

dr hab. Ewa Mazur-Wierzbicka, prof. US
Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim
Instytut Zarządzania
Uniwersytet Szczeciński

Szczecin, dnia 27 czerwca 2024 r.

RECENZJA

**rozprawy doktorskiej mgr inż. Patrycji Królak
pt. „Metoda zwiększania zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym
rynku pracy“**

napisanej pod kierunkiem dra hab. inż. Marcina Butlewskiego, prof. PP
promotor pomocniczy: dr inż. Małgorzata Spychała
(Wydział Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej)

I. Podstawa prawna sporządzenia recenzji

Podstawą sporządzenia niniejszej recenzji jest Uchwała Rady Dyscypliny Nauk o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Poznańskiej nr 149/2020-2024 z dnia 8 kwietnia 2024 r., pismo przewodnie Dziekan Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej dr hab. Hanny Włodarkiewicz-Klimek, prof. PP z 11 kwietnia 2024 r. – WIZ-08/81/2024. Przedmiotem recenzji jest rozprawa Pani mgr inż. Patrycji Królak pt. „Metoda zwiększania zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy“ przygotowana pod kierunkiem dra hab. inż. Marcina Butlewskiego, prof. PP (funkcję promotora pomocniczego pełniła dr inż. Małgorzata Spychała).

II. Kryteria oceny

Zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U z 2017 r., poz. 1789) „*rozprawa doktorska, przygotowywana pod opieką promotora albo pod opieką promotora i promotora pomocniczego, powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne rozwiązanie problemu w oparciu o opracowanie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne, lub oryginalne dokonanie artystyczne, oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej*”.

Mając na uwadze powyższe, przy ocenie rozprawy doktorskiej Pani mgr inż. Patrycji Królak, jako podstawę oceny przyjęto następujące kryteria: wybór i znaczenie podjętej tematyki; poprawność formułowania problemów badawczych, celów, hipotez; zastosowane metody badawcze; wykorzystane źródła; strukturę i treść merytoryczną rozprawy; stronę formalną dysertacji.

III. Wybór i znaczenie podjętej tematyki

Tematyka podjęta w rozprawie, obejmująca zagadnienia związane ze zwiększaniem zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy jest ważna i aktualna. Jest to uwarunkowane wieloma czynnikami. Zacząć należy od niskiego współczynnika aktywności zawodowej wśród osób z niepełnosprawnościami, który jak wskazano w rozprawie „w 2022 roku w Polsce wynosił 33,5%, a wskaźnik zatrudnienia 31,6% (BEAL, 2022). Jednocześnie wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w krajach Unii Europejskiej wynosił średnio 48,7%.” Napawa jednak optymizmem fakt, iż w przedsiębiorstwach zauważalne jest nadawanie coraz większej rangi aspektom związanym z inkluzją i równouprawnieniem, równością szans. To m. in. działania w kierunku zwiększenia zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami promują społeczną inkluzję i równouprawnienie, pomagając w eliminacji barier społecznych, dyskryminacji, przyczyniając się również do negowania istniejących stereotypów i uprzedzeń. Istotne jest także spojrzenie na podjętą problematykę z perspektywy uzyskiwania korzyści przez różne grupy. I tak, dla osób z niepełnosprawnościami niewątpliwą korzyścią jest poprawa jakości życia, samopoczucia, zdrowia psychicznego, gdyż praca na otwartym rynku daje im możliwość samorealizacji, poczucie przynależności i celowości, zdobycia nowych umiejętności oraz niezależności finansowej; dla państwa są to uzyskiwane korzyści ekonomiczne (m. in. poprzez zwiększenie bazy podatkowej oraz redukcję kosztów związanych z opieką społeczną i zasiłkami); dla przedsiębiorstw są to m. in. pozyskanie unikalnych umiejętności, perspektyw i doświadczeń, jakie mogą wnieść osoby z niepełnosprawnościami; budowanie pozytywnego wizerunku, gdyż przedsiębiorstwa zatrudniające osoby z niepełnosprawnościami często zyskują na reputacji, co może przyciągać klientów, partnerów biznesowych, inwestorów oraz potencjalnych pracowników. Taka praktyka jest postrzegana jako odpowiedzialne, etyczne podejście do prowadzenia biznesu, wpisuje się w koncepcję społecznej odpowiedzialności biznesu, której istotnym elementem jest wspieranie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Dodatkowo pracodawcy mogą również korzystać z różnych programów i dotacji wspierających zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, co zwiększa atrakcyjność takich działań z punktu widzenia ekonomicznego.

W dzisiejszym świecie, w którym inkluzja społeczna i równość szans stają się coraz ważniejsze, temat zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy zyskuje na znaczeniu. Osoby z niepełnosprawnościami stanowią istotną część społeczeństwa, a ich pełne uczestnictwo w życiu zawodowym jest kluczowe nie tylko dla ich własnego rozwoju, ale także dla korzyści ekonomicznych i społecznych całego kraju. Zwiększanie zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy to temat, który wymaga ciągłej uwagi i wsparcia ze strony rządów, pracodawców i społeczeństwa jako całości. Mimo wprowadzenia przepisów regulujących kwestie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, strategii, programów m. in. temu poświęconych (m. in. Art. 32 i 33 Konstytucji, Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U.z 1997 r. Nr 123, poz. 776), Europejska Strategia na rzecz Praw Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030), nadal widoczny jest problem dotyczący zatrudnialności osób o specyficznych potrzebach.

Reasumując, stwierdzam iż recenzowana rozprawa dotyczy ważnego, interesującego i aktualnego problemu naukowo-badawczego. Poruszana w rozprawie problematyka dobrze wpisuje się w istniejącą zarówno w teorii, jak i w praktyce zarządzania, lukę badawczą.

IV. Poprawność formułowania problemów badawczych, celów

Przeprowadzone przez Doktorantkę studia literatury przedmiotu, zidentyfikowana luka badawcza pozwoliły jej na postawienie problemu naukowego tj. klasyfikacji i rankingu zmian organizacyjnych służących zwiększeniu zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami w przedsiębiorstwach z otwartego rynku pracy, jak również na sformułowanie trzech pytań badawczych:

1. Czy zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami wymaga wdrożenia większej liczby zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwie?
2. Jakie zmiany organizacyjne w największym stopniu wspomagają zwiększenie zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami?
3. Jakie zmiany organizacyjne w największym stopniu wspomagają wykorzystanie kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnościami?

Jedno jest pytaniem rozstrzygnięcia, a dwa dopełnienia.

Doktorantka za cel główny rozprawy przyjęła opracowanie metody zwiększania zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy. Za cel naukowy pracy uznała zaś określenie zmian organizacyjnych wdrażanych przez przedsiębiorstwa, z jednej strony chcących zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami, z drugiej w większym stopniu wykorzystać kompetencje osób z niepełnosprawnościami.

Na rysunku 2. Schemat pracy, w części wprowadzającej (s. 16) Doktorantka wskazała, iż ujęła problem badawczy – w rzeczywistości określiła problem naukowy chyba,

że potraktowała ona te terminy synonimiczne. Jednak zwracam uwagę na to, że problem badawczy to pytanie lub zespół pytań, na które ma odpowiedzieć realizowane badanie. Być może ujęte przez Doktorantkę pytania badawcze mają spełniać rolę problemów badawczych – należy jednak mieć na względzie, iż nie każde pytanie jest problemem badawczym. Jeśli na pytanie po chwili namysłu można znaleźć mniej lub bardziej wyczerpującą odpowiedź, nie wymagającą studiowania literatury, przeprowadzenia badań naukowych – pytanie to nie jest problemem badawczym¹.

W kontekście treści zawartych w częściach teoretycznej, metodyczno-empirycznej w mojej opinii warto byłoby w pracy postawić zatem problem/y badawczy/e oraz hipotezę/y. W kontekście zaś celu pracy można by także sformułować cele szczegółowe o charakterze teoriopoznawczym, empirycznym, czy utylitarnym. Treść dysertacji wskazuje, że były ku temu przesłanki.

Reasumując stwierdzam, iż zarówno pytania badawcze, cel główny, zostały postawione poprawnie. Na wszystkie sformułowane w dysertacji pytania badawcze udzielono odpowiedzi, zrealizowano także założony cel pracy.

V. Zastosowane metody badawcze

Część empiryczna dysertacji stanowi dojrzałe opracowanie, zaprezentowane w sposób szczegółowy, a zarazem przejrzysty. Doktorantka z dużą uwagą odniosła się do przedstawienia wszystkich zmiennych oraz metod i narzędzi badawczych. Zaznaczać należy, że zarówno na s. 14, jak i s. 73 wskazane metody badawcze nie są nimi do końca. Doktorantka w jednej grupie ujęła metody, techniki i narzędzia badawcze – określając je wszystkie mianem metod, co jest błędne. Być może jest to nieprecyzyjne sformułowanie stylistyczne „wykorzystywanych metod badawczych”, bądź zastosowany skrót myślowy.

Proces badawczy przeprowadzony przez Doktorantkę obejmował analizę literatury naukowej oraz dokumentacji, badania empiryczne ilościowe oraz jakościowe, analizę statystyczną i opracowanie wyników badań. Fazy procesu badawczego zostały przejrzysto zaprezentowane na rys. 4 (s.72) oraz opisane w podrozdziałach 2.2.1. i 2.3.1. Na podkreślenie zasługuje triangulacja metodologiczna wykorzystana w dysertacji. Samo postępowanie badawcze zostało zrealizowane zgodnie z procedurą diagnostyczną.

Wiodące miejsce w procesie badawczym przeprowadzonym przez Autorkę rozprawy zajęło wykorzystanie autorskich formuł kwestionariuszy ankiety. Narzędzia badawcze zostały przetestowane w badaniach pilotażowych, a dopiero w dalszej kolejności wykorzystane w badaniach docelowych. Doboru próby do poszczególnych badań dokonano w sposób

¹ J. Apanowicz, *Metodologiczne elementy procesu poznania naukowego w teorii organizacji zarządzania*, Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu, Gdynia 2000, s. 68.

losowy. Dążąc do odpowiedzi na postawione pytania badawcze Doktorantka przeprowadziła badania uwzględniając różne grupy respondentów.

Analiza statystyczna przeprowadzona została w oparciu o statystyki opisowe zmiennych ilorazowych: N – liczba uwzględnionych osób, Min – najniższy wynik w grupie, $Maks$ – najwyższy wynik w grupie, M – średnia arytmetyczna, Me – mediana, SD – odchylenie standardowe. Opracowując zależności, użyto odpowiednich dla danej sytuacji testów i/lub współczynników statystycznych (Współczynnik korelacji rho Spearmana, Test U Manna-Whitneya, Test niezależności Chi kwadrat Pearsona, Współczynnik korelacji V Cramera, Test rang Wilcoxon, Test Friedmana (ANOVA rang Friedmana), Współczynnik Alfa Cronbacha). Doktorantka udowodniła wysoki poziom znajomości powyższych testów i/lub współczynników statystycznych, ale także umiejętność ich zastosowania.

Dokonany przegląd literatury dotyczącej zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami oraz wyniki badań ankietowych, wywiadów z przeprowadzonych badań na temat zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwach oraz kompetencji osób z niepełnosprawnościami były podstawą do opracowania metody zwiększania zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy, która to została poddana ocenie ekspertów.

Reasumując, uważam, iż zakres pracy oraz przyjęte przez Autorkę źródła informacji, metody, techniki i narzędzia badawcze zostały właściwie dobrane i poprawnie wykorzystane. Na potrzeby dysertacji Doktorantka przeprowadziła pogłębione postępowanie badawcze, wykazując się wnikliwością przy interpretacji uzyskanych wyników.

VI. Wykorzystane źródła

Źródła wykorzystane w pracy stanowią reprezentatywny wybór głównie polskiego dorobku z tematyki będącej przedmiotem dysertacji. W pracy Doktorantka wykorzystwała 324 pozycje. Ważne jest dobre przygotowanie teoretyczne Autorki, bazujące na pracach polskich autorytetów naukowych z podjętej w dysertacji problematyki, pewien niedosyt budzi liczba publikacji zagranicznych autorów. Podejmowane przez Doktorantkę w pracy zagadnienia mają bowiem mocne ugruntowanie również w literaturze zagranicznej. Autorka uwzględniła źródła prezentujące dobrą równowagę między tymi klasycznymi, jak i najnowszymi. Dobór tematyki, wykorzystanych w dysertacji publikacji, jest zgodny z zawartością merytoryczną rozprawy. Aktualność pozycji literaturowych nie budzi zastrzeżeń.

VII. Struktura i treść merytoryczna rozprawy

Przedłożona do recenzji rozprawa doktorska w zakresie struktury i objętości spełnia standardy przyjęte dla nauk o zarządzaniu i jakości. Treść recenzowanej pracy odpowiada jej

tytułowi. Jest ona podporządkowana realizacji celu pracy i postawionym pytaniom badawczym. Praca obejmuje 255 stron, na które składają się: streszczenie w języku polskim i angielskim, wprowadzenie oraz dodatkowo wyodrębnione jako osobne części: uzasadnienie podjęcia tematu, luka badawcza, przedmiot badań, cel pracy, problem naukowy, pytania badawcze, założenia wstępne i koncepcja metodyczna pracy, struktura pracy, słownik przyjętych pojęć w dysertacji, cztery rozdziały (do których zaliczono także część podsumowanie i przyszłe kierunki rozwoju badań), bibliografia, spisy tabel, wykresów, rysunków oraz pięć załączników. Z perspektywy klasycznego układu prac doktorskich wprowadzenie zawiera części, które jak wynika ze spisu treści zostały przez Autorkę potraktowane jako osobne elementy tj. uzasadnienie podjęcia tematu, luka badawcza, przedmiot badań, cel pracy, problem naukowy, pytania badawcze, założenia wstępne i koncepcja metodyczna pracy, struktura pracy - przy czym w opisie struktury Autorka stwierdza, że są to elementy wprowadzenia – występuje tu zatem pewna niespójność. Dodatkowo podsumowanie, w którym ujęte są z reguły główne wnioski, rekomendacje, jak również ograniczenia i przyszłe kierunki rozwoju badań stanowi zazwyczaj osobną część nie będącą rozdziałem pracy. Autorka opisując strukturę pracy wskazała, iż „Rozprawa składa się z części wprowadzającej, trzech rozdziałów oraz podsumowania”, przy czym z ujętego spisu treści struktura pracy jawi się nieco inaczej.

W części nazwijmy to wprowadzającej Doktorantka uzasadnia wybór tematu opracowania, wskazuje na zidentyfikowaną lukę badawczą, przedmiot badań, cel pracy, problem naukowy, pytania badawcze, założenia wstępne i koncepcję metodyczną pracy, przedstawia strukturę pracy. Przy identyfikacji luki badawczej zabrakło mi przeglądu prac dostępnych w bazach naukowych np. Scopus, Google Scholar. Krytyczna analiza literatury przedmiotu, przegląd prac dostępnych w bazach naukowych dotyczący problematyki poruszanej w dysertacji mocniej uwarunkowałby identyfikację luki badawczej. Część wprowadzająca jako całość jest relatywnie zwięzła, czytelna zawiera m. in. graficzne przedstawienie procesu badawczego, struktury rozprawy doktorskiej. Stanowi ona adekwatne wprowadzenie do właściwej treści rozprawy.

W rozdziale pierwszym zaprezentowano problematykę dotyczącą zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami. W sposób logiczny i transparenty wyznaczono kontekst dla dalszych rozważań podjętych w pracy. Podrozdział pierwszy rozpoczęto od ukazania różnego podejścia definicyjnego i terminologicznego do niepełnosprawności, wskazując na jego wielowymiarowość. Już w pierwszym zdaniu podrozdziału stwierdzono, iż „Zdefiniowanie niepełnosprawności jest istotne w kontekście zatrudniania osób z niepełnosprawnościami i wdrażania zmian organizacyjnych, ponieważ właściwa definicja stanowi podstawę do określenia specyficznych potrzeb i dostosowań, które są niezbędne w miejscu pracy.” Przy

czym po dokonanych przeglądzie wybranych definicji pojęcia „niepełnosprawność” nie wskazano, jakie ujęcie tego terminu jest tym podstawowym, właściwym dla dysertacji. Jedno z ujęć terminu „niepełnosprawność” znajduje się w podsumowaniu 1.1. (s. 38) - jednak nie wiadomo, czy jest ono tym podstawowym. Ciekawym elementem podrozdziału jest ujęte w tabeli 1 (s. 23) porównanie definicji niepełnosprawności. W dalszej części przybliżono problematykę zatrudnialności wskazując na różnorodność definicyjną pojęcia, podział (ujęcie wąskie i szerokie), typy, ostatecznie koncentrując się na zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami. Ważnym elementem mającym wpływ na dalsze rozważania ujęte w dysertacji jest sformułowana przez Autorkę definicja zatrudnialności w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami. Następnie przedstawiono determinanty zatrudniania osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy. Należy podkreślić, iż przekaz wzmocniono przykładami pochodzącymi z praktyk przedsiębiorstw (tabela 2, s. 30- 31). Wskazano, w kontekście omawianych determinant na bariery i korzyści zatrudniania osób z niepełnosprawnościami i to z perspektywy osób z niepełnosprawnościami, przedsiębiorców, jak i społeczeństwa jako całości. Słusznie stwierdzono, iż już samo rozpoczęcie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami stanowi innowację społeczną, wymagającą wprowadzenia wielu szczegółowych rozwiązań, dopasowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Wskazano, iż często barierą zatrudniania osób z niepełnosprawnościami jest niewystarczające wsparcie ze strony państwa i instytucji. W tym kontekście prosiłabym Doktorantkę o przytoczenie możliwych, podejmowanych rozwiązań, jakie mogłyby zostać wprowadzane z perspektywy państwa i instytucji, czy też dobrych praktyk zagranicznych, jakie można by przenieść na „rynek” polski. Po wprowadzeniu teoretycznym w problematykę zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami przedstawiono wybrane dane statystyczne obrazujące zatrudnialność osób z niepełnosprawnościami w Polsce. Większość danych ujętych jest za 2021 rok. Ciekawym byłoby pokazanie poszczególnych zagadnień na przestrzeni kilku lat (jeśli dane oczywiście na to pozwalają). Widoczne byłyby wówczas zarysowujące się tendencje, co wpłynęłoby na możliwość dokonania pogłębionych analiz i wyciągnięcia ciekawych wniosków dotyczących sytuacji zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami w Polsce. Podrozdział zamyka podsumowanie. W podrozdziale drugim przedstawiono klasyfikacje niepełnosprawności w ujęciu opisu kompetencji osób z niepełnosprawnościami. Przybliżono trzy powszechnie stosowane systemy klasyfikacji ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health), ADA (Americans with Disabilities Act) i ICD (International Classification of Diseases). Opisano cztery modele postrzegania niepełnosprawności: medyczny, społeczny, kulturowy oraz scalony. Wskazano na różne ujęcia definicyjne kompetencji oraz jej komponenty. Odniesiono kompetencje osób z niepełnosprawnościami do ich zdolności oraz do zjawiska kompensacji. Ciekawym poruszonym zagadnieniem są

nadkompetencje, szczególnie w kontekście zatrudniania i wykonywania pracy przez osoby z niepełnosprawnościami. Podrozdział zamyka podsumowanie. W podrozdziale trzecim opisano metody i narzędzia wykorzystywane do badania kompetencji osób z niepełnosprawnościami, zwracając uwagę m. in. na ich wady i zalety (tabela 4, s. 51 - 52), korzyści (tabela 6, s. 56). Stwierdzono, iż metodyka badań kompetencji osób z niepełnosprawnościami może zostać rozbudowana o metody biometryczne (np. eyetracking), testy psychologiczne, neuropsychologiczne, czy metody asystujące w zależności od indywidualnych potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnościami. Co istotne zwrócono także uwagę na konieczność uwzględnienia szczególnych warunków i czynników, aby zapewnić dokładną ocenę kompetencji osób z niepełnosprawnościami. Oznacza to dostosowanie metod i narzędzi badawczych do konkretnych potrzeb i możliwości danej osoby (uwzględnienie np. metod AAC, wsparcie podczas badania: tłumacz języka migowego, asystent osoby z niepełnosprawnościami). Podrozdział zamyka podsumowanie. W podrozdziale czwartym skupiono się na przybliżeniu problematyki zmian organizacyjnych przedsiębiorstw. Przywołano różne interpretacje pojęcia „zmiana”, w tym terminu „zmiana organizacyjna” (tabela 7, s. 59). Wskazano na rolę, jaką odgrywa lider zmian oraz na elementy, na jakie należy zwrócić uwagę przy wprowadzaniu zmian (co naturalnie wiąże się z oporami czy obawami pracowników). Ujęto także definicję zmiany organizacyjnej w kontekście zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, przy czym nie wiadomo, czy jest ona tą, przyjętą przez Autorkę za podstawową dla prowadzonych w dysertacji analiz. W dalszej części podrozdziału dokonano charakterystyki modeli zmian organizacyjnych, ze szczególnym wskazaniem na model zmian Nadlera – istotny z perspektywy podejmowanej w rozprawie tematyki. Przedstawiono również rodzaje wskaźników zmian organizacyjnych wraz z komentarzem do osób z niepełnosprawnościami (tabela 9, s. 64-65). Na koniec odniesiono się do kwestii wprowadzania zmian organizacyjnych w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami, zwracając także uwagę na zmiany organizacyjne związane z aktywnością zawodową osób z niepełnosprawnościami w czasie trwania pandemii Covid-19. Podrozdział zamyka podsumowanie.

W rozdziale drugim wskazano na: specyfikę podmiotu badań tj. osoby z niepełnosprawnościami, stanowiące grupę o zróżnicowanych potrzebach w odniesieniu do stopnia i rodzaju niepełnosprawności; obszary prowadzonych badań tj. zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwie oraz kompetencji pracowników z niepełnosprawnościami wraz z zastosowanym schematem badań; metody i narzędzia badawcze wykorzystane w procesie badawczym. Rozpisano założenia przyjęte dla badań dotyczących zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwach w odniesieniu do zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami oraz zmian organizacyjnych w odniesieniu do kompetencji

osób z niepełnosprawnościami, opisano narzędzia badawcze, przebieg badań, wykorzystane narzędzia statystyczne oraz ujęto wnioski z przeprowadzonych badań. Z badań zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwach wynika, że badane podmioty w największym stopniu przygotowują stanowiska pracy pod względem organizacyjnym, dokonują zmian zakresów obowiązków, uwzględniając niepełnosprawność pracownika oraz współpracują z organizacjami pozarządowymi, w najmniejszym zaś różnicują system płac. Wyniki badań przedstawiono na wykresie i w tabeli, co prowadzi do niepotrzebnego powielania informacji. Przedstawiono także zmiany organizacyjne wprowadzane w badanych podmiotach. Z prezentowanych w podrozdziale badań wynika m. in., iż: barierami w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami są głównie ograniczenia zdrowotne niepełnosprawnego, specyfika branży, w której działa przedsiębiorstwo, niechęć pracownika z niepełnosprawnościami do pracy, posiadane kompetencje przez pracownika z niepełnosprawnościami; istnieje ujemna korelacja między liczbą zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami, a zmianami organizacyjnymi w przedsiębiorstwach - najwięcej zmian organizacyjnych wdrażanych jest w przedsiębiorstwach przy zatrudnianiu pierwszego pracownika; przedsiębiorstwa, które nie uważają kompetencji osób z niepełnosprawnościami za barierę w zatrudnianiu, dokonują zmian organizacyjnych. W dalszej części rozdziału rozpisano założenia przyjęte w badaniu kompetencji pracowników z niepełnosprawnościami, opisano narzędzie badawcze, przebieg badań, wykorzystane narzędzia statystyczne oraz przedstawiono wnioski z przeprowadzonych badań, z których wynika m. in., iż zmiany organizacyjne, które w największym stopniu wspierają wykorzystanie kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnościami, to przygotowywanie stanowiska pracy pod względem organizacyjnym oraz elastyczne rozmieszczanie uprawnień i odpowiedzialności. Rozdział zamyka podsumowanie.

W rozdziale trzecim dokonano charakterystyki metody zwiększania zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy, opartej na cyklu Deminga. Przedstawiono schemat postępowania w zastosowaniu metody (rysunki 6-10, s. 122-126). Odniesiono się do każdego z etapów metody tj. procesu analizy potrzeb pracodawcy, procesu analizy kompetencji kandydata, procesu analizy rozwiązań technicznych, procesu rozwiązań organizacyjnych oraz procesu analizy potrzeb kandydata. Po ich opisie dokonano walidacji metody, którą prowadziło 8 ekspertów za pomocą metody Focus Group Interview. Podczas oceny implementacji metody eksperci wskazali na szanse i ograniczenia dla wyodrębnionych w metodzie komponentów. Wskazano, iż metoda zwiększania zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy powinna zostać uszczegółowiona. Rozdział zamyka podsumowanie.

W podsumowaniu, które jednocześnie stanowi rozdział czwarty rozprawy doktorskiej sprawnie i rzeczowo skonkludowano prowadzone w rozprawie rozważania, odnosząc się

do postawionych pytań badawczych, wskazując na realizację celu pracy. Postawiono uprawnione wnioski, co świadczy o dobrym warsztacie naukowym Doktorantki. Zwrócono również uwagę na możliwość podjęcia dalszych badań w zakresie podjętej w dysertacji problematyki. Z pewnością Doktorantka napotkała również na ograniczenia przeprowadzonego procesu badawczego, jednakże nie zostały one przywołane. Warto mieć je na względzie chociażby z powodu wskazanej przez Doktorantkę chęci kontynuacji prowadzenia dalszych badań.

Reasumując, finalna ocena struktury i treści merytorycznej rozprawy jest pozytywna. W mojej opinii należałoby jednoznacznie sformułować, wyodrębnić definicje mające podstawowe znaczenie dla prowadzonych w dysertacji rozważań. Warto byłoby po każdym podrozdziale stosować konsekwentnie podsumowania (tak, jak to miało miejsce w rozdziale pierwszym), jak też oddzielić część metodyczną od badawczej rozprawy.

VIII. Strona formalna dysertacji

Dokonując oceny strony formalnej dysertacji należy stwierdzić, iż została ona napisana językiem komunikatywnym, w sposób logiczny i czytelny. Autorka dysertacji sprawnie posługuje się terminologią właściwą dla dyscypliny, w której osadzona jest tematyka jej pracy doktorskiej. Zadbana ona również o graficzną stronę dysertacji. Ujęte w niej tabele, rysunki, wykresy są czytelne i starannie przygotowane. W pracy miejscami pojawiają się pewne niedociągnięcia np. błędnie podane są numery załączników w tekście m.in. s. 111: „Instrukcja do badań stanowi załącznik numer 2 do niniejszej pracy”, podczas gdy jest to załącznik 1; s. 122: schemat postępowania w zastosowaniu metody przedstawiają rysunki 6-10, a nie jak zapisano 7-11, itp. Mimo identyfikacji pewnych słabości językowo-stylistycznych (np. problematyka pojęcia (s. 24)), interpunkcyjnych moja opinia dotycząca strony formalnej dysertacji jest jednoznacznie pozytywna. Drobne potknięcia edycyjne nie wpływają na dobry odbiór tekstu.

IX. Konkluzja

Rozprawę doktorską Pani mgr inż. Patrycji Królak pt. „Metoda zwiększania zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy” napisanej pod kierunkiem dra hab. inż. Marcina Butlewskiego, prof. PP przy wsparciu promotora pomocniczego: dr inż. Małgorzaty Spychały można uznać za oryginalne opracowanie, w którym Doktorantka podjęła się rozwiązania istotnego problemu naukowego, wykazując się jednocześnie odpowiednim poziomem merytorycznym w zakresie poruszanej w nim problematyki.

Treść recenzowanej pracy odpowiada jej tytułowi. Podjęta tematyka jest ważna zarówno w aspekcie poznawczym, jak i praktycznym. Autorka wykazała się znajomością literatury przedmiotu z zakresu poruszanej w dysertacji problematyki, dobrze opanowała warsztat badawczy. Zrealizowała postawiony cel pracy, udzieliła odpowiedzi na sformułowane pytania badawcze. Z przeprowadzonych analiz wyprowadziła uzasadnione merytorycznie wnioski, wskazała na możliwe do podjęcia w przyszłości kierunki badań. Zaprezentowany poziom rozprawy doktorskiej potwierdza umiejętność Pani mgr inż. Patrycji Królak do prowadzenia pracy naukowej.

Komentarze zamieszczone w recenzji nie umniejszają wartości pracy, a jednocześnie, w większości przypadków, mają charakter dyskusyjny.

Reasumując : rozprawa w pełni spełnia wymogi rozprawy doktorskiej określone w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki w zw. z art. 179 ust. 3 ustawy z dnia 1 lipca 2018 Przepisy wprowadzające ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. 2018, poz. 1699), w tym:

- stanowi oryginalne rozwiązanie problemu badawczego,
- wykazuje ogólną wiedzę Doktorantki w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości,
- potwierdza umiejętności Doktorantki w zakresie samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Tym samym w mojej opinii może stanowić podstawę do ubiegania się przez Panią mgr inż. Patrycję Królak o nadanie stopnia naukowego doktora. W pełni uzasadnione będzie tym samym dopuszczenie przez Wysoką Radę Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Poznańskiej Pani mgr inż. Patrycji Królak do dalszych etapów przewodu doktorskiego.



dr hab. Ewa Mazur-Wierzbicka, prof. US