

Wrocław, 19.11.2020 r.

dr hab. Janusz Marek Lichtarski, prof. UEW
Katedra Zarządzania Strategicznego
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Ocena osiągnięć dra Michała Leśniewskiego w związku z postępowaniem o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości

I. Podstawa sporządzenia recenzji

Recenzję sporządzono na podstawie dokumentacji dołączonej do pisma z dnia 6 października 2020 roku Przewodniczącej Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości, prof. dr hab. Aldony Glińskiej-Neweś, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, zawierającej m.in.:

- wniosek Habilitanta o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości,
- dane osobowe, kopię dyplomu doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu oraz stosowne oświadczenia,
- autoreferat zawierający opis dorobku i osiągnięć w pracy naukowo-badawczej, działalności dydaktycznej i organizacyjnej,
- wykaz opublikowanych prac naukowych,
- monografię naukową pt. *Konkurencyjność kulturowa przedsiębiorstw. Studium teoretyczno-empiryczne*, traktowaną jako osiągnięcie naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny, w myśl art. 219 ust. 1 Ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz. U. 2018 poz. 1668)

Dokumentacja Kandydata, na moją prośbę została uzupełniona (mail z dnia 7.11.2020) o elektroniczne wersje publikacji Habilitanta (dostęp do plików w wersji pdf). Niniejsza ocena została przeprowadzona zgodnie w wymogami określonymi w Ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz. U. 2018 poz. 1668).

II. Ocena osiągnięcia naukowego

Jako osiągnięcie naukowe w myśl art. 219 ust. 1, Ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz. U. 2018 poz. 1668) przedstawiono monografię pt. *Konkurencyjność kulturowa przedsiębiorstw. Studium teoretyczno-empiryczne*, wydaną przez Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Kielce 2020 (Wydawnictwo znajduje się w wykazie Ministra za 2020 rok). Osiągnięcie to oceniono pod kątem wkładu w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości, w szczególności uwzględniając aspekty merytoryczne monografii, oryginalność oraz metodykę przeprowadzonych badań.

Ocena merytoryczna monografii

Podjęta w pracy problematyka nie jest nowa, badania nad powiązaniem kultury organizacyjnej (i jej determinant) z wynikami przedsiębiorstw i konkurencyjnością podejmowane były już w latach 70 ubiegłego wieku, m.in. przez Petersa i Watermana, którzy właśnie w kulturze organizacyjnej odnajdywali główny czynnik sukcesu badanych organizacji. Jest to jednak problematyka nadal aktualna, ważna i nadal często niedoceniana zarówno przez teoretyków, jak i przez przedstawicieli praktyki zarządzania.

Opracowanie składa się ze wstępu, zakończenia i sześciu logicznie uporządkowanych rozdziałów, z których pięć ma charakter teoretyczny. Autor prowadzi w nich wywód od kwestii ogólnych związanych z zasobami przedsiębiorstwa, w szczególności z zasobami ludzkimi i zarządzaniem nimi, poprzez rolę menedżera w procesach zarządzania, kulturę organizacyjną i rolę menedżera w jej kształtowaniu, do konkurencyjności przedsiębiorstw uwarunkowanej kulturowo. Całość rozważań zamyka rozdział empiryczny przedstawiający metodykę prowadzonych badań i ich wyniki. Tekst monografii liczy 217 stron, nie wliczając załączników, spisów i bibliografii. W kolejnych paragrafach postaram się syntetycznie ocenić zawartość poszczególnych części pod kątem wymagań stawianych opracowaniu naukowemu oraz wkładu do dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości.

W pierwszym rozdziale przybliżono istotę zasobów i ich rolę w kształtowaniu konkurencyjności. Rozdział ma charakter wprowadzający i porządkujący, nawiązuje do RBV i konkurencyjności, a w jego ostatnich podpunktach przedstawia własne rozważania dotyczące powiązań pomiędzy zasobami przedsiębiorstwa a konkurencyjnością, jej

poziomami (np. rys. 1.1., 1.4 i 1.5). Całość bazuje na poprawnie dobranej merytorycznie literaturze (brak najnowszych pozycji), jest spójna i stanowi dobre wprowadzenie do dalszych rozważań nad konkurencyjnością i jej kulturowymi uwarunkowaniami.

Drugi rozdział poświęcono przybliżeniu istoty zasobów ludzkich i kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa. Jego treść nieco rozczarowuje po interesującym wprowadzeniu do konkurencyjności warunkowanej zasobami przedsiębiorstwa. Ma on bowiem charakter podręcznikowy, przedstawia powszechnie znane i powielane treści, nie wnosząc nowych treści do literatury, bazuje na nieco przestarzałej literaturze i to głównie podręcznikach z obszaru ZZL, podstaw zarządzania, zarządzania strategicznego itd. Prezentowane treści są poprawne merytorycznie, ale odtwórcze, w wielu miejscach wystarczyłoby odwołanie do źródła zamiast powielania powszechnie dostępnych treści.

W trzecim rozdziale Autor nakreśla rolę menedżera w organizacji, w szczególności w procesach zarządzania zasobami ludzkimi, procesach zmian organizacyjnych i kształtowania kultury organizacyjnej. W dalszej części Autor koncentruje się na jego kompetencjach menedżera i przywództwie. Logika wywodu jest złożona i nieco chaotyczna, np. punkt 3.7. niejako zdaje się wyprzedzać rozważania ujęte w rozdziale 4, a całość rozważań można było ułożyć w sekwencji: potrzeby zarządcze – zadania menedżera – kompetencje. W tej części opracowania Autor nieco „gubi” rygor terminologiczny, co prawdopodobnie jest konsekwencją łączenia różnych obszarów i wątków, np. przywództwa i zarządzania wiedzą (mających nieco odmienną bazę teoretyczną i terminologiczną), a także wychodzenia poza nauki o zarządzaniu, m.in. w kierunku psychologii społecznej.

W czwartym rozdziale uwaga skupiona jest na kulturze organizacyjnej i tu ponownie widoczne są przejawy zbyt „podręcznikowego” podejścia do prezentowanych treści. Wskazać można również na pewne drobne mankamenty, np. przywołując definicje kultury organizacyjnej (tab. 4.1.) w opracowaniu naukowym należało przedstawić własny przegląd definicji, a nie odwoływać się do zestawu proponowanego przez inną autorkę. Zaprezentowano jedynie podstawowe modele i typy kultur i ewidentnie w tym miejscu zabrakło przeglądu wyników licznych badań nad różnymi aspektami kultury organizacyjnej, publikowanymi w literaturze przedmiotu. Podobnie jak w rozdziale 2 i 3, brakuje głębszych przemyśleń, krytycznego podejścia i syntezy prezentowanych treści w ramach własnych spostrzeżeń Autora, przez co również i ta część opracowania sprawia wrażenie fragmentu

podręcznika. Przedstawiono co prawda pewne autorskie koncepcje czy modele, np. rys. 4.1. ale brakuje ich empirycznego potwierdzenia (na jakiej podstawie powstały? czy są to rozważania teoretyczne czy wynik badań? czy zostały potwierdzone? czy zostały poddane egzemplifikacji/testowaniu itd.).

Najbardziej interesującym, choć miejscami budzącym wątpliwości i kontrowersje, rozdziałem w ramach rozważań teoretycznych jest rozdział piąty, poświęcony konkurencyjności przedsiębiorstw i jej kulturowych uwarunkowań. Ze względu na znaczenie konkurencyjności i dość szeroki przegląd czynników konkurencyjności (rys. 5.2.) pojawia się wątpliwość czy biorąc pod uwagę cel i tytuł opracowania ta część nie powinna poprzedzać rozważań związanych z zasobami, kapitałem ludzkim i kulturą (być na początku). Konkurencyjność jest silnie związana z aspektem zarządzania strategicznego, bowiem to od strategii w dużej mierze zależą decyzje i działania menedżerów względem otoczenia (konkurencyjnego). Strategia wyznacza potrzebę i sposób konkurowania, a konkurencyjność i przewagę konkurencyjną osiągać można na różne sposoby w zależności od potrzeb i zadanych ram – kultura organizacyjna i narodowa są jednymi z czynników kształtujących. W przyjętej strukturze opracowania aspekt strategiczny został niejako „zgubiony” co rodzi wątpliwości, np. kiedy/w jakich warunkach należy budować przewagę konkurencyjną na kulturze organizacyjnej?

Podsumowując, treści zawarte w poszczególnych rozdziałach części teoretycznej opracowania są mocno zróżnicowane pod względem ich „ładunku” naukowego. O ile rozdział pierwszy i piąty spełniają w mojej ocenie wymogi stawiane opracowaniom naukowym (baza literaturowa – źródła i ich aktualność, rygor terminologiczny, krytyczne podejście, kompilacja i synteza, własne spostrzeżenia i autorski wkład), to rozdziały od 2 do 4 mają charakter zbliżony podręcznika lub opracowania popularno-naukowego. Zasygnalizowany rozdźwięk rodzi trudność w jednoznacznej ocenie teoretycznej części recenzowanego opracowania pod kątem naukowego charakteru i wkładu do dyscypliny.

Ocena metodyki badań

Metodyka badań przedstawiona jest w opracowaniu zbyt ogólnie, co stanowi mankament ocenianego opracowania, traktowanego jako monografia naukowa (brak wielu niezbędnych informacji nt. organizacji procesu badawczego, doboru próby badawczej i

zbierania danych). Analiza całości pracy pozwala wskazać na następujące niedostatki natury metodycznej:

- 1) W części literaturowej brakuje przeglądu w zakresie dotychczasowych badań prowadzonych nad konkurencyjnością przedsiębiorstw warunkowaną kulturowo (*state of the art*). Część teoretyczna opracowania (szczególnie rozdziały 2-4) ma charakter zbyt podręcznikowy i popularyzatorski, a prezentowane tam treści dotyczą w wielu miejscach podstaw znajdujących się w programie studiów licencjackich i magisterskich (powszechnie znane modele i typologie, liczne powołania na podstawowe podręczniki itd.).
- 2) Brakuje wyprowadzenia hipotez badawczych z literatury przedmiotu, nie są one osadzone w dotychczasowym dorobku, ani badaniach wstępnych (zatem co stanowiło przesłankę do ich sformułowania?).
- 3) Hipotezy badawcze są zbyt ogólne (np. H1, jakie czynniki? jakich uwarunkowań?), niektóre nie spełniają kryterium falsyfikowalności w badaniach empirycznych (np. H2) i wydają się oczywiste (np. H3 i H5). W tej sytuacji w mojej ocenie należało w ogóle zrezygnować z formułowania hipotez, pozostać przy formułowaniu pytań badawczych i poszukiwaniu na nie odpowiedzi.
- 4) Uzasadnienie długości kwestionariusza badawczego (26 stwierdzeń) tym, aby „respondenci nie czuli zbyt dużego zaangażowania czasowego” (s. 190) i ewentualną niechęcią do jego wypełniania jest niezbyt naukowe, ale doceniam szczerść Autora. Może należało zatem zawęzić zakres badań?
- 5) Autor pisze, że „stwierdzenia (w kwestionariuszu) były tak formułowane, aby nie budziły wątpliwości, były zrozumiałe” (s. 190), ale brak jest jakichkolwiek informacji jak Autor zamierzał to osiągnąć (czy były badania pilotażowe? walidacja?). W mojej ocenie niektóre stwierdzenia zawarte w kwestionariuszu są zbyt ogólne, niedookreślone i mogą być bardzo wieloznacznie rozumiane (np. stwierdzenia 8, 11, 19, 23, 24),
- 6) Brakuje uzasadnienia dlaczego badania ograniczono terytorialnie wyłącznie do województwa świętokrzyskiego (czy jest ono w jakiś sposób reprezentatywne dla kraju/świata? czy było to podyktowane jedynie wygodą badacza i łatwiejszym dostępem do informacji (s. 212)? czy można weryfikować hipotezy badawcze na tak

- zawężonej próbie?). Ograniczenie to jest tym bardziej kontrowersyjne, że badania odnoszą się do częściowo do aspektów kultury narodowej i w tym kontekście, aż prosi się o porównania międzynarodowe.
- 7) Brakuje informacji ile tak naprawdę organizacji reprezentowali badani (10? 250?), a stwierdzenia typu „Zdarzały się przypadki, że w jednych przedsiębiorstwach większość poddanych badaniu stanowili przełożeni, a w innych podwładni” rodzą wątpliwości odnośnie rygoru naukowego przeprowadzonych badań,
 - 8) Brak informacji na temat sposobu doboru respondentów (losowy? celowy? jakie były kryteria inkluzji/ekskluzji? czy każdy był włączany do próby, bez względu np. na staż i znajomość organizacji?) i sposobu dystrybucji kwestionariusza (ile egzemplarzy wysłano/rozdano? ile odpowiedzi zwrotnych uzyskano? czy było ponowne dobieranie?),
 - 9) Brakuje uzasadnienia dlaczego badano opinie pracowników szeregowych (podwładnych, PW)? O ile badania wśród kadry zarządzającej są uzasadnione sprawowaną funkcją i dostępem do informacji (szczególnie naczelnego kierownictwa), to badania w grupie pracowników szeregowych budzą wątpliwości – ograniczony dostęp do informacji, zawężona perspektywa (np. skąd szeregowy pracownik ma wiedzieć czy k.o. jest najważniejszym zasobem niematerialnym konkurencyjności przedsiębiorstwa? – stwierdzenie 2),
 - 10) Analiza danych ograniczona do prostej statystyki opisowej nie daje podstaw do potwierdzenia lub odrzucenia postawionych hipotez badawczych, tym bardziej, że nie założono *a priori* kryteriów / progów decydujących o potwierdzeniu lub odrzuceniu poszczególnych hipotez.
 - 11) Brakuje interpretacji uzyskanych wyników, odnoszących się m.in. do przyczyn uzyskanego obrazu (dlaczego tak jest? skąd takie różnice?).
 - 12) Brakuje dyskusji w zakresie uzyskanych wyników, rozumianej jako zestawienie ich z wynikami badań innych autorów nad powiązaniem kultury organizacyjnej i konkurencyjności (czy wyniki są zbieżne z innymi wynikami? czy rzucają nowe światło? jaki jest wkład tych badań do literatury?).

Wobec przedstawionych wątpliwości i niedostatków metodycznych można stwierdzić, że recenzowanej pracy brakuje rygoru metodycznego. Badania te (interesujące jeśli chodzi o tematykę i potrzebne) są w mojej ocenie wstępnym etapem badań, tj. „luźno” przeprowadzonym sondażem opinii przypadkowych uczestników organizacji (nie wiadomo tak naprawdę ilu) z jednego przypadkowo/wygodnie dobranego województwa, z wykorzystaniem kwestionariusza z ogólnymi pytaniami. Jednak podejmowany przez Autora temat jest niezmiennie aktualny i interesujący, a niektóre wnioski wynikające z badań mają znaczenie nie tylko poznawcze, ale również aplikacyjne. Przeprowadzone badania można w mojej ocenie traktować jako badania wstępne, poświęcone eksploracji tematu. W badaniach nad konkurencyjnością przedsiębiorstw i jej uwarunkowaniami kulturowymi należało wykorzystać pewne obiektywne miary (udział w rynku, jego dynamika, zysk netto, wzrost wartości aktywów, inne) łącząc je z wybranymi wymiarami lub typami kultury organizacyjnej (model regresji?), a nie pytać wprost menedżerów i pracowników o ich opinie na ten temat. Jeśli za jeden z kluczowych czynników uznano kulturę narodową to badania powinny obejmować obiekty reprezentujące odmienne kultury. Próba badawcza powinna być dobrana z zastosowaniem określonych zasad/kryteriów (respondenci posiadający wiedzę, dobrani losowo/warstwowo-losowo, reprezentujący różne organizacje). Można świadomie użyć triangulacji respondentów i badać np. po kilku reprezentantów kadry zarządzającej z jednego podmiotów jak uczynił to Autor, ale to musiałoby być jasno opisane wśród założeń metodycznych z możliwością jednoznacznego przypisania respondenta do organizacji.

Podsumowując stwierdzam, że recenzowana monografia nie jest mocną stroną dorobku Habilitanta. Jednocześnie nie to opracowanie łatwe do jednoznacznej oceny, ponieważ z jednej strony podejmuje ważną i stale aktualną tematykę, jej konstrukcja jest spójna, a prezentowane treści są poprawne i logicznie uporządkowane, z drugiej zaś ma zbyt podręcznikowy charakter w części teoretycznej (rozdziały 2-4) i nie jest pozbawiona mankamentów metodycznych w części empirycznej.

III. Ocena aktywności naukowej

Zainteresowania naukowe dra Michała Leśniewskiego koncentrują się przede wszystkim na trzech obszarach, a mianowicie: szeroko rozumianej konkurencyjności, zarówno przedsiębiorstw jak również jednostek samorządowych, zrównoważonego rozwoju i ekorozwoju, a także kultury organizacyjnej przedsiębiorstw. Obszary te łączą się i przeplatają w publikacjach i recenzowanej monografii. I to jest zaleta ocenianego dorobku.

Aktywność naukowa Habilitanta przejawia się m.in. w publikowaniu opracowań indywidualnych i współautorskich, oraz udziału w konferencjach naukowych. Dorobek publikowany jest w postaci monografii naukowych i rozdziałów w monografiach naukowych, artykułów w czasopismach krajowych i zeszytach naukowych (m.in. EiOP, Jagiellonian Journal of Management, Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów SGH, Modern Management Review). Dorobek publikacyjny Habilitanta po uzyskaniu stopnia doktora jest wystarczający (łącznie ponad 60 publikacji). Mocną stroną aktywności naukowej niewątpliwie jest opublikowanie aż 6 monografii (w tym jedna we współautorstwie), włącznie z przedstawioną do oceny monografią pt. *Konkurencyjność kulturowa przedsiębiorstw. Studium teoretyczno-empiryczne*. Przekłada się to na rozpoznawalność Habilitanta w środowisku naukowym oraz cytowania jego dorobku (Hi = 11 wg GS na dzień 21.10.2020). Niektóre pozycje mają jednak bardziej podręcznikowy, niż naukowy charakter, np. *Zasoby ludzkie w organizacji czy Konkurencyjność miękka przedsiębiorstw*. Dobrze prezentuje się działalność publikacyjna artykułów w czasopismach (27 pozycji) i rozdziałów w monografiach naukowych (również 27 pozycji w wykazie). Średniorocznie daje to łącznie 3 publikacje rocznie, co jest wynikiem na średnim poziomie. Relatywnie niewielki jest stopień internacjonalizacji dorobku, 13 publikacji przygotowanych w języku angielskim i w dużej części opublikowanych w krajowych czasopismach. Analizując jednak wymiar umiędzynarodowienia w czasie można dostrzec wzrost dążenia na rzecz umiędzynarodowienia w ostatnim czasie (większość anglojęzycznych publikacji to ostatnich kilka lat działalności), co wskazuje na podążanie za obecnymi trendami. Z informacji wynika, że Habilitant nie posiada cytowań w bazach WoS czy Scopus. Biorąc pod uwagę zmiany wymagań względem pracowników naukowych, potrzebna wydaje się

koncentracja na wysoko punktowanych publikacjach i umiędzynarodowieniu działalności publikacyjnej (czasopisma naukowe posiadające IF, obecnie wskaźnik skumulowany = 0).

Analizując szczegółowo dorobek naukowych Habilitanta trudno nie dostrzec pewnych wspólnych elementów w poszczególnych opracowaniach. Niektóre z nich są to autorskie koncepcje Habilitanta, w innych przypadkach są to treści innych autorów (opatrzone stosownymi odnośnikami). Wynika to ze specjalizacji na kilku relatywnie wąskich obszarach, np. kulturze organizacyjnej, zasobach ludzkich, wpływie menedżera, konkurencyjności miękkiej itd. Należy jednak podkreślić, że nie jest to dokładne powielanie treści, ale ich modyfikowanie, rozszerzanie i ukazywanie w innych kontekstach – nowe perspektywy, ujęcia czy inny kontekst. Słabością ocenianego dorobku jest fakt, że jest on ubogi w opracowania z wynikami własnych badań empirycznych (zdecydowana większość to artykuły koncepcyjne/rozważania teoretyczne), co w naukach stosowanych nie jest preferowane, a po drugie utrudnia ocenę warsztatu metodycznego Habilitanta.

Wiele prac Habilitanta zostało opublikowanych w znanych i liczących się wydawnictwach, oraz czasopismach i zeszytach naukowych o zasięgu ogólnopolskim, m.in. Difin, CeDeWu, TNOiK, wydawnictwa SGH czy Uniwersytetu Jagiellońskiego, itp., co traktuję jako swego rodzaju potwierdzenie wysokiego poziomu merytorycznego tych publikacji.

Aktywność naukowa Habilitanta to również udział w projektach badawczych finansowanych ze środków UE (w roli wykonawcy), pracach badawczych w SGH (w roli kierownika) i realizacja badań statutowych na UJK w Kielcach. Jako efekt realizacji ww. projektów powstały liczne opracowania w postaci monografii i artykułów naukowych. Jest to działalność na średnim poziomie, równomiernie rozłożona w latach, co oznacza systematyczną aktywność w obszarze realizacji badań naukowych. W ramach działalności naukowej Habilitant zrecenzował 36 artykułów naukowych mieszczących się w obszarze jego zainteresowań, dla czasopism o zasięgu ogólnopolskim, m.in. takich jak Przegląd Organizacji i EiOP. To również aspekt wart podkreślenia.

Podsumowując, pomimo sygnalizowanych niedostatków (głównie w obszarze umiędzynarodowienia działalności publikacyjnej i niewielkiego „ładunku” empirycznego), pozytywnie oceniam aktywność naukową dra Michała Leśniewskiego. Mam bowiem świadomość, że Habilitant planował i w większości realizował swoją działalność naukową i

publikacyjną w innych uwarunkowaniach systemowych, niż obecne (doktorat obroniony w 2002 roku) i nie sposób jest oceniać ten dorobek wyłącznie z perspektywy obecnych wymagań. Jednocześnie jednak zachęcam Habilitanta do zwiększenia wysiłków na rzecz udziału publikacji w czasopiśmie z list JCR czy MNiSW w jego dalszych działaniach naukowych, a także zwiększenie udziału opracowań prezentujących wyniki własnych badań.

IV. Ocena dorobku dydaktycznego, organizacyjnego i współpracy międzynarodowej

Z informacji zawartych w dołączonym autoreferacie wynika, że dr Michał Leśniewski jest aktywnym uczestnikiem procesu dydaktycznego: prowadzi zajęcia (5 przedmiotów), promuje i recenzuje prace licencjackie i magisterskie – brak jednak liczb pozwalających na ocenę tej aktywności. Warto podkreślić, że Habilitant opublikował trzy opracowania w ramach działalności dydaktycznej. Działalność organizatorska obejmuje m.in. kierowanie oddziałem TNOiK w Kielcach (obecnie funkcja sekretarza), opiekę nad kierunkiem studiów, udział w komisjach rekrutacyjnych i skrutacyjnych, itd. Do współpracy zagranicznej zaliczyć można staż w ramach programu Erasmus plus. Przedstawione w autoreferacie i wykazie szkolenia, w których uczestniczył Habilitant, świadczą o chęci rozwoju i doskonalenia warsztatu naukowego i dydaktycznego, co również traktuję jako atut.

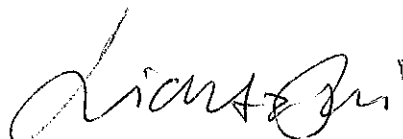
Podsumowując przedstawione wcześniej informacje, pozytywnie oceniam dorobek dydaktyczny, organizacyjny i współpracę międzynarodową dra Michała Leśniewskiego. Jest on zróżnicowany, stabilny i na średnim poziomie, co dowodzi systematycznej pracy i zaangażowania. Mocną stroną są publikacje wspierające proces dydaktyczny, pewien niedostatek związany jest z wymiarem międzynarodowym pozostałych obszarów aktywności Habilitanta (konferencje zagraniczne, staże, itd.).

V. Konkluzja

Podsumowując pragnę stwierdzić, że przedstawiony do oceny dorobek naukowy dra Michała Leśniewskiego, w tym osiągnięcie naukowe w postaci monografii naukowej pt. *Konkurencyjność kulturowa przedsiębiorstw. Studium teoretyczno-empiryczne*, jest nierównomierny i tym samym trudny do jednoznacznej oceny całościowej. Z jednej strony Habilitant ma bowiem wystarczający (ilościowo) i poprawny merytorycznie dorobek, w

postaci publikacji, oraz wystarczającą pozostałą aktywność naukową i dydaktyczną. Co prawda w mojej ocenie dorobek ten cechuje zbyt duże nachylenie teoretyczne, a czasami wręcz „podręcznikowe” i popularyzatorskie, a za mało jest własnych badań empirycznych. Autora, jednak ogólnie poziom merytoryczny dorobku jako całości jest satysfakcjonujący. Z drugiej zaś strony przedłożona do oceny monografia, chociaż poświęcona jest interesującej tematyce, spójna i poprawna merytorycznie, w mojej ocenie ma nie w pełni naukowego charakteru (wątpliwość ta dotyczy szczególnie niektórych jej rozdziałów, jak zostało to zasygnalizowane), a także nie jest pozbawiona niedoskonałości warsztatowych w obszarze badań empirycznych. Tym samym wydaje mi się, że potencjał naukowy Habilitanta nie został w pełni wykorzystany przy opracowaniu ocenianej monografii.

Biorąc jednak pod uwagę całokształt pracy naukowo-badawczej Habilitanta (należy zaznaczyć, że dorobek naukowy jako całość powstaje latami [tutaj 2002-2020], zaś monografia jest jedynie jednym z jego elementów), liczbę opracowań i ich poziom merytoryczny można stwierdzić, że Habilitant wniósł znaczny wkład do dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości (obecna nazwa), zarówno swoimi publikacjami, jak również monografią pt. *Konkurencyjność kulturowa przedsiębiorstw. Studium teoretyczno-empiryczne*, traktowaną jako osiągnięcie naukowe w myśl art. 219 ust. 1 *Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz. U. 2018 poz. 1668). Wkład ten polega na porządkowaniu wiedzy, poszukiwaniu powiązań pomiędzy badanymi konstruktami, a także próbach wyjaśniania zależności między nimi, na gruncie teoretycznym i na podstawie własnych badań ankietowych. Tym samym moja **ocena dorobku jest w ogólnie pozytywna** – choć nie jest ona pozbawiona wątpliwości – co stanowi przesłankę do sformułowania **wniosku popierającego starania dra Michała Leśniewskiego o uzyskanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości**.



dr hab. Janusz Marek Lichtarski, prof. UEW

Wrocław, 19.11.2020 r.