

Wrocław, 1.08.2024

dr hab. inż. Katarzyna Jach, prof. uczelni

Politechnika Wrocławska

Wydział Zarządzania

Wybrzeże Wyspiańskiego 27

50-370 Wrocław

## Recenzja rozprawy doktorskiej pani mgr inż. Patrycji Królak pt. „Metoda zwiększania zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy”

### Spis treści

1	Wymagania formalne.....	2
1.1	Podstawa prawna.....	2
1.2	Ocena spełnienia wymagań formalnych.....	2
2	Ocena rozprawy doktorskiej.....	2
2.1	Ocena trafności i znaczenia wybranego problemu badawczego.....	3
2.2	Ocena celu postawionego w rozprawie doktorskiej.....	3
2.3	Część teoretyczna rozprawy.....	3
2.4	Część badawcza rozprawy.....	6
2.5	Część aplikacyjna rozprawy.....	8
3	Ocena formalna rozprawy.....	9
3.1	Układ rozprawy.....	9
3.2	Ocena układu rozprawy.....	10
3.3	Bibliografia.....	10
3.4	Poprawność redakcyjna i edytorska.....	11
3.5	Dostępność cyfrowa rozprawy.....	13
4	Podsumowanie oceny rozprawy.....	13
5	Pytania do Autorki.....	13
6	Konkluzja.....	14
7	Bibliografia.....	14



## 1 Wymagania formalne

### 1.1 Podstawa prawna

Podstawą przygotowania recenzji jest pismo Rady Naukowej Dyscypliny Nauk i Zarządzaniu i Jakości Politechniki Poznańskiej z dnia 08.04.2024 powołujące mnie na recenzenta rozprawy doktorskiej mgr inż. Patrycji Królak pt. „Metoda zwiększania zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy”.

Rozprawa przygotowana została pod kierunkiem dr hab. inż. Marcina Butlewskiego, prof. PP.

### 1.2 Ocena spełnienia wymagań formalnych

Rozprawę doktorską otrzymałam w formie książkowej. Rozprawa zawiera streszczenie w języku angielskim (s. 4). Tym samym spełnione są wymogi formalne określone w art. 13 Ustawy z dnia 14 marca 2003 o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r. poz. 1789).

## 2 Ocena rozprawy doktorskiej

Zgodnie z art. 13 punkt 1 Ustawy z dnia 14 marca 2003 o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r. poz. 1789), rozprawa doktorska „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”. Posługując się tą podstawą prawną, oceniłam w recenzji kolejno trafność i znaczenie wybranego problemu badawczego, cel postawiony w rozprawie, część teoretyczną, badawczą i aplikacyjną rozprawy.

Numery stron w nawiasach odnoszą się do numerów stron przedstawionej do recenzji rozprawy. Pojęcie zatrudnialności definiuję za Autorką rozprawy jako „zestaw cech i umiejętności tworzących zdolność do otrzymania i utrzymania satysfakcjonującej pracy” (s. 18), szerzej omówione w rozprawie na s. 24 i nast.



## 2.1 Ocena trafności i znaczenia wybranego problemu badawczego

Autorka w rozprawie doktorskiej podjęła problem zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami (dalej OzN) na otwartym rynku pracy. Uzasadniła szeroko podjęcie tematu, przede wszystkim przedstawiając dane statystyczne i demograficzne świadczące o istotnie mniejszej zatrudnialności OzN w porównaniu do osób sprawnych, spowodowanej m.in. obawami zarówno po stronie potencjalnych pracodawców, jak i samych OzN.

Autorka w rozprawie wskazała na lukę badawczą: „podejmowane działania i zmiany organizacyjne pozwalające na zwiększanie zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami.” (s.12). Mimo braku precyzji w tym sformułowaniu potwierdzić należy niewielką liczbę publikacji skupiających się na tym obszarze.

Podsumowując, **dostrzeżony przez Autorkę problem jest istotny społecznie, wpisuje się w nauki o zarządzaniu i jakości, a zastosowanie zaproponowanej przez Autorkę metody może pozytywnie wpłynąć na zatrudnialność OzN.**

## 2.2 Ocena celu postawionego w rozprawie doktorskiej

Głównym celem pracy jest „opracowanie metody zwiększania zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy” (s.12). Dla realizacji tego celu Autorka przyjęła kilkietapowy proces badawczy opisany schematycznie na s. 15 rozprawy.

Autorka założyła kolejne kroki badawcze, a więc stworzenie narzędzi badawczych na bazie przeglądu literatury i identyfikację istotnych elementów modelu poprzez oddzielne zbadanie zmian organizacyjnych prowadzonych przez przedsiębiorstwa w celu ułatwienia zatrudniania OzN oraz określenie poziomu kompetencji pracowników z niepełnosprawnościami.

Podsumowując, **stwierdzam prawidłowość postawionego przez Autorkę celu.** Jednocześnie jednak widoczna jest niewielka spójność założonego celu z opisanymi przez Autorkę etapami procesu badawczego. Aby zwiększyć tę spójność, należałoby uszczegółowić cele poszczególnych etapów procesu badawczego i wskazać na ich związek z celem głównym rozprawy.

## 2.3 Część teoretyczna rozprawy

Część teoretyczna zawarta w pierwszym rozdziale rozprawy. Pełną strukturę rozprawy przedstawia rys. 2 (s. 16).

### 2.3.1 Problematyka zatrudnialności

Autorka bardzo szeroko nakreśliła problem wychodząc od definicji niepełnosprawności i zatrudnialności. Ciekawą częścią rozprawy jest rozdział 1.1.3, w którym przeanalizowano

bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami oraz przykłady rozwiązań organizacyjnych minimalizujących te bariery.

### 2.3.2 Klasyfikacja niepełnosprawności w ujęciu opisu kompetencji

Autorka przedstawia rozmaite klasyfikacje niepełnosprawności oraz zdefiniowała pojęcie kompetencji odnosząc je do osób z niepełnosprawnościami. Wprowadziła też pojęcie kompensacji oraz nadkompetencji.

**Nie zgadzam się z oceną Autorki, że model ICF „nie uwzględnia kompetencji osób z niepełnosprawnościami, które mogą mieć wpływ na ich aktywność zawodową” (s. 40).** Zgodnie z założeniami modelu, do oceny funkcjonowania i niepełnosprawności danej osoby wykorzystuje się ocenę funkcji i struktur ciała oraz – co jest istotną zmianą w stosunku do medycznego modelu niepełnosprawności – aktywność i uczestniczenie, w tym ograniczenia aktywności (trudności, jakie dana osoba może mieć w podejmowaniu działań) oraz ograniczenia uczestniczenia (problemy utrudniające danej osobie angażowanie się w sytuacje życiowe). Te dwa ostatnie czynniki mogą uwzględnić doświadczenia i kompetencje, np. w zakresie użytkowania technologii asystujących. Natomiast model ICF w podstawowym zakresie nie bierze pod uwagę istotnych z punktu widzenia rozprawy funkcji psychicznych, i faktycznie jest to jego ograniczenie. W pewnym stopniu rozwiązaniem może być uwzględnienie w ocenie czynników kontekstowych – środowiskowych i osobowych.

Autorka w niektórych miejscach rozprawy stosuje wymiennie pojęcia kompetencji i zdolności, które jednak nie są wymienne, także zgodnie z definicjami przytoczonymi w rozprawie.

**Istotnym mankamentem jest nieuwzględnienie przez Autorkę istniejących na świecie modeli oceny stanowisk pracy pod kątem niezbędnych kompetencji.** Przykładem może Model O\*NET (Occupational Information Network – sieć informacyjna zawodów) został zrealizowany dla Amerykańskiego Departamentu Pracy w formie bazy dostępnej on-line (<http://www.onetonline.org>). Kompletny model obejmuje sześć głównych elementów. Z punktu widzenia rozprawy istotnym elementem jest charakterystyka pracownika, w tym jego możliwości (atrybuty jednostki, które wpływają na wykonywanie pracy, takie jak możliwości poznawcze, możliwości psychomotoryczne, możliwości fizyczne oraz możliwości sensoryczne) oraz wartości w pracy (aspekty pracy istotne dla osiągnięcia satysfakcji z pracy dla danej osoby, np. relacje z ludźmi czy niezależność i styl pracy (cechy osobowościowe, które wpływają na efektywne wykonywanie pracy, jak orientacja na cel czy orientacja na inne osoby) (O\*NET, 2024; Jach, 2019). Charakterystyka ta w dużej mierze pokrywa się ze sformułowaną przez Autorkę definicją kompetencji pracownika. Model umożliwia między innymi ocenę stopnia dopasowania typu pracy do poziomu możliwości kandydata. Aktualnie (lipiec 2024 r.) baza zawiera opisy i szczegółowe wymagania dla 1016 zawodów (O\*NET, 2024).

Drugą przydatną pozycją literaturową mogą być karty ok. 200 zawodów dostosowanych do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnościami przygotowane w ramach projektu „Projektowanie Obiektów, Pomieszczeń Oraz Przystosowanie Stanowisk Pracy Dla Osób Niepełnosprawnych o Specyficznym Potrzebach – Ramowe Wytyczne” pod red.

W.M. Zawieski. Każda karta zawiera m.in. wymagania w zakresie pożądanых cech psychicznych, fizycznych oraz możliwości sensorycznych, czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie i bezwzględne przeciwwskazania, ocenę możliwości zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością z podziałem na dysfunkcje różnego typu oraz sposób przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością. Publikacja ta została wspomniana na s. 48 rozprawy, jednak można było zastosować ją w szerszym stopniu w pracy, szczególnie wykorzystując opisy pożądanых cech.

### 2.3.3 Metody i narzędzia do badania kompetencji

Autorka przedstawia wady i zalety różnych narzędzi do badania kompetencji, a następnie dwie metody oceny, tj. ocenę 360 i 180 stopni, które jednak – jak zauważa sama Autorka – nie służą jedynie do badania kompetencji, ale do całościowej oceny pracownika.

Skoro Autorka przedstawia korzyści metody 180 stopni (Tabela 6 s. 56), powinna analogicznie omówić drugą metodę tj. 360 stopni.

### 2.3.4 Zmiany organizacyjne

W tym rozdziale Autorka zdefiniowała pojęcie zmiany, przedstawiła wybrany model wprowadzania zmian (model Nadlera) oraz podała przykłady zmian wdrażanych w organizacjach. Przedstawiła także interesujące przykłady wskaźników, które uznała za wskaźniki zmian organizacyjnych, z czym nie do końca można się zgodzić. Niektóre np. wskaźnik rotacji, są standardowymi miarami wykorzystywanymi w zarządzaniu zasobami ludzkimi. W tabeli 9 (s. 64) zabrakło dokładnej metody kwantyfikacji omawianych wskaźników, co umożliwiłoby ich zastosowanie praktyczne w przedsiębiorstwach dążących do wyższego wskaźnika zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Wskazane problemy (np. komunikacja z współpracownikami, rotacja) nie są opisane, i w związku z tym nie jest jasna interpretacja Autorki.

W kolejnej części tego rozdziału Autorka wskazuje na obszary, w których wprowadzenie zmian organizacyjnych może korzystnie wpłynąć na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami oraz podaje przykłady zmian w przedsiębiorstwach zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami podczas pandemii COVID-19. Jednak omówione przykłady nie są specyficzne – dotyczą także pracowników bez niepełnosprawności.

### 2.3.5 Ocena części teoretycznej - podsumowanie

W części teoretycznej rozprawy Autorka **zaprezentowała podstawy teoretyczne, które pozwoliły na przeprowadzenie badań zaprezentowanych przez Autorkę w kolejnych rozdziałach rozprawy.** Autorka wykorzystowała wiele publikacji, głównie polskojęzycznych. Walorem pracy jest przedstawianie wybranych zagadnień w formie tabelarycznej, wskazującej wyraźnie na podobieństwa i różnice omawianych pojęć. Dotyczy to np.

porównania definicji niepełnosprawności (tabela 1 s. 23) lub zmian (tabela 7 s. 59), zalet i wad różnych metod oceny kompetencji (Tabela 4).

Autorka podsumowuje każdy podrozdział, a także kolejne rozdziały rozprawy, co bardzo ułatwia jej odbiór. Jednakże sama struktura pracy jest niezbyt spójna, o czym świadczą także podsumowania poszczególnych podrozdziałów, które często mocno odbiegają od ich tytułów.

## 2.4 Część badawcza rozprawy

Część badawczą rozprawy zawiera rozdział 2. Autorka opisuje w nim przebieg badań opisanych wcześniej na Rysunku 1 (s. 15). Badania obejmowały dwa etapy (patrz Tabela 10 s. 73): badanie zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwach oraz weryfikację modelu oceny kompetencji pracowników z niepełnosprawnościami.

### 2.4.1 Badanie zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwach

Badania zostały podzielone na dwie części. Obie zostały przeprowadzone w oparciu o opracowany przez Autorkę kwestionariusz.

Kwestionariusz badawczy został stworzony na podstawie przeglądu literaturowego, w oparciu o licznosc pozycji opisujących zmiany w przedsiębiorstwach w bazie Scopus. **O ile podejście do stworzenia kwestionariusza na podstawie przeglądu bazy Scopus oceniam jako prawidłowe, to widzę problemy związane z realizacją.** Przykładowo, użyte do wyszukiwania słowa kluczowe mogły nie być właściwe. Na przykład „podział pracy” przetłumaczono jako „apportionment at work”, a najczęściej stosowanym terminem jest „division of labor”. Podobne zastrzeżenia mam np. do tłumaczenia słowa "etatyżacja", które w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi można przetłumaczyć na angielski jako „staffing” lub "employment planning", a nie zastosowany przez Autorkę termin „jobs at work” oraz „system płac” przetłumaczony jako „placement system” a nie „wage system” czy „payroll system”. Dobrą praktyką jest także korzystanie z zestawienia słów bliskoznacznych opisujących ten sam problem oraz zamieszczanie np. w załączniku do pracy bazy dokumentów znalezionych przez wyszukiwanie. W rezultacie **mam poważne zastrzeżenia do tej części procesu badawczego, którego wyniki stanowiły punkt wyjścia do dalszych analiz.**

**Pozostałe etapy procesu badawczego nie budzą moich zastrzeżeń. Szacunek budzi uzyskana próba badawcza. Autorka prawidłowo opisała zastosowane testy statystyczne.** Natomiast czytelność systemu prezentacji wyników budzi moje wątpliwości. Autorka uwzględniła zarówno licznosc poszczególnych odpowiedzi, jak i ich wagę, ale prezentacja tych informacji postępująca się sumą odpowiedzi pozytywnych (s. 85 i nast.) jest bardzo nieczytelna. Wydaje się, że należało znormalizować przedstawiane wyniki lub też przedstawić je z pominięciem danych liczbowych.

Mimo, że Autorka deklaruje wykorzystanie w badaniach języka prostego (s. 71), to np. stwierdzenie „elastycznie rozmieszcza uprawnienia oraz odpowiedzialności” wydaje się trudne do zrozumienia dla uczestników badania, co mogło też wpłynąć na odpowiedzi.

Poprawna jest również weryfikacja wyników za pomocą testu alfa Cronbacha oraz analiza statystyczna wyników. Wydaje się jednak, że analiza korelacji między liczbą zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami a ogólnym wskaźnikiem zmian organizacyjnych powinna być przeprowadzona w oparciu o analizę trendu logarytmicznego, a nie przyjętego przez Autorkę trendu liniowego (s. 103).

**Wyniki badań pozwoliły Autorce na sformułowanie katalogu zmian organizacyjnych pożądanych z punktu widzenia zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami, a także na ocenę stopnia wykorzystania kompetencji pracowników w badanych przedsiębiorstwach. Należy jednak pamiętać, że uzyskane wnioski opierały się na wywiadach z pracownikami przedsiębiorstw osiągających minimum 6% wskaźnik zatrudnienia OzN, co nie jest w pełni reprezentatywne.** Na ok. 2,2 mln przedsiębiorstw w Polsce, w tym ok. 80 000 zatrudniających powyżej 25 osób (dane GUS), zwolnionych od wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) ze względu na osiągnięcie tego wskaźnika jest aktualnie 26 461 przedsiębiorstw<sup>1</sup>, co stanowi mniejszość. Należałoby się zastanowić nad czynnikami sprzyjającymi zatrudnianiu OzN także w pozostałych przedsiębiorstwach.

#### 2.4.2 Weryfikacja modelu oceny kompetencji pracowników z niepełnosprawnościami

Drugi etap badań obejmował kilka działań. Początkowo na podstawie wywiadów przeprowadzonych w 35 przedsiębiorstwach Autorka wyłoniła 59 osób z niepełnosprawnościami, dla których wykonała indywidualne profile kompetencyjne, posługując się zakresem obowiązków każdej z osób. Następnie ocenione zostały wymagania dla danego stanowiska, kompetencje osoby przez jej samoocenę oraz jej kompetencje w opinii pracodawcy. Była to więc próba zastosowania częściowej oceny 180 stopni.

Zwraca uwagę specyficzna próba badawcza, w której ponad połowę stanowią osoby z niepełnosprawnością neurologiczną (patrz Tabela 28 s. 110). Nie odzwierciedla to struktury zatrudnionych osób z niepełnosprawnością, w której ta grupa stanowi 10,9% (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2018). Inne dane – jak rozumiem, dotyczące tej samej grupy osób – zawiera Wykres 30 (s.113), jednak dane na nim są nieczytelne. Wymagany byłby komentarz od Autorki w tej sprawie.

Zgodnie z wynikami badań, **Autorka stwierdziła brak istotnych różnic w ocenach kompetencji przez pracodawców oraz same osoby zainteresowane a także w tych ocenach oraz wymaganiach pracodawców.**

---

<sup>1</sup> Dane PFRON aktualne na lipiec 2024, <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/dane-statystyczne-i-inf/dane-dotyczace-wplat-na/pracodawcy-niezobowiazani-do-dokonywania-obowiazkowych-wplat-na-pfron-osiagajacy-ustawowy-wskaznik-zatrudnienia-osob-niepełnosprawnych-inf-1/>

### 2.4.3 Ocena części badawczej rozprawy

**W części badawczej Autorka udowodniła, że potrafi zaplanować, przeprowadzić, opisać i zweryfikować projekt badawczy.** Mimo zauważonych niedoskonałości, szczególnie na etapie tworzenia kwestionariusza oraz opisu uzyskanych wyników stwierdzam, że **badania zostały przeprowadzone zgodnie z zasadami prowadzenia badań naukowych.**

### 2.5 Część aplikacyjna rozprawy

Część aplikacyjna rozprawy polegała na sformułowaniu przez Autorkę algorytmu stosowana metody zwiększania zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy.

#### 2.5.1 Zaproponowana metoda postępowania

Algorytm został opisany na Rysunkach 6-10 (s. 122-126). W porównaniu z opisem w pierwszej części rozprawy, algorytm nie wyjaśnia, czym jest Lista kontrolna do weryfikacji zatrudnienia w przedsiębiorstwie OzN, która występuje na samym początku procesu. Analiza potrzeb pracodawcy nie wyjaśnia, jak powstał ranking zmian organizacyjnych zaproponowanych przez Autorkę (Tabela 34, s. 127) i skąd wynika kolejność prezentowanych zmian – jak rozumiem, jest to efekt badań zaproponowanych w rozdziale 2 (patrz tabela 14 ze strony 85). Moje wątpliwości budzi też konieczność identyfikacji największych korzyści zatrudnienia OzN (s. 128). Na jakiej podstawie pracodawca ma określić te korzyści? Dlaczego ma dokonywać tej oceny przed analizą wymagań stanowiskowych i profilu kompetencji OzN?

Analogicznie, nie opisano w tekście źródła danych do Tabeli 36 (s. 135) – są to wyniki badań z Tabeli 19 (s. 99).

Przystawiona analiza rozwiązań technicznych (s. 136) obejmuje w zasadzie wyłącznie analizę dostępności architektonicznej, głównie pod kątem osób z ograniczeniami mobilności. Tymczasem wymogi dostępności architektonicznej powinny uwzględniać także oznakowanie przestrzeni czytelne dla osób niedowidzących (kontrasty kolorystyczne) i niewidomych (ścieżki dotykowe, oznaczenia wypukłe). Pełniejszą analizę zawiera tabela 37, choć pomija na przykład całościowe zaburzenia rozwojowe i często związaną z tą niepełnosprawnością nadwrażliwość sensoryczną. W przypadku obu analiz, tj. rozwiązań technicznych oraz organizacyjnych brakuje podkreślenia, że wymagania te powinny być indywidualnie dopasowane do pracownika. Przykładowo, osoby z niepełnosprawnością ruchu poruszające się na wózku często dysponują większą niż przeciętna siłą kończyn górnych i precyzją ruchów, a ograniczanie czynności wymagających precyzji ruchu nie jest w ich przypadku wymagane. Jak rozumiem, podobnego zdania byli uczestnicy grupy fokusowej (FGI) służącej do walidacji metody (Tabela 39 s. 145).



### 2.5.2 Ocena części aplikacyjnej rozprawy

**Sformułowana przez Autorkę metoda zwiększania zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami została oparta o przeprowadzone przez Autorkę badania. Natomiast jej praktyczne zastosowanie wymaga dalszych prac, zarówno w obszarze weryfikacji metody, jak i w obszarze jej uproszczenia.** Na obecnym etapie oceniam, że czasochłonność metody może przewyższać potencjalne korzyści z jej stosowania, szczególnie w przedsiębiorstwach zatrudniających niewiele osób z niepełnosprawnościami.

Kolejne kroki w metodzie zostały szczegółowo opisane, ale jej stosowanie wydaje się możliwe raczej dla specjalistów. Oceniam, że może być ona pomocna np. dla osób wykonujących pracę terapeuty zawodowego, który to zawód w Polsce dopiero się pojawia.

## 3 Ocena formalna rozprawy

Formalną ocenę rozprawy przeprowadziłam uwzględniając jej układ, bibliografię, redakcję i stronę edytorską rozprawy. Dodatkowo, uwzględniając tematykę rozprawy, przeanalizowałam dostępność cyfrową rozprawy.

### 3.1 Układ rozprawy

Recenzowana rozprawa doktorska zawiera 255 stron i obejmuje streszczenie w języku polskim i angielskim, wprowadzenie, trzy rozdziały merytoryczne, podsumowanie, bibliografię oraz spisy tabel, wykresów i rysunków. Poza tekstem głównym rozprawy zamieszczono pięć załączników.

Wprowadzenie zawiera uzasadnienie podjęcia tematu pracy, identyfikuje lukę badawczą, przedmiot, cel, problem naukowy i pytania badawcze. Przedstawia również założenia i koncepcję badań oraz strukturę rozprawy i słowniczek pojęć.

Rozdział pierwszy zawiera część teoretyczną rozprawy.

Rozdział drugi opisuje badania przeprowadzone przez Autorkę.

Rozdział trzeci przedstawia metodę zwiększania zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami sformułowaną w oparciu o wyniki badań. W rozdziale opisana jest także walidacja metody.

Podsumowanie rozprawy zawiera kluczowe wnioski, odpowiedzi na postawione w rozprawie pytania badawcze, oraz opisuje kolejne kroki w zaproponowanej metodzie. Przedstawia także potencjalne kierunki rozwoju metody. W podsumowaniu rozprawy brakuje krytycznego odniesienia się Autorki do zaproponowanego procesu badawczego i otrzymanych wyników.

### 3.2 Ocena układu rozprawy

Układ rozprawy na pierwszy rzut oka jest logiczny – pierwszy rozdział zawiera wprowadzenie do tematyki badawczej, która empirycznie zweryfikowana jest różnymi metodami w kolejnym rozdziale, a ostatecznie służy sformułowaniu metody w rozdziale trzecim. Autorka podsumowuje każdy podrozdział a także kolejne rozdziały rozprawy, co jest walorem pracy. Jednak nie zawsze różnicuje podsumowanie podrozdziału i rozdziału. Na przykład, podsumowanie rozdziału 2 (s. 118), stanowi de facto podsumowanie podrozdziału. Trudność stanowi rozdzielenie tematyczne poszczególnych rozdziałów. Wydaje się na przykład, że czytelniej byłoby poświęcić rozdział 1.1. zagadnieniom związanym z niepełnosprawnością, w tym modelom klasyfikacji niepełnosprawności, a w kolejnym rozdziale przejść do problemu kompetencji. Umożliwiłoby to Autorce pokazanie, jak zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami ujmuje różne modele.

### 3.3 Bibliografia

Rozprawa zawiera oddzielną bibliografię złożoną z 323 pozycji. Bibliografia jest bardzo bogata. Są to pozycje w większości polskojęzyczne, choć nie brakuje również pozycji anglojęzycznych. Cytowane pozycje mają w większości charakter naukowy. Niektóre jednak są dość wiekowe, czego nie uzasadnia ich tematyka. Odwołania bibliograficzne w tekście są prawidłowe. Pozycja Michalska-Olek, Zaremba (2017) nie ma numeru. Pozycje są prawidłowo opisane bibliograficznie, choć zdarzają się drobne błędy, np.:

- opis w Tabeli 38 nie jest pełny (brak daty skorzystania ze strony)
- pozycja 39 – brak roku wydania
- pozycja 74 – brak pełnych numerów stron
- pozycja 86 niezgodnie z opisem jest pracą magisterską autorstwa P. Górczowskiej (<https://ruj.uj.edu.pl/entities/publication/e6f07a55-0c57-4202-b9ab-72c9d438b540>)
- pozycja 102 ma niepełny opis – brakuje danych: Zeszyty Naukowe / Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, 2011, nr 863, s. 33-51
- pozycja 132 nie ma numeru czasopisma
- pozycja 127 cytowana w tekście jako (CIOP, 2019) nie ma wskazanego autorstwa Centralnego Instytutu Ochrony Pracy (CIOP) oraz poprawnej daty. Prawidłowy opis tej pozycji to: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy [CIOP], Projektowanie Obiektów, Pomieszczeń oraz Przystosowanie Stanowisk Pracy dla Osób Niepełnosprawnych o Specyficznych Potrzebach – Ramowe Wytyczne, W.M Zawieska (red.), 2014, link

Prócz tego w opisach bibliograficznych są liczne niekonsekwencje dotyczące np. podawania numerów stron, robienia spacji itp. Większości błędów Autorka mogłaby uniknąć, gdyby skorzystała z narzędzia indeksującego, np. Mendeley, co mogę polecić Autorce w przyszłości.

### 3.4 Poprawność redakcyjna i edytorska

Praca została przygotowana poprawnie pod względem edytorskim i formalnym. Zawiera prawidłowe przypisy, podpisy tabel i rysunków, odniesienia do pozycji bibliograficznych, odwołania do tabel i rysunków oraz spisy. Świadczy to o opanowaniu warsztatu pisania publikacji naukowych przez Autorkę.

Pomocą w lekturze rozprawy jest słownik stosowanych w rozprawie pojęć i skrótów, umieszczony na początku pracy. Słownik taki, znajdujący się na s. 17-18, zawiera jednak jedynie kilka definicji i skrótów. Niektóre np. metoda badawcza, metodologia badawcza, narzędzie badawcze, technika badawcza, zmiana organizacyjna nie wydają się uzasadnione w tym miejscu. Brakuje za to pojęć istotnych z punktu widzenia rozpraw, np. ADA, ICF, WTZ, FGI. Niektóre używanych przez Autorkę skrótów (np. ICF, WTZ – s. 86, FGI) nie zostały rozwinięte w żadnym miejscu rozprawy. Na s. 86 jest wprowadzone pojęcie Warsztatu Terapii Zajęciowej, ale nie jest wskazane, że jest to właśnie WTZ. Podobnie, Focus Group Interview (FGI) również występuje na s. 143 bez wskazania, że w dalszej części rozprawy wykorzystany będzie akronim.

W pracy występuje kilka błędów dotyczących nazewnictwa. Najbardziej poważny to użycie terminu „głuchoniemi” (s. 140 - „współpracownicy powinni być przeszkoleni w zakresie komunikacji z osobami głuchoniemymi”). Termin ten odbierany jest jako bardzo pejoratywny przez osoby G/głuche i nie powinien być używany. Podobnie, Autorka wielokrotnie używa terminu „osoby niepełnosprawne”, zamiast proponowanego także przez siebie w rozprawie bardziej neutralnego określenia „osoby z niepełnosprawnością” lub „osoby z niepełnosprawnościami”

W pracy zdarzają się potknięcia stylistyczne, np.

- „Kompetencje tak jak niepełnosprawność również można sklasyfikować” (s. 43)
- „Arkusze zostały uszczegółowione na podstawie analizy trafności i rzetelności Alfa-Crombacha.” (s. 77)
- „Tworzenie miejsca pracy dedykowane konkretnej osobie z niepełnosprawnościami” (s. 86)
- Pojawienie się w tekście równoważnika zdania, np. s. 136 „Należy zidentyfikować ewentualne przeszkody, takie jak schody, brak rampy czy wąskie przejścia, i dostosować je do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. **Badanie miejsc parkingowych dla osób z niepełnosprawnościami.** Warto zapewnić odpowiednią liczbę miejsc parkingowych blisko wejścia, z wygodnym dojściem do budynku.”

Rysunki zaprezentowane w rozprawie są z reguły poprawne. Jednakże mam uwagi do kilku:

- Wykres 7 na s. 74 ma nieczytelną skalę. Na osi poziomej opisano wielkość przedsiębiorstw na nieopisaną skalę 1-4, brak też informacji o tym, czym są wąsy na wykresie. Dane z wykresu są sprzeczne z tymi przedstawionymi przez Autorkę w tekście. Skoro w badaniu wzięły udział wyłącznie przedsiębiorstwa osiągające minimum 6% wskaźnik zatrudnienia OzN, skąd na wykresie informacja o maksymalnym procencie zatrudnienia OzN wynoszącym 0,5% w przypadku przedsiębiorstw grupy 1?

- Wykres 8 na s. 75 jest nieczytelny – oś X opisana jest w układzie pionowym, z niepełnymi opisami niektórych pozycji. Właściwą formą byłaby prezentacja tego wykresu w układzie odwróconym – opis obszaru na osi OY. Dodatkowo nazwy osi są zamienione miejscami.
- Wykres 11 s. 89 i kolejne wykresy kołowe przygotowane według tego samego schematu kolorystycznego są nieczytelne ze względu na bardzo małą różnicę w zastosowanych kolorach, niemożliwą do uchwycenia ani w wersji elektronicznej, ani na wydruku pracy. Dodatkowo wykres 30 (s. 113) ma legendę opisaną czcionką w rozmiarze 5-6 punktów
- Wykres 15 i inne – prezentacja etykiet danych na osi X powoduje nieczytelność wykresu
- Wykres 27 s. 103 – nieprawidłowy opis osi X – przedstawia liczbę osób zatrudnionych (zgodnie z tytułem wykresu), a nie ilość

W całej rozprawie nie zadbano o usunięcie tzw. sierot, czyli pojedynczych liter znajdujących się w ostatnim miejscu w wersie. Jest to jednak jedynie drobny błąd edytorski.

W pracy wkradły się literówki i drobne błędy edytorskie, np.:

- S. 41 klasyfikacja IFC zamiast ICF
- S. 40 nieprawidłowa interpunkcja lub styl „Klasyfikacji użyto, aby zweryfikować, posiadane przez daną osobę kompetencje”
- S. 82 podpis pod Wykresem 9 „godności” zamiast „zgodności”
- S. 89 brak przecinka w podpisie Wykresu 11
- S. 95 „modyfikuję” zamiast „modyfikuje”
- S. 126 Rysunek 10. Schemat ma w końcowym etapie etykietę KONIEC/B zamiast KONIEC
- S. 135 brak przecinka w zdaniu „Oceny kompetencji należy dokonać zarówno gdy korzysta się z profilu z katalogu (załącznik do pracy), jak i gdy formułuje się profil kompetencyjny na stanowisku pracy.”
- S. 140 „chorzenia” zamiast „schorzenia”
- S. 142 „zyskanie” zamiast „uzyskanie”.

W niektórych miejscach rozprawy, Autorka miała problem z tytułami, które w pełni odzwierciedliłyby treść, np.:

- Rozdział 1.1.3
- Legenda wykresu 11 s. 89 – z opisu wynika, że barierą w zatrudnieniu są kompetencje

Inne uwagi edytorskie:

- W przypadku prac wieloautorskich, Autorka przyjęła konwencję zamieszczenia w cytowaniu nazwisk wszystkich autorów pracy, do której się odwołuje. Jest to oczywiście jak najbardziej poprawne, ale potrafi utrudnić zrozumienie czytanego tekstu, przerwane go kilkoma linijkami nazwisk (np. s. 43 lub 66). W dodatku Autorka nie wymienia wszystkich autorów, lecz kilku (np. pozycja 223 cytowana na s. 43 obejmuje sześć nazwisk, a autorów jest kilkunastu). Dla zmniejszenia tego problemu można zastosować częściej wykorzystywaną konwencję, kiedy w odwołaniu podaje się wszystkich autorów jedynie dla prac jedno- lub dwuautorskich, a w pozostałych przypadkach stosuje się zapis: nazwisko pierwszego autora i in.

- W przypadku posługiwania się słowem „procent” nie należy używać symbolu „%”, jak np. w zdaniu „Dodatkowo na wykresie 9 zilustrowano opracowaną hierarchię w oparciu o % obserwacji, czyli % podmiotów, które zadeklarowały, że raczej wprowadziły, wprowadziły lub zdecydowanie wprowadziły daną zmianę” (s. 80)
- Stosowanie pojęcia „firma” (s. 110, s. 136) zamiast poprawne „przedsiębiorstwo” lub „organizacja”

### 3.5 Dostępność cyfrowa rozprawy

Ze względu na tematykę pracy, szczególną uwagę należy poświęcić również jej dostępności cyfrowej. Niestety, Autorka pominęła zasady dostępności cyfrowej w wersji elektronicznej pracy. Przykładowo, ilustracje pozbawione są opisów alternatywnych, przez co są nieczytelne dla osób korzystających z czytników ekranu, w tym osób niewidomych i niedowidzących. Wersja drukowana spełnia większość wymogów dostępności, takich jak zróżnicowanie stylów czy odpowiedni rozmiar czcionki, ale część rysunków (np. wykres 7 s. 74, wykres 9 i następane – s. 82 z opisem w kolorze szarym, nie zapewniającym wymaganego kontrastu z tłem, wykres 11 i następane – s. 89 ze schematem kolorystycznym w poszczególnych częściach wykresu kołowego praktycznie identycznym na wydruku) pozostaje słabo czytelna.

## 4 Podsumowanie oceny rozprawy

Oceniam rozprawę przygotowaną przez panią mgr inż. Patrycję Królak pozytywnie. Rozprawa dotyczy **istotnego i ważnego społecznie zagadnienia**. W części teoretycznej rozprawy Autorka **przedstawiła podstawy teoretyczne**, które pozwoliły na przeprowadzenie badań zaprezentowanych przez Autorkę w kolejnych rozdziałach rozprawy. Mimo moich zastrzeżeń do metodyki badawczej przyjętej przez Autorkę, stwierdzam, że **wykała się umiejętnością samodzielnego prowadzenia badań, w wyniku których zaproponowała metodę**, która ma walory nowości.

## 5 Pytania do Autorki

Poniżej sformułowałam pytania, które nasunęły mi się po zapoznaniu się z rozprawą:

- W rozprawie zabrakło krytycznej analizy przyjętej metodyki badań. Jakie były ograniczenia prowadzonych badań, i czy w związku z tym zaproponowana przez Autorkę metoda zwiększania zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami nie wymaga dalszej weryfikacji?
- Jak Autorka uzasadnia dobór próby w drugim etapie badań (analiza profili kompetencyjnych)? Z czego wynika rozbieżność danych w tabeli 28 i na wykresie 30?
- Metoda charakteryzuje się wysoką czasochłonnością. Wysoko oceniam także trudność jej stosowania w praktyce. Czy można zautomatyzować wybrane etapy stosowania metody? Czy korzyści ze stosowania metody dla interesariuszy (potencjalnych pracowników i pracodawców) przewyższają koszty?

## 6 Konkluzja

Po zapoznaniu się z treścią rozprawy pani mgr inż. Patrycji Królak pt. „Metoda zwiększania zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy” stwierdzam, że **spełnia ona wymagania zawarte w stosownych aktach prawnych**, a w szczególności w Ustawie z dnia 14 marca 2003 o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki. Autorka wykazała się umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej a także zaproponowała oryginalne rozwiązanie sformułowanego przez siebie problemu badawczego.

Konkludując, **wniosuję do Rady Naukowej Dyscypliny Nauk i Zarządzaniu i Jakości Politechniki Poznańskiej o dopuszczenie pani mgr inż. Patrycji Królak do dalszych etapów postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora.**

## 7 Bibliografia

- [1] Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy [CIOP], Projektowanie Obiektów, Pomieszczeń oraz Przystosowanie Stanowisk Pracy dla Osób Niepełnosprawnych o Specyficznych Potrzebach – Ramowe Wytyczne, W.M Zawieska (red.), 2014, [https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P31400269281444034650304&html\\_tresc\\_root\\_id=300003565&html\\_tresc\\_id=300003585&html\\_klucz=300003565&html\\_klucz\\_spis=](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P31400269281444034650304&html_tresc_root_id=300003565&html_tresc_id=300003585&html_klucz=300003565&html_klucz_spis=)
- [2] Jach, K., 2019, Metodyka wspomaganie aktywności zawodowej osób z ograniczeniami funkcjonalnymi, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław.
- [3] Occupational Information Network [O\*NET] Resource Center, O\*NET Database, <https://www.onetcenter.org/>, 2024.
- [4] Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych Wydział Analiz i Współpracy Międzynarodowej, 2018, Raport „Osoby niepełnosprawne na rynku pracy”, <https://niepelnosprawni.gov.pl/container/niepelnosprawnosc-w-liczbach/rynek-pracy/Osoby%20niepelnosprawne%20na%20rynku%20pracy.pdf> (25.07.2024)
- [5] Ustawa z dnia 14 marca 2003 o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, tekst jednolity Dz. U. z 2017 r. poz. 1789.

