



Kraków, dnia 9.02.2023 r.

**Recenzja**  
**rozprawy doktorskiej mgr Anny Wdowiak**  
**pt. *Model wygrany – wygrany jako rodzaj relacji pracownik – organizacja w***  
***przedsiębiorstwach sektora informatycznego***  
**napisanej pod kierunkiem naukowym dr hab. Ilony Świątek-Barylskiej, prof. UŁ**

**1. 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 16.12.2022 r. w sprawie powołania mnie na recenzenta rozprawy doktorskiej mgr Anny Wdowiak pt. *Model wygrany – wygrany jako rodzaj relacji pracownik – organizacja w przedsiębiorstwach sektora informatycznego* napisanej pod kierunkiem naukowym dr hab. Ilony Świątek-Barylskiej, prof. UŁ.

Recenzji dokonano na podstawie otrzymanego maszynopisu pracy. Celem sporządzenia recenzji jest ocena, czy rozprawa doktorska spełnia warunki określone w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, w Art. 187, ust. 1 i 2<sup>1</sup>. Recenzja obejmuje ocenę rozprawy doktorskiej ze szczególnym uwzględnieniem takich kryteriów, jak:

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

---

<sup>1</sup> Artykuł 187 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (DZ.U. z dnia 30 sierpnia 2018 r. poz. 1668) stanowi:

1. Rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w dyscyplinie albo dyscyplinach oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej.
2. Przedmiotem rozprawy doktorskiej jest oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej albo oryginalne dokonanie artystyczne.



## II. Ocena recenzowanej rozprawy doktorskiej

### 1. Wybór problematyki

Problematykę rozprawy doktorskiej należy uznać za ważną, bardzo 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 trzech powodów wymagających podkreślenia. Po pierwsze, o ile oczekiwania pracowników w odniesieniu do organizacji stanowią obszar eksploracji wielu badaczy, tak oczekiwania pracodawców w stosunku do pracowników nie są obszarem częstych badań. Po drugie, brakuje w polskiej literaturze przedmiotu zwartego opracowania omawiającego relacje pracownik-organizacja o charakterze wygrany-wygrany. Ponadto 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 oraz gospodarki 4.0 konkurencyjność polskich branż w dużej mierze oparta jest na dostępności i jakości rozwiązań proponowanych przez branżę IT. Rynek pracy w tym sektorze można uznać za rynek pracownika. Zatem wyjątkowe wyzwanie stanowi zjawisko retencji pracowników w przedsiębiorstwach sektora informatycznego. Dlatego też zagadnienie równoważnych relacji przynoszących korzyść pracownikom oraz organizacji jest szczególnie istotne dla przedsiębiorstw sektora informatycznego.

W kontekście powyższego temat rozprawy należy uznać za oryginalny oraz ważny zarówno ze względów poznawczych, jak i użytecznych. Zasadny jest również cel główny rozprawy, a mianowicie: *opracowanie modelu relacji pracownik – organizacja o charakterze wygrany – wygrany w przedsiębiorstwach sektora informatycznego* (s.10). Jego realizacji Doktorantka podporządkowała pięć celów szczegółowych, w tym jeden o charakterze teoretycznym i cztery cele o charakterze eksploracyjnym. Konsekwencją wyznaczenia wymienionych celów szczegółowych jest przyjęcie sześciu pytań badawczych (s. 10).

Uważam, że wyznaczony katalog celów oraz postawione pytania 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, poddają się operacjonizacji i określają szczegółowe zadania badawcze składające się na rozwiązanie podjętego problemu.

Rozwiązanie podjętego problemu Autorka słusznie oparła na właściwie ustrukturalizowanym i zoperacjonizowanym podejściu diagnostycznym wykorzystując w jego



ramach w zakresie identyfikacji i analizy czynników kształtujących relację pracownik – organizacja o charakterze wygrany – wygrany takie metody jak: analiza literatury przedmiotu, zogniskowane wywiady grupowe, badania ankietowe, obserwacja uczestnicząca oraz metody statystyczne.

Konkludując, moja ocena wyboru problemu badawczego rozprawy doktorskiej jest pozytywna, ze względu na osadzenie rozważań dotyczących determinant kształtowania relacji pracownik – organizacja o charakterze wygrany – wygrany 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.

## 2. Ocena formalna

Na recenzowaną pracę składają się 232 strony tekstu podstawowego. Całkowita objętość rozprawy wynosi 370 stron i obejmuje wstęp, siedem rozdziałów, zakończenie, spis literatury (298 pozycji bibliograficznych, 6 aktów prawnych, 36 źródeł internetowych oraz 1 dodatkowy materiał źródłowy), spis tabel (19 tabel), spis rysunków (10 rysunków), spis wykresów (11 wykresów) oraz 6 załączników zawierających: autorski kwestionariusz zogniskowanego wywiadu grupowego, wyniki zogniskowanych wywiadów grupowych, autorskie kwestionariusze ankiety dla pracowników oraz menedżerów, analizę statystyczną wyników z badania ankietowego pracowników oraz menedżerów

Rozprawa doktorska została dobrze osadzona w literaturze przedmiotu. Doktorantka w rzetelny sposób dokonała analizy literatury dotyczącej kształtowania relacji pracownik – organizacja. Do opracowania rozprawy Autorka posłużyła się 177 anglojęzycznymi źródłami literaturowymi, co stanowi 59% wszystkich pozycji bibliograficznych wykazanych w spisie literatury, która jest bezpośrednio związana z tematem rozprawy doktorskiej i dodatkowo uzasadnia występowanie w polskiej literaturze przedmiotu wspomnianej luki badawczej.

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 Autorki.

Poziom edytorski rozprawy doktorskiej uważam za dobry (w tekście występują nieliczne błędy stylistyczne i literówki).

Konkludując, pod względem formalnym praca jest przygotowana poprawnie, zwraca uwagę zwartość prezentowanych wywodów oraz trafność sformułowanych wniosków.



### 3. Podejście badawcze

Przyjęte cele (główny i szczegółowe) oraz teoretyczno - empiryczny charakter rozprawy zdecydowały o metodyce badań. Ich realizację Autorka 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, wykorzystaną dla potrzeb wyjaśnienia podstawowych pojęć związanych z tematyką rozprawy, prezentacji kluczowych aspektów podjętego problemu, w szczególności prowadzącą do ukazania zarządzania relacjami pracownik – organizacja z kilku perspektyw; prezentacji formalnych i nieformalnych mechanizmów kształtowania relacji pracownik – organizacja; omówienia wymiarów i oczekiwań stron relacji pracownik – organizacja; podkreślić należy dużą dbałość Doktorantki o osadzenie prowadzonych w części teoretycznej pracy rozważań na gruncie właściwie dobranych teorii naukowych, co umożliwiło w logiczny sposób wyjaśnić przyczyny, zdefiniować warunki i okoliczności kształtowania relacji pracownik organizacja o charakterze wygrany – wygrany;

- *diagnostyczno-wartościującą i projektową*, bazującą na badaniach własnych Autorki opartych na rekomendowanych w metodyce badań własnych instrumentach (r. 5, s. 120): autorskim kwestionariuszu wywiadu oraz autorskich kwestionariuszach ankietowych, odpowiednio wykorzystanych w zogniskowanych wywiadach grupowych przeprowadzonych z udziałem 20 osób oraz zastosowanych na próbie 290 respondentów z 205 przedsiębiorstw z sektora informatycznego, które zostały zakwalifikowane do badań na podstawie danych GUS. Zarówno na etapie badań jakościowych, jak i ilościowych Doktorantka zadbała o to by dla rozpoznania potrzeb pracowników oraz oczekiwań pracodawców w grupie respondentów znaleźli się przedstawiciele pracowników (229 osób) oraz menedżerów (61 osób) badanych przedsiębiorstw sektora informatycznego. Ponadto każdy z tych etapów postępowania badawczego został poprzedzony badaniami pilotażowymi, co służyło doskonaleniu jakości wykorzystanych instrumentów badawczych. Zebrane dane ankietowe Autorka poddała analizie z wykorzystaniem metod statystycznych takich jak: test chi-kwadrat Pearsona, analiza korelacji rang Spearmana, test U Manna-Whitneya (s. 296), których zastosowanie należy ocenić pozytywnie.

Oceniając zastosowane podejście badawcze należy uznać, że Autorka posłużyła się narzędziami wystarczającymi dla rozwiązania postawionego problemu badawczego. Jednak szkoda, że zastosowane metody statystyczne służące do weryfikacji hipotez badawczych nie mogły zostać użyte w tym kontekście, z powodu oparcia postępowania badawczego



na pytaniach badawczych. 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 wyniki badań empirycznych w ramach, których przedstawiono, obok rezultatów diagnozy stanu istniejącego, wnioski oraz model relacji pracownik – organizacja o charakterze wygrany – wygrany w badanych przedsiębiorstwach sektora informatycznego.

#### 4. Struktura i zawartość merytoryczna rozprawy doktorskiej

Struktura rozprawy zdeterminowana została przyjętymi celami pracy, postawionymi pytaniami badawczymi oraz tezą. Praca składa się ze wstępu, siedmiu spójnych pod względem treści rozdziałów oraz zakończenia. Cztery pierwsze rozdziały mają zasadniczo charakter sprawozdawczy i ukazują teoretyczne aspekty kształtowania relacji pracownik – organizacja. Z kolei trzy kolejne rozdziały, tworzą część empiryczną pracy i zawierają odpowiednio założenia metodyczne badań własnych, ich rezultaty wraz z wnioskami diagnostycznymi oraz autorskim modelem relacji pracownik – organizacja o charakterze wygrany – wygrany w badanych przedsiębiorstwach sektora informatycznego. Treści poszczególnych rozdziałów ściśle korespondują z celami rozprawy oraz sformułowanymi pytaniami badawczymi.

We *Wstępie* Doktorantka w sposób przekonujący przedstawia motywy podjęcia w rozprawie problematyki kształtowania relacji pracownik – organizacja o charakterze wygrany - wygrany. Szczegółowo omawia przedmiot badań. Charakteryzuje również problem badawczy, cele rozprawy, pytania badawcze, tezę 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.

Uważam, że w rozdziale pierwszym zatytułowanym *Istota i elementy składowe kapitału intelektualnego* z punktu widzenia celu rozprawy bardzo ważny jest podrozdział 1.2 poświęcony omówieniu z perspektywy takich nauk jak socjologia i psychologia społeczna zagadnienia kapitału społecznego jako składnika kapitału intelektualnego, który ma wpływ na kształtowanie sieci relacji i stanowi punkt wyjścia do wyjaśnienia mechanizmów obserwowanych w relacji pracownik-organizacja. Pomimo, że rozdział pierwszy, który stanowi tło dla rozważań prowadzonych w kolejnych częściach rozprawy trafnie wskazując, że wykwalifikowani pracownicy stanowią jeden z najbardziej wartościowych zasobów organizacji, kreujących przewagę konkurencyjną przedsiębiorstw, został przygotowany



solidnie to jednak wydaje się nadmiarowy, a jego treści syntetycznie zebrane mogłyby zostać włączone do drugiego rozdziału dysertacji.

W rozdziale drugim pt. *Zarządzanie relacjami z pracownikami* Autorka dokonała uporządkowania wiedzy w zakresie podjętej problematyki badawczej, trafnie omawiając zarządzanie relacjami pracownik-organizacja z kilku perspektyw, a mianowicie w odniesieniu do przemian na rynku pracy, w tym zmian organizacyjnych oraz znaczenia roli pracownika w organizacji, a także zmian w podejściu pracowników oraz organizacji do pracy. Ponadto zaprezentowała przegląd definicji relacji pracownik-organizacja, przybliżając współczesny kierunek kształtowania tej relacji. Następnie na podstawie przeglądu koncepcji i badań w obszarze relacji o wyniku wygrany – wygrany, które powstały w obszarze zarządzania strategicznego oraz teorii negocjacji, teorii gier, Doktorantka wskazała kluczowe atrybuty dla relacji wygrany-wygrany między pracownikiem a organizacją (s.57). Rozważania prowadzone przez Doktorantkę w rozdziale drugim są dojrzałe, przekonujące i świadczą o dobrej znajomości omawianego zagadnienia. Treści zawarte w tym rozdziale stanowiły dobrą podstawą do przyjęcia założeń wykorzystanych w przeprowadzonych badaniach empirycznych.

W rozdziale trzecim pt. *Relacja pracownik – organizacja – płaszczyzny oraz mechanizmy wymiany* Doktorantka ukazała formalne i nieformalne wymiary badanej relacji. Na podkreślenie zasługuje osadzenie rozważań prezentowanych w rozdziale trzecim na gruncie teorii wymiany oraz reguły wzajemności, które stanowią swoiste spoiwo dla zaistnienia relacji oraz podstawę, która je uruchamia i pozwala kontynuować. W mojej opinii wykonane analizy są wystarczające dla dobrego, szczegółowego zobrazowania przedmiotu badań.

W rozdziale czwartym pt. *Mierniki i determinanty relacji pracownik – organizacja – przegląd oczekiwań stron relacji* Doktorantka przedstawiła wyniki przeglądu literatury przedmiotu w zakresie oczekiwań stron relacji pracownik-organizacja oraz słusznie przyjęła, że satysfakcja stanowi miernik w procesie budowania relacji pracownik – organizacja o charakterze wygrany – wygramy, który wskazuje czy strony relacji są zadowolone z wymiany. Rozdział kończy analiza wskazująca, iż w procesie wymiany w relacji pracownik-organizacja nie wystarczy jedynie zaspokojenie oczekiwań, ale istotę stanowi także wkład stron w tę relację oraz instrumenty i zasoby jakimi dysponuje organizacja oraz sposób w jaki z nich korzysta, aby wpływać na kształt badanej relacji.

Rozdział piąty pt. *Metodyka badań własnych* prezentuje problem naukowy oraz cele rozprawy, zastosowaną procedurę badawczą wraz z zastosowanymi metodami i technikami



zbierania informacji, a także założenia doboru próby badawczej wraz z charakterystyką badanej zbiorowości. Uważam, że przebieg procesu badawczego powinien zostać uzupełniony o wykaz metod, które posłużyły do analizy zebranych danych co zapewniłoby kompleksowość opisu zastosowanej metodyki badań własnych. Wykaz zastosowanych metod analizy danych został podany w załącznikach do rozprawy doktorskiej, na stronie 296 pracy. Ponadto dla zachowania symetryczności prezentacji etapów postępowania badawczego, również etap pierwszy metodyki powinien zostać wzbogacony o cel jego realizacji (identyfikacja teoretycznych podstaw z obszaru relacji pracownik – organizacja), zastosowane metody badawcze (praca studialna) oraz metodę analizy zebranego materiału (krytyczna analiza literatury przedmiotu).

Rozdział szósty pracy zatytułowany *Relacje pracownik – organizacja w przedsiębiorstwach sektora informatycznego w świetle badań własnych* obejmuje charakterystykę przedsiębiorstw sektora informatycznego, co ma na celu osadzenie omawianych badań w realiach branży informatycznej. Następnie Doktorantka zgodnie z przyjętą metodyką badań własnych ukazała wyniki analizy badań jakościowych oraz ilościowych. Kluczowym z punktu widzenia tematu rozprawy efektem badań jakościowych jest autorska definicja relacji wygrany - wygrany między pracownikiem a organizacją (s. 141), ponadto identyfikatory tych relacji (s. 142), a także czynniki istotne dla pracownika oraz organizacji warunkujące zbudowane relacji wygrany – wygrany ukazane z podziałem na trzy kategorie, jako czynniki formalne, nieformalne i związane z wykonywaną pracą (tabela 12, s. 147 – 149). Ostatnią wyróżnioną przez Doktorantkę grupę czynników należy uznać za szczególnie interesującą, ponieważ bezpośrednio ukazuje specyfikę relacji wygrany – wygrany między pracownikiem a organizacją w przedsiębiorstwach sektora informatycznego.

Wyniki badań jakościowych posłużyły do przeprowadzenia badań ilościowych z wykorzystaniem metod statystycznych, których efektem było zidentyfikowanie, czynników kształtowania relacji pracownik – organizacja o charakterze wygrany – wygrany. Za ciekawy poznawczo należy uznać podrozdział 6.3.3. prezentujący różne perspektywy postrzegania i kształtowania relacji wygrany – wygrany.

W rozdziale siódmym pracy pt. *Relacje pracownik – organizacja o charakterze wygrany – wygrany w sektorze informatycznym - ujęcie modelowe* Doktorantka czytelnie i logicznie, w oparciu o wyniki przeprowadzonej analizy statystycznej, zaprezentowała charakterystykę postępowania zmierzającego do ujęcia w sposób modelowy relacji wygrany-wygrany pomiędzy pracownikiem a organizacją. Syntezę przeprowadzonych studiów literaturowych oraz wyników badań własnych stanowi autorski model relacji wygrany-wygrany pomiędzy



pracownikiem a organizacją w badanych przedsiębiorstwach sektora informatycznego. Uważam, że model został poprawnie skonstruowany i opisany, co uznaję za mocną stronę rozprawy doktorskiej. Omawiając model Doktorantka powinna jednak zwrócić większą uwagę na wskazanie jego ograniczeń oraz warunków wdrożenia. Rozdział siódmy kończą trafnie sformułowane wnioski badawcze, które są przekonujące i poparte zostały dowodami. Wbrew zapowiedziom zabrakło jednak w mojej ocenie rekomendacji dla praktyki gospodarczej, które określiłyby kierunki działań w obszarze zarządzania relacjami opartego na strategii wygrany – wygrany dla badanych przedsiębiorstw sektora informatycznego na podstawie zidentyfikowanego przez Doktorantkę stopnia realizacji relacji wygrany – wygrany. Uważam, że po mino drobnych uwag rozdział siódmy został przygotowany poprawnie, a jego wartość poznawcza jest bardzo duża i ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia realizacji celu głównego pracy. Zawartość merytoryczna rozdziału świadczy o umiejętności prowadzenia badań oraz interpretacji wyników przez Doktorantkę.

*W Zakończeniu* Doktorantka w sposób syntetyczny podsumowała przeprowadzone postępowanie badawcze oraz nakreśliła ciekawe kierunki dalszych prac naukowych, szczególnie interesująca wydaje się perspektywa kultury organizacyjnej. Uważam jednak, że w tym miejscu rozprawy doktorskiej Doktorantka powinna szerzej odnieść się do postawionych celów pracy oraz pytań badawczych.

Konkludując stwierdzam, że recenzowana rozprawa doktorska zawiera wszystkie części wymagane dla tego typu opracowań naukowych. Konstrukcja pracy jest logiczna. Występuje bardzo duża spójność między poszczególnymi rozdziałami, co oceniam bardzo wysoko. Praca składa się z czterech rozdziałów teoretycznych dobrze charakteryzujących omawiane w rozprawie zagadnienie. Trzy kolejne rozdziały są rozdziałami empirycznymi, które w sposób rzetelny prezentują metodykę przeprowadzonych badań oraz w sposób czytelny opisują wyniki przeprowadzonych badań empirycznych, których zwieńczeniem jest autorski model relacji pracownik – organizacja o charakterze wygrany – wygrany w badanych przedsiębiorstwach sektora informatycznego.

### 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 doktorskaostała przygotowana z dużym nakładem pracy, związanym z prezentacją teoretycznych aspektów podjętej problematyki i przeprowadzonymi badaniami empirycznymi. Systematyzuje i rozwija wiedzę z zakresu kształtowania relacji pracownik - organizacja o charakterze wygrany – wygrany. Do szczególnych osiągnięć naukowych Doktorantki, wykazanych w recenzowanej pracy, należy zaliczyć:

- sformułowanie autorskiej definicji relacji pracownik – organizacja o charakterze wygrany – wygrany,
- opracowanie autorskich narzędzi badawczych (kwestionariusz wywiadu, kwestionariusze ankiet), służących do badania relacji pracownik – organizacja o charakterze wygrany – wygrany,
- określenie charakteru relacji pracownik-organizacja w badanych przedsiębiorstwach sektora informatycznego;
- wskazanie stopnia istotności determinant kształtujących relacje pracownik – organizacja o charakterze wygrany – wygrany;
- opracowanie autorskiego wielowymiarowego modelu relacji pracownik – organizacja o charakterze wygrany – wygrany w badanych przedsiębiorstwach sektora informatycznego i zdefiniowanie jego elementów składowych.

Rozprawa potwierdza wysoki poziom wiedzy Autorki w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości oraz umiejętności 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 Anny Wdowiak pt. *Model wygrany – wygrany jako rodzaj relacji pracownik – organizacja w przedsiębiorstwach sektora informatycznego* stanowi w myśl artykułu 187 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (DZ.U. z dnia 30 sierpnia 2018 r. poz. 1668) oryginalne opracowanie naukowe spełniające wymogi ustawowe stawiane dysertacjom doktorskim, stąd wnoszę o przyjęcie rozprawy doktorskiej i dopuszczenie do jej publicznej obrony.

Jednocześnie wnoszę o wyróżnienie dysertacji ze względu na jej wysoki poziom merytoryczny.

*Małgorzata Tyrańska*