

prof. dr hab. Joanna M. Moczydłowska  
Kierownik Katedr Zarządzania, Ekonomii i Finansów  
Wydział Inżynierii Zarządzania  
Politechnika Białostocka

**Recenzja pracy doktorskiej**  
***Koncepcja budowania relacji z pracownikami niepełnosprawnymi***  
***jako interesariuszami organizacji***  
**autorstwa pani mgr Jowity M. Gotówko-Szok**

promotor pracy - dr hab. Halina Czubasiewicz, prof. UG  
promotor pomocnicza – dr hab. Joanna Sadkowska, prof. UG

**Aspekty formalne**

Recenzja została sporządzona na podstawie pisma sygnowanego przez pana prof. Pawła Antonowicza, przewodniczącego Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o zarządzaniu i jakości z dnia 23 lutego 2024 roku informującego o powołaniu mnie na recenzentkę w/w rozprawy doktorskiej. Oświadczam, że nie ma przeciwwskazań natury prawnej i etycznej do podjęcia się przeze mnie przygotowania recenzji pracy doktorskiej napisanej przez panią mgr Jowitę M. Gotówko-Szok.

**Ocena tematu pracy**

Temat pracy oceniam jako aktualny, interesujący poznawczo i ważny dla teorii oraz praktyki zarządzania. Mimo że problematyka zarządzania relacjami z interesariuszami organizacji podejmowana jest na gruncie nauk o zarządzaniu i jakości od kilkudziesięciu lat, to dynamiczne zmiany zachodzące w bliższym i dalszym otoczeniu uzasadniają dalszą eksplorację naukową tego problemu. Ponadto muszę zauważyć, że relatywnie rzadko przedmiotem badań podejmowanych w ramach dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości są relacje z pracownikami, a zwłaszcza z pracownikami z niepełnosprawnością, co nadaje rozprawie walor oryginalności. Temat recenzowanej pracy doktorskiej jednoznacznie wskazuje na problematykę właściwą dla dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Jednocześnie pani mgr Jowita Gotówko-Szok uwzględniła interdyscyplinarny wymiar podjętej tematyki odwołując się do treści z zakresu nauk prawnych, polityki społecznej, socjologii czy pedagogiki pracy.

We wstępie poprawnie uzasadniono wybór tematu eksponując fragmentaryczność badań nad zarządzaniem relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością jako interesariuszami organizacji.

### **Struktura pracy**

Recenzowana praca doktorska liczy 421 stron, z czego 31 stron to załączniki zawierające głównie szczegółowe wyniki przeprowadzonych badań. Uważam, że dysertacja powinna mieć maksymalnie objętość 220- 250 stron, ale zdaję sobie sprawę, że jest to ocena subiektywna.

Praca składa się ze wstępu, 6 rozdziałów, zakończenia, bibliografii, spisu tabel, rysunków i schematów oraz z załączników. Struktura pracy jest harmonijna, a podział treści w ramach poszczególnych rozdziałów i podrozdziałów jest logiczny i w pełni uzasadniony. Wyraźnie wyodrębniono części o charakterze teoriopoznawczym (trzy pierwsze rozdziały), metodycznym (rozdział czwarty) oraz empirycznym (rozdział piąty i szósty).

### **Analiza i ocena merytoryczna pracy**

Jak informuje Autorka pracy we wstępie, w recenzowanej rozprawie doktorskiej podjęto problem „budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością, jako interesariuszami organizacji”. Główny cel pracy to „skonstruowanie modelu budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością”. Cel ten uważam za ambitny, adekwatny do poziomu doktorskiego pracy. Ponadto Autorka wręcz wzorcowo wyodrębniła cel poznawczy, metodyczny i empiryczny. W pracy sformułowano następujące pytania badawcze:

PB1. Jakie są kluczowe uwarunkowania budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością w badanych przedsiębiorstwach oraz w jednostkach samorządu terytorialnego?

PB2. W jaki sposób badane podmioty budują i zarządzają relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością?

PB3. Na jakie ograniczenia napotykają badane przedsiębiorstwa i jednostki samorządu terytorialnego w budowaniu i zarządzaniu relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością?

PB4. Czy istnieje różnica w budowaniu i zarządzaniu relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością w przedsiębiorstwach i w jednostkach samorządu terytorialnego?

Sposób sformułowania problemów uważam za właściwy. Wprost wynikają one z tytułu pracy oraz są powiązane z jej celami.

W recenzowanej pracy wykorzystano metody jakościowe. Badania przeprowadzono na terenie województwa pomorskiego w czterech przedsiębiorstwach oraz w czterech podmiotach funkcjonujących w ramach administracji samorządowej. Prawidłowo scharakteryzowano celowy dobór próby oraz uzasadniono wybór terenu badań. Badaniami objęto kadrę kierowniczą, pracowników z

niepełnosprawnościami oraz bez niepełnosprawności, co umożliwiło wykorzystanie elementów analizy porównawczej.

W rozdziale pierwszym Autorka podjęła problematykę budowania i zarządzania relacjami w organizacji. Istotę i uwarunkowania relacji scharakteryzowała w kontekście teorii kapitału ludzkiego. W oparciu o bogatą literaturę przedmiotu przeanalizowała kluczowe aspekty budowania relacji z interesariuszami oraz narzędzia wykorzystywane w tym procesie. Opisała koncepcję Zarządzania Relacjami z Pracownikami zwracając uwagę na wymiar jakości relacji interpersonalnych w organizacji.

W rozdziale drugim recenzowanej dysertacji Autorka podjęła problematykę pracownika z niepełnosprawnością jako interesariusza organizacji. Przeanalizowała liczne definicje interesariuszy oraz przedstawiła ich klasyfikację. W sposób wyczerpujący nakreśliła uwarunkowanie budowania i zarządzania relacjami z pracownikiem z niepełnosprawnością. Uwzględniła również dobre praktyki w obszarze budowania i zarządzania relacjami z interesariuszami z niepełnosprawnością.

Rozdział trzeci pracy zawiera wyniki analizy aktów prawnych obowiązujących w Unii Europejskiej oraz w Polsce, zwłaszcza uregulowania prawne w Unii Europejskiej w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Bardzo szczegółowo opisano rozwiązania regulujące zatrudnianie osób z niepełnosprawnością w wybranych państwach Unii Europejskiej. Na tle rozwiązań europejskich pokazane zostały wybrane aspekty zatrudniania osób z niepełnosprawnością w warunkach polskich. Uwzględniono zarówno regulacje dotyczące sektora publicznego, jak i sektora przedsiębiorstw.

Warto podkreślić, że w rozdziałach teoriopoznawczych Autorka pracy nie tylko sprawnie referuje dorobek licznych badaczy, ale także – poprzez podsumowania zawarte w każdym podrozdziale – wyraża własne stanowisko wobec analizowanych problemów.

W rozdziale czwartym przedstawione zostały metodyczne aspekty prowadzonych badań. Prawidłowo zidentyfikowana została luka badawcza. Określono problem naukowy, cele badań oraz przyjęty model postępowania badawczego. W sposób satysfakcjonujący scharakteryzowano podmioty objęte badaniami.

Rozdział piąty dysertacji zawiera wyniki przeprowadzonych badań. Autorka przedstawia usystematyzowane kategorie odpowiedzi uzyskanych w toku wywiadów wraz z cytatami obrazującymi formułowane wnioski. Wyniki badań prowadzonych wśród pracowników z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety przedstawione zostały z wykorzystaniem najprostszych statystyk opisowych (liczba odpowiedzi, procent). Sposób analizy danych jest wyraźnie słabszą stroną recenzowanej pracy. Do analizy danych z wywiadów nie wykorzystano żadnego specjalistycznego oprogramowania rekomendowanego do badań jakościowych, np. NVivo czy MaxQDA. Mimo to trzeba wskazać, że wartościową częścią tego rozdziału jest identyfikacja i ocena różnic w budowaniu i zarządzaniu relacjami

z pracownikami z niepełnosprawnością w badanych przedsiębiorstwach i jednostkach samorządu terytorialnego.

W ostatnim rozdziale przedstawiono autorski model budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością w przedsiębiorstwach i jednostkach samorządu terytorialnego. Skonstruowano zarówno model ogólny, o wysokich walorach uniwersalności, jak i modele uwzględniające specyfikę przedsiębiorstw i podmiotów publicznych.

W podsumowaniu zawarto kluczowe wnioski z przeprowadzonych badań trafnie zestawiając je z pytaniami badawczymi. Wskazano również na ograniczenia przeprowadzonych analiz, a także określono – dość ogólnie - kierunki dalszych badań w obszarze budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością.

### **Charakterystyka wykorzystanych źródeł**

Bibliografia zawarta w recenzowanej pracy jest bardzo bogata. Obejmuje 240 monografie i artykuły naukowe, 52 akty prawne oraz 65 pozycji netograficznych. Znaczną część wykorzystanej literatury stanowią najnowsze źródła obcojęzyczne. Doktorantka potwierdziła umiejętność pozyskiwania informacji i analizy danych pochodzących z różnorodnych źródeł, których stopień zaawansowania jest adekwatny do 8 poziomu PRK.

### **Aspekty formalne, językowe i edycyjne**

Rozprawa jest dopracowana pod względem edytorskim. Pozytywnym elementem pracy są liczne materiały graficzne (rysunki, wykresy, tabele), które wykonano niezwykle starannie. Mają one walory porządkujące i syntetyzujące prezentowane treści. Warstwa językowa pracy nie budzi poważniejszych zastrzeżeń, choć zdarzają się Autorce błędy interpunkcyjne i stylistyczne, a także pewne nieścisłości językowe, np. nie jest wskazane zamienne używanie słów: wyraz, termin i pojęcie (s. 11). Trzeba także pamiętać, że nauki o zarządzaniu i jakości to dyscyplina naukowa, a nie dziedzina nauki (s. 160).

### **Problemy do podjęcia w trakcie obrony pracy**

1. Proszę o pogłębienie dalszych kierunków badań nad zarządzaniem relacjami z pracownikami z niepełnosprawnościami.
2. Które mierniki relacji z pracownikami Doktorantka uważa za najbardziej wartościowe i dlaczego?

### **Wniosek końcowy**

Tematyka recenzowanej rozprawy doktorskiej została wybrana trafnie i mieści się w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Praca doktorska zawiera treści nowe, empirycznie weryfikowalne, stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Podjęta problematyka ma charakter naukowy. Autorka potwierdziła swoją wiedzę teoretyczną w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, a także udowodniła umiejętność prowadzenia pracy badawczej. Cel pracy został osiągnięty. Dysertacja spełnia warunki stawiane rozprawom doktorskim, dlatego wnioskuję o dopuszczenie pracy **Koncepcja budowania relacji z pracownikami niepełnosprawnymi jako interesariuszami organizacji** do publicznej obrony na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego.

Białystok 2024.03.19



prof. dr hab. Joanna Moczyłowska