



Toruń, 14.02.2025 r.

dr hab. Dorota Grego-Planer, prof. UMK
Katedra Zarządzania Przedsiębiorstwem
Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania
Uniwersytet Mikołaja Kopernika

Recenzja rozprawy doktorskiej

Pani mgr Magdaleny Tkacz pt. „Zarządzanie pracownikami z niepełnosprawnością a ergonomiczne warunki zatrudnienia” napisanej pod kierunkiem naukowym promotora dra hab. inż. Roberta Kucęby, prof. PCz oraz promotora pomocniczego dra inż. Marcina Zawady, na Wydziale Zarządzania Politechniki Częstochowskiej

1. Uwagi wstępne

Podstawą opracowania recenzji była decyzja Rady Dyscypliny Naukowej *Nauki o Zarządzaniu i Jakości* Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, zgodnie z którą zostałam powołana na recenzenta w/w rozprawy doktorskiej. Przy ocenie rozprawy Pani mgr Magdaleny Tkacz wzięto pod uwagę następujące kryteria: znaczenie podejmowanego w pracy problemu, poprawność formułowania celów i hipotez badawczych, właściwość zastosowanej metodyki badawczej, odpowiednią strukturę rozprawy, jej wartość merytoryczną oraz zgodność z formalnymi wymogami dotyczącymi prac doktorskich. Recenzje kończą konkluzje.

2. Ocena doboru problematyki badawczej, tematu rozprawy, celu i hipotez badawczych

Pole rozważań Pani mgr Magdaleny Tkacz wyznaczają zagadnienia dotyczące zasobów ludzkich, a dokładnie zarządzania pracownikami z niepełnosprawnością, z uwzględnieniem problemów zogniskowanych wokół ergonomicznych warunków ich zatrudnienia. Przedłożona do recenzji rozprawa bez wątpienia jest pracą z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości.

Świadczy o tym nie tylko przedmiot badań i silne osadzenie w teorii zarządzania zasobami ludzkimi, ale także wykorzystana metodyka badawcza.

Należy podkreślić, iż włączenie osób z niepełnosprawnością na rynek pracy jest jednym z istotnych wyzwań współczesnych społeczeństw. Badanie tego zagadnienia wspiera dążenia do budowy bardziej inkluzywnego i sprawiedliwego rynku pracy. Z punktu widzenia gospodarki zwiększa to także wykorzystanie potencjału wszystkich dostępnych zasobów ludzkich. Zarządzanie różnorodnością, a w tym mieszcząca się problematyka zarządzania pracownikami z niepełnosprawnością, jest stosunkowo nowym obszarem badań, w którym wiele kwestii pozostaje do zgłębienia. Analiza tego tematu pozwala na rozwinięcie wiedzy teoretycznej o sposobach zarządzania zespołami pracowniczymi, budowie kultury organizacyjnej opartej na inkluzywności oraz praktycznym wdrażaniu rozwiązań wspierających integrację osób z różnymi dysfunkcjami. Temat zarządzania różnorodnością łączy w sobie aspekty zarządzania, prawa, socjologii, psychologii oraz etyki, co czyni go wartościowym z punktu widzenia rozwoju nauk interdyscyplinarnych. Podsumowując, wybór tego zagadnienia na rozprawę doktorską pozwala nie tylko zgłębić kluczowe wyzwania współczesnego rynku pracy, ale także przyczynić się do kształtowania praktyk zarządzania bardziej dostosowanych do zmieniającego się otoczenia społeczno-gospodarczego. W świetle powyższego, problematyka podjęta w rozprawie wydaje się bardzo aktualna i interesująca.

Przytaczając argumenty na rzecz podjętego w dysertacji problemu, Pani mgr Magdalena Tkacz nakreśliła lukę badawczą, wskazując, iż w literaturze przedmiotu brakuje eksploracji dotyczących autonomicznego zarządzania pracownikami z niepełnosprawnością. Podjęty w pracy problem badawczy wpisuje się w tę lukę. Prezentowane w rozprawie wyniki badań dostarczają nowej wiedzy w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Tym samym analizowany przez Doktorantkę obszar jest niezwykle istotny zarówno z punktu widzenia rozwoju teorii, jak i praktycznego podejścia do zarządzania osobami z niepełnosprawnością. Reasumując, uważam, że tematykę pracy należy uznać za trafną, ważną i aktualną, a wybór problemu badawczego spełnia wymogi stawiane w tym zakresie rozprawom doktorskim.

We wstępie Autorka sformułowała cel główny pracy oraz towarzyszące mu dwa cele szczegółowe. Dokonując ich oceny, uważam, że nie zostały one sformułowane precyzyjnie. Otóż na stronie 6 (wstęp pracy) Doktorantka pisze, że celem dysertacji jest „*zbadaanie świadomości pracownika z niepełnosprawnością nt. przysługujących mu uprawnień dostosowania stanowiska pracy do rodzaju niepełnosprawności oraz weryfikacja założenia,*

że większość ankietowanych niepełnosprawnych to osoby aktywne zawodowo". Do tego również na tej samej stronie wstępu wskazano dwa cele teoretyczne, jakimi są:

- *charakterystyka rodzaju niepełnosprawności,*
- *ocena i analiza zarządzania pracownikami z niepełnosprawnością oraz organizacji pracy w ujęciu ergonomicznym.*

Cel główny przytoczony we wstępie pracy nie koresponduje z jej tematem. Nawiązuje on do problematyki świadomości niepełnosprawnego pracownika na temat przysługujących mu uprawnień.

W rozdziale czwartym, a dokładnie w części 4.1. str. 126 Pani mgr Magdalena Tkacz przytacza natomiast nieco inaczej brzmiące cele pracy, pisząc, że „*celem jest ocena i analiza zarządzania pracownikami z niepełnosprawnością oraz organizacji pracy w ujęciu ergonomicznym.*” Dalej na tej samej stronie Doktorantka zaznacza, że cele teoretyczne to:

- *przedstawienie rodzajów niepełnosprawności,*
- *analiza zarządzania pracownikiem z niepełnosprawnością i organizacji pracy w przedsiębiorstwie.*

W tej części rozprawy cel drugi teoretyczny brzmi identycznie, jak cel główny przytoczony w tym samym miejscu. Uznaję to za duży błąd Autorki. Czytając jednak uważnie dysertację można domniemać, że celem głównym pracy była właśnie „ocena i analiza zarządzania pracownikami z niepełnosprawnością oraz organizacji pracy w ujęciu ergonomicznym”. Uznaję zatem, że cel ten został zrealizowany, a problemy z jego wyraźnym i spójnym w całej pracy przytoczeniem wynikały raczej z nieuwagi, niż z powodów merytorycznych. Odnosząc się do celu szczegółowego 1 uważam, że błędnie zawiera on słowo analiza. Analiza nie może być bowiem celem, gdyż jest jedną z kluczowych metod prowadzenia badań naukowych i jej wykorzystanie umożliwia właśnie osiągnięcie celu.

W oparciu o wyznaczone w pracy cele Doktorantka postawiła pięć hipotez badawczych, w tym jedną główną i cztery pomocnicze, a mianowicie:

HG: Zarządzanie pracownikami z niepełnosprawnością i organizacja pracy w przedsiębiorstwie zapewniają dostosowanie stanowiska pracy oraz zadań do potrzeb pracownika z niepełnosprawnością.

H1: Indywidualne zarządzanie pracownikami z niepełnosprawnością wpływa na wzrost ich zadowolenia z wykonywanej pracy.

H2: Dostosowanie stanowiska pracy znacząco ułatwia pracownikom z niepełnosprawnością wykonywanie obowiązków zawodowych.

H3: Obowiązujące regulacje prawne w sposób wystarczający zobowiązują pracodawcę do zapewnienia pracownikom właściwych warunków pracy.

H4: Warunki niezależne od pracownika i pracodawcy są znaczącą przeszkodą w znalezieniu zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością.

Sformułowanie hipotez nie budzi większych zastrzeżeń. Hipoteza główna oraz pierwsze trzy hipotezy pomocnicze są ze sobą w logiczny sposób powiązane. Pewną wątpliwość budzi czwarta hipoteza pomocnicza. W mojej opinii jest ona zbyt ogólna, a do tego wykraczająca poza cele rozprawy. Niemniej jednak wszystkie hipotezy cechuje istotność poznawcza, a ponadto możliwe jest odniesienie się do ich treści w ramach przeprowadzonego w pracy postępowania badawczego.

3. Ocena zastosowanych metod badawczych i źródeł informacji

Zarysowany problem badawczy, zdefiniowany cel oraz postawione hipotezy badawcze sprawiają, że głównym przedmiotem rozważań w rozprawie stały się zagadnienia dotyczące zarządzania pracownikami z niepełnosprawnością. Podmiot badań stanowiły z jednej strony osoby niepełnosprawne, z drugiej zaś pracodawcy na co dzień obcujący z takimi podwładnymi.

Dysertację można podzielić na dwie wyraźne części – teoretyczną oraz empiryczną. W celu realizacji założeń pracy oraz weryfikacji hipotez badawczych Doktorantka posłużyła się szerokim wachlarzem źródeł danych, obejmujących zarówno materiały pierwotne, jak i wtórne. Część teoretyczna została opracowana na podstawie przeglądu odpowiedniej literatury przedmiotu. W bibliografii przywołano 185 trafnie dobranych pozycji literaturowych, zarówno krajowych, jak i zagranicznych, a także źródła internetowe odnoszące się do omawianej problematyki. Zastosowana literatura jest zarówno aktualna, jak i odpowiednio dobrana do tematyki rozprawy. Autorka nie tylko zapoznała się z tymi źródłami, ale także umiejętnie wykorzystała je w swojej pracy. Doktorantka rzetelnie przedstawiła różnorodne stanowiska badaczy dotyczące poruszanych zagadnień, w tym szeroko pojętego zarządzania zasobami ludzkimi. Jednym z mocniejszych aspektów rozprawy jest szczegółowe omówienie regulacji prawnych związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością. Przeprowadzone studia literaturowe pozwoliły Autorce stworzyć solidną podstawę teoretyczną, która stała się fundamentem dla pogłębionych badań empirycznych.

Pani mgr Magdalena Tkacz w dość ogólny sposób scharakteryzowała metodykę badań. Moim zdaniem powinna być ona opisana w sposób szczegółowy w osobnym rozdziale z uwagi na jej istotność w pracach naukowych. Wybór metody badawczej oraz wielkość próby została zadeklarowana dopiero na 127 stronie dysertacji, a pominięto ją we wstępie (wskazano w nim jedynie, że narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety).

Proces badawczy przeprowadzony przez Doktorantkę obejmował badania empiryczne ilościowe, analizę statystyczną i opracowanie wyników badań. Badanie ilościowe zrealizowano metodą badań ankietowych przy użyciu techniki CAWI na próbie 407 osób. Narzędziem badawczym był autorski kwestionariusz ankiety. Został on dobrze opracowany, a jego rzetelność została potwierdzona, co zasługuje na szczególne uznanie.

Klika kwestii w tej części rodzi jednak moje wątpliwości, otóż:

- Doktorantka wskazuje, że dobór próby był celowy, jednak kryteria jej doboru nie zostały odpowiednio uargumentowane. Jedyne co znajduje w pracy w tej kwestii, to jak pisze Autorka: „*grupa badawcza została wybrana spośród pracowników małych i średnich przedsiębiorstw*”. Nie znajduję jednak nigdzie w pracy uzasadnienia dlaczego akurat byli to pracownicy tej wielkości firm? Jakie kryteria Autorka zastosowała? Co zdeterminowało taki wybór?
- Kwestionariusz ankiety umieszczony został na platformie społecznościowej, a dokładnie na kilkunastu grupach zrzeszających osoby z niepełnosprawnością – czy w takim razie respondentami były osoby pracujące w MSP? (nie widzę takiego pytania nawet w metryczce w kwestionariuszu ankiety);
- Autorka podaje minimalną wielkość próby „*kierując się potencjalnymi wynikami*” (str. 132) – nie zgadzam się z tym twierdzeniem, że minimalna wielkość próby uzależniona jest od potencjalnych wyników. Dalej Doktorantka przytacza, choć odpowiedni, to jednak kompletnie nie wyjaśniony w pracy wzór na ustalenie minimalnej liczby respondentów. Poszczególne wielkości powinny zostać jasno wytłumaczone;
- Doktorantka, jak zaznaczyłam wyżej, pisze, że wybrała pracowników małych i średnich przedsiębiorstw (str. 127), a z drugiej strony dzieli próbę badawczą na kilka grup, wskazując, że jedną z nich stanowią osoby bezrobotne. Również na rysunku 39 widać, że ponad 20% badanych to osoby nieaktywne zawodowo. Kto w takim razie stanowił próbę badawczą? Czy rzeczywiście pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw?

Kolejny mój zarzut dotyczy drugiej części przeprowadzonych badań. Otóż jak twierdzi Doktorantka w celu przedstawienia punktu widzenia pracodawców na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością przeprowadziła Ona wywiad z pracodawcami, którzy zatrudniają lub zatrudniali takie osoby. Autorka pisze, że „*kwestionariusz wywiadu składał się z 14 pytań. Do przeprowadzenia wywiadu wykorzystano formularz Google. Całe badanie zostało przeprowadzone w formie online poprzez wysłanie wiadomości e-mail do pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością na terenie całej Polski*” (str. 169). Taki sposób przeprowadzenia badania z pewnością nie wskazuje na to, że było to badanie jakościowe - nie jest to bowiem wywiad, a po prostu ankieta internetowa (świadczy też o tym sposób prezentacji wyników tej części badania). Uważam to za duży błąd metodyczny. Wysuwam zatem pytanie – czy jest to pomyłka w zapisach Autorki pracy wynikająca z niepełnej wiedzy dotyczącej przeprowadzenia badań jakościowych, czy też po prostu wystąpił tu problem z podaniem szczegółowych informacji na temat tej części badania? (być może kwestionariusz wywiadu został wysłany drogą elektroniczną, a wywiady odbyły się na wybranej platformie komunikacji elektronicznej takiej, jak zoom czy MStears?).

Podsumowując, mimo wskazanych uchybień, uważam, że zastosowane metody i narzędzia badawcze są odpowiednie do podjętego problemu. Pani mgr Magdalena Tkacz wykorzystwała właściwe techniki analizy danych w celu weryfikacji postawionych hipotez. Wątpliwości przedstawione w tej części recenzji nie wpływają znacząco na ogólnie pozytywną ocenę przyjętej procedury badawczej.

4. Struktura i wartość merytoryczna rozprawy

Przedłożona do recenzji rozprawa składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów, zakończenia, wykazu literatury obejmującej 185 pozycji, netografii, spisu tabel i rysunków oraz załączników, które zawierają wykorzystane w pracy narzędzia badawcze. Całość pracy doktorskiej, obejmująca zarówno część merytoryczną, jak i uzupełniającą mieści się na 230 stronach.

Struktura pracy jest przejrzysta i logiczna, a rozdziały w dysertacji można uznać za proporcjonalne. Autorka nie ustrzegła się jednak drobnych błędów, np. podrozdział 4.1. to charakterystyka metodyki badań, a kolejny nosi tytuł podstawy metodologiczne. Rozdział 5 z kolei składa się tylko z dwóch podrozdziałów, które łącznie zajmują 23 strony dysertacji (pozostałe rozdziały to ok. 40 stron).

We wstępie Pani mgr Magdalena Tkacz przedstawiła uzasadnienie wyboru analizowanej problematyki. Motywacja podjęcia tematu jest bardzo rozwinięta i poprawnie sformułowana. W tej części pracy zaprezentowano także cel główny (choć błędnie sformułowany i inny niż w metodyce, o czym pisałam wcześniej), cele szczegółowe oraz sformułowane hipotezy badawcze. Doktorantka dokonała krótkiej charakterystyki treści poszczególnych rozdziałów dysertacji.

Teoretyczna część pracy składa się z trzech rozdziałów, napisanych w oparciu o odpowiednio dobraną (choć niezbyt obszerną) literaturę, zarówno krajową, jak i obcojęzyczną.

W rozdziale pierwszym Doktorantka skoncentrowała swoją uwagę na koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi. Rozdział ten stanowi zatem pewien wstęp do problematyki poruszanej w dysertacji. Autorka zaprezentowała cele zarządzania zasobami ludzkimi, a także przybliżyła teoretyczne modele tej koncepcji. Wskazała także rolę, jaką pełnią jednostki HR w organizacjach gospodarczych. Doktorantka zaprezentowała różne stanowiska definicyjne dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi. Muszę jednak zaznaczyć, że mój niedosyt budzi brak jednoznacznego wskazania przez Autorkę definicji, którą przyjęła dla potrzeb dysertacji. Warto byłoby wskazać chociaż konkretne podejście naukowe w tym temacie. Zupełnie inaczej kształtują się wywody dotyczące modeli zarządzania zasobami ludzkimi. Ta część pracy, czyli podrozdział 1.3, zasługuje na szczególne podkreślenie. Doktorantka nie tylko bardzo szczegółowo scharakteryzowała różne modele omawianej koncepcji, ale także przeprowadziła ich krytyczną analizę, co najlepiej obrazuje tabela 5 na stronie 34. Ważną częścią rozdziału pierwszego jest także analiza roli jednostek HR w organizacjach gospodarczych. Tutaj Autorka oprócz szczegółowego przedstawienia struktury kapitału ludzkiego, dostarcza informacji w zakresie obszarów działania działów HR oraz ich funkcji. Należy jedynie żałować, że Doktorantka nie skorzystała tutaj z nieco nowszych pozycji literatury – tylko dwa źródła w tej części pracy wydane zostały po 2018 roku. Uwaga ta wydaje się być słuszna zwłaszcza w zakresie tej części podrozdziału, w której Autorka pisze o przyszłych wyzwaniach działu HR.

Rozdział drugi dedykowany został problematyce dotyczącej zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Wskazano w nim definicje składające się na pojęcie niepełnosprawności, a także jej rodzaje i stopnie. Skupiono się na uprawnieniach pracowników z niepełnosprawnością, a z drugiej strony na korzyściach odnoszonych przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem takich osób. Podczas opisywania owych uprawnień wskazano też na możliwości prowadzenia działań kontrolnych przez jednostki nadzorujące pracę pracowników z niepełnosprawnością oraz kroki, jakie może podjąć w wyniku postępowania kontrolnego pracodawca. Bardzo interesującą część rozdziału drugiego stanowią podrozdziały 2.2 i 2.3, które dedykowane są z jednej strony uprawnieniom pracowników z niepełnosprawnością, a z drugiej obowiązkom i korzyściom pracodawców zatrudniających takie osoby. Szczególnie ważna dla praktyki gospodarczej wydaje się być tabela 9 umieszczona na stronach 64-66. Autorka prezentuje w niej różnego rodzaju wsparcie, które może uzyskać pracodawca decydując się na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością. Lektura drugiego rozdziału wskazuje, że ta część dysertacji ma raczej charakter deskryptywny, a nie analityczny. Należy jednak podkreślić jego wysoki poziom szczegółowości oraz wieloaspektowe ujęcie problematyki.

Rozdział trzeci rozpoczynają rozważania dotyczące organizacji i planowania pracy osób z niepełnosprawnością. Autorka porusza w nim szereg problemów, począwszy od wskazania różnych stopni niepełnosprawności i związanych z tym możliwości podejmowania pracy, kończąc na warunkach, jakie muszą zostać spełnione w celu prawidłowego, a przede wszystkim bezpiecznego dostosowania stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Szczególnie ciekawy jest tutaj podrozdział 3.3, w którym Autorka opisuje ergonomię na stanowisku pracy osoby z niepełnosprawnością. Przedstawiono w nim liczne zdjęcia wyremontowanej architektury związanej z usprawnieniem życia zawodowego omawianej grupy społecznej. Choć jest to typowo odtwórczy rozdział, to jednak analiza tak obszernej problematyki dowodzi świadomości Doktorantki co do złożoności omawianych zagadnień i ich dogłębnej znajomości.

Reasumując, rozważania zawarte w rozdziałach teoretycznych są dość obszerne, oparte na literaturze przedmiotu. Mój niedosyt budzi jednak brak lub bardzo ograniczone krytyczne spojrzenie Doktorantki na analizę literatury. W podrozdziale 1.1 Autorka przedstawia definicje zarządzania zasobami ludzkimi, ale nie wskazuje ani wyboru konkretnego podejścia, ani wyboru definicji, ani też nie wskazuje własnej. Podobne wrażenie odnoszę czytając podrozdział 1.2, w którym Doktorantka przytacza tylko „suche” klasyfikacje celów

zarządzania zasobami ludzkimi, w żaden sposób tego nie analizując. W tym miejscu muszę też, z racji pełnionej przez mnie funkcji recenzenta, krytycznie odnieść się do merytorycznego aspektu tego podrozdziału. W jego tytule są *cele i determinanty zarządzania zasobami ludzkimi*, jednak Doktorantka pisze jedynie o celach, zapominając o determinantach. W związku z tym kieruje kolejne pytanie do Pani mgr Magdaleny Tkacz – co determinuje proces zarządzania zasobami ludzkimi?

Pomimo tych uwag, teoretyczną część rozprawy oceniam pozytywnie. Doktorantka wykazała się wystarczającą wiedzą w obszarze zagadnień poruszanych w dysertacji, przedstawiając tematykę w zrozumiałym i czytelny sposób.

Rozdział czwarty otwiera część empiryczną pracy. W pierwszej kolejności (podrozdział 4.1 i 4.2) Doktorantka charakteryzuje próbę badawczą i metodykę podjętych badań. Opis metodyki jest jednak dość ogólny, o czym pisałam wcześniej. Do tego fragmentu pracy muszę wnieść kilka uwag krytycznych:

- Podrozdział 4.1. zatytułowany został „charakterystyka próby badawczej oraz przyjętej metodyki badań”, przy czym próba została opisana dopiero w podrozdziale 4.2;
- Nie rozumiem powodu utworzenia podrozdziału 4.2 o nazwie „Podstawy metodologiczne”. Doktorantka przedstawia w nim jedynie wzór na minimalną wielkość próby, a dalej znajduje się właśnie jej opis, co powinno być umieszczone w podrozdziale 4.1. Zatem podrozdziały 4.1 i 4.2 powinny stanowić jeden podrozdział;
- Spore zastrzeżenie mam do tego, iż Pani mgr Magdalena Tkacz kilkakrotnie używa sformułowania „ankieta Google” – np. str. 127 i 132. Uważam, że na poziomie dojrzałości naukowej, jaką powinien wykazywać się doktorant takie błędy nie powinny mieć miejsca. Zastosowaną przez Doktorantkę metodą badawczą była po prostu ankieta internetowa;
- Brak opisu metodyki drugiej części przeprowadzonych badań, czyli wywiadów (w mojej ocenie ankiety z pracodawcami, o czym pisałam wcześniej). Informacje te można znaleźć dopiero na str. 169;
- Uwagi dotyczące sposobu i uargumentowania doboru celowego próby zamieściłam w pkt. 3 przedłożonej recenzji;
- Doktorantka nie wyjaśniła, dlaczego w postępowaniu badawczym nie wykorzystwała istniejących już, zwalidowanych skal. Można przypuszczać, że takie skale nie są dostępne (nie istnieją), co skłoniło Autorkę do samodzielnego opracowania narzędzia

pomiarowego. W takiej sytuacji warto byłoby przeprowadzić przynajmniej fasadową walidację zaproponowanej skali;

- Szkoda, że w części poświęconej metodyce badań Autorka nie przedstawiła szczegółowej charakterystyki metod analizy danych, które zastosowała do weryfikacji hipotez badawczych. W mojej ocenie uwzględnienie tych informacji na tym etapie pracy ułatwiłoby czytelnikowi zrozumienie analiz przedstawionych w kolejnych rozdziałach dysertacji.

Pomimo uwag, uważam, że Doktorantka prawidłowo dobrała narzędzie badawcze do celu badania. Walorem jest tutaj zdecydowanie tabela 17, w której to Pani mgr Magdalena Tkacz odnosi się do funkcji każdego z pytań zawartych w kwestionariuszu. Sposób prezentacji próby badawczej jest bardzo przejrzysty i klarowny. Nie odnosząc się szczegółowo do doboru metod i narzędzi badawczych (stanowią odrębną część recenzji – pkt.3) należy stwierdzić, że przyjęta metodyka badań została dostatecznie wyjaśniona.

Kolejne części rozdziału czwartego dotyczą opisu wyników przeprowadzonego badania wśród osób z niepełnosprawnością. Wyniki swoich badań Pani mgr Magdalena Tkacz przedstawiła w układzie odpowiadającym sformułowanym hipotezom badawczym, co wpływa na uporządkowanie i przejrzystość prowadzonego wywodu. Moim zdaniem jednak zbyt duża uwaga została poświęcona kwestiom związanym z analizą odpowiedzi respondentów w układzie przekrojowym związanym z ich danymi demograficznymi – płęć czy miejsce zamieszkania (tabele 19-28). Analiza tych danych, choć ciekawa, w żaden sposób nie koresponduje z celami pracy.

W rozdziale ostatnim – piątym Doktorantka prezentuje z kolei wyniki badania pracodawców. Tutaj również wartościowe jest przedstawienie funkcji każdego z pytań przeprowadzonego wywiadu (jeszcze raz podkreślam, że w mojej ocenie ankiety). Sposób prezentacji wyników jest bardzo przejrzysty i poprawny. Na szczególną uwagę zasługuje skonstruowany przez Doktorantkę model zarządzania pracownikami z niepełnosprawnością, co w mojej ocenie jest największym wkładem Pani mgr Magdaleny Tkacz do teorii nauk o zarządzaniu i jakości. Autorski model zaprezentowany na str. 183 poddany został szczegółowej analizie. W tym miejscu warto podkreślić propozycję Doktorantki dotyczącą zmian w programie szkolenia ogólnego BHP w odniesieniu do pracowników z niepełnosprawnością, co przedstawiono w tabeli 51.

Reasumując, część empiryczną recenzowanej dysertacji, mimo wspomnianych wcześniej niedociągnięć, oceniam pozytywnie. Analiza wyników badań przedstawiona

w dwóch ostatnich rozdziałach jest poprawna, oparta na odpowiednich miarach statystycznych, a wyciągnięte na jej podstawie wnioski są trafne i interesujące. Uzyskane rezultaty potwierdzają realizację celu pracy oraz weryfikację postawionych hipotez. Ustalenia empiryczne rozprawy mają istotne znaczenie zarówno poznawcze, jak i praktyczne, a także przyczyniają się do uzupełnienia luki badawczej, którą Doktorantka zidentyfikowała.

Część merytoryczną dysertacji wieńczy zakończenie. Pani mgr Magdalena Tkacz dokonała w nim podsumowania przeprowadzonych rozważań, ponownie ustosunkowując się do postawionych hipotez badawczych. W tej części pracy zabrakło mi swego rodzaju dyskusji naukowej. Należy żałować, że Autorka nie odniosła się do innych krajowych, jak też światowych doniesień empirycznych w podejmowanym temacie. Z pewnością owa dyskusja wzbogaciłaby treść tej części pracy i byłaby jej walorem. Wydaje się, iż zakończenie dysertacji zyskałoby także, gdyby Autorka wskazała w nim zasadnicze ograniczenia przeprowadzonych badań - w mojej ocenie ważną kwestią jest tutaj odniesienie się do celowo dobranej próby, jak również braku walidacji narzędzia, jakim jest wykorzystany przez Doktorantkę kwestionariusz ankiety.

5. Ocena strony formalnej dysertacji

Rozprawa została napisana poprawnym i zrozumiałym językiem. Definiowane przez Doktorantkę pojęcia są klarowne i precyzyjne. Pracę uzupełniają tabele oraz rysunki, z których część stanowi autorskie opracowanie. Układ tekstu, a także zasady konstrukcji tabel i rysunków, nie budzą zastrzeżeń. Analiza zawarta w pracy wyróżnia się poprawnością wnioskowania oraz właściwą interpretacją wyników. W tekście można dostrzec pojedyncze błędy edytorskie, jednak nie mają one istotnego wpływu na jego odbiór. Formalna ocena rozprawy jest pozytywna.

6. Konkluzja

Przeprowadzona analiza pozwala stwierdzić, że rozprawa doktorska Pani mgr Magdaleny Tkacz pt. „Zarządzanie pracownikami z niepełnosprawnością a ergonomiczne warunki zatrudnienia” stanowi oryginalne ujęcie problematyki z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości, dowodząc jednocześnie Jej zdolności do samodzielnej pracy naukowej. Uzyskane wyniki

badani potwierdzają, że Autorka posiada szeroką wiedzę teoretyczną oraz kompetencje badawcze wymagane do uzyskania stopnia doktora w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Wartość rozprawy wynika z podjęcia istotnego, a jednocześnie słabo zbadanego zagadnienia, jej aktualności oraz istotnego znaczenia zarówno w ujęciu teoretycznym, jak i praktycznym. Praca wyróżnia się rzetelną analizą przeprowadzonych badań, których wyniki posiadają znaczący potencjał poznawczy. W szczególności moja pozytywna ocena pracy Pani mgr Magdaleny Tkacz wynika z:

- umiejętności sformułowania odpowiedniego problemu badawczego,
- właściwego doboru narzędzi badawczych,
- budowy oryginalnego modelu zarządzania pracownikami z niepełnosprawnością, stanowiącego wkład rozprawy w teorię i praktykę dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości,
- oceny struktury pracy oraz języka, wskazujących na zdolność Autorki do komponowania prac naukowych.

Zidentyfikowane w recenzji niedociągnięcia prawdopodobnie wynikają z ograniczonego doświadczenia naukowego Doktorantki. Choć wskazują one na pewne aspekty wymagające dalszego doskonalenia, nie umniejszają one ogólnej wartości rozprawy, która dostarcza istotnych wyników badawczych i stanowi cenny wkład w omawianą tematykę. Moje uwagi mają na celu wsparcie Doktorantki w jej dalszym rozwoju naukowym oraz wskazanie kierunków, które mogą przyczynić się do udoskonalenia Jej warsztatu badawczego w przyszłości.

Biorąc pod uwagę wszystkie przyjęte kryteria oceny, stwierdzam, że recenzowana przeze mnie rozprawa doktorska Pani mgr Magdaleny Tkacz pt. „Zarządzanie pracownikami z niepełnosprawnością a ergonomiczne warunki zatrudnienia” napisana pod kierunkiem naukowym promotora dra hab. inż. Roberta Kucęby, prof. PCz oraz promotora pomocniczego dra inż. Marcina Zawady, spełnia warunki określone w art. 187 ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce z dnia 20 lipca 2018r. (Dz.U. 2018, Nr 65, poz. 1668). W związku z powyższym wnioskuję o przyjęcie pracy Pani mgr Magdaleny Tkacz i dopuszczenie jej do publicznej obrony.

P. Gropińska