

dr hab. Sylwester Gregorczyk, prof. SGH
Katedra Zarządzania Strategicznego
Kolegium Zarządzania i Finansów
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Warszawa, 07 listopada 2024 r.

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr Macieja Stopy
pt. „Znaczenie systemu wartości w powstawaniu i rozwoju organizacji turkusowych w
praktyce polskich przedsiębiorstw sektora IT”
napisanej pod kierunkiem dr hab. Krzysztofa Machaczki, prof. UEK i dr Moniki Sady
(Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, 2024, ss. 238)

1. Wstęp

Podstawą wydania opinii jest pismo prof. dr hab. inż. Stanisława Popka, Dyrektora Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie z dnia 27 września 2024 roku. W niniejszej recenzji – zgodnie z zapisami ustawy – koncentruje się na ocenie oryginalności przedstawionego rozwiązania problemu naukowego i formułuję opinię w następujących punktach:

- ocena podjętej tematyki badawczej, problemu badawczego i celów rozprawy,
- ocena tytułu, struktury i treści rozprawy,
- ogólna ocena rozprawy i pytania do dyskusji,
- podsumowanie i rekomendacja.

W przygotowaniu oceny starałem się znaleźć odpowiedzi na następujące pytania: czy rozprawa stanowi samodzielne rozwiązanie przez Doktoranta problemu naukowego? czy rozprawa świadczy dostatecznie o ogólnej wiedzy Doktoranta w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości? czy rozprawa w pożądanym stopniu realizuje zarówno cele naukowe, jak i aplikacyjne? czy rozprawa nosi cechy dzieła wyróżniającego się?

2. Ocena podjętej tematyki badawczej, problemu badawczego i celów rozprawy

Problem zależności pomiędzy „twardymi” i „miękkimi” elementami organizacji oraz ich wpływie na wyniki przedsiębiorstwa jest zagadnieniem funkcjonującym w obszarze nauk o zarządzaniu i jakości już od lat 60-tych zeszłego wieku. Prace pioniera tego problemu A. Chandlera podkreślały konieczność utrzymywania harmonii pomiędzy strategią i strukturą (strategia powinna poprzedzać strukturę). Późniejsze badania T. Petersa i R. Watermana dodały kolejne elementy budujące wewnętrzną spójność organizacji: system, strategia, struktura, styl zarządzania, kadry, umiejętności i wspólne wartości). Również w pracach polskich badaczy (m.in. A.K. Koźmiński, K. Obłój, R. Krupski, M. Romanowska, J. Machaczka), odnajdujemy wątki poświęcone zagadnieniom spójności zewnętrznej (dopasowanie strategii do otoczenia) i wewnętrznej (zgodność wyborów strategicznych z twardymi i miękkimi elementami organizacji). Rozwój wiedzy z zakresu zarządzania strategicznego (m.in. poszukiwanie nowych źródeł przewagi konkurencyjnej) oraz operacyjnego (zwłaszcza w obszarze nowych form organizowania i harmonizowania pracy ludzi) stwarza szerokie pole badawcze, które wciąż wymaga wyjaśniania (tworzenie wiedzy) i oprzyrządowania metodycznego (opracowywanie narzędzi badawczych) i formułowania praktycznych zaleceń dla zarządzających (generowanie instrukcji i technik postępowania).

Mgr Maciej Stopa dostrzega złożone konsekwencje zarządcze zjawisk współczesnego świata (m.in. automatyzacja i dehumanizacja pracy, hiperkonkurencja oraz coraz większe wykorzystanie sztucznej inteligencji), dlatego widzi potrzebę szerszego spojrzenia na omawiane zagadnienia, sięgając do dorobku nie tylko nauk o zarządzaniu i jakości, ale także filozofii, psychologii czy socjologii. Tym samym Doktorant sygnalizuje konieczność zmiany paradygmatów w zarządzaniu, ze szczególnym uwzględnieniem „samozarządzania, a w tym m.in. empowerment”. Jednak, w moim odczuciu, mgr Maciej Stopa zbyt pochopnie przypisuje recenzowanej pracy rolę „...próby opisanie zmiany paradygmatów¹ ...” – nie dostrzegam w pracy istotnych wątków takiej dyskusji – co zupełnie nie obniża wartości rozprawy (istotą rozprawy

¹ Być może Doktorant w odmienny sposób rozumie pojęcie paradygmatu – nie odnalazłem w pracy dyskusji na ten temat. Jednak przyjmując, że paradygmat to pewien zbiór ogólnych, spójnych założeń poznawczych podzielanych przez większość badaczy uprawiających daną dyscyplinę naukową, trudno oczekiwać w rozprawie doktorskiej pogłębionej i rzeczowej dyskusji na temat zbioru przekonań, teorii i metodologii badań empirycznych – podzielanych przez społeczność naukową, praktyk komunikowania się, które służą jako podstawa przyszłych wysiłków badawczych naukowców dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości [por. Faria, Besancenot, Novak, 2011].

doktorskiej jest oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, a nie monograficzne ujęcie nowego spojrzenia na dane zagadnienie).

Uwzględniając powyższe rozważania, Doktorant we właściwy sposób zidentyfikował lukę badawczą (niedostatecznie rozpoznane zależności pomiędzy wartościami a funkcjonowaniem organizacji turkusowych w polskim sektorze IT), prawidłowo sformułował problem badawczy („jakie znaczenie ma system wartości w powstawaniu i rozwoju organizacji turkusowych w praktyce polskich przedsiębiorstw sektora IT” [wstęp s. 8]), a także postawił hipotezy pracy, wyznaczające kierunek realizacji przyjętego zamierzenia badawczego. Przedstawiona mi do recenzji rozprawa doktorska wpisuje się w stosunkowo słabo eksplorowany nurt badawczy dotyczący efektywności organizacji turkusowych z perspektywy wyznawanych wartości przez wszystkich ich interesariuszy (właścicieli, klientów, pracowników, kooperantów). Doktorant swoją pracą podejmuje kolejny, ważny naukowy krok naprzód, poprzez identyfikację kulturowych uwarunkowań tworzenia i rozwoju organizacji turkusowych.

Pewnym mankamentem recenzowanej pracy, rzutującym na przebieg procesu badawczego jest niespójność pomiędzy pytaniami, celami i hipotezami badawczymi. Jak wspomniano wcześniej, problem badawczy rozprawy (niektórzy badacze utożsamiają go z celem głównym) koncentruje się na rozpoznaniu znaczenia systemu wartości w powstawaniu i rozwoju organizacji turkusowych. Doprecyzowaniem problemu badawczego są pytania badawcze – Doktorant postawił ich dziewięć – przy czym nie dokonał ich podziału (np. na systematyzujące, wyjaśniające itp.) w wyniku czego mamy obok siebie pytania natury filozoficznej: „czy zarządzanie turkusowe jest łatwiejsze, czy trudniejsze wobec zarządzania w sposób tradycyjny” i pytania konkretyzujące istotę problemu: „na ile istotna jest spójność wartości reprezentowanych przez pracownika i wartości samej organizacji”. Największe moje wątpliwości budzi sposób sformułowania celu głównego („ukazanie wpływu systemu wartości organizacji na zmiany paradygmatów organizacyjnych, a co za tym idzie – na możliwości powstania i rozwoju organizacji turkusowych”) i celów szczegółowych (postawiono pięć celów szczegółowych) rozprawy – które zupełnie nie pasują do zdefiniowanego problemu i prowadzonych badań. Z celu głównego (problem badawczy) i celów szczegółowych powinny wynikać pytania badawcze, a z nich hipotezy pracy. W recenzowanej pracy nie dostrzegam wskazanego związku, przy czym postawione hipotezy (główna i sześć szczegółowych) już częściowo wynikają z pytań badawczych oraz pozwalają Doktorantowi zaprojektować i przeprowadzić badanie:

- hipoteza główna H0 doprecyzowuje problem badawczy (wzrost spójności systemu wartości organizacji turkusowej (...) determinuje rozwój danej organizacji),
- hipoteza szczegółowa H1 wynika z ósmego pytania badawczego (oczekiwania interesariuszy organizacji turkusowych co do poziomu etycznego),
- hipoteza szczegółowa H2 wynika z szóstego pytania badawczego (wpływ spójności wartości organizacji i pracowników na potencjał zmiany organizacji turkusowej),
- hipoteza szczegółowa H3 odnosi się do zarysowanego przez Doktoranta obszaru badawczego (sektor IT), ale nie wynika wprost z postawionych pytań badawczych (organizacja turkusowa jako skuteczna forma prowadzenia biznesu w sektorze IT),
- hipoteza szczegółowa H4 nie wynika z postawionych pytań (ściśła zgodność wartości, wizji, misji i celu w organizacjach turkusowych),
- hipoteza szczegółowa H5 nie wynika z postawionych pytań (silna identyfikacja organizacji turkusowych z wartościami),
- hipoteza szczegółowa H6 nawiązuje do dziewiątego pytania badawczego (organizacja turkusowa pielęgnuje idee humanizmu).

Wskazana niezręczność niestety zaburza logikę postępowania badawczego i stanowi poważny mankament recenzowanej rozprawy doktorskiej.

Warto zaznaczyć, że obszar badawczy przedstawionej mi do recenzji rozprawy doktorskiej osadzony został na pograniczu subdyscyplin zarządzania strategicznego, zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania organizacjami biznesowymi oraz zachowania organizacyjne, co znacząco utrudnia realizację zamierzenia badawczego. Problem badawczy wybrany przez Doktoranta skupiony na określeniu znaczenia systemu wartości w powstawaniu i rozwoju organizacji turkusowych należy uznać za aktualny, ważny i oryginalny, a także odpowiedni do rozwiązania na poziomie doktora.

3. Ocena tytułu, struktury i treści rozprawy

Tytuł rozprawy oceniam pozytywnie – precyzyjnie oddaje zamierzenia Doktoranta, koncentrując uwagę czytelnika na szeroko zdefiniowanym polu badawczym i celu rozprawy. Praca została napisana na 238 stronach, z czego 211 stron to treść zasadnicza, 14 stron stanowi spis

literatury; 5 stron to spisy tabel, rysunków i wykresów, zaś 9 stron to załącznik obejmujący treść kwestionariusza ankiety wykorzystywanej w procesie badawczym. Praca składa się z trzech rozdziałów teoretycznych oraz dwóch rozdziałów empirycznych. Pracę rozpoczyna dziesięciostronicowy wstęp a kończy czterostronicowe zakończenie. Struktura pracy odpowiada zakresowi problemu badawczego i w sposób logiczny prowadzi czytelnika do głównych wniosków.

Wstęp rozprawy, napisany w sposób syntetyczny, zawiera podstawowe informacje, niezbędne do wprowadzenia czytelnika w główne zagadnienia obszaru zainteresowań Doktoranta. Ukazuje uzasadnienie wybranej tematyki, wskazuje lukę badawczą i potrzebę poszerzania wiedzy w zakresie relacji pomiędzy wartościami a rozwojem organizacji turkusowych. Wstęp zawiera również pytania badawcze, cel rozprawy, cele szczegółowe, hipotezę główną i hipotezy szczegółowe (ograniczenia w spójności pomiędzy tymi elementami rozprawy doktorskiej wskazano powyżej). Wstęp kończy prezentacja źródeł danych i metod badawczych oraz omówienie struktury pracy.

Rozdział pierwszy rozprawy zatytułowany „*Wpływ zmian społecznych na system zarządzania współczesnymi organizacjami*” koncentruje się na ukazaniu złożoności, a tym samym trudności w zarządzaniu współczesnymi organizacjami. Doktorant dokonując syntetycznego przeglądu historii rozwoju nauk o zarządzaniu i jakości, podkreśla interdyscyplinarny charakter zarządzania, czerpiącego z dorobku ekonomii, statystyki, biologii, statystyki, filozofii, socjologii czy wreszcie psychologii. Opisywane przez Doktoranta zmiany w rozwoju dyscypliny ukazują potrzebę przenoszenia w pracach naukowych akcentów od „twardych” do „miękkich” elementów zarządzania. Mgr Maciej Stopa słusznie zauważa, że wymagania współczesnego otoczenia zmuszają zarządzających do większej koncentracji na człowieku i wyznawanych przez niego wartościach. Jakkolwiek z punktu widzenia tematyki pracy, rozważania Doktoranta na temat ewolucji stylów zarządzania oraz współczesnych koncepcji i modeli zarządzania mają swoje uzasadnienie, to ta część ma w mojej ocenie charakter nieco podręcznikowy i uważam ją za zbędną w rozprawie doktorskiej. Tym bardziej, że wskazane przez Autora kryteria doboru opisywanych koncepcji są mało przekonujące. W tym miejscu warto podkreślić odwagę Doktoranta w formułowaniu wniosków, podsumowań i krytycznych uwag w stosunku do prezentowanych treści. Każdy z podpunktów rozdziału kończy się podsumowaniem i zapowiedzią logicznie wynikających z wyводу kolejnych części pracy. Trudne, teoretyczne zagadnienia mgr Maciej Stopa opisuje

przystępnym, a jednocześnie nie budzącym zastrzeżeń pod względem merytorycznym językiem. Storna językowa recenzowanej rozprawy jest jej niewątpliwym atutem.

Drugi rozdział rozprawy zatytułowany „*Kultura organizacyjna i jej adekwatność wobec systemu wartości organizacji*” jest poświęcony istocie kultury organizacyjnej i jej roli w rozwoju organizacji. Doktorant w rozdziale sprawnie przytacza poglądy naukowców i wyniki szeregu badań na temat kultury organizacyjnej, podpierając się przykładami współcześnie zachodzących zjawisk, czy praktykami biznesowymi polskich i międzynarodowych przedsiębiorstw. Bardzo wartościowy, z punktu widzenia tematyki rozprawy jest punkt poświęcony relacjom pomiędzy wartościami przedsiębiorstwa a motywacją pracowników i zdolnością do rozwoju organizacji. Na koniec rozdziału Doktorant słusznie dochodzi do wniosku, że „kultura organizacyjna budowana na współodpowiedzialności (empowerment) staje się największą siłą organizacji”, kiedy zostanie mocno zakorzeniona w szeroko pojętej etyce. Podobnie, jak w poprzednim rozdziale, Doktorant opisując zagadnienia kultury organizacyjnej, praktyk i standardów kulturowych oraz wartości organizacyjnych nie stroni od własnych komentarzy, podsumowań i uogólnień, czym potwierdza wysoki swój kunszt pisarski.

Trzeci rozdział ocenianej rozprawy, zatytułowany „*Organizacja turkusowa jako przejaw zmian kulturowych*” koncentruje się na omówieniu istoty i etapów rozwoju organizacji turkusowych, modelu organizacji turkusowej opartym na wartościach oraz wpływie humanizmu na kształtowanie się kultury organizacji turkusowej. Rozdział kończy bardzo ciekawy punkt poświęcony możliwym kierunkom rozwoju organizacji turkusowej. Doktorant bazując na dokonanych przeglądzie literatury, formułuje własne przewidywania, nie stroniąc od kontrowersyjnych pytań i scenariuszy. Autor zdaje sobie sprawę, że krótka historia istnienia organizacji turkusowych nie pozwala na formułowanie bardziej jednoznacznych kierunków ich rozwoju, jednak jest przekonany (z czym zgadzam się w 100 procentach), że nowe formy organizacji pracy będą wymuszane przez oczekiwania młodych pracowników i sztuczną inteligencję. Ponownie podkreślam warstwę merytoryczną i językową rozdziału. Gdyby Doktorant zamieścił w nim (lub bardziej wyeksponował) wady lub ograniczenia organizacji turkusowych, byłoby to pełne kompendium wiedzy na temat organizacji turkusowych.

Czwarty rozdział „*Metoda badawcza*” poświęcony jest opisaniu metodyki pracy badawczej. Doktorant w pierwszym punkcie (*Model badawczy dla analizy organizacji turkusowej*) opisuje przebieg postępowania badawczego – niestety w rozprawie brak jest opisu tytułowego

modelu badawczego, który ułatwiłby analizę i zrozumienie złożonych zjawisk kształtujących funkcjonowanie organizacji turkusowych. Doktorant natomiast prezentuje zgodnie z kanonem przyjętym w naukach społecznych kolejne kroki postępowania badawczego, którego wizualizację przedstawia rys. 4.1. [s. 158]. Mgr Maciej Stopa prawidłowo formułuje zadania badawcze (siedem zadań) i opisuje przyjęte hipotezy. W tej części rozprawy Doktorant nie wspomina o pytaniach i celach badawczych, o których była mowa we wstępie. W dalszej części rozdziału Autor opisuje wykorzystane metody badawcze (właściwie dobrane do analizy zidentyfikowanego problemu badawczego – połączenie metod ilościowych (ankieta) z jakościowymi (wywiad)) oraz proces częściowej walidacji ankiety i pytań do wywiadu pogłębionego (szkoda, że nie wykorzystano w tym celu metod ilościowych). W tej części pracy zabrakło mi szerszej dyskusji nad doborem pytań do ankiety (dlaczego takie, jaka liczba, jak forma odpowiedzi, które odpowiadają za poszczególne hipotezy itd.). Lakoniczne stwierdzenie Doktoranta: „pytania w kwestionariuszu zostały przygotowane w ten sposób, aby móc potwierdzić lub odrzucić postawioną hipotezę główną oraz szczegółowe” jest według mnie niewystarczające do oceny wiarygodności narzędzia. Kolejna część rozdziału poświęcona jest szczegółowemu opisowi próby badawczej (ostatecznie przebadano 63 respondentów zatrudnionych w 9 podmiotach). W dalszej części zaprezentowano wyniki badań ankietowych: ocena zarządzania turkusowego i identyfikacja zbioru oczekiwanych wartości w organizacjach turkusowych. Warto w tym miejscu podkreślić wartość zebranego przez Doktoranta materiału badawczego, zwłaszcza za pomocą wywiadów pogłębionych. Jego potencjał informacyjny (zwłaszcza wartość poznawcza) wykracza daleko poza ramy przyjętego postępowania badawczego. Świadczy to o wysokiej wartości badań jakościowych w naukach o zarządzaniu i jakości a jednocześnie potwierdza słuszność przyjętej przez Doktoranta logiki badawczej – w pierwszej kolejności badania ilościowe, później jakościowe, pogłębiające zidentyfikowane problemy.

Ostatni rozdział recenzowanej rozprawy „*Analiza wyników badań*” stanowi szczegółową prezentację wyników przeprowadzonych badań, wraz z komentarzem odnośnie zakresu weryfikacji postawionych hipotez. W tym miejscu należy zaznaczyć, że Doktorant nie określił jednoznacznie mechanizmu weryfikacji hipotez – nie stosuje narzędzi ilościowych, skupia się jedynie na rozkładzie uzyskanych odpowiedzi. Niezwykle wartościową częścią tego rozdziału jest model spójności systemu wartości w organizacjach turkusowych. Szkoda, że jego konceptualizacja pojawia się dopiero pod koniec pracy, bez wcześniejszej jego zapowiedzi.

Doktorant mógł wykorzystać jego elementy do opracowania modelu badawczego (o jego braku wspomniałem wcześniej) i poprowadzić opis uzyskanych wyników według jego kolejnych elementów. W obecnym kształcie rozdziału, budzi moje zdziwienie kolejność omawianych hipotez (H1, H2, H5, H4, H6, H3).

Pracę kończy niezwykle skromne zakończenie, w którym Doktorant przywołuje wszystkie postawione hipotezy wraz z wynikiem ich weryfikacji (bez odwołania się do wyników innych badaczy), formułuje osiem wniosków (bez ich szerszego omówienia), wskazuje na ograniczenia badawcze a także formułuje standardowe propozycje dalszych badań. Ostatnia część zakończenia to również ogólne zalecenia praktyczne.

Podsumowując tę część recenzji, pragnę podkreślić trudność w jednoznacznej ocenie rozprawy doktorskiej. Bez wahania wysoko oceniam sposób i zakres prezentacji przez Doktoranta zidentyfikowanych problemów w teoretycznych rozdziałach pracy. Świadczy to o bardzo dobrej znajomości podjętej przez mgr Macieja Stopę tematyki i wysokiej kulturze pisania. Warstwa metodyczna pracy już nie zasługuje na tak wysoką ocenę. Wskazane we wcześniejszych fragmentach recenzji nieścisłości metodyczne obniżają wartość rozprawy. Niemniej jednak, prowadzony tok rozumowania, a także zakres zrealizowanych badań literaturowych i empirycznych, sposób prezentacji uzyskanych wyników sprawiają, że praca posiada znaczne walory poznawcze i potencjał aplikacyjny.

4. Ogólna ocena rozprawy i pytania do dyskusji

Analiza recenzowanej rozprawy doktorskiej pokazuje, że mgr Maciej Stopa jest badaczem zjawisk w obszarze nauk o zarządzaniu i jakości cechującym się znaczącym potencjałem teoretycznym i metodycznym. Doktorant potrafi w sposób syntetyczny przedstawić stan wiedzy z dyscypliny naukowej jaką reprezentuje, w wystarczającym zakresie jest w stanie zidentyfikować lukę poznawczą, zaprojektować odpowiednie postępowanie badawcze (umiejętność oryginalnego rozwiązania problemu naukowego) i przeprowadzić badania empiryczne (umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej), zakończone poznawczymi wnioskami.

Pewnym mankamentem recenzowanej pracy jest jej warstwa metodyczna, która bardziej wyraża się w niewłaściwym sposobie opisu postępowania badawczego niż w faktycznie

zrealizowanych krokach badawczych (jeszcze raz przywołuję tu niespójność w celach, pytaniach i hipotezach). Dodatkowo minusem pracy jest praktycznie brak zaleceń dla praktyków zarządzania. Może to wynikać z ostrożności badawczej Doktoranta lub braku wiedzy i doświadczeń zarządczych zwłaszcza w sektorze IT. Niewątpliwie rozprawa doktorska stanowiąca przedmiot mojej oceny, przedstawia jedno z pierwszych na gruncie polskim zamierzenie badawcze dotyczące związków pomiędzy systemem wartości a rozwojem organizacji turkusowych. Zebrany, bardzo bogaty materiał badawczy stanowi podstawę do dalszych prac, których finałem jak mierniam będą wartościowe publikacje Doktoranta.

Mgr Maciej Stopa porusza w rozprawie wiele ciekawych wątków, otwierając tym samym pole do dyskusji naukowej. Poniżej przedstawiam trzy grupy zagadnień – teoretyczne, metodyczne i aplikacyjne – do rozwinięcia przez Doktoranta w trakcie dyskusji, które zainspirowały mnie po przeczytaniu rozprawy:

1. Organizacje turkusowe są odpowiedzią na zmiany kulturowe współczesnego świata, „dbając o dobrostan pracownika, troszcząc się o jego rozwój, talenty i wyzwolenie jego osobistego potencjału”. Jakie są wady organizacji turkusowych? W jakich obszarach życia społeczno-gospodarczego ten typ organizowania pracy ludzkiej nie sprawdzi się?
2. Czy na podstawie przeprowadzonych badań można zidentyfikować poziom dojrzałości modelu spójności systemu wartości, który pozwoliłby ocenić zdolność organizacji turkusowej do rozwoju a w konsekwencji wpłynął na poziom jej efektywności? Jakie kryteria powinny być uwzględnione w ocenie dojrzałości modelu?
3. Jakie zalecenia praktyczne dla branży IT można sformułować na bazie przeprowadzonych badań i otrzymanych wyników? W jakim zakresie zidentyfikowany model spójności systemu wartości może pomóc w tworzeniu i zarządzaniu organizacją turkusową?

5. Podsumowanie i rekomendacja

W mojej opinii rozprawa doktorska mgr Macieja Stopy, mimo wskazanych mankamentów, spełnia w wystarczającym zakresie warunki określone w „art. 187 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 ze zm.).” Doktorant wykazał się szeroką znajomością aktualnej literatury przedmiotu, dostatecznym opanowaniem warsztatu badawczego oraz właściwą umiejętnością interpretacji i wnioskowania na podstawie zebranego materiału badawczego. Pozytywnie oceniam także poziom naukowy rozprawy pod względem merytorycznym i metodycznym, tym samym dostrzegam zdolności i kwalifikacje Doktoranta do rozwiązywania oryginalnych problemów badawczych w zakresie nauk o zarządzaniu i jakości na poziomie doktora. Mając na względzie wszystkie walory rozprawy doktorskiej, a w szczególności:

- relatywnie obszerną prezentację podstaw teoretycznych dotyczących wyzwań współczesnego zarządzania, roli wartości i kultury organizacyjnej w rozwoju organizacji turkusowych,
- właściwe zidentyfikowanie luki badawczej dotyczącej relacji wartości-organizacje turkusowe,
- należyta sekwencję postępowania badawczego, właściwą dla badań społecznych, z akceptowanym reżimem badawczym, dostosowanym do mieszanych metod badawczych,
- wysoką sprawność posługiwania się językiem polskim, spójność stylu, swobodne posługiwanie się fachowymi terminami, przejrzystość prezentowanych treści, odwagę w formułowaniu własnych poglądów,

wnoszę do Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie wniosek o przyjęcie pracy pt. „Znaczenie systemu wartości w powstawaniu i rozwoju organizacji turkusowych w praktyce polskich przedsiębiorstw sektora IT” autorstwa mgr Macieja Stopy, jako rozprawy doktorskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami i uznaję za właściwe dopuszczenie Doktoranta do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

