









Kwestionariusz osobowy

pracownika naukowego posiadającego tytuł profesora lub stopień doktora habilitowanego zgłaszającego temat prac badawczych na potrzeby rekrutacji do Szkoły Doktorskiej w Politechnice Lubelskiej w roku akademickim 2026/2027

1	Tytuł naukowy / stopień naukowy, imię i nazwisko zgłaszającego temat badawczy		
	Dr hab. Agnieszka Rzepka, prof. uczelni		
2	Jednostka organizacyjna, Wydział		
	Katedra Ekonomii, Innowacji i Kapitału Społecznego, Wydział Zarządzania		
3	E-mail	Telefon	
	a.rzepka@pollub.pl	81 5384773	
4	Dyscyplina naukowa		
	Nauki o zarządzaniu i jakości		
5	Numer ORCID		
	0000-0003-4495-6066		
6	Liczba cytowań (bez autocytowań) wg. baz Web of Science / SCOPUS		
	Web of Science	77	SCOPUS 326
7	Indeks Hirscha wg. baz Web of Science / SCOPUS		
	Web of Science	h=6	SCOPUS h=8
8	Liczba wypromowanych doktorantów:	Opieka promotorska (podać liczbę):	
	1	nad doktorantem z otwartym przewodem doktorskim	0
		nad doktorantem studiów doktoranckich bez otwartego przewodu doktorskiego (w wyniku zmiany Ustawy)	0
		nad doktorantem w szkole doktorskiej	3
		nad osobą przygotowującą pracę doktorską w trybie eksternistycznym	1
9	Zgłoszony temat badawczy na potrzeby rekrutacji do Szkoły Doktorskiej w Politechnice Lubelskiej w językach polskim i angielskim		
	„Kompetencje w turkusowych organizacjach: model turkusowego zarządzania w start-upach w dobie transformacji cyfrowej”		
	“Competencies in Teal Organizations: A Model of Teal Management in Startups in the Age of Digital Transformation”		
10	Słowa kluczowe w językach polskim i angielskim (max. 4)		
	Kompetencje, organizacje turkusowe, start-upy, zarządzanie	Competencies, teal organization, startup, management	
11	Krótki opis tematyki badawczej w językach polskim i angielskim (max. 250 słów na opis) (Sposób realizacji badań, metody, techniki i narzędzia badawcze, urządzenia i aparatura wykorzystywane w badaniach)		
	Model turkusowy zakłada samoorganizację zespołów, zaufanie, partnerstwo i minimalną hierarchię, co dobrze pasuje do start-upów, gdzie szybkie decyzje i elastyczność są kluczowe. W turkusowych start-upach decyzje są podejmowane oddolnie, a pracownicy sami inicjują projekty i odpowiedzialnie zarządzają swoimi zadaniami, co zwiększa zaangażowanie i autonomię. Turkusowy model z natury sprzyja innowacyjności i eksperymentowaniu, co dobrze pasuje do transformacji cyfrowej. W start-upach cyfrowych pracownicy muszą łączyć: a) kompetencje technologiczne (poruszanie się w środowisku cyfrowym, korzystanie z narzędzi SaaS, AI), b) z kompetencjami organizacyjnymi (samoorganizacja, współpraca, adaptacja), c) oraz wartościowymi (zaufanie, odpowiedzialność, misja). Główne pytanie badawcze: W jaki sposób model turkusowego zarządzania transformuje kompetencje pracowników w start-upach w dobie transformacji cyfrowej? Pytania szczegółowe: (1) Jakie kompetencje są szczególnie istotne w turkusowych start-upach cyfrowych? (2) W jaki sposób brak tradycyjnej		

<p>hierarchii wpływa na rozwój kompetencji w zakresie pracy z technologią cyfrową? (3) Czy i w jaki sposób model turkusowy wspiera adaptację do szybko zmieniających się procesów w transformacji cyfrowej? W perspektywie metodycznej zaproponowano badanie mieszane (mieszana metodologia): (1) Do badań ilościowych wykorzystane będą kwestionariusze (n ≈ 300 pracowników) z wykorzystaniem skal pomiarowych kompetencji cyfrowych i jakości relacji pracy (np. zaufanie, komunikacja, konflikt). Dane będą analizowane w SPSS (statystyka opisowa, regresja, analiza grupowa). (2) Do badań jakościowych przeprowadzone zostaną wywiady pogłębione (n ≈ 15–20 menedżerów i pracowników kluczowych stanowisk) oraz badania przypadków (case studies) w 3–5 polskich firmach (IT, produkcja, usługi).</p> <p>The teal model emphasizes self-organizing teams, trust, partnership, and minimal hierarchy, which is well-suited to startups, where quick decisions and flexibility are key. In teal startups, decisions are made from the bottom up, and employees initiate projects on their own and manage their tasks responsibly, which increases engagement and autonomy.</p> <p>The teal model inherently fosters innovation and experimentation, which aligns well with digital transformation. In digital startups, employees must combine: a) technological competencies (navigating the digital environment, using SaaS tools, AI), b) organizational competencies (self-organization, collaboration, adaptation), and c) values (trust, responsibility, mission).</p> <p>Main research question: How does the teal management model transform employee competencies in startups in the era of digital transformation? Specific questions: (1) What competencies are particularly important in teal digital startups? (2) How does the absence of a traditional hierarchy influence the development of competencies in working with digital technology? (3) Does the teal model support adaptation to rapidly changing processes in digital transformation, and if so, how? From a methodological perspective, a mixed-methods study is proposed: (1) Quantitative research will utilize questionnaires (n ≈ 300 employees) employing measurement scales for digital competencies and the quality of work relationships (e.g., trust, communication, conflict). Data will be analyzed in SPSS (descriptive statistics, regression, cluster analysis). (2) For qualitative research, in-depth interviews (n ≈ 15–20 managers and employees in key positions) and case studies will be conducted in 3–5 Polish companies (IT, manufacturing, services).</p>																						
12	Czy temat będzie realizowany we współpracy z instytucją zagraniczną i zagranicznym promotorem	<table border="1"> <tr> <td>Tak</td> <td>Nie</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Tak	Nie	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																
Tak	Nie																					
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																					
13	<p>Uzupełnić w przypadku realizowania tematu we współpracy z instytucją zagraniczną i zagranicznym promotorem – dane jednostki zagranicznej i potencjalnego promotora zagranicznego.</p> <p>Dodatkowo należy przedstawić oświadczenie o posiadaniu środków finansowych na pobyt (2 semestry) w instytucji zagranicznej</p> <table border="1"> <tr> <td>Nazwa jednostki</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Adres</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tytuł lub stopień potencjalnego promotora zagranicznego</td> <td></td> </tr> </table>		Nazwa jednostki		Adres		Tytuł lub stopień potencjalnego promotora zagranicznego															
Nazwa jednostki																						
Adres																						
Tytuł lub stopień potencjalnego promotora zagranicznego																						
14	<p>Najważniejsze publikacje z ostatnich 5 lat (max. 10) osoby zgłaszającej temat z podaniem Impact Factor (IF) czasopisma z roku opublikowania oraz punktów obowiązujących w roku opublikowania artykułu przyznanych czasopismu przez Ministerstwo (MNIŚW lub MEIN). [Autorzy: Tytuł artykułu, CZASOPISMO, vol. (rok wydania), numery stron, IF_{rok}; MNIŚW_{rok}; lub MEIN_{rok}]</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Rzepka A., <i>Evolution of Management in a Post-Pandemic World. The Chameleon Paradigm</i>, Routledge Studies in Management, Organizations and Society London - New York, Routledge, 2025, s.290 [MNIŚW: 300]</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Rzepka A., <i>Organizational development, innovation and economy 5.0: challenges in the digital era</i> ed. by A. Rzepka, E.Jędrych London - New York, Routledge, 2025, s.184 [MNIŚW: 150]</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Rzepka A., <i>Innovation in the Digital Economy: New Approaches to Management for Industry 5.0.</i> ed. by A. Rzepka, London - New York, Routledge, 2023, s.296 [MNIŚW: 150]</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Rzepka A., <i>Relacje międzyorganizacyjne i kapitał intelektualny jako czynniki rozwoju mikro i małych przedsiębiorstw: studium na przykładzie wybranych przedsiębiorstw polskich i gruzińskich</i>, Warszawa: Difin, 2018 [MNIŚW: 120];</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Rzepka A., Olesiński Z., Jędrych E., <i>Self-Management, Entrepreneurial Culture, and Economy 4.0: a Contemporary Approach to Organizational Theory Development</i>, New York- London, Routledge, 2022, s.256 [MNIŚW: 150];</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Rzepka A., Witkowski J., Czerwiński D., Boiko J., Czerwińska M., <i>Kompetencje cyfrowe jako determinanta wykorzystania sztucznej inteligencji w procesie uczenia się: wyniki badań własnych</i>, <i>Organizacja i Kierowanie</i>, 2025, vol. 199, nr 3, s. 7-19 [MNIŚW: 70]</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Rzepka A., Mazur – Wierzbicka E., Czerwiński D., Czerwińska M., Witkowski J., <i>A Model Approach to the Relationship Between Employee Relations, Agility, and Innovation in a Smartly Managed Organization Based on Research [W]: Intelligent Management and Artificial Intelligence: Trends, Challenges, and Opportunities, Vol.2, Proceedings on 28th European Conference on Artificial Intelligence ECAI 2025 – InMan Workshop</i>, 2025, s. 223-238 [MNIŚW: 140]</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Lăzăroiu G.C., Rzepka A., Szpilko D., Halicka K., <i>Digital technologies supporting predictive healthcare: Review of research trends</i>, <i>Human Technology</i> 2025, vol. 21, nr 3, s.694 – 730 [MNIŚW: 140]</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>Rzepka A., Mazur – Wierzbicka E., Czerwińska M., Witkowski J., Czerwiński D., Witkowski J., <i>The role of leadership in optimizing decision – making processes using Artificial Intelligence: Empirical research on a sample of management staff [W]: “Intelligent Management: AI, Data-Driven Decision Making, and Business Optimization”, Emerald Studies in Neuro Decision Making for Risk Analysis</i>, 2026 [MNIŚW: 140]</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>Rzepka A., Szydło J., Czerniawska M., Farinas B.A., <i>Inclusive management in a diversified cultural environment</i>, <i>Economics and Environment</i>. - 2023, vol.87, nr 4, s.1-29. [MNIŚW: 100]</td> </tr> </table>		1	Rzepka A., <i>Evolution of Management in a Post-Pandemic World. The Chameleon Paradigm</i> , Routledge Studies in Management, Organizations and Society London - New York, Routledge, 2025, s.290 [MNIŚW: 300]	2	Rzepka A., <i>Organizational development, innovation and economy 5.0: challenges in the digital era</i> ed. by A. Rzepka, E.Jędrych London - New York, Routledge, 2025, s.184 [MNIŚW: 150]	3	Rzepka A., <i>Innovation in the Digital Economy: New Approaches to Management for Industry 5.0.</i> ed. by A. Rzepka, London - New York, Routledge, 2023, s.296 [MNIŚW: 150]	4	Rzepka A., <i>Relacje międzyorganizacyjne i kapitał intelektualny jako czynniki rozwoju mikro i małych przedsiębiorstw: studium na przykładzie wybranych przedsiębiorstw polskich i gruzińskich</i> , Warszawa: Difin, 2018 [MNIŚW: 120];	5	Rzepka A., Olesiński Z., Jędrych E., <i>Self-Management, Entrepreneurial Culture, and Economy 4.0: a Contemporary Approach to Organizational Theory Development</i> , New York- London, Routledge, 2022, s.256 [MNIŚW: 150];	6	Rzepka A., Witkowski J., Czerwiński D., Boiko J., Czerwińska M., <i>Kompetencje cyfrowe jako determinanta wykorzystania sztucznej inteligencji w procesie uczenia się: wyniki badań własnych</i> , <i>Organizacja i Kierowanie</i> , 2025, vol. 199, nr 3, s. 7-19 [MNIŚW: 70]	7	Rzepka A., Mazur – Wierzbicka E., Czerwiński D., Czerwińska M., Witkowski J., <i>A Model Approach to the Relationship Between Employee Relations, Agility, and Innovation in a Smartly Managed Organization Based on Research [W]: Intelligent Management and Artificial Intelligence: Trends, Challenges, and Opportunities, Vol.2, Proceedings on 28th European Conference on Artificial Intelligence ECAI 2025 – InMan Workshop</i> , 2025, s. 223-238 [MNIŚW: 140]	8	Lăzăroiu G.C., Rzepka A., Szpilko D., Halicka K., <i>Digital technologies supporting predictive healthcare: Review of research trends</i> , <i>Human Technology</i> 2025, vol. 21, nr 3, s.694 – 730 [MNIŚW: 140]	9	Rzepka A., Mazur – Wierzbicka E., Czerwińska M., Witkowski J., Czerwiński D., Witkowski J., <i>The role of leadership in optimizing decision – making processes using Artificial Intelligence: Empirical research on a sample of management staff [W]: “Intelligent Management: AI, Data-Driven Decision Making, and Business Optimization”, Emerald Studies in Neuro Decision Making for Risk Analysis</i> , 2026 [MNIŚW: 140]	10	Rzepka A., Szydło J., Czerniawska M., Farinas B.A., <i>Inclusive management in a diversified cultural environment</i> , <i>Economics and Environment</i> . - 2023, vol.87, nr 4, s.1-29. [MNIŚW: 100]
1	Rzepka A., <i>Evolution of Management in a Post-Pandemic World. The Chameleon Paradigm</i> , Routledge Studies in Management, Organizations and Society London - New York, Routledge, 2025, s.290 [MNIŚW: 300]																					
2	Rzepka A., <i>Organizational development, innovation and economy 5.0: challenges in the digital era</i> ed. by A. Rzepka, E.Jędrych London - New York, Routledge, 2025, s.184 [MNIŚW: 150]																					
3	Rzepka A., <i>Innovation in the Digital Economy: New Approaches to Management for Industry 5.0.</i> ed. by A. Rzepka, London - New York, Routledge, 2023, s.296 [MNIŚW: 150]																					
4	Rzepka A., <i>Relacje międzyorganizacyjne i kapitał intelektualny jako czynniki rozwoju mikro i małych przedsiębiorstw: studium na przykładzie wybranych przedsiębiorstw polskich i gruzińskich</i> , Warszawa: Difin, 2018 [MNIŚW: 120];																					
5	Rzepka A., Olesiński Z., Jędrych E., <i>Self-Management, Entrepreneurial Culture, and Economy 4.0: a Contemporary Approach to Organizational Theory Development</i> , New York- London, Routledge, 2022, s.256 [MNIŚW: 150];																					
6	Rzepka A., Witkowski J., Czerwiński D., Boiko J., Czerwińska M., <i>Kompetencje cyfrowe jako determinanta wykorzystania sztucznej inteligencji w procesie uczenia się: wyniki badań własnych</i> , <i>Organizacja i Kierowanie</i> , 2025, vol. 199, nr 3, s. 7-19 [MNIŚW: 70]																					
7	Rzepka A., Mazur – Wierzbicka E., Czerwiński D., Czerwińska M., Witkowski J., <i>A Model Approach to the Relationship Between Employee Relations, Agility, and Innovation in a Smartly Managed Organization Based on Research [W]: Intelligent Management and Artificial Intelligence: Trends, Challenges, and Opportunities, Vol.2, Proceedings on 28th European Conference on Artificial Intelligence ECAI 2025 – InMan Workshop</i> , 2025, s. 223-238 [MNIŚW: 140]																					
8	Lăzăroiu G.C., Rzepka A., Szpilko D., Halicka K., <i>Digital technologies supporting predictive healthcare: Review of research trends</i> , <i>Human Technology</i> 2025, vol. 21, nr 3, s.694 – 730 [MNIŚW: 140]																					
9	Rzepka A., Mazur – Wierzbicka E., Czerwińska M., Witkowski J., Czerwiński D., Witkowski J., <i>The role of leadership in optimizing decision – making processes using Artificial Intelligence: Empirical research on a sample of management staff [W]: “Intelligent Management: AI, Data-Driven Decision Making, and Business Optimization”, Emerald Studies in Neuro Decision Making for Risk Analysis</i> , 2026 [MNIŚW: 140]																					
10	Rzepka A., Szydło J., Czerniawska M., Farinas B.A., <i>Inclusive management in a diversified cultural environment</i> , <i>Economics and Environment</i> . - 2023, vol.87, nr 4, s.1-29. [MNIŚW: 100]																					
15	<p>Udział w aktualnie realizowanych grantach i projektach badawczych w charakterze kierownika (Tytuł, numer grantu/projektu, okres realizacji)</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Koordinator badań w projekcie badawczym pt. Architektura tożsamości narodowej – zespoły sakralne XX-lecia międzywojennego na Lubelszczyźnie, w ramach programu pod nazwą „Nauka dla Społeczeństwa II” ogłoszonego komunikatem Ministra Edukacji i Nauki. Okres realizacji 03.2024 – 12.2026.</td> </tr> </table>		1	Koordinator badań w projekcie badawczym pt. Architektura tożsamości narodowej – zespoły sakralne XX-lecia międzywojennego na Lubelszczyźnie, w ramach programu pod nazwą „Nauka dla Społeczeństwa II” ogłoszonego komunikatem Ministra Edukacji i Nauki. Okres realizacji 03.2024 – 12.2026.																		
1	Koordinator badań w projekcie badawczym pt. Architektura tożsamości narodowej – zespoły sakralne XX-lecia międzywojennego na Lubelszczyźnie, w ramach programu pod nazwą „Nauka dla Społeczeństwa II” ogłoszonego komunikatem Ministra Edukacji i Nauki. Okres realizacji 03.2024 – 12.2026.																					

	2 Kierownik projektu badawczego pt. „Rozwój organizacji w dobie innowacji i gospodarki 4.0 v 5.0”. Projekt to kontynuacja projektu badawczego pt. „Organizacje turkusowe w dobie gospodarki 4.0”. Projekt realizowany wspólnie z Akademią Vistula. Okres realizacji 2025 - 2027.				
16	<table border="1"> <tr> <th data-bbox="103 123 805 224">Data i podpis składającego</th> <th data-bbox="805 123 1465 224">Pieczętka i podpis kierownika jednostki (Katedry) Potwierdzam możliwość wykonywania badań związanych z zaproponowanym tematem badawczym w Katedrze</th> </tr> <tr> <td data-bbox="103 224 805 407">Lublin, 30.04.2026 </td> <td data-bbox="805 224 1465 407">  Kierownik Katedry Ekonomii, Innowacji i Kapitału Społecznego dr hab. Agnieszka Rzepka </td> </tr> </table>	Data i podpis składającego	Pieczętka i podpis kierownika jednostki (Katedry) Potwierdzam możliwość wykonywania badań związanych z zaproponowanym tematem badawczym w Katedrze	Lublin, 30.04.2026 	 Kierownik Katedry Ekonomii, Innowacji i Kapitału Społecznego dr hab. Agnieszka Rzepka
Data i podpis składającego	Pieczętka i podpis kierownika jednostki (Katedry) Potwierdzam możliwość wykonywania badań związanych z zaproponowanym tematem badawczym w Katedrze				
Lublin, 30.04.2026 	 Kierownik Katedry Ekonomii, Innowacji i Kapitału Społecznego dr hab. Agnieszka Rzepka				