

dr hab. Izabela Warwas, prof. UŁ
Kierownik Katedry Pracy i Polityki Społecznej
Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Uniwersytet Łódzki

Łódź, 12.12.2023

R e c e n z j a

rozprawy doktorskiej autorstwa mgra **Pawła Wójcika** pt. „**Determinanty intencji odejścia z pracy pracowników branży IT**”, przygotowanej pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Anny Rakowskiej oraz promotor pomocniczej dr Anety Karasek

Podstawa sporządzenia recenzji

Recenzja została przygotowana na podstawie pisma Przewodniczącego Rady Naukowej Instytutu Nauk o Zarządzaniu i Jakości Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie sporządzonego w dniu 19 października 2023 roku. Dr hab. Radosław Mąciak, prof. UMCS zwrócił się do mnie o sporządzenie recenzji rozprawy doktorskiej autorstwa mgra Pawła Wójcika pt. „Determinanty intencji odejścia z pracy pracowników branży IT”, na podstawie przepisów zawartych w Ustawie z dnia 14 marca 2003 r. *o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki* (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r. poz. 1789 z późn. zm.) oraz przepisów Ustawy z dnia 3 lipca 2018 roku *Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. 2018 r. poz. 1669) oraz art. 14 ust. pkt 2.

Trafność doboru problematyki i tematu rozprawy

Recenzowana dysertacja podnosi problematykę związaną z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacjach sektora IT. Tematyka intencji odejść pracowniczych całkowicie wpisuje się

w rozwijane w obecnym dyskursie zarządzania zasobami ludzkimi kwestie i mieści się w obszarze zainteresowań nauk o zarządzaniu i jakości. Poruszana tematyka jest aktualna i jej znaczenie rośnie wobec dynamicznych zmian zachodzących w otoczeniu i w zarządzaniu przedsiębiorstwami, w tym odnoszących się do budowania trwałych przewag konkurencyjnych w erze transformacji cyfrowej i czwartej rewolucji przemysłowej. Branża IT jest kluczową dziedziną gospodarki, dźwignią rozwoju cywilizacyjnego. Zapotrzebowanie na technologie i rozwiązania cyfrowe rośnie na przestrzeni ostatnich lat a pandemia jedynie wzmocniła te procesy. Branża zarazem boryka się z niedoborami i rotacją specjalistów IT. Dlatego poznanie intencji tych odejść, zastosowanie nowych modeli biznesowych, poparcie tej wiedzy implementacją konkretnych praktyk jest umocowane w zarządzaniu strategicznym i zrównoważonym rozwoju. Dzisiejsze organizacje z dużą siłą dotyka zmienność i niepewność otoczenia a oddani, zaangażowani i profesjonalni pracownicy mogą stanowić podstawę ich rozwoju.

Tytułowa problematyka lokuje się ponadto w dyscyplinie naukowej ekonomii i finansów z uwagi na odniesienia do nowej gospodarki, transformacji rynków pracy i występujących na nich luk, gospodarki opartej na wiedzy czy innowacji.

Nie sposób nie zgodzić się z Doktorantem, który rozdział pierwszy rozpoczyna słowami: „Branża IT jest najszybciej rozwijająca się częścią gospodarki”, co czyni tę branżę predystynowaną do uwagi badaczy. Jednocześnie owa branża stoi kapitałem ludzkim, pracownikami o unikanych kompetencjach, talentami, o które toczy się permanentna walka.

W świetle powyższego oceniam, że temat dysertacji jest adekwatny i wpisuje się w wymagania stawiane rozprawom doktorskim z wykorzystaniem wglądu naukowego zarządzania i jakości.

Ocena struktury, kompletności i formalnych aspektów pracy

Oceniana dysertacja pt. „Determinanty intencji odejścia z pracy pracowników branży IT” autorstwa mgra Pawła Wójcika jest dość obszerna, zawarta jest łącznie na 223 stronach. Rozprawa wykorzystuje 484 pozycje literatury przedmiotu. Literatura jest bardzo bogata, w zdecydowanej większości bardzo dobrze dobrana i jednocześnie zaświadcza o ilości i jakości pracy, która musiała zostać wykonana w trakcie przygotowania tej rozprawy.

Autor wykorzystał bardzo wiele pozycji w języku angielskim i co istotne, najczęściej są to artykuły w renomowanych czasopismach. Autor cytuje książki i czasopisma oraz rzetelne źródła internetowe w języku polskim a także pojedyncze pozycje literatury w języku niemieckim.

Przywoływane przez Doktoranta publikacje w mojej ocenie dobrze oddają aktualny stan wiedzy na temat poruszanych zagadnień. Autor odejścia analizuje w kontekście rynku pracy zarządzania zasobami ludzkimi, wynagrodzeń, zarządzania talentami, strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi, satysfakcji z pracy, zaangażowania, równowagi między pracą a życiem prywatnym czy edukacji.

Przedłożona do recenzji rozprawa ma charakter teoretyczno-empiryczny. Składa się ze wstępu, czterech rozdziałów, zakończenia, bibliografii oraz spisów tabel i rysunków. Opracowanie uzupełnione jest o streszczenie i abstrakt. Na kilku ostatnich stronach pracy zawarte zostały trzy załączniki: kwestionariusz wywiadu, kwestionariusz ankiety oraz opis stanowisk pracy.

Struktura pracy jest czytelna i właściwa dla tego typu opracowań. Zakres tematyczny tworzy spójną i logiczną całość.

Pracę otwiera przygotowane w języku polskim oraz angielskim jednostronicowe streszczenie. Streszczenie to zawiera kluczowe dla zrozumienia logiki pracy wątki.

We wprowadzeniu Autor nakreśla podłoże wyboru tematyki rozprawy, formułuje problem badawczy, stawia cele pracy. Celem głównym rozprawy doktorant uczynił: opracowanie i weryfikację modelu badawczego czynników determinujących intencję odejścia z pracy pracowników branży IT. Autor wyróżnił ponadto cel poznawczy, empiryczny oraz użytkowy. Celem poznawczym była synteza wiedzy z obszaru podjętego problemu badawczego. Celem empirycznym było opracowanie i weryfikacja modelu badawczego czynników determinujących intencję odejścia z pracy pracowników branży IT. Natomiast celem pragmatycznym było przygotowanie rekomendacji dla kadry zarządzającej pracownikami IT w zakresie ograniczania intencji odejścia z pracy podwładnych.

W rozprawie postawiono ponadto cele szczegółowe podporządkowane realizacji celu głównego. Wśród celów szczegółowych znalazły się: C1: Identyfikacja czynników

determinujących intencję odejścia z pracy na podstawie krytycznego przeglądu literatury; C2: Sformułowanie założeń i hipotez badawczych; C3: Opracowanie modelu badawczego; C4: Opracowanie i weryfikacja narzędzi badawczych; C5: Weryfikacja modelu badawczego w oparciu o badania empiryczne na grupie pracowników branży IT; C6: Identyfikacja praktyk ZZL stosowanych w branży IT mających na celu zmniejszenie poziomu intencji odejścia z pracy i ograniczenie dobrowolnych odejść pracowników branży IT a także C7: Sformułowanie zaleceń dla przedsiębiorstw w zakresie ograniczania intencji odejścia z pracy wśród pracowników branży IT.

Cel główny i siedem celów szczegółowych zostało sformułowanych poprawnie. Na podkreślenie zasługuje porządkujący zabieg w postaci sformułowania celu na trzech płaszczyznach – poznawczej, empirycznej oraz pragmatycznej. Cele szczegółowe wypełniają znamiona deklarowanych płaszczyzn.

Podobnie szczegółowo został zidentyfikowany zakres rozprawy. (1) Zakres przedmiotowy rozprawy obejmuje intencję odejścia z pracy pracowników branży IT determinowaną przez cechy pracy, centralność pracy, przywiązanie afektywne, zadowolenie z wynagrodzenia oraz cechy socjodemograficzne. (2) Zakres podmiotowy badania objął ekspertów z branży IT oraz pracowników zajmujących się tworzeniem, testowaniem, wdrażaniem i serwisowaniem oprogramowania, pracujących w przedsiębiorstwach branży IT. (3) Zakres przestrzenny objął pracowników zatrudnionych w organizacjach zarejestrowanych w Polsce. Wszystkie wymiary zostały zdefiniowane poprawnie.

We wstępie znalazło się ponadto miejsce dla przedstawienia hipotez badawczych, których sformułowano aż pięć:

- H1: Istnieje związek między cechami pracy a intencją odejścia z pracy.
- H2: Istnieje związek między centralnością pracy a intencją odejścia z pracy.
- H3: Istnieje związek między przywiązaniem afektywnym a intencją odejścia z pracy.
- H4: Istnieje związek między zadowoleniem z wynagrodzenia a intencją odejścia z pracy.

- H5: Istnieje związek między cechami socjodemograficznymi a intencją odejścia z pracy.

Autor pominął w tym miejscu hipotezy szczegółowe. Warto podkreślić, że wstęp udało się autorowi tak napisać, aby ująć wszystkie kluczowe zagadnienia a jednocześnie, aby ta część pracy nie była za długa. W końcowej części wstępu znajduje się prezentacja struktury pracy i opis zawartości poszczególnych jej części.

W rozdziale pierwszym Doktorant przedstawia charakterystykę branży IT i najważniejsze uwarunkowania jej dynamicznego rozwoju. Opisana została historia branży oraz nakreślone zostały najważniejsze zmiany, jakie w niej zaszły na przestrzeni ostatnich dekad. Opisywane zmiany zostały wplecione w dyskurs na temat transformacji zachodzących w organizacjach i ich otoczeniu. Doktorant syntetycznie zaprezentował trzy kluczowe koncepcje powiązane ze zmianami w otoczeniu technologicznym - gospodarki opartej na wiedzy, gospodarki cyfrowej oraz Przemysłu 4.0. W dalszej części rozdziału scharakteryzowano pojęcie sektora (branży) IT oraz zarysowano wpływ pandemii COVID-19 na jego rozwój. Za wartościowy fragment rozprawy należy uznać fragment traktujący o kondycji i dynamice rozwoju branży IT na świecie i w Polsce w ostatnim czasie. Wywód został poparty najnowszymi danymi. Zwieńczeniem rozdziału jest charakterystyka rynku pracy w branży IT. Opis podaży i popytu na specjalistów dysponujących kompetencjami IT poprzedzony został wystarczającym wprowadzeniem dotyczącym czynników kształtujących rynek pracy. Ten fragment rozprawy pokazuje wysoki kunszt Autora, umiejętność doboru właściwej literatury, a także zmysł poparcia analizowanych trendów wielowątkowymi badaniami i aktualnymi danymi.

Rozdział drugi poświęcony został zarządzaniu zasobami ludzkimi. W rozdziale tym Autor na początku opisuje zarządzanie zasobami ludzkimi jako jedną z subdyscyplin zarządzania i osadza ją w paradygmatach. Następnie ukazuje ewolucję koncepcji od funkcji personalnej do zarządzania kapitałem ludzkim, przywołując uznanych polskich i zagranicznych ekspertów. Nawiązano tutaj do rozwoju form pracy i pracowników.

Zanim Autor przeszedł do prezentacji bogactwa praktyk zzl zajął się strategicznym podejściem do zarządzania tymi zasobami. W tej części rozprawy (s. 67) Doktorant słusznie skonstatował, że w literaturze występują różne koncepcje i modele zarządzania zasobami ludzkimi i nie istnieje jeden model uniwersalny. Prezentacja praktyk zzl poprzedzona została zdefiniowaniem zarządzania, co było dobrym zabiegiem. Autor mógł bowiem ulokować praktyki zzl w cyklu od planowania aż do kontroli. Jednocześnie punkt 2.4 dotyczący znaczenia percepcji praktyk przez pracowników dla skuteczności praktyk zzl jest jak najbardziej potrzebny i został wkomponowany we właściwe miejsce. Jest on jednak dość krótki. Czy w tej sytuacji nie należało go połączyć z innymi fragmentami rozprawy w większą całość?

Generalnie praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w branży wysokich technologii stanowią bardzo cenny fragment rozprawy. Autor przedstawia: zarządzanie talentami (s. 81), praktyki związane z przyciągnięciem i pozyskaniem pracowników (s. 85), praktyki związane z rozwojem i wykorzystaniem talentu pracowników (s. 89), praktyki ukierunkowane na zatrzymanie utalentowanych pracowników (s. 97). Są to praktyki, jak Autor deklaruje, występujące w branży wysokich technologii. Powstaje zatem pytanie na jakiej podstawie zostały tak sklasyfikowane? Nie znalazłam odniesienia do jakiegokolwiek konkretnej pozycji literatury. Czy to jest zatem dobór autorski? A jeśli tak to czym podyktowany? Ponadto pod koniec rozdziału (s.100) znajduje się tabela, w której Autor dzieli praktyki związane z zarządzaniem talentami nieco inaczej. Omówienie tej tabeli jest bardzo zdawkowe. W podsumowaniu znalazłam odniesienie tylko do tej tabeli, a nie do całego rozdziału. Podsumowanie jest pobieżne i nie porządkuje wcześniej ukazywanych treści a wręcz nastęrcza pewnych wątpliwości.

Rozdział trzeci traktuje o koncepcji intencji odejścia z pracy. Jest on stosunkowo krótki, ale bardzo „treściwy”. Na początku rozdziału Autor zajmuje się zagadnieniem rotacji pracowników, kierując uwagę na rozmaite rodzaje rotacji. Następnie przeprowadzono analizę teoriopoznawczą intencji odejścia z pracy, charakteryzując jej ujęcia oraz powiązanie z dziewięcioma teoriami. Pozytywnie należy ocenić wybór teorii wyjaśniających intencję odejścia z pracy. Podstawy teoretyczne zostały bardzo rzetelnie przedstawione. W dalszej

części rozdziału (punkt 3.3 i 3.4) Autor dokonał przeglądu badań dotyczących determinant intencji odejścia z pracy (cechy pracy, centralność pracy oraz przywiązanie organizacyjne). Na uwagę zasługuje fakt, że doktorant pokusił się o przegląd związków różnorodnych czynników z intencją odejścia z pracy. Aż się prosi dołożenie kolejnego wiersza w tabeli i posumowanie wyników tej pracochłonnej analizy. Co prawda na dwóch stronach poprzedzających tabelę (lepiej byłoby umieścić ten wywód pod tabelą) Autor wspomina najczęściej badane czynniki wpływające na intencję, mówi nawet o podziale tych determinant. Ale ten dyskurs nie jest jasny i niestety nie porządkuje. Na stronie 122 Autor stwierdza, że „kluczowymi determinantami kształtującymi odejścia z pracy są cechy pracy, centralność pracy i przywiązanie afektywne. Jednocześnie we wspomnianej powyżej tabeli pojawia się satysfakcja pracy jako najczęściej występujący w badaniach czynnik. Czy została ona pominięta intencjonalnie na dalszych etapach badań?

Trzy pierwsze rozdziały stanowią teoretyczną część rozprawy. Zawarte są one na ponad 100 stronach, co stanowi raczej właściwą proporcję w stosunku do części empirycznej.

Rozdział czwarty dotyczy empirii rozprawy. Rozdział czwarty nosi obecnie tytuł „Rozdział empiryczny”, który to jest enigmatyczny i w tej postaci budzi pewien niedosyt. Z pewnością tytuł wskazujący na zawartość rozdziału byłby lepszy, choćby *Czynniki determinujące intencję odejścia z pracy pracowników branży IT – wyniki badań*.

Autor na samym początku rozdziału przypomina problem badawczy, cele i zakres badań oraz bardzo szczegółowo przedstawia organizację badań. W tym fragmencie wywód ma wręcz modelowy tok, w którym Doktorant prowadzi czytelnika, opisuje szczegółowo i wyjaśnia swoje postępowanie badawcze. W tym miejscu po raz pierwszy znajduje się bardzo szczegółowe uzasadnienie głównych hipotez badawczych oraz zaprezentowane są hipotezy szczegółowe. W dalszej części rozdziału uwagę poświęcono wykorzystanym metodom i technikom badawczym a następnie scharakteryzowano wyniki badań pilotażowych, jakościowych oraz charakterystykę próby badawczej i wyniki badań ilościowych. Tabela 4.2 stanowi uszczegółowienie i kontynuację tabeli 4.1. Z pewnością obie tabele mogły zostać połączone.

Jednocześnie analiza badań jakościowych jest bardzo syntetyczna, ogólnikowa i prowadzona jest jak dla badań ilościowych a dodatkowo wokół pytań kwestionariusza a nie problemów badawczych. Nie zauważyłam żadnych cytatów na poparcie przedstawionych konstatacji. Wyniki analiz jakościowych sporządzono na 8 stronach.

Powstaje pytanie o zastosowanie w badaniach skal - dlaczego w przypadku zadowolenia z wynagrodzenia autor stosuje skalę 5-stopniową a do pozostałych zagadnień 7-stopniową? Inne pytanie dotyczące procesu badawczego dotyczy procedury doboru pracowników do badania. Co stało za doбором pracowników branży IT zatrudnionych w sektorze prywatnym (zapis na s. 16)?

W tej części pracy przedstawiony jest autorski model badawczy. Na prezentacji graficznej modelu nie umieszczono odniesienia do hipotezy 5 (H5) a znajduje się odniesienie do H1, H2, H3 i H4. Jaka jest tego przyczyna?

W dalszej części rozdziału Autor dokonał weryfikacji przyjętych hipotez badawczych i modelu badawczego, zaprezentował wnioski oraz przeprowadził dyskusję nad wynikami. Na koniec zreferowano rekomendacje dla organizacji dotyczące przeciwdziałania intencji odejścia z pracy pracowników branży IT. Rekomendacje generalnie są powiązane z uzyskanymi wynikami badań. Za niedostatek tej części można uznać brak nakreślenia kierunków dalszych badań. Być może w trakcie obrony pracy doktorskiej znajdzie się na to czas i okazja.

Uwagi o charakterze polemicznym

Zakres tematyczny ocenianych rozdziałów jak i układ rozprawy należy ocenić jednoznacznie pozytywnie. Nasuwają się pewne uwagi krytyczne o charakterze polemicznym:

s. 9 Doktorant mówi o autorskim modelu determinant intencji odejścia z pracy pracowników IT – czy nie wystarczy powiedzieć o autorskim modelu intencji odejścia z pracy pracowników IT a determinanty jako jego oczywisty komponent po prostu pominąć w tytule;

- s. 11 Autor stwierdza, że „(...) pandemia przyspieszyła zmiany w tym w obszarze komunikacji wirtualnej (...)”, powinno być „(...) pandemia przyspieszyła zmiany w obszarze komunikacji wirtualnej (...)”,
- s. 12 Autor stwierdza, że „(...) odejściu z pracy jest poprzedzona odpowiednim poziomem intencji (...)”. Może lepszym określeniem byłoby „pewnym” poziomem intencji. Termin „odpowiedni” łączy się z tym, że coś jest właściwe, należyte, stosowne, adekwatne, a więc ma wydźwięk pozytywny. Odejścia pracowników trudno oceniać w kategoriach pozytywnych;
- s. 15 zapis Model Centralności Pracy – zapis z wielkich liter. Czy to maniera związana z tłumaczeniem z języka angielskiego czy jest inny powód?
- s. 15 W ostatnim paragrafie Doktorant wymienia raporty używając określenia „raportów firm zewnętrznych” – zewnętrznych, wobec czego? Kogo?
- s. 16 przedostatni akapit zawiera informację o pięciu rozdziałach, natomiast praca składa się z czterech rozdziałów;
- s.18 W ostatnim zdaniu wstępu Autor mówi o przeciwdziałaniu intencji. Może lepiej byłoby powiedzieć o przeciwdziałaniu powstawania/pojawiania/tworzenia się intencji;
- s. 21 „ gospodarka opartej na wiedzy,...”, powinno być: „gospodarka oparta na wiedzy,...”;
- s. 22 w ostatnim zdaniu drugiego akapitu brakuje orzeczenia;
- s. 24 „ (...) są kształtujące się nowe rynki w przestrzeni wirtualnej (...)” powinno być: „(...) są kształtujące się nowe rynki w przestrzeni wirtualnej (...)”;
- s. 25 w ostatnim akapicie Autor opisuje znaczenie pandemii w rozwoju branży IT. Na pochwałę zasługuje zajęcie się tym zagadnieniem. Jednocześnie sformułowanie: „Ważną determinantą dla rozwoju” chyba lepiej by brzmiało, gdyby Doktorant wspominał o determinancie rozwoju (nie dla rozwoju);
- s. 33 „ (...) i usługi IT będą w coraz większym stopniu (...)”, wydaje się, że to zdanie lepiej by brzmiało: „(...) i usługi IT będą stanowiły w coraz większym stopniu (...)”;

s. 71 w opisie głównych procesów personalnych (za profesorem Aleksym Poczowskim) pojawiły się omyłkowo określenia „ludzki”. Chyba chodziło o wchodzenie, funkcjonowanie oraz wychodzenie „ludzi” z organizacji;

s. 73 (...) zgodnie z perspektywą uniwersalistyczną zakłada, że istnieje (...), powinno być (...) zgodnie z perspektywą uniwersalistyczną zakłada się, że istnieje (...)

s. 74 Autor mówi o zaangażowaniu w cele. Czy można się zaangażować w cele?

s.74 wywód na tej stronie nie nawiązuje do poprzednich treści, prowadzony jest niejako na nowo a przecież te wątki były już opisywane, choćby na str 67. Podobnie rzecz się ma do opisu sporządzonego na stronie 76.

s. 76 drugi akapit zawiera błędny zapis, który powstał najprawdopodobniej w wyniku konwersji plików czy edycji tekstu. Jednak w tej postaci zapis uniemożliwia prawidłowy odbiór tekstu;

s. 79 Niezręczność mówiąca, że „to nie same zamierzone praktyki” – praktyki per se, praktyki jako takie?

Wśród autorów przywoływanych w charakterystyce praktyk pracy wysoce efektywnej brakuje mi S. Borkowskiej a praktyk związanych z wizerunkiem pracodawcy z wyboru – K. Wojtaszczyk i A. Matuszewskiej-Kubicz. Ponadto P. Bohdziewicz zajmował się analizowaniem karier pracowników branży IT.

s. 100 w podsumowaniu rozdziału, które jest nieco zbyt krótkie, Autor mówi, że niektóre z praktyk są wspólne. Co to znaczy?

s. 103 w drugim akapicie: (...) jest wynikiem dokładnego i skomplikowanego procesu. Dlaczego dokładnego?

s. 127 „ (...) odrzucono trzy z jedenastu cechy pracy” a zamiast tego „ (...) odrzucono trzy z jedenastu cech pracy”;

s. 142 Autor wśród stosowanych praktyk wymienia „otrzymywanie benefitów”, raczej „oferowanie” benefitów;

s. 145 w przypisie znajduje się informacja, że „opis stanowisk znajduje się w załączniku” w karcie zastosowanej w trakcie wywiadu znalazło się pytanie o kategorie stanowisk. W zsz dla określenia „opis stanowiska pracy” zarezerwowane jest nieco inne rozumienie. Może charakterystyka pracy na stanowisku?

s. 166 „(...) procesu podejmowania decyzji przed opuszczeniem miejsce pracy” a zamiast tego „(...)procesu podejmowania decyzji przed opuszczeniem miejsca pracy”;

Poczynione uwagi nie umniejszają wysokiej oceny recenzowanej pracy doktorskiej.

W trakcie lektury rozprawy nasuwa się pytanie powiązane z wnioskiem ze strony 162. Doktorant pisze „Wyniki badania ilościowego wskazały, że centralność pracy w znaczący sposób wpływa na intencję odejścia z pracy”. Jak zatem może to wpływać na kształtowanie wizji zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji i jej wymiary, szczególnie wymiar instytucjonalny i instrumentalny.

Uzasadnienie oceny dysertacji

Bardzo wysoko oceniam wybór tematyki i strukturę przedłożonej do recenzji pracy doktorskiej. Dobór metod badawczych do sformułowanych problemów i postawionych pytań badawczych jest trafny.

Celem głównym rozprawy doktorskiej było opracowanie i weryfikacja modelu badawczego czynników determinujących intencję odejścia z pracy pracowników branży IT. Cel ten w moim przekonaniu został osiągnięty.

Empiryczna część pracy jest spójna z częścią teoretyczną. Wyniki badań zostały generalnie jasno przedstawione i opatrzone komentarzem.

Autor opracował i zastosował oryginalne podejście badawcze. Dyskusja uzyskanych wyników jest poprowadzona właściwie a wnioski są adekwatne.

W mojej ocenie doktoranta charakteryzuje wiedza teoretyczna w dyscyplinie, a przede wszystkim wiedza specjalistyczna w badanym obszarze. Posiada on umiejętność samodzielnego formułowania i rozwiązywania problemów badawczych. Jego świadomość

metodologiczna jest wysoka, przy czym niższa zdaje się być w syntetyzowaniu. Może to wynikać z faktu, że zagadnienie, którym się zajął jest wielowątkowe i interdyscyplinarne.

Przeprowadzona analiza i ocena treści recenzowanej rozprawy mgra Pawła Wójcika pt. „Determinanty intencji odejścia z pracy pracowników branży IT”, pozwala na stwierdzenie, że stanowi ona wartościowe i oryginalne studium na temat intencji odejścia z pracy pracowników branży IT. Rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego.

Do głównych walorów recenzowanej rozprawy doktorskiej można zaliczyć:

- Wybór tematu pracy z uwagi na jego aktualność, znaczenie i bardzo wysokie prawdopodobieństwo rosnącego znaczenia w przyszłości;
- Logiczną strukturę pracy opartą na bogatej literaturze przedmiotu oraz badaniach własnych, uporządkowanych zgodnie z etapami badań;
- Rzetelny przegląd dorobku piśmiennictwa, w tym bogaty wgląd w literaturę anglojęzyczną;
- Logiczny i w zdecydowanej części uporządkowany wywód teoretyczny;
- Poprawne zaprojektowanie, przygotowanie i przeprowadzenie złożonych i oryginalnych badań empirycznych, na które złożył się przegląd literatury przedmiotu, analiza dokumentacji, badania jakościowe i ilościowe;
- Badania, które pozwoliły na wyłonienie najbardziej skutecznych praktyk;
- Adekwatny dobór metod statystycznych do interpretacji badań ilościowych.

Wniosek końcowy

Przeprowadzona ocena formalna, metodyczna i merytoryczna pracy doktorskiej pt. „Determinanty intencji odejścia z pracy pracowników branży IT”, autorstwa mgra Pawła Wójcika prowadzi do pozytywnej konkluzji.

Podsumowując, stwierdzam, że rozprawa doktorska Pana mgra Pawła Wójcika spełnia wymagania stawiane w Ustawie z dnia 3 lipca 2018 roku *Przepisy wprowadzające ustawę –*

Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 r. poz. 1669) oraz art. 14 ust. pkt 2 oraz Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. *o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki* (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r. poz. 1789 z późn. zm.) a także wymogi stawiane pracom doktorskim w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości. Wnoszę zatem o jej przyjęcie i dopuszczenie do dalszych etapów przewodu doktorskiego.