

R e c e n z j a

rozprawy doktorskiej pt.: „*CYFRYZACJA A POZIOM ZAUFANIA W ORGANIZACJACH SEKTORA MŚP W POLSCE*” przygotowanej przez mgr Karolinę Pobiedzińską

Rozprawa została opracowana na Wydziale Nauk Stosowanych Akademii WSB w Dąbrowie Górniczej pod kierunkiem naukowym dr hab. prof. UJ, ANNY WZIĄTEK-STĄSKO.

Podstawa formalna recenzji

Podstawą sporządzenia recenzji jest uchwała Rady dyscypliny naukowej Nauki o zarządzaniu i jakości Akademii WSB nr 104/2022/2023 z dnia 13 czerwca 2023 r. w sprawie powołania recenzentów rozprawy doktorskiej „Cyfryzacja a poziom zaufania w organizacjach sektora MŚP w Polsce” autorstwa mgr Karoliny Pobiedzińskiej.

1. Ocena trafności wyboru tematu rozprawy

Przedmiotem zainteresowań naukowych mgr Karoliny Pobiedzińskiej, zaprezentowanych w recenzowanej rozprawie jest zagadnienie zaufania organizacyjnego, które wpisuje się w ramy aktualnych problemów dyscypliny Nauk o zarządzaniu i jakości. Autorka zdecydowała się na zbadanie determinant i poziomu zaufania wewnątrzorganizacyjnego wiążąc zasadność formowania relacji zaufania, jak i strukturę jego wyznaczników z cyfrowymi warunkami funkcjonowania organizacji. Analizy empiryczne zrealizowane zostały na kanwie najpowszechniejszego typu polskich organizacji jakim są MŚP.

Wybór problematyki dysertacji jest trafny z uwagi na jej aktualność i znaczenie dla teorii i praktyki zarządzania. Technologie ICT stają się w coraz większym stopniu strategicznym aktywnym współczesnych organizacji, determinując możliwości zwiększenia efektywności, optymalizacji działań i tworzenia wartości dla interesariuszy. Równocześnie tworzenie adekwatnych do zachodzących przemian modeli biznesowych wymaga przeformułowania dotychczasowych form komunikacji i współpracy. Cyfrowy wymiar czasu i przestrzeni spotęgował znaczenie wartości niematerialnych nadając fundamentalną rangę zaufaniu. W tym kontekście zauważyć należy z jednej strony uzależnienie funkcjonowania współczesnych organizacji od technologii ICT, a z drugiej – pilną potrzebę stymulowania poziomu zaufania

organizacyjnego jako gwaranta wiarygodności i niezawodności zachowań organizacyjnych. Zaufanie warunkuje ową wiarygodność i niezawodność, ale zawsze wiąże się z ponoszeniem ryzyka erozji tych cech. Stąd wiedza na temat determinant określających poziom zaufania organizacyjnego jawi się jako niezbędna.

Biorąc pod uwagę powyższe czynniki podjętą przez Autorkę problematykę oceniam jako szczególnie istotną i ważną ze względów teoriopoznawczych, jak i utylitarnych. Podkreślić należy, że pomimo pewnej popularności publikacyjnej kluczowego zagadnienia, przedstawione w dysertacji holistyczne badania poziomu zaufania organizacyjnego jako swoistej odpowiedzi na cyfrową rzeczywistość współczesnych organizacji, wciąż należą do nielicznych lub fragmentarycznych. Równie ważne jest aplikacyjne znaczenie tej problematyki dla zarządzania zaufaniem i kształtowania przewagi konkurencyjnej organizacji. Wyniki badań w zakresie wymiarów i form kształtowania zaufania organizacyjnego stanowią istotną wartość dla skutecznego adaptowania zmian i efektywnego odnajdywania się w dynamicznie rozwijających się cyfrowych uwarunkowaniach. Kierując się zawartością rozprawy i celami badań nasuwa się spostrzeżenie, że tytuł dysertacji powinien wyraźniej odróżniać kluczowe zagadnienie (poziom zaufania) od zagadnienia będącego jego kontekstem (cyfryzacja współczesnych organizacji).

Podkreślić należy, że problem podjęty przez mgr Karolinę Pobiedzińską jest nie tylko aktualny, ale zarazem złożony i trudny do badania ze względu na specyfikę procesów związanych z analizowanym zagadnieniem tj. trudno uchwytnymi, psychospołecznymi mechanizmami kształtowania zaufania, których nieznajomość obarczona jest ryzykiem utraty wiarygodności biznesowej. Złożoność tę komplikuje dodatkowo dynamicznie wzrastający poziom inteligencji osiągnięć cyfrowych. Należy zatem docenić wysiłek Autorki skierowany na pokonanie owych trudności.

2. Cele rozprawy, hipotezy oraz metody badań

Na podstawie dokonanego przeglądu literatury Autorka sformułowała cel główny rozprawy, który odzwierciedlił podjęte przedsięwzięcie naukowe. Celem głównym była diagnoza determinant zaufania, ich struktury oraz poziomu zaufania w organizacjach sektora MŚP w Polsce w warunkach cyfryzacji. Dla jego realizacji określone zostały następujące cele szczegółowe:

Cs1. Systematyzacja determinant poziomu zaufania w organizacjach sektora MŚP w Polsce w warunkach cyfryzacji.

Cs2. Diagnoza poziomu zaufania do menedżerów w polskich organizacjach sektora MŚP w warunkach cyfryzacji.

Cs3. Diagnoza poziomu zaufania do współpracowników w polskich organizacjach sektora MŚP w warunkach cyfryzacji.

Cs4. Diagnoza poziomu zaufania do technologii w polskich organizacjach sektora MŚP w warunkach cyfryzacji.

Cs5. Diagnoza czynników pozytywnie oddziałujących na poziom zaufania w polskich organizacjach sektora MŚP w warunkach cyfryzacji.

Cs6. Diagnoza czynników negatywnie oddziałujących na poziom zaufania w polskich organizacjach sektora MŚP w warunkach cyfryzacji.

Cs7. Dokonanie oceny wpływu płci pracownika na sposób postrzegania czynników pozytywnie oddziałujących na poziom zaufania do współpracowników w organizacjach sektora MŚP w Polsce w warunkach cyfryzacji.

Cs8. Dokonanie oceny wpływu stażu pracy pracownika na ocenę czynników powodujących erozję zaufania do menedżerów w organizacjach sektora MŚP w Polsce w warunkach cyfryzacji.

Poza wymienionymi powyżej, Autorka odrębnie określiła dwa cele tj. metodyczny i empiryczny. Jako cel metodyczny pracy wskazała konstrukcję autorskiego narzędzia służącego do pomiaru poziomu zaufania wewnątrzorganizacyjnego przy uwzględnieniu trzech typów relacji tzn.:

- pracownik–pracownik,
- pracownik–menedżer,
- zaufanie do technologii.

Z kolei dodatkowe sformułowanie celu empirycznego dotyczyło identyfikacji oraz kategoryzacji determinant zaufania (do menedżerów, do współpracowników, do technologii) oraz diagnozy poziomu zaufania w organizacjach MŚP w Polsce w warunkach cyfryzacji.

Nie jest jasne, dlaczego Autorka przyjęła taki sposób zaprezentowania celów rozprawy wyłączając poza zestaw realizowanych celów szczegółowych niektóre z nich. Tym bardziej, że część niejako dodatkowych celów empirycznych zawiera się już częściowo we wspomnianym zestawie celów szczegółowych. Z kolei, zawarty w celu metodycznym trzeci typ relacji istotnych w badaniu poziomu zaufania wymagałby bardziej adekwatnego ujęcia terminologicznego. Przyjęte sformułowanie wskazuje bardziej na rodzaj zaufania niż na typ relacji. Właściwe uporządkowanie celów pracy i konsekwentne posługiwanie się przyjętą terminologią z pewnością zwiększyłoby spójność celów i przejrzystość tego etapu pracy.

Można sądzić, że Autorka starała się silniej zaakcentować kluczowe aspekty celów rozprawy, jednak pożądanym byłoby unikanie tego typu przedsięwzięć na rzecz takiego ujęcia celów, które jasno pokazuje planowane przez badacza czynności.

Konsekwencją założonych celów rozprawy było sformułowanie hipotezy głównej pracy, a następnie pięciu hipotez szczegółowych:

Hg. Uwarunkowania związane z cyfryzacją różnicują strukturę determinant oraz poziom zaufania w organizacjach MŚP w Polsce.

H1. Wielkość organizacji różnicuje determinanty oraz poziom zaufania do menedżerów w organizacjach sektora MŚP w Polsce w warunkach cyfryzacji.

H2. Wielkość organizacji różnicuje determinanty oraz poziom zaufania do współpracowników w organizacjach sektora MŚP w Polsce w warunkach cyfryzacji.

H3. Wielkość organizacji dywersyfikuje determinanty oraz poziom zaufania do technologii w organizacjach sektora MŚP w Polsce w warunkach cyfryzacji.

H4. Płeć pracownika wpływa na odmienną postrzegania czynników pozytywnie oddziałujących na poziom zaufania do współpracowników w organizacjach sektora MŚP w Polsce.

H5. Staż pracy różnicuje strukturę czynników powodujących erozję zaufania do menedżerów w organizacjach sektora MŚP w Polsce.

Dla realizacji założonych celów i weryfikacji postawionych hipotez mgr K. Pobiedzińska dokonała krytycznego przeglądu literatury przedmiotu oraz przeprowadziła własne badania empiryczne. Wykorzystała 158 polskich i 174 zagranicznych pozycji literaturowych, a także 7 źródeł internetowych i 4 akty prawne uwzględniające osiągnięcia i regulacje w analizowanym obszarze tematycznym.

W badaniu empirycznym Autorka zastosowała podejście ilościowe wykorzystując metodę ankiety w oparciu o autorski kwestionariusz ankiety. Biorąc pod uwagę jakościowy charakter badanego zagadnienia, jakim była wartość zaufania w relacjach wewnątrzorganizacyjnych można by oczekiwać dopełnienia procedury badawczej metodą jakościową pozwalającą rozpoznać indywidualne mechanizmy formowania postawy zaufania w różnych typach relacji organizacyjnych. Zastosowanie triangulacji metodycznej umożliwiłoby także szersze wyeksponowanie cyfrowego kontekstu badanego zjawiska i zminimalizowanie ograniczeń badania związanych z wykorzystaniem wyłącznie jednej metody.

Niemniej jednak niedostatek ten został zrekompensowany niezwykle szczegółowymi i precyzyjnie przeprowadzonymi badaniami ankietowymi. Opracowane przez Autorkę narzędzie

badawcze w postaci wielomodułowego kwestionariusza ankiety uwzględniło trzy moduły dotyczące szczegółowych charakterystyk badanych kategorii poziomu zaufania (wobec współpracowników, wobec menedżerów i wobec technologii), a także równie szczegółowe i adekwatne do wyróżnionych kategorii trzy moduły odnoszące się do czynników pozytywnie wspierających poziom zaufania wewnątrzorganizacyjnego oraz analogicznie trzy moduły odnoszące się do czynników wywołujących erozję badanej wartości w relacjach zawodowych. Ponadto kwestionariusz zawierał moduł badający nastawienie wobec technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz moduł zbierający dane socjometryczne respondentów. Uporządkowany charakter kwestionariusza, precyzyjność i szczegółowość wykorzystanych w nim sformułowań zasługuje na uznanie. Rzetelnie opracowane narzędzie badawcze stworzyło dobre podstawy dla realizacji procesu badawczego i zidentyfikowania poziomu zaufania w analizowanych organizacjach według przyjętych założeń.

Badaniem objęto 307 pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce. Określono dwa warunki włączenia do grupy badawczej. Pierwszym warunkiem było zatrudnienie w organizacji sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, drugim pozostawanie w zależności pracownik–pracownik oraz pracownik–przełożony. Taki dobór próby badawczej pozwolił na wykluczenie samozatrudnienia. Dobór próby badawczej miał charakter losowy. Wyniki przedstawiono z wykorzystaniem testu H Kruskala-Wallisa. Następnie za pomocą testu U Manna-Whitneya określano istotne statystycznie różnice pomiędzy analizowanymi kategoriami i grupami zmiennych. Obliczeń dotyczących mocy wniosku statystycznego w ramach przedkładanego projektu badawczego dokonano w programie G*Power 3.1.9.2.

3. Analiza i ocena treści rozprawy

Przedłożona do recenzji praca liczy 335 stron maszynopisu. Struktura rozprawy obejmuje wstęp, sześć rozdziałów, zakończenie, bibliografię, wykaz tabel, wykaz wykresów, wykaz rysunków, załącznik zawierający kwestionariusz ankiety oraz streszczenia w języku polskim i angielskim. Treść rozprawy została zilustrowana 45 tabelami i 14 rysunkami. Bibliografia obejmuje łącznie 332 pozycje literatury polskiej (158) i anglojęzycznej (174), a także 7 źródeł internetowych i 4 akty prawne. Autorka zebrała bogaty zestaw źródeł o charakterze interdyscyplinarnym.

Układ treści jest logicznie dostosowany do celów i zakresu problemowego dysertacji. W rozdziale pierwszym stanowiącym kontekst dla dalszych rozważań zaprezentowane zostało

pojęcie i istota cyfryzacji oraz jej wymiary. Autorka wykazała się dobrą znajomością warunków, w jakich funkcjonują obecnie organizacje i nakreśliła stawiane im wyzwania wynikające z rozwoju cyfryzacji. Przedstawiła model akceptacji technologii autorstwa F. Davisa (TAM) oraz syntetycznie zebrała w tabeli główne konstrukty rozszerzonych wersji tego modelu. W następnej kolejności omówiła szanse i zagrożenia dla organizacji wynikające z intensywnie postępującego procesu cyfryzacji. W końcowym podrozdziale przedstawione zostały liczne i dość zróżnicowane zestawy cech i warunków, które umożliwiają zdolność i zręczność cyfrową organizacji. Sposób zaprezentowania tych determinant poziomu cyfryzacji wskazuje, że zawarte w tytule tego podrozdziału pojęcie *struktura* użyte zostało w podstawowym znaczeniu jako ich wyszczególnienie (zbiór czynników). Należy równocześnie podkreślić, że pozytywnym walorem rozdziału pierwszym istotnym dla dalszych rozważań jest opracowanie autorskiej definicji cyfryzacji oraz zestawienie jej możliwych implikacji dla przebiegu procesów wewnątrzorganizacyjnych.

W rozdziale drugim dokonano operacjonalizacji pojęcia zaufanie. Przedstawiona w nim została podstawowa wiedza na temat istoty i znaczenia zaufania w zarządzaniu. Przegląd definicji zwieńczono sformułowaniem autorskiej definicji zaufania potwierdzającej dobre rozpoznanie jego istoty. Równocześnie, podrozdział 2.2 jest skromniejszy objętościowo, co jednak nie jest zarzutem z uwagi na jego wartościową treść, jaką stanowi kwestia źródeł budowania zaufania. Jednakże pełniejsze ich zaprezentowanie mogłoby się przyczynić do lepszego rozpoznania przyczyn wystąpienia zaufania lub jego braku. Ponadto w ramach tego rozdziału przedstawiono prezentowane w literaturze liczne rodzaje i wymiary zaufania, a także dość zwięźle wyjaśniono ujmowanie zaufania jako kapitału społecznego. Cennym komponentem tej części pracy jest przedstawienie samodzielnie wypracowanych definicji zaufania interpersonalnego i zaufania do technologii, co świadczy o stopniowym przygotowywaniu warsztatu badawczego w ramach realizowanego projektu. Znaczącym dopełnieniem tych działań było zaprezentowanie różnorodnych podejść do pomiaru zaufania organizacyjnego z uwzględnieniem wspomnianych rodzajów i charakterystyki procesu pomiaru. W znacznej części treści rozdziału prezentowane są w formie punktowania.

Rozdział trzeci pogłębia charakterystykę zaufania o kształtujące je czynniki. Autorka dokonała rozróżnienia na czynniki pozytywnie i negatywnie wpływające na poziom zaufania. W ramach podrozdziału dotyczącego czynników pozytywnych przedstawione zostały liczne, zróżnicowane podejścia teoretyczne porządkujące czynniki sprzyjające budowaniu zaufania. Zawarta w kolejnym podrozdziale charakterystyka czynników wpływających na obniżenie poziomu zaufania została opracowana zdecydowanie skromniej koncentrując częściowo uwagę

na negatywnych skutkach braku zaufania lub warunkach jego budowania. Docenić należy jednak dostrzeżenie istotnych aspektów naruszania lub braku zaufania organizacyjnego. Pojęcie struktury w analizowanym rozdziale zostało użyte, podobnie jak w rozdziale pierwszym, bardziej jako zestaw (układ) określonych komponentów czy składowych (cech, wymiarów, zachowań, itp.) tworzących całościowo ujmowane zaufanie niż prezentacja zależności lub powiązań pomiędzy charakterystykami zaufania. Z pewnością podyktowane to było złożonością materii zaufania i dużym zróżnicowaniem podejść stosowanych przez badaczy, bądź przyjętym przez Autorkę podejściem. Jednakże ze względu na kluczowe znaczenie pojęcia *struktura* dla realizacji celu głównego i weryfikacji hipotezy głównej, przyjęte założenia powinny zostać doprecyzowane. W następnej części zaprezentowano korelacje zaufania z wybranymi aspektami funkcjonowania organizacji (produktywność, zaangażowanie, koszty transakcyjne, konflikty, dzielenie się wiedzą). Rozdział kończy nieco pobieżnie ukazane znaczenie zarządzania zaufaniem w organizacji.

W rozdziale czwartym Autorka podjęła próbę usystematyzowania wiedzy z zakresu dysfunkcji zaufania oraz przedstawiła proces odbudowy zaufania w warunkach cyfryzacji. W pierwszej kolejności (podrozdział 1.1) rozważania ukierunkowane zostały na ogólne wyjaśnienie pojęcia dysfunkcji i wskazanie czynników wywołujących „załamanie” zaufania. Niestety w wyjaśnieniach tych pominięta została kwestia zawartego w tytule podrozdziału sformułowania *proces erozji zaufania*. Istotne byłoby jasne ukazanie terminologicznych zależności pomiędzy zapowiedzią wynikającą z tytułu a terminologią użytą w treści tego podrozdziału, zwłaszcza że pojęcie *proces erozji* w ogóle się w nim nie pojawiło, a stanowi jeden z aspektów analizy wyników badań. W następnych podrozdziałach Doktorantka odniosła się do pojęcia *nieufności, cynizmu organizacyjnego i anomii pracowniczej* oraz wskazała wynikające z tych dysfunkcji konsekwencje dla organizacji. Konstruktywną wartość przypisać należy końcowej części rozdziału poświęconej rekonstrukcji zaufania w organizacji. Proces ten został poprawnie identyfikowany, jednakże najistotniejsze treści zostały ujęte jedynie w formie tabeli. Jakkolwiek stanowi ona dobre ukierunkowanie działań pożądaných w zakresie rekonstrukcji zaufania, to jednak można by oczekiwać nieco głębszego ustosunkowania się Autorki do nich w miejsce innych aspektów tematycznych, które dodatkowo uwzględniła w tej części pracy.

Dwa ostatnie rozdziały rozprawy dotyczą badań empirycznych zrealizowanych przez Doktorantkę. W rozdziale piątym przedstawiona została metodyka badań, świadcząca o właściwej organizacji procesu badawczego. Przedstawiono cele pracy i zakres czynności badawczych precyzyjnie określając obszary wartości dodanej realizowanego projektu

badawczego. Omówiono założenia metodologiczne badań wskazując przyjęty paradygmat, podejście metodyczne i procedurę diagnostyczną, a także starannie zaprojektowane narzędzie badawcze. Kwestionariusz ankiety zbudowany został z 12 uporządkowanych części (modułów). Ta ilość może budzić wątpliwość co do zbytnej obszerności kwestionariusza, należy jednak zaznaczyć, że wszystkie części dotyczą istotnych względem celu badań zmiennych. Dobrym metodycznym rozwiązaniem, pozwalającym Doktorantce całościowo i klarownie ująć skomplikowaną materię zmiennych byłoby, moim zdaniem, opracowanie modelu badawczego, który powinien poprzedzić przedstawione w podrozdziale 5.3 hipotezy badawcze. Niezależnie od powyższego w kolejnym podrozdziale dokonano operacjonalizacji zmiennych poprzez wskazanie definicji zmiennych, kategorii ich determinant i właściwe im stwierdzenia (wskaźniki szczegółowe). Stwierdzenia te znalazły zastosowanie w pytaniach kwestionariusza ankiety. Nie odnalazłam informacji na temat oceny rzetelności i trafności kwestionariusza ankiety. Dobór i charakterystyka grupy badawczej zostały dokonane poprawnie.

Synteza uzyskanych wyników została przedstawiona w rozdziale szóstym. Autorka przedstawiła proces identyfikacji i kategoryzacji determinant poziomu zaufania w odniesieniu do trzech analizowanych typów zaufania tj.: do menedżerów, do współpracowników i do technologii. Dokonała porównania uzyskanych danych z uwzględnieniem wielkości organizacji sektora MŚP. Analizą objęła także ocenę przypisywaną przez badanych czynnikom wpływającym na poziom zaufania w sposób pozytywny lub negatywny. Sposób prezentacji uzyskanych wyników jest prawidłowy, jednak zakres interpretacji i ustosunkowania się Autorki do nich budzi pewien niedosyt. Wskazane byłoby bardziej pogłębione odniesienie się do kluczowych determinant zaufania w ramach analizowanych typów oraz wskazanie ogólnych wskaźników poziomu zaufania do menedżerów, do współpracowników i do technologii w różnej wielkości organizacjach sektora MŚP. Pozwoliłoby to na bardziej wyraziste rozpoznanie różnic w poziomach zaufania badanych jego typów i pełniejsze odniesienie się do weryfikowanych hipotez, zwłaszcza hipotezy głównej i hipotezy H3. Wyniki uzyskane w procesie weryfikacji tych hipotez ujawniają większą złożoność, co wymagałoby zdecydowanie bardziej pogłębionej analizy i interpretacji. Omówienie składowych struktury determinant i ogólnego poziomu zaufania poszczególnych jego typów nie zostało wystarczająco przedstawione. Uwaga powyższa nie ma celu podważanie zasadności sformułowanych wniosków, lecz skłonić Doktorantkę jako młodego badacza do bardziej pogłębionych o rozważną refleksję interpretacji i doskonalenia kompetencji badawczych.

W części końcowej rozdziału szóstego przedstawione zostały wnioski, jak stwierdziła Doktorantka, na podstawie analizy wyników zrealizowanych badań. Sposób sformułowania wniosków jest bardzo syntetyczny, mało precyzyjny, w niewielkim zakresie wychodzą one poza, również dość lapidarnie przedstawione wyniki badań. Rodzić to może pewne niejasności co do spójności wniosków, pojawiające się przykładowo w stwierdzeniach na s. 277 dotyczących poziomu zaufania do menedżerów w zakresie m.in. dyskrekcji zawartych w punkcie drugim i czwartym. Podobnie w przypadku stwierdzeń dotyczących poziomu zaufania do technologii na s. 278 (punkt szósty) czy na s. 281, a zapisem odnośnie poziomu zaufania do technologii w tabeli 45 prezentującej wyniki weryfikacji hipotez (s. 276). Bardziej pogłębiona interpretacja pozwoliłaby z pewnością uniknąć dyskusyjnego wydźwięku niektórych stwierdzeń. Zarazem, co należy zaznaczyć, Autorka dojrzałe wskazała ograniczenia zrealizowanych badań, co świadczy o Jej wnikliwości w materiał badawczy. Rozdział został domknięty szeregiem implikacji dla teorii i praktyki zarządzania. W zakończeniu syntetycznie podsumowano działania zrealizowane w ramach podjętego projektu badawczego.

4. Ocena strony formalno-redakcyjnej rozprawy

Pomimo w zasadzie dość komunikatywnej formuły rozprawy, z obowiązku recenzenta zwrócić należy uwagę na przejawy pewnej niestaranności redakcyjnej Autorki. Zbyt duża część treści pracy przedstawiona została w formie punktowania ważnych merytorycznie zagadnień. Praca napisana jest nieco chaotycznym językiem, czemu towarzyszą niejednokrotnie braki dbałości o styl budowy zdań oraz nadmiarowe i brakujące znaki interpunkcyjne. Występują braki wyrazów w zdaniach, co niejednokrotnie zaburza jakość, a nawet sens zdania (np. s. 135, s. 149, s. 203, s. 206, inne). Bardzo długie akapity (niejednokrotnie kilka stron) wywołują wrażenie braku uporządkowania myśli i prowadzonych rozważań. W rozdziałach nie uwzględniono części wprowadzającej ani podsumowującej treści. Ponadto zaburzona została numeracja podrozdziałów w rozdziale 6, w tym podrozdział pierwszy nie zawiera żadnej numeracji. Pojawiają się także błędy w zapisach bibliograficznych, np. poz. 42 w zakresie wskazanego zespołu autorów i wydawnictwa. W tabeli 45 w odniesieniu do hipotezy H3 użyto słowa *współpracowników* zamiast *technologii*. Wskazane mankamenty nie umniejszają wartości merytorycznej pracy, lecz świadczą o pewnym niedopracowaniu redakcyjnym.

Konkluzja

Bazując na wskazaniach ustawy o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (art. 13.1) z dnia 14.03.2003 roku z późn. zmian., w ostatecznej ocenie rozprawy biorę pod uwagę następujące kryteria:

1. Poziom wykazania się ogólną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości,
2. Umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej,
3. Oryginalność rozwiązania problemu naukowego.

Wymienione powyżej kryteria oceniam pozytywnie. Przedłożona do recenzji rozprawa stanowi kompleksowe opracowanie posiadające walory teoretyczno-poznawcze, metodyczne i praktyczne. Doktorantka zebrała bogaty zestaw literatury, który został poddany właściwej analizie i na tej podstawie sformułowała problem naukowy. W badaniach empirycznych zostały uwzględnione wszystkie istotne elementy procesu badawczego, który został przeprowadzony poprawnie pod względem organizacyjnym i metodycznym. Podkreślić należy konsekwentną realizację celów pracy i przyjętych hipotez. Weryfikacja hipotez dotyczących determinant kształtowania poziomu zaufania organizacyjnego w przedsiębiorstwach sektora MŚP funkcjonujących w warunkach cyfrowych powiązana została z trafnym wyszczególnieniem ograniczeń badań i zarazem pozwoliła Autorce na sformułowanie wniosków o charakterze teoriopoznawczym i utylitarnym. Na tej podstawie rozprawa doktorska Pani mgr Karoliny Pobiedzińskiej wnosi pewien wkład do teorii i praktyki zarządzania.

Biorąc pod uwagę przedstawioną ocenę, wyrażam opinię, że rozprawa doktorska pt.: „Cyfryzacja a poziom zaufania w organizacjach MŚP w Polsce” spełnia wymogi określone w ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki. Wnioskuje zatem o dopuszczenie jej Autorki, Pani mgr Karoliny Pobiedzińskiej do publicznej obrony zawartych w niej tez.

Łucko, 17.08.2023r.


Małgorzata Adamska-Chudzińska