



**UNIwersytet
ŁÓDZKI**



**WYDZIAŁ
ZARZĄDZANIA**
Uniwersytet Łódzki

Łódź, dn. 15.09.2025r.

dr hab. Joanna Cewińska, prof. UŁ

Katedra Strategii i Zarządzania Wartością Przedsiębiorstwa

Wydział Zarządzania UŁ

RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

Magistra Marcina Makówki

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

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

Układ treści

1. Podstawa i przedmiot recenzji	s. 2
2. Cel recenzji	s. 2
3. Ocena ogólnej wiedzy teoretycznej Doktoranta w zakresie nauki o zarzą-	
dzaniu i jakości	s. 3
4. Ocena umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej	s. 4
5. Ocena oryginalności rozwiązania problemu badawczego	s. 8
6. Uwagi i pytania.....	s. 9
7. Wniosek końcowy.....	s. 11

1. Podstawa i przedmiot recenzji

Podstawą niniejszej opinii jest pismo profesora dr hab. Bogdana Nogalskiego, Przewodniczącego Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Federacji Naukowej WSB-DSW Merito z dnia 10.07.2025 roku, informujące, że zostałam powołana na recenzentkę rozprawy doktorskiej mgra Marcina Makówki pt.: „Determinanty jakości życia w miejscu pracy w opinii pracowników” której promotorem jest dr hab. Daniel Puciato, prof. UWSB Merito we Wrocławiu.

Przedmiotem recenzji jest rozprawa doktorska mgra Marcina Makówki pt.: „Determinanty jakości życia w miejscu pracy w opinii pracowników”, której promotorem jest dr hab. Daniel Puciato, prof. UWSB Merito we Wrocławiu.

Praca liczy 312 stron i zawiera: stronę tytułową (bez numeru), spis treści - 2 strony (s. 2-3), wstęp - 4 strony (s. 4-7), część zasadniczą - 235 stron (s. 8-242), zakończenie - 4 strony (s. 243-246), bibliografię - 43 strony (s. 247-289), spisy form graficznych - 6 stron (s. 290-295), streszczenia - 6 stron (s. 296-302) oraz aneks - 10 stron (s. 303-312). W spisie bibliografii ujęto 565 pozycji (w tym 91 autorów anglojęzycznych). W wykazach form graficznych zawarto tytuły jednego rysunku i 92 tabel. Po wykazie form graficznych zamieszczono 3 załączniki: Wzór kwestionariusza ankiety - "Ocena jakości życia w miejscu pracy" oraz dwa oświadczenia dotyczące pracy. Część zasadnicza pracy składa się z sześciu rozdziałów, które liczą: pierwszy - 35 stron (s. 8-42), drugi - 22 strony (s. 43-64), trzeci - 39 stron (s. 65-103), czwarty - 11 stron (s. 104-114), piąty - 60 stron (s. 115-174), rozdział szósty 68 stron (s. 175 -242).

2. Cel recenzji

Celem recenzji jest stwierdzenie, czy rozprawa doktorska spełnia warunki określone w art. 187 ustawy ust. 1 i 2 z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571) i uzasadnia dopuszczenie Pana magistra Marcina Makówki do publicznej obrony. W szczególności celem recenzji jest dokonanie oceny, czy rozprawa pre-

zentuje ogólną wiedzę teoretyczną Kandydata we właściwej dziedzinie i dyscyplinie, czy wykazuje umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez Autora oraz czy stanowi oryginalne rozwiązanie problemu badawczego.

3. Ocena ogólnej wiedzy teoretycznej Doktoranta w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości

Problematyka rozprawy dotyczy jakości życia w miejscu pracy i mieści się w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Problematyka dysertacji jest jednym z zagadnień rozważanych w ramach subdyscypliny zarządzanie kapitałem ludzkimi. Stanowi aktualny i ważny temat dyskusji w środowiskach naukowych i wśród praktyków.

Problematyka jakości życia w miejscu pracy – jak napisał Autor, cytując: „ma charakter interdyscyplinarny i wiąże się z: zarządzaniem zasobami ludzkimi (ZZL), bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP), ergonomią, psychologią i pedagogiką pracy, socjologią organizacji, czy ekonomią, głównie behawioralną i menedżerską (Horodecka, Ligarski, Midor, 2016; Jakubczak, 2014; Szreder, 2013)”- s. 5. Kluczowe w kontekście przedstawionej do recenzji dysertacji są „związki jakości życia w pracy z naukami o zarządzaniu i jakości, także w kontekście podbudowy teoretycznej, stosowanych metod badawczych oraz implikacji praktycznych – społecznych i organizacyjnych” – s. 5.

Na podstawie pracy mogę stwierdzić, że Autor wykazał wiedzę na temat jakości życia (rozdział I „Podstawowe kategorie jakości życia”), jakości życia w miejscu pracy (rozdział II „Pojęcie jakości życia w miejscu pracy”), składowych jakości życia w miejscu pracy (rozdział III „Elementy składowe jakości życia w miejscu pracy”).

Autor zwrócił uwagę, że współczesne uwarunkowania stawiają przed organizacjami wiele wyzwań, między innymi potrzebę tworzenia atrakcyjnych warunków dla pracowników. Zdaniem Doktoranta jednym z kluczowych elementów, któremu przypisuje się dużą rolę w tym kontekście, jest jakość życia w pracy. Podkreślił, iż „jakość życia jest jednym z ważniejszych

obszarów badań i praktyki współczesnego zarządzania, odgrywa kluczową rolę w modelowaniu sprawności i efektywności pracowników i menedżerów, pomiar i modelowanie jakości życia potencjalnych klientów przedsiębiorstw może mieć duże znaczenie w procesach konsumpcji, a w konsekwencji – produkcji oraz że dążenie do budowania zrównoważonych organizacji niesie ze sobą konieczność zarządzania jakością życia w miejscu pracy.” – s. 20.

Kandydat wie, w jakich obszarach i przez kogo mogą być wykorzystane efekty Jego pracy, cytując: „cel i zadania badawcze rozprawy nie odnoszą się tylko do funkcji poznawczej, lecz również aplikacyjnej, gdyż podjęto próbę opracowania praktycznych zaleceń i rekomendacji dotyczących poprawy jakości życia w miejscu pracy. Rekomendacje te mogą być wykorzystane przez menedżerów podmiotów gospodarczych i społecznych z różnych branż” – wstęp, s. 6. Doktorant dostrzegł także możliwość wykorzystania wniosków z przeprowadzonych badań własnych w procesie dydaktycznym „na poziomie szkolnictwa wyższego, zwłaszcza w obszarach związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi i jakością życia zawodowego” – wstęp, s. 6.

Pan mgr Marcin Makówka wykazał wiedzę na temat prowadzenia badań w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, w tym o metodach i technikach badań społecznych, które wykorzystał – sposobów zbierania, analizowania danych oraz prezentowania wyników analiz (rozdziały czwarty i piąty). W rozważaniach odwołał się do argumentów, opinii i wyników badań przytaczanych przez innych autorów.

4. Ocena umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej

Przedstawiona do recenzji rozprawa pozwala ocenić przebieg pracy naukowej i jej efekty.

Doktorant wykazał się umiejętnością doboru i analizowania pozycji źródłowych. Jest zorientowany w „rodzimym” i nieco mniej w „światowym” dorobku poświęconym interesującym Go zagadnieniom, o czym świadczą liczne odwołania do literatury i obszerny wykaz bi-

bibliograficzny. W spisie bibliografii ujęto ponad 565 pozycji (z czego blisko 20% stanowią źródła obcojęzyczne).

Na podstawie przeglądu literatury Pan mgr Marcin Makówka określił „istniejący stan wiedzy” w zakresie wybranej problematyki (część teoretyczna). Przegląd literatury w tym koncepcji dotyczących jakości życia zawodowego umożliwił zidentyfikowanie luk badawczych (s. 102-103).

Kandydat przyjął, iż celem rozprawy jest (wstęp, s. 5) „ocena jakości życia zawodowego pracowników, będących studentami wybranych uczelni Grupy UWSB Merito oraz jej związków z wybranymi czynnikami związanymi z jednostką i otoczeniem”. Sformułował także cele, problemy i hipotezy szczegółowe (rozdział IV):

P1. Jaka jest ogólna ocena jakości życia w miejscu pracy badanych?

H1. Badani pracownicy dobrze oceniają swoją jakość życia w miejscu pracy.

C2. Ocena jakości życia w miejscu pracy w obszarach sformułowanych przez Waltona.

P2. Jak badani pracownicy oceniają poszczególne obszary jakości życia w miejscu pracy?

H2. Respondenci przeciętnie najwyżej ocenili jakość życia zawodowego w obszarze integracji społecznej, zaś najniżej w obszarze wynagrodzenia.

C3. Identyfikacja potencjalnych związków między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z badanymi pracownikami.

P3. Czy istnieją związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z jednostką? 297

H3. Istnieją istotne związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a wiekiem i poziomem wykształcenia badanych.

C4. Identyfikacja potencjalnych związków między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z otoczeniem badanych pracowników.

P4. Czy istnieją związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z otoczeniem?

H4. Istnieją istotne związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a branżą i klimatem organizacyjnym.

Hipotezy zostały uzasadnione – odwołano się do badań innych naukowców.

Kandydat przedstawił zadania badawcze, które służyły realizacji Jego zamierzeń oraz etapy badawcze: konceptualizacji, operacjonalizacji, pomiaru (weryfikacji), analizy i syntezy otrzymanych wyników. Opisał również aspekty metodyczne badań własnych.

Badanie zasadnicze zostało poprzedzone pilotażem. Autor napisał (s. 112), cytując: „badanie pilotażowe zostało przeprowadzone wśród 36 osób, co pozwoliło na przetestowanie samej konstrukcji oraz zidentyfikowanie ewentualnych problemów związanych z narzędziem badawczym. Wyniki badań pilotażowych wykazały, że pytania w ankiecie były jasne i zrozumiałe, ponieważ uczestnicy nie zgłosili żadnych uwag dotyczących ich treści ani samego formularza”.

Dokonano oceny rzetelności kwestionariusza ankiety wykorzystanego w badaniu pilotażowym i zasadniczym (wskaźnik Alfa Cronbacha). „Analiza zgodności wewnętrznej testu wykazała zadowalającą rzetelność narzędzia badawczego” – s. 112.

Analizą objęto 1182 kwestionariusze (spośród wysłanych 1290). Do analizy danych wykorzystano statystyki opisowe (mediana, rozstęp kwartylowy, średnia rang), testy chi kwadrat dobroci dopasowania (χ^2) oraz Q-Cochrana (Q), dwumianowe i Dunna z poprawką Bonferroniego na liczbę porównań prostych jako testów *post-hoc* stanowiących rozwinięcie statystyki χ^2 Q, U-Manna-Whitneya (Z), H-Kruskala-Wallisa, (H), Dunna z korektą Bonferroniego oraz wskaźniki wielkości efektu: współczynnik Rosenthala (r) i eta kwadrat (η^2). Wnioskowanie statystyczne przeprowadzono przy poziomie istotności $\alpha=0.05$. Obliczenia statystyczne wykonano za pomocą oprogramowania IBM SPSS Statistics (Version 26.0).

Aspekty metodyczne opisane zostały w większości poprawnie (uwagi przedstawiłam w punkcie 6 recenzji. Udowodnił także, iż potrafi przeprowadzić analizę wyników badań, dokonać weryfikacji hipotez (rozdziały V i VI).

Pan mgr M. Makówka wykazał się umiejętnością wnioskowania. Przedstawił rekomendacje dla praktyki zarządzania (s. 226-242). Niestety zabrakło fragmentu poświęconego dyskusji wyników – odniesienia autorskich wniosków do opinii autorów cytowanych w części teoretycznej. Autor jest świadomy ograniczeń przyjętej metodyki badania (s. 242).

Z punktu widzenia kryterium oceny istotne jest odniesienie się do struktury rozprawy doktorskiej, która stanowi efekt pracy naukowej. Przygotowanie takiej pracy stanowi również o opanowaniu warsztatu badacza.

Opiniowana praca składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów oraz zakończenia. Zawiera także spis wykorzystanych pozycji źródłowych oraz wykaz form graficznych i załączniki.

We wstępie rozprawy uzasadniono powody podjęcia tematu, przedstawiono cel pracy, zadania badawcze, etapy procesu badawczego oraz scharakteryzowano strukturę dysertacji.

Część zasadniczą opracowania ujęto w sześciu rozdziałach. Trzy pierwsze rozdziały mają charakter teoretyczny i tworzą ramy teoretyczne dla przeprowadzonych badań. W rozdziale pierwszym zaprezentowano podstawowe kategorie jakości życia (pojęcie i geneza jakości życia, aspekty i metody badań nad jakością życia, znaczenie jakości życia w zarządzaniu). Rozdział drugi poświęcono jakości życia w miejscu pracy (definicje i koncepcje jakości życia w miejscu pracy, programy zarządzania realizowane w praktyce organizacyjnej). W rozdziale trzecim scharakteryzowano elementy jakości życia w miejscu pracy (wynagrodzenie, środowisko pracy, rozwój osobisty, rozwój zawodowy i stabilność, integracja społeczna przestrzeganie zasad i przepisów, przestrzeń życiowa).

Trzy kolejne rozdziały stanowią empiryczną część opracowania. W rozdziale czwartym przedstawiono aspekty metodyczne badań własnych (cele, problemy i hipotezy badawcze, procedurę badawczą, metody, techniki i narzędzia badań, miejsce prowadzenia badań i uczestników badania). Rozdział piąty zawiera prezentację wyników badań, dotyczących determinantów jakości życia w miejscu pracy. W ostatnim, szóstym rozdziale, omówiono determinanty jakości życia w miejscu pracy osób badanych w kontekście teorii oczekiwań V.



**UNIwersYTET
ŁÓDZKI**



**WYDZIAŁ
ZARZĄDZANIA**
Uniwersytet Łódzki

Vrooma. W tej części przedstawiono również wnioski i rekomendacje dotyczące zarządzania jakością życia w miejscu pracy w organizacjach oraz ograniczenia przyjętej metodyki.

W zakończeniu podsumowano rozważania zawarte w pracy, zawarto wnioski końcowe i rekomendacje dla przyszłych badań.

Moim zdaniem kolejność treści jest logiczna i uzasadniona; rozważania prowadzone są zgodnie z zasadą „od ogółu do szczegółu”. Poszczególnym fragmentom rozprawy nadano tytuły adekwatne do zawartych w nich treści. W opracowaniu wykorzystano formy graficzne, ilustrujące, podsumowujące bądź wyjaśniające opisy słowne. Przypisy zredagowano prawidłowo. Praca jest napisana poprawnym językiem. Występują drobne błędy interpunkcyjne.

Po zapoznaniu się z treścią rozprawy mogę stwierdzić, że Autor zrealizował cel rozprawy oraz cele badań. Udzielił odpowiedzi na postawione pytania badawcze. Treści dysertacji świadczą o umiejętności przedstawienia kontekstu problemu badawczego, zbierania danych oraz prezentowania i interpretacji materiału empirycznego. Pozwalają też ocenić, iż Doktorant konsekwentnie i sprawnie posługuje się terminologią adekwatną dla dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości.

Magister Marcin Makówka przekonał mnie, że wie, co chce badać, dlaczego i jak. Wykazał się dociekliwością oraz wnikliwością – czyli cechami charakteryzującymi rzetelnego badacza.

5. Ocena oryginalności rozwiązania problemu

Problematyka dysertacji jest aktualna i interesująca; stanowi ważny temat dyskusji w środowiskach naukowych i wśród praktyków. Autor wykazał znaczenie tej problematyki i dodał, że jest niewystarczająco zbadana. Wypełnienie luki badawczej uważam za istotny wkład Doktoranta.



**UNIwersytet
ŁÓDZKI**



**WYDZIAŁ
ZARZĄDZANIA**

Uniwersytet Łódzki

Kandydat wykorzystał autorski kwestionariusz jakości życia zawodowego, który został skonstruowany na podstawie koncepcji Waltona (zmienne zależne) oraz teorii oczekiwań (zmienne niezależne).

Autor, określając swój wkład do teorii nauki o zarządzaniu i jakości, napisał, cytując: „o oryginalności pracy stanowi odwołanie się do koncepcji jakości życia w miejscu pracy sformułowanej przez Waltona oraz określenie determinant jakości życia w miejscu pracy zgodnie z teorią oczekiwań. Takie kompleksowe podejście było uprawnione, gdyż większość wyspecyfikowanych czynników z obu grup istotnie różnicowała ocenę jakości życia w miejscu pracy badanych. Wkładem do systemu nauki jest także badana grupa, gdyż pracujący studenci bardzo rzadko byli wcześniej podmiotem badań nad jakością życia w miejscu pracy. Większość wcześniejszych badań prowadzona była na przedstawicielach zawodów medycznych (głównie pielęgniarkach i lekarzach), pracownikach uczelni wyższych, czy urzędnikach” - s. 245.

Doktorant sformułował wnioski, implikacje teoretyczne i praktyczne i rekomendacje dla przyszłych badań. W opracowaniu są autorskie zestawienia tabelaryczne, ilustrujące i podsumowujące rozważania.

Badania wśród tak licznej grupy niewątpliwie poszerzają dotychczasową wiedzę na temat jakości życia w miejscu pracy. Autorski kwestionariusz do pomiaru jakości życia w miejscu pracy „wzbogaca” zbiór dotychczas stosowanych narzędzi badawczych.

6. Uwagi i pytania

W tej części recenzji przedstawiam uwagi. Proszę je potraktować jako zaproszenie do dyskusji. Sformułowałam też kilka pytań („Ważne jest, by nigdy nie przestać pytać. Ciekawość nie istnieje bez przyczyny...” - Albert Einstein).

- ✓ W pracy napisano, cytuję (s. 111): „przeprowadzenie systematycznego przeglądu literatury oraz dogłębna analiza treści wybranych publikacji zapoczątkowały procedurę



**UNIwersytet
ŁÓDZKI**



**WYDZIAŁ
ZARZĄDZANIA**

Uniwersytet Łódzki

badawczą”. Nie wykazano jednak, że przegląd miał charakter systematyczny. Na s. 102 napisano jedynie, cytując: „wyszukiwanie słowa/zwrotu kluczowego „jakość życia w miejscu pracy” w witrynie Google Scholar (na etapie researchu), zwracało około 40 wyników, a „jakość życia zawodowego” około 190 rekordów. Oczywiście podane wyniki dotyczyły konkretnie wyszukiwanego pojęcia (precyzyjne filtrowanie) i nie odnosiły się tylko do samego wzmiankowania. Natomiast kategoria „jakość życia” pojawia się w bazie ponad 58 tys. razy”. Uważam, że nie jest to wystarczający opis metodyki systematycznego przeglądu literatury. Przegląd taki jest usystematyzowany, podlega pewnym rygorom. Byłabym ostrożna w używaniu określenia „dogłębny”, ponieważ badaczka powinna cechować pokora. Jak powiedział Isaac Newton: „Co wiemy to tylko kropelka. Czego nie wiemy, to cały ocean”. O jakości przeglądu niekoniecznie świadczy ilość pozycji źródłowych. Dobór odpowiedniej literatury jest ważniejszy. Doceńiam to, że Autor dokonał analizy tak wielu pozycji źródłowych, jednak dodam, że nie zawsze tak „obszerny” zbiór literatury jest atutem – może budzić wątpliwości, świadczyć o braku umiejętności doboru źródeł.

- ✓ Według mnie cel rozprawy powinien być celem ogólnym badań. Cel rozprawy powinien być „szerszy”.
- ✓ Szkoda, że Autor nie przedstawił modelu badawczego.
- ✓ Mam wątpliwości, co do poprawności hipotezy pierwszej („Badani pracownicy dobrze oceniają swoją jakość życia w miejscu pracy”). Skoro wykazano, iż inni badacze dowiedli, że pracownicy względnie dobrze oceniają jakość życia w pracy, to po co taka hipoteza. Badamy to, co nie zostało zbadane lub wystarczająco wyjaśnione.
- ✓ Pytań badawczych nie powinno się formułować, rozpoczynając od słowa „czy”.
- ✓ W opisie aspektów metodycznych badania nie napisano, kiedy przeprowadzono badania (taka informacja pojawiła się we fragmencie poświęconym ograniczeniom przyjętego sposobu badania). Ponadto nie wiadomo, jaka technika ankietowa została za-

stosowana – ankieta rozsyłana pocztą tradycyjną, ankieta CAWI, audytoryjna? Określenie techniki wiąże się również z pewnymi ograniczeniami. Nie scharakteryzowano przebiegu badania – w jaki sposób Doktorant „dotarł” do badanych? Jak udało się uzyskać tak wysoką stopę zwrotu kwestionariuszy? Dlaczego, opisując badania pilotażowe, nie scharakteryzowano badanych?

- ✓ Myślę, że można rozszerzyć listę ograniczeń przyjętej metodyki – odnosząc się także do struktury ankietowanych.
- ✓ Autor na s. 103, wskazując luki badawcze, napisał: „We wcześniejszych pracach rzadko oceniano jakość życia w miejscu pracy pracujących studentów. Zdecydowana większość badań i publikacji nie uwzględnia pracujących studentów w kontekście jakości życia w miejscu pracy natomiast odnosi się do jakości życia studentów postrzeganego ogółem” Proszę o wyjaśnienie – dlaczego studenci stanowią szczególną grupę?
- ✓ Uważam, że jest wiele badań dotyczących jakości życia w pracy (badania dobrostanu, zadowolenia). Może warto było wykorzystać inne bazy, inne słowa kluczowe?
- ✓ Według mnie spis treści jest zbyt rozbudowany. Mam również wątpliwości do podziału treści na poszczególne fragmenty. Jestem zwolenniczką zachowania proporcji rozdziałów pod względem objętości. Rozumiem intencje Autora w kwestii przyjętej struktury treści, jednak dysproporcje są zbyt duże – rozdziały liczą: pierwszy - 35 stron, drugi - 22 strony, trzeci – 39 stron, czwarty - 11 stron, piąty - 60 stron, szósty - 68 stron.
- ✓ Autor napisał, cytując: „większość wcześniejszych badań prowadzona była na przedstawicielach zawodów medycznych (głównie pielęgniarkach i lekarzach), pracownikach uczelni wyższych, czy urzędnikach” - s. 245. Może lepiej używać zwrotu wśród pracowników, aby „upodmiotowić osoby badane.



**UNIwersYTET
ŁÓDZKI**



**WYDZIAŁ
ZARZĄDZANIA**
Uniwersytet Łódzki

- ✓ W rozprawie zabrakło odniesienia wyników badań Doktoranta do rezultatów badań innych autorów, czyli fragmentu nazywanego często „dyskusją wyników”. Takie „nawiązanie” uczyniłoby wnioski bardziej wartościowymi „naukowo”.

Mam nadzieję, że odpowiedzi na postawione wyżej pytania uzyskam podczas obrony dysertacji, w części przewidzianej na dyskusję.

7. Wniosek końcowy

Rozprawa doktorska mgr Marcina Makówki ma wiele walorów:

- ✓ jej problematyka jest aktualna i ważna
- ✓ zawiera odniesienie do istniejącego stanu wiedzy – dokonano w niej analizy obszernej literatury
- ✓ dowodzi opanowania przez Doktoranta sposobów badania dziedziny będącej przedmiotem Jego zainteresowania
- ✓ przedstawiono w niej wyniki ciekawych badań, które przeprowadzono wśród blisko 1200 osób oraz oryginalne wnioski
- ✓ zaprezentowano w niej implikacje teoretyczne i praktyczne
- ✓ może stanowić inspirację dalszych badań i podstawą przynajmniej dwóch artykułów naukowych, które warto skierować do recenzji w międzynarodowych czasopismach naukowych.

Rozprawa doktorska mgr Marcina Makówki pt. **„Determinanty jakości życia w miejscu pracy w opinii pracowników”** napisana pod kierunkiem dr hab., prof. SGH:

- ✓ potwierdza ogólną wiedzę teoretyczną Autora w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości



UNIwersytet
ŁÓDZKI



WYDZIAŁ
ZARZĄDZANIA

Uniwersytet Łódzki

- ✓ świadczy o tym, że Kandydat opanował umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej
- ✓ stanowi oryginalne rozwiązanie problemu badawczego.

Moja ogólna ocena rozprawy **jest pozytywna**. Według mnie Dysertacja spełnia warunki określone w art. 187 ustawy ust. 1 i 2 z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571) i **uzasadnia dopuszczenie mgr Marcina Makówki do publicznej obrony**.

Joanna Cewińska