

Wpł. z 14.05.2026 r.

A. Majewska

Wrocław, 27.04.2026

dr hab. Iwona Chomiak-Orsa,
Prof. UE we Wrocławiu
Katedra Inteligencji Biznesowej w Zarządzaniu

RECENZJA

Rozprawy doktorskiej mgr inż. Sylwii Siejki pt.:
**„Kształtowanie kultury organizacyjnej
w oparciu o autentyczne przywództwo”**
napisanej pod kierunkiem naukowym:

promotor:

dr hab. Marek Szajt, profesor Politechniki Częstochowskiej

Podstawą wydania recenzji jest decyzja Rady Naukowej Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej z dnia 23 września 2025 powołująca mnie na recenzenta w/w rozprawy.

Uwzględniając ustawowe kryteria i wymogi stawiane rozprawom doktorskim w kolejnych punktach recenzji zwrócę uwagę przede wszystkim na: wybór tematu rozprawy oraz sposób jego przedstawienia, zawartość merytoryczną, stopień oryginalności zdefiniowanego problemu naukowego, wiedzę teoretyczną jak i zaprezentowany warsztat badawczy autora.

Spełniając powyższe kryteria recenzja została przeprowadzona oraz opracowana wg. następującego schematu:

1. Uwagi ogólne dotyczące strony formalnej i redakcyjnej rozprawy
2. Ocena wyboru tematu rozprawy i sposobu jego przedstawienia
3. Ocena zawartości merytorycznej rozprawy oraz uwagi dyskusyjne
4. Ocena stopnia oryginalności omówionego problemu naukowego
5. Ocena ogólnej wiedzy teoretycznej kandydata w danej dyscyplinie naukowej
6. Ocena umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez kandydata
7. Wnioski końcowe/konkluzja recenzji

1. Uwagi ogólne dotyczące strony formalnej i redakcyjnej rozprawy

Przedłożona rozprawa doktorska liczy 251 stron, na które składa się: wstęp, pięć rozdziałów, zakończenie, abstrakt w języku angielskim, bibliografia, spis tabel (43) oraz spis rysunków (33).

Struktura pracy jest przejrzysta, logiczna i zgodna z wymogami stawianymi rozprawom naukowym. Autorka zamieściła liczne elementy ilustracyjne, w tym rozbudowany spis tabel oraz rysunków, które zwiększają przejrzystość prezentowanych treści i ułatwiają interpretację wyników badań. W pracy wykorzystano liczne tabele i rysunki odnoszące się do problematyki kultury organizacyjnej, przywództwa oraz funkcjonowania ochrony zdrowia.

Dobór literatury należy ocenić wysoko. Bibliografia obejmuje zarówno klasyczne pozycje z zakresu zarządzania, kultury organizacyjnej i przywództwa, jak i aktualne publikacje krajowe oraz zagraniczne z lat 2021–2025. Autorka właściwie dobrała źródła do tematyki pracy, wykorzystując literaturę z zakresu nauk o zarządzaniu, etyki, psychologii organizacji oraz ochrony zdrowia. Aktualność i różnorodność cytowanych opracowań świadczą o dobrej orientacji doktorantki w analizowanej problematyce

Toteż oceniając kryterium zbieżności doboru literatury z tematyką recenzowanej rozprawy należy wskazać na bardzo ściśle skorelowanie badań teoretycznych z głównym nurtem rozważań zawartych w pracy.

Oceniając kryteria formalne jak również dotyczące cech redakcyjnych oraz językowych należy stwierdzić, iż praca napisana jest językiem poprawnym, ze szczególną dbałością o walory językowe a styl prowadzenia wywodu odpowiada kanonowi opracowań naukowych, spełniając wymogi formalne przewidziane dla prac awansowych na stopień naukowy doktora.

2. Ocena wyboru tematu rozprawy i sposobu jego przedstawienia

Wybór tematu rozprawy doktorskiej należy ocenić bardzo wysoko zarówno z perspektywy naukowej, jak i praktycznej. Doktorantka podjęła problematykę autentycznego przywództwa oraz jego wpływu na kulturę organizacyjną i wartości etyczne w podmiotach ochrony zdrowia, co stanowi zagadnienie aktualne, interdyscyplinarne oraz istotne społecznie. Temat pracy wpisuje się w nurt współczesnych badań nad zarządzaniem organizacjami publicznymi, szczególnie w kontekście wyzwań kadrowych, organizacyjnych i etycznych występujących w polskim systemie ochrony zdrowia. Układ rozprawy jest logiczny i konsekwentny – od szerokich podstaw teoretycznych dotyczących kultury organizacyjnej i przywództwa, poprzez analizę specyfiki sektora ochrony zdrowia, aż po część metodologiczną i empiryczną.

Na szczególne podkreślenie zasługuje prawidłowo zidentyfikowana i uzasadniona luka badawcza. Doktorantka trafnie wskazuje, że mimo rosnącego zainteresowania koncepcją autentycznego przywództwa nadal brakuje pogłębionych badań dotyczących zależności między autentycznym przywództwem, kulturą organizacyjną oraz wartościami etycznymi w polskich szpitalach. Zauważona luka dotyczy również niedostatku badań wykorzystujących standaryzowane narzędzia pomiarowe dostosowane do realiów polskich organizacji ochrony zdrowia. Autorka zasadnie wiąże tę problematykę z wyzwaniem współczesnego zarządzania personelem medycznym, takimi jak niedobory kadrowe, starzenie się personelu, wypalenie zawodowe czy

konieczność budowania środowiska pracy opartego na zaufaniu i współpracy.

Problem badawczy został sformułowany jasno i precyzyjnie. Dotyczył ustalenia, czy i w jaki sposób autentyczne przywództwo wpływa na kulturę organizacyjną, respektowanie wartości etycznych, poziom zaufania, współpracy oraz zadowolenia z pracy w polskich szpitalach. Postawione pytania badawcze oraz cele pracy należy uznać za w pełni zasadne i spójne z podjętym tematem oraz zidentyfikowaną luką badawczą. Ich konstrukcja umożliwiła przeprowadzenie pogłębionej analizy relacji pomiędzy zmiennymi organizacyjnymi i społecznymi, a także pozwoliła na uzyskanie wyników posiadających istotne walory poznawcze i aplikacyjne.

W oparciu o postawione cele badawcze w rozprawie sformułowano sześć hipotez, które zostały empirycznie zweryfikowane w części badawczej rozprawy:

H1: *Wyższy poziom autentycznego przywództwa wiąże się z mniejszą rozbieżnością między oceną ważności poszczególnych wartości etycznych, a oceną poziomu ich respektowania w organizacji z punktu widzenia pracownika.*

H2: *Wyższy poziom autentycznego przywództwa wpływa na wyższą ocenę poziomu zadowolenia z pracy.*

H3: *Wyższy poziom autentycznego przywództwa wpływa na wyższą ocenę poziomu zaufania do przełożonych.*

H4: *Wyższy poziom autentycznego przywództwa wpływa na wyższą ocenę współpracy pracowników i przełożonych.*

H5: *Pracownicy różnych grup zawodowych zatrudnieni w szpitalach istotnie różnią się w ocenie poziomu autentycznego przywództwa przełożonych.*

H6: *W szpitalach, w których kluczowi liderzy (kadra zarządzająca) są wyżej oceniani pod względem autentycznego przywództwa, występuje mniejsza rozbieżność między oceną ważności poszczególnych wartości etycznych, a oceną poziomu ich respektowania w organizacji z punktu widzenia pracownika.*

Pozytywnie należy również ocenić dobór metod i narzędzi badawczych, w tym wykorzystanie standaryzowanych kwestionariuszy ALQ i OCAI, co zwiększa wiarygodność uzyskanych rezultatów.

Praca została napisana w sposób bardzo zwarty, logiczny oraz rzetelny. Wszystkie przeprowadzone rozważania związane są bezpośrednio lub pośrednio ze zdefiniowanym celem głównym. Wywód natomiast prowadzony jest bardzo konsekwentnie, przez co każdy kolejny rozdział odpowiada za realizację postawionych szczegółowych celów badawczych.

Przedłożona do oceny praca świadczy o bardzo dogłębnym zapoznaniu się Autorki z problematyką zawartą w rozprawie zarówno w perspektywie teoretycznej oraz empirycznej.

3. Ocena zawartości merytorycznej rozprawy oraz uwagi dyskusyjne

Praca została podzielona na pięć rozdziałów, gdzie pierwsze trzy skupiają się na opisie uwarunkowań teoretycznych podjętego tematu rozprawy. Rozdział czwarty oraz piąty prezentują opracowaną metodykę badawczą oraz szczegółowo analizują wyniki badań.

Jak wskazałam powyżej – praca podzielona została na pięć rozdziałów. Zapoznając się z zawartością merytoryczną poszczególnych rozdziałów podejmę dyskusje naukową z Autorką, odnosząc się do sposobu prowadzenia wywodu naukowego oraz oceny merytorycznej zawartości opracowania.

Rozdział pierwszy poświęcony kulturze organizacyjnej stanowi szerokie i dobrze uporządkowane kompendium wiedzy teoretycznej. Doktorantka trafnie prezentuje genezę pojęcia, najważniejsze modele i typologie kultury organizacyjnej, w tym koncepcje Scheina, Hofstede’a czy Camerona i Quinna. Na uznanie zasługuje próba zestawienia klasycznych teorii z aktualnymi nurtami badań. Momentami rozdział ma jednak charakter zbyt opisowy, a niektóre fragmenty mogłyby zostać silniej zsyntetyzowane i podporządkowane głównemu problemowi badawczemu. Warto byłoby szerzej rozwinąć problem funkcjonowania kultur hybrydowych w organizacjach publicznych ze szczególnym uwzględnieniem kontekstu polskich szpitali. *Lektura rozdziału pierwszego skłania mnie do sformułowania pytania czy w ocenie Pani Sylwii model Camerona i Quinna w pełni oddaje specyfikę kultury organizacyjnej współczesnych polskich szpitali?*

Rozdział drugi dotyczący znaczenia kultury organizacyjnej w ochronie zdrowia należy ocenić wysoko pod względem korelacji badań literaturowych z empirycznym doświadczeniem, co umożliwia osiągnięcie w kolejnych etapach pracy trafniejszych wniosków aplikacyjnych. Autorka trafnie identyfikuje specyfikę zarządzania personelem medycznym, problemy kadrowe oraz znaczenie wartości etycznych w funkcjonowaniu szpitali. Szczególnie wartościowe są odniesienia do aktualnych problemów rynku pracy w ochronie zdrowia. Pewnym niedosytem pozostaje ograniczone odniesienie do porównań międzynarodowych oraz wpływu cyfryzacji i nowych technologii na kulturę organizacyjną szpitali gdzie moglibyśmy upatrywać narzędzi wspomagających te procesy.

W związku z bogatym doświadczeniem Doktorantki chciałabym zapytać czy dostrzega Pani zależność między poziomem cyfryzacji szpitala a typem dominującej kultury organizacyjnej? Czy te dwa uwarunkowania funkcjonowania szpitali wzajemnie na siebie wpływają na tyle silnie, że mogą stanowić czynniki wyzwalające ewolucję kultury organizacyjnej?

Poziom merytoryczny rozdział trzeciego, poświęconego przywództwu oceniam również bardzo wysoko, zarówno pod względem badań literaturowych jak również logicznej i zwartej narracji badawczej. Szczególnie cenne jest skoncentrowanie uwagi na koncepcji autentycznego przywództwa oraz jej osadzenie w nurcie przywództwa etycznego i pozytywnego. Autorka wykazuje dobrą znajomość literatury światowej oraz umiejętnie uzasadnia wybór tej koncepcji do badań własnych. Można jednak wskazać, że rozważania dotyczące przywództwa transformacyjnego i autentycznego częściowo się powielają. Interesujące byłoby także głębsze odniesienie do koncepcji autentycznego przywództwa. W punkcie 3.2.8 doktorantka przedstawia:

- genezę i definicje autentycznego przywództwa,
- związki między przywództwem autentycznym i etycznym,
- koncepcję autentyczności lidera według B. George’a i P.G. Northouse’a,
- cztery główne komponenty autentycznego przywództwa: transparentność, samoświadomość,

otwartość na informację zwrotną oraz etyczność/moralność,

- wpływ autentycznego przywództwa na zaufanie, zaangażowanie, współpracę i satysfakcję z pracy personelu medycznego.

Punkt ten ma stanowić kontekst teoretyczny dla opisu przeprowadzonego w kolejnym etapie pracy procesu badawczego i wyników badań, toteż z mojej perspektywy uważam, że punkt ten mógł zostać bardziej rozwinięty w pracy między innymi o szerszą analizę uwarunkowań stanowiących przede wszystkim bariery oraz przykładowe zagrożenia wynikające z implementacji autentycznego przywództwa.

Toteż chciałabym usłyszeć od Doktorantki, jakie ograniczenia widzi w implementacji autentycznego przywództwa w silnie zhierarchizowanych organizacjach ochrony zdrowia?

Rozdział czwarty prezentujący metodologię badań został opracowany poprawnie i przejrzysto. Na podkreślenie zasługuje wykorzystanie standaryzowanych narzędzi badawczych ALQ i OCAI, których zastosowanie przytaczane było w poprzednim rozdziale w odniesieniu do analizy wyników badań opisanych w literaturze. Dobór metod statystycznych należy uznać za adekwatny do postawionych problemów badawczych. Pewne wątpliwości może budzić ograniczenie badań wyłącznie do szpitali jednego województwa, co utrudnia pełną generalizację wyników.

W związku z tym mam tylko bardzo krótkie pytanie do Autorki: Czy planuje Pani rozszerzenie badań na inne regiony Polski lub zastosowanie metod jakościowych?

Rozdział piąty zawierający analizę wyników badań oraz wyciągnięte przez Autorkę wnioski, należy uznać za najbardziej wartościową pod względem wkładu własnego badacza. Wyniki zostały zaprezentowane w sposób uporządkowany, logiczny i poprawny statystycznie. Szczególnie interesujące są wnioski dotyczące zależności między autentycznym przywództwem a kulturą typu klanu, poziomem zaufania i respektowaniem wartości etycznych. Autorka trafnie interpretuje uzyskane wyniki i odnosi je do literatury przedmiotu. W niektórych fragmentach interpretacja mogłaby jednak mieć bardziej krytyczny charakter i szerzej uwzględniać alternatywne wyjaśnienia uzyskanych zależności. Nie jest to oczywiście błąd – ale krytyczne myślenie pozwala na uzyskanie szerszej perspektywy badawczej – co jest domeną procesów badawczych.

W kontekście powyższego proszę o krótką odpowiedź: który z uzyskanych wyników uznaje Pani za najbardziej istotny z perspektywy praktyki zarządzania szpitalem?

Podsumowując, rozprawa doktorska stanowi wartościowe i dojrzałe opracowanie naukowe. Pomimo wskazanych drobnych niedociągnięć praca wyróżnia się wysokim poziomem merytorycznym, aktualnością problematyki oraz znaczącymi walorami poznawczymi i praktycznymi. Autorka wykazała się bardzo dobrą znajomością literatury, poprawnym warsztatem metodologicznym oraz umiejętnością prowadzenia samodzielnych badań naukowych.

Rozprawa stanowi wartościowe i oryginalne opracowanie o wysokim poziomie merytorycznym. Pomimo drobnych niedociągnięć praca ma wyraźnie pozytywny charakter i wnosi istotny wkład do nauk o zarządzaniu i jakości.

4. Ocena stopnia oryginalności problemu naukowego

Stopień oryginalności problemu naukowego zaprezentowanego w rozprawie doktorskiej należy ocenić wysoko. Doktorantka podjęła problematykę autentycznego przywództwa w organizacjach ochrony zdrowia, koncentrując uwagę na jego wpływie na kulturę organizacyjną, respektowanie wartości etycznych, poziom zaufania, współpracy oraz satysfakcji pracowników z pracy. Już sam wybór przedmiotu badań świadczy o trafnym rozpoznaniu współczesnych potrzeb badawczych nauk o zarządzaniu i jakości, zwłaszcza w kontekście funkcjonowania polskich szpitali.

Oryginalność rozprawy wynika przede wszystkim z połączenia kilku obszarów badawczych, które dotychczas były analizowane głównie oddzielnie. Autorka połączyła problematykę kultury organizacyjnej, przywództwa autentycznego oraz wartości etycznych w sektorze ochrony zdrowia, tworząc spójną i interdyscyplinarną perspektywę badawczą. Szczególnie wartościowe jest skoncentrowanie badań na relacjach pomiędzy autentycznym przywództwem a typami kultury organizacyjnej w polskich szpitalach, z uwzględnieniem aspektu respektowania wartości etycznych przez personel i kadre zarządzającą.

Na podkreślenie zasługuje również fakt, że koncepcja autentycznego przywództwa nadal pozostaje stosunkowo słabo rozpoznana w polskich badaniach dotyczących ochrony zdrowia. Doktorantka trafnie wskazuje istniejącą lukę badawczą, obejmującą brak pogłębionych analiz zależności między autentycznym przywództwem, kulturą organizacyjną i wartościami etycznymi w szpitalach. Oryginalność pracy wzmacnia także wykorzystanie standaryzowanych narzędzi badawczych ALQ i OCAI, które pozwoliły na wielowymiarową diagnozę badanych zjawisk.

Istotnym walorem rozprawy jest również jej praktyczny wymiar. Podjęty problem badawczy odpowiada na aktualne wyzwania zarządzania personelem medycznym, związane m.in. z niedoborem kadr, wypaleniem zawodowym oraz koniecznością budowania środowiska pracy opartego na współpracy i zaufaniu. W tym sensie rozprawa posiada nie tylko wartość poznawczą, lecz także aplikacyjną.

Choć część analizowanych koncepcji była wcześniej obecna w literaturze światowej, autorka dokonała ich twórczej adaptacji do realiów polskiego systemu ochrony zdrowia. Uzyskane wyniki badań empirycznych stanowią wartościowy wkład do rozwoju nauk o zarządzaniu i jakości, szczególnie w obszarze badań nad przywództwem w organizacjach publicznych i medycznych.

Reasumując, problem naukowy podjęty w rozprawie należy uznać za oryginalny, aktualny i istotny zarówno z perspektywy poznawczej, jak i aplikacyjnej. Pomimo możliwości dalszego pogłębienia niektórych aspektów, stopień oryginalności problemu należy ocenić bardzo wysoko, co stanowi jedną z najmocniejszych stron rozprawy.

5. Ocena ogólnej wiedzy teoretycznej kandydata w danej dyscyplinie naukowej

Ocena ogólnej wiedzy teoretycznej kandydatki w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości wypada bardzo wysoko. Rozprawa doktorska świadczy o szerokiej i ugruntowanej znajomości zarówno klasycznych, jak i współczesnych koncepcji zarządzania, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki kultury organizacyjnej, przywództwa, zarządzania zasobami ludzkimi oraz etycznych aspektów funkcjonowania organizacji ochrony zdrowia. Doktorantka wykazała się umiejętnością krytycznej analizy literatury przedmiotu oraz poprawnego osadzania podejmowanych problemów badawczych w aktualnym dorobku naukowym dyscypliny.

Na szczególne podkreślenie zasługuje bardzo dobra orientacja autorki w teoriach kultury organizacyjnej. W pracy przedstawiono szeroki przegląd podejść teoretycznych, obejmujących zarówno klasyczne modele E.H. Scheina, G. Hofstede, R. Harrisona i Ch. Handiego, jak również współczesne modele Camerona i Quinna czy Denisona. Doktorantka nie ogranicza się jedynie do prezentacji definicji i klasyfikacji, lecz podejmuje próbę ich interpretacji oraz odniesienia do specyfiki organizacji ochrony zdrowia. Świadczy to o dojrzałości naukowej oraz zdolności integrowania wiedzy z różnych nurtów nauk o zarządzaniu.

Wysoko należy ocenić również przygotowanie teoretyczne kandydatki w obszarze przywództwa organizacyjnego. Autorka prezentuje ewolucję teorii przywództwa – od teorii cech i zachowań przywódczych po współczesne koncepcje przywództwa transformacyjnego, etycznego i autentycznego. Szczególnie wartościowe jest pogłębione omówienie przywództwa autentycznego, jego komponentów oraz powiązań z wartościami moralnymi, zaufaniem i kulturą organizacyjną. Kandydatka poprawnie wykorzystuje literaturę światową i krajową, wykazując znajomość aktualnych debat naukowych w tym obszarze.

Pewnym niedosytem może być nieco ograniczone odniesienie do najnowszych nurtów zarządzania cyfrowego oraz wpływu transformacji technologicznej na kulturę organizacyjną i przywództwo w ochronie zdrowia. Nie wpływa to jednak istotnie na bardzo wysoką ocenę całokształtu wiedzy teoretycznej kandydatki. Rozprawa potwierdza, że doktorantka posiada szeroką, uporządkowaną i dojrzałą wiedzę teoretyczną odpowiadającą wymaganiom stawianym w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

6. Ocena umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez kandydata

Ocena umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez kandydatkę wypada bardzo pozytywnie. Przedłożona rozprawa doktorska stanowi dowód dojrzałości badawczej autorki, umiejętności samodzielnego formułowania problemów naukowych oraz poprawnego prowadzenia procesu badawczego zgodnie z wymaganiami dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Doktorantka wykazała zdolność do samodzielnego planowania i realizacji wieloetapowego projektu badawczego, obejmującego zarówno pogłębione studia literaturowe, jak i przygotowanie oraz przeprowadzenie badań empirycznych.

Na szczególne podkreślenie zasługuje trafność identyfikacji problemu badawczego oraz poprawność metodologiczna całego procesu badawczego. Autorka samodzielnie zdiagnozowała istotną lukę badawczą dotyczącą zależności między autentycznym przywództwem, kulturą organizacyjną oraz wartościami etycznymi

w polskich organizacjach ochrony zdrowia. W sposób logiczny i konsekwentny wyprowadziła z niej cele pracy, pytania badawcze oraz hipotezy, zachowując spójność między częścią teoretyczną a empiryczną rozprawy. Świadczy to o umiejętności analitycznego myślenia oraz właściwego osadzania badań własnych w aktualnym stanie wiedzy naukowej.

Kandydatka wykazała się również bardzo dobrą znajomością warsztatu metodologicznego. W badaniach zastosowano standaryzowane narzędzia badawcze – kwestionariusz ALQ oraz OCAI – których dobór należy uznać za trafny i adekwatny do problematyki pracy. Autorka poprawnie uzasadniła wybór podejścia ilościowego oraz metod analizy statystycznej, wykorzystując m.in. współczynniki korelacji, testy U-Manna Whitneya i Wilcoxon. Świadczy to o umiejętności świadomego doboru metod badawczych oraz poprawnej interpretacji uzyskanych wyników.

Wysoko należy ocenić także sposób organizacji i przeprowadzenia badań empirycznych. Badania objęły pracowników różnych grup zawodowych zatrudnionych w sześciu szpitalach województwa małopolskiego, co umożliwiło uzyskanie zróżnicowanego materiału badawczego oraz dokonanie wieloaspektowej analizy badanych zjawisk. Autorka wykazała umiejętność samodzielnego pozyskania danych, ich opracowania oraz syntetycznego przedstawienia wniosków. Na uwagę zasługuje również poprawność interpretacji zależności między autentycznym przywództwem a kulturą organizacyjną, poziomem zaufania i współpracy pracowników.

Pozytywnie należy ocenić umiejętność krytycznej analizy literatury przedmiotu. Kandydatka nie ogranicza się do prostego referowania poglądów innych autorów, lecz podejmuje próbę ich porównania, interpretacji i odniesienia do własnych badań. Widoczna jest umiejętność samodzielnego formułowania wniosków oraz dostrzegania praktycznych implikacji prowadzonych analiz. Istotnym atutem rozprawy jest również połączenie perspektywy teoretycznej z praktyką zarządzania w ochronie zdrowia.

Pewnym ograniczeniem pracy jest zawężenie badań do jednego regionu Polski, co ogranicza możliwość pełnej generalizacji wyników. Można również wskazać, że uzupełnienie badań ilościowych o komponent jakościowy mogłoby dodatkowo pogłębić interpretację analizowanych zjawisk. Uwagi te nie wpływają jednak istotnie na bardzo wysoką ocenę kompetencji badawczych kandydatki.

Całość rozprawy potwierdza, że doktorantka posiada umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej, poprawnego stosowania metod badawczych oraz krytycznej analizy problemów naukowych. Praca spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości i stanowi wartościowy wkład w rozwój badań nad przywództwem i kulturą organizacyjną w ochronie zdrowia.

7. Wnioski końcowe/konkluzja recenzji

W świetle przeprowadzonych analiz stwierdzam, że przedłożona rozprawa doktorska stanowi wartościowe i oryginalne opracowanie naukowe mieszczące się w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Doktorantka podjęła aktualny i społecznie istotny problem badawczy dotyczący roli autentycznego przywództwa w kształtowaniu kultury organizacyjnej oraz wartości etycznych w podmiotach ochrony zdrowia. Praca

charakteryzuje się wysokim poziomem merytorycznym, poprawnością metodologiczną oraz dojrzałością naukową autorki.

Na szczególne podkreślenie zasługuje umiejętność krytycznej analizy literatury przedmiotu, trafne zidentyfikowanie luki badawczej oraz konsekwentne powiązanie części teoretycznej z wynikami badań empirycznych. Doktorantka wykazała się bardzo dobrą znajomością współczesnych koncepcji zarządzania, kultury organizacyjnej i przywództwa, a także umiejętnością samodzielnego projektowania i realizacji procesu badawczego. Wysoko należy ocenić dobór metod i narzędzi badawczych oraz poprawność przeprowadzonych analiz statystycznych.

Uzyskane wyniki posiadają zarówno wartość poznawczą, jak i praktyczną. Wnioski płynące z badań mogą stanowić istotne źródło rekomendacji dla praktyki zarządzania podmiotami ochrony zdrowia, szczególnie w obszarze budowania kultury organizacyjnej opartej na zaufaniu, współpracy i wartościach etycznych. Rozprawa wnosi również wartościowy wkład do rozwoju badań nad autentycznym przywództwem w polskich organizacjach publicznych i medycznych.

Wskazane w recenzji uwagi krytyczne mają charakter dyskusyjny i uzupełniający. Dotyczą przede wszystkim możliwości rozszerzenia badań o szerszy kontekst porównawczy, większe wykorzystanie metod jakościowych oraz pogłębienie wybranych wątków związanych z transformacją cyfrową organizacji ochrony zdrowia. Nie obniżają one jednak wysokiej oceny całości rozprawy.

Stwierdzam, że rozprawa doktorska spełnia wymagania określone w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z późn. zm.) stawiane rozprawom doktorskim. Przedłożona praca dowodzi, że kandydatka posiada pogłębioną wiedzę teoretyczną w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

W związku z powyższym wnoszę o dopuszczenie Pani mgr Sylwii Siejki do dalszych etapów postępowania doktorskiego oraz o przyjęcie rozprawy doktorskiej. Jednocześnie, biorąc pod uwagę wysoki poziom naukowy pracy, aktualność podjętej problematyki, oryginalność ujęcia badawczego oraz znaczące walory poznawcze i praktyczne rozprawy, składam wniosek o wyróżnienie przedłożonej rozprawy doktorskiej.

Z poważaniem

dr hab. Iwona Chomiak-Orsa,
prof. UE we Wrocławiu

