



Kraków, 16.09.2023

RECENZJA

dorobku **dr Doroty Grego-Planer** w postępowaniu habilitacyjnym prowadzonym przez Komisję Habilitacyjną pod przewodnictwem prof. Wojciecha Dyducha, przed Radą Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

Odpowiadając na pismo prof. dr hab. Aldony Glińskiej-Noweś z dn. 26.07.2023, informujące o powołaniu mnie na recenzentkę w Komisji Habilitacyjnej w postępowaniu w dziedzinie nauk społecznych, dyscyplinie: nauki o zarządzaniu i jakości, przedstawiam recenzję dorobku naukowego dr Doroty Grego-Planer. Pismo wraz z dokumentacją odebrałam 23.08.2023 roku.

Dr Dorota Grego-Planer we wniosku z 19.05.2023 jako główne osiągnięcie naukowe wskazała monografię wydaną w 2023 nakładem Wydawnictwa Naukowego Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, zatytułowaną „Organizacyjne zachowania obywatelskie w kontekście życzliwego przywództwa”.

Przygotowana recenzja uwzględnia przesłane dokumenty, w tym osiągnięcie, a także wymogi zawarte w aktach regulujących przyznawanie stopnia doktora habilitowanego, w szczególności Ustawie z dnia 20 lipca 2018 Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (Dz. U. 2018 poz. 1668 z późn. zmianami), zwanej dalej Ustawą.

1. WPROWADZENIE

Otrzymana przeze mnie dokumentacja habilitantki obejmowała:

- Wniosek o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego z 19.05.2023,
- Osiągnięcie, o którym mowa w art. 219 ust. 1 Ustawy (monografia),
- Dane Wnioskodawczynie,
- Kopia dyplomu doktora (UMK w Toruniu, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, , wydany w 2014 roku)
- Autoreferat,
- Wykaz osiągnięć naukowych.

Autoreferat, wykaz osiągnięć naukowych i inne dokumenty zostały przygotowane zgodnie z wymogami udostępnionymi przez RDN. Wybrane dokumenty dostarczono również w wersji elektronicznej (pendrive), w szczególności były to publikacje i dokumenty poświadczające osiągnięcia wykazane przez Kandydatkę.

Przesłany do oceny dorobek dokumentuje aktywność habilitantki i został przedstawiony w formie umożliwiającej dokonanie oceny. W mojej opinii dostarczona dokumentacja daje podstawę do stwierdzenia, że aktywność Habilitantki spełnia wymogi określone w paragrafie 219 ust.1 Ustawy. Zatem, Habilitantka przedstawiła dokumentację potwierdzającą uzyskanie stopnia doktora, posiada w dorobku osiągnięcie naukowe (monografia) stanowiące wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, a także wykazuje się istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni. Bardziej szczegółową ocenę dorobku Habilitantki przedstawiam poniżej, czym argumentuję moją pozytywną opinię o tym dorobku.

2. OCENA DOROBKU HABILITANTKI

Dr Dorota Grego-Planer jest absolwentką Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania UMK, gdzie w 2008 roku uzyskała tytuł magistra, przygotowując pracę pod kierunkiem prof. Stanisława Sudoła. Na tym samym wydziale Habilitantka obroniła w 2014 roku z wyróżnieniem rozprawę doktorską, której promotorem był prof. Maciej Zastempowski. Rozprawa zatytułowana była „Zasoby niematerialne w budowaniu potencjału konkurencyjnego tajemniczych mistrzów

polskiej gospodarki”, jej recenzje przygotowali prof. prof. Szymon Cyfert i Agata Sudolska. Powyższe dane potwierdzone są załączoną do dokumentacji kopią dyplomu.

Jak wskazano w dokumentacji, od początku swojej kariery Habilitantka związana jest zawodowo z Wydziałem Nauk Ekonomicznych i Zarządzania UMK, gdzie pracuje od 2011 roku: w latach 2011 – 2014 na stanowisku asystenta w Katedrze Zarządzania Przedsiębiorstwem, a od października 2014 – jako adiunkt w tej samej Katedrze.

Moją ocenę koncentruję na osiągnięciach Habilitantki po uzyskaniu stopnia doktora, czyli od 2014 roku. Ocenę podzieliłam na trzy części: a) ocena głównego osiągnięcia (monografia wydana w 2023 roku), b) ocena pozostałej aktywności naukowej, oraz c) część uzupełniająca - pozostałe elementy osiągnięć Kandydatki (w tym organizacyjne i dydaktyczne). Po przygotowaniu tych trzech elementów formułuję podsumowanie i wniosek końcowy oceny.

Z przedłożonej dokumentacji wynika, że zarówno osiągnięcie, jak i pozostały dorobek naukowo - badawczy, mieszczą się w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

A. Główne osiągnięcie – monografia

Monografia „Organizacyjne zachowania obywatelskie w kontekście życzliwego przywództwa” została przedstawiona przez Habilitantkę jako główne osiągnięcie. Jest to monografia wydana nakładem Wydawnictwa Naukowego Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w 2023 roku. Monografia jest pracą dość obszerną, która wraz z bibliografią, spisami i aneksem liczy 362 strony. Główną treść merytoryczną zamieszczono na stronach 9 – 294, a na pozostałych stronach znajdują się aneks, spisy oraz obszerna bibliografia. Recenzentami wydawniczymi monografii byli dr hab. Patrycja Klimas, prof. UEW i dr hab. Przemysław Zbierowski, prof. UE w Katowicach. Recenzenci zostali, w mojej opinii, odpowiednio dobrani pod względem merytorycznym.

Przedstawiona do oceny monografia składa się z pięciu rozdziałów (z czego trzech teoretycznych), wstępu i zakończenia. ma typową strukturę – składa się z czterech rozdziałów (w tym dwóch teoretycznych), wstępu i zakończenia. Układ rozdziałów jest logiczny, a proporcje pomiędzy nimi odpowiednie. To, co warto podkreślić to fakt, że praca napisana jest dobrym językiem, a Habilitantka zadbała o to, by czytelnicy lepiej odnajdywali się w monografii,

prowadząc logiczny wywód. Dzięki temu pracę dobrze się czyta, a to ułatwia odbiór jej merytorycznego przekazu.

Stronę merytoryczną pracy, podobnie jak stronę formalną, oceniam wysoko. Centralnym pojęciem pracy jest koncepcja życzliwego przywództwa (*benevolent leadership*). Pracę rozpoczyna wstęp, w którym Habilitantka przedstawiła lukę badawczą, pytania badawcze i cele pracy, a także hipotezę główną i cztery hipotezy szczegółowe. Aby odpowiedzieć na pytania badawcze i zrealizować cele pracy, Habilitantka przeprowadziła badanie empiryczne składające się z dwóch głównych komponentów: jakościowego i ilościowego (metodykę pracy i przeprowadzone badania bardziej szczegółowo analizuję poniżej).

Część teoretyczna pracy (czyli rozdziały 1 – 3) to sprawny przegląd koncepcji dotyczących kluczowych dla pracy obszarów: organizacyjnych zachowań obywatelskich (*organizational citizenship behavior, OCB*), życzliwego przywództwa (*benevolent leadership*), oraz przywiązania organizacyjnego (*organizational commitment*). Praca powstała w ramach tzw. pozytywnego nurtu w zarządzaniu, co widać po doborze literatury i problematyki poruszanej w pracy. Ten nurt przez ostatnie kilka dekad zdobył wielu zwolenników i doprowadził do powstania wielu interesujących prac badawczych. Jedną z takich prac jest moim zdaniem monografia habilitantki. W rozdziałach teoretycznych autorski wkład polega głównie na uporządkowaniu i systematyzacji wiedzy, co jest istotne w obszarach, które są analizowane często i z różnych perspektyw. Habilitantka zadbała o szeroki dobór źródeł, czego dowodem jest kończąca monografię obszerna monografia. Wśród źródeł znaleźć można zarówno pozycje polskojęzyczne, jak i kluczowe publikacje z literatury światowej. Jakość źródeł nie budzi wątpliwości, a ich dobór pozwala na poznanie zarówno tendencji lokalnie prowadzących badań, jak i wątków diskutowanych w międzynarodowym obiegu. Muszę przyznać, że wszystkie trzy rozdziały przeczytałam z dużym zainteresowaniem, i uważam, że mogą być one doskonałymi źródłami wiedzy zarówno dla innych badaczy, jak i dla studentów, czy praktyków. Systematyzacja wiedzy często traktowana jest jako działalność stricte odtwórcza, jednak w tym przypadku Habilitantka do tematów podeszła w sposób twórczy i zaprezentowała je w przyciągający uwagę sposób. Nawet, jeśli nie ma w analizach nowej wiedzy (w sensie np. zaprezentowania w ramach fundamentów teoretycznych autorskich teorii), to rozdziały teoretyczne mają niewątpliwie dużą wartość merytoryczną. W uchwyceniu tej wartości pomagają krótkie podsumowania znajdujące się na końcu rozdziałów.

Nie będę szczegółowo omawiać poszczególnych wątków poruszanych w teoretycznej części monografii, gdyż nie mam do nich zasadniczych uwag.

Z mojego punktu widzenia o wartości pracy i wkładzie, jaki wnosi ona do nauk o zarządzaniu i jakości, w największym stopniu przesądzą rozdziały metodyczne (rozdział 4.) i empiryczne (rozdział 5.) pracy. O ile wartością trzech pierwszych części jest głównie systematyzacja dotychczasowego dorobku naukowego, o tyle w części empirycznej uwidocznił się twórczy wkład własny autorki.

Metodyka pracy została przedstawiona bardzo klarownie, zarówno w formie opisowej, jak i na schemacie (rys. 4.1). Jedyne, co moim zdaniem powinno zostać szerzej skomentowane, to konkretne relacje pomiędzy jakościową a ilościową częścią badania (te zostają pełniej wyjaśnione dopiero przy okazji opisu wyników). Autorka określa, że część jakościowa była wstępem do części właściwej, ale nie jest jasne, jak (i czy) jej wyniki wpłynęły na dalsze etapy procesu badawczego. W pracy pada stwierdzenie, że „uzyskane odpowiedzi zostały wykorzystane głównie do identyfikacji wymiarów życzliwego przywództwa w polskich uwarunkowaniach kulturowych” (s. 186), nie ma jednak konkretnych informacji jak to wykorzystanie wyglądało i jakie wymiary zostały w ten sposób zidentyfikowane. W pracy nie ma również scenariusza wywiadu, czy precyzyjnych informacji dotyczących sposobów analizy wyników badań jakościowych. Moim zdaniem część jakościowa została w pracy opisana nieco „po macoszemu” (a szkoda, bo przecież taki opis mógł przyczynić się do uwypuklenia wartości dodanej opracowania). Habilitantka do elementów wywiadów odnosi się w części empirycznej – w szczególności tam, gdzie omawia weryfikację skali pomiaru życzliwego przywództwa.

Główna część badania – badanie ilościowe – została opisana w sposób znacznie bardziej szczegółowy i czytelnik nie ma tutaj wątpliwości odnośnie do znaczenia poszczególnych kroków. Opis tej części jest pełny, kompetentny, a wybory Habilitantki są odpowiednio uzasadnione. Przedstawiony model nie jest nadmiernie złożony i jasno wynika z wcześniej prowadzonych analiz. Zarówno zmienne, jak i wybór skal do ich pomiaru zostały przedstawione w przekonujący sposób. Na docenienie zasługuje także dobór próby (zastosowano podejście *multi-informant* w ramach wybranych do badań przypadków). W rozdziale poświęconym metodzie opisano także wykorzystane metody analizy danych. Na tym tle Habilitantka przedstawia wyniki badań własnych (rozdział 5.). Wyniki badań opisane są w jasny sposób i co ważne, Habilitantka uniknęła zbyt technicznego języka, który jest obecnie częsty w opisach wyników badań ilościowych (w

szczegółności tam, gdzie wykorzystuje się równania strukturalne – a tak czyni przecież Habilitantka). Narracja jest jasna i dość płynna, co ułatwia odbiór przekazu. W opis – jak wspomniałam powyżej – włączone są też elementy wyników części jakościowej badania. Muszę stwierdzić, że część dotycząca walidacji skali pomiarowej życzliwego przywództwa stanowi mocną część pracy. Być może zdecydowałabym się na jej oddzielenie od opisu wyników badania właściwego (na przykład umieścić w rozdziale dotyczącym metodyki), ale jest to kwestia wyboru i Habilitantka zdecydowała inaczej. Rozdział empiryczny kończą konkluzje, które są zakorzenione w przedstawionych analizach.

Zakończenie pracy stanowi lapidarne podsumowanie osiągniętych wyników. Habilitantka odnosi się do teoretycznych i praktycznych implikacji pracy, akcentując wkład, który wnosi ona w rozwój dyscypliny. Prezentuje również ograniczenia przeprowadzonych badań i możliwe kierunki dalszych dociekań.

Monografia przedstawiona przez dr Dorotę Grego-Planer jako główne osiągnięcie zasługuje na pozytywną, wysoką ocenę, zarówno pod względem merytorycznym jak i formalnym. Jest to praca interesująco i kompetentnie przygotowana i przedstawiona w formie przyjaznej dla czytelnika. Monografia ta moim zdaniem wnosi znaczny wkład do nauk o zarządzaniu i jakości. Ten wkład polega z jednej strony na systematyzacji wiedzy, zwłaszcza z zakresu zachowań obywatelskich i życzliwego przywództwa, a z drugiej – na wypełnieniu zauważalnych luk poprzez twórcze połączenie aktualnych i ważnych pojęć teoretycznych, a także opracowanie koncepcji i przeprowadzenie badań empirycznych. Moim zdaniem dzięki takiemu połączeniu dobrze przedstawionych ram teoretycznych z dopracowaną empirią, praca przyczynia się do rozwoju wiedzy dotyczącej życzliwego przywództwa (a szerzej – poszerzenia wiedzy w ramach pozytywnego nurtu w zarządzaniu). Istotnym wkładem pracy jest także weryfikacja i adaptacja narzędzia do pomiaru życzliwego przywództwa (uwzględniająca kontekst kulturowy). Wszystko to sprawia, że uważam ustawowy warunek wkładu w rozwój dyscypliny za spełniony.

B. Pozostała aktywność naukowa Habilitantki

Przez dziesięć lat po uzyskaniu stopnia doktora (2014) Habilitantka zgromadziła dorobek naukowy, który zarówno w wymiarze ilościowym, jak i jakościowym może zostać uznany za odpowiedni. Poniżej oceniam różne aspekty tego dorobku – zarówno publikacje będące efektem

prac badawczych, jak i udział w projektach, czy konferencjach. W ocenie odnoszę się do tych elementów dorobku, które zostały ujęte w dokumentacji.

W Autoreferacie Habilitantka wskazuje, że jej dorobek obejmuje trzy główne nurty:

1. Konkurencyjność i innowacyjność tajemniczych mistrzów;
2. Innowacyjność przedsiębiorstw, ze szczególnym uwzględnieniem sektora MŚP; oraz
3. Zachowania organizacyjne.

Pierwszy z nurtów jest kontynuacją prac prowadzonych na etapie przygotowywania rozprawy doktorskiej (która dotyczyła właśnie owych „tajemniczych mistrzów”), kolejne zostały rozwinięte głównie w ostatnich latach. W Wykazie osiągnięć (załącznik 4. do wniosku) przedstawiono łącznie 48 publikacji, z czego 42 – po uzyskaniu stopnia doktora. Ponieważ jeden z artykułów nie został jeszcze opublikowany (jest przyjęty do druku), należy przyjąć, że po doktoracie Habilitantka opublikowała łącznie 41 tekstów, czyli nieco ponad 4 rocznie. Taki wynik nie jest bardzo wysoki, ale moim zdaniem przedstawiony dorobek pod względem ilościowym jest wystarczający. Dr Dorota Grego-Planer niewątpliwie nie należy do grupy badaczy, którzy stawiają w pierwszym rzędzie na zwiększanie liczby osiągnięć publikacyjnym. W mojej opinii nie ma w tym nic nagannego, gdyż masowe publikowanie w wielu wypadkach nie służy prawdziwemu naukowemu rozwojowi. Blisko połowa tekstów Habilitantki powstała w języku angielskim, co ułatwia ich rozpowszechnianie. Habilitantka publikowała głównie artykuły naukowe, na drugim miejscu – rozdziały w monografiach (a także monografie), ma na swoim koncie także redakcje monografii i pojedyncze publikacje innego charakteru. Znaczna liczba publikacji powstała w języku angielskim, co ułatwia ich rozpowszechnianie.

Jeśli chodzi o dobór miejsc publikacyjnych, Habilitantka na ogół wybierała pisma (i wydawnictwa) gwarantujące odpowiednie prowadzenie procesu recenzyjnego. Wypada żałować, że tylko bardzo niewielka część tych miejsc publikacyjnych może poszczycić się międzynarodową, ugruntowaną pozycją w naukach o zarządzaniu i jakości. Kandydatka ma w dorobku publikacje w pismach indeksowanych w najbardziej znanych bazach (SCOPUS i WoS) i/lub posiadających Impact Factor. Jest to moim zdaniem pewna słabość dorobku Kandydatki. Są wśród miejsc publikacyjnych takie, które mają relatywnie wysoką punktację na obecnych listach MEiN, nie zawsze jednak pokrywa się to z ugruntowaną renomą krajową i międzynarodową pisma. Uważam, że w przyszłości dr Dorota Grego-Planer może w bardziej konsekwentny sposób

kształtować swoją strategię publikacyjną. Wskazaną słabość równoważy do pewnego stopnia wystarczająco dobry poziom warsztatowy publikowanych tekstów, a także rozpoznawalność (mierzona liczbą cytowań) prac Kandydatki – które odnotowane są nie tylko w gogle Scholar, ale mają też po kilkadziesiąt cytowani w WoS i SCOPUS.

Habilitantka wykazywała umiarkowaną aktywność w zakresie udziału w krajowych projektach finansowanych w drodze konkursowej. Dr Dorota Grego-Planer nie wykazała doświadczenia w kierowaniu takim projektami, brała natomiast udział jako wykonawczynie w trzech projektach (NCBR/Gospostrateg, NCN, MNiSW), z czego w dwóch po doktoracie. Ponadto Kandydatka uczestniczyła w realizacji jednego projektu w ramach Horyzont 2020, a także 2 w ramach POWER (jednym kierowała). Te międzynarodowe projekty, w szczególności w ramach POWER, miały głównie edukacyjny lub dydaktyczny charakter (edukacja uczniów szkół podstawowych i średnich ma w ramach H2020 – opracowanie modelu kształcenia doktorantów i młodych naukowców).

W wykazie osiągnięć opisano udział w 17 konferencjach naukowych (po uzyskaniu stopnia doktora). Były to zarówno konferencje polskie, jak i międzynarodowe i/lub zagraniczne. Taką aktywność konferencyjną uważam za umiarkowaną, ale wystarczającą do budowania relacji z innymi badaczami.

Aktywność naukowa dr Doroty Grego-Planer prowadzona była głównie w ramach macierzystej uczelni, zarówno w autoreferacie, jak i w Wykazie osiągnięć przedstawiono jednak przykłady działań podejmowanych przez Habilitantkę we współpracy z innymi jednostkami (zarówno krajowymi, jak i zagranicznymi). Tu na uwagę zasługuje między innymi współpraca z hiszpańskim Uniwersytetem Santiago de Compostela (jej elementem był odbyty w 2019 roku dwutygodniowy staż), czeskim Brno University of Technology (tu również odbyto staż – dwumiesięczny w 2022 roku), a także udział we wspomnianym już międzynarodowym projekcie H2020. W przypadku wskazanych pobytów stażowych jak do tej pory Habilitantka nie wskazała stworzenia publikacji wraz z badaczami z goszczących jednostek, podkreśliła jednak, że wspólne badania są kontynuowane, co może skutkować wspólnymi publikacjami w przyszłości.

Podsumowując **pozostałe aktywności naukowe** Kandydatki należy stwierdzić, że nie są one pozbawione słabych stron, które związane są na przykład z niewielką liczbą publikacji w najbardziej renomowanych czasopismach w dyscyplinie, czy też z brakiem doświadczenia w kierowaniu projektami finansowanymi w drodze konkursowej (przy jednoczesnym doświadczeniu w realizacji kilku takich projektów). Pomimo tych słabszych aspektów, **mogą one**

zostać pozytywnie ocenione i uznane za istotne. W mojej opinii Kandydatka spełnia wymóg określony w artykule 219 ust.1 p.3 Ustawy, to znaczy wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

C. Pozostałe osiągnięcia, w tym dydaktyczne, organizacyjne i popularyzujące naukę

Dr Dorota Grego-Planer jest aktywna w prowadzeniu zajęć dydaktycznych, w tym także w podnoszeniu kompetencji uczniów szkół podstawowych i średnich, co zasługuje na podkreślenie, gdyż jednocześnie stanowi aktywność przyczyniającą się do popularyzacji wiedzy z zakresu szeroko pojętego zarządzania.

W ramach macierzystej uczelni Kandydatka prowadzi zajęcia w języku polskim i angielskim, a ich tematyka w dużej mierze wiąże się z jej naukowymi pracami. Habilitantka wypromowała 40 magistrów i 91 licencjatów, bierze również aktywny udział w pracy nad doktoratami (trzykrotnie pełniła/pełni funkcję promotorki pomocniczej w przewodach prowadzonych w ramach UMK).

Dr Grego-Planer jest także aktywna organizacyjnie w ramach macierzystej jednostki, na przykład udzielając się w działalności redakcyjnej, biorąc udział w procesach akredytacyjnych, uczestnicząc w organizacji konferencji i seminariów. Obecnie jest także członkinią Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości, w której od 2020 roku reprezentuje doktorów. Ponadto Habilitantka przewodniczy na swoim Wydziale Komisji ds. Etyki Badań Naukowych, co świadczy o zaufaniu środowiska do prezentowanych przez nią postaw i standardów.

Od 2016 roku wraz ze współpracownikami z UMK prowadzi również spin-off.

Przedstawiłam powyżej argumenty, które pozwalają mi na wyrażenie pozytywnej opinii o osiągnięciach dr Doroty Grego-Planer jako kandydatki do uzyskania stopnia doktora habilitowanego w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Dorobek mieści się we wskazanej dyscyplinie i, co uzasadniłam powyżej, spełnia wszystkie trzy kryteria wymienione w artykule 219 Ustawy.

Za najważniejsze silne strony dorobku, które moim zdaniem przeważają nad słabymi i przesądają o pozytywnej ocenie, można uznać:

- dopracowane i stojące na dobrym poziomie dzieło wskazane jako główne osiągnięcie dorobku,
- podejmowanie w badaniach i analizach problematyki, która jest istotna i aktualna, a przy tym nie do końca zbadana, w szczególności na polskim gruncie (w szczególności dotyczy to życzliwego przywództwa),
- umiejętność weryfikacji i adaptacji narzędzia (w tym wypadku – wykorzystywanego do pomiaru życzliwego przywództwa),
- umiejętność prowadzenia krytycznej analizy istniejącego dorobku naukowego i systematycznego przedstawiania tego dorobku i jego głównych wątków.

Przedstawiony do oceny dorobek ma także słabsze strony, które w mojej opinii w mniejszym stopniu dotyczą głównego osiągnięcia, a w większym – pozostałego dorobku. Do tych których należy na przykład niewielka liczba publikacji w pismach o najwyższej międzynarodowej renomie, czy też brak doświadczeń w kierowaniu projektami badawczymi finansowanymi w drodze konkursowej.

W przypadku analizowanej kandydatury te słabsze elementy nie zmieniają ogólnej pozytywnej oceny wniosku. Pomimo pewnych słabości pozostałego dorobku uznaję bez żadnych wątpliwości, że Kandydatka spełnia wszystkie ustawowe kryteria. Habilitantka udowodniła biegłość warsztatową, umiejętność prowadzenia logicznego wywodu teoretycznego, oraz zaprojektowania i realizacji badania. Za najsilniejszą stronę dorobku uznaję wydaną w 2023 roku monografię wskazaną jako główne osiągnięcie. Warta podkreślenia jest także wieloaspektowość aktywności kandydatki (aktywności naukowej towarzyszy, dydaktyczna, organizacyjna, a także praktyczna).

WNIOSEK KOŃCOWY

Na podstawie przedłożonej dokumentacji stwierdzam, dr Dorota Grego-Planer **spełnia** formalne i merytoryczne **wymogi** ubiegania się o stopień doktora habilitowanego określone w artykule 219, ust.1 p.1 – 3 Ustawy.

Osiągnięcia naukowe Habilitantki po uzyskaniu w 2014 roku stopnia doktora, jej wkład w rozwój dyscypliny (w szczególności wkład monografii „Organizacyjne zachowania obywatelskie w kontekście życzliwego przywództwa” wskazanej jako główne osiągnięcie) oraz działalność naukowa prowadzona w więcej niż jednej jednostce odpowiadają wymogom ustawowym, nie budzą wątpliwości i są na poziomie odpowiednim do uzyskania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych, dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości. Dorobek Kandydatki mieści się w tej dyscyplinie i jak wspomniałam, może zostać pozytywnie oceniony.

W związku z powyższym **popieram wniosek Kandydatki** o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych, dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Beata Glinka



Wydział Zarządzania
Uniwersytet Warszawski