

Kraków, 26.08.2023

dr hab. Piotr Buła, prof. UEK
Katedra Zarządzania Międzynarodowego
Kolegium Nauk o Zarządzaniu i Jakości
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

**OCENA
rozprawy doktorskiej**

**pt. „*Klimat organizacyjny jako czynnik zaangażowania pracowników
przedsiębiorstw międzynarodowych*”**

napisanej pod kierunkiem

dr hab. Katarzyny Szczepańskiej – Woszczyń, prof. AWSB

(promotor pomocniczy: dr hab. Joanna Dzieńdziora, prof. AWSB)

przedłożonej przez mgr Reginę Bogaczyk

w postępowaniu o nadanie tytułu doktora

**w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości
prowadzonym przez Akademię WSB w Dąbrowie Górniczej**

Zakres tematyczny, cel pracy i problem badawczy

Jako główny problem badawczy, który Autorka pracy postawiła przed sobą do zrealizowania, wskazane zostało zidentyfikowanie zależności pomiędzy klimatem organizacyjnym a zaangażowaniem pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych oraz rozpoznanie możliwości wzmacniania zaangażowania pracowników tych przedsiębiorstw poprzez celowe kształtowanie klimatu organizacyjnego (s. 15).

Wybór tematu rozprawy jest jak najbardziej trafny tak z teoretycznego, jak i z praktycznego punktu widzenia. Rośnie bowiem zainteresowanie nauk społecznych problematyką kształtowania i modelowania relacji interpersonalnych w środowisku pracy,

zawłaszcza, jeśli weźmiemy pod uwagę rosnące umiędzynarodowienie polskich przedsiębiorstw, jakie możemy obserwować w kraju po 2004 roku.

W mojej ocenie zakres tematyczny rozprawy uznać więc należy za słuszny, odpowiadający potrzebom i wyzwaniom, przed którymi stoją współcześnie zarówno nauki społeczne, jak i praktyka gospodarcza.

Jako nadrzędny cel pracy Autorka wskazała: zidentyfikowanie zależności pomiędzy klimatem organizacyjnym a zaangażowaniem pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych i określenie możliwości wzmocnienia zaangażowania pracowników poprzez kształtowanie klimatu organizacyjnego (s.15).

Celowi głównemu przyporządkowano cele szczegółowe, zdefiniowane jako (s.15-16):

Na płaszczyźnie teoretyczno-poznawczej:

- uporządkowanie aparatu pojęciowego z zakresu dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości dotyczącego zaangażowania pracowników;
- uporządkowanie aparatu pojęciowego z zakresu dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości dotyczącego klimatu organizacyjnego;
- rozpoznanie znaczenia zaangażowania pracowników w procesie zarządzania kapitałem ludzkim organizacji;
- rozpoznanie znaczenia klimatu organizacyjnego w zarządzaniu kapitałem ludzkim organizacji;
- określenie związków klimatu organizacyjnego, w tym jego poszczególnych wymiarów z zaangażowaniem pracowników;
- opracowanie koncepcji klimatu organizacyjnego wraz z jego poszczególnymi wymiarami;
- wniesienie wkładu w upowszechnienie wiedzy dotyczącej traktowania klimatu organizacyjnego jako istotnego obszaru zarządzania kapitałem ludzkim, który można kształtować w sposób celowy tak, by sprzyjał wysokiemu poziomowi zaangażowania pracowników;

- wniesienie wkładu w upowszechnienie wiedzy na temat poczucia bezpieczeństwa psychologicznego jako istotnego wymiaru klimatu organizacyjnego wpływającego na zaangażowanie pracowników.

Na płaszczyźnie metodycznej:

- opracowanie i weryfikacja narzędzia do badania klimatu organizacyjnego;
- opracowanie kwestionariusza wywiadu pogłębionego z kadrami zarządzającą przedsiębiorstw międzynarodowych.

Na płaszczyźnie empirycznej:

- Analiza i ocena poziomu zaangażowania w pracę i zaangażowania w organizację pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych;
- Weryfikacja modelu badawczego zależności między klimatem organizacyjnym a zaangażowaniem pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych;
- Weryfikacja założenia o występowaniu zależności między poszczególnymi wymiarami klimatu organizacyjnego a zaangażowaniem organizacyjnym;
- Weryfikacja założenia o występowaniu zależności między poszczególnymi wymiarami klimatu organizacyjnego a zaangażowaniem w pracę;
- Zidentyfikowanie tych wymiarów klimatu organizacyjnego, które w największym stopniu przyczyniają się do angażowania się pracowników w pracę i organizację;
- Rozpoznanie możliwości celowego kształtowania klimatu organizacyjnego sprzyjającego większemu zaangażowaniu pracowników.

Na płaszczyźnie aplikacyjnej:

- Sformułowanie rekomendacji dla kadry zarządzającej przedsiębiorstw międzynarodowych w zakresie stymulowania zaangażowania pracowników poprzez celowe i świadome kształtowanie klimatu organizacyjnego;
- Wskazanie możliwości zastosowania opracowanego narzędzia do badania klimatu organizacyjnego w przedsiębiorstwach.

Zarówno cel główny pracy, jak i cele szczegółowe, zostały sformułowane w sposób przemyślany i ambitny.

Celom tym przypisano hipotezy badawcze (główną oraz cząstkowe), sformułowane w następujący sposób (s. 185-187):

Hipoteza główna:

Klimat organizacyjny stanowi istotny czynnik zaangażowania w pracę i w organizację pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych.

Hipotezy cząstkowe:

H1 Istnieje dodatnia zależność pomiędzy oceną klimatu organizacyjnego a zaangażowaniem w organizację pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych

H1a. Pozytywna ocena wymiaru kierowania przełożonego przez pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych wiąże się z ich wyższym zaangażowaniem w organizację.

H1b. Pozytywna ocena wymiaru elastyczności wiąże się z wyższym poziomem zaangażowania pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych w organizację.

H1c. Pozytywna ocena komunikacji w przedsiębiorstwie wiąże się z wyższym poziomem zaangażowania pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych w organizację.

H1d. Pozytywna ocena relacji w zespole wiąże się z wyższym poziomem zaangażowania pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych w organizację.

H1e. Pozytywna ocena poziomu autonomii pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych wiąże się z ich wyższym zaangażowaniem w organizację.

H1f. Pozytywna ocena systemu nagradzania i motywowania w przedsiębiorstwie wiąże się z wyższym poziomem zaangażowania pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych w organizację.

H1g. Pozytywna ocena organizacji pracy i jej charakteru wiąże się z wyższym poziomem zaangażowania pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych w organizację.

H1h. Pozytywna ocena podejścia do różnorodności w przedsiębiorstwie wiąże się z wyższym poziomem zaangażowania pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych w organizację.

H1i. Wyższy poziom poczucia bezpieczeństwa psychologicznego u pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych związany jest z wyższym poziomem ich zaangażowania w organizację.

H1j. Niższe poczucie obciążenia pracą u pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych związane jest z wyższym poziomem ich zaangażowania w organizację.

H2 Istnieje dodatnia zależność pomiędzy oceną klimatu organizacyjnego a zaangażowaniem w pracę pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych.

H2a. Pozytywna ocena wymiaru kierowania przełożonego przez pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych wiąże się z ich wyższym zaangażowaniem w pracę.

H2b. Pozytywna ocena wymiaru elastyczności przez pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych wiąże się z ich wyższym poziomem zaangażowania w pracę.

H2c. Pozytywna ocena komunikacji w przedsiębiorstwie wiąże się z wyższym poziomem zaangażowania pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych w pracę.

H2d. Pozytywna ocena relacji w zespole wiąże się z wyższym poziomem zaangażowania pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych w pracę.

H2e. Pozytywna ocena poziomu autonomii przez pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych wiąże się z ich wyższym zaangażowaniem w pracę.

H2f. Pozytywna ocena systemu nagradzania i motywowania wiąże się z wyższym poziomem zaangażowania pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych w pracę.

H2g. Pozytywna ocena organizacji pracy i jej charakteru wiąże się z wyższym poziomem zaangażowania pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych w pracę.

H2h. Pozytywna ocena podejścia do różnorodności w przedsiębiorstwie wiąże się z wyższym poziomem zaangażowania pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych w pracę.

H2i. Wyższy poziom poczucia bezpieczeństwa psychologicznego u pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych związany jest z wyższym poziomem ich zaangażowania w pracę.

H2j. Niższe poczucie obciążenia pracą u pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych związane jest z wyższym poziomem ich zaangażowania w pracę.

H3 Można wskazać wymiary klimatu organizacyjnego kluczowe dla postawy zaangażowania w organizację pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych.

H4 Można wskazać wymiary klimatu organizacyjnego kluczowe dla postawy zaangażowania w pracę pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych.

Realizacja celu badawczego wymagała zarówno studiów teoretycznych o charakterze poznawczo-deskryptywnym (rozdziały od 1 do 3), jak i przeprowadzenia własnych badań empirycznych (rozdział 4 i 5), poparty obszerną częścią interpretacyjną zawartą w rozdziale 6.

Podsumowując, zarówno problem badawczy, cel główny i cele szczegółowe oraz przyjęte hipotezy badawcze (główną i cząstkowe) można uznać za sformułowane poprawnie i precyzyjnie wskazujące intencje Autorki, zwłaszcza w kontekście luk poznawczych wskazanych przez Doktorantkę (luka teoretyczna: brak kompleksowych opracowań teoretycznych odnoszących się do zależności pomiędzy klimatem organizacyjnym, a kształtowaniem korzystnego środowiska pracy i w jego kontekście zaangażowania pracownika; luka empiryczna: brak opracowań badawczych odnoszących się do badania zależności pomiędzy klimatem organizacyjnym, a zaangażowaniem pracownika; luka metodyczna: niedostatek nowych narzędzi badawczych we wskazanym zakresie; luka aplikacyjna: dostarczenie katalogu rekomendacji dla kadry menedżerskiej przedsiębiorstw międzynarodowych - s. 14), których wypełnieniu służyć miały podjęte przez Autorkę badania empiryczne.

Rozwiązanie problemu badawczego okazało się możliwe na podstawie przeprowadzonych studiów teoretycznych oraz przede wszystkim badań empirycznych zrealizowanych przez Autorkę we współpracy z firmą zewnętrzną. Podkreślić należy przy tym metodyczne podejście Autorki do opracowywanych treści, które w konsekwencji przysłużyło się do wypracowania koncepcji kształtowania klimatu organizacyjnego sprzyjającego

wysokiemu poziomowi zaangażowania pracowników, a także opracowania rekomendacji związanych z jej wdrożeniem, adresowanych do kadry zarządzającej, opartych na uzyskanych w procesie badawczym wynikach.

W zaproponowanej przez Autorkę koncepcji wskazuje ona na 9 wymiarów klimatu organizacyjnego, które są korzystne w budowaniu relacji i zaangażowania pracowników, wyróżniając:

1. Kierowanie, rozumiane jako odpowiedni styl kierowania, wsparcie przełożonego, znajomość jego oczekiwań i zaufanie,
2. Elastyczność, która odnosi się do zapewnienia podwładnym możliwości dostosowania sposobów pracy i realizacji zadań do zmieniającej się sytuacji,
3. Komunikacja, rozumiana jako kształtowanie form komunikowania pomiędzy kierownictwem a pracownikiem z uwzględnieniem zrozumiałości poleceń, dostępu do informacji, a także otrzymywania przez pracowników informacji zwrotnej o wynikach pracy,
4. Relacje w zespole, rozumiane jako atmosfera i współpraca w zespołach, oparta na zaufaniu i wzajemnej pomocy oraz unikaniu konfliktów,
5. Autonomia – oznaczająca swobodę w realizacji zadań, udział w decyzjach i samodzielne ich podejmowanie przez pracowników, liczenie się z ich zdaniem, unikanie nadmiernej kontroli oraz wspieranie inicjatyw, które zgłaszają,
6. Nagradzanie i motywowanie – funkcji analizowanej przez pryzmat tego, jak pracownicy oceniają działania przedsiębiorstwa w tym obszarze,
7. Organizacja i charakter pracy – odnoszonego do zrozumiałości procedur, wspólnego dbania o wysokie standardy i jakość rezultatów, komfortowych warunków pracy i odpowiedniego wyposażenia stanowisk, ale także do rodzaju zadań, które pozwalają się doskonalić i rozwijać,
8. Podejście do różnorodności - obejmujące nie tylko sprawiedliwe traktowanie pracowników i unikanie dyskryminowania ich ze względu na płeć, wiek, narodowość itp., ale także nastawienie na docenianie różnorodności, w tym także swobody wyrażania różnych punktów widzenia i przełamywania barier kulturowych.

9. Poczucie bezpieczeństwa psychologicznego – odnoszące się do przekonania pracowników, że w swoich zespołach mogą wyrażać opinie bez obaw przed ośmieszeniem, nie czują się zagrożeni, są otwarci na poruszanie trudnych tematów oraz mają możliwość ujawnienia niewiedzy w jakimś obszarze i mogą przyznać się do błędu bez strachu przed konsekwencjami. Takie podejście sprzyja skłonności do innowacyjności i kreatywności.

Z badań ilościowych Doktorantki wynika ocena klimatu organizacyjnego w przedsiębiorstwach międzynarodowych zawarta w podrozdziale 5.2. W podrozdziale 5.3 przedstawiono ocenę zależności między klimatem organizacyjnym, a zaangażowaniem pracowników. Podrozdział 5.4 prezentuje wyniki testowania przyjętych hipotez badawczych, zaś podrozdział 5.5 zawiera odpowiedzi na pytania badawcze. Wyniki badań pozwoliły Autorce na stwierdzenie, że można wskazać te wymiary klimatu organizacyjnego, które są szczególnie istotne w modelowaniu procesu zaangażowania pracowników, a także wskazać te z nich, w których zaniedbania są największe, a które w istotny sposób przekładają się na zaangażowanie pracowników. To cenna wiedza, która istotnie zmienić może podejście (chyba raczej dość intuicyjne w realiach polskich przedsiębiorstw) do problemu budowania zaangażowania zespołów ludzkich poprzez modelowanie klimatu organizacyjnego.

Badania ilościowe Doktorantka poparła badaniami jakościowymi, co do zasady i praktyki ich realizacji, komplementarnymi względem badań ilościowych, niemniej jednak także cennych, jeśli chodzi o ich wartość aplikacyjną. Badania jakościowe uwzględniły perspektywę kadry zarządczej względem analizowanej problematyki. Wnioski Autorski zostały zawarte w podsumowaniu podrozdziału 5.6. i – muszę przyznać - są bardzo ciekawym materiałem, zwłaszcza w kontekście roli edukacji menedżerskiej. Jednym z wniosków Doktorantki jest bowiem fakt, że menedżerom brakuje wiedzy o klimacie organizacyjnym, a działania zmierzające do intencyjnego kształtowania zaangażowania pracowników, nie są praktykowane zbyt często.

Weryfikację przyjętych hipotez badawczych zaprezentowano w rozdziale 5.4 –w formie zestawienia tabelarycznego (s. 261-264). W związku z brakiem podstaw do odrzucenia hipotez

badawczych Autorka przyjęła, że uzyskane w badaniach wyniki pozwoliły jej na potwierdzenie hipotezy głównej oraz hipotez częściowych.

Cele pracy zostały zatem osiągnięte, a przyjęte hipotezy badawcze udowodnione. Do tej warstwy pracy Doktorantki nie wnoszę zastrzeżeń merytorycznych.

Ocena przyjętych metod badawczych

W przedłożonej do oceny rozprawie Doktorantka wykorzystwała kilka metod badawczych.

Do opracowania teoretycznej warstwy pracy posłużyły studia literatury - przede wszystkim z zakresu zarządzania, w tym głównie dotyczących tematyki zaangażowania pracowników oraz klimatu organizacyjnego w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach międzynarodowych.

W warstwie badawczej rozprawy wykorzystano metody ilościowe, jak i jakościowe.

Badania ilościowe zostały w celu weryfikacji kwestionariusza poprzedzone badaniem pilotażowym. Przeprowadzono go z wykorzystaniem mediów społecznościowych (LinkedIn, Facebook), w których udostępniono link do ankiety internetowej. Ostatecznej analizie poddano 195 kwestionariuszy.

Badania właściwe Doktorantka zrealizowała przy wsparciu firmy zewnętrznej w oparciu o technikę ankiety internetowej CAWI (ang. *Computer Assisted Web Interview*). W ramach badania pozyskano 835 ankiet spełniających kryteria badania.

Badania jakościowe przeprowadzono wśród menedżerów przedsiębiorstw międzynarodowych równoległe do badań ilościowych, w oparciu o metodę wywiadu pogłębionego, częściowo ustrukturyzowanego.

W celu przeprowadzenia analizy otrzymanych wyników wykorzystano oprogramowanie PS IMAGO PRO 7.0 (IBM SPSS STATISTICS 27.0, z uwzględnieniem:

1. współczynnika rzetelności Alfa Cronbacha (α),
2. confirmacyjnej analizy czynnikowej (CFA),

3. KMO (miary Kaisera-Mayera-Olkina),
4. testu sferyczności Bartletta,
5. analizy regresji liniowej,
6. podstawowych statystyk opisowych oraz testów służących do porównania populacji (test t-Studenta, test Manna - Whitneya, Anova, test Kruskala - Wallisa),
7. badania zależności parami (współczynnik korelacji r-Pearsona, rho - Spearmana i testy ich istotności).

W procesie pozyskiwania i opracowywania wyników badań oraz ich analizie Autorka posłużyła się zatem klasycznym dla nauk społecznych podejściem badawczym - poruszoną w ramach dysertacji problematykę zaprezentowano przy wykorzystaniu podejścia często wykorzystywanego w naukach o zarządzaniu.

Nie wnoszę zastrzeżeń do metodycznej strony pracy. Stwierdzam także, że część badawczą pracy oceniam jako najbardziej wartościową część rozprawy.

Ocena układu i zawartości pracy

Dysertacja ma charakter empiryczno-deskryptywny. Składa się ona z sześciu rozdziałów, wstępu, zakończenia, spisu wykorzystanych w pracy źródeł bibliograficznych oraz spisów: tabel, rysunków i wykresów. Do pracy dołączono 3 aneksy (aneks nr 1 – Podstawowe statystyki opisowe oceny klimatu organizacyjnego dla wybranych krajów pochodzenia kapitału, aneks nr 2 – Kwestionariusz wywiadu z menedżerami przedsiębiorstw międzynarodowych, aneks nr 3 – Kwestionariusz ankiety). Rozprawa zawiera także streszczenia pracy w języku polskim oraz w języku angielskim.

Trzy pierwsze rozdziały pracy stanowią jej podbudowę teoretyczną.

Rozdział pierwszy zawiera przegląd współczesnych koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim, a także definicji i koncepcji zaangażowania – jest dla czytelnika swego rodzaju wprowadzeniem do treści rozprawy.

Rozdział drugi prezentuje zagadnienie klimatu organizacyjnego. Autorka zawarła w nim także wprowadzenie do koncepcji intencyjnego kształtowania klimatu organizacyjnego.

Trzeci rozdział dysertacji dedykowany jest uwarunkowaniom kulturowym zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach międzynarodowych.

Trzy kolejne rozdziały stanowią część empiryczną pracy.

Rozdział czwarty prezentuje przyjęte podejście badawcze – stanowi wprowadzenie do dwóch kolejnych badawczych rozdziałów rozprawy.

W piątym rozdziale Autorka zaprezentowała wyniki badań ilościowych i jakościowych oraz analizę statystyczną zależności między zmiennymi, która umożliwiła weryfikację postawionych hipotez badawczych oraz modelu badawczego.

Rozdział szósty, podsumowujący, zawiera dyskusję odnoszącą się do wyników badań empirycznych – ilościowych i jakościowych. Omówiono w nim także ustalone w badaniach zależności między klimatem organizacyjnym a zaangażowaniem pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych w pracę i w organizację. Przedstawiono także wnioski oraz koncepcję kształtowania klimatu organizacyjnego sprzyjającego wysokiemu poziomowi zaangażowania pracowników. Sformułowano także rekomendacje dla praktyków zarządzających przedsiębiorstwami międzynarodowymi.

Układ formalny pracy można uznać za właściwy - zachowano w niej właściwe proporcje, a także możliwe było przedstawienie analizowanego zagadnienia w wyczerpujący sposób.

Całość pracy to łącznie 376 stron, w tym 315 stron tekstu, co pod względem objętości plasuje przedłożoną pracę na poziomie wyższym niż zwyczajowo przyjęty dla rozpraw doktorskich z zakresu nauk społecznych.

Podsumowując, praca została skonstruowana prawidłowo.

Ocena strony formalnej pracy

Praca została napisana bardzo komunikatywnym, zrozumiałym językiem i w tej kwestii nie wnoszę żadnych zastrzeżeń. Stwierdzam nawet, że styl pisarski predestynuje Doktorantkę do osiągnięcia wielu sukcesów w dalszej pracy naukowej – pracę czyta się z lekkością, łatwo

śledzić można tok rozumowania Autorki, a język, którym Doktorantka się posługuje jest klarowny i przejrzysty.

Kluczowe fragmenty tekstu rozprawy zostały poparte odniesieniami do literatury naukowej lub badań. Znakomicie uszczegółwiają one lub też doprecyzowują prezentowane w rozprawie treści - wypełniają istotną rolę w procesie śledzenia toku rozumowania Autorki.

Mocną stroną dysertacji jest także krytyczna polemika Autorki odnosząca się do prezentowanych treści, a także powoływanie się na wyniki badań innych badaczy. Świadczy to o dobrym przygotowaniu Doktorantki do dalszej pracy badawczej.

Każdy z rozdziałów zawiera syntetyczne (choć nie wyodrębnione w strukturze pracy, co jednak nie jest wadą rozprawy) podsumowanie, co ułatwia lekturę. W ostatnim rozdziale Autorka umieściła natomiast bardzo obszerne i merytorycznie poprawne podsumowanie, wraz ze spisem rekomendacji dla kadry menedżerskiej, a także podsumowanie wniosków z całej pracy.

Stronę edytorsko-graficzną rozprawy oceniłbym bardzo wysoko – muszę przyznać, że dawno nie recenzowałem pracy doktorskiej czy też habilitacyjnej na podobnie wysokim poziomie edytorskim.

Ilość tabel i rysunków jest adekwatna – w pracy zawarto 42 tabele, 3 rysunki i 10 wykresów. Pod względem edytorskim i w tym zakresie rozprawa jest bardzo dopracowana.

Bibliografia pracy jest niezwykle obszerna - ujmuje łącznie 517 pozycji (w tym publikacje zwarte – 101 pozycji, publikacje ciągłe – 369 pozycji, źródła internetowe - 47 pozycji). Jest to literatura w języku polskim, jak również obcojęzyczna, głównie anglojęzyczna. Dysertacja odwołuje się w większości do nowszych pozycji bibliograficznych, co wydaje się być oczywiste z uwagi na podjętą w pracy tematykę. Dobór literatury uznać należy zatem za jak najbardziej trafny.

Ocena ogólna pracy

Nie wnoszę zastrzeżeń do przedłożonej do oceny rozprawy – przeczytałem ją z prawdziwą przyjemnością tak ze względu na jej wartość merytoryczną, jak i ze względu na jej estetykę i edytorski profesjonalizm.

Praca co do zakresu tematycznego mieści się w głównym nurcie nauk o zarządzaniu i jakości, przyczyniając się do wzbogacenia piśmiennictwa, zwłaszcza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania przedsiębiorstwami międzynarodowymi, czy też szerzej – z zakresu zarządzania. Za wartość dodaną pracy można uznać jej walor aplikacyjny.

Praca przyczynia się więc do zmniejszenia luki, szczególnie empirycznej i metodycznej, w zakresie badań nad zarządzaniem zasobami ludzkimi, o walorze deskryptywnym i analitycznym.

Konkluzja końcowa recenzji

Rozprawa została przygotowana w oparciu o niezwykle gruntowną podbudowę teoretyczną z zakresu zarządzania, popartą badaniami empirycznymi przeprowadzonymi przez Autorkę.

Biorąc pod uwagę zaprezentowaną powyżej ocenę rozprawy doktorskiej przedłożonej przez mgr Reginę Bogaczyk pt. *„Klimat organizacyjny jako czynnik zaangażowania pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych”*, stwierdzić należy, że praca z całą pewnością może być uznana za oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz potwierdza wiedzę teoretyczną i przygotowanie Doktorantki do samodzielnego prowadzenia pracy naukowej, a tym samym spełnia warunki do ubiegania się o stopień naukowy doktora w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości, określone w art. 13 Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. *o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki* (Dz. U. Nr 65, poz. 595 z późn. zmian.). W związku z powyższym rekomenduję dopuszczenie jej do dalszego postępowania.

Poddaję także pod rozagę wnioski o przyznanie mgr Reginie Bogaczyk nagrody za przygotowanie rozprawy na wysokim poziomie merytorycznym. Proponowałbym również rozważenie przez Autorkę oraz Promotorów – po pozytywnej obronie pracy – możliwości opublikowania pracy w renomowanym wydawnictwie naukowym.

KIEROWNIK KATEDRY
Zarządzania Międzynarodowego

dr hab. Piotr Buła, prof. nadzw. UEK

Kraków, 26.08.2023

