

RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ**pt. *Koncepcja budowania relacji z pracownikami niepełnosprawnymi jako interesariuszami organizacji*****napisanej przez mgr inż. Jowitę Gotówko-Szok****pod kierunkiem dr hab. Haliny Czubasiewicz, prof.UG****oraz promotorki pomocniczej dr hab. Joanny Sadkowskiej, prof. UG****1. OGÓLNA OCENA PRACY I ORYGINALNOŚĆ PROBLEMU BADAWCZEGO**

Podjęty przez Doktorantkę problem badawczy związany z identyfikacją czynników, które mają związek z budowaniem relacji z pracownikami niepełnosprawnymi w kontekście teorii interesariuszy uważam za oryginalny i mało rozpoznany w polskiej literaturze przedmiotu. Wprawdzie tematyka zarządzania relacjami organizacji z jej interesariuszami nie jest nowa, jednakże usytuowanie problemu w nurcie zarządzania różnorodnością, z uwzględnieniem wymiaru niepełnosprawności, stanowi o oryginalności podjętego problemu. Ponadto rozwiązanie takiego problemu ma duże walory praktyczne i społeczne.

Mając na uwadze z jednej strony lukę badawczą, a z drugiej potrzeby organizacji w zakresie niedostatku potencjału kompetencyjnego pracowników, podjęty problem badawczy jest oryginalny, zasadny, wart rozwiązania.

Problem badawczy jest rozwiązany według założeń dwóch paradygmatów: paradygmatu neopozytywistyczno-funkcjonalistyczno-systemowego, nastawionego w teorii oraz w praktyce na rozwiązywanie praktycznych problemów zarządzania, oraz według paradygmatu interpretatywno-symbolicznego. Zgodnie z tym w pracy zastosowano metody badań jakościowych oraz ilościowych. Są to: kwestionariusz ankiety, wywiad częściowo ustrukturuwany, analiza dokumentów organizacyjnych, analiza tekstu oraz proste statystyki opisowe. W rozprawie zastosowano podejście oparte na badaniach komparatywnych.

Podsumowując, problem badawczy jest oryginalny, wypełnia lukę badawczą w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości w polskiej literaturze przedmiotu. Rozwiązanie problemu wnosi istotne treści poznawcze do dyscypliny, oraz dostarcza zaleceń dla praktyki zarządzania. Mając to na

uwadze moja ogólna ocena rozprawy jest pozytywna. Jednakże to dzieło posiada zarówno mocne jak i słabsze strony. Przy czym mocne strony rozprawy przeważają nad słabszymi

II. FORMALNA OCENA ROZPRAWY

Rozprawa składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów, podsumowania, bibliografii, spisu schematów, spisu rysunków, spisu tabel, spisu wykresów, załączników, oraz podsumowania. Generalnie struktura pracy jest prawidłowa. Rozprawa liczy aż 421, co niestety jest słabą stroną. Z powodzeniem można przekazać syntetycznie istotne treści odejmując 200 stron z 421 stron, nie tracąc walorów naukowych dzieła. Przeczytanie rozprawy wymagało ode mnie sporo czasu i wysiłku. W rozprawie za dużo jest zbędnych i obszernych opisów, opisów metodyki badań w części empirycznej. Rozprawa powinna mieć charakter analityczno -syntetyczny. W niektórych fragmentach wywody przyjmują postać podręcznika akademickiego. Ponadto pewne kwestie są ponownie definiowane, powtarzane w kilku miejscach rozprawy (np. wielokrotnie nawiązuje się do wyzwań, zmiany, roli zarządzania relacjami).

Kolejna uwaga dotyczy struktury pracy. W klasycznym układzie teoretyczno empirycznym wnioski z przeglądu literatury powinny zamykać rozdział teoretyczny. W tym przypadku jest to w części empirycznej. Zasadny byłby również podrozdział obejmujący wnioski z literatury w zakresie praktyk kształtowania inkluzywnych organizacji. Funkcjonowanie inkluzywnych organizacji i inkluzywnej kultury organizacyjnej kluczowe kształtowania dobrych relacji ze zróżnicowanymi pracownikami (np. Mor Barak i in., 2016, Murfitt i in., 2018). Jak wynika z badań z główną barierą w zatrudnianiu osób niepełnoprawnych są negatywne postawy, które skutkują dyskryminacyjną kulturą organizacyjną (Murfitt i in., 2018).

Mając na uwadze bibliografię generalnie jest ona satysfakcjonująca. Jednakże zabrakło w niej prac niektórych badaczy zajmujących się różnorodnością pracowników w kontekście ich niepełnosprawności. Można było to wykorzystać w części dyskusji nad wynikami badań własnych w odniesieniu prac innych badaczy.

Mimo tych uwag, uważam, iż struktura rozprawy ogólnie jest prawidłowa i logiczna.

Pod względem formalnym rozprawa jest napisana starannie. Wnioski z rozważań są prezentowane dodatkowo w postaci tabel i rysunków, co jest walorem pracy. Zdarzają się pewne błędy formalno-stylistyczne, ale spotyka się je bardzo rzadko.

III. OCENA REALIZACJI CELÓW I METODYKI PRACY

Głównym celem głównym rozprawy jest identyfikacja modelu budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością. Celem poznawczym jest systematyzacja wiedzy dotyczącej specyfiki budowania zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością w przedsiębiorstwach oraz jednostkach samorządu terytorialnego. Zaś celem metodycznym jest stworzenie autorskiego narzędzia badawczego. Z kolei celem empirycznym jest identyfikacja i ocena

uwarunkowań ograniczeń oraz specyfiki budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością w przedsiębiorstwach oraz jednostkach samorządu terytorialnego. W rozprawie sformułowano cztery pytania badawcze:

- Jakie są kluczowe uwarunkowania budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością w podanych organizacjach ?
- W jaki sposób badania podmioty budują i zarządzają z pracownikami z niepełnosprawnością ?
- Na jakie ograniczenia napotykają podane organizacje budowanie zarządzanie relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością ?
- Czy istnieje różnica w zarządzaniu relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością w przedsiębiorstwach i jednostkach samorządu terytorialnego ?

Dla realizacji postawionych celów dobrze dobrano metodykę oraz odpowiednie techniki i narzędzia badawcze. Doktorantka jest świadoma, iż problem badawczy wymaga ostrożnego podejścia badacza i wiąże się ze zbieraniem wrażliwych danych. W części badań jakościowych zastosowano wywiad z kadrą kierowniczą oraz analizę dokumentów. W części badań ilościowych wykorzystano kwestionariusz ankiety, który został skierowany do pracowników badanych organizacji. Mam uwagę dotyczącą studium przypadku. Doktorantka pisze, iż stosuje metodę przypadku. O ile metoda studium wymaga triangulacji metod badawczych, co zostało tu spełnione, jednakże wymaga dodatkowo zastosowania odpowiedniej procedury postępowania, czego tu nie zauważam (Glinka, Czakon, 2021). Do analizy danych wykorzystano analizę tekstu oraz proste statystyki opisowe (Test V Cramera). Generalnie dzięki przeprowadzonym badaniom empirycznym Doktorantka zrealizowała cel rozprawy oraz uzyskała odpowiedzi na postawione pytania badawcze, co stanowi o wartości tej pracy.

IV. OCENA POSZCZEGÓLNYCH CZĘŚCI ROZPRAWY

Rozprawę rozpoczyna *Wstęp*, którego zarówno strukturę jak i treść oceniam jako prawidłowe. Wyczerpująco uzasadniono podjęty problem badawczy, scharakteryzowano cele rozprawy, zastosowane metody oraz, streszczono strukturę rozprawy.

Rozdział 1. Budowanie i zarządzanie relacjami w organizacji – analiza teoriopoznawcza

Za interesujące uznać należy podejście do relacji organizacji w kontekście kapitału społecznego organizacji, oraz wnioski dotyczące istoty i charakteru relacji między pracownikami w organizacji. Doktorantka podkreśla, iż relacje mogą mieć charakter pozytywnych lub negatywnych relacji. Słusznie wskazuje na znaczenie relacji w zarządzaniu, identyfikuje uwarunkowania jakości dobrych relacji. Doktorantka docenia rolę zarządzania relacjami w kontekście budowania marki organizacji, zwiększania wartości organizacji, oraz działania w kryzysowych sytuacjach. Wnioskuje,

iz dla kształtowania dobrych relacji w organizacji niezbędne jest jednocześnie występowanie wiązki czynników.

W rozdziale, w oparciu o przegląd literatury, opisano proces budowania relacji interpersonalnych z interesariuszami. W szczególności podkreślono rozpoznania potrzeb i oczekiwań poszczególnych grup interesariuszy. Jednakże, nie poświęcono uwagi roli kultury organizacyjnej, w tym kultury inkluzywnej w zakresie kształtowania relacji ze zróżnicowanymi pracownikami. W szczególności gdy wcześniej wskazano na znaczenie kapitału społecznego w organizacji.

Mając na uwadze tytuł rozprawy *Koncepcja budowania relacji z pracownikami niepełnosprawnymi jako interesariuszami organizacji* można wnioskować, iż istnieje podział interesariuszy ze względu na wymiar niepełnosprawności pracowników. W rozdziale zabrakło dyskusji dotyczącej założeń wydzielenia grup interesariuszy ze względu na stopień niepełnosprawności.

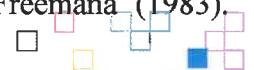
Zidentyfikowano pojęcie jakim jest kapitał interesariuszy który został określony jako zbiór zasobów wiedzy, relacji, oraz gotowości do dzielenia się doświadczeniem, zdolności do wspólnego działania, budowania potencjału, do wprowadzenia zmiany społecznej. Scharakteryzowano wybrane narzędzia wykorzystywane w procesie budowania i zarządzania relacjami, uwarunkowania oraz czynniki wspierające tworzenie dobrych relacji z pracownikami. Jest to ogólne podejście w kontekście postawionego problemu badawczego. Zabrakło rozważań dotyczących relacji z interesariuszami ze względu na kryterium niepełnosprawności, np. roli ich potrzeb o czym wcześniej pisze Doktorantka. Istnieje szereg badań które dotyczących specyfiki angażowania w organizacji tej grupy pracowników (np. Luu, 2018; Cavanagh i in. 2017; Schloemer-Jarvis i in. 2022; Gould i in. 2020).

Warto także dodać, iż coraz w literaturze coraz częściej docenia się szczególną grupę pracowników tzw. neuro różnorodnych, traktowaną jako potencjalną grupę talentów Wiater (2023). Podkreśla się, że mogą być to bardzo efektywni pracownicy, ale wymaga to dostrzeżenia i zaspokojenia ich potrzeb.

W rozdziale występują powtórzenia, np. stronie 53 jest napisane, iż jakość relacji pracowników i pracodawców uwidacznia się w sytuacjach kryzysowych, co było już podejmowane w poprzednim podrozdziale.

Rozdział 2. Pracownik z niepełnosprawnością jako interesariusz organizacji – kontekst relacji

Mgr inż. Jowita Gotówko-Szok słusznie wskazuje się na dylematy definicyjne związane z pojęciem interesariuszy organizacji. Doktorantka zwraca uwagę na ujęcie projektowe i strategiczne. Uwypuklono tu związek relacji z interesariuszami z koncepcją społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Dla realizacji celów pracy przyjęto koncepcję interesariuszy według Freemana (1983).





Jednakże, jak wyżej wskazałam, w pracy zabrakło odniesienia do kontekstu zróżnicowania interesariuszy ze względu na niepełnosprawność.

Mgr inż. Jowita Gotówko-Szok na podstawie przeglądu literatury i stosownych regulacji prawnych, stawia wniosek, iż krzywdzący jest stereotyp dotyczący postrzegania osób niepełnosprawnych w Polsce, co często wynika z oceny niepełnosprawności przez pryzmat modelu medycznego. Cenne są także uwagi dotyczące roli kształtowanie relacji dla zwiększenia aktywizacji społecznej zawodowej osób niepełnosprawności.


Rozważania dotyczące definicji i konstruktu jakim jest niepełnosprawny pracownik są interesujące. Jednakże z uwagi, iż Doktorantka stosuje metody jakościowe, warto odnieść się do samego konstrukt „niepełnosprawności”, przede wszystkim w kontekście krytycznych studiów nad zarządzaniem. Badacze tego nurtu podejmują studia nad narracjami konstrukt niepełnosprawności w kontekście kształtowania tożsamości tej grupy pracowników (Kulkarni, 2024; Jammaers, Zanoni, 2021). Jest to dobre odniesienie do wcześniej wspomnianej przez Doktorantkę roli poznania potrzeb różnych grup interesariuszy. Etykietowanie „niepełnosprawności” i „niepełnosprawnego” pracownika wpływa na kształtowanie wyobrażeń o tej grupie pracowników i na ich kategoryzację w organizacji. Narracje mogą wpływać na oczekiwania wobec niepełnosprawnych pracowników. Publiczne narracje organizacji np. odczytywane w ogłoszeniach o pracę (Jammaers i Zanoni, 2021) są postrzegane jako istotnie pozycjonujące osoby niepełnosprawne jako grupę pracowników o odrębnej tożsamości, opartej na umiejętnościach, co wiąże się z konsekwencjami dla włączenia/wyłączenia społecznego.

Doktorantka dostrzega budowania właściwego wizerunku organizacji, pokazującego, iż osoby z niepełnosprawnością mogą się spełniać się zawodowo w organizacji. Wymaga to jednak zbudowania inkluzywnej kultury organizacji. W rozdziale warto było zwrócić uwagę praktyki zarządzania różnorodnością w grupie osób zaliczanych do grupy pracowników niepełnosprawnych (Schloemer-Jarvis i in., 2022; Zulmi i in., 2021), oraz podkreślić, iż skuteczność praktyk wymaga uwzględnienia ich zamierzonych i niezamierzonych efektów (Rakowska, 2021, s. 223-231). Np. pomaganie jednej grupie pracowników może mieć zarówno efekty pozytywne jak i negatywne zróżnicowanych grupach pracowników, co zostało dostrzeżone w komentarzu w części empirycznej.

Rozdział 3. Pracownik z niepełnosprawnością w organizacji – sytuacja w Polsce na tle wybranych państw Unii Europejskiej

Rozdział jest skonstruowany prawidłowo. Zamieszczono tu wnioski z analizy aktów prawnych i regulacji kształtujących sytuację zawodową osób z niepełnosprawnością w wybranych krajach, w tym przede wszystkim na obszarze Unii Europejskiej. Zidentyfikowano działania podejmowane w ramach aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością w warunkach polskich, oraz wskazano wnioski z kontroli Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Państwowej Inspekcji Pracy. W związku z tym mam dwa pytania”



- 
- 1) Czy bogactwo i nierówności społeczno-ekonomiczne kraju mają związek z polityką wobec niepełnosprawnych w EU?
 - 2) W polskim modelu pieniądze płyną z PFRON bezpośrednio do pracodawców, którzy deklarują, że zatrudniają niepełnosprawnych. Czy zdaniem Doktorantki są to dobrze wydane pieniądze? Czy nie dochodzi do patologii (np. niepełnosprawny pracownik ochrony)?

Rozdział 4. Metodyka prowadzonych badań

Rozdział rozpoczyna się od syntezy stanu badań w obszarze budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością i dowodzi istnienia luki badawczej. Rozważania i wnioski są poprawne, ale w mojej ocenie powinny wieńczyć część teoretyczną rozprawy.

Analizie poddano publikacje z okresu 2008-2022. Jednak nie znajduję informacji jakie są pozostałe kryteria wyszukiwania publikacji, np. czy wybierano według dziedziny (np. publikacje zarządzania), charakter publikacji (np. badawcze czy teoretyczne), itd. Ile publikacji odnotowano w pierwszym wyborze, zanim wybrano do 15 do ostatecznej analizy? ¹.

Problem badawczy jest prawidłowo sformułowany i rozwiązany. W celu identyfikacji modelu badawczego zaproponowano pięć pytań badawczych, dotyczący kolejno: kluczowych uwarunkowań budowania i zarządzania relacjami, sposobu zarządzania relacjami, ograniczeń, różnicy w budowaniu i zarządzaniu relacjami z pracownikami niepełnosprawnymi przedsiębiorstwach i jednostkach samorządu terytorialnego. Pytania badawcze zostały sformułowane prawidłowo.

Dla realizacji celu badawczego zastosowano metody badań jakościowych (wywiady z kadrą kierowniczą, analiza dokumentów), oraz badania ilościowe (kwestionariusz ankiety). Generalnie etapy podstępowa badawczego oceniam prawidłowo. Do badania wytypowano osiem organizacji (cztery przedsiębiorstwa i cztery podmioty z sektora publicznego). Dobór miał charakter celowy. Zastosowano następujące kryteria doboru organizacji: dostępność, jaskrawość, różnorodność. Nie jest jednak jasne jak należy roznieć kryterium jaskrawości. Dobrze uzasadniono dobór organizacji pod względem obszaru terytorialnego. Przed badaniami właściwymi przeprowadzono badania pilotażowe, co należy ocenić pozytywnie.

Słabą stroną rozdziału są opisy dotyczące teorii nt. zastosowanej metodyki. Czasami można odnieść wrażenie iż czyta się podręcznik akademicki na temat badawczych. W miejsce teorii nt. technik i narzędzi, należałoby opisać własne założenia teoretyczne przyjęte do budowy kwestionariusza ankiety, oraz dyspozycji do wywiadu. W tej części przydałaby się wyczerpująca charakterystyka budowy kwestionariusza ankiety.

Na s.162 zamieszczono tabelę 31. Metody wykorzystane w rozprawie warstwie empirycznej, zabrakło odniesienia do metod ilościowych (kwestionariusz ankiety).

¹ Dnia 26.03 w Core Clection przy komendzie: słowa kluczowe, tytuł, znalazłam 119 publikacji (Web of Science™
119 results from Web of Science Core Collection for: <https://www-1webofscience-1com-10003cccn00b6.han.bg.umcs.edu.pl/wos/woscc/summary/a03b0e7a-2ff0-41b7-b473-a393788c1bbd-d6e32b83/relevance/1>

Na s. 147 jest napisane, iż analizie poddano prace autorów zagranicznych. Chyba powinno być anglojęzycznych, bo przecież Polacy też mają publikacje w bazie Scopus i Web of Science.

Na stronie 151 Autorka pisze iż problem badawczy można określić jako pytanie lub zespół pytań ...Po czym niżej pisze iż „problemem badawczym podjęte w niniejszej dysertacji jest budowanie i zarządzanie relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością jako interesariuszami organizacji”. A gdzie forma pytania?

Pytanie dotyczące rozdziału czwartego:

3) Na jakich zasadach typowano osoby do badania (do wywiadu oraz do kwestionariusza ankiety)?

R. 5 Budowanie i zarządzanie relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością przedsiębiorstwach i jednostkach samorządu terytorialnego - wyniki badań empirycznych

Analiza zebranych danych jest prowadzona zgodnie z założeniami modelu badawczego według etapów związanych z następującymi obszarami i zmiennymi:

- kluczowe uwarunkowania budowania i zarządzania relacjami z pracownikami niepełnosprawnymi;
- specyfika budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością;
- identyfikacja ograniczeń dotyczących obszaru budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością.

Jednakże potrzeba trochę czasu aby zrozumieć logikę postępowania Doktorantki. Na początku rozdziału zabrakło odniesienia do wykorzystywanych narzędzi. A przede wszystkim nie ma technicznych informacji na podstawie, którego narzędzia i których pytań są prowadzone poszczególne części analizy.

Dane do rozwiązania postawionego problemu badawczego są danymi wrażliwymi. Stąd ważne jest jak sformułowane są pytania. W wielu pytaniach Doktorantka odróżnia się dwie grupy pracowników tych z niepełnosprawnością i pozostałych, co niesie ze sobą odpowiednią narrację. Na przykład pytanie dotyczące integracji *pracowników niepełnosprawnymi i bez niepełnosprawności*, można było sformułować w postaci *czy integracja pracowników wpływa na poprawę relacji*, natomiast wyniki dalej analizować oddzielnie z podziałem na te dwie grupy pracowników. Jeśli zamierzeniem jest prawdziwa integracja w organizacji, to nie jest ważne według jakich kryteriów zapraszamy. Integrują się wszyscy bez względu na wiek, płeć, grupę etniczną, czy stopień niepełnosprawności, czy inne cechy.

Podobna uwaga dotyczy tekstu na s.210, gdzie jest napisane *podejmując próby identyfikacji kluczowych uwarunkowań budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością...* Przecież komunikacja jest procesem dwustronnym, to znaczy że biorą w niej udział dwie strony. Po zapoznaniu się z tą częścią pracy doszłam do wniosku, że może jeszcze warto raz spojrzeć na tytuł rozprawy *Koncepcja budowania relacji z pracownikami*

*niepełnosprawnymi jako interesariuszami organizacji. Zastanawiam się czy nie mniej wartościujący byłby tytuł *Koncepcja budowania relacji z pracownikami jako interesariuszami zróżnicowanymi pod względem niepełnosprawności?**

Przeprowadzone przez Doktorantkę analizy prowadzą do interesujących wniosków, czasem nawet niepokojących. Na przykład patrząc na wyniki w tabeli 51, zastanawiające jest dlaczego pracownicy urzędów współpracując z osobami niepełnosprawnymi czują się zmęczeni, lub wręcz „zdołowani”. Jest to niepokojące i źle świadczy o zarządzających i kulturze organizacyjnej organizacji.






W niektórych pytaniach badaczka pyta jednocześnie o dwie zmienne w jednym pytaniu. Np. Czy uważa Pan/i, że pracownikom z niepełnosprawnością zlecane są *mniej odpowiedzialne i łatwiejsze* zadania niż pracownikom bez niepełnosprawności co może wpływać na relacje w pracy. Dodatkowo aby odnieść się do wyników należałoby posiadać więcej informacji o charakterze i nasileniu stopnia niepełnosprawności respondentów, czy charakteru wykonywanej pracy. Podobne wnioski dotyczą oceny wyników w zakresie możliwości korzystania ze szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje zawodowe. Na przykład Beatty (Beaty i in., 2019) proponuje aby w modelu czynników wpływających na traktowanie niepełnosprawnych w organizacjach proponuje uwzględniać zmienną jaką jest charakter wykonywanej pracy.

Autorka stwierdza, iż w badanych przedsiębiorstwach nie ma działań integracyjnych pracowników z niepełnosprawnością z pracownikami bez niepełnosprawności w celu budowania dobrych relacji. Pojawia się pytanie, czy podejmowane są tu jakiegokolwiek działania integracyjne i czy wszyscy w nich uczestniczą?

W dalszej części rozdziału dokonano identyfikacji ograniczeń dotyczących obszarów budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością. Zastanawiające są odpowiedzi dotyczące akceptacji praktyk tzw. dobrych praktyk stosowanych w Unii Europejskiej. Dlaczego tak negatywne postawy mają przedstawiciele przedsiębiorstwa A?

W rozdziale 5 na uwagę zasługują syntetyczne wnioski zaprezentowane w tabeli 76. wyniki badań w podziale na badane grupy podmiotów ujęcie syntetyczne (8 stron) oraz w tabeli 77 Różnice w obszarze budowanie jest zarządzanie relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością przedsiębiorstwach jednostkach samorządu terytorialnego, oraz tabela 78 dotycząca identyfikacji różnic w obszarze budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością badanych grupach podmiotów na podstawie współczynnika V Cramera.

Rozdział 6. Model budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością przedsiębiorstwach jednostek samorządu terytorialnego

W rozdziale szóstym opisano autorski model budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością w ujęciu ogólnym (s.339), oraz z model  podziałem na  badane grupy organizacji. Model ogólny zawiera trzy kluczowe składowe:   



kluczowe uwarunkowania budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością;

- ograniczenia w budowaniu i zarządzaniu relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością
- budowanie i zarządzanie relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością.

Niewątpliwie największym walorem pracy jest opracowanie modelu ogólnego oraz dostosowanie modelu ogólnego do kontekstu badanych organizacji. W związku z tym zaproponowano dwa zweryfikowane: model dedykowany przedsiębiorstwom oraz model dedykowany jednostkom samorządu terytorialnego. Zastosowanie strategii badań komparatywnych, identyfikacja różnic oraz specyfiki typowej dla tych grup organizacji wnosi cenne treści do dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości. Dzięki temu model nabiera istotnych walorów praktycznych i umożliwia wdrażanie w praktyce. Jest to cenne dla kadry zarządzającej oraz specjalistów ds. zarządzania zasobami ludzkimi.

Niestety w rozdziale zabrakło odniesienia wyników badań własnych do wyników badań innych autorów zajmujących się problematyką zarządzania zróżnicowanymi pracownikami w kontekście wymiaru niepełnosprawności (Jammaers & Zanoni, 2021; Gould i in., 2020; Triana i in., 2021).

Rozprawę zamyka Podsumowanie, które oceniam jako prawidłowe. Zostało ono zbudowane w kolejności podsumowania uzyskanych wyników związanych z pytaniami badawczymi. Wskazano również na ograniczenia prowadzonych badań, oraz zarysowano kierunki dalszych badań.

Uwagi formalne. W pracy występują drobne błędy stylistyczne:

- s. 57., tabela 11 ‘Czynnikmprzy’ (ostatni wiersz);
- s. 288 „nie maja” zamiast „nie mają”;
- s. 310 „intersujące” spojrzenie;”
- s. 91 jest napisane „w Europie widać wyraźną tendencję wzrostu liczby osób z niepełnosprawnością co jest przede wszystkim pochodną zmianą cywilizacyjnych - postępu wiedzy i technologii medycznych..” co brzmi dziwnie. Należałoby spodziewać się, iż wraz z postępowaniem wiedzy i technologii medycznych będzie zmniejszać się udział osób niepełnosprawnych;.
- s. 207 „we wszystkich badanych przedsiębiorstwach respondenci raczej pozytywnie oceniają taką współpracę na budowanie dobrych relacji” (składnia);
- s. 350 na „otwartym runku” zamiast rynku.

Podsumowując silnymi stronami rozprawy są:

- oryginalny problem badawczy, którego rozwiązanie wypełnia lukę badawczą;
- społeczne i pragmatyczne wartości związane z rozwiązaniem problemem;
- wykorzystanie metod badań jakościowych (wywiady z kadrami, analiza dokumentów) i ilościowych (kwestionariusze ankiety) oraz zastosowanie strategii badań komparatywnych;

- identyfikacja i ocena uwarunkowań ograniczeń oraz specyfiki budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością w przedsiębiorstwach oraz jednostkach samorządu terytorialnego;
- identyfikacja ogólnego modelu budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością oraz kontekstowe modele (przedsiębiorstwa, jednostki samorządu terytorialnego);
- Praca jest napisana starannie, zawiera liczne tabele i rysunki syntezujące rozważania.

Zaś **słabszymi** stronami rozprawy są:

- obszerność rozprawy na co składają się między innymi zbyt długie rozważania, często o charakterze podręcznikowym;
- Brak dyskusji na wynikami w kontekście badań innych autorów zajmujących się niepełnosprawnością organizacji:
 - Niektóre pytania w kwestionariuszu ankiety wymagają korekty.

Jak można zauważyć silne strony przeważają nad słabymi stronami rozprawy.

Wnioski końcowe

Po zapoznaniu się z treścią rozprawy stwierdzam, że przedmiotem rozprawy doktorskiej jest oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Postawiony problem badaczy jest aktualny i został rozwiązany w sposób poprawny. Rozprawa doktorska wskazuje na wysoką ogólną wiedzę teoretyczną Kandydatki w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości. Pani mgr inż. Jowita Gotówko-Szok zaprezentowała w rozprawie umiejętności samodzielnego prowadzenia badań naukowych. Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska stanowi oryginalne dzieło naukowe i spełnia warunki i wymagania niezbędne do nadania stopnia doktora, stawiane w ustawie z Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. (Art. 187). W związku z tym, wnoszę o dopuszczenie rozprawy do publicznej obrony.

Lublin, 29 marca 2024r.

