Załącznik 3

AUTOREFERAT
przedstawiający opis dorobku i osiągnięć w pracy naukowo-badawczej

dr inż. Katarzyna Piórkowska

Katedra Strategii i Metod Zarządzania
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wrocław, 28 listopada 2017 r.

Układ treści:

1. Informacje o posiadanych dyplomach i stopniach naukowych.
2. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych.
3. Wskazanie i omówienie osiągnięcia naukowego wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule naukowym w zakresie sztuki (Dz. U. 2016 r. poz. 882 ze zm. w Dz. U. z 2016 r. poz. 1311).
4. Prezentacja rozwoju naukowego i obszarów badawczych.
5. Podsumowanie dorobku i osiągnięć w pracy naukowo-badawczej.

1. Informacje o posiadanych dyplomach i stopniach naukowych

- **2007 – stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu**

Stopień nadany uchwałą Rady Wydziału Zarządzania, Informatyki i Finansów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (ówczesna Akademia Ekonomiczna im. Oskara Langego we Wrocławiu) z dnia 27 września 2007 r.
Temat rozprawy doktorskiej: *„Kształtowanie lojalności pracowniczej w przedsiębiorstwach"*.
Promotor: prof. zw. dr hab. inż. Rafał Krupski.
Recenzenci: prof. zw. dr hab. Arkadiusz Potocki, dr hab. Zbigniew Antczak, prof. UE we Wrocławiu.

- **2002 – tytuł magistra inżyniera zarządzania i marketingu**

Specjalność: Zarządzanie Przedsiębiorstwem i Marketing Przemysłowy.
Studia ukończone z wynikiem **bardzo dobrym z wyróżnieniem** na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej. Dyplom z dnia 12 lipca 2002 r.
Temat pracy magisterskiej: *„Ocena kapitału społecznego organizacji"*.
Promotor pracy: prof. zw. dr hab. Mariusz Bratnicki.

- **Rok akademicki 2003/2004 – Studium Pedagogiczne**

Wydział Zarządzania, Informatyki i Finansów (ówczesny Wydział Zarządzania i Informatyki), Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu (ówczesna Akademia Ekonomiczna im. Oskara Langego we Wrocławiu)

- **2008 – ukończenie dwusemestralnych studiów podyplomowych w zakresie Psychologii Zarządzania**

Instytut Psychologii, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, Uniwersytet Wrocławski

2. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych

- Od 1 października 2008 roku jestem zatrudniona w Katedrze Strategii i Metod Zarządzania na Wydziale Zarządzania, Informatyki i Finansów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Z dniem 1 października 2008 roku zostałam

zatrudniona na stanowisku asystenta, a z dniem 1 października 2009 roku na stanowisku adiunkta, na którym to stanowisku pracuję do chwili obecnej[1].

- W okresie od 1 października 2007 roku do 30 września 2008 roku byłam zatrudniona w Wałbrzyskiej Wyższej Szkole Zarządzania i Przedsiębiorczości w Wałbrzychu na stanowisku nauczyciela akademickiego[2].
- W latach 2003-2007, będąc uczestniczką studiów doktoranckich, prowadziłam zajęcia dydaktyczne w ramach Katedry Strategii i Metod Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (ówczesnej Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu).
- W latach 2000-2002, w trakcie trwania studiów magisterskich, byłam asystentką – stażystką w Katedrze Podstaw Zarządzania i Marketingu Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej, pod opieką naukową prof. dra hab. inż. Jana Stachowicza.

3. Wskazanie i omówienie osiągnięcia naukowego wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule naukowym w zakresie sztuki (Dz. U. 2016 r. poz. 882 ze zm. w Dz. U. z 2016 r. poz. 1311)

3.1. Wskazanie osiągnięcia naukowego

Jako osiągnięcie naukowe w rozumieniu artykułu 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule naukowym w zakresie sztuki (Dz. U. 2003 nr 650, poz. 595 ze zm.), które uznaję za znaczący wkład w rozwój nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu, przedkładam następującą monografię mojego autorstwa – dzieło opublikowane w całości:

Katarzyna Piórkowska (2017), *Złożoność przywództwa strategicznego w perspektywie mikrofundamentów w zarządzaniu strategicznym*, Monografie i Opracowania nr 272 Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław, ISBN 978-83-7695-675-6, 378 stron.

Recenzentami wydawniczymi wskazanej monografii byli:

- prof. zw. dr hab. Wojciech Czakon, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach,
- dr hab. Agnieszka Sopińska, prof. Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.

Problematyka niniejszej monografii zainspirowana została projektem badawczym własnym nr 2012/05/D/HS4/01317 pt. „Model spójności postaw i celów menedżerskich ze strategiami przedsiębiorstw. Strategie behawioralne", realizowanym w latach 2012-2017, finansowanym przez Narodowe Centrum Nauki. Stanowi ona jednocześnie realizację zidentyfikowanych w tym projekcie badawczym kierunków przyszłych badań.

[1] W okresie zatrudnienia w roku 2010 przebywałam na urlopie macierzyńskim.
[2] W okresie zatrudnienia w roku 2008 przebywałam na urlopie macierzyńskim.

3.2. Omówienie osiągnięcia naukowego

Dotychczasowe rozważania i badania empiryczne w zarządzaniu strategicznym koncentrują się w głównej mierze na eksplanacji i predykcji zależności pomiędzy zjawiskami na poziomie całej organizacji bądź wyższym (Felin, Foss 2009; Molina-Azorin 2014; Rumelt, Schendel, Teece 1994). Jednakże przyjęcie za podstawowy przedmiot badań jedynie zjawisk na poziomie całej organizacji w znacznej mierze przysłania znaczenie jednostki (kadry zarządzającej) w przedsiębiorstwie (Murmann i in. 2003). Jest to *explicite* wyartykułowane chociażby w następujących perspektywach poznawczych: ewolucyjnym postrzeganiu zmiany organizacyjnej (Nelson, Winter 1982), ekologii populacji (Hannan, Freeman 1977), teorii instytucjonalnej (DiMaggio, Powell 1983; 1991), relacji przedsiębiorstwa z otoczeniem (Aldrich 1999), uzależnieniu przedsiębiorstwa od zasobów (Pfeffer, Salancik 1978) czy też szeroko pojmowanej perspektywy zasobowej, w tym zdolności organizacyjnych (Henderson, Cockburn 1994; Kogut, Zander 1992; Spender 1996). Badacze reprezentujący wymienione perspektywy w zdecydowanej większości nie uwzględniają mocy wyjaśniającej na poziomie jednostki oraz często przyjmują założenie o homogeniczności jednostek i ich przypadkowym rozkładzie w przedsiębiorstwie (Felin, Hesterly 2007).

Od około 15 lat zauważa się jednak rosnące zainteresowanie poziomem mikroanalizy w zarządzaniu strategicznym – poziomem upatrującym jednostkę (menedżera) jako podstawowe źródło wyjaśniania zjawisk organizacyjnych dotyczących zarówno wnętrza przedsiębiorstwa, jak i jego otoczenia. Wyłaniające się nurty ulokowane w tej perspektywie to koncepcja strategii behawioralnej (m.in. (Powell, Lovallo, Fox 2011)) oraz program badawczy mikrofundamentów (m.in. (Abell, Felin, Foss 2008; Felin, Foss 2005; Felin i in. 2012; Foss 2010, 2011; Foss i in. 2012)). O ile strategia behawioralna koncentruje się na orientacji na jednostce (kadrze zarządzającej) i wnętrzu przedsiębiorstwa (przede wszystkim strategii), o tyle przedmiot badań w analizie mikrofundamentalnej odnosi się zarówno do wnętrza przedsiębiorstwa, jak i do jego otoczenia. Program badawczy mikrofundamentów eksponuje następujące ważne elementy (m.in. (Abell, Felin, Foss 2008; Felin, Foss 2005; Foss 2010; 2011)): a) siłę eksplanacyjną zjawisk zbiorowych przypisuje się konstruktom właściwym dla niższych niż dane zjawisko kolektywne poziomów analizy (badania mikro-makro), (b) badane zależności wykazują charakter przyczynowy (w tym czasami też konstytutywny), (c) przyczynowość odnosi się do przyczynowości oddolnej, (d) relacje pomiędzy zjawiskami odwołują się do kontekstu, (e) eksplorowane zależności między zjawiskami wykazują cechy temporalne i emergentne rozpatrywane statycznie bądź dynamicznie.

Podstaw epistemologicznych w naukach o zarządzaniu w odniesieniu do poszukiwania przyczynowości zjawisk organizacyjnych na poziomie indywidualnym (kadry zarządzającej) można upatrywać kolejno w behawioralnej teorii przedsiębiorstwa, ekonomii behawioralnej, nurcie *upper echelon theory* i koncepcji złożoności przywództwa strategicznego (por. (Carmeli, Jones, Binyamin 2016)). Jednakże mnogość rozproszonych teoretyczno-konceptualnych rozważań przy stosunkowo niewielkiej liczbie opracowań metodycznych przywołanych koncepcji doprowadziła do osiągnięć badawczych o niskim stopniu integracji (Carpenter, Geletkanycz, Sanders 2004, s. 752). Stanowi to argument przemawiający za próbą unifikacji behawioralno-

poznawczej perspektywy nauk o zarządzaniu, nurtu *upper echelon theory* i koncepcji złożoności przywództwa strategicznego w warstwie konceptualnej i metodycznej. Złożoność przywództwa strategicznego stanowi ostatnie ogniwo w przywołanej epistemologii ewolucji przyczynowości na poziomie jednostki (ostatecznie menedżera) w naukach o zarządzaniu, wyznaczając jednocześnie kierunek formułowania opcjonalnych, tj. behawioralnych, poznawczych i społecznych, kategorii mikrofundamentów zjawisk na poziomie całej organizacji. Ontologicznie natomiast zarysowują się *explicite* dwa podstawowe poziomy analizy, tj. poziom indywidualny (kadra zarządzająca) i poziom organizacji (konkretne zjawisko na poziomie całej organizacji). Należy jednak zwrócić uwagę, iż rozpatrując zarówno koncepcję złożoności przywództwa strategicznego, jak i jej podstawy epistemologiczne, odzwierciedlone w behawioralno-poznawczej perspektywie nauk o zarządzaniu i nurcie *upper echelon theory*, można skłonić się ku wnioskowaniu, że założenia epistemologiczne tych koncepcji zarysowują *in statu nascendi* znaczenie dostosowania się przedsiębiorstw do kontekstu (otoczenia).

Niniejsza monografia czerpie treści poznawcze zarówno z jednego z teoretycznych nurtów nauk o zarządzaniu, tj. teorii organizacji i zarządzania, jak i z jednego z nurtów praktycznych, tj. zarządzania strategicznego (Cyfert i in. 2014, s. 41-43). Teoretyczna perspektywa nawiązuje do behawioralnej teorii przedsiębiorstwa, w pewnym stopniu ekonomii behawioralnej, nurtu *upper echelon theory* i koncepcji złożoności przywództwa strategicznego. W zarządzaniu strategicznym natomiast ulokowane są przede wszystkim kategoria strategicznego dostosowania przedsiębiorstwa do otoczenia i w pewnym stopniu również przywództwa strategicznego. Konceptualizacji strategicznego dostosowania przedsiębiorstwa dokonano zestawiając, w głównej mierze, epistemologię behawioralnej, ewolucyjnej i przedsiębiorczej perspektywy zarządzania strategicznego, tj. kategorię intencjonalnej (rozmyślnej) menedżerskiej interwencji i selekcyjnych sił otoczenia.

Motywem przewodnim rozprawy jest dążenie do wyjaśniania zjawisk na poziomie całej organizacji poprzez poszukiwanie ich przyczynowości (czynników sprawczych) na poziomie indywidualnym (kadry zarządzającej). Skutkuje to przenikaniem się w opracowaniu elementów teoretyczno-konceptualnych z metodologicznymi. Wyrazem dążenia do implementacji w badaniach empirycznych motywu zależności zjawisk reprezentowanych przez konstrukty z różnych poziomów analizy jest poszukiwanie adekwatnej metodyki badań. Dokonany przegląd literatury prowadzi do wniosku, iż analiza mikrofundamentalna zawiera przesłanki do uwzględnienia optyki badań wielopoziomowych (m.in. (Aguinis, Molina-Azorin 2015; Molina-Azorin 2014)). W konsekwencji rozprawa nawiązuje w warstwie metodologicznej do następujących zagadnień: doboru typu badań wielopoziomowych właściwych dla eksplanacji przyczynowości oddolnej, mechanizmów emergencji w ujęciu teorii złożoności i ich rodzajów, metodologicznego indywidualizmu oraz strukturalizmu w wyjaśnianiu mikrofundamentalnym (diagram J.S. Colemana).

Należy jednocześnie podkreślić, że złożoność treści poznawczych, metodologicznych i empirycznych monografii wyznaczyła określoną ścieżkę postępowania, tj. wyjście od

mocno teoretycznych rozważań natury ontologicznej, epistemologicznej i metodologicznej po ilościowe badania empiryczne.

Przeprowadzone badania literatury krajowej i anglojęzycznej pozwoliły ujawnić następujące **luki**:

- **eksploracyjną**: brak całościowego opisu koncepcji mikrofundamentów; brak uporządkowania i szczegółowej deskrypcji: ewolucji podstaw epistemologicznych koncepcji mikrofundamentów, perspektyw poznawczych tej koncepcji i kategorii mikrofundamentów; brak spójności pomiędzy zidentyfikowanymi polami eksploracji w koncepcji mikrofundamentów,
- **eksplanacyjną**: brak wyjaśnienia problemu wpływu czynników na poziomie indywidualnym (kadry zarządzającej) na zjawisko dostosowania przedsiębiorstwa do warunków otoczenia; doprecyzowując - należy stwierdzić brak wyjaśnienia problemu roli złożoności przywódcy strategicznego (kadry zarządzającej) w reagowaniu przedsiębiorstwa na dynamikę otoczenia,
- **taksonomiczną**: brak zarówno uporządkowania treści koncepcji mikrofundamentów w przekroju epistemologiczno-metodologicznym, jak i systematyzacji podstaw epistemologiczno-metodologicznych koncepcji mikrofundamentów,
- **metodologiczną**: brak całościowego opisu metodologicznych zagadnień i wytycznych związanych z analizą mikrofundamentalną i właściwymi dla niej badaniami wielopoziomowymi,
- **empiryczną:** brak badań empirycznych w perspektywie analizy mikrofundamentalnej pozwalających stwierdzić, czy menedżerowie przedsiębiorstw funkcjonujących w Polsce wywierają wpływ na dostosowanie się przedsiębiorstwa do kontekstu (otoczenia); większość opracowań dotyczących koncepcji mikrofundamentów to publikacje teoretyczno-konceptualne.

Przedstawione luki prowadzą do określenia **problemu badawczego**, który dotyczy wyjaśnienia, w perspektywie koncepcji mikrofundamentów, strategicznego dostosowania przedsiębiorstw do kontekstu złożonością przywództwa strategicznego. Zarysowane luki i zdefiniowany problem badawczy wyznaczają z kolei trajektorię celów pracy. **Głównym celem** niniejszej rozprawy jest teoretyczne i empiryczne zidentyfikowanie w perspektywie mikrofundamentów wpływu złożoności przywództwa strategicznego na strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa do kontekstu (otoczenia). Zrealizowanie tak sformułowanego celu wymaga podjęcia postępowania badawczego na płaszczyznach teoriopoznawczej, metodologicznej i empirycznej.

Na płaszczyźnie teoriopoznawczej zdefiniowano następujące cele:

[1] Uporządkowanie treści koncepcji mikrofundamentów w przekroju epistemologiczno-metodologicznym (cel eksploracyjny i deskryptywny).

[2] Zintegrowanie dorobku nauk o zarządzaniu w zakresie ewolucji koncepcji dotyczących przyczynowości zjawisk organizacyjnych na poziomie indywidualnym (szczególnie na poziomie kadry zarządzającej) (cel eksploracyjny i deskryptywny).

[3] Opracowanie podstaw teoretyczno-metodologicznych dla koncepcji mikrofundamentów w zarządzaniu strategicznym poprzez systematyzację

wzajemnie się uzupełniających, lecz wciąż fragmentarycznych nurtów, tj. behawioralnej teorii przedsiębiorstwa, ekonomii behawioralnej, *upper echelon theory* i złożoności przywództwa strategicznego – w przekroju kategorii mikrofundamentów, poziomu analizy i metodyki badań (cel generatywny i taksonomiczny).

[4] Zbudowanie, na podstawie studiów literatury, konceptualnego modelu złożoności przywództwa strategicznego (cel generatywny).

[5] Wyjaśnienie związków występujących pomiędzy zidentyfikowanymi elementami opisującymi model złożoności przywództwa strategicznego, tj. wymiarami złożoności przywództwa strategicznego (behawioralnym, poznawczym i społecznym), wyróżnikami przywództwa strategicznego (zdolność adaptacyjna, absorpcyjna oraz zdolność utrzymywania relacji z interesariuszami przedsiębiorstwa) oraz dokonaniem przedsiębiorstwa w formie strategicznego dostosowania do kontekstu (otoczenia) (cel eksplanacyjny).

Na płaszczyźnie metodologicznej postawiono następujące cele:

[1] Ustalenie przesłanek i właściwości analizy mikrofundamentalnej *per se* oraz mikrofundamentalnej analizy wpływu złożoności przywództwa strategicznego na strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa do kontekstu (otoczenia) (cel metodologiczny eksploracyjny i generatywny).

[2] Ustalenie podejścia empirycznego adekwatnego dla analizy mikrofundamentalnej *per se* oraz dla mikrofundamentalnej analizy wpływu złożoności przywództwa strategicznego na strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa do kontekstu (cel metodologiczny generatywny).

[3] Zastosowanie i ocena zastosowania ilościowego podejścia empirycznego z wykorzystaniem międzypoziomowego modelowania równań strukturalnych (z uwzględnieniem moderowanej mediacji) do badania wpływu złożoności przywództwa strategicznego na strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa do kontekstu (cel metodologiczny diagnostyczny).

Natomiast **na płaszczyźnie empirycznej** sformułowano następujące cele:

[1] Identyfikację stanów zarówno behawioralnej, poznawczej i społecznej złożoności przywódcy strategicznego (kadry zarządzającej), jak i jego zdolności adaptacyjnej, absorpcyjnej oraz utrzymywania relacji z interesariuszami przedsiębiorstwa (wewnętrznymi i zewnętrznymi) w przedsiębiorstwach funkcjonujących w Polsce (cel deskryptywny).

[2] Identyfikację stanu strategicznego dostosowania przedsiębiorstwa do kontekstu (otoczenia) w przedsiębiorstwach funkcjonujących w Polsce (cel deskryptywny).

[3] Identyfikację wzajemnych zależności między wymiarami złożoności przywództwa strategicznego i wyróżnikami przywództwa strategicznego, a także zależności między wyróżnikami przywództwa strategicznego i strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa do kontekstu (otoczenia) (cel eksplanacyjny).

[4] Ustalenie mocy eksplanacyjnej złożoności przywództwa strategicznego w osiąganiu przez przedsiębiorstwo strategicznego dostosowania do kontekstu w drodze sprawdzenia ścieżek analitycznych dla zmiennych egzogenicznych

ogólnego modelu międzypoziomowej moderowanej mediacji (cel eksplanacyjny i diagnostyczny).

Cele teoriopoznawcze, metodologiczne i empiryczne dopełnione zostały **celem utylitarnym**, którym jest opracowanie wskazówek dla menedżerów najwyższego szczebla zarządzania, służących osiąganiu przez przedsiębiorstwa strategicznego dostosowania do kontekstu (otoczenia).

Aby zrealizować cele na płaszczyznach teoriopoznawczej i metodologicznej, przeprowadzono studia literatury polskiej i anglojęzycznej z wykorzystaniem metody analizy i krytyki piśmiennictwa, w tym częściowo systematycznego przeglądu literatury i analizy semantycznej (por. (Czakon 2015, s. 18-19)). Postępowanie badawcze w warstwie empirycznej oparto na metodzie ankietowej z zastosowaniem techniki jawnego bezpośredniego wywiadu standaryzowanego i narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza ustrukturyzowanego z jawnym celem badania. W badaniu zastosowano dobór losowy w warstwach określonych przez kategorie wielkości przedsiębiorstwa. Wybór ten został zdeterminowany zarówno przez cele badań empirycznych, jak i zastosowaną metodykę badań ilościowych. Badanie zostało przeprowadzone przy wsparciu Centrum Badań i Transferu Wiedzy Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Uczestniczyły w nim 372 przedsiębiorstwa. Po odrzuceniu niekompletnych kwestionariuszy, występujących ze względu na odmowę odpowiedzi bądź brak zdecydowania w udzieleniu przez respondenta odpowiedzi na dane pytanie i przy zachowaniu warstwowości doboru, ostatecznie do próby badawczej zakwalifikowano 342 przedsiębiorstwa, reprezentowane w badaniu przez menedżerów najwyższego szczebla. Struktura próby badawczej w zależności od wielkości przedsiębiorstwa – mierzonej liczbą zatrudnionych pracowników – zgodnie z doborem próby była warstwowa, tj.: 114 przedsiębiorstw małych, 114 przedsiębiorstw średnich i 114 przedsiębiorstw dużych.

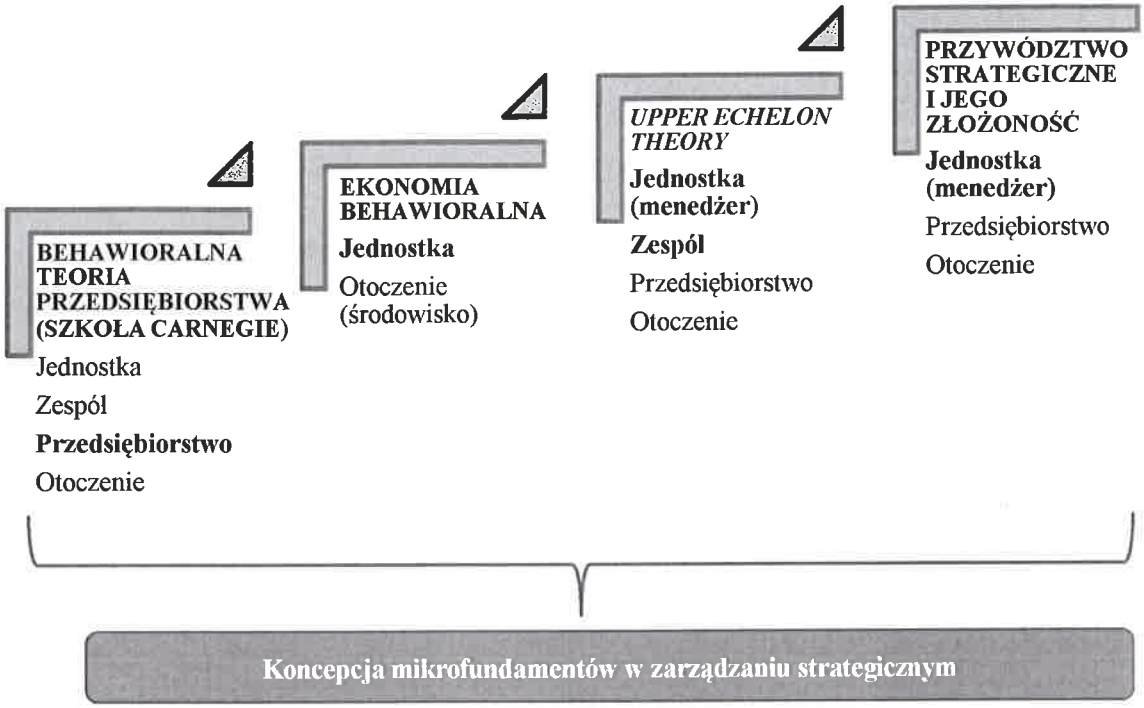
Natomiast do analizy danych empirycznych wykorzystano metody opisu i wnioskowania statystycznego, tj. analizę rzetelności skal pomiarowych z zastosowaniem współczynnika α Cronbacha, analizę czynnikową, statystyki opisowe, test zgodności chi-kwadrat Pearsona, test jednoczynnikowej analizy wariancji, współczynnik korelacji liniowej Pearsona, analizę regresji wielozmiennej w ramach analizy ścieżek, modelowanie równań strukturalnych (analizę ścieżek), analizę moderowanej mediacji międzypoziomowej z zastosowaniem wielogrupowego modelowania równań strukturalnych. Do analizy wykorzystano programy statystyczne, tj. program statystyczny Statistica 12, program statystyczny OpenMx 2.0 w środowisku *R* oraz wspomagająco arkusz kalkulacyjny MS Excel 2013.

W obliczu postawionych celów pracy, wynikających z rozpoznania podstaw teoretycznych zidentyfikowanych luk poznawczych, sformułowano następujące ogólne **hipotezy badawcze**[3]:

[3] Należy zwrócić uwagę, iż liczba hipotez ogólnych wynika ze specyfiki zastosowanego podejścia empirycznego, determinującego odrębność poszczególnych cech ukrytych. Ogranicza to możliwości komasacji liczby hipotez ogólnych zaproponowanych w monografii (poprzez agregację cech ukrytych) i narzuca przyjęcie wielu hipotez równorzędnych (por. m.in. (Austen 2014; Ingram 2016)).

H1. Behawioralna złożoność przywódcy strategicznego pozytywnie wpływa na jego poziom zdolności adaptacyjnej.
H2. Poznawcza złożoność przywódcy strategicznego pozytywnie wpływa na jego poziom zdolności adaptacyjnej.
H3. Społeczna złożoność przywódcy strategicznego pozytywnie wpływa na jego poziom zdolności adaptacyjnej.
H4. Poznawcza złożoność przywódcy strategicznego pozytywnie wpływa na jego poziom zdolności absorpcyjnej.
H5. Społeczna złożoność przywódcy strategicznego pozytywnie wpływa na jego zdolność utrzymywania relacji z interesariuszami przedsiębiorstwa.
H6A. Zdolność przywódcy strategicznego do adaptacji pozytywnie wpływa na zdolność przedsiębiorstwa do strategicznego dostosowania.
H6B. Zdolność przywódcy strategicznego do proaktywności pozytywnie wpływa na zdolność przedsiębiorstwa do strategicznego dostosowania.
H7. Zdolność absorpcyjna przywódcy strategicznego pozytywnie wpływa na zdolność przedsiębiorstwa do strategicznego dostosowania.
H8. Zdolność przywódcy strategicznego do utrzymywania relacji z interesariuszami przedsiębiorstwa pozytywnie wpływa na zdolność przedsiębiorstwa do strategicznego dostosowania.
H9A. Zdolność przywódcy strategicznego do adaptacji stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy behawioralną złożonością strategicznego przywódcy a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa.
H9B. Zdolność przywódcy strategicznego do proaktywności stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy behawioralną złożonością strategicznego przywódcy a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa.
H10A. Zdolność przywódcy strategicznego do adaptacji stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy poznawczą złożonością przywódcy strategicznego a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa.
H10B. Zdolność przywódcy strategicznego do proaktywności stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy poznawczą złożonością przywódcy strategicznego a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa.
H11A. Zdolność przywódcy strategicznego do adaptacji stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy społeczną złożonością strategicznego przywódcy a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa.
H11B. Zdolność przywódcy strategicznego do proaktywności stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy społeczną złożonością strategicznego przywódcy a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa.
H12. Zdolność absorpcyjna przywódcy strategicznego stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy poznawczą złożonością przywódcy strategicznego a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa.
H13. Zdolność przywódcy strategicznego do utrzymywania relacji z interesariuszami przedsiębiorstwa stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy społeczną złożonością przywódcy strategicznego a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa.

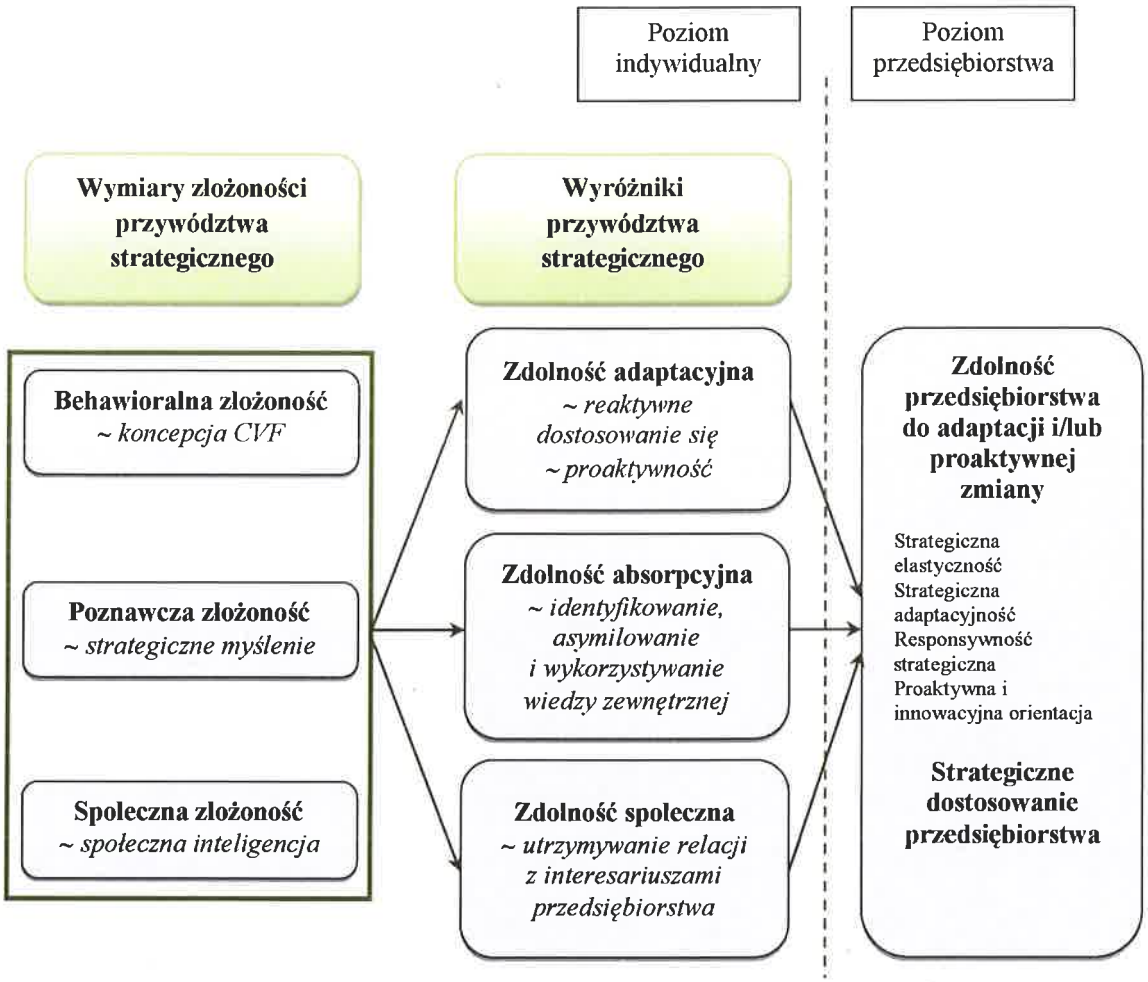
H14-H15, H17-H18, H20-H21. Mediacyjny efekt zmiennych pośredniczących w ścieżkach dla zmiennych egzogenicznych pozostaje w interakcji z kontekstem organizacyjnym przedsiębiorstwa.
H16, H19, H22. Mediacyjny efekt zmiennych pośredniczących w ścieżkach dla zmiennych egzogenicznych pozostaje w interakcji z otoczeniem przedsiębiorstwa.
Przyjęte cele oraz zakres pracy uwarunkowały układ rozprawy i logikę prowadzonych w niej wywodów. Treści zawarte w opracowaniu zostały ujęte w cztery rozdziały poprzedzone wstępem i podsumowane zakończeniem, a przenikanie się w monografii elementów teoretyczno-konceptualnych z metodologicznymi jest wynikiem złożoności podejmowanej problematyki.
W **rozdziale pierwszym** dokonano uporządkowania problemów podejmowanych w ramach koncepcji mikrofundamentów w naukach o zarządzaniu w przekroju epistemologiczno-metodologicznym, wyznaczając jednocześnie założenia konceptualne i metodologiczne dla badania złożoności przywództwa strategicznego. Wykazano również możliwości eksplanacji zjawisk w zarządzaniu strategicznym epistemologiczno-metodologiczną logiką koncepcji mikrofundamentów. Opisano aspekty mikrofundamentalnej eksplanacji zjawisk takie jak: redukcjonizm, agregacja, emergencja. Odniesiono się również do kontekstu metodologicznego indywidualizmu i strukturalnych aspektów wyjaśniania mikrofundamentalnego. Ustalono również, że analiza mikrofundamentalna, odpowiadająca na postulaty implementacji badań wielopoziomowych w naukach o zarządzaniu (m.in. (Aguinis i in. 2011; Hitt i in. 2007; Mathieu, Chen 2011; Stańczyk-Hugiet 2016)), wpisuje się w wielopoziomowe badania przekrojowe w perspektywie procesów oddolnych. Dokonano jednocześnie typologizacji badań wielopoziomowych. Przeprowadzono również dyskusję o zasadności implementacji koncepcji mikrofundamentów w zarządzaniu strategicznym.
W **rozdziale drugim** zintegrowano dorobek naukowy w zakresie koncepcji stanowiących o przyczynowości zjawisk organizacyjnych na poziomie jednostki, w tym kadry zarządzającej. Uporządkowano podstawy epistemologiczne koncepcji złożoności przywództwa strategicznego, a jednocześnie koncepcji mikrofundamentów, traktując koncepcję złożoności przywództwa strategicznego jako ostatnie ogniwo ewolucji przyczynowości zjawisk na poziomie jednostki w naukach o zarządzaniu, określone na podstawie studiów literatury. Pozostałe zidentyfikowane ogniwa to behawioralna perspektywa nauk o zarządzaniu w postaci założeń szkoły Carnegie, behawioralno-poznawcza perspektywa nauk o zarządzaniu w odniesieniu do konceptualizacji ekonomii behawioralnej oraz nurt *upper echelon theory* (rys. 1).



Rys. 1. Epistemologia ewolucji logiki przyczynowości zjawisk organizacyjnych na poziomie jednostki
Źródło: Piórkowska (2017, s. 140).

Dokonano również uporządkowania zidentyfikowanych ogniw ewolucji przyczynowości zjawisk organizacyjnych na poziomie jednostki w warstwie epistemologicznej i metodologicznej, a konkretnie w przekroju kategorii mikrofundamentów, poziomów analizy i metodyki badań. W wyniku tego uporządkowania wyłoniono trzy podstawowe kategorie mikrofundamentów, tj. behawioralne, poznawcze i społeczne, oraz skłoniono się ku wnioskowaniu, iż odnoszą się one do poziomu indywidualnego i całej organizacji, co wskazuje jednocześnie na jedną z przesłanek międzypoziomowych zależności pomiędzy konstruktami. Analiza dotychczasowego dorobku naukowego w tym zakresie pozwoliła mi również na rozpoznanie istoty efektywności organizacyjnej przedsiębiorstw w logice ewolucji podstaw epistemologicznych koncepcji mikrofundamentów. Skłoniono się ku konstatacji, iż efektywność ta powinna być postrzegana przez pryzmat dostosowania przedsiębiorstwa do kontekstu. Zatem dokonano reinterpretacji koncepcji złożoności przywództwa strategicznego i ustanowiono, na podstawie studiów literatury, następujące elementy konstytuujące konceptualny model: wymiary złożoności przywództwa strategicznego, wyróżniki przywództwa strategicznego oraz strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa do otoczenia (rys. 2). Dokonano jednocześnie konceptualizacji konstruktu „strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa do otoczenia". W wyniku prowadzonych rozważań o przesłankach i charakterze przystosowywania się przedsiębiorstw do warunków otoczenia ustalono, że strategiczne dostosowanie

przejawia się w dwóch formach, tj. adaptacji i proaktywnej orientacji strategicznej, wyrażających zdolność przedsiębiorstwa do adaptacji i proaktywnej zmiany.



Rys. 2. Własny model konceptualny złożoności przywództwa strategicznego
Źródło: Piórkowska (2017, s. 137).

Zdolność do adaptacji została konceptualnie odzwierciedlona strategiczną elastycznością, strategiczną adaptacyjnością i responsywnością rynkową, a zdolność do proaktywnej zmiany orientacją proaktywno-innowacyjną. Wyjaśniono również związki występujące pomiędzy zidentyfikowanymi konstruktami teoretycznymi opisywanego modelu, tj. wymiarami złożoności przywództwa strategicznego, wyróżnikami przywództwa strategicznego oraz dokonaniem przedsiębiorstwa w formie strategicznego dostosowania do kontekstu. Podsumowując deskrypcję poziomów analizy i rozwoju metodyki w przedstawionych koncepcjach, zaproponowano ostatecznie osadzenie modelu złożoności przywództwa strategicznego w analizie mikrofundamentalnej.

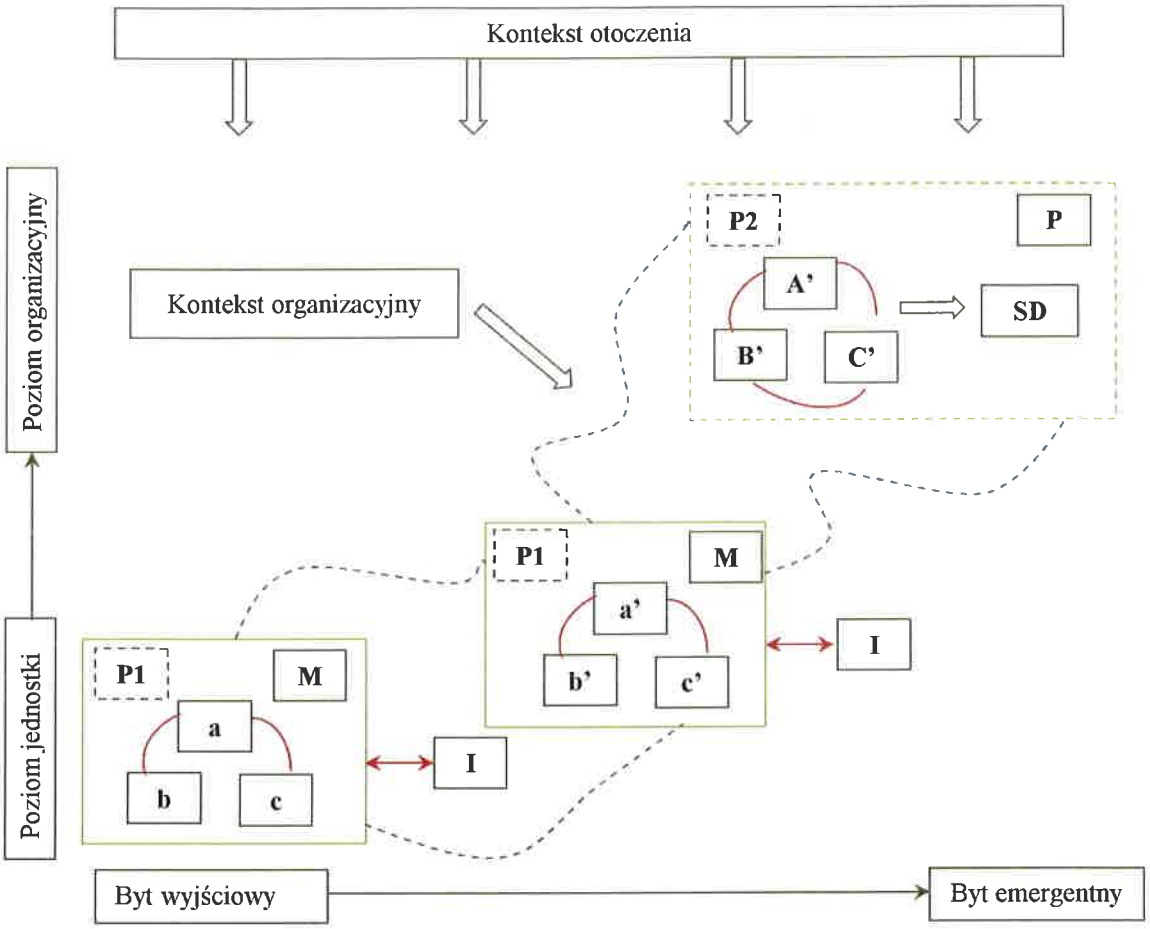
W **rozdziale trzecim** podjęto rozważania mające na celu ustalenie założeń metodologicznych postępowania badawczego oraz przesłanek i właściwości wielopoziomowości badań empirycznych realizowanych w ramach tego postępowania. Rozważania w tym zakresie przesądziły o wyborze rodzaju analizy, tj. analizy mikrofundamentalnej przekrojowej (międzypoziomowej) opartej na procesach

oddolnych z zastosowaniem kryterium poziomowości cech ukrytych. Ustalono również, że empiryczne badania własne dotyczą radykalnego odłamu metodologicznego indywidualizmu, w którym moc wyjaśniającą przypisuje się konstruktom z poziomu indywidualnego. Przedstawiono również logikę badań własnych z perspektywy diagramu J.S. Colemana. W rozdziale trzecim uzasadniono także wybór kwantytatywnego podejścia empirycznego i ilościowej pośredniej eksploracji emergencji wyrażonej w ilościowych badaniach międzypoziomowych. W rezultacie tych konstatacji, chociaż założono kompilacyjny charakter emergencji, ustalono, że zebrane dane empiryczne mają służyć wnioskowaniu *ex post* o zaistniałej emergencji zjawiska strategicznego dostosowania przedsiębiorstwa. Zidentyfikowane właściwości emergencji (wielopoziomowość, orientacja procesowa, orientacja temporalna, kontekstualność) w odniesieniu do badań własnych heurystycznie zilustrowano na rys. 3. W rozdziale trzecim wyjaśniono na gruncie teorii związki występujące pomiędzy zidentyfikowanymi elementami opisującymi konceptualny model złożoności przywództwa strategicznego. Odnosząc się do tych zależności, sformułowano także hipotezy badawcze i ulokowano je w modelu. Zależności główne przedstawiono w formie ścieżek analitycznych służących badaniu międzypoziomowej moderowanej mediacji zależności (rys. 4). Zagadnienia rozdziału trzeciego pozwoliły również na ustalenie metodyki własnych badań empirycznych. Dokonano także sprawdzenia narzędzi pomiaru przez analizę rzetelności skal pomiarowych, wykorzystując współczynnik α Cronbacha i posiłkując się analizą czynnikową. Dokonana weryfikacja pozwoliła stwierdzić, iż zastosowane narzędzie wykazuje spójność wewnętrzną. Co więcej, w wyniku analizy czynnikowej ustalono, że zdolność przedsiębiorstwa do adaptacji wyraża się strategiczną adaptacyjnością i responsywnością rynkową. Natomiast proaktywna orientacja strategiczna przedsiębiorstwa odzwierciedla się w strategicznej elastyczności oraz orientacji proaktywnej i innowacyjnej. W rozdziale trzecim przedstawiono również dobór i charakterystykę próby badawczej.

W **rozdziale czwartym** zaprezentowano analizę i wyniki badań w zakresie zarówno stanu złożoności przywództwa strategicznego i strategicznego dostosowania przedsiębiorstwa do kontekstu, jak i empirycznych zależności przedstawionych w modelu badawczym.

Odnosząc się do wartości ogólnego stanu złożoności przywództwa strategicznego, stwierdza się, iż jest ona powyżej środka przyjętej skali. Rozpatrując ogólny stan wymiarów złożoności przywództwa strategicznego, największą wartość stwierdzono dla wymiaru behawioralnego, a najmniejszą dla wymiaru społecznego. Natomiast w odniesieniu do wyróżników przywództwa strategicznego wnioskuje się, iż największy poziom osiągnęły: menedżerska zdolność adaptacyjna w warstwie zarówno reaktywnej, jak i proaktywnej oraz zdolność społeczna w perspektywie interesariuszy wewnętrznych. Wyniki postępowania badawczego pozwalają również przyjąć, że badane przedsiębiorstwa wykazały wyższy od przeciętnego poziom dwóch form strategicznego dostosowania, tj. adaptacji i proaktywnej orientacji strategicznej.

Spośród czterdziestu sześciu szczegółowych hipotez badawczych trzydzieści jeden zostało nieodrzuconych. W tabeli 1 przedstawiono bilans sprawdzenia hipotez ogólnych przedstawionych powyżej.

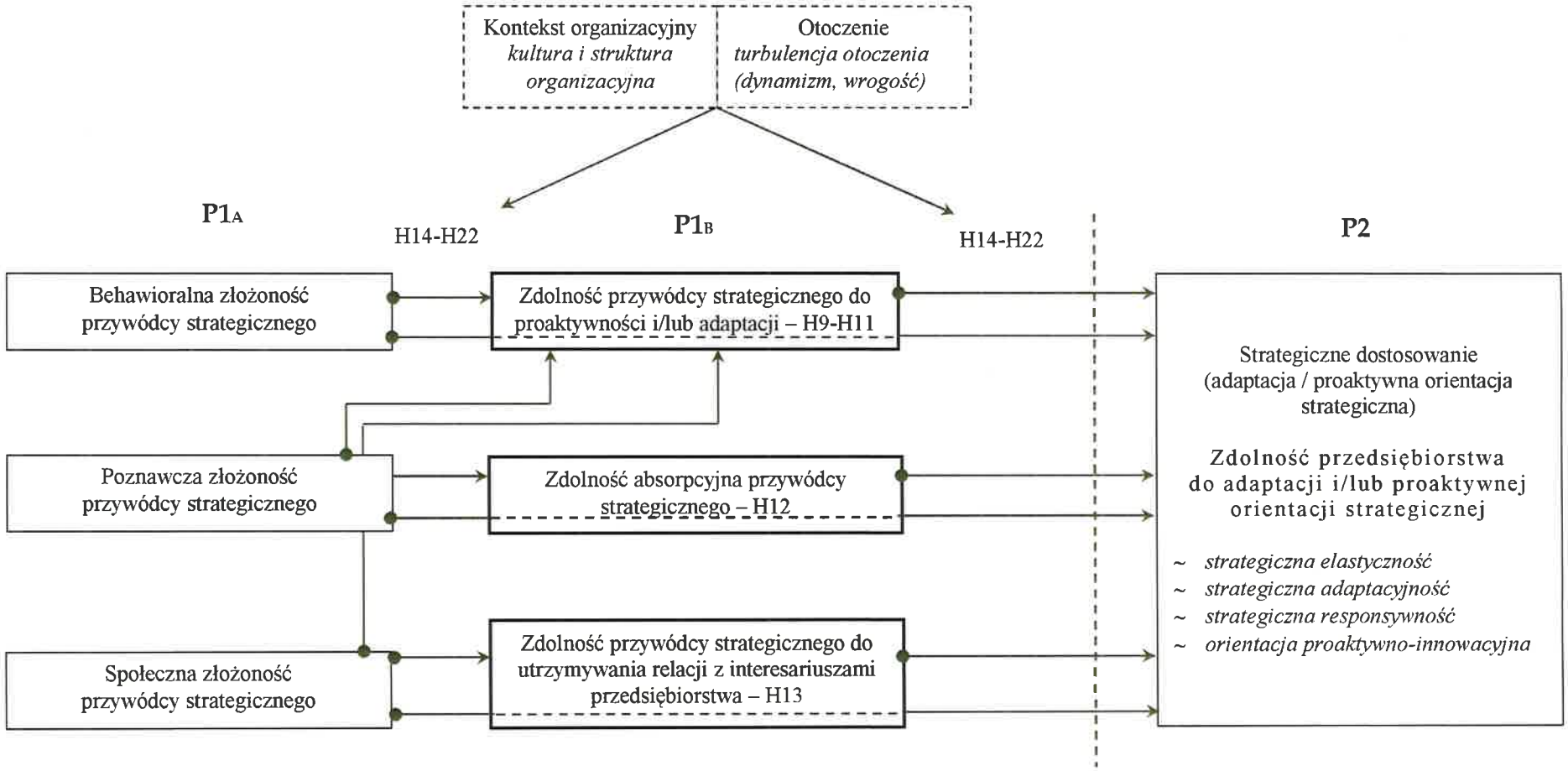


Rys. 3. Heurystyczne zilustrowanie właściwości emergencji zjawiska kolektywnego w badaniach własnych

Źródło: Piórkowska (2017, s. 156).

Legenda: M – menedżer (przywódca strategiczny); I – wewnętrzni i zewnętrzni interesariusze przedsiębiorstwa; P – przedsiębiorstwo; a, b, c – stany złożoności przywódcy strategicznego (tzw. mikrouwarunkowania[4]); a', b', c' – stany poszczególnych zdolności przywódcy strategicznego (tzw. mikrostany); A', B', C' – stany kolektywnych zdolności przekształcające się w strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa do otoczenia wyrażone jego zdolnością do adaptacji i/lub proaktywnej orientacji strategicznej; SD – strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa; P1 – poziom jednostki; P2 – poziom organizacyjny

[4] Przywołując model J.S. Colemana (1990), można wyróżnić dwa rodzaje mikrofundamentów, tj.: mikrouwarunkowania i mikrostany. Mikrouwarunkowania są pierwotne względem mikrostanów, chociaż linia graniczna między nimi jest bardzo płynna i uzależniona od mikrodynamiki (por. (Klimas, Wójcik 2016; Wójcik, Klimas 2016)) – autorzy tych opracowań lokują swoje badania na poziomie mikrostanów).



Rys. 4. Model badawczy własnych badań empirycznych – ścieżki analityczne w modelu międzypoziomowej moderowanej mediacji
Źródło: Piórkowska (2017, p. 179).
Legenda: P1 – cechy na poziomie indywidualnym; P2 – cechy na poziomie całej organizacji.

Tabela 1. Wynik sprawdzenia hipotez badawczych (ogólnych)

Hipoteza	Treść	Wynik sprawdzenia
H1	Behawioralna złożoność menedżera pozytywnie wpływa na jego poziom zdolności adaptacyjnej	Nieodrzucona
H2	Poznawcza złożoność menedżera pozytywnie wpływa na jego poziom zdolności adaptacyjnej	Nieodrzucona
H3	Społeczna złożoność menedżera pozytywnie wpływa na jego poziom zdolności adaptacyjnej	Nieodrzucona
H4	Poznawcza złożoność przywódcy strategicznego pozytywnie wpływa na jego poziom zdolności absorpcyjnej	Nieodrzucona
H5	Społeczna złożoność przywódcy strategicznego pozytywnie wpływa na jego zdolność utrzymywania relacji z interesariuszami przedsiębiorstwa	Nieodrzucona dla interesariuszy wewnętrznych
H6A	Zdolność menedżera do adaptacji pozytywnie wpływa na zdolność przedsiębiorstwa do strategicznego dostosowania	Nieodrzucona
H6B	Zdolność menedżera do proaktywności pozytywnie wpływa na zdolność przedsiębiorstwa do strategicznego dostosowania	Odrzucona jedynie w aspekcie reaktywnej formy strategicznego dostosowania
H7	Zdolność absorpcyjna menedżera pozytywnie wpływa na zdolność przedsiębiorstwa do strategicznego dostosowania	Nieodrzucona
H8	Zdolność menedżera do utrzymywania relacji z interesariuszami przedsiębiorstwa pozytywnie wpływa na zdolność przedsiębiorstwa do strategicznego dostosowania	Nieodrzucona jedynie w aspekcie interesariuszy zewnętrznych i proaktywnej formy strategicznego dostosowania
H9A	Zdolność przywódcy strategicznego do adaptacji stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy behawioralną złożonością przywódcy strategicznego a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa	Nieodrzucona
H9B	Zdolność przywódcy strategicznego do proaktywności stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy behawioralną złożonością przywódcy strategicznego a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa	Odrzucona jedynie w aspekcie międzypoziomowej zmiennej mediacyjnej pomiędzy behawioralną złożonością a reaktywną formą strategicznego dostosowania
H10A	Zdolność przywódcy strategicznego do adaptacji stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy poznawczą złożonością przywódcy strategicznego a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa	Nieodrzucona
H10B	Zdolność przywódcy strategicznego do proaktywności stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy poznawczą złożonością przywódcy strategicznego a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa	Odrzucona jedynie w aspekcie międzypoziomowej zmiennej mediacyjnej pomiędzy poznawczą złożonością a reaktywną formą strategicznego dostosowania przedsiębiorstwa
H11A	Zdolność przywódcy strategicznego do adaptacji stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy społeczną złożonością przywódcy strategicznego a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa	Nieodrzucona
H11B	Zdolność przywódcy strategicznego do proaktywności stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy społeczną złożonością	Odrzucona jedynie w aspekcie międzypoziomowej zmiennej mediacyjnej pomiędzy

	przywódcy strategicznego a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa	społeczną złożonością a reaktywną formą strategicznego dostosowania przedsiębiorstwa
H12	Zdolność absorpcyjna przywódcy strategicznego stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy poznawczą złożonością przywódcy strategicznego a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa	Nieodrzucona w aspekcie zdolności absorpcyjnej jako międzypoziomowej zmiennej mediacyjnej pomiędzy poznawczą złożonością a proaktywną formą strategicznego dostosowania przedsiębiorstwa
H13	Zdolność przywódcy strategicznego do utrzymywania relacji z interesariuszami przedsiębiorstwa stanowi międzypoziomową zmienną mediacyjną pomiędzy społeczną złożonością przywódcy strategicznego a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa	Odrzucona
H14-H15, H17-H18, H20-H21	Mediacyjny efekt zmiennych pośredniczących w ścieżkach dla zmiennych egzogenicznych pozostaje w interakcji z kontekstem organizacyjnym przedsiębiorstwa	H14 odrzucona; pozostałe nieodrzucone
H16, H19, H22	Mediacyjny efekt zmiennych pośredniczących w ścieżkach dla zmiennych egzogenicznych pozostaje w interakcji z otoczeniem przedsiębiorstwa	H16 odrzucona; pozostałe nieodrzucone

Źródło: Piórkowska (2017, s. 281-283).

Podsumowując przeprowadzone badania empiryczne, można sformułować następujące zasadnicze wnioski:

1. Strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa do otoczenia, jako efekt menedżerskiej interwencji z jednej strony, a z drugiej selekcyjnych sił otoczenia, przejawia się w dwóch formach, tj. adaptacji i proaktywnej orientacji strategicznej. Przy czym ta pierwsza odnosi się do strategicznej adaptacyjności i responsywności rynkowej, a druga do strategicznej elastyczności i orientacji proaktywno-innowacyjnej.
2. Występuje pozytywny wpływ przywództwa strategicznego, wyrażony jego wyróżnikami i wymiarami jego złożoności, na strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa do otoczenia w formie zarówno adaptacji, jak i proaktywnej orientacji strategicznej.
3. Wymiary złożoności przywództwa strategicznego (tj. spektrum odgrywanych ról w przedsiębiorstwie, myślenie strategiczne i społeczna inteligencja) stanowią kolejno behawioralne, poznawcze i społeczne mikrofundamenty (mikrouwarunkowania) strategicznego dostosowania przedsiębiorstwa do kontekstu.
4. Zdolność adaptacyjna (tj. zdolność do adaptacji i proaktywnej zmiany), absorpcyjna (tj. zdolność identyfikowania, asymilowania i wykorzystywania wiedzy zewnętrznej) przywódcy strategicznego oraz zdolność utrzymywania relacji z interesariuszami zewnętrznymi przedsiębiorstwa stanowią mikrostany przyczyniające się do strategicznego dostosowania przedsiębiorstwa do otoczenia.
5. Zdolność adaptacyjna oraz absorpcyjna przywódcy strategicznego konstytuują efekty mediacyjne wpływu wymiarów złożoności przywództwa strategicznego na strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa do otoczenia.
6. Z analizy ścieżek przyczynowych można określić następujące drogi do osiągania przez przedsiębiorstwa strategicznego dostosowania do kontekstu:

- behawioralna złożoność przywództwa strategicznego, wpływając na zdolność przywódcy strategicznego do adaptacji, determinuje zdolność przedsiębiorstwa do adaptacji i proaktywnej orientacji strategicznej,
- behawioralna złożoność przywództwa strategicznego, wpływając na zdolność przywódcy strategicznego do proaktywności, determinuje zdolność przedsiębiorstwa do proaktywnej orientacji strategicznej,
- behawioralna złożoność przywództwa strategicznego wpływa na zdolność przedsiębiorstwa do proaktywnej orientacji strategicznej,
- poznawcza złożoność przywództwa strategicznego, wpływając na zdolność przywódcy strategicznego do adaptacji, determinuje zdolność przedsiębiorstwa do adaptacji i proaktywnej orientacji strategicznej,
- poznawcza złożoność przywództwa strategicznego, wpływając na zdolność przywódcy strategicznego do proaktywności, determinuje zdolność przedsiębiorstwa do proaktywnej orientacji strategicznej,
- poznawcza złożoność przywództwa strategicznego, wpływając na zdolność absorpcyjną przywódcy strategicznego, determinuje zdolność przedsiębiorstwa do proaktywnej orientacji strategicznej,
- społeczna złożoność przywództwa strategicznego, wpływając na zdolność przywódcy strategicznego do adaptacji, determinuje zdolność przedsiębiorstwa do adaptacji i proaktywnej orientacji strategicznej,
- społeczna złożoność przywództwa strategicznego, wpływając na zdolność przywódcy strategicznego do proaktywności, determinuje zdolność przedsiębiorstwa do proaktywnej orientacji strategicznej,
- relacje z interesariuszami zewnętrznymi wpływają na zdolność przedsiębiorstwa do adaptacji i proaktywnej orientacji strategicznej,
- społeczna złożoność przywództwa strategicznego wpływa na zdolność przedsiębiorstwa do adaptacji.

7. Biorąc pod uwagę współczynnik determinacji R^2, można skłonić się ku wnioskowaniu, że reaktywna forma strategicznego dostosowania jest trafniej wyjaśniana zależnościami występującymi w głównej ścieżce ze zmienną egzogeniczną „społeczna złożoność", a proaktywna z kolei zależnościami w ścieżce ze zmienną egzogeniczną „behawioralna złożoność".
8. Większość efektów mediacyjnych zachodzących pomiędzy wymiarami złożoności przywództwa strategicznego a strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa pozostaje pod moderowanym wpływem uwarunkowań organizacyjnych, tj. kultury i struktury organizacyjnej, otoczenia w perspektywie stopnia jego turbulencji odnoszonej do dynamiki i wrogości, a także pod wpływem wielkości i wieku przedsiębiorstwa.

Rozważania podjęte w monografii nie wyczerpują problemów związanych ze złożonością przywództwa strategicznego w perspektywie koncepcji mikrofundamentów, jednak wydaje się, że **podjęto wysiłek wzbogacenia teorii nauk o zarządzaniu na trzech płaszczyznach, tj. teoriopoznawczej, metodologicznej oraz empirycznej**.

Na płaszczyźnie teoriopoznawczej:

- uporządkowano dotychczasowe treści koncepcji mikrofundamentów w przekroju epistemologiczno-metodologicznym oraz opracowano podstawy teoretyczno-metodologiczne dla koncepcji mikrofundamentów w zarządzaniu strategicznym,
- zintegrowano dorobek nauk o zarządzaniu, tj. teorii organizacji oraz zarządzania strategicznego. Dokonano tego przez propozycję programu badawczego behawioralnych, poznawczych i społecznych mikrofundamentów w zarządzaniu strategicznym z perspektywy przywództwa strategicznego oraz poprzez uporządkowanie podstaw epistemologicznych ewolucji przyczynowości zjawisk w naukach o zarządzaniu na poziomie jednostki (ze szczególnym uwzględnieniem kadry zarządzającej) w przekroju kategorii mikrofundamentów, poziomów analizy i rozwoju metodyki badań,
- dokonano konceptualizacji konstruktu „strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa do kontekstu" i wykazano, że strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa do otoczenia przejawia się w dwóch formach, tj. adaptacji i proaktywnej orientacji strategicznej, przy czym ta pierwsza wyraża się strategiczną adaptacyjnością i responsywnością rynkową, a druga – strategiczną elastycznością i orientacją proaktywno-innowacyjną,
- opracowano model złożoności przywództwa strategicznego, który stanowi rozwinięcie modelu *Leaderplex* (Hooijberg, Hunt, Dodge 1997) oraz zintegrowanego modelu przywództwa strategicznego (Boal, Hooijberg 2001). Model ten ukazuje jednocześnie mikrofundamenty strategicznego dostosowania przedsiębiorstwa do kontekstu. Zidentyfikowano tym samym na gruncie teorii relacje pomiędzy wymiarami złożoności przywództwa strategicznego (tj. behawioralną, poznawczą i społeczną złożonością), wyróżnikami przywództwa strategicznego (tj. zdolnością adaptacyjną, absorpcyjną oraz zdolnością utrzymywania relacji z interesariuszami przedsiębiorstwa) oraz strategicznym dostosowaniem przedsiębiorstwa do kontekstu. Do wyjaśnienia związków przyczynowych w modelu złożoności przywództwa strategicznego zastosowano teoretyczno-metodologiczną perspektywę mikrofundamentów,
- wykazano znaczenie jednostki (kadry zarządzającej) w zarządzaniu strategicznym jako istotnej determinanty kształtowania przez przedsiębiorstwo relacji z otoczeniem i przystosowywania się do jego warunków.

Na płaszczyźnie metodologicznej:

- ustalono przesłanki i właściwości analizy mikrofundamentalnej w zarządzaniu strategicznym; przede wszystkim uwzględniono zjawisko emergencji, właściwości metodologicznego indywidualizmu oraz strukturalne aspekty wyjaśniania mikrofundamentalnego w postaci diagramu J.S. Colemana jako czynniki determinujące wybór podejścia empirycznego w analizie mikrofundamentalnej,
- ustalono i zastosowano w badaniach empirycznych właściwości mikrofundamentalnej analizy wpływu złożoności przywództwa strategicznego na strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa do otoczenia,

- zastosowano i oceniono ilościowe podejście empiryczne z wykorzystaniem badania międzypoziomowego – będącego jednym z rodzajów badań wielopoziomowych – w postaci międzypoziomowego modelowania równań strukturalnych (z uwzględnieniem moderowanej mediacji) do analizy złożoności przywództwa strategicznego i strategicznego dostosowania przedsiębiorstwa. Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzono, że analiza mikrofundamentalna stanowi znaczny potencjał dla wyjaśniania zjawisk na poziomie całej organizacji w zarządzaniu strategicznym.

Na płaszczyźnie empirycznej:

- wykazano istnienie przyczynowości na poziomie indywidualnym (menedżera) strategicznego dostosowania przedsiębiorstwa do kontekstu jako zjawiska występującego na poziomie całej organizacji. Przeprowadzone badania empiryczne potwierdziły, iż behawioralny, poznawczy i społeczny wymiar złożoności przywództwa strategicznego (tj. mikrouwarunkowania), prowadząc do menedżerskiej zdolności adaptacyjnej, absorpcyjnej i zdolności utrzymywania relacji z interesariuszami zewnętrznymi (tj. mikrostanów), stanowią mikrofundamenty strategicznego dostosowania przedsiębiorstwa do kontekstu,
- potwierdzono również występowanie efektów mediacyjnych i ich interakcyjności z uwarunkowaniami organizacyjnymi, otoczenia, a także wielkością i wiekiem przedsiębiorstwa.

Podjęta w monografii tematyka ma charakter ewolucyjny, a zaprezentowane konceptualne, metodologiczne i empiryczne rezultaty rozważań stanowią jeden z kroków w kierunku bardziej precyzyjnego zidentyfikowania mikrofundamentalnych charakterystyk wpływu kadry zarządzającej na szeroko rozumiane dokonania przedsiębiorstw. Próby określania tego wpływu wpisują się w realizowanie jednego z postulatów obecnych w ostatnim nurcie dociekań naukowych profesora R. Krupskiego, a mianowicie poszukiwania menedżerskiej behawioralnej nadbudowy zachowań przedsiębiorstw.

Literatura:

Abell P., Felin T., Foss N.J., 2008, *Building micro-foundations for the routines, capabilities, and performance links*, Managerial and Decision Economics, vol. 29, s. 489-502.

Aguinis H., Boyd B.K., Pierce C.A., Short J.C., 2011, *Walking new avenues in management research methods and theories: Bridging micro and macro domains*, Journal of Management, vol. 37(2), s. 395-403.

Aguinis H., Molina-Azorin J.F., 2015, *Using multilevel modeling and mixed methods to make theoretical progress in microfoundations for strategy research*, Strategic Organization, vol. 13(4), s. 353-364.

Aldrich H.E., 1999, Organizations Evolving, Sage, London.

Boal K.B., Hooijberg R., 2001, *Strategic leadership research: Moving on*, Leadership Quarterly, vol. 11(4), s. 515-549.

Carmeli A., Jones C.D., Binyamin G., 2016, *The power of caring and generativity in building strategic adaptability*, Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol. 89, s. 46-72.

Carpenter M.A., Geletkanycz M.A., Sanders W.G., 2004, *Upper echelons research revisited: Antecedents, elements, and consequences of top management team composition*, Journal of Management, vol. 30(6), s. 749-778.

Coleman J.S., 1990, *Foundations of Social Theory*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge Mass, London.

Cyfert Sz., Dyduch W., Latusek-Jurczak D., Niemczyk J., Sopińska A., 2014, *Subdyscypliny w naukach o zarządzaniu – logika wyodrębnienia, identyfikacja modelu koncepcyjnego oraz zawartość tematyczna*, Organizacja i Kierowanie, nr 1(161), s. 37-49.

Czakon W., 2015, *Okruchy wiedzy. Niejednoznaczność przyczynowa w badaniach sieci gospodarczych*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, t. 64, nr 7, s. 11-22.

DiMaggio P.J., Powell W.W., 1983, *The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields*, American Sociological Review, vol. 48, s. 147-160.

DiMaggio P.J., Powell W.W., 1991, *Introduction*, [w:] Powell W.W., DiMaggio P.J. (red.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago Press, Chicago, IL, s. 1-40.

Felin T., Foss N.J., 2005, *Strategic organization: A field in search of micro-foundations*, Strategic Organization, vol. 3(4), s. 441-455.

Felin T., Foss N.J., 2009, *Organizational routines and capabilities: Historical drift and a course correction toward microfoundations*, Scandinavian Journal of Management, vol. 25, s. 157-167.

Felin T., Foss N.J., Ployhart R., 2015, *The microfoundations movement in strategy and organization theory*, The Academy of Management Annals, vol. 9(1), s. 575-632.

Felin T., Hesterly W.S., 2007, *The knowledge-based view, nested heterogeneity, and new value creation: Philosophical considerations on the locus of knowledge*, Academy of Management Review, vol. 32, s. 195-218.

Felin T., Foss N.J., Heimeriks K.H., Madsen T.L., 2012, *Microfoundations of routines and capabilities: Individuals, processes, and structure*, Journal of Management Studies, vol. 49(8), s. 1351-1374.

Foss N.J., 2010, *Micro-foundations for management research: What, why, and whither?*, Cuadernos de Economia y Direccion de la Empresa, no. 42, s. 11-34.

Foss N.J., 2011, *Why micro-foundations for resource-based theory are needed and what they may look like*, Journal of Management, vol. 37, no. 5, s. 1413-1428.

Foss N.J., Heimeriks K.H., Winter S.G., Zollo M., 2012, *A Hegelian dialogue on the micro-foundations of organizational routines and capabilities*, European Management Review, vol. 9, s. 173-197.

Hannan M.T., Freeman J.H., 1977, *The population ecology of organizations*, American Journal of Sociology, vol. 82, s. 929-964.

Henderson R., Cockburn I.M., 1994, *Measuring competence? Exploring firm effects in pharmaceutical research*, Strategic Management Journal, vol. 15, s. 63-84.

Hitt M.A., Beamish P.W., Jackson S.E., Mathieu J.E., 2007, *Building theoretical and empirical bridges across levels: Multilevel research in management*, Academy of Management Journal, vol. 50(6), s. 1385-1399.

Hooijberg R., Hunt J.G., Dodge G.E., 1997, *Leadership complexity and development of the leaderplex model*, Journal of Management, vol. 23, s. 375-408.

Klimas P., Wójcik D., 2016, *Konceptualizacja pojęcia „mikrofundamenty" w naukach o zarządzaniu"*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 444, s. 242-251.

Kogut B., Zander U., 1992, *Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology*, Organization Science, vol. 3, s. 383-397.

Mathieu J., Chen G., 2011, *The etiology of the multilevel paradigmin management research*, Journal of Management, vol. 37, s. 610-641.

Molina-Azorin J.F., 2014, *Microfoundations of strategic management: Toward micro-macro research in the resource-based theory*, BRQ Business Research Quarterly, vol. 17, s. 102-114.

Murmann J.P., Aldrich H., Levinthal D., Winter S., 2003, *Evolutionary thought in management and organization theory at the beginning of the new millennium: A symposium on the state of the art and opportunities for future research*, Journal of Management Inquiry, vol. 12, s. 22-40.

Nelson R.R., Winter S.G., 1982, *An evolutionary theory of economic change*, Belknap Press, Cambridge.

Pfeffer J., Salancik G.R., 1975, *Determinants of supervisory behavior: A role set analysis*, Human Relations, vol. 28(2), s. 139-154.

Piórkowska K., 2017, *Złożoność przywództwa strategicznego w perspektywie mikrofundamentów w zarządzaniu strategicznym*, Monografie i Opracowania nr 272 Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.

Powell T.C., Lovallo D. Fox C.R., 2011, *Behavioral strategy*, Strategic Management Journal, vol. 32, s. 1369-1386.

Rumelt R.P., Schendel D.E., Teece D.J., 1994, *Introduction*, [w:] Rumelt R.P., Schendel D.E., Teece D.J. (red.) *Fundamental Issues in Strategy*, Harvard Business School Press, Boston, s. 9-47.

Spender J.C., 1996, *Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm*, Strategic Management Journal, vol. 17, s. 45-62.

Stańczyk-Hugiet E., 2016, *Badania wielopoziomowe w zarządzaniu*, Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance, vol. 2(2), s. 1-11.

Wójcik D., Klimas P., 2016, *Mikrofundamenty współpracy międzyorganizacyjnej*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 444, s. 583-593.

4. Prezentacja rozwoju naukowego i obszarów badawczych

W 1998 roku podjęłam studia na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej, które to w znacznej mierze przyczyniły się do wybrania drogi rozwoju zawodowego zogniskowanej wokół pracy naukowo-badawczej. Nie sposób nie wspomnieć o ówczesnej współpracy z dr hab. inż. Janem Brzóską, prof. Politechniki Śląskiej, pod którego opieką naukową pełniłam w trakcie studiów funkcję Prezesa Zarządu Europejskiego Klubu Akademickiego, działającego pod patronatem Europejskiej Akademii na Śląsku. W ramach działalności koła naukowego uczestniczyłam **w mojej pierwszej zagranicznej naukowej konferencji/seminarium**, tj.

- *Ist die Europäische Union auf die „Osterweiterung" vorbereitet*, 21-25.05.2001, Ost-West-Kolleg, Brühl,

W trakcie studiów odbyłam również **staż w Śląskim Stowarzyszeniu Firm Konsultingowych**, w wyniku współpracy z dr hab. inż. Jackiem Mazurkiewiczem, prof. Politechniki Śląskiej. Realizowane zadania, dotyczące głównie badania rynku i wprowadzania nowego produktu na rynek, uświadomiły mi możliwości implementacji wyników pracy naukowej w praktyce.

Jeszcze w trakcie studiów, w latach 2000-2002, jako **asystent-stażysta** brałam udział w **trzech pracach badawczych prowadzonych w Katedrze Podstaw Zarządzania i Marketingu** Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej, pod opieką naukową prof. dra hab. inż. Jana Stachowicza, dr hab. inż. Lilli Knop, prof. Politechniki Śląskiej, dr Izabeli Mendel i dra inż. Sławomira Olko, tj. *Zarządzanie Procesami Reorganizacji Strategicznej Przedsiębiorstw Przemysłu Ciężkiego* (nr projektu 1/H02D/023/15), *Koncepcja formułowania strategii dla przedsiębiorstw podlegających głębokim zmianom* (nr projektu 512/R02/2000) oraz *Zarządzanie procesami reindustrializacji w restrukturalizowanych regionach przemysłowych w Europie* (nr badań własnych katedry BK 302/R02-1/2000). Udział w tych pracach badawczych pozwolił na **stopniowe krystalizowanie się moich zainteresowań naukowych w kierunku zarządzania strategicznego** – bowiem zagadnienia realizowane w ramach projektu dotyczącego formułowania strategii w przedsiębiorstwach okazały się być dla mnie najbardziej interesujące.

Nieocenioną rolę w kształtowaniu się moich zainteresowań naukowych odegrał prof. zw. dr hab. Mariusz Bratnicki, promotor mojej pracy magisterskiej pt. *„Ocena kapitału społecznego organizacji"*, którą obroniłam w 2002 roku. Wówczas moje

zainteresowania naukowe zostały skierowane po raz pierwszy w kierunku „miękkich" aspektów zarządzania, a konkretnie wyróżników indywidualnych zachowań w przedsiębiorstwach. Studia ukończyłam z wynikiem **bardzo dobrym z wyróżnieniem**. W latach 2001 – 2002 dwukrotnie zostało mi przyznane **stypendium Ministra Edukacji Narodowej** za wysokie wyniki w nauce i szczególne osiągnięcia w pracy naukowej, a w 2002 roku zajęłam **pierwsze miejsce w konkursie *Primus Inter Pares* na najlepszego studenta województwa śląskiego**.

Po wyjeździe do Wrocławia w 2002 roku uczestniczyłam w zebraniach naukowych Katedry Strategii i Metod Zarządzania Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu), której kierownikiem był prof. zw. dr hab. inż. Rafał Krupski. Ostatecznie 1 października 2003 roku rozpoczęłam dzienne studia doktoranckie na Wydziale Zarządzania i Informatyki Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu (obecnie Wydział Zarządzania, Informatyki i Finansów, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu) w Katedrze Strategii i Metod Zarządzania. Moim opiekunem naukowym, mentorem, który w dużym stopniu kształtował moją postawę akademicką i w końcu promotorem rozprawy doktorskiej był prof. zw. dr hab. inż. Rafał Krupski. W okresie trwania studiów doktoranckich moje zainteresowania naukowe dotyczyły zagadnień związanych z **kształtowaniem postaw i zachowań w przedsiębiorstwach, w tym lojalności pracowniczej** i były zakorzenione w „miękkich" obszarach zarządzania strategicznego. Zainteresowania te zasadniczo wynikały ze zidentyfikowanych w trakcie prowadzenia badań nad kapitałem społecznym w organizacji kierunków dalszych badań oraz ze studiów literatury, w efekcie których stwierdzono, że do najważniejszych mechanizmów elastycznego działania (obok dywersyfikacji działalności i/lub zasobów), należy tworzenie redundancji zasobów, a lojalność jako zasób strategiczny może przyczyniać się do kształtowania przewagi konkurencyjnej. Z badań empirycznych prowadzonych przez prof. zw. dra hab. inż. Rafała Krupskiego wynikało dodatkowo, że po uprzywilejowanych, niesformalizowanych relacjach z otoczeniem, na drugim miejscu z punktu widzenia pożądanej oryginalności zasobów, występują postawy i zachowania pracownicze.

Bezpośrednim rezultatem mojej ówczesnej (w latach 2003-2007) aktywności naukowej jest **15 publikacji**, w tym 11 samodzielnych i 4 we współautorstwie z prof. zw. dr hab. inż. Rafałem Krupskim, z czego 2 w języku angielskim w czasopiśmie o zasięgu ogólnokrajowym:

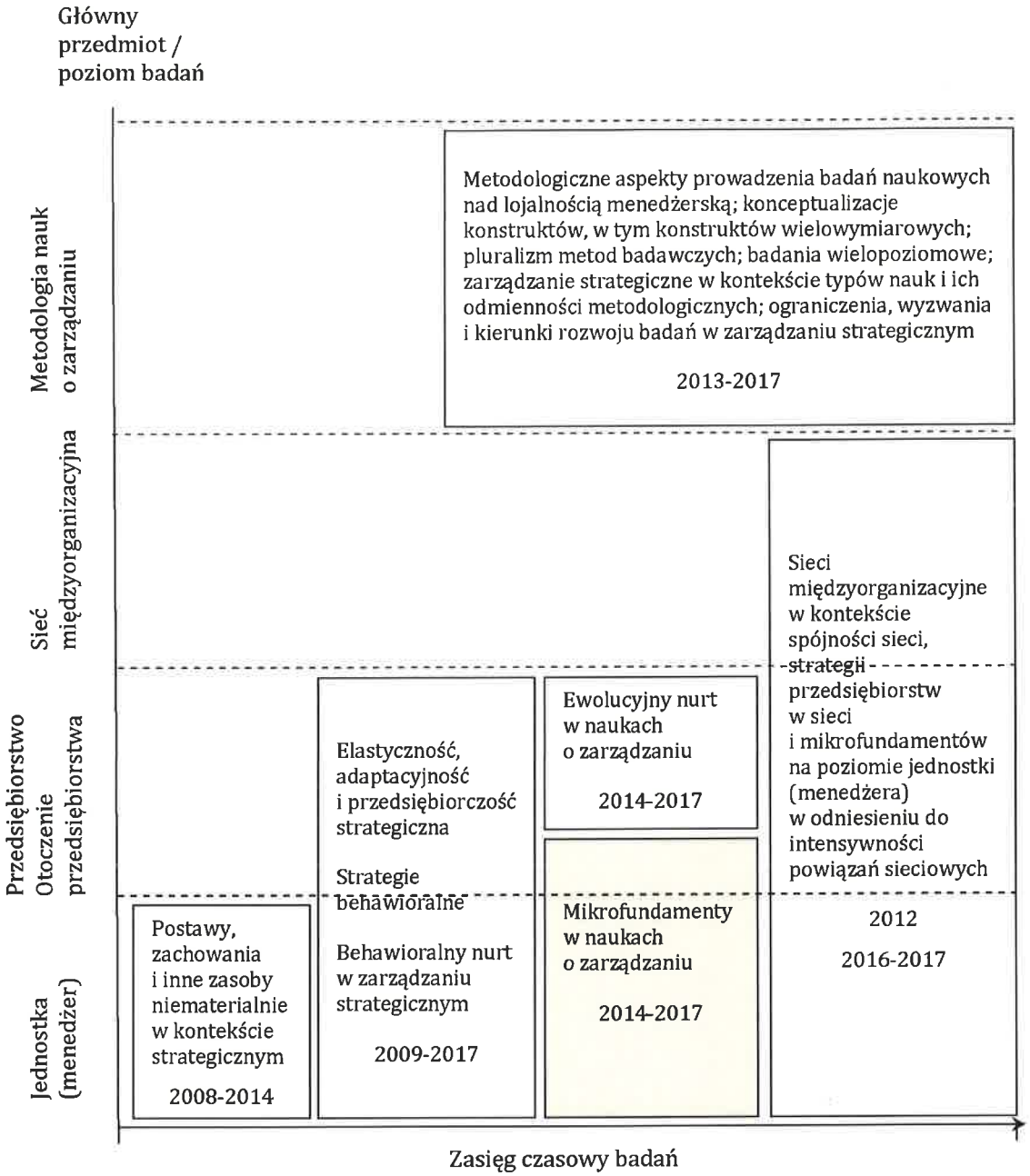
1. Krupski R., Piórkowska-Wojciechowska K. (2004), *Metody badania lojalności pracowniczej*, [w:] Z. Olesiński, A. Szplit (red.), *Przedsiębiorstwo i region w Zjednoczonej Europie*, Kielce: Akademia Świętokrzyska, s. 161-169.
2. Piórkowska-Wojciechowska K. (2004), *Wybrane problemy kształtowania i badania lojalności pracowniczej*, [w]: Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu nr 1032, T. Listwan, S. Witkowski (red.), *Sukces w zarządzaniu kadrami. Perspektywa globalna i lokalna*, Wrocław: Wyd. AE we Wrocławiu, s. 255-264.
3. Piórkowska-Wojciechowska K. (2005), *Lojalność pracownicza – postawa i zachowanie przedsiębiorcze czy konserwatywne?*, [w:] A. Stabryła (red.), *Innowacyjność we współczesnych organizacjach*, Kraków: Wyd. AE w Krakowie, s. 459-468.
4. Piórkowska-Wojciechowska K. (2005), *Lojalność pracownicza a ryzyko personalne firmy*, [w:] Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu nr 1089, S. Forlicz (red.), *Wpływ*

aktywności informacyjnej podmiotów na funkcjonowanie rynków, Wyd. AE we Wrocławiu, Wrocław, s. 83-91.
5. Krupski R., Piórkowska-Wojciechowska K. (2005), *Theoretical basics of employee loyalty*, Management, vol. 9, no. 1, Zielona Góra: Uniwersytet Zielonogórski, s. 41-48.
6. Piórkowska-Wojciechowska K. (2006), *Relacje między pracownikiem i pracodawcą w turbulentnym otoczeniu*, [w:] J. Klebaniuk (red.), *Człowiek wobec masowych zjawisk społecznych*, Warszawa: Instytut Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 175-183.
7. Krupski R., Piórkowska-Wojciechowska K. (2006), *Problemy metodologiczne badania lojalności pracowniczej*, [w:] M. Romanowska, P. Wachowiak (red.), *Koncepcje i narzędzia zarządzania strategicznego*, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa, s. 575-579.
8. Piórkowska-Wojciechowska K. (2006), *Wybrane organizacyjne uwarunkowania kształtowania lojalności pracowniczej*, [w:] L. Zbiegień-Maciąg, E. Beck (red.), *Zarządzanie ludźmi w otoczeniu globalnym – pomiędzy „starym" a „nowym". Organizacje, ludzie, procesy, procedury*, Kraków: AGH Uczelniane Wydawnictwa Naukowo-Dydaktyczne, s. 401-407.
9. Piórkowska-Wojciechowska K. (2006), *Wybrane uwarunkowania psychologiczne kształtowania lojalności pracowniczej*, [w:] P. Płoszajski, G. Bełz (red.), *Wybory strategiczne firm. Nowe instrumenty analizy i wdrażania*, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa, s. 255-264.
10. Krupski R., Piórkowska-Wojciechowska K. (2006), *The adaptation as a basic category of strategic management*, Management, vol. 10, no. 1, Zielona Góra: Uniwersytet Zielonogórski, s. 71-78.
11. Piórkowska–Wojciechowska K. (2006), *Lojalność pracownicza w organizacjach międzynarodowych – studium przypadku*, [w:] Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, T. Listwan, S. A Witkowski (red.), *Sukces w zarządzaniu kadrami. Kapitał ludzki w organizacjach międzynarodowych*, Wrocław: Wyd. AE we Wrocławiu, s. 119-128.
12. Piórkowska–Wojciechowska K. (2006), *Elastyczność zatrudnienia w kontekście kształtowania lojalności pracowniczej*, [w:] J. Skalik (red.), *Zmiana warunkiem sukcesu. Dynamika zmian w organizacji – ewolucja czy rewolucja*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu nr 1141, Wrocław: Wydawnictwo AE we Wrocławiu, s. 265-271.
13. Piórkowska-Wojciechowska K. (2007), *Wpływ kultury organizacyjnej na kształtowanie lojalności pracowników*, [w:] K. Krzakiewicz (red.), *Kształtowanie procesu zmian w organizacjach*, Poznań: Wyd. AE w Poznaniu, s. 234-243.
14. Piórkowska–Wojciechowska K. (2007), *Rozwój pracowników w aspekcie kształtowania lojalności pracowniczej*, [w:] S. Lachiewicz (red.), *Zarządzanie rozwojem organizacji*, Łódź: Wyd. Politechniki Łódzkiej w Łodzi, s. 423-430.
15. Piórkowska–Wojciechowska K. (2007), *Wpływ procesu orientacji, socjalizacji i facylitacji społecznej na zmiany postaw i zachowań pracowniczych*, [w:] A. Potocki (red.), *Społeczne aspekty przeobrażeń organizacyjnych*, Warszawa: Difin, s. 98-105.

W trakcie studiów doktoranckich uczestniczyłam również aktywnie w **13** krajowych konferencjach naukowych.

Pod kierunkiem prof. zw. dra hab. inż. Rafała Krupskiego napisałam rozprawę doktorską pt. ***„Kształtowanie lojalności pracowniczej w przedsiębiorstwach"*** (niepublikowaną) o tytule zbieżnym z realizowanym projektem badawczym uzyskanym w procedurze konkursowej Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW) w ramach tzw. grantu promotorskiego [Decyzja z dnia 7.11.2006 r. nr 1594/H03/2006/31]. Badania na rzecz rozprawy doktorskiej były realizowane również w ramach projektu **„DR BEST – program stypendialny dla najlepszych doktorantów na Akademii Ekonomicznej"** finansowanego ze środków Działania 2.6. Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego w latach 2006-2007. Zaproponowany przeze mnie w dysertacji model kształtowania lojalności pracowniczej w przedsiębiorstwach został sprawdzony empirycznie. Dokonano oceny stanu kształtowania lojalności pracowniczej w przedsiębiorstwach w Polsce oraz zidentyfikowano ogólne, psychologiczne, kadrowe i organizacyjne parametry modelu.

Określono również przyczyny niezgodności pomiędzy praktycznym a modelowym kształtowaniem lojalności pracowniczej w przedsiębiorstwach.
Pracę doktorską obroniłam 3 lipca 2007 roku uzyskując tym samym stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu, nadany uchwałą Rady Wydziału Zarządzania, Informatyki i Finansów Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu z dnia 27 września 2007 roku.
Ze względu na konieczność intensywnej opieki nad dzieckiem, bezpośrednio po obronie rozprawy doktorskiej nie kontynuowałam pracy naukowej i nie podjęłam zatrudnienia na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu.
Natomiast **1 października 2008 roku** zostałam zatrudniona na stanowisku asystenta, a **1 października 2009 roku** na stanowisku adiunkta w Katedrze Strategii i Metod Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, kierowanej wówczas przez prof. zw. dra hab. inż. Rafała Krupskiego.
W okresie od 1 października 2008 roku do listopada 2017 roku (który stanowi, z przerwą na urlop macierzyński w 2010 roku, aktywny okres pracy naukowej) po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu, mogę wyróżnić obszary badawcze mieszczące się w subdyscyplinach zarządzanie strategiczne i metodologia nauk o zarządzaniu, tj. (rys. 5):



Rys. 5. Podstawowe obszary badawcze w perspektywie głównego przedmiotu badań i ich zasięgu czasowego (po uzyskaniu stopnia doktora)
Źródło: opracowanie własne.

Należy nadmienić, że linia graniczna pomiędzy wskazanymi obszarami badawczymi nie jest wyraźna i pewne zagadnienia przenikają się.

Obszar badawczy 1: ***Postawy, zachowania i inne zasoby niematerialne w kontekście strategicznym***

Moja praca naukowo – badawcza w zakresie pierwszego obszaru badawczego była kontynuacją zagadnień związanych z kształtowaniem postaw i zachowań pracowniczych, w tym lojalności pracowniczej. Zainteresowania naukowego wskazane w ramach tego obszaru zostały ukierunkowane na zgłębianie problemów związanych z postawami i zachowaniami uczestników organizacji (nie tylko pracowników, ale również menedżerów) i innych zasobów niematerialnych *per se* oraz w kontekście

strategicznym. Opracowania opublikowane w ramach tego obszaru badawczego ukazywały się w okresie 2008-2014. Spośród **10** publikacji, 4 były przygotowane we współautorstwie z prof. zw. dr hab. inż. Rafałem Krupskim. Odnosząc się do wątku lojalności pracowniczej wyrażonej wymiarem wewnętrznym (postawą) i zewnętrznym (zachowaniem), w oparciu o zarówno uzyskane wyniki badań w ramach pracy doktorskiej, jak i badania literaturowe po okresie pisania rozprawy, poczyniono konstatację, iż lojalność pracownicza jest zasobem strategicznym. Opracowano również strategię kształtowania lojalności pracowniczej, jako specyficznego, sytuacyjnego zasobu o charakterze strategicznym, w formie systemu UC zawierającego następujące elementy: lojalność pracownicza jako zasób wartościowy, sposób pozyskiwania zasobu – lojalność pracownicza, wizja, wyróżniające cechy lojalności pracowniczej, oczekiwane efekty kształtowania lojalności oraz umiejętności w zakresie kształtowania lojalności pracowniczej. Przeprowadzone badania literaturowe i empiryczne skłoniły do wnioskowania, że specyfika zasobu „lojalność" egzemplifikowana jest poprzez jej szczegółowe cechy, identyfikowalne zarówno dedukcyjnie, jak i indukcyjnie i poprzez które zasób ten może być kształtowany w ramach określonej strategii.

Pogłębiając zainteresowania nad postawami i zachowaniami jednostek w przedsiębiorstwach i rozszerzając je jednocześnie na kadrę zarządzającą, w 2011 roku przeprowadziłam badania pt. „*Postawy kierownicze w ujęciu strategicznym*", w ramach indywidualnej działalności naukowej związanej z rozwojem naukowym młodych naukowców (dotacja celowa MNiSW na prowadzenie w 2011 roku badań naukowych lub prac rozwojowych oraz zadań z nimi związanych służących rozwojowi młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich finansowanych w wewnętrznym trybie konkursowym; nr wewn. projektu ZIF/KSMZ-411/11/2012). Przeprowadzone badania skłoniły do wnioskowania, że postawy i zachowania menedżerskie, stanowią istotny niematerialny zasób przedsiębiorstwa. W tym samym roku uczestniczyłam w badaniach kierowanych przez prof. dra hab. inż. Rafała Krupskiego w ramach zarówno projektu badawczego finansowanego przez MNiSW (nr projektu N N115003938) pt. „*Orientacja zasobowa zarządzania strategicznego w badaniach empirycznych*", jak i podstawowej działalności statutowej pt. „*Problemy zarządzania strategicznego w ujęciu zasobowym*". W wyniku przeprowadzonych badań dotyczących pomiaru użyteczności zasobów zidentyfikowano problemy metodyczne związane z ewaluacją kategorii użyteczności oraz dokonano egzemplifikacji oceny użyteczności zasobu – lojalność pracownicza, którą to następnie umieszczono analitycznie w hierarchii istotności zasobów przedsiębiorstwa dla wykorzystywania okazji w otoczeniu.

Ponadto w 2012 roku przeprowadziłam badania empiryczne, dotyczące zarówno cech i poziomu lojalności menedżerskiej, jak i jej uwarunkowań. W celu upowszechnienia wyników badań empirycznych i niektórych treści teoretycznych, które prowadziłam wcześniej na potrzeby pracy doktorskiej posłużyłam się metodyką zastosowaną w badaniach będących przedmiotem rozprawy. Jednakże dodatkowo rozszerzyłam podejście nomotetyczne studiami przypadków. Badania te zostały przeprowadzone w ramach dotacji celowej MNiSW na prowadzenie w 2012 roku badań naukowych lub prac rozwojowych oraz zadań z nimi związanych służących rozwojowi młodych

trybie konkursowym pt. „*Uwarunkowania (kontekst) postaw i zachowań kierowniczych w ujęciu strategicznym*" (nr wewn. projektu ZIF/KSMZ-411/11/2012).

W obrębie omawianego obszaru badawczego znajdują się również opracowania podejmujące problematykę innych zasobów niematerialnych w kontekście strategicznym, tj.

- użyteczności wiedzy i jej roli dla innowacji oraz replikacji,
- menedżerskiego uczenia się i jego uwarunkowań,
- stresu zawodowego, którego kontrolowanie, w wyniku przeprowadzonych badań empirycznych, okazało się stanowić endogeniczną determinantę menedżerskiej lojalności,
- wartości jako socjopsychologicznej determinanty zachowań menedżerskich rozpatrywanych w perspektywie dialektycznej.

Bezpośrednim rezultatem prowadzonych przeze mnie pogłębionych badań dotyczących problematyki indywidualnych postaw i zachowań w przedsiębiorstwie, lojalności pracowniczej, lojalności menedżerskiej i innych zasobów niematerialnych – również w kontekście strategicznym - są następujące publikacje:

1. Krupski R., Piórkowska K. (2008), *The strategy of employee loyalty creation*, Management, vol. 12, no. 2, s. 14-21, Zielona Góra: Uniwersytet Zielonogórski.
2. Piórkowska K. (2009), *Postawy i zachowania pracownicze w kontekście strategicznym*, [w:] R. Krupski (red.), *Zarządzanie strategiczne. Problemy, kierunki badań*, Wałbrzych: Wydawnictwo WWSZiP, s. 271-282.
3. Krupski R., Piórkowska K. (2010), *Lojalność pracownicza jako zasób strategiczny. Próba operacjonalizacji strategicznej*, [w:] F. Bylok, A. Czarnecka, A. Słocińska (red.), *Człowiek – praca - organizacja. Wymiary socjologiczne, psychologiczne i zarządcze*, Częstochowa: Politechnika Częstochowska, s. 19-28.
4. Krupski R., Piórkowska K. (2011), *In a Matter of a Resources Usefulness Measure in Strategic Issues*, Management, vol. 15, no. 1, s. 39-46, Zielona Góra: Uniwersytet Zielonogórski.
5. Piórkowska K. (2012), *Managers' loyalty as an organizational resource in the strategic context*, Proceedings of the 13th International Conference MiC 2012: Managing Transformation with Creativity, Budapest: Corvinius University of Budapest, s. 1053-1066.
6. Krupski R., Piórkowska K. (2013), *Użyteczność wiedzy i innych zasobów niematerialnych dla innowacji i replikacji w badaniach empirycznych*, [w:] Prace Naukowe nr 298 Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, M. Moszkowicz, R. Kamiński, M. Wąsowicz (red.), *Budowa gospodarki opartej na wiedzy w Polsce – modele i doświadczenia*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 93-104.
7. Piórkowska K. (2013), *Uwarunkowania menedżerskiego uczenia się*, [w:] Prace Naukowe nr 310 Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, B. Olszewska, M. Czarnecki, E. Piwoni-Krzeszowska (red.), *Przedsiębiorstwo jako organizacja ucząca się*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 213-225.
8. Piórkowska K. (2013), *Determinants of managers' loyalty – research results*, Proceedings of the 14th International Conference, Management International Conference: Industry, Science and Policy Makers for Sustainable Future 2013, Slovenia: University of Primorska, s. 71-81.
9. Piórkowska K. (2014), *Managing occupational stress as one of endogenous determinants of manager's loyalty*, Global Business&Economics Anthology, vol. I, s. 178-189.
10. Piórkowska K. (2014), *Wartości jako socjopsychologiczna determinanta zachowań menedżerskich. Perspektywa dialektyczna*, Nauki o Zarządzaniu, nr 1(18), Wrocław: Wyd. UE we Wrocławiu, s. 50-62.

Zagadnienia pierwszego obszaru badawczego zostały przedyskutowane na **4 zagranicznych międzynarodowych konferencjach naukowych**[5] oraz były przedmiotem referatów przygotowanych na **3 konferencje ogólnopolskie**[6] i **1 konferencję międzynarodową** (z językiem wiodącym – językiem polskim)[7].

Obszar badawczy 2: *Strategie behawioralne, behawioralny nurt nauk o zarządzaniu, elastyczność, adaptacyjność i przedsiębiorczość strategiczna*

Zainteresowania naukowo-badawcze w obszarze pierwszym dotyczącym postaw, zachowań i innych zasobów niematerialnych w kontekście strategicznym ewoluowały w kierunku strategii menedżerskich, strategii behawioralnych i behawioralnego nurtu zarządzania strategicznego z uwzględnieniem elastyczności, adaptacyjności i przedsiębiorczości strategicznej. Opracowania opublikowane w ramach tego obszaru badawczego, w tym w dużym stopniu o zasięgu międzynarodowym, ukazywały się w okresie 2009-2017. Spośród **22** publikacji, dwie zostały przygotowane we współautorstwie, tj. jedna z prof. dr hab. Ewą Stańczyk-Hugiet (w pracy tej dokonano uporządkowania logik badawczych podejścia behawioralnego, ekonomii ewolucyjnej i organizacyjnej ewolucji w przekroju poziomu i jednostki analizy, kluczowych założeń, podejść metodycznych, kluczowych konstruktów oraz teoretycznego ugruntowania) i jedna z dr Katarzyną Olejczyk-Kitą (w publikacji tej przeprowadzono rozważania w zakresie turbulencji jako cechy kontekstu współczesnego zarządzania, elastycznych zachowań organizacji oraz postaw i zachowań przedsiębiorczych na poziomie jednostki i całej organizacji).

W 2013 roku przeprowadziłam badania pt. „*Wymiary i determinanty strategii behawioralnych*", finansowane z dotacji celowej MNiSW na prowadzenie w 2013 roku

---

[5][1] The 13th International Conference MiC 2012: Managing Transformation with Creativity (22-24.11.2012, Budapeszt). Referat pt. *Managers' loyalty as an organizational resource in the strategic context.*

[2] The 14th International Conference, Management International Conference: Industry, Science and Policy Makers for Sustainable Future 2013 (21-23.11.2013, Koper). Referat pt. *Determinants of managers' loyalty – research results.*

[3] The 23rd Business & Economics Society International Conference (15-18.01.2014, Abu Dhabi). Referat pt. *Managing occupational stress as one of endogenous determinants of manager's loyalty.*

[4] The 25th conference Business&Economics Society International Conference (10-13.01. 2015, Las Vegas, USA). Referat pt. *Realizing psychological contract as the endogenous determinant of manager's loyalty* oraz *Monitoring emotional involvement and occupational burnout as the endogenous determinant of manager's loyalty.*

[6][1] XI Konferencja Naukowa „Zarządzanie strategiczne. Problemy, kierunki badań" (27-28.03.2009, WWSZiP, Wałbrzych). Referat pt. *Postawy i zachowania pracownicze w kontekście strategicznym.*

[2] Konferencja Naukowa „Wiedza w gospodarce i gospodarka oparta na wiedzy. Innowacje w gospodarce opartej na wiedzy" (Politechnika Wrocławska, UE we Wrocławiu, Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego, 16-18.04.2013, Lwówek Śląski). Referat pt. *Użyteczność wiedzy i innych zasobów niematerialnych dla innowacji i replikacji w badaniach empirycznych.*

[3] Konferencja Naukowa pt. „Przedsiębiorstwo jako organizacja ucząca się" (UE we Wrocławiu, 10-11.10.2013, Wrocław). Referat pt. *Uwarunkowania menedżerskiego uczenia się.*

[7] Międzynarodowa Konferencja „Człowiek, Praca, Organizacja – Humanizacja Pracy a Współczesne Trendy w Zarządzaniu" (Politechnika Częstochowska, 17-18.06.2010, Koszęcin). Referat pt. *Lojalność pracownicza jako zasób strategiczny. Próba operacjonalizacji strategicznej.*

badań naukowych lub prac rozwojowych oraz zadań z nimi związanych służących rozwojowi młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich finansowanych w wewnętrznym trybie konkursowym (nr wewn. projektu ZIF/KSMZ-411/11/2012) i stanowiące kontynuację badań w ramach dotacji celowej przyznanej w 2012 roku. W ramach projektu zapoznano się z dotychczasowym dorobkiem literaturowym w zakresie strategii behawioralnych, wymiarów strategii behawioralnych i ich uwarunkowań oraz zidentyfikowano wybrane wymiary i determinanty strategii behawioralnych badanych przedsiębiorstw (przede wszystkim dotyczące socjopsychologicznych zjawisk), między innymi na przykładzie postawy społecznej: lojalność menedżerska. Dokonano również egzemplifikacji strategii behawioralnych na podstawie trzech przedsiębiorstw w Polsce (18 menedżerów) z następujących sektorów: budownictwa (6 menedżerów), komercyjnego sektora edukacyjnego (6 menedżerów) i komercyjnego sektora medycznego (6 menedżerów). Zidentyfikowane w ramach przeprowadzonego postępowania badawczego luki skłoniły mnie do przeprowadzenia pogłębionych badań w obszarze strategii behawioralnych. W latach 2013-2017 byłam kierownikiem i jednocześnie jedynym wykonawcą projektu badawczego pt. „*Model spójności postaw i celów menedżerskich ze strategiami przedsiębiorstw. Strategie behawioralne*" (nr projektu 2012/05/D/HS4/01317), finansowanego przez **Narodowe Centrum Nauki**. Badania przeprowadziłam w sektorze o dużej zmienności, wysokiej dynamice rozwoju i natężeniu konkurencji, a mianowicie w sektorze prywatnej opieki medycznej. Funkcjonowanie przedsiębiorstw w takim otoczeniu determinuje w znacznym stopniu charakter realizowanych przez przedsiębiorstwa strategii. Badania właściwe przeprowadziłam na próbie 292 przedsiębiorstw. Do najważniejszych osiągnięć zrealizowanego projektu badawczego mogę zaliczyć:

[1] zinwentaryzowanie dotychczasowych osiągnięć badawczych w zakresie konceptualizacji konstruktu „strategia behawioralna:

- na podstawie studiów literatury przyjęto następującą ontologię konstruktu „strategia behawioralna": przesłanką koncepcji strategii behawioralnej jest inkorporacja założeń dotyczących ludzkiego poznania i społecznych zachowań do obszaru zarządzania strategicznego celem jego wzbogacenia zarówno o teoretyczne rozważania, jak i badania empiryczne (m.in. (Powel i in. 2011));
- zakwalifikowano dany konstrukt do kategorii pojęciowej: mikrofundamenty zarządzania strategicznego (m.in. Abel i in. 2005; Felin i Foss 2005, 2006, 2009; Foss 2010; Gavetti 2005; Teece 2007; Wrona i in. 2013), realizując tym samym postulat badaczy odnośnie niwelowania fragmentaryzacji zarządzania strategicznego i uwzględniania w badaniach empirycznych tego obszaru również poziomu jednostki (m.in. Hambrick 2004);
- w badaniach własnych przyjęto następującą ogólną charakterystykę pojęcia „strategia behawioralna": implikowany postawą, poznawczymi i behawioralnymi aspektami, sposób zachowania menedżerów wpływający na decyzje menedżerskie w zakresie formułowania i realizacji strategii przedsiębiorstw oraz na zdolność adaptowania się do warunków otoczenia;

[2] dokonanie konceptualizacji wymiarów modelu konstytuującego konstrukt „strategia behawioralna", tj. menedżerskich postaw takich jak: konformizm - non i anty-

konformizm; proaktywność - reaktywność (indyferentyzm); indywidualna adaptacyjność (postawa i działanie); indywidualizm – kolektywizm; kreatywność – reproduktywność;

[3] dokonanie konceptualizacji uwarunkowań modelu konstytuującego konstrukt „strategia behawioralna", tj.

- uwarunkowań behawioralnych takich jak (a) menedżerskie zdolności adaptacyjne (*managerial adaptive capabilities*) – stanowiące również element uwarunkowań kognitywnych oraz (b) wybrane elementy poznawcze ekonomii behawioralnej: tworzenie się i modyfikowanie nawyków zachowań, heurystyki zachowań,
- uwarunkowań poznawczych takich jak (a) myślenie heurystyczne - myślenie konwergentne; (b) zdolności kognitywne (*cognitive capabilities*) w kontekście uważności (*mindfulness*) oraz (c) mentalne reprezentacje (ujawniane w modelach mentalnych);

[4]przeprowadzenie własnych badań empirycznych, tj.

- w pierwszym etapie badań zbadano rodzaje strategii przedsiębiorstw, w zależności od charakteru dostosowywania się do warunków otoczenia, z uwzględnieniem potencjalnych wymiarów strategii behawioralnych (lecz tutaj na poziomie organizacyjnym – a nie jednostki – menedżera). Narzędziem bazowym był kwestionariusz ankiety zawierający charakterystyki strategii opracowanych przez Miles'a i in. (1978) i rekonstruowanych metodycznie przez późniejszych badaczy (m.in. Conant i in. 1990; Desarbo i in. 2005; Hitt i in. 2001; Murray i in. 2002; Snow i Hrebiniak 1980). To narzędzie służyło zbadaniu strategii w oparciu o konkretne charakterystyki. Wspomagającą technikę stanowiła analiza dokumentacji. Jednocześnie badanie to było wspomagane wywiadem ustrukturowanym w celu uchwycenia percepcji menedżerów (ich własnych reprezentacji mentalnych)

  w zakresie realizowanej strategii;
- w badaniach wstępnych (wprowadzających, testujących) drugiego etapu badań empirycznych w wyselekcjonowanej grupie respondentów (164 właścicieli mikroprzedsiębiorstw w Polsce) zbadano wyselekcjonowane konstrukty, tj. kreatywność *vs* reproduktywność oraz myślenie heurystyczne *vs* konwergentne z zastosowaniem narzędzia pt. „*Kwestionariusz kreatywnego zachowania*" autorstwa R. Popka,
- w drugim etapie badań zbadano determinanty strategii przedsiębiorstw na poziomie jednostki w perspektywie wymiarów modelu, tj. wybranych menedżerskich postaw takich jak: konformizm - non i anty-konformizm; proaktywność - reaktywność (indyferentyzm); indywidualizm – kolektywizm; kreatywność – reproduktywność. Narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety zbudowany na podstawie istniejących zwalidowanych skal mierzących badane charakterystyki menedżerów. Zbadano również poznawcze i behawioralne uwarunkowania strategii behawioralnych. Narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety (badanie myślenia heurystycznego/konwergentnego) oraz kwestionariusz wywiadu (badanie reprezentacji mentalnych oraz nawyków);

- empiryczne sprawdzenie modelu spójności postaw menedżerskich ze strategiami badanych przedsiębiorstw (w części nomotetycznej postępowania badawczego);
- zidentyfikowanie i opisanie przyczyny rozbieżności w percepcji strategii;
- zidentyfikowanie przyszłych kierunków badań, tj. dotyczących przede wszystkim wyjaśnienia koncepcji mikrofundamentów w zarządzaniu strategicznym.

Rozpatrując podstawowe rezultaty badawcze projektu badawczego można skonstatować, iż odnosząc się do charakteru strategii badanych przedsiębiorstw według nomenklatury Milesa i in. (1978) z zastosowaniem kwestionariusza ankiety, w większości badanych przedsiębiorstw dominującymi typami strategicznymi są strategia proaktywna (145 wskazań) i analityczna (88 wskazań). Natomiast analiza dokumentacji i zachowań przedsiębiorstw w latach 2013-2017 nie potwierdziła tego rezultatu, sugerując wynik raczej odwrotny – strategia analityczna (136 przedsiębiorstw) i strategia proaktywna (74 przedsiębiorstw). Zidentyfikowaną wskutek przeprowadzonych wywiadów przyczyną rozbieżności pomiędzy charakterem realnych zachowań badanych przedsiębiorstw a tych postrzeganych przez menedżerów są ich reprezentacje (modele) mentalne dotyczące percepcji zachowań strategicznych przedsiębiorstw w otoczeniu, a także menedżerskie nawyki. Reprezentacje mentalne oraz nawyki menedżerów wpływają dodatkowo na zarówno poznawcze, jak i behawioralne uwarunkowania strategii behawioralnych, które z kolei wpływają na zależność pomiędzy indywidualnymi charakterystykami menedżerów a zachowaniami strategicznymi przedsiębiorstw. W wyniku przeprowadzonych badań *explicite* stwierdzono, iż występują dywergencja oraz napięcia poznawcze pomiędzy dominującymi mentalnymi reprezentacjami menedżerów na temat zachowań strategicznych przedsiębiorstw i nawykami menedżerskimi a faktualnymi wyborami strategicznymi (w odniesieniu do rozwoju, relacji z otoczeniem, sposobu konkurowania) determinującymi konkretne typy zachowań strategicznych (proaktywne, reaktywne, defensywne, analityczne). Zweryfikowane zależności przedstawione w modelu konceptualnym potwierdziły większość sformułowanych propozycji i hipotez badawczych. Generalnie rzecz ujmując na wszystkie 4 typy zachowań strategicznych przedsiębiorstw istotny wpływ wywierają proaktywność – reaktywność oraz kreatywność – reproduktywność. Konformizm – non/antykonformizm nie oddziałuje jedynie na strategię analityczną. Z kolei indywidualizm-kolektywizm wywiera jedynie wpływ na strategię proaktywną i reaktywną. Zdolność adaptacyjna menedżerów, ich uważność oraz myślenie heurystyczne stanowią zmienne moderujące niektórych badanych zależności głównych. Natomiast myślenie heurystyczne i uważność stanowią jednocześnie determinanty zdolności adaptacyjnej.

Bezpośrednim rezultatem prowadzonych przeze mnie badań dotyczących problematyki strategii behawioralnych - są następujące publikacje naukowe:

1. Piórkowska K. (2009), *Uwarunkowania sukcesu strategii menedżerskich*, [w:] *Systemowe uwarunkowania sukcesu organizacji*, Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego nr 2/2, Wydawnictwo Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego i Fundacji Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Sopot 2009, s. 589-593.
2. Piórkowska K. (2013), *Strategia behawioralna wyznacznikiem sukcesu organizacji?*, Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance, vol. 11, no. 4, part 2, s. 321-329.

3. Piórkowska K. (2014), *Socjopsychologiczne uwarunkowania decyzji menedżerskich w ujęciu dialektycznym – kontekst cech osobowościowych i właściwości temperamentu*, [w:] Prace Naukowe UE we Wrocławiu nr 359, G. Bełz, J. Kacała (red.), *Zmiana warunkiem sukcesu Doskonałość w kształtowaniu konkurencyjności przedsiębiorstw*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 256-267.
4. Piórkowska K. (2014), *Kapitał ludzki w organizacji z perspektywy menedżerskich postaw społecznych*, [w:] Prace Naukowe UE nr 349, M. Stor, T. Listwan (red.), *Sukces w zarządzaniu kadrami. Różnorodność w zarządzaniu kapitałem ludzkim – podejścia, metody, narzędzia. Problemy zarządczo-ekonomiczne*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 325-336.
5. Piórkowska K. (2015), *Strategia behawioralna stymulantem rozwoju regionalnego – kontekst jednostek samorządu terytorialnego*, Przedsiębiorczość i zarządzanie, tom XVI, zeszyt 5, część 1 (Rola zarządzania projektami i procesami w budowaniu przewagi konkurencyjnej w wymiarze lokalnym i regionalnym), Łódź: Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk, s. 59-73.
6. Piórkowska K. (2015), *Koncepcja resilience z perspektywy proaktywnych strategii behawioralnych*, Marketing i Rynek, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne SA, nr 5 [CD], s. 808-824.
7. Piórkowska K. (2015), *Cognitive Psychology as the Background of Behavioural Strategies: Prolegomena on Theoretical Underpinnings*, The European Conference on the Social Sciences 2015, Brighton, United Kingdom, Official Conference Proceedings, The International Academic Forum (IAFOR), s. 221-234.
8. Piórkowska K. (2015), *Cognitive-Characterological Traits of the Self-Employed: the Exemplification from Poland*, Social Sciences, no. 3(89), s. 64-82.
9. Piórkowska K. (2016), *Wybrane menedżerskie postawy społeczne w ujęciu dualnym*, [w:] Prace Naukowe UE we Wrocławiu nr 422, *Zasoby organizacji. Zagadnienia epistemologiczne i metodologiczne*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 193-209.
10. Piórkowska K. (2016), *Architektura społecznych zachowań. Stan wiedzy w świetle teorii spójności*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 267, Katowice: UE w Katowicach, s. 128-145.
11. Piórkowska K. (2017), *Behavioural economics or behavioural strategies: what came first? In search of behavioural strategies background*, International Journal of Contemporary Management, nr 2, artykuł przyjęty do druku.

Opisane zagadnienia badawcze zakorzenione są między innymi w behawioralnym nurcie zarządzania strategicznego, czemu dały wyraz dwie następujące publikacje:

12. Piórkowska K. (2012), *A behavioural approach to strategy management: main dimensions*, Selected Papers, The 7th International Scientific Conference 'Business and Management 2012', vol. 1, Ieva Medidute (red.), s. 443-450.
13. Piórkowska K., Stańczyk-Hugiet E. (2017), *Evolutionary Economics, Organizational Evolution, and Behavioural Approach: In Search of Commonalities*, Special issue on *The Evolutionary Perspective and Behavioural Approach: The State of the Art, Possibilities and Constraints*, K. Piórkowska, E. Stańczyk-Hugiet (eds.), International Journal of Economics and Business Research, vol. 14, no. 3/4, s. 237-253.

Koncepcja strategii behawioralnej koncentruje się na orientacji na jednostce (kadrze zarządzającej) i wnętrzu przedsiębiorstwa (przede wszystkim strategii). Drugi nurt ulokowany w perspektywie mikroanalizy w zarządzaniu strategicznym (w której poziom jednostki (menedżera) to podstawowe źródło wyjaśniania zjawisk organizacyjnych) stanowi program badawczy mikrofundamentów. Program ten odnosi się do zjawisk lokowanych nie tylko we wnętrzu przedsiębiorstwa, ale również w jego otoczeniu. Stąd część publikacji dotyczących problematyki strategii behawioralnych, zwłaszcza tych, które odnoszą się w jakimś stopniu do zjawisk na poziomie całej

organizacji, takich jak: uważność, adaptacyjność, elastyczność, przedsiębiorczość organizacyjna, czy rutyny organizacyjne, stanowi pomost pomiędzy omawianym obszarem badawczym, a obszarem badawczym dotyczącym *stricte* mikrofundamentów w naukach o zarządzaniu. Do publikacji tych mogę zaliczyć następujące pozycje:

14. Piórkowska K. (2009), *Charakter postaw i zachowań pracowniczych w warunkach turbulencji otoczenia*, [w:] A. Potocki (red.), *Globalizacja a społeczne aspekty przeobrażeń i zmian organizacyjnych*, Warszawa: Wydawnictwo Difin, s. 164-172.
15. Piórkowska K., Olejczyk – Kita K. (2009), *Przedsiębiorczość organizacyjna odpowiedzią na turbulencję otoczenia*, [w:] *Zarządzanie organizacjami w warunkach konkurencyjnej gospodarki*, S. Lachiewicz, A. Zakrzewska-Bielawska (red.), Łódź: Politechnika Łódzka, s. 34-44.
16. Piórkowska K. (2009), *Przedsiębiorczość organizacyjna w warunkach konkurencji*, [w:] *Czynniki i źródła przewagi konkurencyjnej*, M. Juchniewicz (red.), Olsztyn: Uniwersytet Wamińsko-Mazurki w Olsztynie, s. 81-88.
17. Piórkowska K. (2015), *Konwergencja perspektyw zdolności adaptacyjnych organizacji. Implikacja zachowań adaptacyjnych jednostki*, Marketing i Rynek, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne SA, nr 9/2015 [CD], s. 485-498.
18. Piórkowska K. (2016), *Behavioural Strategy. The Context of Mindfulness*, Przegląd Organizacji, nr 4, s. 60-67.
19. Piórkowska K. (2016), *Behavioural strategy: Adaptability context*, Management, Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, vol. 20(1), s. 256-276.
20. Piórkowska K. (2017a), *Habits: Theoretical Foundations and a Conceptual Framework on a Managerial Trap and Chance*, International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering, vol. 11, no. 1, s. 94-101.
21. Piórkowska K. (2017b), *Organizational Adaptive Performance and Managerial Proactive Orientation Bottom-Up Effects: A Research Proposal*, Proceedings of the 29th International Business Information Management Association Conference, Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020: From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth, K.S. Soliman (ed.), 3-4 May 2017, Vienna, Austria, s. 110-116.
22. Piórkowska K. (2017c), *A dynamic context of behavioural strategy: managerial cognitive capabilities and organizational adaptive performance*, Nauki o zarządzaniu. Management Sciences, nr 1(30), s. 24-30.

Rezultaty prowadzonych badań teoretyczno-konceptualnych i empirycznych drugiego obszaru badawczego, przedstawione we wskazanych opracowaniach naukowych, zostały przeze mnie przedyskutowane zarówno na **11 konferencjach międzynarodowych**[8], w tym konferencji z ramienia stowarzyszeń o uznanej renomie,

[8][1] The 7th International Scientific Conference Business and Management (10-11.05.2012, Wilno). Referat pt. *A behavioural approach to strategy management: main dimensions.*
[2] The 22nd Business & Economics Society International Conference (6-9.07.2013, Monako). Referat pt. *Managers' decisions in the context of environmental factors and behavioural strategies.*
[3] The 24th Business & Economics Society International Conference (6-9.07.2014, Florencja). Referat pt. *Behavioral strategies as micro-foundations in strategic management.*
[4] The 15th Annual European Academy of Management (EURAM) Conference 2015 "Uncertainty is a great opportunity" (17-19.06.2015, Warszawa). Referat pt. *Behavioural economics' background of behavioural strategies.*
[5] The 16th Management International Conference MIC 2015 „Managing Sustainable Growth" (28-30.05.2015 Portorož). Referat pt. *Mental models. Behavioural strategies and micro-foundations' perspective.*
[6] The 27th Business&Economics Society International Conference (6-8.07.2015, Albufeira). Referat pt. *Social Psychology as the Background Field of Behavioral Strategies Concept.*
[7] The 3rd European Conference on the Social Sciences (ECSS2015) (9-12.07.2015, Brighton). Referat pt. *Cognitive psychology as the background of behavioural strategies.*

takich jak: *Strategic Management Society*, *European Academy of Management*, *British Academy of Management*, jak i w ramach uczestnictwa w **13 konferencjach ogólnopolskich**[9] i **1 konferencji międzynarodowej** z językiem wiodącym – j. polski[10].

---

[8] The 30th Annual British Academy of Management (BAM) Conference 2016, "Thriving in Turbulent Times" (6-8.09.2016, Newcastle). Referat pt. *A dynamic context of behavioural strategy: managerial cognitive capabilities and organizational adaptive performance.*
[9] The 36th Annual Strategic Management Society (SMS) Conference (17-20.09.2016, Berlin). Referat pt. *Cognitive frames and mental models. Towards the reconciliation of managerial decision-making and stakeholders interests*[8]. **Zmodyfikowana wersja referatu zaprezentowanego podczas tej konferencji została przeze mnie złożona w formie artykułu do czasopisma Kybernetes znajdującego się w bazie JCR (2016 IF = 0,811), przeszła fazę selekcji, została zrecenzowana i jest obecnie na etapie prac związanych z "*major revision*".**
[10] The 19th International Conference on Management and Behavioral Sciences (19-20.01.2017, Londyn). Referat pt. *Habits: Theoretical Foundations and a Conceptual Framework on a Managerial Trap and Chance.*
[11] The 29th International Business Information Management Association Conference, Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020: From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth (3-4.05.2017, Wiedeń). Referat pt. *Organizational adaptive performance and managerial proactive orientation bottom-up effects: a research proposal.*
[9][1] III Ogólnopolska Konferencja Naukowa z cyklu „Zarządzanie rozwojem organizacji" pt. „Współpraca i konkurencyjność jako determinanty rozwoju współczesnych przedsiębiorstw" (Politechnika Łódzka, 27-29.05.2009, Zalew Chańcza). Referat we współautorstwie pt. *Przedsiębiorczość organizacyjna odpowiedzią na turbulencję otoczenia.*
[2] Konferencja Naukowa „Sukces organizacji – przejawy i uwarunkowania" (Uniwersytet Gdański, 10-12.09.2009, Gdańsk).Referat pt. *Uwarunkowania sukcesu strategii menedżerskich.*
[3] Konferencja Naukowa „Sukces organizacji – przejawy i uwarunkowania" (Uniwersytet Gdański, 12-14.09.2013, Gniewino). Referat pt. *Strategia behawioralna wyznacznikiem sukcesu organizacji?.*
[4] XVI Ogólnopolska Konferencja Naukowa Zmiana Warunkiem Sukcesu 2013 pt. „Doskonałość w kształtowaniu konkurencyjności przedsiębiorstw" (UE we Wrocławiu, 24-26.11.2013, Wojanów). Referat pt. *Socjopsychologiczne uwarunkowania decyzji menedżerskich w ujęciu dialektycznym – kontekst cech osobowościowych i właściwości temperamentu.*
[5] I Ogólnopolska Konferencja pt. „Rola zarządzania projektami i procesami we wspieraniu rozwoju lokalnego oraz regionalnego" (SAN, Urząd Miasta Radomska, 05.06.2014, Radomsko). Referat pt. *Strategia behawioralna stymulantem rozwoju regionalnego – kontekst jednostek samorządu terytorialnego.*
[6] Konferencja Sukces w zarządzaniu kadrami. Różnorodność kapitału ludzkiego – podejścia, metody, narzędzia (UE we Wrocławiu, Uniwersytet Wrocławski, 22-23.09.2014, Wrocław). Referat pt. *Kapitał ludzki w organizacji z perspektywy menedżerskich postaw społecznych.*
[7] VIII Ogólnopolska Konferencja Naukowa z cyklu Zarządzanie rozwojem organizacji pt. „Od kryzysu do sukcesu w biznesie" (Politechnika Łódzka, 27-29.05.2015, Busko Zdrój). Referat pt. *Koncepcja resilience z perspektywy proaktywnych strategii behawioralnych.*
[8] III Konferencja Naukowa z cyklu Wybory strategiczne w przedsiębiorstwach pt. „Wybory strategiczne w warunkach niepewności" (UE w Poznaniu, 14-15.10.2015, Poznań). Referat pt. *Konwergencja perspektyw zdolności adaptacyjnych organizacji. Implikacja zachowań adaptacyjnych jednostki.*
[9] VI Konferencja Naukowa „Funkcjonowanie współczesnych przedsiębiorstw – nowe trendy w zarządzaniu i marketingu" (WSB w Gdańsku, 22-23.10.2015, Gdańsk). Referat pt. *Cognitive-Characterological Traits of the Self- Employed: the Exemplification from Poland.*
[10] Konferencja Naukowa „Przedsiębiorstwo XXI wieku. Doświadczenia i perspektywy zarządzania" (UE w Katowicach, 01.12.2015, Katowice). Referat pt. *Architektura społecznych zachowań. Stan wiedzy w świetle teorii spójności.*
[11] IV Kongres Nauk o Zarządzaniu pt. „Inspiracje i innowacyjność nauk o zarządzaniu" (TNOiK, 31.03-01.04.2016, Warszawa). Referat pt. *Behavioural strategy: The Context of Mindfulness.*
[12] XVI Konferencja Naukowa pt. „Nowoczesne Zarządzanie Przedsiębiorstwem" (Uniwersytet Zielonogórski, 23-24.05.2016, Dwór Kolesin). Referat pt. *Behavioural strategy: Adaptability context.*

Jedna ze wskazanych powyżej prac naukowych (Piórkowska 2017b) **znajduje się w bazie Web of Science** w postaci recenzowanych materiałów konferencyjnych.

Obszar badawczy 3: *Mikrofundamenty w naukach o zarządzaniu*

Rezultaty prowadzonych przeze mnie badań konceptualnych i empirycznych skłoniły mnie ku konstatacji, iż koncepcja mikrofundamentów spaja epistemologicznie i metodologicznie wszystkie zagadnienia będące przedmiotem moich dotychczasowych wysiłków badawczych. Dlatego też kierunki przyszłych badań zidentyfikowane w końcowej fazie realizacji projektu badawczego pt. „*Model spójności postaw i celów menedżerskich ze strategiami przedsiębiorstw. Strategie behawioralne*" dotyczyły rekomendacji wypełnienia luki badawczej związanej z wyjaśnieniem pól znaczeniowych mikrofundamentów w naukach zarządzaniu, obszarów ich eksploracji oraz metodologii badań właściwej analizom mikrofundamentalnym. Moje prace naukowe w obszarze mikrofundamentów w naukach o zarządzaniu zostały opublikowane w latach 2014-2017 w ramach zarówno realizacji własnego projektu badawczego związanego ze strategiami behawioralnymi, jak i podstawowej działalności statutowej w zakresie tematu pt. „*Mikrofundamenty w zarządzaniu strategicznym*". Spośród **6** publikacji, 1 powstała we współautorstwie z prof. zw. dr. hab. inż. Rafałem Krupskim i dr inż. Aleksandrą Sus i jest efektem połączenia zainteresowań badawczych wszystkich współautorów, tj. odnosi się do zależności pomiędzy socjopsychologicznymi charakterystykami menedżera (*notabene* mikrofundamentami) i endogenicznym rozwojem przedsiębiorstw (wątek badawczy stanowiący zagadnienie mojego projektu badawczego) wspomaganej zmienną mediacyjną w postaci zdolności menedżera do poszukiwania i wykorzystywania okazji w otoczeniu (wątek badawczy prof. zw. dra hab. inż. Rafała Krupskiego). W opracowaniu zaproponowano, że zdolność ta może być wspierana poprzez implementację podejścia opcji realnych w przedsiębiorstwach (wątek badawczy dr inż. Aleksandry Sus). **Praca ta została opublikowana w czasopiśmie znajdującym się w bazie JCR** – Argumenta Oeconomica.

Jednakże za kluczowe opracowania naukowe w omawianym obszarze uznaję dwie prace. Po pierwsze, publikację z 2014 r. (przygotowaną na Konferencję Naukową pt. „*Zarządzanie strategiczne. Rozwój koncepcji i metod*" zorganizowaną przez Wałbrzyską Wyższą Szkołę Zarządzania i Przedsiębiorczości, pod patronatem prof. zw. dra hab. inż. Rafała Krupskiego), która to stanowi pierwsze w Polsce opracowanie naukowe dotyczące koncepcji mikrofundamentów w zarządzaniu strategicznym (równolegle w tym samym zbiorze prac naukowych pojawiła się publikacja dr Moniki Kulikowskiej-Pawlak i prof. zw. dra hab. Mariusza Bratnickiego dotycząca politykowania organizacyjnego z perspektywy koncepcji mikrofundamentów) i przedstawia zasadność prowadzenia badań naukowych w tej logice badawczej. Po drugie - monografię

---

[13] Ogólnopolska Konferencja Szkoła Letnia Zarządzania pt. „W świecie paradoksów i paradygmatów zarządzania" (UE we Wrocławiu, 8-10.06.2016, Kudowa-Zdrój). Referat pt. *Wybrane menedżerskie postawy społeczne w ujęciu dualnym.*

[10]II Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Przeobrażenia i zmiany w organizacjach w warunkach globalizacji"(UE w Krakowie, 15-17.09.2009, Zakopane). Referat pt. *Charakter postaw i zachowań pracowniczych w warunkach turbulencji otoczenia.*

wskazaną jako główne osiągnięcie naukowe opisane w punkcie 3. autoreferatu, w której znalazła swój wyraz realizacja kierunków badawczych zidentyfikowanych w projekcie badawczym pt. „*Model spójności postaw i celów menedżerskich ze strategiami przedsiębiorstw. Strategie behawioralne*":

1. Piórkowska K. (2014), *Micro-foundations w teorii zarządzania strategicznego – czy to tylko retoryka?*, Prace Naukowe Wałbrzyskiej Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości, *Zarządzanie strategiczne. Rozwój koncepcji i metod*, R. Krupski (red.), t. 27, (2), Wałbrzych: WWSZiP, s. 129-137.
2. Piórkowska K. (2017), *Złożoność przywództwa strategicznego w perspektywie mikrofundamentów w zarządzaniu strategicznym*, Monografie i Opracowania nr 272 Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław, ISBN 978-83-7695-675-6, 378 stron.

Prowadzenie badań w zakresie mikrofundamentów wymaga zarówno teoretyczno-konceptualnych, jak i empirycznych analiz prowadzonych na więcej niż jednym poziomie analizy – tzw. badań wielopoziomowych, ukazujących zależność zjawisk na poziomie całej organizacji od zjawisk występujących na niższych poziomach epistemicznych, tj. jednostki i zespołu. Zagadnienia z tym związane zasygnalizowałam w opracowaniach naukowych dotyczących wpływu kreatywności, przywództwa czy socjo-psychologicznych charakterystyk menedżerskich (zjawisk na poziomie indywidualnym) na zjawiska występujące na poziomie całej organizacji, takich jak na przykład: innowacyjność organizacyjna, kreatywność organizacyjna czy też endogeniczny rozwój przedsiębiorstwa:

3. Piórkowska K. (2016a), *Creativity, Ambidextrous Leadership and Innovative Performance: A Multi-Level Conceptual Framework*, Proceedings of The 27th International Business Information Management Association Conference: Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: *From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth*, K.S. Soliman (red.), International Business Information Management Association (IBIMA), Milan, Italy, s. 3316-3322.
4. Piórkowska K. (2016b), *Ontological, epistemological and methodological taxonomy of creativity phenomenon research – call for path forward*, Journal of Economics and Management, vol. 25(3), Katowice: Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, s. 97-108.
5. Piórkowska K. (2017), *The Multi-level Homologous Logic and Prospective Research Concept on the Effects of Creativity and Ambidextrous Leadership on Innovative Performance*, Journal of Management Research, vol. 9, no. 2, s. 113-138.
6. Krupski R., Piórkowska K., Sus A. (2017), *Organizational endogenous development: the micro-foundations, opportunities and real options perspective*, Argumenta Oeconomica, nr 1(38), s. 63-97.

Jedna praca naukowa, spośród wskazanych w omawianym obszarze badawczym, tj. (Piórkowska 2016a) **znajduje się w bazie Web of Science** w postaci recenzowanych materiałów konferencyjnych. Rozważania przedstawione w tym obszarze badawczym były przedmiotem dyskusji na **2 zagranicznych konferencjach międzynarodowych**[11] oraz na **2 konferencjach ogólnopolskich**[12]**:**

---

[11][1] The 27th International Business Information Management Association Conference: Innovation Management and Education Excellence Vision 2020 (4-5.05.2016, Mediolan). Referat pt. *Creativity, Ambidextrous Leadership and Innovative Performance: A Multi-Level Conceptual Framework*.
[2] The 29th Business&Economics Society International Conference (6-9.07.2016, Ljubljana). Referat pt. *The multi-level logic and prospective research concept on the effects of creativity and*

Natomiast badania empiryczne uwzględniające analizę mikrofundamentalną z zastosowaniem badania wielopoziomowego, przeprowadziłam w odniesieniu do wpływu złożoności przywództwa strategicznego na strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa. Postępowanie to oraz jego rezultaty ukazałam w monografii habilitacyjnej.

Obszar badawczy 4: *Ewolucyjny nurt nauk o zarządzaniu*

Moje zaangażowanie badawcze w badania nad mikropoziomem analizy w zarządzaniu strategicznym nie jest tożsame z kontestowaniem znaczenia zjawisk na poziomie całej organizacji. Wręcz przeciwnie - koncepcja mikrofundamentów jako kluczowy nurt moich dociekań naukowych odnosi się również do zjawisk kolektywnych i wyjaśnia właśnie takie (na przykład adaptacyjność organizacyjną) za pomocą zjawisk na niższych poziomach poznawczych. Dlatego też obszar badawczy związany z ewolucyjnym nurtem nauk o zarządzaniu, a *de facto* z wyjaśnianiem zmian dostosowawczych przedsiębiorstw logiką organizacyjnej ewolucji, uznaję za bardzo istotny dla mojego rozwoju naukowego. Przy tym wiąże się to z doskonaleniem nie tylko warsztatu badawczego, ale również umiejętności prowadzenia prac naukowo-badawczych w zespole. Obszar ten bowiem związany jest bezpośrednio z realizowaniem **międzyuczelnianego projektu badawczego (Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu oraz Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach)** pt. „*Intraorganizacyjne mechanizmy selekcji pierwotnej w sektorze high-tech*", finansowanego ze środków **Narodowego Centrum Nauki** (nr projektu 2013/11/B/HS4/00647). Projekt ten realizuję jako wykonawca w czteroosobowym zespole kierowanym przez prof. dr hab. Ewę Stańczyk-Hugiet[13] od 2014 roku, czyli *notabene* od roku, w którym moja uwaga badawcza skupiła się przede wszystkim na koncepcji mikrofundamentów w naukach o zarządzaniu, co pozwoliło mi poszerzyć wiedzę w zakresie zjawisk na poziomie zarówno mikro-, jak i makroanalizy i w konsekwencji rozwinąć warsztat badawczy prowadzenia kwantytatywnych badań wielopoziomowych, a szczególnie międzypoziomowych.

Zrealizowane dotychczas cele projektu, w realizacji których brałam udział, odnoszą się przede wszystkim do zintegrowania wiedzy w zakresie ewolucyjnego nurtu w naukach o zarządzaniu, tj.:

- zidentyfikowano główne nurty badań w ewolucyjnej epistemologii nauk o zarządzaniu, tj.: (1) badania zakorzenione w teorii Darwina kultywujące konstrukt różnicowania i selektywnej retencji (VSR *variation-selection-retention*), (2) badania

---

ambidextrous leadership on innovative performance oraz referat pt. *Multi-level perspective of organizational adaptive performance: individual and team proactive behavior effects*

[12][1] XVI Konferencja Naukowa pt. „Zarządzanie strategiczne. Rozwój koncepcji i metod" (WWSZiP, 28-29.03.2014, Karpacz). Referat pt. *Micro-foundations w teorii zarządzania strategicznego – czy to tylko retoryka?*

[2] Konferencja naukowa z okazji Jubileuszu 10-lecia istnienia Katedr pt. „Twórczość – Innowacyjność – Przedsiębiorczość - – Technologie Informacyjne w Organizacjach" (UE w Katowicach, 17-19.11.2016, Ustroń). Referat pt. *Ontological, epistemological and methodological taxonomy of creativity phenomenon research – call for path forward.*

[13] Pozostali wykonawcy projektu to prof. zw. dr hab. Janusz Strużyna (Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach) oraz dr Sylwia Stańczyk (Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu).

eksponujące dominującą rolę selekcji, gdzie do wyjaśnień istoty działań organizacyjnych wykorzystuje się modele oparte na rutynach; w tym nurcie eksploatowana jest również konceptualizacja zmiany ekonomicznej, (3) badania w nurcie organizacyjnej ekologii;

- wyjaśniono procesy selekcji zewnętrznej i wewnętrznej oraz mechanizmy selekcji rutyn organizacyjnych z perspektywy intraorganizacyjnej (w tym głównie behawioralnych i kulturowych determinant selekcji);
- wyjaśniono koewolucyjną perspektywę badawczą, w tym opisano koewolucję selekcji wewnętrznej i zewnętrznej;
- wyjaśniono i opisano rutyny organizacyjne jako organizacyjny obiekt ewolucji i koewolucji; wyjaśniono mechanizm emergencji rutyn organizacyjnych; omówiono metodologiczne aspekty badania rutyn organizacyjnych; dodatkowo odniesiono zjawisko rutyn organizacyjnych do współpracy międzyorganizacyjnej przez opracowanie schematu konceptualno-badawczego;
- wyjaśniono kontekst funkcjonowania przedsiębiorstw z perspektywy ewolucyjnej epistemologii i dokonano konceptualizacji powiązań między określonym rodzajem rutyn organizacyjnych a charakterem otoczenia organizacji;
- opracowano propozycje badawcze w zakresie analizy zależności pomiędzy endogeniczną ewolucyjnością przedsiębiorstw a organizacyjną adaptacyjnością;
- dokonano konceptualizacji wielopoziomowego podejścia zarówno do ewoluującej organizacji, jak i badania rutyn organizacyjnych z perspektywy nawyków i zdolności, w tym zdolności dynamicznych.

Swój wkład w realizację projektu oceniam jako znaczący - aktywnie uczestniczyłam w każdym z dotychczasowych etapów procesu badawczego, m.in. inwentaryzowałam dotychczasowy dorobek ewolucyjnego nurtu nauk o zarządzaniu, dokonałam konceptualizacji typów selekcji i mechanizmów z nimi związanych – również koewolucyjnych, dokonałam konceptualizacji wielopoziomowego podejścia w epistemologii ewolucyjnej i związanych z nimi mechanizmów emergencji rutyn organizacyjnych, omówiłam metodologiczne aspekty badania rutyn organizacyjnych. Moje dokonania w tym obszarze badawczym są przede wszystkim efektem prezentacji i dyskusji badanych konceptów i mechanizmów, jakie poczyniłam na arenie międzynarodowej, w tym na uznanych konferencjach zagranicznych z zakresu nauk o zarządzaniu takich jak m.in.: *European Academy of Management Conference* czy *British Academy of Management Conference*, *APROS-EGOS Conference*, WINIR *International Conference*.

Jako wynik realizacji projektu w latach 2014-2017 ukazało się **16** opracowań naukowych, których jestem współautorką lub autorką. Pragnę jednocześnie zaznaczyć, że 2 publikacje we współautorstwie m.in. z prof. dr hab. Januszem Strużyną są **bezpośrednim efektem współpracy z innym niż uczelnia macierzysta ośrodkiem akademickim**.

1. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K., Stańczyk S. (2014), *Selekcja rutyn z perspektywy intraorganizacyjnej*, [w]: Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 366, A. Kaleta, K. Moszkowicz, L. Sołoducho-Pelc (red.) *Zarzadzanie strategiczne w teorii i praktyce*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 505-513.

2. Strużyna J., Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K. (2015), *Krytycznie z perspektywy ewolucyjnej, o tak zwanym otoczeniu organizacji*, [w:] Prace Naukowe WWSZiP nr 32(2), R. Krupski (red.), *Zarzadzanie strategiczne. Strategie w sieci i przedsiębiorstw w sieci*, Wałbrzych: WWSZiP, s. 411-425.
3. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K., Stańczyk S (2015), *Intra-organizational Selection: Phenomenon and Its Behavioural and Cultural Determining Factors*, Journal of Management and Strategy, vol. 6, no. 4, s. 1-11.
4. Piórkowska K., Stańczyk-Hugiet E., Stańczyk S. (2015), *Prolegomena on Co-Evolution of Internal and External Selection*, The European Business and Management Conference 2015, Brighton, United Kingdom, Official Conference Proceedings, The International Academic Forum (IAFOR), s. 133-145.
5. Strużyna J., Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K. (2015), *Podejście wielopoziomowe do ewoluującej organizacji*, [w:] I. Bednarska-Wnuk, J.M. Michalak, I. Świątek-Barylska (red.), *Zachowania organizacyjne. Organizacja jako przestrzeń kształtowania zachowań pracowników*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 193-210.
6. Piórkowska K. (2015), *Selekcja wewnętrzna residuum konkurencyjności organizacji w selekcyjnym otoczeniu*, [w:] Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 400, G. Bełz, E. Głuszek (red.), *Zmiana warunkiem sukcesu. W poszukiwaniu źródeł trwałej konkurencyjności*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 126-135.
7. Piórkowska K., Stańczyk S. (2015), *Methodology of researching organizational routines*, Proceedings from IX. International Conference on Applied Business Research ICABR 2014, Globalization and Regional Development, Czech Republic: Mendel University in Brno, s. 790-799.
8. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K., Stańczyk S. (2016) *W gąszczu organizacyjnych zdolności...*, Management Forum, nr 4, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 2-8.
9. Stańczyk-Hugiet E. Strużyna J., Piórkowska K., Stańczyk S. (2016), *Space and species. Business school exemplifications*, International Journal of Social Science Research, vol. 4, no. 1, s. 26-43.
10. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K., Stańczyk S. (2016), *Ewolucyjny nurt w naukach o zarządzaniu. Stan wiedzy*, Przegląd Organizacji, nr 2, s. 7-15.
11. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K., Stańczyk S. (2016), *Organizational Routines Impact on Interfirm Collaboration. Rationale and Research Framework*, International Review of Management & Business Research, vol. 5, iss. 2, part 1, s. 430-437.
12. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K., Stańczyk S. (2016), *Endogenous Evolutivity and Organizational Adaptiveness towards Research Framework*, Proceedings of The 27th International Business Information Management Association Conference: Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: *From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth*, K.S. Soliman (red.), International Business Information Management Association (IBIMA), Milan, Italy, s. 2576-2581.
13. Piórkowska K (2016), *The selection mechanism within the evolutionary approach: towards behavioural determinants*, Journal of Management and Financial Sciences, vol. 9, iss. 24, s. 161-177.
14. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K., Stańczyk S. (2017), *Demistyfying emergence of organizational routines*, Journal of Organizational Change Management, vol. 30, issue 4, s. 525-547.
15. Piórkowska K. (2017), *Dynamiczne zdolności: zamysł badań na wielu poziomach analizy*, w: Strategiczny wymiar dynamicznych zdolności polskich przedsiębiorstw, K. Krzakiewicz, Sz. Cyfert (red.), Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, s. 11-26.
16. Stańczyk-Hugiet E., Piórkowska K., Stańczyk S. (2017), *Organizational routines and context alteration: a reconciliation*, Argumenta Oeconomica, nr 2(39), s. 341-372.

Treści publikacji czwartego obszaru badawczego były przedmiotem referatów przygotowanych na **8 ogólnopolskich konferencji naukowych**[14], w tym na IV Kongresie Nauk o Zarządzaniu oraz zaprezentowane na **9 konferencjach międzynarodowych**[15]. Przy tym warto zwrócić uwagę, iż **dwie prace opublikowano w czasopismach znajdujących się w bazie JCR** – Journal of Organizational Change Management, Argumenta Oeconomica, a **jedno opracowanie jako recenzowane materiały konferencyjne umieszczone jest w bazie Web of Science**. Wykazane

---

[14][1] Konferencja Naukowa Zarządzanie strategiczne w teorii i praktyce (UE we Wrocławiu, 15-17.10.2014, Wrocław). Referat pt. *Selekcja rutyn z perspektywy intraorganizacyjnej.*
[2] XVII Ogólnopolska Konferencja Naukowa Zmiana warunkiem sukcesu 2014 pt. „W poszukiwaniu źródeł trwałej konkurencyjności" (UE we Wrocławiu, 23-25.11.2014, Wojanów). Referat pt. *Selekcja wewnętrzna residuum konkurencyjności organizacji w selekcyjnym otoczeniu.*
[3] XVII Konferencja Naukowa Wspomnienie Profesora Rafała Krupskiego. „Strategie sieci i przedsiębiorstw w sieci" (WWSZiP, 19-21.03.2015, Kudowa Zdrój). Referat pt. *Krytycznie z perspektywy ewolucyjnej o tak zwanym otoczeniu organizacji.*
[4] II ogólnopolska konferencja naukowa Zachowania organizacyjne pt. „Relacje w przestrzeni zmian" (Uniwersytet Łódzki, 07-09.10.2015, Łódź). Referat pt. *Podejście wielopoziomowe do ewoluującej organizacji.*
[5] Konferencja Naukowa, „Strategiczny wymiar dynamicznych zdolności polskich przedsiębiorstw" (UE w Poznaniu, TNOiK Oddział w Poznaniu, 10-12.11.2015, Obrzycko). Referat pt. *Dynamiczne zdolności: zamysł badań na wielu poziomach analizy.*
[6] XVIII Konferencja Naukowa Zmiana Warunkiem Sukcesu 2015 pt. „Innowacyjność w doskonaleniu i rozwoju przedsiębiorstwa" (Katedra Projektowania Systemów Zarządzania, UE we Wrocławiu, 6-8.12. 2015, Zamek Topacz, Ślęza). Referat pt. *W gąszczu organizacyjnych zdolności...*
[7] IV Kongres Nauk o Zarządzaniu pt. „Inspiracje i innowacyjność nauk o zarządzaniu" (TNOiK, 31.03-01.04.2016, Warszawa). Referat pt. *Ewolucyjny nurt w naukach o zarządzaniu. Stan wiedzy.*
[8] VI Ogólnopolska Konferencja Naukowa poświęcona problemom zarządzania pt. „Przedsiębiorstwo Inteligentne" (SGH, 11-13.05.2016, Kazimierz Dolny). Referat pt. *The Selection Mechanism within the Evolutionary Approach: Towards Behavioural Determinants.*

[15][1] IX. International Conference on Applied Business Research ICABR 2014 (6-10.10.2014, Chile). Referat pt. *Methodology of researching organizational routines.*
[2] The Second European Business and Management Conference (EBMC2015) (9-12.07.2015, Brighton). Referat pt. *Co-evolution of internal and external selection.*
[3] The 15th EURAM Conference Annual "Uncertainty is a great opportunity" (17-19.06.2015 Warszawa). Referat pt. *Routines: To everything there is a season.*
[4] WINIR Second International Conference "Institutions, Development and Globalization" (10-13.09.2015, Rio de Janeiro). Referat pt. *Emergent nature of organizational routines.*
[5] APROS-EGOS Conference "Spaces, Constraints, Creativities: Organization and Disorganization" (9-11.12.2015, Sydney). Referat pt. *Organizational space of organizational species. Two cases of space management in Polish Business Schools.*
[6] The 27th International Business Information Management Association Conference: Innovation Management and Education Excellence Vision 2020 (4-5.05.2016, Mediolan). Referat pt. *Endogenous Evolutivity and Organizational Adaptiveness towards Research Framework.*
[7] The 16th Annual EURAM Conference "Manageable Cooperation?" (01-04.06.2016, Paryż). Referat pt. *Leader and team effect on adaptiveness: conditional indirect effects of temporal & external orientation and endogenous evolutivity. Research framework.*
[8] The 30th Annual British Academy of Management Conference 2016, "Thriving in Turbulent Times" (6-8.09.2016, Newcastle). Referat pt. *Organizational routines and interfirm collaboration: evolutionary perspective and network approach alignment.*
[9] The 4th Global Conference on Business, Economics, Management, and Tourism (24-26.11.2016, Tunezja). Referat pt. *Temporal and External Orientation Effects on Performance.*

osiągnięcia pozwoliły na umiędzynarodowienie dorobku naukowego w omawianym obszarze.

Obszar badawczy 5: ***Sieci międzyorganizacyjne w kontekście spójności sieci, strategii przedsiębiorstw w sieci i mikrofundamentów na poziomie jednostki (menedżera) w odniesieniu do intensywności powiązań sieciowych***

Moje zainteresowania naukowe dotyczące rozpoznawania zależności między zjawiskami zarządzania strategicznego występującymi na różnych poziomach analizy doprowadziły mnie do potrzeby eksplikacji kolejnego poziomu analizy, poza poziomem indywidualnym i całej organizacji, a mianowicie poziomu sieci międzyorganizacyjnych. Pierwsza publikacja w tym obszarze ukazała się w 2012 roku we współautorstwie z prof. dr hab. Jerzym Niemczykiem i dr Michałem Organą. W pracy tej poczyniłam rozważania dotyczące spójności sieci i mechanizmów ją wspierających.

Jednakże prowadzenie badań w odniesieniu do wielopoziomowych zjawisk w obszarze sieci międzyorganizacyjnych, a szczególnie w obrębie strategii przedsiębiorstw zaangażowanych we współpracę międzyorganizacyjną, rozpoczęłam w 2016 roku wraz z realizacją projektu badawczego pt. „*Sieć międzyorganizacyjna a strategia i struktura organizacji*", finansowanego ze środków **Narodowego Centrum Nauki** (nr projektu 2015/17/B/HS4/00248). Moje zainteresowania badawcze w tym projekcie koncentrują się na postrzeganiu sieci międzyorganizacyjnych z perspektywy łączenia zjawisk na poziomie jednostki (menedżera), przedsiębiorstwa (strategia i struktura organizacyjna) i sieci (intensywność powiązań sieciowych). Projekt ten realizuję jako główny wykonawca w czteroosobowym **międzyuczelnianym (Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu i Uniwersytet Wrocławski) zespole badawczym** kierowanym przez dra hab. Janusza M. Lichtarskiego, prof. UE we Wrocławiu[16]. Udział w tym projekcie badawczym uznaję za bardzo istotny dla mojego rozwoju naukowego ze względu na możliwość doskonalenia warsztatu badawczego, zwłaszcza w zakresie metodyki badań w zarządzaniu strategicznym oraz rozwijanie umiejętności pracy w zespołach badawczych. Do najważniejszych dotychczas zrealizowanych z moim udziałem zadań badawczych projektu mogę zaliczyć:

- zaprojektowanie postępowania badawczego, a szczególnie dokonanie konceptualizacji i operacjonalizacji badanych konstruktów oraz zbudowanie modelu badawczego,
- wyjaśnienie zjawiska uzależnienia strategicznego organizacji węzłowych z perspektywy uczestnictwa w sieci międzyorganizacyjnej,
- dokonanie wstępnej konceptualizacji strategii przedsiębiorstw dominujących w sieci międzyorganizacyjnej,
- przeprowadzenie pierwszego etapu badań empirycznych, tj. badań ankietowych (właściwych) z wykorzystaniem metod analizy ilościowej, w celu zidentyfikowania zależności między uczestnictwem w sieci a elastycznością (natężeniem wymiarów) strategii i struktury organizacyjnej,

[16] Pozostali wykonawcy projektu to dr Anna Oleszkiewicz (Uniwersytet Wrocławski) oraz dr Krzysztof Ćwik (Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu).

 uhip

- częściowe przeprowadzenie drugiego etapu badań empirycznych, tj. eksplanacyjnych badań terenowych (*cross-case study*) z wykorzystaniem metod jakościowych w celu zidentyfikowania i wyjaśnienia związków przyczynowo-skutkowych oraz mechanizmów zidentyfikowanych w badaniach ankietowych pierwszego etapu badań empirycznych.

Mój wkład w realizację celów projektu oceniam jako istotny. Uczestniczyłam aktywnie w każdym etapie procesu badawczego i prezentowałam wyniki dotychczas przeprowadzonych badań konceptualnych i empirycznych na konferencjach ogólnopolskich i zagranicznych.

W rezultacie prac badawczych prowadzonych w omawianym obszarze w latach 2012 oraz 2016-2017 powstało 7 opracowań naukowych, których jestem współautorką:

1. Niemczyk J., Organa M., Piórkowska K. (2012), *Mechanizmy zarządzania sieciami międzyorganizacyjnymi*, [w:] Sieci międzyorganizacyjne. Współczesne wyzwanie dla teorii i praktyki zarządzania, J. Niemczyk, E. Stańczyk-Hugiet, B. Jasiński (red.), Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, s. 207-248.
2. Piórkowska K., Lichtarski J.M. (2016), *Inter-organizational Network and Organizational Strategy: A Conceptual Framework*, Proceedings of The 27th International Business Information Management Association Conference: Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: *From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth*, K.S. Soliman (red.), International Business Information Management Association (IBIMA), Milan, Italy, s. 2244-2249.
3. Lichtarski J.M., Piórkowska K., Ćwik K. (2016), *Strategie organizacji węzłowych wobec innych uczestników sieci międzyorganizacyjnej*, [w:] Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 444, *Zarządzanie strategiczne w teorii i praktyce*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 285-297.
4. Lichtarski J.M., Piórkowska K., Ćwik K. (2016), *Intensity of network relationships: towards conceptualization and operationalization*, Problemy Zarządzania, vol. 14, nr 4(64), t. 2, s. 50-61.
5. Ćwik K., Lichtarski J.M., Piórkowska K. (2017), *Addiction to Inter-Organizational Network. How Does Intensity of Network Relationships Affect Strategy and Structure of Node Organizations?* , [w:] Business Models: Strategies, Impacts and Challenges, A. Jabłoński (red.), USA: Nova Science Publishers, s. 159-180.
6. Lichtarski J.M., Piórkowska K., Ćwik K. (2017), *Uzależnienie strategiczne: perspektywa sieci międzyorganizacyjnych*, Organizacja i Kierowanie (Organization and Management), nr 2(176), Komitet Nauk i Zarządzania PAN, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Kolegium Zarządzania i Finansów, s. 65-77.
7. Lichtarski J.M., Piórkowska K. (2017), *Rekin i przywódca stada. Strategie przedsiębiorstw dominujących w sieciach międzyorganizacyjnych*, Zeszyty Naukowe Wydziału Zamiejscowego w Chorzowie Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu nr 19, Poznań: Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, s. 147-159.

Jedno z tych opracowań (Piórkowska, Lichtarski 2016) w postaci recenzowanych materiałów konferencyjnych **znajduje się w bazie Web of Science**. Jednocześnie pragnę zaznaczyć, iż opracowanie pt. *Uzależnienie strategiczne: perspektywa sieci międzyorganizacyjnych* zostało **wyróżnione w finale konkursu na najlepszy artykuł** IX Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej z cyklu „*Zarządzanie rozwojem organizacji*" pt. „*Organizacja w sieci relacji*", zorganizowanej przez Katedrę Zarządzania Politechniki Łódzkiej w 2017 roku.

Treści publikacji zogniskowane wokół omawianego obszaru badawczego zostały zaprezentowane na **3 konferencjach ogólnopolskich**[17] oraz zostały dotychczas przedyskutowane na **2 zagranicznych konferencjach międzynarodowych**[18].

Obszar badawczy 6: *Metodologiczne aspekty prowadzenia badań naukowych w naukach o zarządzaniu*

Ostatnim wyróżnionym przeze mnie obszarem badawczym – jednak nie mniej ważnym, co poprzednie - jest metodologia nauk o zarządzaniu. Jako istotny oceniam cykl artykułów opublikowany w latach 2013, 2014 i 2016, zapoczątkowany publikacją w czasopiśmie „Marketing i Rynek" i rozwinięty na łamach ogólnopolskiego czasopisma „Organizacja i Kierowanie", dotyczący metodologicznych aspektów prowadzenia badań naukowych w świetle badań nad lojalnością menedżerską, tj. projektowania postępowania badawczego począwszy od rozróżnienia paradygmatycznego, poprzez uwzględnienie aspektów triangulacji teoretycznej i metodycznej, po zagadnienia doboru próby badawczej, zmiennych i metod skalowania. W pracach naukowych ulokowanych w omawianym obszarze badawczym dałam również wyraz moim dociekaniom naukowym w zakresie prawidłowych konceptualizacji konstruktów konceptualnych, w tym konstruktów wielowymiarowych, pluralizmu metod badawczych i badań wielopoziomowych. Odnosząc się do pluralizmu metod badawczych wyjaśniono etiologię i przesłanki metodyczne *mixed methods research*, zaprojektowano taki typ badań z ujęciem triangulacji metodologicznej, opisano procedurę doboru metod w zależności od celu teoretycznego i metodycznego w badaniach *mixed methods research* z zastosowaniem triangulacji konwergentnej lub/i holistycznej, zaprezentowano procesowe ujęcie projektu badawczego z zastosowaniem koncepcji *mixed methods research* w odniesieniu do triangulacji konwergentnej i/lub holistycznej oraz dywergencji i/lub zbieżności w procesie selekcji metod badawczych. Biorąc pod uwagę badania wielopoziomowe wyjaśniono etiologię takich badań w kontekście poziomu teorii, pomiaru i analizy. Natomiast w monografii stanowiącej główne osiągnięcie naukowe rozwinęto zagadnienia metodyki prowadzenia badań wielopoziomowych, w tym również międzypoziomowych. W publikacjach dotyczących omawianego obszaru badawczego przedstawiono również zarządzanie strategiczne w kontekście typów nauk, w tym psychologii społecznej i poznawczej, i ich

---

[17][1] Konferencja Naukowa Zarządzanie strategiczne w teorii i w praktyce (UE we Wrocławiu, 24–25.10.2016, Wrocław). Referat pt. *Strategie organizacji węzłowych wobec innych uczestników sieci międzyorganizacyjnej.*

[2] IX Ogólnopolska Konferencja Naukowa z cyklu „Zarządzanie rozwojem organizacji" pt. „Organizacja w sieci relacji" (Politechnika Łódzka, 24-26.05.2017, Bronisławów). Referat pt. *Uzależnienie strategiczne: perspektywa sieci międzyorganizacyjnych.*

[3] Ogólnopolska konferencja naukowa „Strategie przedsiębiorstw w sieci" (WSB w Poznaniu, 07.11.2017, Chorzów). Referat pt. *Rekin i przywódca stada. Strategie przedsiębiorstw dominujących w sieciach międzyorganizacyjnych.*

[18][1] The 27th International Business Information Management Association Conference: Innovation Management and Education Excellence Vision 2020 (4-5.05.2016, Mediolan). Referat pt. *Inter-organizational Network and Organizational Strategy: A Conceptual Framework.*

[2] The 4th Global Conference on Business, Economics, Management, and Tourism (24-26.11.2016, Tunezja). Referat pt. *Organizational cohesiveness within a network paradigm: the effects of inter-organizational relationships intensity, network embeddedness, and social cohesion.*

odmienności metodologicznych, a także ograniczenia, wyzwania i kierunki rozwoju badań w zarządzaniu strategicznym.

Efektem zainteresowania metodologicznymi aspektami prowadzenia badań naukowych w naukach o zarządzaniu (w latach 2013-2017) jest **9** następujących publikacji:

1. Piórkowska K. (2013), *Zarządzanie strategiczne w kontekście typów nauk i ich odmienności metodologicznych*, Prace Naukowe Wałbrzyskiej Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości, Seria Zarządzanie, nr 22 (2), Wałbrzych: WWZSiP, s. 37-45.
2. Piórkowska K. (2013), *Metodologiczne i metodyczne aspekty prowadzenia badań naukowych w świetle badań nad lojalnością menedżerską – kontekst rozróżnienia paradygmatycznego*, Organizacja i Kierowanie (Organization and Management), nr 5 (158), Komitet Nauk i Zarządzania PAN, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Kolegium Zarządzania i Finansów, s. 41-58.
3. Piórkowska K. (2014), *Behawioralne kategorie w naukach o zarządzaniu – kontekst metodologiczny i metodyczny*, Marketing i Rynek, vol. 5, Warszawa: PWE, s. 1170-1176.
4. Piórkowska K. (2014), *Treści kognitywne i metodologiczne psychologii społecznej i poznawczej w kontekście nauk o zarządzaniu*, [w:] Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 340, J. Lichtarski, S. Nowosielski, G. Osbert-Pociecha, E. Tabaszewska-Zajbert (red.), *Nowe kierunki w zarządzaniu przedsiębiorstwem – wiodące orientacje*, s. 112-120, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
5. Piórkowska K. (2014), *Metodologiczne i metodyczne aspekty prowadzenia badań naukowych w świetle badań nad lojalnością menedżerską – kontekst triangulacji teoretycznej i metodycznej*, Organizacja i Kierowanie (Organization and Management), nr 2 (162), Komitet Nauk i Zarządzania PAN, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Kolegium Zarządzania i Finansów, s. 95-111.
6. Piórkowska K. (2016), *Metodyczne aspekty prowadzenia badań naukowych w świetle badań nad lojalnością menedżerską – kontekst doboru zmiennych, metod skalowania i próby badawczej*, Organizacja i Kierowanie (Organization and Management), nr 1 (171), Komitet Nauk i Zarządzania PAN, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Kolegium Zarządzania i Finansów, s. 65-80.
7. Piórkowska K. (2016), *Badania naukowe w zarządzaniu strategicznym - refleksje nad wielowymiarowością konstruktów, pluralizmem metod i badaniami wielopoziomowymi*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, nr 6(954), s. 111-129.
8. Piórkowska K. (2017), *Pluralizm metod badawczych (mixed methods research) – w kierunku explicite procesowego projektu badawczego*, [w:] Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 463, *Nowe kierunki w zarządzaniu przedsiębiorstwem Procesy i projekty w zarządzaniu zmianami*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 372-381.
9. Piórkowska K. (2017), *Złożoność przywództwa strategicznego w perspektywie mikrofundamentów w zarządzaniu strategicznym*, Monografie i Opracowania nr 272 Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław, ISBN 978-83-7695-675-6, 378 stron.

Wskazane publikacje są również efektem inspiracji dyskusjami naukowymi prowadzonymi podczas *stricte* metodologicznych konferencji naukowych bądź metodologicznych bloków tematycznych, w których brałam udział[19].

---

[19][1] XV Konferencja Naukowa „Zarządzanie strategiczne. Quo Vadis?" (WWSZiP, 21-23.03.2013, Wałbrzych).
[2] Konferencja metodologiczna „Współczesne nauki o zarządzaniu" (UE we Wrocławiu, 28-29.06.2013, Poznań).
[3] Ogólnopolska Konferencja Naukowa Nowe Kierunki w Zarządzaniu Przedsiębiorstwem 2013 (UE we Wrocławiu, 13-15.10.2013, Piechowice).
[4] Konferencja Naukowa pt. „Zarządzanie strategiczne. Rozwój koncepcji i metod" (WWSZiP, 28-29.03.2014, Karpacz).

Wątki poboczne

Obok obszarów, które wskazałam jako kluczowe w mojej pracy naukowo-badawczej, wyróżnić mogę również dwa wątki poboczne, które uznaję za raczej incydentalne, tj. wątek elastyczności zasobów ludzkich i współpracy organizacji w ruchu z otoczeniem:

1. Piórkowska K. (2008), *Elastyczność zasobów ludzkich*, [w:] R. Krupski (red.), *Elastyczność organizacji*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 94-106.
2. Piórkowska K., Olejczyk – Kita K. (2009), *Współpraca z otoczeniem organizacji w ruchu*, [w:] A. Adamik, S. Lachiewicz, (red.): *Współpraca w rozwoju współczesnych organizacji*, Łódź: Politechnika Łódzka, s. 223-229.

Przy tym, publikację związaną z elastycznością zasobów ludzkich uważam za potencjalnie rozwojową.

Ponadto uczestniczyłam aktywnie w realizowaniu zadań statutowych rodzimej katedry. Zwieńczeniem badań realizowanych w ostatnim czasie w ramach badań statutowych Katedry Strategii Metod Zarządzania było zorganizowanie przez pracowników m.in. tej katedry, pod kierownictwem prof. dra hab. Jerzego Niemczyka i prof. dr hab. Ewy Stańczyk-Hugiet, Konferencji Naukowej z cyklu „*Szkoła Letnia Zarządzania*", pt. „*W świecie paradoksów i paradygmatów zarządzania*", która odbyła się w dniach 08-10.06.2016 r. w Kudowie-Zdroju. W związku z tą konferencją byłam **członkiem Komitetu Organizacyjnego i współredaktorem tematycznym czasopisma o zasięgu ogólnopolskim „Nauki o Zarządzaniu"** (nr 1(26) 2016, ISSN: 2080-6000, 194 strony). Na potrzeby tej konferencji przygotowałam referat na temat menedżerskich postaw społecznych w ujęciu dualnym.

Moje naukowe doświadczenie międzynarodowe po uzyskaniu stopnia doktora obejmuje nie tylko:

- uczestnictwo w **23 zagranicznych konferencjach międzynarodowych** wymienionych przy prezentowaniu osiągnięć w poszczególnych obszarach naukowych, prezentowanie treści przygotowanych na nie referatów (w sumie zaprezentowałam na konferencjach zagranicznych **30 referatów**),

ale również:

- pełnienie w ramach udziału w konferencjach międzynarodowych funkcji dyskutanta (przeprowadziłam **dyskusje naukowe 11 artykułów**[20] - pragnę zaznaczyć, iż

---

[5] Szkoła Letnia Zarządzania 2014 „Klasyczne i współczesne koncepcje zarządzania. Aspekty teoretyczne i praktyczne" (UE w Poznaniu, 25-27.06.2014, Boszkowo).
[6] Ogólnopolska Konferencja Naukowa Nowe kierunki w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Procesy i projekty w zarządzaniu zmianami (UE we Wrocławiu, 27-28.06.2016, Oleśnica).
[7] X Ogólnopolska Konferencja Naukowa pt. „Problemy rozwoju metodologii nauk o zarządzaniu" (UE w Krakowie, 16-17.09.2016, Wieliczka).
[20][1] Artykuł pt. *Dispositional Resistance to Change and Impression Management Behavior: Are There Gender and Management Differences?*, The 22nd Business&Economics Society International conference (6-9.07.2013, Monte Carlo, Monaco).
[2] Artykuł pt. *Information Quality Framework*, The 23rd Business&Economics Society International conference (15-18.01.2014, Abu Dhabi, UAE).
[3] Artykuł pt. *Tax Morale and Compliance in Greece: A Review of Empirical Evidence*, The 24th B&ESI Business&Economics Society International conference (6-9.07.2014, Florence, Italy).

doświadczenie to uznaję za bardzo istotne w moim rozwoju naukowym, gdyż w znacznym stopniu pomogło mi rozwinąć umiejętności w zakresie recenzowania prac naukowych), funkcji przewodniczącego sesji naukowych (przewodniczyłam **3 sesjom naukowym** na 3 różnych konferencjach zagranicznych[21]) czy uczestnika paneli naukowych (brałam aktywny udział w **3 zagranicznych panelach naukowych**[22]),

- odbycie **7 staży** w następujących zagranicznych ośrodkach naukowych (w tym 2 staże *stricte* naukowe oraz 5 staży naukowo – dydaktycznych): Universiteit Hasselt, Faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen (19.12.2011 – 22.12.2011, Hasselt, Belgia) – w ramach programu *LLP Erasmus STA*; Kemmy Business School, University of Limerick (15.04.2013-17.04.2013, Limerick, Irlandia) - w ramach programu *LLP Erasmus STA*; Vilnius Gediminas University, Faculty of Business Management (11.05.2015 – 16.05.2015, Wilno, Litwa) – w ramach indywidualnie nawiązanej współpracy; University Institute of Lisbon, Faculty of Business Studies (20.04.2015-24.04.2015, Lizbona, Portugalia) – w ramach programu *Erasmus+*; University of Primorska, Faculty of Management (31.05.2015 – 6.06.2015, Koper, Słowenia) - w ramach indywidualnie nawiązanej współpracy; Malaga University, Dpto. de Economía y Admón. de Empresas (19.10.2015-23.10.2015, Malaga, Hiszpania) – w ramach programu stypendialnego *Santander Universidades*, University of Dubrovnik, Economics Department (24.10.2016-28.10.2016, Dubrovnik, Chorwacja) - w ramach programu *Erasmus+*,

---

[4] [5] Artykuły pt. *Changing the Medicines Management Landscape through Lean Six Sigma* oraz pt. *Tax Morale and Tax Compliance in France, Germany and Austria*, The 25th Business&Economics Society International conference (10-13.01. 2015, Las Vegas, USA).
[6] [7] Artykuły pt. *Curriculum Tracking and Gender Gap in Mathematics* oraz pt. *Emerging Trends and Opportunities in Digital Manufacturing*, The 27th Business&Economics Society International conference (6-8.07.2015, Albufeira, Portugalia).
[8] [9] [10] Artykuły pt. *I'll Personally Make Sure We Fix This! The Effects of A Ceo's Expressed Dedication To Resolving A Crisis; An Interactive Approach To CSR: The Interplay of CEO Social Value Orientation And Context* oraz pt. *Managerial Discretion In The Arab World: New National-Level Antecedents*, SIG: Strategic Management, Track: Behavioural Strategy, Competitive Session: The Role Of Ceos In Strategic Decision Processes, The EURAM 2016 conference (01-04.06.2016, Paris, France).
[11] Artykuł pt. *Keeping the Fire: A Sustainability Mindset as an HRM Requisite*, The 29th Business&Economics Society International conference (6-9.07.2016, Ljubljana, Slovenia).
[21][1] Sesja naukowa pt. *Management and Corporate Governance*, The 14th International Conference, Management International Conference MIC 2013. Industry, Science and Policy Makers for Sustainable Future (21-23.11.2013, Koper, Slovenia).
[2] Sesja naukowa pt. *Social Issues in Management*, The 16th International Conference, Management International Conference MIC 2015. Managing Sustainable Growth (28-30.05.2015, Portorož, Slovenia).
[3] Sesja naukowa pt. *Interdisciplinary Perspectives*, The Third European Conference on the Social Sciences (ECSS 2015) (9-12.07.2015, Brighton, UK).
[22] [1] Panel naukowy pt. *Management Trends: New Theories and the Race for Knowledge Hubs*, The 23rd Business&Economics Society International conference (15-18.01.2014, Abu Dhabi, UAE).
[2] Panel naukowy pt. *Investing in the Global Economy*, The 25th Business&Economics Society International conference (10-13.01. 2015, Las Vegas, USA).
[3] Panel naukowy pt. *Net Dependency, Competitiveness and Freedom*, The 27th Business&Economics Society International conference (6-8.07.2015, Albufeira, Portugalia).

- **członkostwo w towarzystwach naukowych o zasięgu międzynarodowym**, tj. Business & Economics Society International (USA) (od 2013 roku), Strategic Management Society (od 2016 roku), Academy of Management (od 2017 roku), European Academy of Management (od 2015 roku), British Academy of Management (od 2016 roku), World Interdisciplinary Network for Institutional Research (2015-2016),
- **recenzowanie artykułów** złożonych na następujące **konferencje międzynarodowe**: Academy of Management Conference (od 2017 roku; 1 artykuł), European Academy of Management Conferences (od 2014 roku; 17 artykułów), British Academy of Management Conferences (od 2016 roku; 4 artykuły), European Business and Management Conferences (EBMC) (od 2015 roku; 3 artykuły), European Conference on the Social Sciences Conferences (ECSS) (od 2015 roku; 3 artykuły), International Business Information Management Association Conferences (IBIMA) (od 2016 roku; 2 artykuły), World Interdisciplinary Network for Institutional Research Conferences (2015-2016; 2 artykuły); w sumie **zrecenzowałam 32 artykuły złożone na konferencje międzynarodowe**,
- **recenzowanie artykułów** złożonych do **zagranicznych czasopism naukowych**[23], na uwagę zasługują recenzje artykułów zgłoszonych do czasopism znajdujących się w bazie JCR -, ***Journal of Organizational Change Management*** (Emerald Publishing; 2016 IF = 0,761; 5-year Impact Factor 2016 = 1.192) – 1 recenzja (2017 rok); ***Kybernetes*** (Emerald Publishing; 2016 IF = 0,811; 5-year Impact Factor 2016 = 0,664) – 6 recenzji (od 2016 roku); dodatkowo wykonałam recenzje artykułów do czasopism takich jak: *Managerial and Decision Economics* – (John Wiley & Sons Inc.) - 2 recenzje (2017 rok) *International Journal of Economics and Business Research* (Inderscience Enterprises Ltd., USA, na liście B MNiSW do 2016 roku) – 23 recenzje (od 2013 roku), *Management* (University of Primorska, Koper, Słowenia; na liście B MNiSW do 2016 roku) – 4 recenzje (od 2015 roku), *Advances in Economics and Business* (Horizon Research Publishing, USA) – 1 recenzja (od 2016 roku); *Global Business and Economics Research* (Inderscience Enterprises Ltd., USA) – 11 recenzji (od 2016 roku); *Journal of Human Resources Management Research* (IBIMA Publishing, USA) – 1 recenzja (od 2016 roku); w sumie wykonałam **49 recenzji artykułów zgłoszonych do wskazanych czasopism naukowych**,
- **członkostwo w komitetach redakcyjnych** następujących czasopism zagranicznych: [1] Management (University of Primorska, Faculty of Management, Słowenia, od 2014 roku), [2] International Journal of Economics and Business Research (Inderscience Enterprises Ltd., USA, od 2013 roku) - w tym [3] specjalnego wydania tego czasopisma pt. "*The Evolutionary Perspective and Behavioural Approach The State of the Art, Possibilities and Constraints*", [4] Interdisciplinary Environmental Review (Inderscience Enterprises Ltd., USA, od 2016 roku), [5] specjalne wydanie czasopisma Global Business and Economics Research (Inderscience Enterprises Ltd.,

[23] Pragnę zaznaczyć, że w ramach recenzowania polskich artykułów, dokonałam recenzji dwóch artykułów do czasopisma o zasięgu ogólnopolskim – *Organizacja i Kierowanie*.

USA, od 2016 roku) pt. "*Inter-Organisational Networks: Towards Linking Individual, Organisational and Global Phenomena*".

W swojej pracy naukowo – badawczej **nawiązywałam współpracę z licznymi krajowymi i zagranicznymi ośrodkami akademickimi.** Poza zaangażowaniem we współdziałanie z ośrodkami naukowymi w ramach realizowania zespołowych międzyuczelnianych projektów badawczych oraz w ramach aktywności na polu międzynarodowym, co opisałam powyżej, chciałabym również zwrócić uwagę na członkostwo w organizacji naukowej o zasięgu ogólnopolskim, tj. Towarzystwie Naukowym Organizacji i Kierowania oraz na współpracę z dr Mostafą Iderem afiliowanym w Europejskiej Wyższej Szkole Biznesu w Poznaniu. W ramach współpracy wspólnie prowadzone są badania empiryczne nad grupami strategicznymi przedsiębiorstw w sektorze sprzedaży detalicznej w Polsce – perspektywa *performance* oraz nad innowacyjnymi dynamicznymi zdolnościami w sektorze usług. Obecnie przygotowywane są publikacje do czasopism w bazie JCR w zakresie rezultatów przeprowadzonych badań.
Szczegółowe informacje na temat wymienionych aktywności w zakresie współpracy międzynarodowej i współpracy z innymi ośrodkami akademickimi przedstawiłam w załącznikach do wniosku nr 7-9.

Za swoje osiągnięcia w dziedzinie pracy naukowo – badawczej w latach **2011-2016** otrzymałam **sześciokrotnie** indywidualną nagrodę Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, w tym **pięciokrotnie stopnia pierwszego**.
Całokształt mojej pracy naukowo-badawczej w 2016 roku został również wyróżniony przez stowarzyszenie Business & Economics Society International (***Appreciation Award Presented to Dr. Katarzyna Piorkowska in Recognition of Outstanding Research Contribution***. *Granted by the Business & Economics Society International*).

Aktualne wyzwania i kierunki badawcze jakie dostrzegam w swoim rozwoju naukowym związane są zarówno z kontynuacją badań nad mikrofundamentami w zarządzaniu strategicznym, jak i z realizacją kolejnych zadań w projektach badawczych kierowanych kolejno przez prof. dr hab. Ewę Stańczyk-Hugiet i dra hab. Janusza M. Lichtarskiego, prof. UE we Wrocławiu. W pierwszym przypadku planuję przeprowadzenie własnych dwuetapowych badań empirycznych. Pierwszy etap dotyczyć będzie kontynuacji ilościowych badań nad wpływem złożoności przywództwa strategicznego na strategiczne dostosowanie przedsiębiorstwa do otoczenia z uwzględnieniem podejścia konfirmacyjnego w modelowaniu równań strukturalnych. Drugi etap natomiast stanowić będą pogłębione badania interpretatywne tejże zależności uwzględniające kryterium longitudinalności z zastosowaniem takich metod jak: (a) studia przypadków z wykorzystaniem wywiadów i obserwacji ukazujące proces emergencji zjawisk kolektywnych poprzez procesy transformacji i agregacji charakterystyk na poziomie indywidualnym, (b) narracje (metody klasyfikacji) Bayesa celem ustalenia orientacyjnych powiązań przyczynowo-skutkowych, (c) modele agentowe badające emergentne efekty (na poziomie makro-) dynamiki symultanicznych interakcji agentów na poziomie mikro-. W odniesieniu do projektu badawczego

kierowanego przez prof. dr hab. Ewę Stańczyk-Hugiet będę uczestniczyć w projektowaniu i przeprowadzeniu właściwych badań empirycznych nad behawioralnymi i kulturowymi mechanizmami selekcji pierwotnej w sektorze *high-tech* oraz w przygotowanie monografii w języku angielskim (planowanej do wydania w wydawnictwie zagranicznym) stanowiącej podstawowy rezultat projektu badawczego. Treść merytoryczna rozdziałów w monografii mojego autorstwa będzie dotyczyła zjawiska selekcji, w tym selekcji rutyn organizacyjnych oraz metodyki prowadzonych badań empirycznych. Z kolei w projekcie badawczym kierowanym przez dra hab. Janusza M. Lichtarskiego, prof. UE we Wrocławiu będę prowadziła kolejne wywiady z kadrą zarządzającą w ramach jakościowych badań eksplanacyjnych (drugiego etapu badań właściwych), popularyzowała wyniki rezultatów badawczych na ogólnopolskich i zagranicznych konferencjach naukowych, a także będę zaangażowana w opracowanie rozdziałów monografii jako finalnego rezultatu projektu badawczego. Treść rozdziałów mojego autorstwa dotyczyć będzie po pierwsze strategii organizacji, a szczególnie tradycyjnych i współczesnych podejść do strategii organizacji, elastyczności strategii jako źródła przewagi konkurencyjnej oraz konceptualizacji wymiarów strategii organizacji; po drugie, dopasowania wewnątrzorganizacyjnego w warunkach sieciowych z uwzględnieniem koncepcji mikrofundamentów i poziomowości zjawisk; po trzecie metodyki badań i wreszcie przedstawieniu wyników badań empirycznych w zakresie wpływu intensywności powiązań sieciowych na strategie organizacji węzłowych i dopasowania wewnątrzorganizacyjnego z perspektywy badań zarówno ilościowych, jak i jakościowych.

5. Podsumowanie dorobku i osiągnięć naukowo-badawczych

Rezultatem mojej aktywności naukowej jest dorobek publikacyjny obejmujący łącznie **89 (88**[24]**)** prac naukowych, w tym **15** opracowań naukowych przed uzyskaniem stopnia doktora. Syntetyczne podsumowanie mojego dorobku i osiągnięć w pracy naukowo – badawczej w okresie przed uzyskaniem stopnia doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 2. Synteza dorobku i osiągnięć w pracy naukowo – badawczej przed uzyskaniem stopnia doktora

Część A. Dorobek naukowy publikacyjny					
Rodzaj publikacji	Autorstwo		Współautorstwo		Razem
	w j. pol.	w j. ang.	w j. pol.	w j. ang.	
Publikacje w czasopismach	-	-	-	2	2
Rozdziały w monografiach i recenzowanych opracowaniach zbiorowych	7	-	2	-	9
Publikacje w pracach i zeszytach naukowych	4	-	-	-	4
Publikacje razem	11	-	2	2	**15**
	11		**4**		
Część B. Pozostałe osiągnięcia naukowo-badawcze					
	Autorstwo		Współautorstwo		Razem
Referaty wygłoszone na konferencjach / kongresach naukowych ogólnopolskich	**3**		**2**		**5**
Udział w konferencjach naukowych	13				

[24] Bez uwzględnienia opracowania przyjętego do druku.

ogólnopolskich	
Udział w konferencjach naukowych międzynarodowych	1
Udział w konferencjach naukowych razem	**14**
Grant promotorski finansowany ze środków MNiSW	1
Projekt badawczy w ramach programu stypendialnego DR BEST	1
Projekty badawcze razem	**2**
Nagrody otrzymane za działalność naukową	**2**
Część C. Wskaźniki dokonań naukowych (*na dzień 10.11.2017 r.*)	
Punkty MNiSW[25]	38(29)[26]
Sumaryczny impact factor[27]	0
Liczba cytowań według Publish or Perish	23
Indeks Hirscha według Publish or Perish	2
Liczba cytowań według Google Scholar (bez autocytowań)	16
Indeks Hirscha według Google Scholar	2

Źródło: opracowanie własne.

Po uzyskaniu przeze mnie stopnia doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu opublikowałam **74(73**[28]**)** prace, w tym zredagowałam 2 opracowania zbiorowe oraz opublikowałam 1 podręcznik akademicki. Należy nadmienić, że w tym okresie **3** opracowania naukowe opublikowano w czasopismach znajdujących się w bazie **JCR**, **3** w materiałach konferencyjnych znajdujących się w bazie **Web of Science** oraz **4** indeksowane przez Scopus (Elsevier). Biorąc pod uwagę publikacje w języku angielskim, **21** z nich zostało opublikowanych w wydawnictwach zagranicznych. Rozpatrując publikacje w polskich wydawnictwach należy zwrócić uwagę, że znajdują się wśród nich opracowania opublikowane na łamach czołowych ogólnopolskich
i międzynarodowych czasopism, tj. m.in. Organizacja i Kierowanie, Przegląd Organizacji, Management, Problemy zarządzania, Przedsiębiorczość i Zarządzanie, Nauki o zarządzaniu. Management Sciences, Marketing i Rynek, International Journal of Contemporary Management, Argumenta Oeconomica.
W okresie po uzyskaniu stopnia doktora aktywnie uczestniczyłam w **62** konferencjach naukowych (w tym w **23** zagranicznych), na których wygłosiłam łącznie **42** referaty (w tym **30** referatów zaprezentowałam <**29** wygłosiłam> na międzynarodowych konferencjach zagranicznych).
Syntetyczne podsumowanie mojego dorobku i osiągnięć w pracy naukowo – badawczej w okresie po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu zaprezentowano w tabeli 3.

[25] Oszacowane według ocen w systemie bibliograficznym pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, zgodnie z wytycznymi MNiSW.
[26] Wartość nominalna (dla publikacji ogółem) oraz wartość proporcjonalna (z uwzględnieniem wkładu habilitantki dla publikacji we współautorstwie).
[27] Według listy Journal Citation Reports (JCR) przygotowywanej przez Web of Science na dzień 10.11.2017 r.
[28] Jedno opracowanie jest przyjęte do druku.

Tabela 3. Synteza dorobku i osiągnięć w pracy naukowo – badawczej w okresie po uzyskaniu stopnia doktora

Część A. Dorobek naukowy publikacyjny					
Rodzaj publikacji	Autorstwo		Współautorstwo		Razem
	w j. pol.	w j. ang.	w j. pol.	w j. ang.	
Publikacje naukowe					
Monografie naukowe	1	-	-	-	1
Publikacje naukowe w czasopismach znajdujących się w bazie JCR	-	-	-	3	3
Publikacje naukowe w pozostałych czasopismach	9	10(9)	3	7	29(28[29])
Publikacje naukowe w pracach i zeszytach naukowych	13	-	-	5	18
Rozdziały w monografiach i recenzowanych opracowaniach zbiorowych	4	-	5	1	10
Publikacje naukowe w recenzowanych międzynarodowych materiałach konferencyjnych	-	6	-	4	10
Redakcje monografii/opracowań zbiorowych	-	-	1	1	2
Publikacje dydaktyczne					
Podręczniki akademickie	-	-	-	1	1
Publikacje razem	27	16(15)	14	17	74(73)
	43(42[30])		**31**		**74(73[31])**

Część B. Pozostałe osiągnięcia naukowo-badawcze	
Referaty wygłoszone na konferencjach / kongresach naukowych ogólnopolskich	12
Referaty wygłoszone na konferencjach naukowych międzynarodowych (zagranicznych)	29
Wygłoszone referaty razem	**41**
Udział w konferencjach naukowych ogólnopolskich i międzynarodowych z językiem komunikacji – językiem polskim	39
Udział w konferencjach naukowych zagranicznych	23
Udział w konferencjach naukowych razem	**62**
Indywidualne projekty badawcze finansowane ze środków NCN	1
Zespołowe projekty badawcze finansowane ze środków NCN	2
Zespołowe projekty badawcze finansowane ze środków MNiSW	1
Projekty badawcze realizowane w ramach badań własnych indywidualnych (dotacja celowa MNiSW)	3
Projekty badawcze realizowane w ramach podstawowej działalności statutowej katedry	9
Projekty badawcze razem	**16**
Udział w komitetach redakcyjnych/organizacyjnych konferencji	3
Udział w radach programowych/naukowych konferencji	1
Udział w komitetach redakcyjnych czasopism naukowych krajowych	1
Udział w komitetach redakcyjnych czasopism naukowych międzynarodowych	5
Udział w komitetach redakcyjnych czasopism naukowych razem	**6**
Udział w krajowych towarzystwach naukowych	1
Udział w międzynarodowych stowarzyszeniach naukowych	6
Udział w stowarzyszeniach naukowych razem	**7**
Dyskusje naukowe artykułów na konferencjach naukowych międzynarodowych	11
Przewodniczenie sesjom naukowym na konferencjach międzynarodowych	3
Udział w panelach naukowych na konferencjach międzynarodowych	3

[29] Ibid.
[30] Bez uwzględnienia publikacji przyjętej do druku.
[31] Ibid.

Recenzje artykułów do czasopism naukowych	51
Recenzje artykułów na konferencje międzynarodowe	32
Recenzje artykułów razem	**83**
Zagraniczne staże naukowe bądź naukowo-dydaktyczne	7
Opieka naukowa nad doktorantami	2
Otrzymane nagrody za działalność naukową	8
Część C. Wskaźniki dokonań naukowych *(na dzień 10.11.2017 r.)*	
Punkty MNiSW[32]	571(394)[33]
Sumaryczny impact factor[34]	1,027
Liczba cytowań według Publish or Perish (lata 2008-2017)	74/104[35]
Indeks Hirscha według Publish or Perish	5
Liczba cytowań według Google Scholar (lata 2008-2017, bez autocytowań)	35
Indeks Hirscha według Google Scholar	3

Źródło: opracowanie własne.

Podstawowymi źródłami finansowania dla prowadzonych z moim udziałem prac naukowo-badawczych zarówno przed, jak i po uzyskaniu stopnia doktora były projekty / programy wykazane w tabeli 4.

Tabela 4. Synteza finansowanych projektów naukowo - badawczych w okresie przed i po uzyskaniu stopnia doktora

Lp.	Czas realizacji (w latach)	Tytul projektu	Źródło finansowania	Charakter uczestnictwa w projekcie
Projekty naukowo-badawcze przed uzyskaniem stopnia doktora				
I	2006-2007	*Kształtowanie lojalności pracowniczej w przedsiębiorstwach*	Grant promotorski finansowany ze środków **Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego**	Wykonawca (kierownik: prof. zw. dr hab. inż. Rafał Krupski)
II	2006-2007	*Kształtowanie lojalności pracowniczej w przedsiębiorstwach*	DR BEST – program stypendialny dla najlepszych doktorantów na Akademii Ekonomicznej	Kierownik i wykonawca
Projekty naukowo-badawcze po uzyskaniu stopnia doktora				
1	2008	*Zarządzanie elastyczną organizacją*	Dotacja na podstawową działalność statutową	Wykonawca (kierownik: prof. zw. dr hab. inż. Rafał Krupski). Moje prace wpisują się w temat: *Elastyczność zasobów ludzkich*
2	2009	*Współczesne koncepcje strategii przedsiębiorstwa*	Dotacja na podstawową działalność statutową	Wykonawca (kierownik: dr hab. Jerzy Niemczyk prof. UE we Wrocławiu). Moje prace wpisują się w temat: *Podejście behawioralne w zarządzaniu strategicznym oraz strategie behawioralne*
3	2010-2011	*Problemy*	Dotacja na podstawową	Wykonawca (kierownik:

[32] Oszacowane według ocen w systemie bibliograficznym pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, zgodnie z wytycznymi MNiSW.
[33] Wartość nominalna (dla publikacji ogółem) oraz wartość proporcjonalna (z uwzględnieniem wkładu habilitantki dla publikacji we współautorstwie).
[34] Według listy Journal Citation Reports (JCR) przygotowywanej przez Web of Science na dzień 10.11.2017 r.
[35] Po zsumowaniu liczby cytowań dla nazwiska Piórkowska K. i Piórkowska-Wojciechowska K.

		zarządzania strategicznego w ujęciu zasobowym	działalność statutową	dr hab. Jerzy Niemczyk, prof. UE we Wrocławiu). Moje prace wpisują się w temat: *Postawy menedżerskie jako zasób strategiczny - mechanizmy rozwoju i trwania w układzie podejścia zasobowego*
4	2011	*Postawy kierownicze w ujęciu strategicznym*	Dotacja celowa **Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego** na prowadzenie w 2011 roku badań naukowych lub prac rozwojowych oraz zadań z nimi związanych służących rozwojowi młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich finansowanych w wewnętrznym trybie konkursowym (nr wewn. projektu ZIF/KSMZ-411/11/2012)	Kierownik i wyłączny wykonawca
5	2011	*Orientacja zasobowa zarządzania strategicznego w badaniach empirycznych*	Środki **Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego** na podstawie decyzji N N115003938	Wykonawca (kierownik: prof. zw. dr hab. inż. Rafał Krupski)
6	2012	*Organizacja a otoczenie*	Dotacja na podstawową działalność statutową	Wykonawca (kierownik: dr hab. Jerzy Niemczyk, prof. UE we Wrocławiu). Moje prace wpisują się w tematy: *Strategie behawioralne z perspektywy relacji w określonym kontekście. Mechanizmy zarządzania sieciami międzyorganizacyjnymi*
7	2012	*Uwarunkowania (kontekst) postaw i zachowań kierowniczych w ujęciu strategicznym*	Dotacja celowa **Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego** na prowadzenie w 2012 roku badań naukowych lub prac rozwojowych oraz zadań z nimi związanych służących rozwojowi młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich finansowanych w wewnętrznym trybie konkursowym	Kierownik i wyłączny wykonawca
8	2013	*Koncepcje, strategie i metody zarządzania organizacjami gospodarczymi przyszłości*	Dotacja na podstawową działalność statutową	Wykonawca (kierownik: dr hab. Jerzy Niemczyk, prof. UE we Wrocławiu). Moje prace wpisują się w temat: *Koncepcje*

				zarządzania bazujące na behawioryzmie w zarządzaniu
9	2013	*Wymiary i determinanty strategii behawioralnych*	Dotacja celowa **Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego** na prowadzenie w 2013 roku badań naukowych lub prac rozwojowych oraz zadań z nimi związanych służących rozwojowi młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich finansowanych w wewnętrznym trybie konkursowym	Kierownik i wyłączny wykonawca
10	2013-2017	*Model spójności postaw i celów menedżerskich ze strategiami przedsiębiorstw. Strategie behawioralne*	Środki **Narodowego Centrum Nauki** przyznane na podstawie decyzji numer DEC – 2012/05/D/HS4/01317 (konkurs SONATA)	Kierownik i wyłączny wykonawca
11	2014	*Metody diagnozy, analizy oraz oceny strategicznych i funkcjonalnych obszarów zarządzania organizacjami*	Dotacja na podstawową działalność statutową	Wykonawca (kierownik: prof. dr hab. Jerzy Niemczyk). Moje prace wpisują się w temat: *Współczesne paradygmaty badania organizacji*
12	2014-obecnie	*Intraorganizacyjne mechanizmy selekcji pierwotnej w sektorze high-tech*	Środki **Narodowego Centrum Nauki** przyznane na podstawie decyzji numer DEC – 2013/11/B/HS4/00647 (konkurs OPUS)	Wykonawca (kierownik: prof. dr hab. Ewa Stańczyk-Hugiet)
13	2015	*Zarządzanie relacjami organizacyjnymi a logika strategii*	Dotacja na podstawową działalność statutową	Wykonawca (kierownik: prof. dr hab. Jerzy Niemczyk). Moje prace wpisują się w tematy: *Logika budowania strategii z perspektywy relacji wewnątrz- i relacji z otoczeniem; Logika budowania strategii z perspektywy podejść ewolucyjnych*
14	2016	*Zarządzanie strategiczne – perspektywa ewolucyjna i sieciowa*	Dotacja na podstawową działalność statutową	Wykonawca (kierownik: prof. dr hab. Jerzy Niemczyk). Moje prace wpisują się w temat: *Mikrofundamenty w zarządzaniu strategicznym*
15	2016-obecnie	*Sieć międzyorganizacyjna a strategia i struktura*	Środki **Narodowego Centrum Nauki** przyznane na podstawie decyzji numer	Wykonawca (kierownik: dr hab. Janusz M. Lichtarski, dr hab., prof.

		organizacji	DEC – 2015/17/B/HS4/00248 (konkurs OPUS)	UE we Wrocławiu)
16	2017	*Wymiar ontyczny i epistemologiczny współczesnych koncepcji zarządzania strategicznego*	Dotacja na podstawową działalność statutową	Wykonawca (kierownik: prof. dr hab. Jerzy Niemczyk, prof. dr hab. Ewa Stańczyk-Hugiet). Moje prace wpisują się w temat: *Mikrofundamenty w zarządzaniu strategicznym. Aspekty metodologiczno-metodyczne*

Źródło: opracowanie własne.

Natomiast syntetyczne podsumowanie ewolucji obszarów moich zainteresowań badawczych w odniesieniu do dorobku publikacyjnego i realizowanych projektów naukowo-badawczych (w okresie przed i po uzyskaniu stopnia doktora) zaprezentowano w tabeli 5.

Tabela 5. Synteza ewolucji obszarów zainteresowań badawczych w odniesieniu do dorobku publikacyjnego i realizowanych projektów naukowo-badawczych (przed i po uzyskaniu stopnia doktora)

Okres badawczy	**Obszar zainteresowań**	**Publikacje naukowe (wg wykazu w załączniku 5)**	**Realizowane projekty badawcze (wg numeracji w tabeli 3 autoreferatu)**
Rozwój naukowo-badawczy przed uzyskaniem stopnia doktora			
2003-2007	*Lojalność pracownicza w przedsiębiorstwach*	**15** publikacji (nie zawarte w zał. 5, lecz wymienione w punkcie 4 autoreferatu)	poz. I, II
Rozwój naukowo-badawczy po uzyskaniu stopnia doktora			
Główne obszary zainteresowań			
2008-2014	*Postawy, zachowania i inne zasoby niematerialne w kontekście strategicznym*	**10** publikacji tab. 4, poz. 3, 5; tab. 5, poz. 1, 2; tab. 6, poz. 1, 4; tab. 7, poz. 1; tab. 9, poz. 3; tab. 10, poz. 2, 3	poz. 3, 4, 5, 7
2009-2017	*Strategie behawioralne, behawioralny nurt w zarządzaniu strategicznym, elastyczność, adaptacyjność i przedsiębiorczość strategiczna*	**22** publikacje tab. 4, poz. 1, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 18, 19; tab. 5, poz. 10; tab. 6, poz. 2, 6, 8, 10, 11; tab. 8, poz. 2, 3; tab. 9, poz. 1; tab. 10, poz. 1, 4, 6	poz. 2, 6, 8, 9, 10, 11
2014-2017	*Mikrofundamenty w naukach o zarządzaniu*	**6** publikacji tab. 2, poz. 1; tab. 3, poz. 2; tab. 4, poz. 15, 17; tab. 6, poz. 7; tab. 10, poz. 5	poz. 11, 14, 16
2014-2017	*Ewolucyjny nurt nauk o zarządzaniu*	**16** publikacji tab. 3, poz. 1, 3; tab. 4, poz. 14; tab. 5, poz. 3, 4, 5, 6, 7; tab. 6, poz. 9; tab. 7, poz. 2, 3; tab. 8, poz. 4; tab. 9, poz. 5; tab. 11, poz. 1, 2, 4	poz. 12, 13
2012; 2016-2017	*Sieci międzyorganizacyjne w kontekście spójności sieci, strategii przedsiębiorstw w sieci i mikrofundamentów na poziomie jednostki (menedżera) w odniesieniu do intensywności*	**7** publikacji tab. 5, poz. 8, 9; tab. 7, poz. 4, 5; tab. 9, poz. 4, 6	poz. 6, 14, 15

	powiązań sieciowych		
2013-2017	*Metodologiczne aspekty prowadzenia badań naukowych w naukach o zarządzaniu*	**9** publikacji tab. 2, poz. 1; tab. 4, poz. 2 ,6, 4, 13; tab. 6, poz. 3, 5, 12, 13	poz. 8, 11, 14
Poboczne obszary zainteresowań			
2008	*Elastyczność zasobów ludzkich*	**1** publikacja tab. 8, poz. 1	poz. 1
2009	*Współpraca organizacji w ruchu z otoczeniem*	**1** publikacja tab. 9, poz. 2	poz. 2

Źródło: opracowanie własne.

W przedstawionym autoreferacie omówiłam jedynie ogólnie moje osiągnięcia naukowo-badawcze po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu. Szczegółowe informacje dotyczące zarówno mojego dorobku publikacyjnego, jak i osiągnięć dydaktycznych, popularyzujących naukę, a także tych w zakresie współpracy z instytucjami, organizacjami i towarzystwami naukowymi i odbytych staży zostały przedstawione w pozostałych załącznikach do wniosku (nr 5-9).

Z poważaniem,

Katarzyna Piórkowska

Wrocław, 28 listopada 2017 r.