



Kraków, dnia 27.08.2023 r.

Recenzja

rozprawy doktorskiej mgr Olgi Samuel - Idzikowskiej

pt. *Determinanty wspierające funkcjonowanie pracowników w warunkach pracy zwinnej*
napisanej pod kierunkiem naukowym dr hab. Tomasza Czapli, prof. UŁ

I. Podstawa formalna sporządzenia recenzji i kryteria oceny rozprawy doktorskiej

Podstawę formalną napisania niniejszej recenzji stanowi pismo Przewodniczącego Komisji UŁ do spraw stopni naukowych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości dr hab. Tomasza Czapli, prof. UŁ z dnia 28.06.2023 r. w sprawie powołania mnie na recenzenta rozprawy doktorskiej Pani mgr Olgi Samuel – Idzikowskiej pt. *Determinanty wspierające funkcjonowanie pracowników w warunkach pracy zwinnej* napisanej pod kierunkiem naukowym dr hab. Tomasza Czapli, prof. UŁ.

Recenzji dokonano na podstawie otrzymanego maszynopisu pracy. Celem sporządzenia recenzji jest ocena, czy rozprawa doktorska spełnia warunki określone w Ustawie z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2017 r., poz. 1789), w art. 13, ust. 1¹. Recenzja obejmuje ocenę rozprawy doktorskiej ze szczególnym uwzględnieniem takich kryteriów, jak:

- wybór problematyki,
- ocena formalna,
- podejście badawcze,
- struktura i zawartość merytoryczna.

¹ Artykuł 13, ust.1 Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2017 r., poz. 1789) stanowi:

1. Rozprawa doktorska, przygotowywana pod opieką promotora albo pod opieką promotora i promotora pomocniczego, powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne rozwiązanie problemu w oparciu o opracowanie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne, lub oryginalne dokonanie artystyczne, oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej.



II. Ocena recenzowanej rozprawy doktorskiej

1. Wybór problematyki

Problematykę rozprawy doktorskiej należy uznać za bardzo ważną oraz aktualną zarówno z punktu widzenia rozwoju teorii jak i praktyki zarządzania. Dysertacja doktorska stanowi udaną próbę wypełnienia luki badawczej występującej w literaturze przedmiotu, z co najmniej dwóch powodów wymagających podkreślenia.

Po pierwsze, brakuje w polskiej literaturze przedmiotu zwartego opracowania omawiającego funkcjonowanie pracownika w organizacji w warunkach pracy zwinnej zarówno z uwzględnieniem wspierających go społecznych i technicznych elementów organizacji, jak i racjonalnych oraz emocjonalnych zasobów indywidualnych.

Po drugie, badaniami zostały objęte przedsiębiorstwa sektora informatycznego, który jest jednym z najszybciej rozwijających się sektorów gospodarki na świecie. Funkcjonowanie sektora informatycznego determinuje funkcjonowanie innych branż, całej gospodarki i społeczeństwa. W dobie globalnych zmian konkurencyjność polskich branż w dużej mierze oparta jest na dostępności i jakości rozwiązań proponowanych przez branżę IT.

Ponadto rynek pracy w tym sektorze można uznać za rynek pracownika. Zatem wyjątkowe wyzwanie dla zarządzających przedsiębiorstwami sektora informatycznego stanowi retencja pracowników. Dlatego też zagadnienie optymalizacji warunków pracy przynoszące korzyść zarówno pracownikom, jak i organizacji poprzez zapewnienie im dobrostanu, a poprzez to ograniczanie ich chęci do poszukiwania innej pracy i zapewniające stabilizację zatrudnienia, jest szczególnie istotne dla przedsiębiorstw sektora informatycznego. Z tego powodu istnieje pełna zasadność podejmowania prac badawczych eksplorujących problematykę funkcjonowania pracowników w warunkach pracy zwinnej w tej specyficznej grupie przedsiębiorstw.

W kontekście powyższego temat rozprawy należy uznać za oryginalny oraz ważny zarówno ze względów poznawczych, jak i użytkowych.

Zasadny jest również cel główny rozprawy, a mianowicie: *rozpoznanie struktury determinant wspierających funkcjonowanie pracowników w warunkach pracy zwinnej wynikających ze społecznych i technicznych zasobów organizacji oraz racjonalnych i emocjonalnych zasobów człowieka* (s. 9). Realizacji celu głównego Doktorantka podporządkowała cztery cele szczegółowe, w tym trzy o charakterze eksploracyjnym i jeden aplikacyjny.



W następstwie analizy literatury przedmiotu, w szczególności ogólnych teorii z obszaru systemowego ujęcia organizacji oraz problematyki psychologii pracy, a w szczególności psychologii środowiskowej, w ramach której rozwijana jest koncepcja dopasowania człowiek – organizacja Doktorantka wyprowadziła hipotezy badawcze (s. 10 -11).

Uważam, że wyznaczony katalog celów oraz postawione hipotezy badawcze zostały sformułowane poprawnie, są powiązane z celem głównym rozprawy i są ważne z punktu widzenia jej wartości poznawczych. W precyzyjny sposób wyrażają myśl przewodnią Autorki, co najważniejsze poddają się operacjonizacji i określają szczegółowe zadania badawcze składające się na rozwiązanie podjętego problemu.

Rozwiązanie podjętego problemu Doktorantka oparła na właściwie ustrukturalizowanym i zoperacjonizowanym podejściu diagnostycznym stosując w jego ramach regułę triangulacji, opartą na różnych metodach badawczych oraz źródłach pozyskiwania danych, co doprowadziło do wielostronnego opisu badanego zagadnienia. W szczególności obok analizy literatury przedmiotu przeprowadziła badania o charakterze jakościowym, przy użyciu metody wywiadu nieskategoryzowanego, ponadto zrealizowała badania o charakterze ilościowym z użyciem autorskich kwestionariuszy ankietowych. Zebrane dane poddała analizie przy użyciu wielu, umiejętnie dobranych metod statystycznych.

Wobec powyższego moja ocena wyboru problemu badawczego rozprawy doktorskiej jest pozytywna, ze względu na osadzenie rozważań dotyczących determinant wspierających funkcjonowanie pracowników w warunkach pracy zwinnej w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości w szczególności w subdyscyplinie zachowań organizacyjnych, podjęcie próby wypełnienia zidentyfikowanej w polskiej literaturze przedmiotu luki badawczej oraz zastosowane metody i narzędzia badawcze charakterystyczne dla nauk o zarządzaniu i jakości, a także podmiotowy i przedmiotowy zakres przeprowadzonych badań empirycznych.

1. Ocena formalna

Na recenzowaną pracę składa się 239 stron tekstu podstawowego. Całkowita objętość rozprawy wynosi 301 stron i obejmuje: wstęp, sześć rozdziałów, zakończenie, bibliografię, załączniki w postaci: trzech autorskich kwestionariuszy ankietowych, szczegółowej charakterystyki firm tworzących klaster ICT Polska Centralna, tabel zawierających wyniki analiz statystycznych (załączniki nr 5 – 25), spisu rysunków (6 rysunków), spisu tabel (40 tabel) oraz spisu załączników (25 załączników).

Rozprawa doktorska została dobrze osadzona w literaturze przedmiotu. Została przygotowane na bazie 193 źródeł literaturowych, 42 źródeł internetowych, które są bezpośrednio powiązane z tematem rozprawy doktorskiej. Doktorantka w rzetelny sposób



przeprowadziła analizę literatury dotyczącej systemowego ujęcia organizacji, psychologii środowiskowej oraz funkcjonowania zwinnych zespołów. Do opracowania rozprawy Doktorantka posłużyła się 30 anglojęzycznymi źródłami literaturowymi, co stanowi około 13% wszystkich pozycji wykazanych w bibliografii.

Praca charakteryzuje się logiczną i spójną strukturą, spełnione zostało kryterium adekwatności treści do tytułów rozdziałów, a umiejętne wykorzystanie zbioru rysunkowych i tabelarycznych form prezentacji ułatwia przyswojenie tekstu i zrozumienie intencji Doktorantki.

Poziom edytorski rozprawy doktorskiej uważam za bardzo dobry i niezwykle staranny (w całym tekście zauważyłam tylko jedną literówkę w słowie „wykryciu” na s. 175).

Podsumowując, pod względem formalnym praca jest przygotowana poprawnie, zwraca uwagę zwartość prezentowanych wywodów, kontynuacja myśli Doktorantki, widoczna poprzez logiczne powiązania pomiędzy rozważaniami przedstawionymi w kolejnych rozdziałach pracy oraz trafność sformułowanych wniosków, które kończą rozważania zaprezentowane w każdym podrozdziale pracy.

2. Podejście badawcze

Przyjęte cele (główny i szczegółowe) oraz klasyczny, teoretyczno - empiryczny charakter rozprawy zadecydowały o metodyce badań. Realizację celów Doktorantka słusznie oparła na podejściu diagnostycznym, wiążąc proces identyfikacji z oceną i wnioskowaniem. Zastosowane podejście objęło dwie główne fazy:

- *analityczno - sprawozdawczą*, opartą na metodzie studiowania i analizy literatury przedmiotu (r. 1 – 4), wykorzystaną dla potrzeb wyjaśnienia podstawowych pojęć związanych z tematyką rozprawy, prezentacji kluczowych aspektów podjętego problemu, w szczególności prowadzącą do ukazania technicznej i społecznej sfery organizacji, zasobów racjonalnych i emocjonalnych pracownika oraz specyfiki funkcjonowania zespołów w warunkach pracy zwinnej. Podkreślić należy dużą dbałość Doktorantki o osadzenie rozważań prowadzonych w części teoretycznej pracy na gruncie odpowiednich teorii naukowych, co umożliwiło w logiczny sposób zdefiniować i opisać jednorodne oraz hybrydowe determinanty o charakterze uniwersalnym wspierające funkcjonowanie pracowników w warunkach pracy zwinnej;

- *diagnostyczno-wartościującą i projektową*, bazującą na badaniach własnych Doktorantki opartych na rekomendowanych w przyjętej metodyce badań autorskich kwestionariuszach ankietowych (r. 5 - 6). Należy podkreślić, że ostateczny kształt kwestionariuszy ankietowych zastosowanych w badaniach empirycznych został nadany w wyniku badań pilotażowych, przeprowadzonych z zastosowaniem wywiadów



niestandardyzowanych, co służyło doskonaleniu jakości ostatecznie zastosowanych instrumentów badawczych. Grupa starannie wyselekcjonowanych przedsiębiorstw, które spełniały ściśle określone kryteria doboru przedsiębiorstw do próby badawczej (s. 171), liczyła 19 firm funkcjonujących w ramach klastra ICT Polska Centralna, z których ostatecznie 8 wzięło udział w badaniu. Badania ilościowe Doktorantka przeprowadziła z udziałem 249 pracowników zespołów zwinnych oraz 36 menedżerów z badanych przedsiębiorstw sektora informatycznego. Zebrane dane ankietowe dotyczące 45 uniwersalnych i 43 specyficznych determinant jednorodnych Doktorantka poddała analizie z wykorzystaniem wielu, starannie dobranych metod statystycznych, których zastosowanie należy ocenić pozytywnie. Podkreślić należy także dużą biegłość z jaką Doktorantka posługiwała się metodami statystycznymi w celu przeprowadzenia analizy rzetelności skal pomiarowych dla całego głównego kwestionariusza badawczego, jak i dla każdego z czterech jego modułów osobno, a także w celu analizy danych i wyjaśnienia zależności pomiędzy badanymi zmiennymi. Rezultatem tych rzetelnych badań są pogłębione, ciekawe wnioski badawcze, które wykroczyły poza pierwotnie przyjęty zakres analiz i ujawniły kolejną ciekawą perspektywę badań, o której Doktorantka wspomina na s. 233, nazywając ją „płaszczyzną adaptacji pracownika”.

Oceniając zastosowane podejście badawcze należy uznać, że Doktorantka posłużyła się metodami wystarczającymi dla rozwiązania postawionego problemu badawczego. Na pozytywną ocenę zasługują rezultaty rzetelnie przeprowadzonych studiów literatury przedmiotu, potwierdzające erudycję i potencjał naukowy Doktorantki, umiejętność analizy i syntezy złożonych problemów oraz samodzielnego prowadzenia prac naukowych. Na szczególne wyróżnienie zasługują także wyniki solidnie przeprowadzonych badań empirycznych, których rezultatem jest autorski model determinant wspierających funkcjonalnie pracowników w warunkach pracy zwinnej w badanych przedsiębiorstwach sektora informatycznego.

3. Struktura i zawartość merytoryczna rozprawy doktorskiej

Struktura rozprawy zdeterminowana została przyjętymi celami pracy oraz postawionymi hipotezami badawczymi. Praca składa się z czterech rozdziałów teoretycznych dobrze charakteryzujących omawiane w rozprawie zagadnienie. Dwa kolejne rozdziały są rozdziałami empirycznymi, które w sposób rzetelny prezentują metodykę przeprowadzonych badań oraz w sposób czytelny i logiczny opisują wyniki przeprowadzonych badań empirycznych. Zachowana została spójność pomiędzy tytułami rozdziałów i podrozdziałów a ich zawartością merytoryczną.



We *Wstępie* Doktorantka w sposób przekonujący przedstawia motywy podjęcia w rozprawie problematyki determinant wspierających funkcjonowanie pracowników w warunkach pracy zwinnej. Szczegółowo omawia przedmiot badań. Charakteryzuje również problem badawczy, cele rozprawy, hipotezy badawcze oraz postępowanie badawcze wraz zastosowanymi metodami badawczymi. Ponadto wyczerpująco opisuje zawartość poszczególnych rozdziałów ujętych pracy.

Moim zdaniem *Wstęp* został dobrze opracowany, obejmuje najważniejsze informacje dotyczące rozprawy doktorskiej, co najważniejsze określa lukę badawczą występującą w literaturze przedmiotu.

Rozdział pierwszy zatytułowany *Organizacja jako system* stanowi tło dla rozważań prowadzonych w kolejnych częściach rozprawy. Doktorantka wychodząc od trafnie określonej wieloznaczności pojęcia organizacja, poprzez ukazanie istoty organizacji w ujęciu systemowym, dochodzi do pogłębionej prezentacji technicznej oraz społecznej sfery organizacji i przyjmuje rozumienie organizacji jako systemu społeczno - technicznego.

Odnośnie do treści zawartych w rozdziale pierwszym mam uwagi dotyczące:

- stwierdzenia Doktorantki zaprezentowanego na s. 17, mówiącego o tym, że definicja organizacji w ujęciu T. Kotarbińskiego „wydaje się” być najbliższą interpretacji prakseologicznej. Należy jednak podkreślić, że T. Kotarbiński uznany jest za prekursora polskiej myśli prakseologicznej, a zatem użyte sformułowanie „wydaje się” jest zbędne;
- powtórzenie na s. 34 tekstu ze s. 28 prezentującego opinię A. Koźmińskiego oraz D. Latusek – Juszcak;
- pominięcia na etapie charakterystyki ogólnych modeli organizacji, takich modeli jak model J.D. Thompsona [1967], kongruentny model D.A. Nadlera, G. Morgana [1993] oraz kognitywny model P. Cossette'a, których prezentacja pogłębiłaby walory poznawcze dysertacji;
- pominięcia we wnioskach ukazanych na s. 38 odwołań do modeli organizacji autorstwa D. Katza i R.L. Kahna i H. Mintzberga, które moim zdaniem podkreślają zakres odpowiedzialności pracowników zatrudnionych w poszczególnych podsystemach za sprawne funkcjonowanie organizacji oraz ukazują zadania pracowników z poszczególnych sfer wspierających funkcjonowanie organizacji.

W mojej ocenie, pomimo wskazanych uwag o charakterze dyskusyjnym, wykonane w rozdziale pierwszym analizy są wystarczające dla dobrego, szczegółowego zobrazowania przedmiotu badań.



W rozdziale drugim pt. *Funkcjonowanie człowieka w organizacji* Doktorantka dokonała uporządkowania wiedzy w zakresie drugiego obszaru swoich badań czyli dopasowania między pracownikiem a organizacją. Na podstawie, przede wszystkim, kluczowych pozycji polskiej literatury z zakresu psychologii pracy przedstawiła miejsce człowieka w sferze społecznej organizacji oraz szczegółowo omówiła wieloznaczność pojęcia dopasowania pracownik – organizacja. Duży walor poznawczy posiadają zaprezentowane w podrozdziale 2.2.3, ukazane z perspektywy organizacji oraz pracownika, skutki dopasowania i niedopasowania człowieka.

Następnie na podstawie przeglądu koncepcji i badań w obszarze teorii dopasowania pracownik - organizacja Doktorantka scharakteryzowała kluczowe dla funkcjonowania organizacji zasoby racjonalne i emocjonalne człowieka. Rozważania prowadzone przez Doktorantkę w rozdziale drugim są dojrzałe, przekonujące i świadczą o dobrej znajomości omawianego zagadnienia.

Rozdział trzeci pt. *Uniwersalny model determinant wspierających funkcjonowanie pracownika w organizacji* stanowi syntezę przeprowadzonych studiów literaturowych, których wyniki zostały ukazane w rozdziałach pierwszym i drugim. Uważam, że wartościowe z punktu widzenia ostatecznej budowy modelu i prowadzonych badań empirycznych są rozważania Doktorantki dotyczące uniwersalnego i specyficznego charakteru determinant wspierających funkcjonowanie pracownika w organizacji (pkt. 3.1.2), tworzące w mojej opinii solidne uzasadnienie dla poszerzania struktury modelu o dodatkowe elementy. Wyniki tych analiz pozwoliły Doktorantce na przyjęcie założeń wykorzystanych do budowy uniwersalnego modelu determinant wspierających funkcjonowanie pracownika w organizacji ukazanego na rys. 3.1.

Odnośnie do treści zawartych w rozdziale trzecim mam jedną uwagę o charakterze dyskusyjnym. Dotyczy ona określenia na s. 96 kultury organizacyjnej jako jednej z 43 jednorodnych determinant ujętych w modelu. W świetle takiego określenia kultury organizacyjnej pojawia się pytanie o relacje zachodzące pomiędzy kulturą organizacyjną, a funkcjonowaniem pracowników i rolą organizacji w tym zakresie? Dlatego poproszę o wyjaśnienie tych relacji podczas rozprawy doktorskiej.

W rozdziale czwartym pt. *Zwinność jako odpowiedź na wyzwania otoczenia współczesnych organizacji* Doktorantka przedstawiła wyniki przeglądu literatury przedmiotu prowadzące do ukazania specyfiki funkcjonowania zespołów w warunkach pracy zwinnej. Niezwykle cenne poznawczo są informacje zestawione w tabelach od 4.1. do 4.5, ukazujące w sposób syntetyczny wyniki zaprezentowanych przez Doktorantkę



rozważań odnoszących się pojęcia zwinność, które zostało poddane wielopoziomowej analizie z uwzględnieniem poziomu organizacji, zespołu pracowników oraz pracownika, przeprowadzonej w kontekście specyfiki otoczenia współczesnych organizacji.

Rozdział piąty pt. *Metodyka badań własnych* prezentuje problem naukowy oraz cele rozprawy, zastosowaną procedurę badawczą wraz z metodami zbierania informacji, a także założenia doboru próby badawczej wraz z charakterystyką badanej zbiorowości.

Moim zdaniem zabrakło przy opisie pierwszego etapu badań ostatecznego wykazu pytań, które zostały zadane podczas wywiadów niestandardyzowanych, a także przedstawienia sprawozdania z przeprowadzonych badań, ukazującego propozycje ekspertów w zakresie doskonalenia instrumentów badawczych.

Należy podkreślić, iż w szczególności w rozdziale piątym Doktorantka poprzez precyzyjną charakterystykę branży ICT, w tym Klastra ICT Polska Centralna, a także badanych przedsiębiorstw sektora informatycznego, respondentów ogółem oraz z podziałem na członków zespołów i menedżerów, dogłębnie osadziła omawiane badania w realiach branży informatycznej.

W rozdziale szóstym pracy zatytułowanym *Determinanty wspierające funkcjonowanie pracowników w warunkach pracy zwinnej w świetle badań własnych* Doktorantka zgodnie z przyjętą metodyką badań ukazała wyniki analizy badań ilościowych. Ponadto czytelnie i logicznie, w oparciu o wyniki przeprowadzonych analiz statystycznych, zaprezentowała charakterystykę postępowania zmierzającego do ujęcia w sposób modelowy preferowanych przez członków zwinnych zespołów determinant wspierających ich funkcjonowanie w warunkach pracy zwinnej w przedsiębiorstwach sektora informatycznego.

Uważam, że model został poprawnie skonstruowany i opisany, a omawiając model Doktorantka zwróciła uwagę na wskazanie jego ograniczeń oraz warunków wdrożenia, co uznaję za mocną stronę rozprawy doktorskiej.

Rozdział szósty kończą ciekawe poznawczo, tworzące wartość użyteczną wyniki analiz dające możliwość porównania perspektywy członków zespołów oraz menedżerów w ocenie determinant wspierających funkcjonowanie pracowników w warunkach pracy zwinnej w badanych przedsiębiorstwach sektora informatycznego.

Uważam, że rozdział szósty został przygotowany poprawnie, a jego wartość poznawcza jest bardzo duża i ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia realizacji celu głównego pracy. Należy także podkreślić, że opracowany model empiryczny zwiększa walory użytkowe rozprawy, ze względu na fakt, że stanowi użyteczne narzędzie dla praktyki zarządzania służące do diagnozowania środowiska pracy osób realizujących zadania



zawodowe w warunkach pracy zwinnej w grupie badanych przedsiębiorstw ICT. Zawartość merytoryczna rozdziału świadczy o umiejętności prowadzenia badań oraz interpretacji wyników przez Doktorantkę.

W *Zakończeniu* Doktorantka w sposób syntetyczny podsumowała przeprowadzone postępowanie badawcze, odniosła się do postawionych celów i hipotez badawczych, ukazała trafnie sformułowane wnioski badawcze, które są przekonujące i poparte zostały dowodami. Ponadto Doktorantka wskazała ograniczenia własnych badań i nakreśliła ciekawe rekomendacje dla praktyki zarządzania, a także kierunki dalszych prac badawczych.

W mojej ocenie można w tym miejscu pracy było przeprowadzić dyskusję uzyskanych wyników z wynikami badań poprzedników ukazanymi w rozdziale czwartym pracy, a dotyczących cech „zwinnego pracownika” (s. 234). Dlatego poproszę o uzupełnienie tych rozważań podczas rozprawy doktorskiej.

Podsumowując stwierdzam, że recenzowana rozprawa doktorska zawiera wszystkie części wymagane dla tego typu opracowań naukowych. Konstrukcja pracy jest logiczna, a także występuje duża spójność między poszczególnymi rozdziałami, co oceniam bardzo wysoko.

III. Konkluzja końcowa

Oceniając pozytywnie zastosowane w pracy podejście badawcze, przebieg i wyniki przeprowadzonych studiów, analiz i badań empirycznych, należy podkreślić, iż - niezależnie od zawartych w niniejszej recenzji uwag o dyskusyjnym charakterze - dysertacja jest udaną, dojrzałą metodologicznie i niezwykle przydatną próbą rozwiązania oryginalnego problemu naukowego.

Rozprawa doktorska została przygotowana z dużym nakładem pracy, związanym z prezentacją teoretycznych aspektów podjętej problematyki i przeprowadzonymi badaniami empirycznymi. Systematyzuje i rozwija wiedzę z zakresu funkcjonowania pracowników w warunkach pracy zwinnej. Do szczególnych osiągnięć naukowych Doktorantki należy zaliczyć:

- opracowanie autorskich narzędzi badawczych (kwestionariuszy ankiet), służących do identyfikacji determinant wspierających funkcjonowanie pracowników w warunkach pracy zwinnej,
- opracowanie autorskiego uniwersalnego modelu determinant wspierających funkcjonowanie pracowników w warunkach pracy zwinnej;
- wskazanie poziomu istotności determinant wspierających funkcjonowanie pracowników w warunkach pracy zwinnej w badanych przedsiębiorstwach sektora



informatycznego;

- opracowanie autorskiego empirycznego modelu determinant wspierających funkcjonowanie pracowników w warunkach pracy zwinnej w badanych przedsiębiorstwach sektora informatycznego.

Rozprawa potwierdza wysoki poziom wiedzy Doktorantki w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia prac naukowych i rozwiązywania problemów naukowego zarządzania. Zważywszy walory poznawcze rozprawy pożytecznym byłoby z punktu widzenia nauki i praktyki zarządzania opublikowanie rezultatów przeprowadzonych badań empirycznych w postaci artykułów naukowych w wysoko punktowanych czasopismach.

Biorąc pod uwagę merytoryczne i formalne aspekty rozwiązania problemu podjętego w pracy stwierdzam, że rozprawa Pani mgr Olgi Samuel – Idzikowskiej pt. *Determinanty wspierające funkcjonowanie pracowników w warunkach pracy zwinnej* napisanej pod kierunkiem naukowym dr hab. Tomasza Czapli, prof. UŁ stanowi, w myśl artykułu 13, ust. 1 Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2017 r., poz. 1789), oryginalne opracowanie naukowe spełniające wymogi ustawowe stawiane dysertacjom doktorskim, stąd wnoszę o przyjęcie rozprawy doktorskiej i dopuszczenie do jej publicznej obrony.

Jednocześnie wnioskuję o wyróżnienie dysertacji ze względu na jej wysoki poziom merytoryczny oraz staranność przygotowania.

Małgorzata Tyrańska