

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr. Marcina Makówki

pt. „Determinanty jakości życia w miejscu pracy w opinii pracowników”

napisanej pod kierunkiem dr. hab. Daniela Puciato, prof. UWSB Merito

1. Ocena wyboru tematu, celu, hipotez i problemów badawczych oraz postępowania badawczego

Jakość życia stanowiąc jedno z kluczowych pojęć społeczno-ekonomicznych jest przedmiotem zainteresowania wielu nauk, jak również może być analizowana w różnych kontekstach czy odnoszona do różnych aspektów ludzkiego życia, w tym do pracy – jak to uczynił Autor rozprawy. Praca stanowi ważny obszar życia, któremu aktywne zawodowo osoby poświęcają znaczną część swojego czasu i energii życiowej. Pozwala ona jednostce na zaspokojenie wielu ważnych potrzeb, jak również ma wpływ na funkcjonowanie jednostki w pozostałych sferach życia ze względu ich współzależny, komplementarny i kompensacyjny charakter. Jakość życia w miejscu pracy można też rozpatrywać w kontekście funkcjonowania organizacji, w tym m. in. odnosić do zarządzania zasobami ludzkimi, społecznej odpowiedzialności biznesu czy też wizerunku organizacji. Uwzględniając powyższe, pozytywnie oceniam podjęcie przez Autora problematyki uwarunkowań jakości życia w miejscu pracy w opinii pracowników. Jest to problematyka ważna, aktualna, mieszcząca się w ramach dyscypliny: *nauki o zarządzaniu i jakości* i – ze względu na zmiany społeczno-ekonomiczne, w tym zmiany zachodzące na rynku pracy – wymagająca systematycznych badań, a jednocześnie stawiająca przed badaczem wiele wyzwań, m.in. ze względu na konieczność uwzględnienia zróżnicowanych potrzeb i oczekiwań ludzi wobec pracy, wielości czynników wpływających na satysfakcję jednostki z pracy, jak i subiektywizmu w ich ocenie.

Głównym celem rozprawy była *„ocena jakości życia zawodowego pracowników będących studentami wybranych uczelni Grupy UWSB Merito oraz jej związków z wybranymi*

czynnikami związanymi z jednostką i otoczeniem”. Zasadniczo cel został sformułowany poprawnie ale istotnie zawęży przyjęty temat pracy. Stąd w mojej opinii już w temacie pracy należało wskazać (zawęzić temat), że problem będzie analizowany na przykładzie aktywnych zawodowo studentów uczelni Grupy UWSB Merito. Uwzględnić także należy, że główny problem wskazany w temacie rozprawy to „*determinanty jakości życia w miejscu pracy...*”, zaś główny cel odnosi się do „*oceny jakości życia oraz jej związków z wybranymi czynnikami związanymi z jednostką i otoczeniem*”. Cel pracy lepiej korespondowałby z tematem rozprawy gdyby zmienić kolejność zdania i odnieść cel do *identyfikacji i oceny wpływu czynników związanych z jednostką i jej otoczeniem na postrzeganą jakość życia w miejscu pracy*. Zwłaszcza, że ocena jakości życia w miejscu pracy przez badanych została ujęta jako cel dodatkowy – C1.

W ramach celu głównego Autor wyodrębnił (przedstawione w podrozdziale 4.1) cztery cele częściowe, każdemu z nich przyporządkowując pytanie badawcze i hipotezę częściową. Pierwszym celem częściowym była: *Ogólna ocena jakości życia w miejscu pracy badanych*. Przyporządkowano mu pytanie badawcze: *Jaka jest ogólna ocena jakości życia w miejscu pracy badanych?* oraz hipotezę, że: *Badani pracownicy dobrze oceniają swoją jakość życia w miejscu pracy*.

Drugim celem częściowym była: *Ocena jakości życia w miejscu pracy w obszarach sformułowanych przez Waltona*, któremu to celowi przyporządkowano pytanie badawcze: *Jak badani pracownicy oceniają poszczególne obszary jakości życia w miejscu pracy?* oraz hipotezę, że: *Respondenci przeciętnie najwyżej ocenili jakość życia zawodowego w obszarze integracji społecznej, zaś najniżej w obszarze wynagrodzenia*.

Trzecim celem częściowym wskazanym przez Autora była: *Identyfikacja potencjalnych związków między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z badanymi pracownikami*, z pytaniem badawczym: *Czy istnieją związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z jednostką?*, oraz hipotezę, że: *Istnieją związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a wiekiem i poziomem wykształcenia badanych*.

Czwarty cel częściowy Autor odniósł do: *Identyfikacji potencjalnych związków między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z otoczeniem badanych pracowników*, przyporządkowując mu pytanie badawcze czy takie związki istnieją oraz hipotezę, że: *Istnieją istotne związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a branżą i klimatem organizacyjnym*.

Cele cząstkowe korespondują z tematem rozprawy, ale moim zdaniem cel pierwszy, trzeci i czwarty powinny stanowić większe uszczegółowienie celu głównego, ponieważ zostały w nim już ogólnie ujęte. Podobnie pytania badawcze powinny być bardziej skonkretyzowane, na przykład zamiast wskazywać w pytaniu na „wybrane” czynniki Autor powinien wskazać konkretne czynniki, zaś w celach cząstkowych niepotrzebnie używa sformułowania: „*potencjalne*” w odniesieniu do związków między oceną jakości życia a określonymi czynnikami. Pozytywnie oceniam, że Autor po każdym wskazanym celu cząstkowym, pytaniu badawczym i hipotezie szczegółowej przedstawiał ich uzasadnienie powołując się na wyniki dotychczasowych badań w analizowanych obszarach.

Jeżeli Autor wyróżnił hipotezy szczegółowe (tak nazwał je Autor w rozprawie), to powinien również sformułować główną hipotezę badawczą, czego w rozprawie brakuje.

Podstawę realizacji przyjętych w rozprawie celów (głównego i szczegółowych), uzyskania odpowiedzi na postawione problemy badawcze i weryfikacji hipotez, stanowiły zrealizowane przez Autora badania wtórne i pierwotne.

Autor we wstępie wskazał 10 logicznie powiązanych zadań badawczych i przedstawił cztery główne etapy procesu badawczego. Proces badań został poprawnie skonstruowany, a dobór źródeł informacji oraz technik i metod badawczych był odpowiedni dla poruszanej problematyki. Podkreślić należy bardzo szerokie studia źródłowe przeprowadzone przez Autora - bibliografia zawiera 565 pozycji, w tym ponad 70 to pozycje obcojęzyczne, ich dobór był odpowiedni dla poruszanej problematyki. Badania wtórne stanowiły przede wszystkim podstawę opracowania pierwszych trzech rozdziałów rozprawy ale były też pomocne w weryfikacji przyjętych hipotez.

Badania pierwotne zrealizowane przez Autora miały charakter badań ilościowych opartych na kwestionariuszu autorskiej ankiety. Dobór techniki badań był odpowiedni dla poruszanej problematyki. Badania właściwe Autor poprzedził badaniami pilotażowymi. W analizie wyników badań wykorzystał poza formą opisową i tabelaryczną także wybrane wskaźniki i metody analizy statystycznej. Zrealizowane badania mają walor poznawczy i aplikacyjny.

Podsumowując – przyjęte przez Doktoranta postępowanie badawcze było prawidłowe i odpowiednie z punktu widzenia tematu rozprawy, sformułowanych celów i pytań badawczych oraz uzyskania wiarygodnych wyników i weryfikacji przyjętych hipotez.

2. Ocena struktury i treści rozprawy

Przedłożona rozprawa doktorska ma charakter teoretyczno-empiryczny i składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów, zakończenia, niezbędnych spisów (bibliografii, rysunków, tabel), streszczenia rozprawy w języku polskim i angielskim oraz załącznika z kwestionariuszem ankiety wykorzystanej w badaniach.

Struktura rozprawy jest podporządkowana tematowi oraz przyjętym celom, problemom badawczym i hipotezom. Generalnie układ pracy jest logiczny, spójny i odpowiedni dla poruszanej problematyki.

We wstępie Autor przedstawił przesłanki wyboru tematu oraz cel główny rozprawy. Charakteryzując znaczenie jakości życia w miejscu pracy Autor odnosił je głównie do funkcjonowania organizacji, w tym zarządzania zasobami ludzkimi, efektywności pracy, relacji interpersonalnych w miejscu pracy czy konieczności poznania potrzeb i oczekiwań pracowników. Brakuje tu krótkiego odniesienia do znaczenia jakości życia w miejscu pracy z punktu widzenia jakości życia jednostki ogółem, ze względu na wskazany wyżej komplementarny, współzależny i kompensacyjny charakter poszczególnych sfer ludzkiego życia. Następnie we wstępie do rozprawy Autor przedstawił ogólnie zadania badawcze i proces badawczy oraz scharakteryzował treść poszczególnych rozdziałów. Podkreślił także poznawczy i aplikacyjny walor rozprawy.

Rozdział pierwszy – teoretyczny - przedstawia genezę i definicje jakości życia oraz zróżnicowane podejścia do badań jakości życia. Słusznie Autor podkreślił interdyscyplinarny charakter tej kategorii, jej złożoność i wieloaspektowość, co przekłada się także na wielość podejść do badania jakości życia. Autor przedstawił również przykłady takich badań (m. in. Diagnoza Społeczna, badania jakości życia Polaków realizowane przez GUS) i podkreślił, że wybranym w rozprawie podejściem do badania jakości życia w miejscu pracy była teoria oczekiwań.

Rozdział ten – co wynika z tytułu – powinien dotyczyć problematyki jakości życia ogółem, dopiero kolejny rozdział jest poświęcony jakości życia w miejscu pracy. Niepotrzebnie więc Autor już tutaj odnosi/zawęża problematykę jakości życia do zarządzania, głównie zarządzania organizacjami, w tym jej związków z koncepcją TQM czy jakością życia klientów i zachowaniami konsumentów. Można przypuszczać, że powodem tego było, iż przewód doktorski został otwarty w dyscyplinie: nauki o zarządzaniu i jakości i Autor chciał podkreślić związek analizowanej problematyki z tą dyscypliną. Zagadnienia te należałoby umieścić raczej w rozdziale poświęconym jakości życia w miejscu pracy.

W charakterystyce zróżnicowanych podejść do badań nad jakością życia warto by było wspomnieć również o możliwości wykorzystania w tych badaniach Indeksu Jakości Życia (QLI- Quality of Life Index) opartego na metodyce CSI (Customer Satisfaction Index), elementem którego jest sub-indeks mierzący poziom zadowolenia z życia zawodowego. Indeks ten uwzględnia zarówno wagę, jak i ocenę stanu poszczególnych aspektów jakości życia (w tym aspektów odnoszących się do jakości życia w pracy; por. m. in. K. Błoński, B. Jefmański, *Metodyka badań jakości życia mieszkańców powiatu waleckiego*, 2017, D. Willemssen, *The Measurement of Customer Satisfaction. Existing Research, Comparing of Different Methods, and Critical Appraisal*, 2010).

Rozdział drugi koncentruje się na problematyce jakości życia w miejscu pracy. Autor najpierw charakteryzuje pracę jako obszar aktywności człowieka. Moim zdaniem brakuje tu podkreślenia roli (funkcji) pracy z perspektywy jednostki, w tym m. in. wskazania, że stanowi ona nie tylko sposób pozyskiwania środków na finansowanie konsumpcji ale też daje możliwość jednostce zaspokojenia wielu istotnych dlań potrzeb, co ma wpływ także na ogólną jakość życia. Następnie Autor przedstawia definicje jakości życia w miejscu pracy oraz trzy koncepcje jakości życia w miejscu pracy: Hackmana i Oldhama, Davisa oraz koncepcję Waltona, którą przyjął w rozprawie jako podstawę dla dalszych rozważań. W ostatniej części rozdziału Autor omawia zagadnienia związane z programami zarządzania jakością życia w miejscu pracy, m. in. podkreślając rolę zasobów ludzkich w organizacji, konieczność tworzenia odpowiednich warunków pracy, w tym zapewnienia pracownikom możliwości rozwoju czy benefitów dla pracowników oraz zarządzania talentami.

Generalnie Autor analizuje w tym rozdziale jakość życia w miejscu pracy głównie w odniesieniu do funkcjonowania organizacji, brakuje tu moim zdaniem chociaż krótkiego spojrzenia na ten problem z perspektywy jednostki i jego społecznych aspektów.

W rozdziale trzecim Autor scharakteryzował osiem elementów składowych jakości życia w miejscu pracy wskazanych w koncepcji Waltona (przedstawionej w podrozdziale 2.3.4), tj.: wynagrodzenie, środowisko pracy, rozwój osobisty, rozwój zawodowy i stabilizację, integrację społeczną, przestrzeganie zasad i przepisów, znaczenie społeczne i odpowiedzialność. Pozytywnie oceniam, że Autor omawiając wymienione obszary jakości życia w miejscu pracy jednocześnie przytaczał wyniki badań wtórnych dotyczących wpływu opisywanego obszaru na jakość życia w miejscu pracy.

W rozważaniach na temat czynników kształtujących jakość życia w pracy brakuje moim zdaniem chociaż krótkiego odniesienia teoretycznego do czynników związanych z jednostką, zwłaszcza, że wcześniej (podrozdział 1.3) Autor pisał o teorii oczekiwań, a w celu pracy (s. 5)

wskazywał na „ocenę jakości życia zawodowego oraz jej związków z wybranymi czynnikami związanymi z jednostką”. Autor jedynie krótko wspomniał o motywacji pracowników i w tabeli 3 na s. 69 przedstawił wyniki badań wtórnych na temat oczekiwań wobec pracy pracowników (?) w Polsce i Europie.

Pozytywnie oceniam wskazanie przez Autora na końcu rozdziału trzeciego na podstawie przeglądu literatury, luki odnoszącej się do obszaru badań jakości życia w miejscu pracy w odniesieniu do pracujących studentów, co ponownie każe zastanowić się czy nie lepiej było ująć tego aspektu już w temacie rozprawy.

Chociaż pierwsze trzy rozdziały mają przede wszystkim charakter teoretyczny, to w ich treści Doktorant powoływał się i przytaczał wiele wyników badań obrazujących omawiany problem, co oceniam pozytywnie. Generalnie ta część rozprawy prezentuje ogólną wiedzę Doktoranta w dyscyplinie *nauki o zarządzaniu i jakości*, w tym wiedzę w zakresie problematyki jakości życia w miejscu pracy.

W rozdziale czwartym – empirycznym Autor szerzej omówił procedurę i metodykę badań własnych. Najpierw scharakteryzował cele szczegółowe rozprawy, przypisując im problemy badawcze i hipotezy szczegółowe (do których odniosłam się już w pierwszej części recenzji) i przedstawił zakres podmiotowy, przedmiotowy i terytorialny badań pierwotnych zrealizowanych w wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza ankiety, co oceniam pozytywnie. Następnie scharakteryzował UWSB Merito – moim zdaniem niepotrzebnie – ponieważ badane były nie uczelnie (jak wynikałoby z tytułu podrozdziału 4.2) ale aktywni zawodowo studenci tej grupy uczelni. W podrozdziale z charakterystyką uczelni przedstawiona została też tabela 4 pt. *Charakterystyka miejsca odbywania studiów (N=182)* (s.111), co wskazywało, że przedstawia ona strukturę wszystkich studentów uczelni (strukturę, a nie charakterystykę) według miejsca odbywania studiów (zwłaszcza, że jako N oznacza się liczebność populacji generalnej, a jako n – liczebność próby). Dopiero z dalszego opisu można było wywnioskować, że tabela ta przedstawia strukturę badanej próby według miejsca odbywania studiów przez respondentów, stąd tabela powinna być zamieszczona raczej w kolejnym podrozdziale.

Omawiając dobór próby do badań Autor wskazał na: dobór celowy (studenci wybranych uczelni UWSB Merito). Po pierwsze – Autor badał aktywnych zawodowo (a nie wszystkich) studentów opisywanej grupy uczelni i stanowili oni zbiorowość generalną w badaniach; po drugie – dobór celowy obejmuje kilka różnych metod doboru próby – którą z nich Autor konkretnie zastosował? Stąd prośba o doprecyzowanie – jaką konkretną metodę doboru celowego próby do badań zastosowano w badań empirycznych?

Pozytywnie oceniam przeprowadzenie przez Autora badań pilotażowych w celu weryfikacji kwestionariusza ankiety, szeroki zakres badań, biorąc pod uwagę wielkość badanej próby (1182 jednostki) oraz wykorzystanie wskaźników i metod statystycznych w analizie materiału empirycznego. Mam jedynie drobne uwagi do kwestionariusza ankiety:

- Na stronie 112 Autor pisze, że kwestionariusz ankiety zawierał 50 pytań dotyczących badanej problematyki i 15 pytań metryczkowych. Tymczasem w zamieszczonym w załączniku kwestionariusza jest 15 pytań w części właściwej i 15 pytań w metryczce.
- Nie uważam za zasadne, żeby pytania o ocenę motywacji do pracy i ocenę klimatu organizacyjnego były umieszczone w metryczce, bo nie są to cechy respondenta (są to jego opinie).
- Za poprawne uważam wykorzystanie skali Likerta w większości pytań w kwestionariuszu ankiety i na podstawie stosunku (poziomu akceptacji) respondentów wobec określonych twierdzeń odnoszących się do jakości życia w miejscu pracy ocenę tej jakości i jej uwarunkowań. Chociaż brakuje tu moim zdaniem pytań o ważność danego aspektu dla respondenta (jedynie w pyt. 2 Doktorant poprosił respondentów o wybór maksymalnie trzech najważniejszych wartości w życiu, wśród możliwych odpowiedzi umieszczając m. in. pracę; nie ma pytania o ważność różnych aspektów pracy w odniesieniu do oceny jakości życia w miejscu pracy), a następnie jego ocenę w skali punktowej, co pozwoliłoby także na wyznaczenie średniej oceny każdego z analizowanych aspektów jakości życia w miejscu pracy.
- Mało precyzyjne są niektóre odpowiedzi, np.: w pytaniu o stan cywilny Autor zaproponował odpowiedzi: wolny/zajęty; w pytaniu o stanowisko pracy są następujące odpowiedzi: pracownik, kierownik, dyrektor, właściciel – kierownik też jest pracownikiem, istotne byłoby rozróżnienie pomiędzy wykonującym pracę fizyczną i umysłową; w pytaniu o status materialny Autor zaproponował subiektywne oceny statusu materialnego (od bardzo niskiego do bardzo wysokiego statusu materialnego) – lepiej byłoby poprosić o wskazanie poziomu dochodów/przedziału dochodowego (pracownika lub przeciętnego miesięcznego dochodu na osobę w gospodarstwie domowym).

Kolejne rozdziały rozprawy przedstawiają wyniki badań pierwotnych. I tak – w tytule dwóch pierwszych podrozdziałów Doktorant wskazał na charakterystykę zmiennych opisujących jednostkę oraz jej otoczenie. W istocie te podrozdziały w większości przedstawiają strukturę badanej próby według cech demograficznych (płeć, wiek,

wykształcenie, stan cywilny, status materialny, staż i stanowisko pracy, miejsce zamieszkania, branża zatrudnienia) i moim zdaniem nie był potrzebny aż tak szeroki ich opis. Dodatkowo w tej części scharakteryzowano motywację do pracy i ograniczenia psycho-fizyczne badanych jako ich cechę. Dopiero w podrozdziale 5.3 zaprezentowane zostały wyniki badań na temat oceny przez respondentów ich ogólnej jakości życia, istotnych dla nich wartości, stanu zdrowia i jego wpływu na relacje z innymi ludźmi, wpływu otoczenia na zdrowie oraz warunków mieszkaniowych, zadowolenia z pracy ogółem i jej warunków raz wpływu pracy na ogólną jakość życia. Najbardziej wartościowy w kontekście oceny jakości życia w miejscu pracy jest podrozdział 5.4 przedstawiający wyniki badań poziomu akceptacji respondentów wobec twierdzeń charakteryzujących poszczególne 8 obszarów jakości życia w miejscu pracy wyróżnionych przez Waltona. Stanowiły one podstawę oceny znaczenia dla badanych tych obszarów w kształtowaniu jakości życia w miejscu pracy, chociaż ocena ta nie miała bezpośredniego charakteru ale oparta była na wskazaniu przez badanych obszarów pracy, których poprawa podniosłaby jakość ich życia w miejscu pracy.

Pozytywnie oceniam, że w analizie odpowiedzi respondentów na poszczególne pytania Autor wykorzystał też metody analizy statystycznej.

W rozdziale 6, który stanowi wartościową część rozprawy, Autor ocenił wpływ poszczególnych czynników związanych z jednostką (przedstawionych w podrozdziale 5.1) oraz czynników z otoczenia jednostki (przedstawionych w podrozdziale 5.2) na jakość życia w miejscu pracy badanych studentów. W analizie tej Doktorant wykorzystał zróżnicowane metody analizy statystycznej, co oceniam pozytywnie. Przedstawione wyniki badań stanowiły podstawę sformułowania przez Doktoranta rekomendacji w zakresie zarządzania jakością życia w miejscu pracy badanych studentów. Na końcu rozdziału Autor wskazał na ograniczenia w zrealizowanych badaniach wynikające z doboru próby do badań, przyjętych metod badawczych oraz zakresu czasowego badań.

W empirycznej części rozprawy brakuje graficznej prezentacji przynajmniej niektórych wyników badań (co uatrakcyjniłoby sposób prezentacji tych wyników) oraz odniesienia przy analizie konkretnych wyników do przyjętych pytań i hipotez szczegółowych (co Autor uczynił dopiero w zakończeniu), jak również tablic korelacyjnych przynajmniej dla niektórych pytań, np. jak na pytanie Y odpowiadali respondenci, którzy w pytaniu X zaznaczyli odpowiedź A, czy też tablic korelacyjnych które obrazowałyby zróżnicowanie odpowiedzi w zależności od cech respondentów, np. jak oceniają jakość życia w miejscu pracy ogółem respondenci z poszczególnych grup wiekowych czy też w zależności od rodzaju aktywności zawodowej.

Przedstawione uwagi nie obniżają mojej ogólnej pozytywnej oceny empirycznej części rozprawy. Uważam, że zrealizowane badania empiryczne stanowią oryginalne i twórcze rozwiązanie problemu badawczego, wnoszą wkład do badań nad jakością życia w miejscu pracy i stanowią wartościową część rozprawy. Podkreślić należy także, że poza aspektem poznawczym badania mają walor aplikacyjny (na ich podstawie Autor sformułował rekomendacje dotyczące zarządzania jakością życia w miejscu pracy w odniesieniu do badanej grupy).

W zakończeniu Doktorant krótko odniósł się do treści rozprawy, podkreślając, że jej cel został zrealizowany i wskazał, że wyniki zrealizowanych badań pozwoliły na wyciągnięcie wniosków o pozytywnej weryfikacji pierwszej hipotezy szczegółowej oraz częściowo potwierdziły pozostałe trzy hipotezy szczegółowe, co również odpowiednio uzasadnił. Brakuje tu krótkiego odniesienia do najważniejszych wyników badań. Pozytywnie oceniam wskazaną przez Autora wartość dodaną rozprawy do nauki, uwzględniając zrealizowane badania i przyjętą koncepcję rozprawy opartą na koncepcji Waltona oraz przedstawienie kierunków dalszych badań nad jakością życia w miejscu pracy.

Podsumowując – pomimo wskazanych przeze mnie drobnych uwag, uważam, że treść rozprawy, w tym przyjęta przez Doktoranta koncepcja rozprawy oraz procedura i metodyka badań empirycznych, jak i analiza ich wyników dowodzą wiedzy i umiejętności Doktoranta w zakresie samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Jednocześnie prosiłabym Doktoranta o odniesienie się do następującego problemu: w rozprawie powoływał się Pan na teorię oczekiwań i koncepcję Waltona – jakie związki między nimi można wskazać? Proszę również o odniesienie wyników zrealizowanych badań empirycznych do wyników badań jakości życia w miejscu pracy innych grup społeczno-zawodowych. Czy któreś wyniki zrealizowanych badań empirycznych były dla Pana zaskoczeniem, zwłaszcza w odniesieniu do postawionych hipotez szczegółowych?

3. Strona formalna i językowa rozprawy

Generalnie strona formalna i językowa rozprawy jest poprawna, drobne uwagi dotyczą:

- kilku błędów językowych – m. in. na s. 4, 5 i 36 jest sformułowanie: „determinantów”, powinno być: determinant;
- braku informacji na temat stron w przywoływanych w tekście rozprawy pozycjach źródłowych, Autor podaje jedynie nazwisko i rok publikacji;

- tytułów niektórych tabel prezentujących wyniki badań empirycznych w rozdziale 4, np. zamiast: *Tabela 8. Charakterystyka wykształcenia badanych (s. 116)*, lepiej byłoby: Tabela 8. Struktura badanych jednostek według poziomu wykształcenia (w %);

- braku przy kilku pozycjach w spisie bibliograficznym wszystkich niezbędnych informacji (np. poz. 45, 104, 128, 401-403).

4. Konkluzja

Moja ogólna ocena rozprawy doktorskiej pana magistra Marcina Makówki pt. „*Determinanty jakości życia w miejscu pracy w opinii pracowników*” napisanej pod kierunkiem dr. hab. Daniela Puciato, prof. UWSB Merito jest pozytywna, a przedstawione w recenzji uwagi w większości mają charakter porządkujący lub polemiczny.

Do głównych walorów rozprawy należą:

- podjęcie aktualnej i ważnej problematyki,
- logiczna struktura rozprawy,
- bardzo szerokie studia źródłowe,
- połączenie rozważań teoretycznych z badaniami empirycznymi zrealizowanymi na dużej próbie badawczej z wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza ankiety,
- poznawczy i aplikacyjny charakter badań, w tym wypełnienie luki badawczej w odniesieniu do badania jakości życia w pracy aktywnych zawodowo studentów,
- świadomość i wskazanie ograniczeń zrealizowanych badań empirycznych oraz kierunków dalszych badań, co stanowi jedną z cech dojrzałości naukowej badacza.

Podsumowując – uważam, że recenzowana rozprawa doktorska jest wartościowym opracowaniem i spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim wynikające z przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 roku (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571), ponieważ:

- stanowi oryginalne i twórcze rozwiązanie problemu naukowego,
- potwierdza ogólną wiedzę teoretyczną Doktoranta w dyscyplinie: nauki o zarządzaniu i jakości,
- potwierdza umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez Doktoranta.

Stąd rekomenduję Radzie Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Federacji Naukowej WSB-DSW Merito dopuszczenie magistra Marcina Makówki do publicznej obrony rozprawy doktorskiej.

Augustyna Burlika