

Recenzja rozprawy doktorskiej

Tytuł rozprawy: "Kultura organizacyjna a dojrzałość systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji w wojewódzkich sądach administracyjnych"

Autor: mgr Aneta Kaczmarek

Opiekun naukowy: dr hab. Anna Pamuła, prof. UŁ

Promotor pomocniczy: dr inż. Maciej Szmit

Ogólna ocena rozprawy

Moja ogólna ocena rozprawy jest jednoznacznie pozytywna. Mgr Aneta Kaczmarek, pisząc rozprawę, spełniła wszystkie trzy warunki stawiane rozprawom doktorskim, wymienione w ustawie z dnia 20 lipca 2018 roku, Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (art. 187) . Zgodnie z tym, sporządzając recenzję, opierałam się przede wszystkim na poniższych kryteriach:

- Czy rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora w określonej dyscyplinie?

Przeprowadzone przez mgr Anetę Kaczmarek analizy w części teoretycznej oraz badawczej, związane z nimi dyskusje, jak i stawiane wnioski świadczą o tym, że Doktorantka posiada dobrą ogólną wiedzę teoretyczną w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości oraz w zakresie stosowanych metod badawczych. Można odnieść wrażenie, iż mocniejszy jest obszar wiedzy w zakresie systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji (SZBI) niż w obszarze kultury organizacyjnej oraz subkultur ważnych z punktu widzenia relacji z zarządzaniem systemami bezpieczeństwa informacji. Jednakże ogólny poziom wiedzy jest wysoki.

- Czy Doktorantka wykazała się umiejętnościami prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej przez osoby ubiegające się o nadanie stopnia doktora?

Doktorantka wykazała się umiejętnościami samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. W szczególności wysoko oceniam jej kompetencje dotyczące warsztatu badawczego w zakresie metod jakościowych. Nieco większej ostrożności wymaga wnioskowanie w zakresie prowadzenia badań ilościowych, co zostanie to wyjaśnione w dalszej części recenzji.

Oryginalność rozwiązania problemu badawczego

Kluczowym zagadnieniem przedstawionym w rozprawie jest dojrzałość systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji (SZBI). W rozprawie podjęto się rozwiązania problemu relacji między dojrzałością SZBI (System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji) a kulturą organizacyjną w wojewódzkich sądach administracyjnych. Problem dobrze wpisuje się w istniejącą lukę badawczą. Zaproponowane rozwiązanie problemu jest oryginalne. W rozprawie przyjęto kompleksowe podejście do analizy badanego zjawiska. Autorka podejmuje próbę zintegrowania różnych aspektów i metod badawczych, co znacząco wzbogaca analizę oraz ukazuje wielowymiarowość problemu, dowodząc oryginalności rozwiązania problemu badawczego. Dodatkowo warto pokreślić aktualność podjętego problemu badawczego.

Komentarze i uwagi szczegółowe

Moja ogólna ocena jest jednoznacznie pozytywna. Jednakże, jak wiemy, żadne dzieło nie jest doskonałe. W związku z tym, w tej części przedstawię szczegółowe komentarze i propozycje dotyczące możliwości doskonalenia wybranych aspektów rozprawy. Wspomniane komentarze i uwagi należy traktować, jako konstruktywną krytykę, która nie ma wpływu na moją pozytywną ocenę. W niektórych miejscach stawiam pytania lub proszę o wyjaśnienie przyjętego stanowiska.

1. Formalna ocena i struktura rozprawy

Rozprawa liczy 271 stron i składa się z 8 rozdziałów. Ogólnie struktura jest prawidłowa, lecz wymaga pewnych korekt. Wprowadzenie i Zakończenie nie powinny być nazywane rozdziałami, podobnie jak bibliografia, która w tym przypadku jest traktowana, jako ósmy rozdział. Bibliografia powinna być raczej traktowana, jako dodatek do głównej treści rozprawy, a nie, jako pełnoprawny rozdział.

Bibliografia jest bogata, zawiera 349 pozycji, w tym zarówno opracowania polskie, jak i zagraniczne, co obejmuje najważniejsze prace dotyczące podjętej problematyki.

Preferuję wyraźny podział rozprawy na część teoriopoznawczą, zakończoną identyfikacją luki badawczej, oraz na część empiryczną. W omawianej pracy identyfikacja luki badawczej znajduje się w części empirycznej.

Oceniając zawartość dwóch pierwszych rozdziałów teoretycznych, można zauważyć, że mgr Aneta Kaczmarek lepiej porusza się w obszarze dojrzałości systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji niż w obszarze fenomenu kultury organizacyjnej i subkultur. Jej pozytywny stosunek do systemów dojrzałości i chęć dzielenia się wiedzą powodują, że podejmowane w rozdziale pierwszym rozważania są często zbyt szczegółowe, czasami przybierają charakter materiału dydaktycznego czy praktycznego instruktażu, co może

odciągać od głównego celu analizy naukowej. Praca doktorska powinna zachować charakter analityczno-syntetyczny.

Komentarza wymaga także logika wywodu. Opracowania naukowe powinny być pisane w sposób, który rozpoczyna się od bardziej ogólnych rozważań, przechodząc stopniowo do bardziej szczegółowych. W analizowanej rozprawie rozpoczęto od rozważań dotyczących podejścia procesowego. A w dalszych częściach podejmowane są bardziej ogólne koncepcje. Na przykład na stronie 24 teoretyczny opis systemów zarządzania, który powinien poprzedzać rozważania dotyczące dojrzałości systemów. W rozdziale drugim, znajdują się wyjaśnienia dotyczące podstawowych, powszechnie znanych pojęć z zakresu organizacji i zarządzania. Opisane są główne kierunki i nurty w teorii organizacji, a także podejmowane są rozważania nad organizacją, jako systemem. Takie treści, jeśli w ogóle, powinny być przedstawione na wstępie pracy, co ułatwiłoby zrozumienie kolejnych zagadnień. Pojęcia takie jak zarządzanie, system zarządzania, elementy, procesy oraz potencjalne między nimi zależności powinny poprzedzać pojęcie „dojrzałości procesowej”. Umieszczenie tych kluczowych definicji na początku pracy pozwoliłoby na lepsze zrozumienie zaawansowanych koncepcji przedstawionych w dalszych rozdziałach.

Rozdział drugi powinien skupiać się wyłącznie na fenomenie kultury organizacyjnej, analizując jej modele, subkultury oraz znaczenie w kształtowaniu kultury zarządzania bezpieczeństwem informacji. Wprowadzenie ogólnych koncepcji teoretycznych w tym rozdziale jest zbędne i rozprasza uwagę od głównego tematu pracy. Rozdział powinien rozpocząć się od dyskusji na temat paradygmatów kultury organizacyjnej, w ramach, której omówione byłyby różne podejścia i definicje. Następnie powinny być przedstawione funkcje, modele oraz typologie kultury organizacyjnej. Dopiero po tych elementach można by przedstawić kulturę, jako instrument zarządzania, co wynika bezpośrednio z jej funkcji w organizacji. W obecnej konstrukcji rozdziału, kultura, jako instrument zarządzania jest opisana przed przedstawieniem paradygmatów i definicji, co jest niezgodne z logicznym układem pracy i powinno zostać poprawione.

W pracy nie ma dyskusji nad modelami kultury bezpieczeństwa oraz nad subkulturą zarządzania bezpieczeństwem informacji, które są kluczowe dla zrozumienia badanego problemu. Wprowadzenie takiej dyskusji wzmocniłoby spójność i głębię analizy problemu. Przy analizie wyników kultury w organizacjach publicznych warto byłoby przedstawić, oprócz sektora edukacji, także wyniki innych badaczy, którzy przeprowadzili badania w sektorze publicznym, wykorzystując model wartości konkurujących¹. Zidentyfikowane w systematycznym przeglądzie literatury pojęcie kultury bezpieczeństwa powinno być opisane już w drugim rozdziale. W rozdziale trzecim natomiast powinny znaleźć się wnioski z badań

¹ Wileńska, K., & Krannich, M. (2022). Organizational culture of a judicial unit. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, (156), 523-537; Panagiotis, M., Alexandros, S., & George, H. (2014). Organizational culture and motivation in the public sector. the case of the city of zografou. *Procedia Economics and Finance*, 14, 415-424.

dotyczące relacji między kulturą organizacyjną a dojrzałością systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji.

Brakuje również odniesień do badań zarządzania kulturą bezpieczeństwa, która jest powiązana z zarządzaniem bezpieczeństwem informacji.² Poziom dojrzałości kultury bezpieczeństwa opiera się na dzieleniu informacjami, zaufaniu i odpowiedzialności. Wyróżnia się pięć poziomów dojrzałości: patologiczny, reaktywny, kalkulacyjny, proaktywny i generatywny. Podobnie w modelu Westruma³, który podkreśla rolę przepływu informacji i charakteryzuje związane z tym poziomy dojrzałości organizacji (organizacje patologiczne, biurokratyczne, generatywne), te zagadnienia powinny być wspomniane w drugim rozdziale.

Opisy dotyczące historii sądownictwa administracyjnego w Polsce oraz podstaw prawnych, zawarte w "Metodyce badań", powinny zostać przeniesione do załącznika, gdyż nie należą do metod badawczych.

We wstępie wspomina się o roli sztucznej inteligencji (AI), lecz później brakuje odniesień w zarówno w teorii, w badaniach, oraz dyskusji nad wynikami, czy w Zakończeniu.

2. Metodyka prowadzonych badań

W rozprawie postawiono problem badawczy: jakie są relacje między kulturą organizacyjną a dojrzałością systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji w wojewódzkich sądach administracyjnych. Problem badawczy został prawidłowo zidentyfikowany i rozwiązany w sposób oryginalny oraz kompleksowy, z wykorzystaniem metod zarówno ilościowych, jak i jakościowych. Generalnie wysoko oceniam wiedzę Doktorantki w zakresie możliwości zastosowania metod badawczych.

Do identyfikacji problemu badawczego wykorzystano metodę krytycznego oraz systematycznego przeglądu literatury. Ostatecznie do analizy wybrano 40 publikacji. Wnioski zaprezentowano graficznie przy użyciu oprogramowania VOSviewer, co pozwoliło na mapowanie słów kluczowych i identyfikację niezdefiniowanego w dysertacji pojęcia „kultura bezpieczeństwa informacji”.

Badaniem empirycznym objęto wszystkie wojewódzkie sądy administracyjne w Polsce, co jest walorem rozprawy. Dla rozwiązania problemu postawiono trzy pytania badawcze, które oceniam jako prawidłowe:

- Jaki jest poziom dojrzałości systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji w wojewódzkich sądach administracyjnych?

² Goncalves Filho, A. P., & Waterson, P. (2018). Maturity models and safety culture: A critical review. *Safety science*, 105, 192-211.

³ Westrum, R. (2004). A typology of organisational cultures. *BMJ Quality & Safety*, 13(suppl 2), ii22-ii27.

Jaki jest, w ocenie pracowników, dominujący profil kultury organizacyjnej w wojewódzkich sądach administracyjnych?

- Czy istnieją cechy kultury organizacyjnej mające potencjalny związek z dojrzałością systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji?

Jak pisze mgr Aneta Kaczmarek (str. 129), w rozprawie sformułowano dwa cele poznawcze i dwa cele praktyczne, których opis wymaga komentarza. Cel poznawczy nr 2, tj. rozpoznanie i analiza istniejącego stanu systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji w wojewódzkich sądach administracyjnych, nie jest poprawnie sformułowany. Analiza jako metoda badań nie może być celem badań.

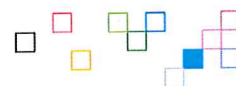
Kolejne uwagi dotyczą celów nazwanych tu celami praktycznymi (s. 129): „Celami praktycznymi przeprowadzonych badań były:

3. Ocena dojrzałości systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji w wojewódzkich sądach administracyjnych.
4. Wyodrębnienie cech kultury organizacyjnej mających potencjalny związek z dojrzałością systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji.”

Cele praktyczne powinny koncentrować się na walorach aplikacyjnych, takich jak np. opracowanie rekomendacji, czy identyfikacja praktyk służących poprawie procesów zarządzania. W omawianym przypadku cele, które zostały sformułowane, mają raczej charakter poznawczy niż praktyczny. Autorka potwierdza to na stronie 196 (r. 4.4.3), pisząc: „Praktycznym celem badawczym była ocena dojrzałości”. Generalnie, opisane cztery cele są celami poznawczymi, które udało się osiągnąć w wyniku przeprowadzonych badań.

Ponieważ wprost nie sformułowano celów praktycznych, a w Zakończeniu zabrakło podsumowania dotyczącego celów praktycznych proszę o odpowiedź **na pytanie nr 1** – jakie są praktyczne rekomendacje dla zarządzania wynikające z uzyskanych wyników?

W badaniu wykorzystano zarówno metody ilościowe, jak i jakościowe. Efekty badań jakościowych oceniam wyżej niż ilościowych, ze względu na bardzo małą próbę badawczą. Doktorantka opracowała dobre założenia teoretyczne, ale napotkała problemy z uzyskaniem odpowiednio dużej grupy respondentów, co jest wyzwaniem, z którym zmaga się wielu badaczy. Oczywiście, nie przekreśla to możliwości rozwiązania problemu badawczego; problem można rozwiązać z wykorzystaniem metod jakościowych oraz przy bardzo ostrożnym wnioskowaniu w obszarze badań ilościowych. Do diagnozy kultury organizacyjnej danej organizacji potrzebna jest odpowiednio liczna grupa pracowników reprezentujących każdą z organizacji. W tym przypadku nie jest możliwa ocena kultur każdej z 36 organizacji (przy kilku procentowym udziale pracowników reprezentujących poszczególne organizacje).



W pracy podstawiono hipotezę: „Istnieją różnice w zakresie identyfikowanej kultury organizacyjnej w sądach w zależności od grupy zawodowej”. Tak postawiona hipoteza jest zbędna z kilku powodów:

- opisana zależność jest powszechnie znana w obszarze badawczym dotyczącym kultury i zachowań organizacyjnych, np. wiadomo, iż postrzeganie kultury jest związane ze stanowiskiem⁴; jej weryfikacja nie wniesie nowych wniosków do literatury przedmiotu;
- w części przeglądu literatury nie podjęto kwestii zróżnicowania postrzegania kultury przez różne grupy zawodowe w odniesieniu do podjętego problemu badawczego;
- weryfikacja hipotezy wymaga odpowiedniego doboru próby badawczej, czego nie udało się uzyskać.

Do realizacji badań ilościowych, w tym do weryfikacji hipotezy, zastosowano kwestionariusz ankiety oparty na Modelu Wartości Konkurencyjnych według Camerona i Quinna. W badaniu ilościowym wzięło udział tylko 156 z 1813 zatrudnionych (mniej niż 10% zatrudnionych), przy czym w niektórych sądach ankietę wypełniło mniej niż 4% pracowników. W związku z tym nie ma podstaw do wnioskowania co do kultury organizacyjnej w poszczególnych sądach. Dodatkowo, wśród 156 respondentów, 71 stanowi grupę tzw. innych pracowników; a jedna z wyróżnionych przez mgr Anetę Kaczmarek grup (liczebność 41) składa się zarówno z kierowników, jak i pracowników sekretariatu. Przełożeni i podwładni mogą inaczej postrzegać kulturę, co uniemożliwia jednoznaczne wnioskowanie dla tak złożonej grupy. W związku z tym, analizy i wnioski, np. dotyczące relacji między poszczególnymi wymiarami kultury a poziomem dojrzałości w badanych organizacjach, są bezzasadne i niewiarygodne. Zalecałoby się usunięcie tych fragmentów z rozprawy, wyjaśniając, iż nie udało się osiągnąć części założeń planu badawczego, pozostając przy wynikach badań jakościowych. Takie problemy często napotykają badacze, co nie przekreśla możliwości rozwiązania problemu badawczego.

Proponowane wnioski z analizy ilościowej są bezpodstawne i zaburzają logikę wnioskowania, np. na stronie 184 jest napisane: „Im większe nasilenie klanowej kultury odnotowano w sądzie, tym wyższy jest wskazywany przez respondentów poziom bezpieczeństwa informacji.” Autorka stwierdza, iż kultura klanu została zidentyfikowana w sądzie WSA 5, gdzie ankietę wypełniło mniej niż 3 % pracowników sądu. Podczas gdy to procedury i dojrzałość systemu powinny zapewniać poziom bezpieczeństwa informacji. Potwierdzają to wnioski przeglądu literatury oraz wnioski z badań jakościowych (np. Dyrektor WSA7 zauważył, że formalizacja działania, oparcie na przepisach i regulacjach,

⁴ Kulik, C.T. (2014). Working below and above the line: The research–practice gap in diversity; management. Human Resource Management Journal, 24 (2), 129–144. doi: 10.1111/1748-8583.12038

Rakowska A. (2013) Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Modele, diagnoza i kształtowanie, Ce De Wu Warszawa, Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction: A review. International review of management and marketing, 4(2), 132-149.

powinny sprzyjać skutecznemu zarządzaniu bezpieczeństwem informacji. „Czym bardziej kultura organizacyjna organizacji jest bardziej sformalizowana, to ma to pozytywne przełożenie na system zarządzania bezpieczeństwem informacji”. Źródło: Cytat z wywiadu, WSA7).

Dobrze oceniam przeprowadzone badania jakościowe oraz związane z nimi wnioski, które są wystarczające do rozwiązania postawionego problemu badawczego. W części badań jakościowych wykorzystano autorskie narzędzie do oceny dojrzałości systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji. Informacje uzyskane w trakcie wywiadów zostały zakodowane z wykorzystaniem programu MAXQDA, co umożliwiło prezentację chmury najczęściej używanych słów przez respondentów oraz identyfikację kodów takich jak: system zarządzania bezpieczeństwem informacji, kultura organizacyjna oraz kultura bezpieczeństwa informacji. Szczególnie interesujące są wyniki przedstawione w macierzy kodów na stronie 158,

Tabela 3.8. Jest to zdecydowanie duży walor tej rozprawy. Z uwagi na postawiony problem badawczy, warto przedyskutować możliwe relacje między tymi trzema obszarami.

W rozprawie krótko opisano zasady tworzenia narzędzia, które posłużyło do oceny poziomów dojrzałości.

W związku z tym, mam **pytanie nr 2 dotyczące założeń teoretycznych** dla obliczeń zamieszczonych w tabeli 3.5. Dlaczego we wzorze dodaje się konkretne wartości, takie jak 7, 4, czy 3 punkty ($16 \text{ pkt} + 7 \text{ pkt} = 23 \text{ pkt}$; $23 \text{ pkt} + 4 \text{ pkt} = 27 \text{ pkt}$; $27 \text{ pkt} + 3 \text{ pkt} = 30 \text{ pkt}$), proszę uzasadnić.

Pytanie nr 3: Jakie są założenia dla wyboru pytań numer 3, 5, i 10, które miały służyć ocenie dojrzałości systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji (SZBI). Jak dokonano operacjonalizacji poziomu dojrzałości (str. 149)?

Drugie badanie jakościowe dotyczyło badanie opinii na temat stosowanych dokumentów i związanych z tym procedur oraz działań związanych z SZBI w 16 WSA. Wyniki zaprezentowano w Tabeli nr 4.1 (s.162).

Pytanie 4: Proszę o wyjaśnienie dlaczego w sądach 10 i 11 nie obowiązuje RODO.

Pytanie 5: Jak ostatecznie, po analizie literatury oraz na podstawie uzyskanych wyników, Doktorantka opisała relacje między kulturą organizacyjną a poziomem dojrzałości systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji, oraz między kulturą bezpieczeństwa informacji a poziomem dojrzałości tych systemów? Na przykład, w części teoretycznej na stronie 7 jest napisane: „Istotne jest, zatem zbadać poziom dojrzałości systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji, biorąc pod uwagę kulturowe uwarunkowania organizacji”. Na rysunku 01 na stronie 8 jest informacja o wpływie kultury organizacyjnej na dojrzałość systemów (z góry narzuca się wpływ). Na stronie 13 kultura jest wymieniana jako jeden z aspektów dojrzałości procesowej, co znajduje odzwierciedlenie także na innych stronach. Podobnie w wywiadzie (pytanie 9) zakłada się, że kultura

organizacyjna może mieć wpływ na zarządzanie bezpieczeństwem, co może sugerować odpowiedź. Czy nie działa to także w drugą stronę, czyli czy wdrożenie systemowych procedur wpływa na kulturę organizacyjną?

Inne uwagi dotyczące błędów formalnych

Ogólnie praca jest napisana bardzo starannie, jednak w niektórych miejscach można by ją udoskonalić, dokonując drobnych korekt, na przykład:

- Na rysunku 0.1 na stronie 8 w etapach badania zabrakło „formułowania problemu badawczego”, a zamiast tego jest hipoteza; na tym rysunku znajduje się także literówka (wpływy/winno być wpływów).
- Autorka ma skłonność do tworzenia długich zdań, np. punkt 3.6.2. *Lista kontrolna do analizy formalnej dokumentów oraz opis narzędzia oceniającego dojrzałość systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji w wojewódzkich sądach administracyjnych.*
- W punkcie 3.5.2. napisano „Próba badawcza - badanie dokumentów”. Próba badawcza to zbiór osób, wśród których faktycznie wyodrębniono próbę oraz które stanowią przedmiot zainteresowania badacza.
- Na stronie 9, przypis 18 – jest „Czekan”, winno być „Czakon”.
- Na stronie 7 jest napisane: „Wyniki badania wzbogaciły wiedzę o zarządzaniu bezpieczeństwem informacji i o kulturze organizacyjnej wojewódzkich sądów administracyjnych, tym samym przyczyniły się do rozwoju nauki w tym obszarze” – w mojej ocenie samoocena jest nieco wygórowana. Może lepiej „wypełniając istniejącą lukę badawczą”. Nie podjęto dyskusji, w jaki sposób wyniki odnoszą się do istniejących koncepcji i teorii.
- Niektóre rysunki są w języku angielskim, podczas gdy rozprawa jest w języku polskim.
- Na stronie 117 występuje literówka - „zarządzanie bezpieczeństwa informacji” powinno być „zarządzanie bezpieczeństwem informacji”.
- Na stronach 107 i 109 dwa razy opisano cechy kultury hierarchicznej, przy czym raz błędnie na stronie 107: „Członkowie organizacji typu hierarchicznego przede wszystkim zwracają uwagę na wartości, takie jak wydajność”. Wydajność nie jest kluczową wartością w tej kulturze, w przeciwieństwie do opisu na stronie 109, gdzie opis kultury hierarchii jest prawidłowy.

Podsumowanie recenzji rozprawy

Recenzowana rozprawa zawiera zarówno mocne, jak i słabe strony, z przewagą tych pierwszych. Do mocnych stron należą:

- Systematyczny przegląd literatury i związana z tym identyfikacja problemu badawczego.



UMCS

Oryginalne rozwiązanie problemu badawczego.

- Aktualność problemu badawczego.
- Strategia badawcza zakładająca wykorzystanie metod ilościowych i jakościowych.
- Pełne badanie, które objęło wszystkie wojewódzkie sądy administracyjne.
- Dobra znajomość i wykorzystanie jakościowych metod badań, co przyczyniło się do trafności wniosków.
- Autorskie narzędzie do diagnozy poziomu dojrzałości systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji.
- Główny cel dysertacji, którym było zdiagnozowanie dojrzałości systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji w kontekście kultury organizacyjnej, został osiągnięty.

Słabsze strony rozprawy:

- Struktura pracy, zwłaszcza w obszarze fenomenu kultury organizacyjnej oraz jej związków z zarządzaniem kulturą bezpieczeństwa informacji.
- Mało liczna próba badawcza, która nie uprawnia do diagnozowania kultury organizacyjnej.
- W Zakończeniu brakuje wyraźniejszego oddzielenia podsumowania wyników od praktycznych rekomendacji i sugerowanych dalszych badań.
- Wstęp podkreśla znaczenie rozwoju najnowszych technologii i sztucznej inteligencji, jednak praca i badania nie rozszerzają dyskusji na temat roli tych technologii, co mogłoby wzmocnić wartość opracowania.
- Brak komentarza dotyczącego potencjalnego wpływu pracy na już istniejące koncepcje i praktyki zarządzania.

Wnioski końcowe

Po zapoznaniu się z treścią rozprawy stwierdzam, że przedmiotem rozprawy doktorskiej mgr Anety Kaczmarek jest oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Postawiony problem badawczy jest aktualny i został rozwiązany w sposób poprawny. Rozprawa doktorska świadczy o wysokiej ogólnej wiedzy teoretycznej Kandydatki w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości. Pani mgr Aneta Kaczmarek zaprezentowała w rozprawie umiejętności samodzielnego prowadzenia badań naukowych. Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska stanowi oryginalne dzieło naukowe i spełnia warunki oraz wymagania niezbędne do nadania stopnia doktora, stawiane przez Ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. (art. 187) . W związku z tym, wnioskuję o dopuszczenie rozprawy do publicznej obrony.

Lublin, 17 sierpnia 2024.

