełomu wieków, AE we Wrocławiu, Karpacz, 19-21 listopad 2000;

Publikacje naukowe w pracach i zeszytach naukowych

1. Stańczyk S. (2000), *Kultura organizacyjna jako czynnik sukcesu współczesnego przedsiębiorstwa*, [w:] J. Skalik (red.), PN AE nr 879 *Zmiana warunkiem sukcesu. Zarządzanie przełomu wieków*, Wydawnictwo AE, Wrocław, s. 315-322.
2. Pierzchawka S. (2003), *Kształtowanie kultury organizacyjnej - rola menedżera w tworzeniu i zmienianiu kultury organizacyjnej*, [w:] M. Przybyła (red.), PN AE nr 998 *Zarządzanie 1, Wybrane problemy zarządzania współczesnym przedsiębiorstwem*, Wydawnictwo AE we Wrocławiu, Wrocław, s. 203-210.
3. Pierzchawka S. (2003), *Zarządzanie przez kulturę organizacyjną w obliczu kryzysu*, [w:] J. Skalik (red.), PN AE *Zmiana warunkiem sukcesu. Organizacja a kryzys*, Wrocław, Wydawnictwo AE we Wrocławiu, Wrocław, s. 556-561.
4. Pierzchawka S. (2004), *Kształtowanie kultury organizacyjnej w małych i średnich przedsiębiorstwach działających w Polsce*, [w:] M. Przybyła (red.), PN AE we Wrocławiu Nr 1020 *Zarządzanie 2. Zarządzanie małym i średnim przedsiębiorstwem – wybrane zagadnienia przedsiębiorczości*, Wydawnictwo AE im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004, s. 105-117.
5. Pierzchawka S. (2004), *Innowacyjna kultura organizacyjna*, [w:] J. Skalik (red.), PN AE we Wrocławiu Nr 1045 *Zmiana warunkiem sukcesu. Zmiana a innowacyjność organizacji*, Wydawnictwo AE im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004, s. 469-477.
6. Krupski R., Pierzchawka S. (2004), *Rola menedżera w świetle zarządzania z kulturą organizacyjną*, [w:] T. Listwan (red.), PN AE we Wrocławiu Nr 1032 *Sukces w zarządzaniu kadrami. Perspektywa globalna i lokalna*, Wydawnictwo AE im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004, s. 474-481.
7. Krupski R., Pierzchawka S. (2004), *Strategiczne dopasowanie kultury organizacyjnej*, [w:] K. Krzakiewicz (red.), ZN Nr 50 *Strategie przedsiębiorstw w warunkach kryzysu*, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2004, s. 105-115.

(2) *Nowe rozumienie wybranych aspektów kultury organizacyjnej jako czynnika sukcesu - pożądanym kierunek zmian kultury organizacyjnej* – Międzynarodowa Konferencja Naukowa Nowoczesne zarządzanie przedsiębiorstwem, Uniwersytet Zielonogórski, 22-23 października 2001;

(3) *Rola menedżerów w kształtowaniu i zmianie kultury organizacyjnej* – Konferencja Naukowa Najnowsze Instrumenty Opisu Organizacji, Wyższa Wałbrzyska Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości, Jugowice 2002;

(4) *Wpływ kierownika na kształtowanie kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwach działających w Polsce* – Management Forum 2020, AE w Poznaniu, Kiekrz 6-8 kwietnia 2003;

(5) *Uniwersalny model zarządzania przez kulturę organizacyjną* – Management Forum 2020, W kierunku uniwersalnego zarządzania, Uniwersytet Szczeciński, Międzyzdroje 23-25 kwietnia 2004;

(6) *Rola menedżera w świetle zarządzania z kulturą organizacyjną* – VII Konferencja Naukowa Sukces w zarządzaniu kadrami, AE im. O. Langego we Wrocławiu, Szklarska Poręba 23-25 września 2004;

(7) *Innowacyjna kultura organizacyjna* – VIII Ogólnopolska Konferencja Naukowa Zmiana warunkiem sukcesu, AE im. O. Langego we Wrocławiu, Polanica Zdrój 21-23 listopada 2004.

Rozdziały w monografiach i recenzowanych opracowaniach zbiorowych

1. Stańczyk S. (2000), *Zarządzanie przez komunikowanie*, [w:] K. Perechuda (red.), *Zarządzanie przedsiębiorstwem przyszłości. Koncepcje, modele, metody*, Agencja Wydawnicza PLACET, Warszawa, s. 169-181.
2. Pierzchawka S. (2001), *Nowe rozumienie wybranych aspektów kultury organizacyjnej jako czynnika sukcesu – pożądany kierunek zmian kultury organizacyjnej*, [w:] J. Stankiewicz (red.), *MK Nowoczesne zarządzanie przedsiębiorstwem*, Redakcja Wydawnictw Nauk Ścisłych i Ekonomicznych, Zielona Góra, s. 77-87.
3. Pierzchawka S. (2002), *Rola menedżerów w kształtowaniu i zmianie kultury organizacyjnej*, [w:] W. Cieśliński (red.), *ZN Wałbrzyskiej Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości nr (3), Najnowsze instrumenty opisu organizacji*, Wydawnictwo WWSZiP, Wałbrzych, s. 130-140.
4. Pierzchawka S. (2003), *Wpływ kierownika na kształtowanie kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwach działających w Polsce*, [w:] K. Krzakiewicz, Sz. Cyfert (red.), *Management Forum 2020*, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań, s. 385-394.
5. Pierzchawka S. (2004), *Uwarunkowania kulturowe orientacji marketingowej*, (rozdz.1.4) [w:] R. Krupski (red.), *Metody zarządzania przedsiębiorstwem w przestrzeni marketingowej*, wydanie 2 zmienione, Wydawnictwo AE im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004, s. 75-84.
6. Pierzchawka S., *Uniwersalny model zarządzania przez kulturę organizacyjną*, [w:] J. Engelhardt, M. Brojakowska-Trzaskowska (red.), *MK Management Forum 2020: W kierunku uniwersalnego zarządzania*, Fundacja na rzecz Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin – Międzyzdroje 2004, s. 11-17.

Pod kierunkiem prof. zw. dr hab. Rafała Krupskiego napisałam **rozprawę doktorską** pt. *Wpływ kierownika na kształtowanie kultury organizacyjnej* o tytule zbieżnym z realizowanym projektem badawczym, finansowanym przez Komitet Badań Naukowych w 2003, jako **projekt badawczy promotorski** nr 2 H02D 033 24.

Rozprawa jest wynikiem studiów literaturowych oraz badań empirycznych przeprowadzonych na próbie 97 kierowników najwyższych szczebli i kierowników regionalnych. Studia literaturowe dotyczyły w głównej mierze kwestii związanych z zagadnieniami kierunku i metod usprawnienia funkcjonowania organizacji w zakresie kultury organizacyjnej. Ważne miejsce zajmowały zagadnienia możliwości kształtowania kultury organizacyjnej przez menedżerów oraz aspekty zarządzania z kulturą organizacyjną, zwłaszcza w sytuacjach kryzysowych. Wyniki badań dostarczyły użytecznych wniosków i wskazały, że kadra kierownicza ma możliwość kształtowania kultury organizacyjnej, lecz menedżerowie nie posiadają ku temu odpowiedniej wiedzy i umiejętności, a narzędzia, które służą kształtowaniu kultury organizacji często wykorzystują w sposób nieświadomy lub dla innych celów. Użyteczne cele pracy naukowej i chęć wniesienia wkładu w praktykę menedżerską były dla mnie

istotne od początku studiów doktoranckich. W późniejszym okresie czynnej pracy naukowej przełożyło się na takie działania, jak szkolenia dla praktyków, wsparcie merytoryczne przedsiębiorców, propagowanie studiów wśród młodzieży licealnej, opieka nad kołem naukowym, tworzenie i wykorzystywanie e-learningowych form edukacji oraz wykonywanie szeregu projektów badawczych.

Pracę doktorską obroniłam 9 marca 2004 r. uzyskując tym samym stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu, nadany uchwałą Rady Wydziału Zarządzania i Informatyki Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu z dniem 18 marca 2004 r. Mogę stwierdzić, że od tamtego momentu praca naukowa jest dla mnie samospelnieniem i predestynacją, co w dużej mierze zawdzięczam autorytetom naukowym, które miałam szczęście spotkać na każdym etapie rozwoju naukowego.

Od 01.10.2004 jestem pracownikiem naukowo-dydaktycznym **Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu** na Wydziale Zarządzania, Informatyki i Finansów. Początkowo zostałam zatrudniona na etacie asystenta w Katedrze Strategii i Metod Zarządzania, od 01.10.2005 pracowałam na stanowisku adiunkta w tej samej Katedrze. Moim bezpośrednim przełożonym był prof. zw. dr hab. Rafał Krupski, a później prof. dr hab. Jerzy Niemczyk. Od 01.10.2017 do chwili obecnej jestem zatrudniona na stanowisku adiunkta w Katedrze Projektowania Systemów Zarządzania na Wydziale Zarządzania, Informatyki i Finansów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, której kierownikiem jest prof. dr hab. Grzegorz Bełz.

W okresie od 01.10.2004 roku do września 2018 roku, który stanowi (z przerwą na zwolnienie lekarskie i urlop macierzyński 21.04.2010-18.04.2011), aktywny okres pracy naukowej po uzyskaniu stopnia doktora, mogę z łatwością wyróżnić obszary badawcze, według nurtów i perspektyw badawczych, kolejno przeze mnie eksplorowanych, a były to kolejno nurt kulturowy w zarządzaniu, zarządzanie strategiczne, ewolucjonizm w zarządzaniu i wreszcie ekologia organizacji. Zagadnienie tożsamości ekosystemu biznesu jest ich logiczną konsekwencją, stanowiąc multiperspektywiczną konstelację złożonych konstruktów. Wyróżnione obszary w sposób syntetyczny zaprezentowałam w Tabeli 2 / rys. 7 i należy zauważyć, że granica pomiędzy nimi nie jest wyrazista, zwłaszcza w miarę mojego rozwoju naukowego. Wynika to też z faktu, że już w rozprawie doktorskiej dużą uwagę przypisałam problemom metodologicznym, stojąc na stanowisku możliwości łączenia paradygmatów w naukach o zarządzaniu, jako wzajemnie uzupełniających się. Przyjęte stanowisko i dociekliwość metodologiczna towarzyszą mi do chwili obecnej, dlatego wskazuję metodologiczne aspekty prowadzenia badań naukowych, jako równie istotny obszar moich badań.

Główny nurt badawczy
i wykorzystywane perspektywy:

| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| <p>V. Metodologia nauk o zarządzaniu (perspektywa kulturowa, strategiczna, ewolucyjna i ekologiczna)</p> | <p>(2006-2018) Konceptualizacje konstruktyw: kultury organizacyjnej, tożsamości organizacyjnej, tożsamości sieci, rutyn organizacyjnych, ekosystemów biznesu Ograniczenia i wyzwania metod jakościowych i podejścia interpretatywnego Wyzwania łączenia paradygmatów w naukach o zarządzaniu, weryfikacji i falsyfikacji hipotez Kierunki rozwoju badań w obszarze indeterministycznych konstruktyw Objekt badań i poziom analizy w perspektywie wybranych paradygmatów</p> | | | <p>1. Sieciowa perspektywa tożsamości organizacyjnej (2014-2018) 2. Ekosystem biznesu (2015-2018) 3. Sieć w perspektywie strategicznej i ekologicznej (2017-2018)</p> |
| <p>IV. Ekologia organizacji (perspektywa ekologiczna, ewolucyjna, kulturowa, strategiczna)</p> | | | | <p>1. Charakter i właściwości rutyn organizacyjnych (2014-2017) 2. Podejście do adaptacji i emergencji (2016-2018) 3. Kulturowe determinanty selekcji (2014-2015) 4. Metodologia i metodyka badań (2014-2016)</p> |
| <p>III. Ewolucjonizm w zarządzaniu (perspektywa ewolucyjna, kulturowa i strategiczna)</p> | | <p>1. Kultura organizacyjna a strategia (2007-2008) 2. Sieci międzyorganizacyjne – kontekst zasobów niematerialnych i różnorodności kulturowej (2007-2013)</p> | | |
| <p>II. Zarządzanie strategiczne (perspektywa strategiczna, w tym sieci międzyorganizacyjnych, zasobowa i kulturowa)</p> | | | <p>1. Epistemologia kultury organizacyjnej (2005) 2. Zarządzanie przez kulturę organizacyjną (2005-2008) 3. Elastyczność, innowacyjność i dynamika (2005-2010) 4. Problemy różnorodności kulturowej (2006-2012)</p> | |
| <p>I. Nurt kulturowy w zarządzaniu (perspektywa kulturowa, zachowań organizacyjnych)</p> | | | | |

Rys. 7. Podstawowe obszary badawcze w optyce nurtów badawczych i wykorzystywanych perspektyw w latach 2005-2018 (po uzyskaniu stopnia doktora)

Źródło: opracowanie własne

I obszar badawczy: Nurt kulturowy w zarządzaniu

W 2005 r. moja praca naukowo – badawcza była kontynuacją zagadnień związanych z obszarem kultury organizacyjnej, głównie w aspekcie usystematyzowania i uporządkowania epistemologii nurtu kulturowego w zarządzaniu, co stanowiło wyraźną lukę w literaturze przedmiotu. Moje opracowania w tym zakresie publikowane były głównie w pracach i zeszytach naukowych (19 artykułów) oraz jako rozdziały w monografiach (12 rozdziałów). Swoje rozważania prowadziłam na płaszczyźnie następujących zainteresowań:

1. Po pierwsze moim celem było ulokowanie zagadnienia kultury organizacyjnej w odpowiedniej perspektywie analityczno-badawczej, która umożliwiłaby prowadzenie badań empirycznych w zakresie celowego kształtowania tego indeterministycznego konstruktów.

Publikacje w tym obszarze przypadają na 2005 r. i dotyczą przeobrażenia nurtu kulturowego w zarządzaniu oraz ewolucji perspektywy kultury organizacyjnej w zarządzaniu od klasycznych do współczesnych koncepcji⁴. Podejmowane zagadnienia miałam okazję przedyskutować na konferencji naukowej⁵.

2. Po drugie, kontynuowałam badania teoretyczne z perspektywy zachowań organizacyjnych w aspekcie roli i wpływu jednostki na kształt kultury organizacyjnej, podkreślając jednocześnie rangę pierwiastka behawioralnego we współczesnym zarządzaniu.

Wynikiem badań teoretycznych w tym obszarze jest publikacja 8 opracowań, z których większość (6) dotyczy problematyki zarządzania przez kulturę organizacyjną⁶ w różnych płaszczyznach zachowań organizacyjnych (2005-2008). Natomiast dwie publikacje wyróżniają się na tym tle pod względem

⁴ Pierzchawka S. (obecnie Stańczyk) (2005), *Przeobrażenia nurtu kulturowego w zarządzaniu*, [w:] J. Skalik (red.), PN AE we Wrocławiu Nr 1092 Zmiana warunkiem sukcesu. Przeobrażenia metod i praktyk zarządzania, Wydawnictwo AE im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004, s. 658-665;

Pierzchawka S. (obecnie Stańczyk S.) (2005) *Zmiana perspektywy kultury organizacyjnej w zarządzaniu*, [w:] M. Przybyła (red.), PN AE we Wrocławiu nr 1093, Zarządzanie 3. Zarządzanie w warunkach globalizacji, Wydawnictwo AE im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2005, s. 28-38.

⁵ *Przeobrażenia nurtu kulturowego w zarządzaniu* – IX Ogólnopolska Konferencja Naukowa *Zmiana warunkiem sukcesu*, AE im. Oskara Langego we Wrocławiu, Polanica Zdrój 21-23 listopada 2004.

⁶ Np. Stańczyk S. (2006), *Problemy zarządzania przez kulturę organizacyjną w małych przedsiębiorstwach*, [w:] A. Bielawska (red.), Zeszyty Naukowe Nr 427 *Uwarunkowania rynkowe rozwoju mikro i małych przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin, s. 239-245;

Stańczyk S. (2007) *Metoda Zarządzania przez Kulturę Organizacyjną – aspekt teoretyczno-praktyczny*, [w:] A. Potocki (red.), *Mechanizmy i obszary przeobrażeń w organizacjach*, Difin, Warszawa, s. 509-516;

Stańczyk S. (2008), *Kulturowe uwarunkowania zachowań kierowniczych*, [w:] Problemy pracy kierowniczej we współczesnym przedsiębiorstwie, K. Krzakiewicz (red.), Wydawnictwo Kreos, Poznań 2008, s. 243-248.

Pozostałe publikacje znajdują się w wykazie opublikowanych prac naukowych (po uzyskaniu stopnia doktora) w Załączniku 5.

koncentracji na aspektach behawioralnych⁷. Przypadają one na rok 2013, który można uznać za schyłkowy w zakresie dociekań głównie kulturowych oraz przełomowy dla nowego obszaru dociekań, którym jest ewolucjonizm w zarządzaniu.

Koncepcję zarządzania przez kulturę organizacyjną i możliwość wpływu jednostki na kształt kultury organizacyjnej przedyskutowano na trzech konferencjach naukowych⁸, a walory aplikacyjne tej koncepcji wywarły duży wpływ na utrzymywanie, z przerwami, współpracy z praktyką gospodarczą w latach 2005-2014.

3. Po trzecie, inspirowana twórczymi dyskusjami na zebraniach Katedry Strategii i Metod Zarządzania, moja uwaga została zwrócona w kierunku elastyczności, innowacyjności i dynamiki organizacji, głównie jeszcze z perspektywy kulturowej, ale też w bardziej ogólnym kontekście funkcjonowania organizacji.

Pierwszą publikacją w tym obszarze był współautorskie opracowanie⁹, w którym wskazano innowacyjność, przedsiębiorczość i elastyczność, jako fundament nowej szkoły zarządzania. Artykuł został wyróżniony za najlepszy artykuł na konferencji naukowej Management Forum 2020 *Innowacyjność versus zachowawczość współczesnych organizacji*, gdzie miałam przyjemność go prezentować.

Pogłębiając swoje zainteresowania, głównie nad innowacyjnością i elastycznością organizacji, opracowałam cykl sześciu artykułów w kontekście kulturowym, publikowanych w Pracach

⁷ Stańczyk S., *Behaviourism in Management* (2013) [in:] S. Hittmar (ed.), *Scientific Papers Management Trends in Theory and Practice*, Faculty of Management Science and Informatics, University of Zilina & Institute of Management by University of Zilina, 2013, p. 45-50;

Stańczyk S. i A. Sus, *Intucja w zarządzaniu*, [w:] J. Lewandowski (red.), ZN Politechniki Łódzkiej Nr 1147, Organizacja i Zarządzanie, Zeszyt 52, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2013, s. 5-14

⁸ (1) *Problemy zarządzania przez kulturę organizacyjną w małych przedsiębiorstwach* – II Konferencja Naukowa Uwarunkowania rynkowe rozwoju mikro i małych przedsiębiorstw MIKROFIRMA 2006, Wydział Zarządzania i Ekonomiki Usług, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin-Malme-Kopenhaga, 15-18 maja 2006;

(2) *Metoda Zarządzania przez Kulturę Organizacyjną – aspekt teoretyczno-praktyczny* – Międzynarodowa Konferencja Naukowa, Przeobrażenia w organizacjach. Rozwiązywanie problemów związanych z wdrażaniem nowych metod zarządzania, Zakopane, 8-10 czerwca 2007;

(3) *Wartości kulturowe a rola współczesnego menedżera* – XI Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Zmiana warunkiem sukcesu. Przeobrażenia systemów zarządzania przedsiębiorstw, AE im. O. Langego we Wrocławiu, Kudowa Zdrój, 2-4 grudnia 2007;

(4) *Kulturowe uwarunkowania zachowań kierowniczych* – Konferencja Naukowa, Praca kierownicza w nowoczesnym przedsiębiorstwie, TNOiK o/Poznań, AE w Poznaniu, 10-11 listopada 2007;

(5) *Kompetencje na miarę organizacji przyszłości* – IX Ogólnopolska Konferencja Naukowo-Edukacyjna Sukces w zarządzaniu kadrami. Kompetencje a sukces zarządzania organizacją, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław, 21-23 września 2008.

⁹ Pierchawka S. i A. Sus – Januchowska (obecnie Stańczyk i Sus) (2005), *Organizacja przyszłości – wyjaśnienie podstawowych kategorii epistemologicznych*, [w:] A. Stabryła (red.), MK Management Forum 2020: *Innowacyjność we współczesnych organizacjach*, Wydawnictwo AE w Krakowie, Kraków, s. 237-246.

Naukowych Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, a później Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, z czego cztery były przedmiotem dyskusji na konferencjach o zasięgu krajowym¹⁰.

Przygotowałam również rozdziały nt. *Kultury elastycznej organizacji* i *Strategii zmian kulturowych* do trzech monografii pod redakcją prof. dr hab. Rafała Krupskiego, w latach 2005, 2007 i 2008¹¹, gdzie stopniowo rozszerzam kontekst swoich dociekań o aspekty międzynarodowej działalności przedsiębiorstw. Monografie są wynikiem wspólnego wysiłku naukowych pracowników Katedry Strategii i Metod Zarządzania, podejmowanego w ramach działalności statutowej. Członkowie katedry otrzymali w 2006 r. nagrodę Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego za książkę *Zarządzanie przedsiębiorstwem w turbulentnym otoczeniu*¹².

4. Po czwarte, naturalną konsekwencją rozszerzenia moich zainteresowań w obszarze nurtu kulturowego w zarządzaniu było skierowanie uwagi na problematykę różnorodności kulturowej, która w tamtym okresie była, tak jak jest i obecnie, zagadnieniem aktualnym wobec wyzwań otwierających się granic organizacji na płaszczyźnie międzynarodowej.

Pierwsze trzy publikacje na ten temat zostały opublikowane w 2006 r.¹³ i były przedmiotem dyskusji konferencyjnych.

¹⁰ (1) *Kulturowe uwarunkowania innowacyjności przedsiębiorstw we współczesnym świecie biznesu* – II Ogólnopolska Konferencja Naukowa Przedsiębiorczość i Innowacyjność, AE im. O. Langego we Wrocławiu i Politechnika Rzeszowska, Zakopane 07-09 września 2006;

(2) *Od ewolucyjnych do rewolucyjnych zmian kultury organizacyjnej* – X Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Zmiana warunkiem sukcesu”, AE im. O. Langego we Wrocławiu, Jelenia Góra 03-05 grudnia 2006;

(3) *Społeczno-kulturowe uwarunkowania zmian w mikroprzedsiębiorstwach* – Ogólnopolska Konferencja Naukowa Zmiana warunkiem sukcesu 2009: Rozwój i zmiany w małych i średnich przedsiębiorstwach, UE we Wrocławiu, Karpacz, 10-12 maja 2009;

(4) *Cykl życia kultury organizacyjnej* – XIII Ogólnopolska Konferencja Naukowa Zmiana warunkiem sukcesu 2010: Odnowa przedsiębiorstw – czego nauczył nas kryzys?, UE we Wrocławiu, Kudowa Zdrój 5-7 grudnia 2010.

Brakującymi publikacjami są opracowania mojego autorstwa:

(1) *Triada przewagi konkurencyjnej w warunkach niepewności* (2006), [w:] M. Przybyła (red.), PN AE we Wrocławiu Nr 1114, *Zarządzanie 4: Metody badawcze w zarządzaniu – aspekt teoretyczny i praktyczny*, Wydawnictwo AE im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2006, s. 265-274; oraz

(2) *Kulturowe uwarunkowania elastyczności organizacji* (2009), [w:] M. Przybyła (red.), PN UE we Wrocławiu Nr 1, *Nauki o Zarządzaniu nr 1. Zarządzanie w teorii*, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, Wrocław, s. 132-141.

Szczegóły wskazanych publikacji znajdują się w Tabeli 4 (Publikacje naukowe w pracach i zeszytach naukowych) w Załączniku 5.

¹¹ (1) Rozdz. 11 [w:] R. Krupski (red.), *Zarządzanie przedsiębiorstwem w turbulentnym otoczeniu. Ku superelastycznej organizacji*, PWE, Warszawa, s. 262-289;

(2) Rozdz. 4.3.6, [w:] R. Krupski (red.), *Zarządzanie strategiczne. Koncepcje – metody*, wydanie 6, zmienione i rozszerzone, Wydawnictwo AE im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2007, s. 413-419;

(3) Rozdz. 2.4 [w:] R. Krupski (red.) *Elastyczność organizacji*, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, Wrocław 2008, s. 74-86.

¹² W składzie: prof. zw. dr hab. Rafał Krupski, Aleksander Binsztok, Stanisław Chełpa, Bartosz Jasiński, Krzysztof Łobos, Jerzy Niemczyk, Katarzyna Olejczyk, **Sylvia Pierchawka (obecnie Stańczyk)**, Ewa Stańczyk-Hugiet.

¹³ Publikacje naukowe prezentowane na konferencjach naukowych:

W 2007 r. realizowałam badania własne pt.: **Zarządzanie różnorodnością kulturową (projekt A-19)**. Celem tego projektu była identyfikacja i analiza uwarunkowań dostosowania kulturowego przedsiębiorstw międzynarodowych, w aspekcie rozszerzania działalności międzynarodowej, mariażu organizacyjnego, oraz narzędzi wykorzystywanych w tym zakresie. Wstępne rozważania z tego zakresu zaprezentowałam w jednym z opracowań¹⁴. Z punktu realizacji postawionych celów istotne były kwestie metodologiczne, które poruszam w publikacjach z 2008/2009 r. i są one wskazane dalej, podczas omawiania piątego obszaru zainteresowań badawczych odnośnie metodologii nauk o zarządzaniu.

W latach 2009-2012 opublikowano sześć opracowań mojego autorstwa w pracach i zeszytach naukowych¹⁵, z których trzy były przedmiotem dyskusji na konferencjach naukowych o zasięgu ogólnokrajowym, a trzy stanowią rozdziały w monografiach¹⁶. W rozdziale **Leadership attitudes in**

(1) Stańczyk S. (2006), **Zarządzanie różnorodnością kulturową – wyzwania metodyczne dla współczesnego przedsiębiorstwa**, [w:] K. Zimniewicz (red.), *ZN Instrumenty zarządzania we współczesnym przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2006, s. 513-520;

(2) Stańczyk S. (2006), **Zarządzanie na styku kultur – strategię działania w obliczu szoku kulturowego**, [w:] . Listwan, S. A. Witkowski (red.), *PN AE Nr 1130 Sukces w zarządzaniu kadrami. Kapitał ludzki w organizacjach międzynarodowych*, Wydawnictwo AE im. O.Langego we Wrocławiu, Wrocław 2006, s. 416-422;

(3) Stańczyk S., **Wybrane problemy zarządzania na styku kultur**, [w:] L. Zbiegień-Maciąg, E. Beck (red.), *Zarządzanie ludźmi w otoczeniu globalnym – pomiędzy „starym” a „nowym”*. Organizacje, ludzie, procesy, procedury, Uczelniane Wydawnictwa Naukowo-Dydaktyczne AGH, Kraków 2006, s. 31-38.

¹⁴ Stańczyk S. (2007), **Umiejętność zarządzania różnorodnością kulturową – odniesienia teoretyczno – praktyczne**, [w:] M. Przybyła (red.), *PN AE Nr 1187 Zarządzanie 5. Zarządzanie – kontekst strategiczny, kulturowy i zasobowy*, s. 133-141.

¹⁵ (1) Stańczyk S. (2010), **Scandinavian management as the recipe for health**, [in:] J. Skalik (ed.) *Research Papers of Wrocław University of Economics No. 148, Management Sciences 5, Transformations and Dynamics in Management Concepts and Cases of Corporate Renewal*, Publishing House of Wrocław University of Economics, Wrocław 2010, p. 226-236;

(2) Stańczyk S. (2010), **Wpływ właściciela na kulturę firmy. Przypadek firmy polskiej i szwedzkiej**, [w:] *ZN Nr 585, Ekonomiczne problemy Usług Nr 50, Strategie zarządzania mikro i małymi przedsiębiorstwami, Mikrofirma 2010*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2010, s. 365-373;

(3) Stańczyk S. (2010), **Zarządzanie skandynawskie – w kierunku zadań i samospelnienia**, [w:] M. Przybyła (red.), *PN UE we Wrocławiu nr 137, SERIA: Nauki o Zarządzaniu nr 4. Zarządzanie w teorii*, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, Wrocław 2010, s. 31-42;

(4) Stańczyk S. (2010), **Rozważania na temat narodowego stylu zarządzania**, [w:] T. Listwan, S.A. Witkowski, (red.), *PN UE we Wrocławiu Nr 115, Menedżer w gospodarce opartej na wiedzy*, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, Wrocław 2010, s. 668-677;

(5) Stańczyk S. (2010), **Konieczność dopasowania kulturowego na rynku globalnym – case studies**, [w:] J. Stankiewicz (red.), *Społeczne wymiary zarządzania nowoczesnymi przedsiębiorstwami*, Redakcja Wydawnictw Nauk Ścisłych i Ekonomicznych, Zielona Góra, s. 261-276;

(6) Stańczyk S. (2012), **Metafory organizacji wielonarodowej**, [w:] Ł. Sułkowski, M. Chmielecki (red.), *Przedsiębiorczość i Zarządzanie, Tom XIII, Zeszyt 13, Studia z zarządzania międzykulturowego*, Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk, Łódź 2012, s. 39-54

¹⁶ (1) Krupski R., Stańczyk S. (2009), **Mariaże organizacyjne – konsekwencje kulturowe**, [w:] A. Potocki (red.), *Globalizacja a społeczne aspekty przeobrażeń i zmian organizacyjnych*, Difin, Warszawa 2009, s. 407-415;

(2) Stańczyk S. (2010), **Konieczność dopasowania kulturowego na rynku globalnym – case studies**, [w:] J. Stankiewicz (red.), *Społeczne wymiary zarządzania nowoczesnymi przedsiębiorstwami*, Redakcja Wydawnictw Nauk Ścisłych i Ekonomicznych, Zielona Góra 2010, s. 261-276;

the context of management functions, zaprezentowano wyniki badań empirycznych w odniesieniu do identyfikacji postaw, zachowań i umiejętności kierowniczych w organizacjach litewskich i polskich w kontekście funkcji kierowania, przeprowadzonych na próbie 640 kierowników polskich. Badania były prowadzone w ramach projektu badań międzynarodowych pt.: *Managerial attitudes in the context of management process: Lithuania's and Poland's cases*. Projekt był realizowany od 2009 do 2012 roku, przy współpracy Uniwersytetu Wileńskiego i Katedry Strategii i Metod Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. W projekcie pełniłam funkcję koordynatora pracy naukowej, odpowiedzialnego za utrzymywanie kontaktu z prof. Albinasem Marčinskasem i prof. Danutą Diskienė (*Vilniaus Universitetas*) do 2010 (przerwa na zwolnienie lekarskie i urlop macierzyński 21.04.2010-18.04.2011),.

Problematyka zarządzania różnorodnością kulturową była w okresie 2009-2014 przedmiotem intensywnej **popularyzacji nauki** w postaci: (1) opracowania autorskiego wykładu do wyboru: *Zarządzanie różnorodnością kulturową* i jego przeprowadzenie na wszystkich specjalnościach Wydziału Zarządzania, Informatyki i Finansów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (2007), (2) opracowaniu i prowadzeniu dwóch wykładów na Uniwersytecie Trzeciego Wieku (2009, 2010) nt. *Znaczenia symboliki, religii i zwyczajów na globalnym rynku*, (3) opracowania i przeprowadzenia kursu e-learningowego *Zarządzanie w przestrzeni międzynarodowej* w ramach projektu „Kuznia Kadr 2” [POKL.04.01.01-00-057/09] (2009/2010), (4) prowadzenia zajęć na Studium Podyplomowym dla pracowników jednostek pomocy społecznej w ramach Projektu „Kształcenie kadry zarządzającej instytucji pomocy i integracji społecznej w formie studiów podyplomowych” na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (2009/2010), (5) opracowania i przeprowadzenia wykładu promującego Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu dla szkół ponadgimnazjalnych oraz (6) przeprowadzenia szkolenia *Różnorodność kulturowa* w ramach studiów podyplomowych „Finanse i rachunkowość w centrach finansowych” dla pracowników Global Center.

Podsumowaniem mojej pracy naukowej prowadzonej w ramach nurtu kulturowego w latach 2003-2007, czyli przed uzyskaniem stopnia doktora i po uzyskaniu stopnia doktora, jest **monografia *Nurt kulturowy w zarządzaniu***, która spotkała się z życzliwym przyjęciem w środowisku naukowym. Recenzentem wskazanej monografii jest prof. dr hab. Łukasz Sułkowski. Monografia częściowo opiera się na rozważaniach, które prowadziłam na potrzeby rozprawy doktorskiej, chociażby w zakresie

(3) Stańczyk-Hugiet E., Stańczyk S. (2012), *Leadership attitudes in the context of management functions*, [in:] *Managerial attitudes in business organizations in Lithuania and Poland*, red. Danuta Diskiene, Vilnius University Publishing House, Wilno 2012, 268 s. 142-174.

podstawowej wiedzy na temat pojęcia, funkcji i typologii kultury organizacyjnej (rozdział 1), czy elementów zarządzania przez kulturę organizacyjną (rozdział 2), odwołania do analizy wymiarów kulturowych (rozdział 3) oraz do wyników badań empirycznych, prowadzonych na potrzeby rozprawy doktorskiej (rozdział 1, 2 i 3). W monografii skoncentrowałam się na uporządkowaniu wiedzy odnośnie nurtu kulturowego w zarządzaniu, wobec czego układ treści został temu celowi podporządkowany, a każdy rozdział podsumowuję zalecenia praktyczne o utylitarnym charakterze. Znaczącym dla mnie osiągnięciem było wskazanie metody zarządzania przez kulturę organizacyjną jako dynamicznego procesu jej kształtowania (rozdział 2) oraz uporządkowanie metodologiczne aspektów badań międzykulturowych ze wskazaniem kierunków rozwoju tych badań (rozdział 3.1). W rozdziale 3 znajdują się również wyniki moich badań, prowadzonych w ramach projektu *Zarządzanie różnorodnością kulturową* (projekt A-19), finansowanego ze środków statutowych w 2007 roku (rozdział 3.2) Moje zainteresowania naukowe zostały też nakierowane na problematykę kultury organizacyjnej w perspektywie strategicznej, także w kontekście działalności międzynarodowej. Należy przyznać, że o ile zagadnienie kultury organizacyjnej pojawia się później sygnałnie w moich publikacjach, raczej w powiązaniu z innymi konstruktami i perspektywami badawczymi, o tyle wątek różnorodności kulturowej jest rozwijany i kontynuowany, do co najmniej 2013 roku.

II obszar badawczy: Zarządzanie strategiczne

O ile pierwszy obszar, nurtu kulturowego w zarządzaniu, był dla mnie istotny z punktu widzenia umiejętności analizowania indeterministycznych konstruktów i wzbogacania warsztatu badawczego, głównie na płaszczyźnie epistemologicznej i metodycznej, to obszar drugi, zarządzanie strategiczne, wnosi niewątpliwie umiejętność identyfikacji, diagnozy i oceny związków pomiędzy konstruktami zarządzania oraz elementami organizacji, czy też zasobami organizacyjnymi. Jest to pierwszy krok w mojej pracy naukowej do łączenia perspektyw badawczych, pozornie oddalonych od siebie. Próby łączenia założeń nurtu kulturowego z perspektywą strategiczną, w tym sieci międzyorganizacyjnych można odnaleźć w 12 opracowaniach mojego autorstwa. Mają one głównie charakter koncepcyjny i zostały opublikowane w czasopiśmie *Przegląd Organizacji* (2), *Organizacja i Kierowanie* (1), pracach i zeszytach naukowych (3) oraz jako rozdziały w monografiach (6).

1. W latach 2007/2008 byłam współwykonawcą projektu pt. *Współczesne narzędzia zarządzania* pod kierownictwem prof. dr hab. Rafała Krupskiego (praca naukowa finansowana ze środków Ministerstwa Nauki i Informatyzacji na naukę w latach 2007-2008, jako projekt badawczy nr

0813/H03/2007/32). Zespół badawczy¹⁷ skoncentrował się na pięciu obszarach współczesnych grup narzędzi zarządzania, a mianowicie sieci, kultury organizacyjnej, wiedzy, modeli biznesu, zarządzania ryzykiem biznesowym, a moje prace wpisały się w subobszar kultury organizacyjnej. W ramach projektu zespół przeprowadził badania empiryczne na próbie 216 respondentów, w poszukiwaniu odpowiedzi na pytania: (1) W jakim zakresie współczesne narzędzia zarządzania stosowane są w praktyce gospodarczej?, oraz (2) W jakim zakresie przynoszą one wymierne i jakościowe korzyści w ocenie badanych podmiotów? Wykorzystano statystyczną analizę zebranych wyników. Uczestnictwo w projekcie zwróciło moją uwagę w kierunku związków kultury organizacyjnej i strategii, także w kontekście sieci międzyorganizacyjnych.

W latach 2007-2009 ukazało się pięć publikacji naukowych mojego autorstwa oraz cztery, napisane we współautorstwie z prof. Rafałem Krupskim i prof. Ewą Stańczyk – Hugiet. Za znaczące w kontekście rozwoju mojej pracy naukowej, uważam:

- Publikacje naukowe w czasopismach, a mianowicie: (1) Stańczyk S. (2007) *Kulturowe uwarunkowania wyborów strategicznych – kontekst międzynarodowy*, Przegląd Organizacji 10/2007, s. 22-24; (2) Stańczyk S. Stańczyk – Hugiet E. (2007), *Strategia wiedzy – kultura wiedzy*, Organizacja i Kierowanie, 2 (128), s. 97-113; (3) Krupski R. Stańczyk S. (2009), *Wielopoziomowość relacji: strategia – kultura organizacyjna*, Przegląd Organizacji 12/2009, s. 8-10.
- Rozdział w monografii, włączony jako uzupełniający do 6 wydania monografii pod red. R. Krupskiego, Zarządzanie strategiczne (2007): Stańczyk S. (2007), *Strategie zmian kulturowych w aspekcie międzynarodowej działalności przedsiębiorstw*, rozdz. 4.3.6, [w:] *Zarządzanie strategiczne. Koncepcje – metody*, red. R. Krupski, wydanie 6, zmienione i rozszerzone, Wydawnictwo AE im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2007, s. 413-419.
- Szerokoaspektowe opracowanie nt. *Wyborów strategicznych globalnych przedsiębiorstw*, opublikowane jako rozdział w monografii (w: L. Woźniak (red.) *Przedsiębiorczość, innowacyjność, foresight*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej, s. 224-233).
- Współautorskie opracowanie nt. strategii przedsiębiorstwa w wymiarach kultury organizacyjnej (w: P. Wachowiak (red.), *Kulturowe i kadrowe problemy internacjonalizacji przedsiębiorstw*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2008, s. 19-29).

Wybór wymienionych publikacji jest podyktowany faktem, że (1) odchodzę w swoich rozważaniach z jednostronnego postrzegania konstruktów organizacji w optyce wewnętrznych elementów, jak było dotychczas i sięgam po dorobek podejścia zasobowego, ujmując kulturę organizacyjną jako zasób

¹⁷ Wykonawcy projektu: Rafał Krupski, Jerzy Niemczyk, Ewa Stańczyk-Hugiet, Sylwia Stańczyk, Aleksandra Sus-Januchowska (obecnie Sus).

strategiczny, oraz (2) łączę aspekty strategiczne z różnorodnością kulturową, co związane jest z kontynuacją badań w pierwszym wskazanym obszarze naukowym (rys. 7).

Wybrane aspekty związków kultury organizacyjnej ze strategią zostały przedyskutowane na trzech konferencjach naukowych o zasięgu krajowym:

- *Uwarunkowania kulturowe strategii rozwoju przedsiębiorstw z sektora MSP – kontekst międzynarodowy* – III Konferencja Naukowa Uwarunkowania rynkowe rozwoju mikro i małych przedsiębiorstw MIKROFIRMA 2007, Wydział Zarządzania i Ekonomiki Usług, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin-Malme-Kopenhaga, 14-17 maja 2007.
- *Wybory strategiczne przedsiębiorstw w warunkach globalizacji* – III Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Przedsiębiorczość, innowacyjność, foresight, Politechnika Rzeszowska, Krasiczyn, 6-8 września 2007.
- *Strategia przedsiębiorstwa w wymiarach kultury organizacyjnej* – Konferencja Naukowa Zarządzanie przedsiębiorstwem – perspektywa międzynarodowa, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Kazimierz Dolny, 4-6 czerwca 2008.

W efekcie mojej pracy w 2010-2011 roku realizowałam badania własne pt.: **Kulturowe uwarunkowania zachowań strategicznych – kontekst międzynarodowy** (projekt A-4), których celem była diagnoza istoty zależności kulturowo – strategicznych przedsiębiorstw funkcjonujących na rynkach międzynarodowych. Problem *zarządzania na styku kultur* został przedyskutowany na XIV Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej *Zmiana warunkiem sukcesu 2011: Przetłamywanie barier wzrostu przedsiębiorstw* (Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wojanów 4-6.12.2011).

2. W 2012-2013 r. szczególne znaczenie w rozpatrywanym obszarze badawczym ma dla mnie kontekst sieci międzyorganizacyjnych, *nota bene* silnie eksponowany, eksplikowany i ekstrapolowany przez prof. dr hab. J. Niemczyka, kierownika Katedry w latach 2008-2017, oraz relacji międzyorganizacyjnych, jako wiodący temat ówczesnej pracy naukowej prof. dr hab. Ewy Stańczyk-Hugiet, pracownika Katedry Strategii i Metod Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. W ramach badań statutowych Katedry opracowałam dwa, jak się z czasem okazało, kluczowe dla wątków podejmowanych w monografii, którą wskazuję, jako osiągnięcie naukowe, rozdziały w monografii¹⁸. W pierwszym, nt. niematerialnych zasobów sieci

¹⁸ (1) Stańczyk S. (2012), *Niematerialne zasoby sieci międzyorganizacyjnych*, [w:] J. Niemczyk, E. Stańczyk-Hugiet, B. Jasiński (red.), *Sieci międzyorganizacyjne. Współczesne wyzwania dla teorii i praktyki zarządzania*, C.H. Beck, Warszawa, s. 66-85;

organizacyjnych analizuję znaczenie i istotę m.in. kultury organizacyjnej i sieci relacji, ale też tożsamości organizacyjnej, uznanej, jako istotny aspekt relacji międzyorganizacyjnych. Wątek relacji międzyorganizacyjnych został też później podjęty w 2013 roku¹⁹. Drugi rozdział podejmuje problematykę wykorzystywania metafor, jako narzędzia w procesie badawczym nad sieciami międzyorganizacyjnymi. Wskazuję tutaj analogie i metafory, które mogłyby służyć zrozumieniu, wyjaśnieniu, ale także inspiracjom w poznawaniu sieci międzyorganizacyjnych, łącząc poziom analizy pojedynczej organizacji i sieci.

III obszar badawczy: Ewolucjonizm w zarządzaniu

Prawdziwy przełom dla łączenia perspektyw badawczych i poziomów analizy w mojej pracy naukowej, nastąpił w związku z realizacją od 2014 r. międzyuczelnianego (Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu i Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach) projektu badawczego **Intraorganizacyjne mechanizmy selekcji pierwotnej w sektorze hightech** finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2013/11/B/HS4/00647, którego jestem głównym wykonawcą²⁰. Celem poznawczym projektu jest wzbogacenie i uzupełnienie teorii zarządzania bazującej na podejściu ewolucyjnym w rozumieniu teorii ewolucji. Cele szczegółowe dotyczą: a) zrozumienia struktury zjawiska zmiany ewolucyjnej, b) zrozumienia mechanizmów i procesów ewolucyjnych - szczególnie selekcji, c) określeniu obiektu selekcji. Celem badawczym jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, czy intraczynniki behawioralne i kulturowe mają mikroinercyjny oraz mikroorientacyjny wpływ na charakter rutyn organizacyjnych? Mój wkład dotyczy części kulturowej optyki ewolucyjnych dociekań naukowych, chociaż raczej w kontekście indeterministycznych, ewolucyjnie dynamicznych konstruktów, jakimi są rutyny organizacyjne w podejściu ewolucyjnym, aniżeli kultury organizacyjnej *per se*. Mój dotychczasowy udział w projekcie dotyczy przede wszystkim (1) wyłonienia obiektów badań organizacji w ujęciu ewolucyjnym, zdefiniowaniu i przedstawieniu ich istoty, (2) wyjaśnianiu specyfiki procesów adaptacji i emergencji, którym podlegają, (3) wskazaniu kulturowych uwarunkowań selekcji, a w obszarze metodologii – na (4) weryfikacji skuteczności metod triangulacji danych i metod w optyce nurtu ewolucyjnego. Podejmowane wątki przedstawiam w opracowaniach publikowanych głównie w czasopiśmie (10), z

(2) Stańczyk, *Metafory sieci międzyorganizacyjnych* (2012) [w:] J. Niemczyk, E. Stańczyk-Hugiet, B. Jasiński (red.), *Sieci międzyorganizacyjne. Współczesne wyzwanie dla teorii i praktyki zarządzania*, C.H. Beck, Warszawa, s. 300-314.

¹⁹ Stańczyk-Hugiet, Stańczyk S. (2013), *Kulturowy kontekst relacji międzyorganizacyjnych*, [w:] W. Czakon i M. Wojewoda (red.), ZN WSB w Poznaniu nr 4/2013 „Być, mieć czy władać”, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań, S. 41-57.

²⁰ Kierownikiem projektu jest prof. dr hab. Ewa Stańczyk – Hugiet, a pozostali wykonawcy to prof. zw. dr hab. Janusz Strużyna i dr hab. Katarzyna Piórkowska.

czego dwa znajdują się w bazie Journal Citation Reports (JRC); recenzowanych międzynarodowych materiałach konferencyjnych (5), z czego trzy są indeksowane w Web of Science i bazie Scopus (Elsevier); oraz w dwóch pracach naukowych, związanych z uczestnictwem w konferencjach o zasięgu krajowym i jednym rozdziale w monografii. Na 18 wskazanych publikacji przypada siedem samodzielnych opracowań, w tym cztery w języku angielskim, oraz 11 opracowań we współautorstwie członków zespołu badawczego, w tym siedem w języku angielskim. Ze względu na rangę publikacji naukowych, o których mowa, wskazuję je w odniesieniu do poszczególnych subobszarów badawczych, w Tabeli 2²¹.

Tabela 2. Wykaz publikacji naukowych w odniesieniu do subobszarów obszaru naukowego 3: ewolucjonizm w zarządzaniu

| Subobszar | Publikacje naukowe |
|--|---|
| <p>1. Charakter i właściwości rutyn</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stańczyk S. (2014) <i>Kulturowe manifestacje rutyn organizacyjnych</i>, Management Forum, Nr 5, s. 40-52. 2. Stańczyk S. (2015), <i>Dr Jakylle i Mr Hide rutyn organizacyjnych: dwa oblicza rutyn organizacyjnych</i>, Marketing i Rynek, nr 5, s. 870-884. 3. Stańczyk S. (2016), <i>Obiekt badań w ujęciu ewolucyjno-kulturowym</i>, w: M. Stor, T. Listwan (red.), PN UE we Wrocławiu Nr 429, Sukces w zarządzaniu kadrami, Wydawnictwo UE, Wrocław 2016, s. 207-218. 4. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K. i S. Stańczyk (2016), <i>Ewolucyjny nurt w naukach o zarządzaniu. Stan wiedzy</i>, Przegląd Organizacji 2/2016, s. 7-15. 5. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K. i S. Stańczyk (2016), <i>Organizational Routines Impact on Interfirm Collaboration. Rationale and Research Framework</i>, International Review of Management and Business Research, 5 (2), p. 430-437. 6. Stańczyk S. (2017), <i>Od rutyn organizacyjnych do zdolności dynamicznych</i>, w: K. Krzakiewicz i Sz. Cyfert, Strategiczny wymiar dynamicznych zdolności polskich przedsiębiorstw, Wydawnictwo UEP, Poznań, s. 46-58. 7. Stańczyk S. (2017), <i>Organizational Routines. Levels. Types. Aspects</i>, Proceedings of the International Scientific Conference of Business Economics, Management and Marketing ISCOBEMM 2017, Zaječí, Czech Republic, s. 264-272²². 8. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K. i S. Stańczyk (2017), <i>Organizational routines and context alteration: a reconciliation</i>, ARGUMENTA OECONOMICA, 2 (39), s. 341-371²³. |

²¹ Szczegółowy udział w pracach wspólnych został dookreślony w Załączniku 6 (Oświadczenia współautorów).

²² Materiały indeksowane w Web of Science.

²³ IF 2017 = 0.178

| | |
|---|---|
| 2. Podejście do adaptacji i emergencji | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stańczyk S. (2016) <i>Adaptive and organizational performance. The role of routinization and climate for innovation</i>, Proceedings of The 27th International Business Information Management Association Conference (IBIMA), <i>Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: from Regional Development Sustainability to Global Economic Growth</i>, K.S. Soliman (ed.), Milan, Italy, 4-5 May 2016, p. 2581-2587²⁴. 2. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K. i S. Stańczyk, <i>Endogenous evolutivity and organizational adaptiveness. Towards research framework</i> (2016), Proceedings of The 27th International Business Information Management Association Conference (IBIMA), <i>Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: from Regional Development Sustainability to Global Economic Growth</i>, K.S. Soliman (ed.), Milan, Italy, 4-5 May, p. 2576-2580²⁵. 3. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K. i S. Stańczyk, <i>W gąszczu organizacyjnych zdolności...</i>, Management Forum, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, nr 4, s. 2-8. 4. Stańczyk S. (2017) <i>Climate for Innovation impacts on Adaptive Performance. Conceptualization, Measurement, and Validation</i>, Management, 21 (1), s. 40-57. 5. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K. i S. Stańczyk, <i>Demystifying emergence of organizational routines</i>, Journal of Organizational Change Management, 30 (4), p. 525-547²⁶. |
| 3. Kulturowe determinanty selekcji | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K. i S. Stańczyk (2014), <i>Selekcja rutyn z perspektywy intraorganizacyjnej</i>, [w:] A. Kaleta, K. Moszkowicz, L. Sołoducho-Pelc (red.), PN 366: Zarządzanie strategiczne w teorii i praktyce, UE we Wrocławiu, Wrocław, s. 505-513. 2. Piórkowska K., Stańczyk-Hugiet E. i S. Stańczyk (2015), <i>Prolegomena on Co-Evolution of Internal and External Selection</i>, Proceedings of The European Business and Management Conference 2015, The International Academic Forum (IAFOR 2015), Brighton, UK, 9-12 July 2015. 3. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K., i S. Stańczyk (2015) <i>Intra-organizational Selection: Phenomenon and Its Behavioural and Cultural Determining Factors</i>, Journal of Management and Strategy, 6 (4), p. 1-11. |
| 4. Metodologia i metodyka badań | <ol style="list-style-type: none"> 1. Piórkowska K. i S. Stańczyk (2014), <i>Methodology of researching organizational routines</i>, Proceedings from IX International Conference on Applied Business Research ICABR 2014, 8-10 October 2014, Talca, Chile, p. 790-799. 2. Stańczyk-Hugiet E., Strużyna J., Piórkowska K. i S. Stańczyk (2016), <i>Space and Species. Business School Exemplifications</i>, International Journal of Social Science Research, 4 (1), p. 26-43. |
| Razem liczba publikacji | 18 |

Źródło: opracowanie własne.

Warto nadmienić, że założenia realizowanego projektu są mi szczególnie bliskie naukowo, bowiem pośrednio odnoszą się do wcześniej przyjętego przeze mnie stanowiska w odniesieniu do (1) możliwości wzajemnego uzupełniania się paradygmatów w celu obiektywnego analizowania rzeczywistości organizacyjnej, oraz (2) odejścia od źródeł osiągania przewagi konkurencyjnej (optymalizacji zasobów) do rozpoznawania dynamiki i mechanizmów rozwoju organizacji (przeżycie), oraz założenie. Swoistym *novum* jest przyjęcie założeń, że obiektem selekcji pierwotnej są rutyny organizacyjne, a warunkiem przeżycia jest adaptacja, do czego nawiązuję w monografii wskazywanej jako osiągnięcie naukowe.

²⁴ Materiały indeksowane w Web of Science i bazie Scopus (Elsevier).

²⁵ Materiały indeksowane w Web of Science i bazie Scopus (Elsevier).

²⁶ IF 2017 = 1.262

Treści publikacji trzeciego obszaru badawczego były przedmiotem referatów przygotowanych na sześć ogólnopolskich konferencji naukowych oraz zaprezentowane na dziewięciu konferencjach międzynarodowych²⁷.

1. *Selekcja rutyn z perspektywy intraorganizacyjnej* – Konferencja Naukowa Zarządzanie strategiczne w teorii i praktyce, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Harvard Business Review Polska, Business Centre Club oraz Biznesowy Klub Absolwenta, Wrocław, 15-17 października 2014.
2. *Kulturowe manifestacje rutyn organizacyjnych* – XVII Ogólnopolska Konferencja Naukowa Zmiana warunkiem sukcesu 2014 W poszukiwaniu źródeł trwałej konkurencyjności, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wojanów, 23-25 listopada 2014.
3. *Dr Jakylle i Mr Hide rutyn organizacyjnych: dwa oblicza rutyn organizacyjnych* – VIII Ogólnopolska Konferencja Naukowa Zarządzanie rozwojem organizacji: Od kryzysu do sukcesu w organizacji, Busko-Zdrój, 27-29 maja 2015.
4. *Od rutyn organizacyjnych do zdolności dynamicznych* – Strategiczny wymiar dynamicznych zdolności polskich przedsiębiorstw, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Obrzycko, 10-12 listopada 2015.
5. *W gąszczu organizacyjnych zdolności* – XVIII konferencja Zmiana Warunkiem Sukcesu, Innowacyjność w doskonaleniu i rozwoju przedsiębiorstwa, Topacz, 6-8 grudnia 2015.
6. *Ewolucyjny nurt w naukach o zarządzaniu. Stan wiedzy* – IV Kongres Nauk o Zarządzaniu, Prezydium Zarządu Głównego TNOiK, Warszawa, 31 marca - 1 kwietnia 2016.
7. *Routines: to everything there is a season* – Annual 15th EURAM Conference, Uncertainty is a great opportunity, Kozminski University, Warsaw, 17-20 June 2015.
8. *Co-Evolution of Internal and External Selection* – The Second European Business and Management Conference (EBMC2015) / 2nd IAFOR European Conference on Politics, Economics and Law (CEPEL 2015), Conference Theme: Power, Brighton, UK, 9-12 July 2015.
9. *Emergent nature of organizational routines* – Second WINIR Conference, World Interdisciplinary Network for Institutional Research, Rio de Janeiro, Brazil, 10-13 September 2015.
10. *Leader and team effect on adaptiveness: conditional indirect effects of temporal & external orientation and endogenous evolutivity. Research framework* – Annual 16th EURAM Conference, Manageable cooperation?, Paris, France 1-4 June 2016²⁸.
11. *Adaptive and organizational performance. The role of routinization and climate for innovation* – 27th International Business Information Management Association / IBIMA Conference, Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: from Regional Development Sustainability to Global Economic Growth, Milan, Italy, 4-5 May 2016²⁹.
12. *Endogenous evolutivity and organizational adaptiveness. Towards research framework* – 27th International Business Information Management Association / IBIMA Conference, Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: from Regional Development Sustainability to Global Economic Growth, Milan, Italy, 4-5 May 2016³⁰.
13. *Organizational routines and interfirm collaboration: evolutionary perspective and network approach alignment* – 30th Annual British Academy of Management Conference, Thriving in Turbulent Times, the British Academy of Management Conference BAM, Newcastle, UK, 6-8 September 2016.

²⁷ Bez wskazania konferencji, na których prezentowane były opracowania o charakterze metodycznym i metodologicznym, które są wskazywane w piątym obszarze badawczym.

²⁸ Materiały indeksowane w Web of Science.

²⁹ Materiały indeksowane w Web of Science i Scopus.

³⁰ Materiały indeksowane w Web of Science i Scopus.

14. *Effect of Routinization and Climate for Innovation on Performance – 4th Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism BEMTUR*, Hammamet, Tunisia 24-26 November 2016.
15. *Organizational Routines. Levels. Types. Aspects – the International Scientific Conference of Business Economics, Management and Marketing ISCOBEMM*, Zaječí, Czech Republic, 25-26 May 2017³¹.

IV obszar badawczy: Ekologia organizacji

Udział w projekcie *Intraorganizacyjne mechanizmy selekcji pierwotnej w sektorze hightech* nie oznaczał porzucenia dotychczasowych zainteresowań **sieciowym aspektem** funkcjonowania organizacji i **indeterministycznymi konstruktami** z pogranicza perspektywy kulturowej i zasobowej. Dało to wyraz w publikacji pt. *Tożsamość organizacji – podstawy epistemologiczne w nauce o zarządzaniu*³², w której zidentyfikowano luki wynikające z niedookreślenia pojęciowego, nieprecyzyjnej perspektywy epistemologicznej, czy niesprecyzowanej optyki badawczej w odniesieniu do tożsamości organizacyjnej. Celem tego opracowania była próba wyjaśnienia złożoności, specyfiki i istoty tożsamości organizacji z multiperspektywy komplementarnych podejść: kulturowego, zasobowego i strategicznego, a w podsumowaniu wskazuję sieciową perspektywę tożsamości organizacyjnej, jako istotną w dynamicznym kontekście dookreślenia granic organizacji.

Włączenie perspektywy ewolucyjnej w zainteresowania badawcze (2013 r.) skierowało moją uwagę na ekosystem biznesu, jako szczególny rodzaj sieci ewoluującej populacji organizacji. Zainteresowania badawcze przenoszą się więc z poszukiwania źródeł osiągnięcia przewagi konkurencyjnej (optymalizacja zasobów) na rozpoznanie dynamiki i mechanizmów rozwoju organizacji (przeżycie) w perspektywie ewolucyjnej. Ekosystem biznesu to dynamiczna struktura, która składa się z organizacji połączonych koopetycyjnymi relacjami. Założenie, że tożsamość jest istotnym elementem koewolucji ekosystemu w długim czasie (przeżycie) przyjąłam w artykule *Tożsamość ekosystemów biznesu – zarys koncepcji*³³, w którym podjęłam wysiłek dookreślenia fundamentów epistemologicznych ekosystemów biznesu, leżących nie tylko w podejściu ewolucyjnym, ale ekologii populacji i teorii re-emergencji. Uwzględniając założenia wskazanych podejść, wstępnie sformułowałam hipotezy w odniesieniu do koncepcji tożsamości ekosystemu biznesu, które w kontekście dalszych, pogłębionych studiów literaturowych i uwikłania w kontekst kolejnej teorii – teorii złożoności, okazały się mieć zbyt

³¹ Materiały indeksowane w Web of Science.

³² [w:] S. Lachiewicz i M. Matejun (red.), *Zarządzanie rozwojem organizacji w otoczeniu wielokulturowym*, Monografie Politechniki Łódzkiej, Łódź 2014, s. 25-35.

³³ *Organizacja i Kierowanie*, 4 (169) 2015, s. 165-179.

powierzchnowy charakter. W opracowaniu przyjęto natomiast, że ekosystemy biznesowe rozwijają się poprzez samoorganizację, emergencję i koewolucję, które pomagają nabyć zdolności adaptacyjnych, co miało zastosowanie w rozwinięciu koncepcji konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu, zaprezentowanej w monografii, wskazywanej, jako osiągnięcie naukowe.

Wstępne założenia koncepcji były przedmiotem dyskusji na trzech konferencjach naukowych o zasięgu ogólnokrajowym³⁴, co zwróciło moją uwagę na to, że podejście ekologiczne i podejście ewolucyjne, nie są ani popularne, ani do końca zrozumiałe i istnieje konieczność dookreślenia i odróżnienia konstruktów ekosystemu biznesu od perspektywy strategicznej, mocno zakorzenionej w poglądach środowiska naukowego. Dyskusje te umożliwiły zdiagnozowanie luk w odniesieniu do ontologii i epistemologii konstruktów tożsamości sieci i ekosystemu biznesu. W odpowiedzi na zidentyfikowane luki, powstały trzy opracowania porządkujące wiedzę, opublikowane w czasopiśmie o zasięgu ogólnokrajowym i międzynarodowym³⁵. W pierwszym koncentruję się na specyfice ekosystemu biznesu w kontekście jego samo-odnowy i świadomie wykorzystuję metafory biologiczne w celu wyjaśnienia tej specyfiki, zwracając uwagę na odmienną przyjętej perspektywy epistemologicznej. W drugim, pt.: *Organizational ecosystem or/and stakeholders view. In search of epistemological logic in management*, wyjaśniam wyjątkowość koncepcji ekosystemu biznesu i odpowiadam na pytanie, czym różni się ona od koncepcji *stakeholders*, wykorzystywanej w podejściu strategicznym. Sięgam tutaj do fundamentalnych założeń *stakeholders*, jako kombinacji ekonomii industrialnej, podejścia zasobowego, teorii poznawczej, czy instytucjonalizmu w zarządzaniu, wskazując brak jednoznacznego wpisywania się tej koncepcji w zarządzanie strategiczne. W kolejnym, trzecim opracowaniu, pt.: *Sieć w języku ekologów organizacji*, dokonuję analizy porównawczej sieci międzyorganizacyjnych z perspektywy strategicznej i ekologicznej wskazując na

³⁴ (1) *Tożsamość organizacji – podstawy epistemologiczne w nauce o zarządzaniu – VII Ogólnopolska Konferencja Naukowa Zarządzanie rozwojem organizacji*. Kulturowe uwarunkowania rozwoju organizacji, Politechnika Łódzka, Ciechocinek 28-30 maja 2014;
(2) *Metaforycznie o samo-odnawianiu ekosystemów biznesu – XIX Ogólnokrajowa Konferencja Naukowa Zmiana warunkiem sukcesu 2016*. Potencjał rozwoju i zmian organizacji. Strategie, Modele, Efekty, Topacz, Wrocław 5-6 grudnia 2016;
(3) *Sieć w języku ekologów organizacji – IX Ogólnopolska Konferencja Naukowa z cyklu Zarządzanie Rozwojem Organizacji*. Organizacja w sieci relacji, Politechnika Łódzka, Bronisławów, 24-26 maja 2017.

³⁵ (1) Stańczyk S. (2017), *Metaforycznie o samoodnawianiu ekosystemów biznesu*, Management Forum, 5 (3), s. 38-44;
(2) Stańczyk S. (2017), *Organizational ecosystem and stakeholders view. In search of epistemological logic in management*, the International Journal of Economics and Business Research (IJEER), Special Issue on: The Evolutionary Perspective and Behavioural Approach, 14 (3/4), s. 268-283;
(3) Stańczyk S. (2017) *Sieć w języku ekologów organizacji*, Organizacja i Kierowanie, 2 (176), s. 27-39.

podobieństwa i różnice. Artykuł ten został wyróżniony na IX Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej z cyklu „Zarządzanie rozwojem organizacji”, gdzie miałam przyjemność prezentować wyniki przeprowadzonej analizy w sesji inauguracyjnej.

Zidentyfikowane luki badawcze w obszarze ekologii organizacji, perspektywie ewolucyjnej, a dalej, w zakresie cech systemów złożonych – emergencji i samoorganizacji i cech ekosystemów – koewolucji i koadaptacji, prowadziły do pogłębionych studiów literatury przedmiotu. Na podstawie wyników przeprowadzonych analiz naukowych baz danych dostrzegłam rosnące zainteresowanie ekosystemami biznesu w publikacjach anglojęzycznych, oraz uwspółcześioną wersją zintegrowanej koncepcji adaptacji wewnętrznej i zewnętrznej, powodowanej czynnikami endo i egzogenicznymi jako odpowiedź na dotąd skrajne stanowiska *strategic choice* versus deterministyczny wpływ otoczenia. Z drugiej strony można zauważyć utrzymującą się lukę badawczą w odniesieniu do tożsamości w sieci międzyorganizacyjnej, a tym bardziej tożsamości sieci, jako złożonego systemu, zwłaszcza w odniesieniu do ekosystemu biznesu. Wątek ten nie był dotychczas podejmowany w literaturze przedmiotu.

V obszar badawczy: Metodologia nauk o zarządzaniu

W obszarze metodologii nauk o zarządzaniu należy wyróżnić subobszary moich dociekań naukowych, a mianowicie, które odnoszą się do wcześniejszych obszarów badawczych. Za istotne w tym względzie uznaję cykl artykułów na temat (1) aspektów metodycznych i metodologicznych w kontekście kultury organizacyjnej i różnorodności kulturowej (4 publikacje)³⁶, (2) metodyki badań nad rutynami organizacyjnymi (3 publikacje)³⁷ oraz (3) badań *mix-methodology* (1 publikacja). W który to

³⁶ (1) Stańczyk S., (2006) *Zarządzanie różnorodnością kulturową – wyzwania metodyczne dla współczesnego przedsiębiorstwa*, [w:] K. Zimniewicz (red.), *ZN Instrumenty zarządzania we współczesnym przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań, s. 513-520;

(2) Stańczyk S., (2008) *Kultura organizacyjna – metodologia badań*, [w:] M. Przybyła (red.), *PN UE we Wrocławiu NR 24, Zarządzanie 6. Wybrane obszary funkcjonalne instytucji*, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, Wrocław, s. 214-222;

(3) Stańczyk S., (2009) *Wybrane problemy metodologiczne badań międzykulturowych*, [w:] *Studia i Monografie*, nr 22, *Studia z zarządzania międzykulturowego*, cz. II, SWSPiZ, Łódź, s. 21-34;

(4) Stańczyk S. (2012), *Metodyka badań kultury organizacyjnej*, [w:] J. Skalik, J. Kacała (red.), *PN UE we Wrocławiu nr 272, Zmiana warunkiem sukcesu. Zarządcze instrumenty doskonalenia i rozwoju organizacji*, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, Wrocław, s. 19-26.

³⁷ (1) Piórkowska K. i Stańczyk S. (2014) *Methodology of researching organizational routines*, *Proceedings from IX International Conference on Applied Business Research ICABR 2015, Globalization and Regional Development*, Talca, Chile, 6-10 October;

(2) Stańczyk S. (2016), *Obiekt badań w ujęciu ewolucyjno-kulturowym*, [w:] M. Stor, T. Listwan (red.), *PN UE we Wrocławiu Nr 429, Sukces w zarządzaniu kadrami. Dylematy zarządzania kadrami w organizacjach*

artykuł był prezentowany na konferencji odnośnie zarządzania strategicznego IMCSM, indeksowanej w bazie EBSCO³⁸. Szczególne miejsce w moim dorobku naukowym przypisuję propagowaniu (4) wykorzystywania metafory jako narzędzia badań, szczególnie w kontekście badań kulturowych i nad sieciami międzyorganizacyjnymi (3 artykuły)³⁹ oraz (5) procedury triangulacji, którą szczegółowo zaprezentowałam w monografii pod red. W. Czakona, *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*⁴⁰. Prowadziłam też dyskusje na temat znaczenia orientacji temporalnej w badaniach empirycznych, szczególnie w odniesieniu do dynamiki ewoluujących obiektów badań (typu rutyny organizacyjne, kultura organizacyjna, tożsamość organizacji, tożsamość sieci, ekosystem biznesu) mając okazję prezentacji swoich poglądów na konferencji ogólnokrajowej i międzynarodowej (2 publikacje)⁴¹. Zwieńczeniem moich rozważań, prowadzonych już w trakcie doktoratu, na temat (6) weryfikacji i falsyfikacji hipotez badawczych była publikacja pt.: *Paradoxes of positive verification of hypotheses*, opublikowana w czasopiśmie *Management science and education* (Vol. 2/2013, No. 2, p. 91-94).

W przywoływanych publikacjach podejmuję zagadnienia konceptualizacji indeterministycznych i trudno mierzalnych konstruktów, tj. kultury organizacyjnej (podejście kulturowe) i rutyn organizacyjnych (podejście ewolucyjne), a w monografii, którą wskazuję, jako osiągnięcie naukowe, także dokonuję konceptualizacji tożsamości sieci, ekosystemów biznesu i wreszcie tożsamości

krajowych i międzynarodowych. Problemy zarządczo-ekonomiczne, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, Wrocław 2016, s. 207-218;

(3) Stańczyk-Hugiet E., Strużyńska J., Piórkowska K. i S. Stańczyk (2016), *Space and Species. Business School Exemplifications*, International Journal of Social Science Research, 4 (1), p. 26-43.

³⁸ Stańczyk S. (2016) *Complexity, constructs and strategic management. Toward mix-methodology research*, Proceedings of XII International May Conference on Strategic Management, *Strategic management. Touch the new wave*, IMCSM 2016, Bor, Serbia, May 2016, p. 1-9.

³⁹ (1) Stańczyk S. (2011), *Od metafory do nauki o zarządzaniu*, Przegląd Organizacji, 4/2011, s. 8-11;

(2) Stańczyk S. (2012), *Metafory organizacji wielonarodowej*, [w:] Ł. Sułkowski, M. Chmielecki (red.), *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, Tom XIII, Zeszyt 13, *Studia z zarządzania międzykulturowego*, Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk, Łódź 2012, s. 39-54;

(3) Stańczyk S. (2012), *Metafory sieci międzyorganizacyjnych*, [w:] J. Niemczyk, E. Stańczyk-Hugiet, B. Jasiński (red.), *Sieci międzyorganizacyjne. Współczesne wyzwanie dla teorii i praktyki zarządzania*, C.H. Beck, Warszawa 2012, s. 300-314.

⁴⁰ Stańczyk S., *Triangulacja – łączenie metod badawczych i uzretelnienie badań*, [w:] W. Czakon (red.), *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa, Wydanie 1 (2011, s. 78-90), Wydanie 2 (2013, s. 128-140), Wydanie 3 rozszerzone (s. 243-265).

⁴¹ (1) Stańczyk S., *Orientacja temporalna w przyszłych badaniach empirycznych*, [w:] C. Suszyński, G. Leśniak-Łebkowska (red.), *Organizacja inteligentna. Perspektywa zasobów ludzkich*, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa 2016, s. 391-404;

(2) Stańczyk S., Stańczyk-Hugiet E. i K. Piórkowska (2016), *Temporal and External Orientation Effects on Performance*, 4th Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism, 24-26 November, Hammamet, Tunisia.

ekosystemu biznesu (podejście ekologii populacji). Specyfika analizowanych konstruktów kieruje moje rozważania w kierunku ograniczeń i wyzwań metod jakościowych i podejścia interpretatywnego w naukach o zarządzaniu. Wychodząc od klasyfikacji i systematyzacji paradygmatów w naukach społecznych stopniowo skłaniam się ku wyzwaniu, jakie niesie możliwość łączenia paradygmatów w naukach o zarządzaniu, czego wyrazem jest pluralizm metodologiczny, metodologiczna triangulacja oraz podejście *mix-methods*.

W publikacjach z tego obszaru naukowego podkreślam znaczenie wyboru właściwego obiektu badań, poziomu analizy i znaczenie odpowiedniej perspektywy badawczej, co jest kluczowe dla prowadzonych badań teoretycznych i empirycznych.

Z bardziej znaczących badań empirycznych prowadzonych przeze mnie w ostatnim okresie są badania ilościowe (utrzymane w perspektywie kulturowej i ewolucyjnej) przeprowadzone na próbie 387 organizacji w odniesieniu do modelu badania wpływu innowacyjnego klimatu na adaptację organizacji (adaptacja jest jedną z własności ekosystemu biznesu i zajmuje szczególne miejsce w podejściu ewolucyjnym). Wyniki tych badań zaprezentowano na dwóch konferencjach międzynarodowych: *27th International Business Information Management Association Conference IBIMA*, której materiały są indeksowane w bazie Web of Science i w bazie Scopus (Elsevier) oraz *4th Global Conference on Business, Economics, Management And Tourism BEMTUR*⁴². Wyniki badań zawarto w publikacji naukowej pt. *Climate for Innovation impacts on Adaptive Performance. Conceptualization, Measurement, and Validation* w czasopiśmie *Management* (21 (1), s. 40-57).

Chociaż skłaniam się ku podejściu *mix-methods* to specyfika badanych przez mnie konstruktów skłania mnie jednak do jakościowych badań multimetodycznych, typu jednorodnego podejścia mnogiego, co wykorzystałam w monografii stanowiącej osiągnięcie naukowe. Abdukcyjna forma rozumowania naukowego i prowadzenie badań egzemplifikacyjnych z wykorzystaniem *illustrative case study*, dostarcza bogatego materiału empirycznego w odniesieniu do dotąd niedostrzeganych konstruktów.

⁴² (1) Stańczyk S. (2016), *Adaptive and organizational performance. The role of routinization and climate for innovation*. Badania przeprowadzono, a artykuł został opublikowany w: Proceedings of The 27th International Business Information Management Association Conference / IBIMA Conference, Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: from Regional Development Sustainability to Global Economic Growth, K.S. Soliman (ed.), Milan, Italy, 4-5 May;

(2) Stańczyk S. (2016), *Effect of Routinization and Climate for Innovation on Performance*, 4th Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism BEMTUR, 24-26 November, Hammamet, Tunisia.

Aspekty metodologiczne prezentowałam na czterech konferencjach o zasięgu ogólnokrajowym oraz czterech konferencjach międzynarodowych, które zostały wymienione w układzie chronologicznym:

1. *Zarządzanie różnorodnością kulturową – wyzwania metodyczne dla współczesnego przedsiębiorstwa – IV Ogólnopolska Konferencja Naukowa Instrumenty zarządzania we współczesnym przedsiębiorstwie*, AE w Poznaniu, Puszczykowo, 22-24 października 2006.
2. *Wybrane problemy metodologiczne badań międzykulturowych – III Międzynarodowa Konferencja Zarządzanie Międzykulturowe*, Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, Clark University w Worcester, USA, Łódź, 20-21 listopada 2009.
3. *Metodyka badań kultury organizacyjnej – XV Ogólnopolska Konferencja Naukowa Zmiana warunkiem sukcesu: Współczesne trendy i przeobrażenia metod i praktyk zarządzania w przedsiębiorstwach*, UE we Wrocławiu, Wojanów, 2-4 grudnia 2012.
4. *Methodology of researching organizational routines – IX International Conference on Applied Business Research ICABR 2014*, Globalization and Regional Development, Mendel University in Brno, Talca, Chile, 8-10 October 2014.
5. *Organizational space of organizational species. Two cases of space management in Polish Business Schools – Asia-Pacific Researchers in Organisation Studies APROS-EGOS Conference*, Spaces, Constraints, Creativities: Organization and Disorganization, sub-theme 06: Building Change, University of Technology Sydney, Australia, 9-11 December 2015.
6. *Complexity, constructs and strategic management. Toward mix-methodology research – XII International May Conference on Strategic Management IMKSM2016*, Strategic management. Touch the new wave, University of Belgrade, Technical Faculty in Bor, Hotel ALBO, Bor, Serbia, 28-30 maja 2016⁴³.
7. *Obiekt badań w ujęciu ewolucyjno-kulturowym, XIII Konferencja Sukces w zarządzaniu kadrami, dylematy zarządzania kadrami w organizacjach krajowych i międzynarodowych*, UE we Wrocławiu, Wrocław 18-19 września 2016.
8. *Temporal and External Orientation Effects on Performance – 4th Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism BEMTUR*, Hammamet, Tunisia, 24-26 November 2016.

W każdym z wymienionych obszarów badawczych, odpowiadających przyjętej perspektywie, tj. I-IV, istotne były dla mnie kwestie (1) uporządkowania ścieżki epistemologicznej i ulokowania podejmowanej problematyki w odpowiednim nurcie w naukach o zarządzaniu, (2) możliwości łączenia paradygmatów zarządzania wobec turbulencji otoczenia, otwierania się granic organizacji i narastającej liczby zmiennych sytuacyjnych, (3) znaczenia miękkich i trudno uchwytnych czynników

⁴³ Materiały indeksowane w bazie EBSCO. Na wskazanej konferencji pełniłam funkcję *Chairmen*.

organizacyjnych, (4) wskazania możliwości operacjonalizacji procesu kształtowania i badania indeterministycznych zjawisk, a wreszcie, co wykazałam jako V obszar badawczy, (5) warsztat metodyczny i wybór metod badawczych adekwatnych do zjawisk i konstruktów z poruszanego obszaru zainteresowań naukowych.

Wątki poboczne

Obok obszarów, które wskazałam jako kluczowe w mojej pracy naukowo-badawczej, mogę wyróżnić dwa wątki poboczne, tj. wątek konfliktu oraz wątek motywacji w procesie zarządzania.

1. Stańczyk S. (2008) *Motywacja jako szansa rozwoju mikro i małych przedsiębiorstw*, [w:] A. Bielawska (red.) Uwarunkowania rynkowe rozwoju mikro i małych przedsiębiorstw, Mikrofirma 2008, ZN Uniwersytetu Szczecińskiego nr 492, Szczecin, s. 327-333.
2. Stańczyk S. (2013) *Konflikt w procesie mediacji i negocjacji*, [w:] A. Binsztok (red.) Sztuka skutecznego prowadzenia mediacji i negocjacji. Zagadnienia psychologiczne i komunikacyjne, Wydawnictwo Marina, Wrocław, s. 142-152.

Oba wątki związane są bardziej z moimi osiągnięciami dydaktycznymi, współpracą z organizacjami i działalnością popularyzującą naukę.

- W roku 2005/2006 i 2006/2007 opracowałam i przeprowadziłam szkolenia z zakresu *Zarządzanie konfliktem – analiza i sposoby diagnozy konfliktu* (8h) oraz *Metody integracji i dezintegracji grupy* (8h), dla Studium Podyplomowego „Mediator”, przy Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu)
- W 2006 r. także opracowałam i prowadziłam szkolenie: *HRM – budowanie efektywnej polityki personalnej* (16h), dla przedsiębiorstw IPT sp. z o. o.; Business Finance Polska oraz Keep4.
- W 2007 r. opracowałam i prowadziłam cykl szkoleniowy odnośnie systemu motywowania i kierowania ludźmi (40h), dla Spółdzielni Pracy Oświata, pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości
- W czerwcu 2007 r., opracowałam i przeprowadziłam szkolenie, pt. *Tworzenie zespołu – wybrane problemy* (6h), dla przedsiębiorstwa Fortum Heat Polska sp. o.o.
- W 2008 r. opracowałam i prowadziłam szkolenie *Jak skutecznie aktywizować osoby bezrobotne* (16h), dla Europejskiego Centrum Edukacji „Libra”.
- W okresie 01.07.2010-31.10.2013 opracowałam i przeprowadziłam lekcje pokazowe (60h) dla szkół ponadgimnazjalnych nt. *Motywacji i motywowania*, w ramach projektu „Być przedsiębiorczym – nauka przez działanie. Innowacyjny program nauczania przedsiębiorczości w szkołach ponadgimnazjalnych”, dla pwn.pl sp. z o. o przy udziale Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu oraz Uniwersytetu Ekonomicznego z Wiednia.
- W roku akademickim 2010/2011 prowadziłam przedmiot *Motywacja do pracy* w Wyższej Szkole Zarządzania i Finansów we Wrocławiu.

- W latach 2009-2013 opracowałam i prowadziłam cykl szkoleniowy nt. Organizacji i Zarządzania (w sumie 80h) na Studiach Podyplomowych dla pracowników jednostek pomocy społecznej w ramach Projektu „Kształcenie kadry zarządzającej instytucji pomocy i integracji społecznej w formie studiów podyplomowych” na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

Ponadto, oprócz udziału w monografiach i zadaniach statutowych Katedry Strategii i Metod Zarządzania, byłam członkiem Komitetu Organizacyjnego Konferencji Naukowej z cyklu „Szkoła Letnia Zarządzania”, pt. *W świecie paradoksów i paradygmatów zarządzania* i współredaktorem tematycznym czasopisma o zasięgu ogólnopolskim „Nauki o Zarządzaniu” (nr 2 (27) 2016, 206 stron). Na potrzeby tej konferencji przygotowałam referat na temat paradoksalnej natury kultury organizacyjnej w aspekcie dychotomicznych poglądów na jej temat.

Moje doświadczenie międzynarodowe po uzyskaniu stopnia doktora obejmuje:

- **Uczestnictwo w zagranicznych konferencjach naukowych:** (1) IX International Conference on Applied Business Research ICABR 2014; (2) Annual 15th **EURAM** Conference 2015; (3) The Second European Business and Management Conference (**EBMC2015**) / 2nd **IAFOR** European Conference on Politics, Economics and Law (**ECPEL 2015**); (4) Second **WINIR** Conference, World Interdisciplinary Network for Institutional Research 2015; (5) Asia-Pacific Researchers in Organisation Studies **APROS-EGOS** Conference 2015; (6) Annual 16th **EURAM** Conference 2016; (7) XII International May Conference on Strategic Management **IMKSM2016**, gdzie pełniłam też funkcję **chaiman – przewodniczącego sesji naukowej**; (8) 27th International Business Information Management Association / **IBIMA** Conference 2016; (9) 30th Annual British Academy of Management Conference **BAM2015**; (10) 4th Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism **BEMTUR2016**; (11) the International Scientific Conference of Business Economics, Management and Marketing **ISCOBEMM 2017**.
- **Uczestnictwo w cyklu międzynarodowych konferencji**, organizowanej przez Społeczną Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi i Clark University w Worcester, USA (2008-2011) oraz innych międzynarodowych konferencjach o zasięgu ogólnokrajowym (*Nowoczesne zarządzanie przedsiębiorstwem*, Zielona Góra- Międzyrzecze 2010; *Przeobrażenia w organizacjach. Rozwiązywanie problemów związanych z wdrażaniem nowych metod zarządzania*, Kraków-Zakopane 2007; *MIKROFIRMA 2010*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin-Kopenhaga 2010)

- Członkostwo w europejskiej akademii zarządzania *European Academy of Management* (od 2015 r.); *World Interdisciplinary Network for Institutional Research* (2015-2016 r.), brytyjskiej akademii zarządzania *British Academy of Management* (od 2016 r.).
- Członkostwo w społecznościach akademickich *Publons* (od 2018 r.), *Academia.edu* i *Research Gate* (od 2015 r.).
- **Recenzowanie artykułów** – od 2015 r. recenzowanie artykułów złożonych na zagraniczne konferencje międzynarodowe *European Academy of Management Conferences* (6 artykułów od 2015 r.), *British Academy of Management Conferences* (3 artykuły od 2016 r) oraz artykułów złożonych do czasopism (1 artykuł do czasopisma *Sustainability*, od 2018 r.)
- Uczestnictwo w dwóch **projektach realizowanych we współpracy z naukowcami z ośrodków zagranicznych**: projekcie naukowo-badawczym *Managerial attitudes in the context of management process: Lithuania's and Poland's cases* (Vilniaus Universitetas, 2010-2011), oraz projekcie naukowo-dydaktycznym *Być przedsiębiorczym – nauka przez działanie* (Wirtschaftsuniversität Wien, 2010-2013).

Kierunki badawcze i wyzwania naukowe, jakie dostrzegam w swojej pracy naukowej związane są z kontynuowaniem badań nad specyfiką konstruktu tożsamości ekosystemu biznesu, jak i realizacja kolejnych zadań wynikających z uczestnictwa w projekcie *Intraorganizacyjne mechanizmy selekcji pierwotnej w sektorze hightech*.

W pierwszym przypadku planuję włączenie w badania innych uczestników ekosystemu i rozszerzenie badań o kontekst percepcji tożsamości przez innych interesariuszy zewnętrznych, nie tylko najwyższego kierownictwa. W doborze próby badawczej wykorzystam technikę kuli śnieżnej doboru respondentów. Dopracowane w monografii aspekty metodyczne, dają możliwość przeprowadzenia badań ankietowych na bardziej liczebnej próbie badawczej, oraz testowania hipotez i wykorzystania metod statystycznej analizy danych. Zamierzam też ekstrapolację zagadnienia klientów, jako uczestników ekosystemu w perspektywie granic ekosystemu oraz pogłębienie rozważań teoretycznych poprzez wskazanie miejsca konstruktów tożsamości w systemie granic organizacji i ekosystemu biznesu. Rozważam również włączenie orientacji temporalnej, jako zmiennej badawczej, co umożliwiłoby uchwycenie istotności różnic kulturowych dla badań obiektów ponad granicami terytorialnymi. Duże wyzwanie naukowe upatruję w wykorzystaniu proponowanego konstruktów tożsamości ekosystemu biznesu na makro poziomie analizy sieci ekosystemów.

W odniesieniu do wskazanego projektu badawczego będę uczestniczyć w badaniach empirycznych nad behawioralnymi i kulturowymi mechanizmami selekcji pierwotnej w sektorze *high-tech* oraz

przygotowaniu monografii w języku angielskim, która stanowi podstawowy rezultat projektu badawczego. Propozycja monografii została zgłoszona do wydawnictwa Emerald, otrzymała pozytywne recenzje i została podpisana umowa wydawnicza. Treść merytoryczna rozdziałów w monografii mojego autorstwa będzie dotyczyła głównie obszaru dynamiki rutyn organizacyjnych.

W pracy naukowej zamierzam skoncentrować się na rozwoju związanym ze współpracą międzynarodową, co znacznie ułatwi dotychczasowe kontakty z zagranicznymi ośrodkami naukowymi. Planuję współpracę w ramach wspólnych publikacji, badań empirycznych i dalszego udziału w zagranicznych konferencjach naukowych. W celu rozszerzania kontaktów międzynarodowych planuję wizyty studyjne oraz staże naukowe w europejskich ośrodkach akademickich.

5. Podsumowanie dorobku i osiągnięć w pracy naukowo-badawczej

Rezultatem mojej pracy naukowo-badawczej jest dorobek publikacyjny obejmujący łącznie 95 prac naukowych, w tym 13 opracowań przed uzyskaniem stopnia doktora. Syntetyczne podsumowanie mojego dorobku i osiągnięć w pracy naukowo-badawczej przed uzyskaniem stopnia doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu zaprezentowano w tabeli 3.

Tabela 3. Zestawienie dorobku naukowo-badawczego przed uzyskaniem stopnia doktora

| Publikacje naukowe | | Indywidualne | Współautorskie | Razem |
|--|---|--------------|----------------|-----------|
| I. | Publikacje naukowe w pracach i zeszytach naukowych | 5 | 2 | 7 |
| II. | Rozdziały w monografiach i recenzowanych opracowaniach zbiorowych | 6 | - | 6 |
| Ogółem – liczba publikacji naukowych | | 11 | 2 | 13 |
| Udział w konferencjach naukowych o zasięgu ogólnokrajowym | | 7 | 2 | 9 |
| Referaty wygłoszone na konferencjach o zasięgu ogólnokrajowym | | 5 | 2 | 7 |
| Projekt badawczy promotorski, finansowany przez Komitet Badań Naukowych w 2003, nr 2 H02D 033 24 | | 1 | - | 1 |

Źródło: opracowanie własne.

Po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu opublikowałam 81 prac, zredagowałam jedno opracowanie zbiorowe oraz opublikowałam jeden podręcznik. Można nadmienić, że spośród opublikowanych prac, dwie opublikowano w czasopiśmie znajdującym się w bazie JCR, a łącznie, siedem publikacji znajduje w bazie Web of Science, z czego dwie są indeksowane przez Scopus (Elsevier), a jedna przez EBSCO. Biorąc pod uwagę publikacje w języku angielskim (18), 15 z nich opublikowano w zagranicznych czasopiśmie (7), recenzowanych międzynarodowych materiałach konferencyjnych (6) i rozdziałach w monografii wydawnictwa zagranicznego (2). Należy zaznaczyć, że posiadam w dorobku publikacje w cenionych czasopiśmie naukowych polskich wydawnictw, takich jak Organizacja i Kierowanie, Przegląd Organizacji, Management, Marketing i Rynek, Management Forum, Nauki o zarządzaniu. Management Science.

Od 2005 r. brałam udział w 15 projektach o charakterze naukowo-badawczym i dziewięciu programach dydaktycznych. Uczestniczyłam w 11 zagranicznych konferencjach naukowych i 44 konferencjach o zasięgu ogólnokrajowym.

Za osiągnięcia w dziedzinie pracy naukowo-badawczej siedmiokrotnie otrzymałam indywidualną nagrodę Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (w latach 2007-2011 i 2016-2017), w tym czterokrotnie stopnia pierwszego. Otrzymałam również zespołową nagrodę Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego za współautorstwo książki: *Zarządzanie w turbulentnym otoczeniu* (2006 r.); dyplom za autorstwo artykułu *Dr Jekyll i Mr Hyde rutyn organizacyjnych: dwa oblicza rutyn organizacyjnych*, za wyróżnienie w finale konkursu na najlepszy artykuł VIII Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej, pt.: „Od kryzysu do sukcesu w biznesie” organizowanej przez Katedrę Zarządzania Politechniki Łódzkiej (2016 r.), oraz postanowieniem Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 listopada 2016r. zostałam odznaczona **medalem brązowym za długoletnią służbę.**

Zestawienie opublikowanych prac i osiągnięć naukowo-badawczych, po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu zaprezentowano w tabeli 4.

Tabela 4. Zestawienie dorobku i osiągnięć w pracy naukowo-badawczej

| Część A. Dorobek naukowy publikacyjny⁴⁴ | | | |
|--|--------------------------|---------------------------|-----------|
| Publikacje naukowe: | Publikacje autorskie | Publikacje współautorskie | Razem |
| Monografie naukowe | 2 | - | 2 |
| Publikacje naukowe w czasopismach znajdujących się w bazie JCR | - | 2 | 2 |
| Publikacje naukowe w pozostałych czasopismach | 9 | 7 | 16 |
| Publikacje naukowe w pracach i zeszytach naukowych | 28 | 4 | 32 |
| Rozdziały w monografiach i recenzowanych opracowaniach zbiorowych | 18 | 5 | 23 |
| Publikacje naukowe w recenzowanych międzynarodowych materiałach konferencyjnych | 3 | 3 | 6 |
| Ogółem – liczba publikacji naukowych | 60 | 21 | 81 |
| Redakcje monografii/ opracowań zbiorowych | - | 1 | 2 |
| Podręczniki akademickie | - | 1 | 1 |
| Część B. Pozostałe osiągnięcia naukowo-badawcze | | | |
| Wykaz osiągnięć: | Osiągnięcia indywidualne | Osiągnięcia zespołowe | Razem |
| Udział w projektach naukowo-badawczych⁴⁵ | 2 | 14 | 16 |
| • Projekty badawcze finansowane ze środków MNiI | - | 1 | 1 |
| • Projekty badawcze finansowane ze środków NCN | - | 1 | 1 |
| • Projekty badawcze realizowane w ramach podstawowej działalności statutowej Katedry | 2 | 12 | 14 |
| Nagrody za działalność naukową⁴⁶ | 10 | 1 | 11 |
| Udział w ogólnokrajowych konferencjach naukowych⁴⁷ | 35 | 9 | 44 |
| • Referaty wygłoszone na ogólnokrajowych konferencjach | 23 | 9 | 32 |
| Udział w zagranicznych konferencjach naukowych⁴⁸ | 2 | 9 | 11 |
| • Referaty wygłoszone na zagranicznych konferencjach | 4 | 13 | 17 |

⁴⁴ Wykaz dorobku w załączniku 5 Wykaz opublikowanych prac (po uzyskaniu stopnia doktora) wraz z określeniem wkładu w ramach prac wspólnych, punkt II-VII.

⁴⁵ Wykaz w załączniku 5, punkt X.

⁴⁶ Wykaz w załączniku 5, punkt XI.

⁴⁷ Wykaz w załączniku 8, tabela 1.

⁴⁸ Wykaz w załączniku 8, tabela 2.

| Część C. Osiągnięcia w zakresie dorobku dydaktycznego i popularyzatorskiego oraz współpracy międzynarodowej | | | |
|--|---------------------------------------|--------------------------------|------------|
| Wykaz osiągnięć: | Osiągnięcia o zasięgu międzynarodowym | Osiągnięcia o zasięgu krajowym | Razem |
| Udział w programach naukowo-dydaktycznych ⁴⁹ | 1 | 8 | 9 |
| Udział w komitetach organizacyjnych krajowych konferencji naukowych ⁵⁰ | - | 1 | 1 |
| Nagrody i wyróżnienia w zakresie popularyzacji nauki ⁵¹ | 4 | 2 | 6 |
| Udział w projektach realizowanych we współpracy z naukowcami z innych ośrodków ⁵² | 2 | 3 | 5 |
| Członkostwo w międzynarodowych organizacjach oraz towarzystwach naukowych ⁵³ | 6 | - | 6 |
| Opieka naukowa nad studentami | - | 111/5⁵⁴ | 116 |
| • Opiekun koła naukowego | - | 1 | 1 |
| • Opiekun specjalności | - | 1 | 1 |
| Opieka naukowa nad doktorantami w charakterze promotora pomocniczego | - | 1 | 1 |
| Wykonane ekspertyzy lub inne opracowania na zamówienie organów władzy publicznej i przedsiębiorców ⁵⁵ | - | 7 | 7 |
| Udział w zespołach eksperckich i konkursowych ⁵⁶ | - | 4 | 4 |
| Recenzowanie projektów oraz publikacji w czasopiśmie | 10 | 7 | 17 |
| Część D. Wskaźniki dokonań naukowych (na dzień 16.07.2018) | | | |
| Sumaryczny impact factor: | 1.44 | | |
| Liczba cytowań według Publish or Perish (od 2005 r.) | 181 | | |
| Indeks Hirscha według Publish or Perish | 6 | | |
| Liczba cytowań według Google Scholar (od 2005 r.) | 291 | | |
| Indeks Hirscha według Google Scholar | 7 | | |

Źródło: opracowanie własne.

Sylwia Stańczyk

⁴⁹ Wykaz w załączniku 7, tabela 1.

⁵⁰ Wykaz w załączniku 8, punkt III.

⁵¹ Wykaz w załączniku 8, punkt II.

⁵² Wykaz w załączniku 8, punkt 5.

⁵³ Wykaz w załączniku 8, punkt IV.

⁵⁴ Liczba wypromowanych prac licencjackich/magisterskich (załącznik 7, punkt IV).

⁵⁵ Wykaz wykonanych ekspertyz w załączniku 8, punkt VI.

⁵⁶ Wykaz w załączniku 8, punkt VII oraz załączniku 7, punkt VI.