



Politechnika Łódzka
Wydział Organizacji i Zarządzania

Dr hab. Anna Adamik, prof. uczelni
Instytut Zarządzania
Wydział Organizacji i Zarządzania
Politechnika Łódzka

Łódź 7.09.2023

Recenzja

osiągnięć naukowych dr Artura Modlińskiego w związku z postępowaniem w sprawie o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości

Podstawą opracowania niniejszej recenzji było pismo z dnia 11.07.2023 Prof. dr. hab. Ewy Walińskiej Przewodniczącej Komisji UE do spraw stopni naukowych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości informujące o powołaniu mnie na posiedzeniu Komisji w dniu 10.07.2023 na recenzenta w postępowaniu habilitacyjnym dr Artura Modlińskiego, który ubiega się o nadanie mu stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości. Podstawę oceny będą stanowiły wymagania określone w art. 219 ust.1pkt. 2 i 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. prawo o szkolnictwie wyższymi nauce (Dz.U. z 2021 poz. 478 z późn. zm.).

Opinię przygotowałam w oparciu dostarczoną przez Sekretarza Komisji dokumentację:

- wniosek przewodni o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego
- załączniki w wersji papierowej i elektronicznej (pen-drive) zawierające: 1-kwestionariusz osobowy Kandydata, 2-kopię dokumentu potwierdzającego posiadanie przez niego stopnia doktora, 3-Autoreferat w wersji polskiej i angielskiej, 4- wykazy osiągnięć naukowych stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w tym wykaz osiągnięć naukowych, o których mowa w ustawie (cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych), wykaz aktywności naukowej (wykaz publikacji opublikowanych przed i po doktoracie, wykaz członkostwa w redakcjach monografii naukowych, wykaz osiągnięć projektowych, konstrukcyjnych i technologicznych, wykaz wystąpień na krajowych i międzynarodowych konferencjach, wykaz udziału w komitetach organizacyjnych i naukowych konferencji krajowych i międzynarodowych; wykaz uczestnictwa w pracach zespołów badawczych, wykaz członkostwa w krajowych i międzynarodowych organizacjach i towarzystwach naukowych, wykaz staży, wykaz członkostwa i komitetach organizacyjnych i radach naukowych czasopism, wykaz recenzowanych prac naukowych, wykaz uczestnictwa w programach europejskich, wykaz udziału w zespołach badawczych i oceniających wnioski o finansowanie badań, przyznawanie nagród naukowych i w innych konkursach); 5-wykaz dorobku w zakresie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym oraz 6- dane naukometryczne,
- kopie ośmiu publikacji stanowiących cykl publikacyjny zatytułowany: „*Techno-empowerment w percepcji pracownika i konsumenta. Perspektywa zarządzania post-humanistycznego*”.
- oświadczenia współautorów o wkładzie,
- w wersji cyfrowej: kopie publikacji nie stanowiących cyklu habilitacyjnego z lat 2018-2023 oraz zaświadczenia o zaangażowaniu w pracę w różnych ośrodkach naukowych (w tym zagranicznych).

Wydział Organizacji i Zarządzania
93-005 Łódź, ul. Wólczańska 221, budynek B-17
tel. 42 631 37 68, e-mail: w8w8d@adm.p.lodz.pl, www.woiz.p.lodz.pl
Adres do korespondencji:
ul. Żeromskiego 116, 90-924 Łódź

ECIU
university

hr

NO EXCLUSIVELY IN DESIGN

PODSTAWOWE INFORMACJE O KANDYDACIE

Pan dr Artur Modliński swą karierę naukową w obszarze nauk o zarządzaniu i jakości rozpoczął wraz z rozpoczęciem w roku 2013 studiów doktoranckich na Wydziale Zarządzania UŁ. Ukończył je w 2018 roku, kiedy to uzyskał dyplom doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu nadany przez Radę Wydziału Zarządzania UŁ za rozprawę zatytułowaną „Strategie instytucji kultury wobec niezadowolonych i bojkotów konsumenckich”. Wcześniej zajmował się stosunkami międzynarodowymi (w 2013 r. ukończył studia II stopnia „International Marketing”) oraz politologią (w 2011 roku ukończył studia I stopnia, a w 2013 r. studia II stopnia na kierunku Politologia Wydziału Studiów Międzynarodowych i Politologicznych UŁ). Podczas wszystkich toków studiów otrzymywał stypendia naukowe dla najlepszych studentów, a także dwukrotnie uzyskał stypendium I stopnia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, poza tym stypendium Banku Santander, stypendium DAAD w ramach programu VIP, był też laureatem Studenckiego Nobla organizowanego przez Niezależne Zrzeszenie Studentów. Na dzień składania wniosku awansowego Kandydat deklarował, iż był laureatem ponad 40 nagród i stypendiów.

Karierę naukową Kandydat realizował dotąd w kilku uczelniach. Po uzyskaniu tytułu doktora w 2018 r. dr Modliński rozpoczął pracę jako asystent w Katedrze Zarządzania w Społeczeństwie Sieciowym Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie i w Międzynarodowym Centrum Badawczym CITAD przy Uniwersytecie Lusitania w Portugalii (w wymiarze 30% czasu pracy jako badacz kontraktowy, gdzie pracuje do dziś).

Po roku pracy w Warszawie przeniósł się do Łodzi, gdzie od 2019 pracuje na stanowisku Adiunkta w Katedrze Zarządzania na Wydziale Zarządzania UŁ oraz jest Kierownikiem Centrum Badań nad Sztuczną Inteligencją i Cyberkomunikacją. W latach 2019-2021 prowadził także zajęcia Wydziale Organizacji Sztuki Filmowej PWSFTiT w Łodzi.

Habilitant złożył wniosek o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego z afiliacją Wydziału Zarządzania UŁ.

OCENA DOROBKU

W odniesieniu do postępowania habilitacyjnego Ustawa 2.0 w art. 219 ust. 1 stanowi, że: „*Stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która:*

- 1) *posiada stopień doktora;*
- 2) *posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny [...];*
- 3) *wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.”*

Ad 1. Odnosząc się do pierwszego z wymagań potwierdzam, iż habilitant posiada stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu, który nadała mu Rada Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego w dniu 26.02.2018. Promotorem jego rozprawy był Prof. dr. hab. Tomasz Domański, a promotorem pomocniczym była dr Małgorzata Karpińska-Krakowiak. Tytuł rozprawy brzmiał: „*Strategie instytucji kultury wobec niezadowolonych i bojkotów konsumenckich*”.

Recenzentami pracy byli: dr hab. Agnieszka Żbikowska, prof. UE w Krakowie oraz dr hab. Magdalena Sobocińska, prof. we Wrocławiu. W związku z powyższym Habilitant spełnia pierwsze z wymagań stawianych osobom ubiegającym się o stopień doktora habilitowanego. Pan dr. Artur Kacper Modliński aktualnie jest 5 lat po uzyskaniu tytułu doktora i brak danych, by ubiegał się o nadanie tytułu doktora habilitowanego wcześniej.

Ad 2. Odnosząc się do drugiego z wymagań stwierdzam, iż Habilitant wskazał do oceny jako główne osiągnięcie naukowe będące podstawą wniosku o wszczęcie postępowania

habilitacyjnego, a także przedstawił listę wszystkich swych osiągnięć naukowych. Na tej podstawie dokonałam dwuetapowej oceny wkładu jego osiągnięć w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości.

Etap 1. Ocena głównego osiągnięcia naukowego

Dr Artur Modliński wskazał we Wniosku jako szczególne osiągnięcie naukowe: cykl publikacji zatytułowany: „*Techno-empowerment w percepcji pracownika i konsumenta. Perspektywa zarządzania post-humanistycznego*”. To cykl 8 artykułów opublikowanych w języku angielskim w latach 2021-2022. Wszystkie części cyklu indeksowane są w bazie SCOPUS, podlegały recenzji anonimowych recenzentów wskazanych przez poszczególne czasopisma. Dwa z nich mają IF (łącznie 9,53), w każdym z nich Kandydat był pierwszym współautorem i miał wkład min. 50%. Czasopisma, w których wydane były opracowania to 2x Taylor and Francis, 2x Springer, 1x Wiley, 2x Emerald oraz 1x Centre of Social Research. Łącznie publikacje te wg listy MEiN stanowiły 730 punktów (2x140 pkt., 2x100 pkt., 3x 70 pkt. 1x40 pkt.). Współautorzy potwierdzili stosownymi oświadczeniami wkład Habilitanta w prace nad każdym z opracowań. Niestety nie ma w tych oświadczeniach jednoznacznej informacji o procencie wkładu, a jest jedynie wypunktowana lista aktywności, co nieco utrudnia ocenę. Wydaje się, że odpowiada ona wskazanym udziałom.

W toku analiz literatury z zakresu zarządzania Kandydat dostrzegł lukę badawczą w obszarze opisu roli i statusu technologii w organizacji oraz w zakresie identyfikacji czynników wpływających na chęć przekazywania przez ludzi zadań wymagających inteligencji nowoczesnym technologiom, a zwłaszcza zezwalania im na autonomię decyzyjną. Uznał też, że coraz ważniejsze staje się głębsze zrozumienie charakteru interakcji między człowiekiem, a inteligentną technologią, aby móc projektować kolejne nowe rozwiązania organizacyjne i dobre relacje z konsumentami. Problemem, wokół którego powstał w związku z tym cykl publikacyjny, a jednocześnie jego cel główny stało się wskazanie determinant i konsekwencji przekazania przez użytkowników, czyli pracowników organizacji i konsumentów, zadań wymagających inteligencji, na rzecz technologii. Dla ich sprawnej realizacji sformułowano 3 cele cząstkowe cyklu, a dla każdego z celów cząstkowych po kilka pytań szczegółowych. Dla celu 1: Opisanie postrzegania przez konsumentów zjawiska techno-empowerment (2 pytania szczegółowe), dla celu 2: Wskazanie determinant przekazania technologii autonomii decyzyjnej (6 pytań), a dla celu 3: Opisanie reakcji pracowników na zjawisko techno-empowerment (2 pytania szczegółowe). Każde z tych pytań zostało poprawnie sformułowane i łącznie nadają spójność planowanym analizom. W oparciu o przegląd literatury z zakresu nauk o zarządzaniu i psychologii dr Modliński uzupełnił je 18 hipotezami. Aby zrealizować postawione cele i wypełnić dostrzeżone luki badawcze Kandydat zaprojektował serię badań własnych. Cel 1 zrealizował przy wykorzystaniu 2 eksperymentów badawczych. Opisał je w 2 i 3 publikacji cyklu. Cel 2 zrealizował przy wykorzystaniu 2 eksperymentów badawczych oraz jednego badania ankietowego, a opisał je 4, 5, 6 publikacji cyklu. Cel 3 zrealizował natomiast przy wsparciu 1 eksperymentu oraz badania z wykorzystaniem metody wywiadu. Ich wyniki opisał natomiast w 7 i 8 publikacji cyklu. Metodykę i wyniki poszczególnych badań zaprezentował sprawnie i syntetycznie w Autoreferacie, a pełną ich wersję udostępnił w kopiach poszczególnych publikacji.

Wprowadzenie do cyklu stanowi publikacja nr1 z roku 2022, *A. Modliński, M E. Gladden, An Organizational Metaphor for the 4th Industrial Revolution: The Organization as Cyborg, World Futures: The Journal of New Paradigm Research, Volume 78, Issue 6, s. 372-391* (udział Kandydata 90 %, MEiN 70 pkt, Routledge, Taylor & Francis Group). Ma ona charakter koncepcyjny i rozszerzający klasyczne podejście do postrzegania organizacji G. Morgana. Przygotowano ją w oparciu o dyskusję ze współautorem post-humanistą M.E. Gladdenem z USA. W opracowaniu tym Autorzy po tematycznym przeglądzie literatury (ostatecznie przy wykorzystaniu blisko 50 pozycji) odnoszącej się do zmian zachodzących w

organizacjach na skutek synergii człowieka z nowymi technologiami oraz tworzenia cyberfizycznych systemów sformułowali czytelną metaforę organizacji, „organizacji jako cyborga”, która oparta jest na dwóch bazowych czynnikach: czynniku ludzkim oraz inteligentnych urządzaniach, które coraz silniej są strukturalnie i operacyjnie integrowane współcześnie w dynamiczną całość. Zdefiniowali w nim także przekonująco cechy tego typu organizacji (technoizacja, bifurkacja struktury, techno-empowerment), ich wady i zalety, a także zainicjowali serię istotnych pytań badawczych, na które należy jak najszybciej znaleźć odpowiedzi. Powyższe kwestie stanowią wkład publikacji w rozwój nauki o zarządzaniu i jakości. Choć nie jest to podejście pionierskie, to jednak wartościowe. Zawarte w artykule „Implikacje menedżerskie”, podjęta tam dyskusja i sformułowane w podsumowaniu wnioski stały się ostatecznie zdaniem Autora punktem wyjścia do sformułowania konkretnych celów cząstkowych cyklu, a następnie pytań badawczych i hipotez stawianych w kolejnych opracowaniach.

W oparciu o treść powyższego artykułu można się było spodziewać, iż kolejnymi z cyklu będą opracowania poświęcone problemom związanym ze współpracą pracowników z nowymi technologiami w „organizacjach cyborgach”. Zaskoczyło mnie w związku z powyższym, że w 2 i 3 publikacji cyklu, czyli narzędziach realizacji celu cząstkowego nr. 1 skupiono się na klientach tych organizacji, a dopiero cel cząstkowy 3 dotyczył reakcji pracowników na techno-empowerment. Układ taki budzi moje pewne wątpliwości co do przemyślenia struktury cyklu. Może jednak jest on czymś uzasadniony. Warto by Kandydat wyjaśnił tą kwestię. W mojej opinii publikacje 7 i 8 powinny być na pozycji 2 i 3, a cel cząstkowy 3 być celem pierwszym.

Druga publikacja cyklu *P. Fortuna, A. Modliński (2021), A(I)rtist or Counterfeiter? Artificial Intelligence as (D)Evaluating Factor on the Art. Market. The Journal of Arts Management, Law, and Society, 51(3), p. 188-201* (wkład Kandydata 50%, 70 pkt. MEiN, Routledge, Taylor & Francis Group) dotyczy problemów zarządzania technologiami w sektorze kreatywnym. Skupiono się w niej na postrzeganiu przez konsumentów produktów kreatywnych wytworzonych przez sztuczną inteligencję. Ze względu na coraz powszechniejsze praktyczne występowanie tego typu produktów tematyka wydaje się bardzo istotna, a zaproponowane w oparciu o szeroki przegląd literatury (55 pozycji) w tym obszarze hipotezy badawcze H1.1.1-H 1.1.4 trafne. Zostały one też poprawnie sformułowane. Dla ich weryfikacji zaprojektowano eksperyment badawczy, w którym wzięło udział 296 uczestników. Procedura eksperymentu oraz jego wyniki omówiono w opracowaniu czytelnie. Na tej podstawie zweryfikowano postawione hipotezy i potwierdzono, że istnieją obszary działalności człowieka (np. obrazy), w których konsumenci niechętnie widzą technologię jako wykonawcę. Status twórcy (człowiek/sztuczna inteligencja) wpływa na wycenę i ocenę produktu kreatywnego. Produkty kreatywne wytworzone przez człowieka i przez sztuczną inteligencję mają różną wartość w opinii badanych i nie można ich ze sobą zestawiać i porównywać. Wyższą mają te wytworzone przez człowieka. Konsumenci w związku z tym poszukują i biorą pod uwagę wskazówki kontekstowe przy wycenie produktów kreatywnych. Spostrzeżenie to ma konsekwencje m.in. dla współczesnego zarządzania sztuką i jej marketingu, ale także innych branż. W mojej opinii artykuł został trafnie dobrany do cyklu, lecz powinien być umieszczony na dalszej pozycji (np. 7 lub 8) i wsparty w Autoreferacie uzasadnieniem bardziej powiązaniem z artykułem wprowadzającym (1).

Trzecia publikacja cyklu, czyli artykuł *A. Modliński, P. Fortuna, B. Rożnowski (2022) Human-machine trans roles conflict in the organisation: how sensitive are customers to intelligent robots replacing the human workforce?, International Journal of Consumer Studies, p.1-18* (wkład Kandydata 50%, MEiN 100pkt. IF 7,09, Wyd. Wiley, Bibliografia: 96 pozycji) skupia się na postrzeganiu przez konsumentów procesu przekazywania inteligentnym technologiom zadań organizacyjnych wcześniej wykonywanych przez ludzi. Zidentyfikowano i opisano w nim w oparciu o przegląd literatury i dyskusję ekspercką tzw. „konflikt ról pomiędzy człowiekiem i maszyną” (HMTRC) oraz ustalono, że osią konfliktu jest charakter zadań odbieranych pracownikom (Rodzi to pytanie dlaczego nie zbadano w pierwszej kolejności opinii pracowników? Nie porównano sposobu podejścia do tych zagadnień pracowników i konsumentów?). Poza tym zaproponowano i zwalidowano narzędzie służące zbadaniu jak

oceniają te kwestie konsumenci. W tym celu postawiono w opracowaniu trzy poprawnie ujęte hipotezy H1.2.1-H1.2.3. oraz zaprojektowano dla ich weryfikacji dobrze przemyślane i opisane badania ilościowe oraz eksperyment badawczy, w którym wzięło udział 513 osób. Ich metodyka nie budzi większych zastrzeżeń. W efekcie badań potwierdzono, że konsumenci dostrzegają HMTRC, reagują na niego emocjonalnie i deklarują działania bojkotowe wobec organizacji, w których takie konflikty występują. Powyższe ustalenia stanowiły znaczący wkład autorów w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości. Pozycja artykułu w cyklu wydaje się warta przemyślenia, moim zdaniem, przed nim powinny być omówione publikacje aktualnie ujęte jako 7 i 8 (podejmujące problemy pracownicze związane z techno-empowerment).

Czwarta publikacja cyklu, to artykuł *A. Modliński, E. Gwiazdziński, M. Karpińska-Kraskowiak, (2022). The effects of religiosity and gender on attitudes and trust toward autonomous vehicles, Journal of High Technology Management Research, 33 (1), 1-8* (Udział Kandydata 40%, MEiN 70pkt., Wyd. ELSEVIER). Artykuł skupia się na analizie akceptacji autonomicznych technologii przez konsumentów i badaniu czynników, które na tą akceptację wpływają (Znów zabrakło mi tu wcześniejszego odniesienia, jak te kwestie oceniają pracownicy? Czy inaczej oceniają je pracownicy i konsumenci?). W szczególny sposób skupiono się w opracowaniu na nie badanym dotąd komponencie - „religijności”. W oparciu o przegląd literatury (wykorzystano dobrze dobranych, aktualnych 70 pozycji) sformułowano 4 poprawnie ujęte hipotezy badawcze H2.1.1-H2.2.2, które zweryfikowano poprzez badanie ankietowe zrealizowane na próbie 227 osób (niestety dość wąskie, gdyż obejmujące opinie studentów i absolwentów kilku wyższych uczelni w Polsce; domyślać się można że jeszcze bardziej wyraziste mogłyby okazać się badania osób o niższym wykształceniu lub osób w różnym wieku, czy też porównanie opinii tych grup). Metodyka badań nie budzi zastrzeżeń. Jasno wypunktowano dostrzeżone ograniczenia przeprowadzonego procesu badawczego (m.in. badanie przeprowadzone było tylko w Polsce i dotyczyło religii katolickiej. Rodzi to ważne pytanie, a jak reagują na nowe technologie przedstawiciele innych religii? Czy ktoś to już badał i w jaki sposób? Czy Habilitant ma wiedzę i plany badań w tym zakresie?). Zebrane wyniki pozwoliły uzupełnić dotychczasową wiedzę o spostrzeżenia, że religijność wpływa na postawy i zaufanie do autonomicznych samochodów (przy czym im wyższy poziom religijności tym bardziej negatywne postawy i mniejsze zaufanie do autonomicznych samochodów. Rodzi się też pytanie, a co z innymi autonomicznymi urządzeniami?), że wpływ religijności jest moderowany przez płeć, w związku z tym wysoce religijni mężczyźni mają bardziej negatywne postawy i mniejsze zaufanie do tych technologii niż mało religijni mężczyźni (jednocześnie efekt ten nie występuje wśród kobiet). Spostrzeżenia te stanowiły ważny, a jednocześnie unikalny i poprawnie wyprowadzony wkład w rozwój teorii w zakresie nauk o zarządzaniu i jakości. Dały one również ważne wnioski dla praktyków zarządzania w zakresie efektów i problemów z zarządzaniem w warunkach różnorodności kulturowej współczesnych organizacji.

Piąta publikacja cyklu, to artykuł *A. Modliński, (2022). The psychological and ethological antecedents of human consent to techno-empowerment of autonomous office assistants, AI & Society, DOI: 10.1007/s00146-022-01534-8 9* (Udział Kandydata 100%, MEiN 40 pkt.). Autor skupił się w nim na analizie wykorzystywania przez konsumentów technologii semi-autonomicznych (np. aplikacje do inwestowania pieniędzy, tzw. smart banking, czy aplikacje asystujące planujące spotkania lub płatności) i gotowości udzielania im zgody na podejmowanie decyzji w ich imieniu (transfer autonomii decyzyjnej). W oparciu o przegląd literatury zagadnienia (wykorzystano 71 pozycji) sformułował trzy hipotezy badawcze (H2.3.1-H2.4.1), a dla ich weryfikacji zaprojektował eksperyment badawczy, w którym wzięło udział 278 uczestników. Metodykę badań wyczerpująco opisano i nie budzi ona większych zastrzeżeń. Zgromadzone wyniki badań pozwoliły dostrzec, że zaufanie, postawy, postrzegana użyteczność i postrzegana łatwość użycia są skorelowane z intencją przekazania autonomii maszynie; że im bardziej technologia przypomina człowieka, tym większa skłonność konsumenta do przyznania jej niezależności w podejmowaniu decyzji (ale tylko wtedy, gdy technologia ta dostarcza jednocześnie funkcjonalnych i wizualnych wskazówek antropomorficznych). Wyniki te

ponownie zrodziły mój niedosyt odnośnie tego jak tą kwestię oceniają pracownicy współczesnych organizacji. Poza tym zidentyfikowano i opisano w opracowaniu zjawisko „efektu zyskania ciała” (corporal collapse effect) i jego wpływu na decyzje konsumenckie w zakresie delegowania autonomii decyzyjnej na maszynę. Są to kwestie ważne nie tylko dla akademików, ale i praktyki biznesu, gdyż podpowiadają producentom jak powinni projektować cechy wdrażanych inteligentnych rozwiązań, by konsumenci (w tym również pracownicy) w pełni korzystali z ich możliwości i dawali im więcej autonomii decyzyjnej (większe zaufanie wzbudzają łatwe w użyciu, budzące zaufanie produkty humanoidalne). Można je uznać za znaczący wkład Autora w rozwój dyscypliny, który wart jest pogłębienia o zasygnalizowane aspekty pracownicze. W opracowaniu podjęto także wyczerpującą dyskusję zgromadzonych wyników oraz zasygnalizowano ograniczenia przeprowadzonego badania.

Szósta publikacja cyklu, to artykuł *A. Modliński, M. Gladden, (2021). Applying Ethology To Design Human-Oriented Technology. An Experimental Study On The Signalling Role Of The Labelling Effect In Technology's Empowerment, Human Technology, Volume 17(2), 164-189, DOI: 10.14254/1795-6889.2021.17-2.5* (Udział Kandydata 95%, MEiN 140pkt.). Skupiono się w niej na pogłębieniu analizy czynników skłaniających ludzi do adopcji autonomicznych technologii, a zwłaszcza na informacjach świadczących o ich przynależności (np. kraju pochodzenia) oraz bezpieczeństwie (posiadane certyfikaty). W oparciu o analizę literatury zagadnienia (wykorzystano 77 pozycji) oraz wnioski z pięciu case study sformułowano trzy poprawnie ujęte hipotezy badawcze (H2.5.1-H2.5-6.1). Zweryfikowano je pozytywnie w oparciu o wyniki eksperymentu badawczego w którym uczestniczyły 274 osoby (respondenci rekrutowani byli poprzez social-media, pochodzili z różnych krajów, rekrutacja trwała 48 godzin). Generalnie metodyka badań nie budziła większych i kategorycznych zastrzeżeń (choć wybór krajów wykorzystanych jako zmienne badawcze był raczej dyskusyjny, gdyż bardzo tendencyjny-Chiny, USA, Rosja- a co z krajami mniej dyskusyjnymi? Np. Finlandia, Holandia, czy Polska? Może wtedy wyniki były by nieco inne? Proszę wyjaśnienie i o opinię Autora na ten temat.) i została w artykule czytelnie wyjaśniona. Wykazano, że literatura z zakresu teorii ewolucji może być wykorzystana w zarządzaniu przy projektowaniu autonomicznego produktu technologicznego; że kraj pochodzenia i certyfikat bezpieczeństwa wpływają na intencję konsumentów w zakresie przekazania autonomicznym asystentom biurowym autonomii decyzyjnej; że płeć moderuje wpływ kraju pochodzenia i posiadanie certyfikatu bezpieczeństwa tak, że kobiety wyrażają większą skłonność do przekazania autonomicznemu asystentowi autonomii decyzyjnej gdy nie posiada wskazanego kraju pochodzenia, ale uzyskał certyfikat bezpieczeństwa, wśród mężczyzn efekt ten nie występuje (chęć przekazania autonomii jest niezależna od kraju pochodzenia i certyfikatu). Powyższe wnioski rodzą pytanie, a jak wpływa wiek czy wykształcenie na tego typu zachowania. (Czy nie mogło to być zbadane podczas eksperymentu jednocześnie?) A zatem istnieje różnica w intencjach i zaufaniu do inteligentnych produktów w zależności od płci i bodźców reklamowych. Konsumenci mogą różnie reagować na bodźce reklamowe produktów autonomicznych w zależności od płci - to ważne spostrzeżenie dla praktyki biznesu. Niezbędne jest również wspieranie analizowanych produktów sygnałizowanymi certyfikatami bezpieczeństwa. W opracowaniu podjęto także wyczerpującą dyskusję zgromadzonych wyników oraz zasygnalizowano ograniczenia przeprowadzonego badania.

Siódma publikacja cyklu, to artykuł *M. Bartosiak, A. Modliński, (2022). Fired by an algorithm? Exploration of conformism with biased intelligent decision support systems in the context of workplace discipline, Career Development International, Vol. 27 No. 6/7, pp. 601-615, DOI: 10.1108/CDI-06-2022-0170* (Wkład Kandydata 50%, MEiN 100pkt., IF 2,49, Wyd. EMERALD). Skupia się on na badaniu uległości pracowników wobec inteligentnych systemów wsparcia decyzyjnego. W oparciu o przegląd literatury (wykorzystano 72 pozycje) sformułowano jedną hipotezę badawczą H 3.1.1. , a dla jej weryfikacji zaprojektowano eksperyment badawczy, w którym uczestniczyło 106 osób (studenci ostatniego roku studiów jednego z europejskich uniwersytetów; Moje wątpliwości wzbudził tu fakt, czy była to najbardziej reprezentatywna grupa

badawcza dla tego zagadnienia? W praktyce biznesu częściej muszą korzystać z tego typu rozwiązań osoby starsze niż studenci tych roczników. Mogą mieć nieco odmienne od nich postrzeżenie w tym zakresie). Ogólnie, metodyka badań była dość poprawna. Wyniki badań wykazały istnienie zjawiska konformizmu algorytmicznego wśród pracowników organizacji korzystających z inteligentnych systemów wsparcia decyzyjnego (IDSS) oraz że pracownicy korzystający z IDSS są w swych decyzjach bardziej stronniczy niż pracownicy niekorzystający z takich rozwiązań. Są to spostrzeżenia ważne zarówno dla akademików, jak i dla praktyki gospodarczej, gdyż sygnalizują zagrożenia płynące z wykorzystywania inteligentnych systemów wsparcia decyzyjnego. Rekomendacje płynące z pracy zwracają uwagę, że współczesne organizacje powinny kłaść większy nacisk na higienę przetwarzanych przez algorytmy danych, powinny kształcić pracowników tak, by byli w stanie wychwytywać błędy systemowe i sprzeciwiać się sugestiom systemów bazujących na błędach. W opracowaniu podjęto także wyczerpującą dyskusję zgromadzonych wyników oraz zasygnalizowano ograniczenia przeprowadzonego badania.

Ostatnia, ósma publikacja cyklu *A. Modliński, D. Kedziora, A. Jimenez, A. del Rio Ortega, (2022). Rolling back to manual work: An exploratory research on Robotic Process Re-Manualization, Lecture Notes in Business Information Processing (LNBIP), vol. 459, 154-169, DOI: 10.1007/978-3-031-16168-1_10* (Wkład Kandydata 70%, MEiN 140 pkt. Wyd. SPINGER) poświęcona została zjawiskom robotyzacji procesów biznesowych (RPA) i „re-manualizacji procesów zrobotyzowanych”. Te ostatnie nie były wcześniej badane i szerzej opisywane w literaturze zagadnienia. Dla realizacji celów pracy zastosowano kilkietapową procedurę badawczą, w której przewidziano przegląd literatury zagadnienia (wykorzystano 36 pozycji), wywiady indywidualne, dyskusję grupową i analizę danych wtórnych. Podmiotami badań były 3 firmy funkcjonujące na terenie Polski (Co budzi pewien niedosyt wobec badania), a respondentami ich sześciu pracowników (niestety to mało reprezentatywna próba badawcza, wyniki mogą budzić wątpliwości). Przedstawiony w opracowaniu proces i metodyka badań zostały czytelnie opisane m.in. formie 4 przypadków. Nie wzbudziły kategoriycznych i większych wątpliwości. Za znaczący wkład w rozwój dyscypliny płynący z badań opisywanych w tej publikacji można uznać zdefiniowanie nieznanego dotąd zjawiska oraz wskazanie znaczących przyczyn występowania „re-manualizacji procesów zrobotyzowanych”: (1) nadmierny entuzjazm managerów dla RPA, (2) niska świadomość i strach pracowników przed robotami, (3) zmiany prawne lub ofertowe firmy oraz (4) błędy związane z kodem robota. Są to ważne spostrzeżenia, gdyż powiązane są z możliwościami generowania lub też uniknięcia podwójnych kosztów pracy (kosztów zatrudniania pracownika i robota) oraz ograniczania/lub pełnego wykorzystania możliwości tkwiących w inteligentnych technologiach. Z aplikacyjnego punktu widzenia wyniki te pozwalają praktykom dostrzec dobre praktyki i zagrożenia związane z robotyzacją, jej kosztami oraz konsekwencjami re-manualizacji procesów zrobotyzowanych (RPA). W opracowaniu podjęto także wyczerpującą dyskusję zgromadzonych wyników oraz zasygnalizowano ograniczenia przeprowadzonego badania.

Oceniając, czy wskazany cykl publikacji stanowi znaczny wkład w rozwój nauki o zarządzaniu i jakości jako dyscypliny naukowej przyjęłam następujące kryteria:

- 1) aktualność podjętej tematyki;
- 2) przedstawione ramy teoretyczne, model teoretyczny/badawczy;
- 3) poprawność metodyki badawczej- adekwatność konceptualną, rygor metodologiczny, oraz zgromadzony materiał empiryczny.

Odnosząc się do podjętej przez dr Artura Modlińskiego tematyki nie można odmówić jej znaczenia i aktualności dla współczesnych organizacji. Inteligentne technologie otaczają nas z wielu stron, a jednocześnie ze względu na swą specyfikę działania, coraz silniej oddziałują nie tylko na pracowników, całe organizacje, ale i ich klientów oraz szeroko pojęte otoczenie. Wszyscy w związku z powyższym wszyscy odczuwają coraz silniej różnego typu konsekwencje, w tym problemy o charakterze strategicznym, związane m.in. z techno-empowerment. Przedstawiony w cyklu opracowań przegląd światowej literatury zagadnienia daje dostęp do

bardzo rzetelnych oraz aktualnych wyników badań na ten temat (zarówno Autora, jak i innych badaczy). Potwierdza on trafność doboru tematu.

Oceniając ramy teoretyczne i przyjęty model badawczy cyklu należy wspomnieć, że powstał on jako odpowiedź Autora na zdiagnozowaną przez niego lukę poznawczą w zakresie tego, jak różne czynniki wpływają na chęć konsumentów i pracowników do korzystania z nowych technologii, przekazywania inteligentnym technologiom swych zadań i autonomii decyzyjnej. Lukę tą miał wypełnić podjęty przez niego proces badawczy opisany czytelnie w Autoreferacie ukazującym koncepcję zaproponowanego do oceny cyklu publikacji. Ze względu na złożoność zagadnienia podjęte działania miały charakter interdyscyplinarny, łącząc w sobie zagadnienia nauk o zarządzaniu i nauk społecznych (psychologia i socjologia). W mojej opinii jest to bardzo trafny tok postępowania. Choć podejmowane badania czasami wydawały się być ukierunkowane silniej na aspekty psychologiczne wykorzystywania nowoczesnych technologii, to jednak zawsze odnajdywano w nich również konsekwencje dla praktyki zarządzania organizacjami, co stanowiło o ich wkładzie w rozwój naszej dyscypliny.

W odpowiedzi na zdiagnozowaną lukę poznawczą podjęty w cyklu wysiłek badawczy został ukierunkowany na realizację celu głównego (CG) i trzech, poprawnie sformułowanych celów szczegółowych (C1-C3). Dla realizacji celów przeprowadzono badania literaturowe oraz empiryczne. W ich ramach stosowano różnorodne, dopasowane do potrzeb poszczególnych eksperymentów i badań, trafnie dobrane metody badawcze, które można uznać za triangulację „badań naukowych”. W efekcie licznych, szeroko zakrojonych badań literaturowych, postawiono ostatecznie w cyklu 18 hipotez (H1.1.1-H3.1.1) i 10 pytań badawczych (P1.1-P3.2) Ich konstrukcja jest w mojej opinii poprawna i nie nasuwa jednoznacznych i kategorycznych uwag.

Realizacji celów i weryfikacji hipotez cyklu podporządkowano jego strukturę. Opracowanie nr. 1 stanowi podbudowę teoretyczną dla pozostałych siedmiu opracowań cyklu. Generalnie struktura cyklu jest przemyślana i czytelnie omówiona w Autoreferacie. W mojej opinii po lekturze całego cyklu zrodziły się jednak wątpliwości, czy 2 ostatnie artykuły cyklu nie powinny zostać ujęte jako 2 i 3, gdyż silniej łączą się z opracowaniem nr.1 niż aktualne pozycje w cyklu. Jest to jednak uwaga jedynie dyskusyjna i nie obniża istotnie wartości recenzowanego cyklu.

Ostatecznie, wyniki badań literaturowych, badań empirycznych, eksperymentów oraz prac koncepcyjnych pozwoliły, na realizację w autorski sposób, sformułowanych w Autoreferacie stanowiącym wstęp do cyklu, celów, a także zweryfikowanie postawionych tam hipotez badawczych. Zaprezentowany materiał, pomimo kilku krytycznych uwag o charakterze dyskusyjnym, jest wartościowy, poprawny merytorycznie, czytelny graficznie, często wsparty tabelami, rysunkami, wykresami i załącznikami. W całym cyklu widoczna jest duża erudycja Autora, widać też umiejętności dobrego doboru źródeł, zarówno klasycznych, jak i aktualnej literatury zagadnienia.

Oceniając poprawność metodyki badawczej, adekwatność konceptualną, rygor metodologiczny, zgromadzony materiał teoretyczny oraz empiryczny mogę jednoznacznie stwierdzić, że przedstawiony ośmioelementowy cykl publikacji współautorstwa dr. A. Modlińskiego oceniam pozytywnie, stanowi on moim zdaniem znaczący wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Udział Habilitanta w tym cyklu jest dostrzegalny, wartościowy i adekwatny do wymagań stawianych osobom ubiegającym się o stopień doktora habilitowanego.

Etap 2 Ocena pozostałych osiągnięć naukowych albo artystycznych, stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny

Oceniając pozostałe osiągnięcia naukowe mające stanowić o tzw. „znacznym wkładzie Kandydata w rozwój dyscypliny” stwierdzam, iż Habilitant przedłożył wraz z Autoreferatem szczegółowe zestawienie swojej aktywności naukowej. Było ono podstawą mojego wniosku. Jako Recenzent otrzymałam ich elektroniczną wersję.

W Autoreferacie Habilitant wskazał jednoznacznie trzy kluczowe, jednocześnie uzupełniające się, dość rozwinięte, istotne dla jego rozwoju naukowego nurty badawcze:

1. Obszar (A) Wykorzystanie technologii w zarządzaniu instytucjami kultury-obszar powiązany z zainteresowaniami jeszcze sprzed doktoratu, choć wciąż praca nad jego eksploracją trwa. Kandydat wskazał tu 6 kluczowych dla obszaru publikacji, 4 z nich opublikowano po angielsku (jedna z IF 1,675), 2 z nich to publikacje w języku polskim, w tym jedna, to monografia podoktorska; Większość publikacji we współautorstwie 4/6, w tym międzynarodowym;
2. Obszar (B) Projektowanie i zarządzanie interakcjami na linii pracownik/konsument – technologia- obszar najbardziej zbieżny z tematyką cyklu habilitacyjnego, 5 publikacji z tego obszaru weszło do cyklu, cztery kolejne czekają na wyniki ostatecznych recenzji (łącznie obszar zawiera 9 publikacji). Wszystkie napisano w języku angielskim. Dwie z opublikowanych pozycji mają już IF (7.09 oraz 2.44). Większość publikacji we współautorstwie 7/9, w tym międzynarodowym;
3. Obszar (C) Rozwój i wyzwania organizacyjne w IV rewolucji przemysłowej- najszerszy tematycznie obszar badań powiązany w różny sposób z problemami nurtującymi współczesne organizacje. W obszarze wskazano 4 publikacje (2 w języku angielskim) poza tym trzy publikacje z tego obszaru weszły do cyklu habilitacyjnego (łącznie więc składa się na niego 7 publikacji). Większość z nich to publikacje współautorskie, w tym międzynarodowym.

Według zestawień Habilitanta w Załączniku do Autoreferatu „Wykaz osiągnięć publikacyjnych po uzyskaniu stopnia doktora” (lata 2018-2022, czyli 4 lata) jego dorobek to łącznie 20 publikacji. Analizując go szczegółowo można zauważyć, że struktura, charakter i dynamika tej aktywności naukowej Habilitanta była właściwa na przestrzeni lat (ok 5 publikacji rocznie, dominowały w nim publikacje w języku angielskim, były to głównie artykuły w wysoko punktowanych czasopismach- 9 z nich otrzymało 70pkt MEiN lub więcej w tym 3x140 pkt i 3 x100pkt). Natomiast łączny dorobek z lat 2013-2023 to 42 pozycje spośród których 5 posiada IF. 14 prac Kandydata odnotowano w bazie SCOPUS (h-index=6). Poza tym na dzień składania wniosku Kandydat deklaruje 6 kolejnych prac znajdujących się w recenzji wydawniczej przygotowanych we współpracy z badaczami z Pakistanu, Sri Lanki, Włoch, Finlandii i Holandii.

W mojej opinii wymienione publikacje można zaliczyć jako dorobek w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. W dorobku równoważą się prace współautorskie z samodzielnymi. Habilitant po doktoracie opublikował zarówno monografie naukowe (1 samodzielna), rozdziały w monografiach (2 opracowania naukowe, obydwie samodzielne), artykuły w czasopismach krajowych (2 opracowania) i zagranicznych (14 opracowań). Jeśli chodzi o ich rodzaj, to dominują w dorobku artykuły opublikowane w języku angielskim. Stopień umiędzynarodowienia dorobku Habilitanta jest więc satysfakcjonujący. Przedstawione przez Habilitanta informacje o współautorstwie wskazują, iż w przeważającej liczbie prac zespołowych jego wkład wynosił co najmniej 50%.

Wspomniane 20 recenzowanych, wysoko punktowanych opracowań naukowych, w tym 5 publikacji z IF, łączna liczba punktów MEiN za 4 lata po doktoracie (730 pkt. za cykl plus punktacja za pozostałe 12 opracowań - w Autoreferacie na podano punktacji pozostałych pozycji), to w mojej opinii dorobek dość dobrze ukształtowany o satysfakcjonującej wartości punktowej, który **reprezentuje poziom odpowiadający poziomowi wymagań dla doktora habilitowanego**. Formułując ostateczną odpowiedź na drugie z postawionych przez Ustawę pytań, czy Habilitant „*posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny [...]*” stwierdzam, że w mojej opinii łącznie, dotychczasowe **osiągnięcia naukowe** dr Artura Modlińskiego **stanowią już znaczny wkład w rozwój dyscypliny**.

Ad.3 Kolejny punkt oceny przygotowałam odnosząc się do trzeciego z wymagań, czyli **aktywności naukowej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.**

Jak Habilitant wykazał w p. 5 Autoreferatu, że w ciągu ostatnich 4 lat po doktoracie **pracował w kilku uczelniach, jako:**

- asystent (2018-2019) w Katedrze Zarządzania w Społeczeństwie Sieciowym w Akademii Leona Koźmińskiego;
- badacz kontraktowy w wymiarze 30% czasu pracy (2018-obecnie) w Międzynarodowym Centrum Badawczym CITAD przy Uniwersytecie Lusiada w Lisbonie w Portugalii;
- adiunkt (2019-obecnie) w Katedrze Zarządzania Wydziału Zarządzania UŁ;
- kierownik Centrum (2019-obecnie) w Centrum Badań nad Sztuczną Inteligencją i Cyberkomunikacją Wydziału Zarządzania UŁ;
- 2019-2021 PWSTiT w Łodzi jako wykładowca na Wydziale Organizacji Sztuki Filmowej.

Poza tym, Kandydat (nie podając okresu współpracy) wskazał w Autoreferacie, iż bardzo owocnie **współpracował** z Instytutem IRIS ALKONA w Rydze (Łotwa), w Europejskiej Fundacji Rozwoju Człowieka, badaczami Europejskiego Instytutu Viadrina w Niemczech oraz w ramach dwóch grantów HORIZON EUROPE, które realizował UŁ we współpracy z 35 partnerami z UE. Nawiązał dzięki temu liczne relacje z partnerami zagranicznymi, które zaowocowały m.in. wspólnymi badaniami publikacjami.

Po uzyskaniu stopnia doktora Habilitant **uczestniczył w 3 grantach międzynarodowych** (w tym jednym finansowanym z NCN – w ramach konkursu BEETHONEN CLASSIC 3) oraz **dwóch finansowanych ze środków UE** (w ramach programu KA2 oraz w ramach programu HORIZON EUROPE). Aktywności powyższe w różny sposób (silniej lub słabiej powiązany z dyscypliną) wspierały jego rozwój naukowy kształtując zakres zainteresowań badawczych. Kandydat starał się także samodzielnie o pozyskanie grantów badawczych Miniatura oraz Sonatina, lecz nie uzyskał ich ze względów formalnych.

Po uzyskaniu stopnia doktora Kandydat **uczestniczył w 16 konferencjach naukowych** (w tym 10 międzynarodowych), zarówno jako uczestnik, organizator, członek rad organizacyjnych i naukowych oraz prowadzący panele (przed doktoratem uczestniczył dodatkowo w 23 konferencjach). **Był recenzentem nie tylko prac dyplomowych różnych szczebli, ale także artykułów naukowych** (w tym posiadających IF, ich listę podano w Autoreferacie, nie podano jednak liczby zrecenzowanych prac) **i wniosków grantowych** (w ramach konkursu Fullbright Junior Awards, IDUB). Od 2022 roku pełni funkcję zastępcy redaktora naczelnego czasopisma Digital Business Review i jest członkiem Rady Programowej czasopisma Robotics: The Journal of Automated Economy.

Podsumowując tą część oceny, mogę zdecydowanie stwierdzić, iż w mojej opinii dorobek dr Artura Modlińskiego w powyższym obszarze, podobnie jak w poprzednich, **spełnia podstawowe wymagania stawiane kandydatom do stopnia doktora habilitowanego.**

Konkluzja

Podsumowując, przedstawione do oceny cykl habilitacyjny oraz zestaw pozostałych osiągnięć naukowych Habilitanta są dobrze rozwinięte, ich jakość jest wysoka, co w kilku przypadkach potwierdzają pozycje z IF, przy tym mają one charakter międzynarodowy. Słabością tego dorobku jest jeszcze jego dość niska cytowalność. Można jednak przyjąć, iż wynika to z dość unikalnego i wąskiego zakresu tematycznego, a przy tym stosunkowo młodego dorobku dr Modlińskiego. Habilitant wykazuje aktywność na kilku uczelniach, w tym zagranicznych oraz realizuje współpracę z różnego typu innymi organizacjami. Współuczestniczył i uczestniczył także w wartościowych projektach badawczych. Za swą aktywność wielokrotnie otrzymywał nagrody i wyróżnienia. Wszystko powyższe skłania mnie, by stwierdzić, że Habilitant w moim przekonaniu dowiódł swych kompetencji w zakresie właściwego eksplorowania uprawianej tematyki badawczej oraz szerokiego prezentowania jej wyników. Niezaprzeczalnie, na

przestrzeni ostatnich 4 lat zaznaczył już swoje istnienie naukowe oraz wniósł pewien wkład w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości, poprzez co zwiększył naszą wiedzę na temat znaczenia inteligentnych technologii w życiu współczesnego człowieka i współczesnej organizacji, a także relacji jakie wynikają z ich współistnienia w SMART WORLD. Choć nie jest on może jeszcze wzorcowy, jednak jego tematyka, charakter i dynamika rozwoju pozwalają przypuszczać, że to tylko kwestia czasu, kiedy wyniki badań dr Modlińskiego będą powszechnie znane i cytowane. Mając na uwadze listę wszystkich przedstawionych do oceny osiągnięć naukowo-badawczych dr Modlińskiego w mojej opinii jego dorobek naukowy **spełnia wszystkie podstawowe wymagania stawiane kandydatom do uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości** (zgodnie z wymaganiami określonymi w art. 219 ust.1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. z 2018 r. poz. 1668 ze zm.), **stąd mogę z pełnym przekonaniem poprzeć wnioski o dopuszczenie go do dalszego procedowania w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego.**

Anna Modlińska

