

## Streszczenie

**Tytuł rozprawy doktorskiej:** Koncepcja budowania relacji z pracownikami niepełnosprawnymi jako interesariuszami organizacji.

Pomimo licznych badań poświęconych problematyce budowania relacji z poszczególnymi grupami interesariuszy, tematyka pracownika z niepełnosprawnością jako interesariusza wewnętrznego organizacji, z którym powinna ona budować określone relacje, pozostawia znaczącą lukę badawczą. Budowanie i zarządzanie relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością, jest tematem niezwykle trudnym i wrażliwym. Rodzima literatura poświęca temu zagadnieniu wciąż niewiele miejsca. Pojawiające się opracowania dotyczą przede wszystkim regulacji prawnych i wynikających z nich przywilejów oraz obowiązków w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością, nie zaś aspektu budowania relacji z tą grupą pracowników, jako pełnoprawnych interesariuszy organizacji. Trudno doszukać się też pogłębionych badań podejmujących problematykę odpowiedzialności organizacji wobec interesariuszy wewnętrznych, którymi są pracownicy z różnymi rodzajami dysfunkcji.

Problemem badawczym podjętym w niniejszej dysertacji jest budowanie i zarządzanie relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością, jako interesariuszami organizacji. Celem głównym pracy jest skonstruowanie modelu budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością. Cel poznawczy pracy to systematyzacja wiedzy dotyczącej specyfiki budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością w przedsiębiorstwach oraz w jednostkach samorządu terytorialnego. Celem metodycznym pracy jest stworzenie autorskiego narzędzia do diagnozy uwarunkowań, ograniczeń oraz specyfiki budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością w organizacji. Celem empirycznym dysertacji jest natomiast identyfikacja i ocena uwarunkowań, ograniczeń oraz specyfiki budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością w przedsiębiorstwach i jednostkach samorządu terytorialnego i w konsekwencji opracowanie modelu budowania i zarządzania relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością możliwego do wykorzystania w tych organizacjach.

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?

W części teoriopoznawczej wykorzystano metodę analizy i krytyki piśmiennictwa. W części empirycznej pracy posłużono się metodą studium przypadku. W celu uzyskania jak najszerszej perspektywy badawczej, do badań wykorzystano kwestionariusze i ankiety, które zostały przekazane pracownikom z niepełnosprawnością oraz bez niepełnosprawności, przeprowadzono ustrukturyzowane wywiady osobiste z kadrą zarządzającą, a także dokonano analizy dokumentów. Badania przeprowadzono w czterech przedsiębiorstwach oraz czterech jednostkach samorządu terytorialnego. Badaniem objęte zostały wybrane organizacje prowadzące działalność na terenie województwa pomorskiego, zatrudniające ustawowo powyżej 25 pracowników, w których strukturze zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością stanowią minimum 6%.

W wyniku przeprowadzonych badań uzyskano odpowiedzi na wszystkie pytania badawcze. Odmienności w budowaniu i zarządzaniu relacjami z pracownikami z niepełnosprawnością w przedsiębiorstwach i jednostkach samorządu terytorialnego, zostały zidentyfikowane w każdym z badanych obszarów. Stwierdzono również, iż w badanych organizacjach wciąż brakuje pełnej otwartości we współpracy z osobami z niepełnosprawnością i w budowaniu relacji z tą grupą pracowników. Wynika to nie tylko z obaw dotyczących funkcjonowania pracowników z niepełnosprawnością w organizacji, ale także z braku wiedzy, jak zarządzać zespołem składającym się z pracowników pełnosprawnych oraz posiadających różnego rodzaju dysfunkcje.

**Słowa kluczowe:** relacje, budowanie i zarządzanie relacjami, pracownik z niepełnosprawnością, interesariusz wewnętrzny organizacji, jednostki samorządu terytorialnego