

dnia 05. 03. 2025

W P Ł Y N Ę Ł O

Poznań, 20.02.2025

Dr hab. inż. Joanna Kałkowska, prof. PP
Wydział Inżynierii Zarządzania
Politechnika Poznańska

UNIWERSYTET SZCZECIŃSKI



RPW/3654/2025 P
Data: 2025-03-05

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr Anny Ścibior-Butrym

pod tytułem:

„Doskonalenie procesów adaptacji i akulturacji w organizacjach zatrudniających pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji”

napisanej pod kierunkiem naukowym dr hab. Katarzyny Gadomskiej-Lila, prof. US

1. Podstawa opracowania recenzji

Przedmiotem recenzji jest rozprawa doktorska mgr Anny Ścibior-Butrym pod tytułem: „Doskonalenie procesów adaptacji i akulturacji w organizacjach zatrudniających pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji”, napisana pod kierunkiem naukowym dr hab. Katarzyny Gadomskiej-Lila, prof. Uniwersytetu Szczecińskiego.

Recenzowana praca składa się ze wstępu, siedmiu rozdziałów, zakończenia, streszczenia, bibliografii, spisu tabel, spisu rysunków i wykresów oraz trzech załączników. Rozprawa obejmuje 254 strony, z czego na załączniki przypadają końcowe cztery strony.

Podstawą opracowania recenzji jest uchwała nr 172/12/2024 Rady Naukowej Instytutu Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 12 grudnia 2024 (pismo ZAR.4010.7.2024 pana dr hab. Wojciecha Drożdża, prof. US – Przewodniczącego Rady Naukowej Instytutu Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego) o powołaniu mnie na recenzenta.

2. Ocena doboru problemu badawczego i przyjętej sekwencji realizacji procesu badań

Rozprawa doktorska mgr Anny Ścibior-Butrym przygotowana została w ramach dyscypliny naukowej: nauki o zarządzaniu i jakości (w dziedzinie nauk społecznych) i dotyczy badawczego problemu tej dyscypliny związanego z procesami adaptacji i akulturacji pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji. Problem ten jest poznawczo aktualny, zwłaszcza w kontekście rosnącej liczby cudzoziemców zatrudnianych w polskich organizacjach. Doktorantka stawia pytania badawcze dotyczące tła kulturowego i wyzwań, jakie niesie ze sobą interkulturowa różnorodność w miejscu pracy. Tak prowadzone badania pozwalają na zrozumienie dynamiki relacji między wymienionymi wyżej pracownikami a organizacją. Dobór problemu badawczego jest zatem naukowo i praktycznie trafny oraz znaczący, zwłaszcza w kontekście społeczno-gospodarczym i geopolitycznym Polski.

Tematyka rozprawy jest nie tylko istotna, ale również ważna dla problematyki globalizacji rynku pracy. Wybór pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji jako grupy badawczej umożliwia zbadanie specyfiki kultur w kontekście polskiego środowiska zawodowego. Ponadto, podjęty temat jest aktualny w obliczu zmian migracyjnych, co czyni go nieszablonowym przedmiotem analizy naukowej.

Z pozycji recenzenta kwestii doboru problemu badawczego przez Doktorantkę uważam, że tematyka dysertacji pod tytułem „Doskonalenie procesów adaptacji i akulturacji w organizacjach zatrudniających pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji” autorstwa mgr Anny Ścibior-Butrym, zalicza się do kategorii otwartych problemów naukowych dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości. W obrębie tej tematyki naukowo zasadne jest więc poszukiwanie i praktyczna implementacja tytułowych rozwiązań metodycznych doskonalenia procesów adaptacji i akulturacji zatrudniania cudzoziemców w Polsce.

Próba rozwiązania dostrzeżonego przez mgr Annę Ścibior-Butrym problemu - w jaki sposób doskonaląc procesy adaptacji i akulturacji w polskich organizacjach zatrudniających pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji, zaowocowała postawieniem (do rozwiązania w dysertacji) siedmiu, następujących pytań badawczych:

1. Jak przebiega proces adaptacji w organizacjach zatrudniających pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji?
2. Jakie czynniki wspierają przebieg procesu adaptacji cudzoziemskich pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji?
3. Jakie czynniki utrudniają przebieg procesu adaptacji cudzoziemskich pracowników ww. narodowości?
4. Jak przebiega proces akulturacji w organizacjach zatrudniających pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji?
5. Jakie strategie w procesie akulturacji przyjmują organizacje zatrudniające pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji?
6. Jakie czynniki wspierają przyjęcie pozytywnych strategii akulturacji przez cudzoziemskich pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji?
7. Jakie czynniki utrudniają przyjęcie pozytywnych strategii akulturacji przez cudzoziemskich pracowników ww. narodowości?

Głównym celem rozprawy jest identyfikacja przebiegu procesów adaptacji i akulturacji w Polsce pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji oraz opracowanie koncepcji realizacji tych procesów w zatrudniających ich organizacjach. Cel główny został uzupełniony o cele szczegółowe: poznawcze i praktyczne (użyteczne). Cele poznawcze są następujące:

1. Identyfikacja praktyk organizacyjnych w zakresie adaptacji pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji w organizacjach.
2. Identyfikacja czynników wspierających i utrudniających przebieg procesu adaptacji pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji w organizacjach.
3. Określenie poczucia odmienności kulturowej i dyskryminacji w miejscu zatrudnienia przez pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji.

4. Identyfikacja strategii akulturacji przyjmowanych przez pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji w organizacjach.
5. Ustalenie czynników wspierających i utrudniających przyjmowanie pozytywnych strategii akulturacji w organizacjach zatrudniających pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji.

Autorka rozprawy postawiła także trzy następujące cele praktyczne:

1. Ocena skuteczności działań związanych z procesami adaptacji i akulturacji pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji w organizacjach.
2. Opracowanie koncepcji przebiegu procesów adaptacji i akulturacji w organizacjach zatrudniających pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji.
3. Opracowanie zaleceń praktycznych dotyczących działań związanych z procesami adaptacji i akulturacji w organizacjach zatrudniających pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji.

Imperatywem bazowym tak postawionego problemu badawczego jest założenie braku w dotychczasowych zasobach teorii i praktyki dostatecznej wiedzy o sposobach doskonalenia procesów adaptacji i akulturacji w organizacjach zatrudniających w Polsce pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji. Pomimo dynamicznej zmiany struktury zatrudnienia w Polsce, w której to zmianie znaczący udział mają wyżej wymienione narodowości. Obecny stan wiedzy jest wciąż niewystarczający aby skutecznie zidentyfikować i wdrożyć praktyki wspierające te procesy. Różnorodność kulturowa, będąca zarówno potencjałem, jak i wyzwaniem dla organizacji, wymaga zrozumienia interakcji pomiędzy pracownikami o odmiennym wobec kraju zatrudniającego tle kulturowym a kulturą organizacyjną tego kraju. Identyfikacja i analiza obecnych społeczno-kulturowych i mentalnościowych zjawisk w organizacjach pokazuje, że zarządzanie różnorodnością kulturową staje się kluczowym wyzwaniem dla osób zarządzających, które muszą być przygotowane na elastyczne podejście do zatrudnienia i integracji cudzoziemskich pracowników. Wobec tego, istnieje pilna potrzeba opracowania narzędzi i strategii, które odpowiadałyby na problemy związane z adaptacją pracowników oraz z akulturacją, w tym z czynnikami, które mogą zarówno wspierać, jak i utrudniać te procesy. W obliczu wzrastającej liczby cudzoziemców na polskim rynku pracy, konieczne jest prowadzenie badań nad ich rzeczywistymi doświadczeniami w miejscu pracy oraz identyfikacja efektywnych praktyk organizacyjnych. W konsekwencji, można lepiej dostosować działania organizatorskie do specyficznych potrzeb pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji, co przyczyni się do większej efektywności organizacji oraz poprawy atmosfery pracy i zwiększenia integracji.

Konceptualną potrzebą metodycznego ujęcia zagadnienia doskonalenia procesów adaptacji i akulturacji w organizacjach zatrudniających pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji jest zrozumienie wpływu różnorodności kulturowej na funkcjonowanie organizacji oraz efektywność działań związanych z integracją obcokrajowców. Zjawisko to staje się coraz bardziej aktualne w obliczu gwałtownego wzrostu liczby pracowników z tych krajów w Polsce, co implikuje konieczność dostosowania strategii zarządzania zasobami ludzkimi do specyfiki kulturowej tej grupy. Ważnym aspektem jest także rozpoznawanie i eliminowanie barier, które mogą przeszkadzać w efektywnym procesie adaptacji. Na przykład, kwestie związane

z uznawaniem kwalifikacji zawodowych zdobytych w kraju pochodzenia, czy różnice w oczekiwaniach kulturowych mogą prowadzić do frustracji i niezadowolenia wśród pracowników. Stąd kluczowe wydaje się opracowanie rekomendacji praktycznych oraz polityki organizacyjnej, która będzie sprzyjać pozytywnej akulturacji i pełnemu wykorzystaniu potencjału ludzkiego zróżnicowanej kadry. Wiarygodność takiego założenia została przez Autorkę rozprawy zidentyfikowana w formie przeprowadzonych analiz poznawczych (opartych na opracowaniach zwartych oraz licznych artykułach naukowych polskich i obcojęzycznych, obejmujących 256 pozycji wykazu bibliografii tematu) oraz badań własnych. Szczegółowy opis tych analiz i badań jest treścią pierwszych czterech, numerowanych rozdziałów rozprawy autorstwa mgr Anny Ścibior-Butrym.

Proces badawczy zaprezentowany w rozprawie Doktorantka ukształtowała w formie metodyki badań, która składa się z kilku kluczowych elementów. Po pierwsze, dokonała charakterystyki podmiotu oraz przedmiotu badawczego, wskazując na złożoność i specyfikę procesów adaptacji i akulturacji w kontekście kulturowym. W ramach tego przeglądu, zwróciła uwagę na znaczenie różnych czynników wpływających na te procesy, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych, które mogą wspierać lub utrudniać integrację pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji w polskich organizacjach. Po drugie, zastosowała zróżnicowane podejście badawcze. Wybrała jakościowe metody badań, co było uzasadnione eksploracyjnym charakterem tematu oraz różnorodnym kontekstem społeczno-kulturowym. Badania te składały się z kilku etapów, w tym zogniskowanego wywiadu grupowego, podczas którego zebrano opinie różnych interesariuszy o procesach adaptacji, a także indywidualnych wywiadów pogłębionych, które dostarczyły szczegółowych informacji na temat doświadczeń pracowników oraz ich oczekiwań względem organizacji. Dodatkowo, Doktorantka zastosowała badanie typu case study, które umożliwiło dokładną analizę konkretnej organizacji wielokulturowej i jej sposobu radzenia sobie z wprowadzaniem pracowników z różnych kultur. Taki sposób badania pozwolił na szersze zrozumienie dynamiki międzykulturowej oraz aranżacji procesów adaptacyjnych w praktyce. Ostatecznie, empiryczna część dysertacji obejmuje wyniki tych badań, które zostały poddane szczegółowej analizie i interpretacji. W pracy przedstawiono zarówno czynniki wspierające, jak i te, które mogą stanowić przeszkody w adaptacji oraz akulturacji cudzoziemskich pracowników. Tak skonstruowany proces badawczy, oparty na jakościowych metodach analizy, pozwolił na sformułowanie praktycznych rekomendacji oraz koncepcji realizacji procesów adaptacyjnych w zatrudniających cudzoziemców organizacjach, co stanowi kluczowy wkład w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi i różnorodnością kulturową.

Reasumując, oceniam jednoznacznie pozytywnie całość kwestii dotyczących doboru problemu badawczego przez Doktorantkę, obejmujących naukowe usytuowanie przedmiotu i podmiotu badań, cel główny oraz poznawcze i użyteczne cele szczegółowe rozprawy, sformułowane pytania badawcze a także zaprezentowaną w dysertacji sekwencję realizacji procesu badawczego.

3. Ocena przyjętej formy i trybu realizacji celów badań oraz uzyskanych rezultatów

Treść rozprawy, prezentowanej środowisku profesjonalnemu przez jej Autorkę, ma strukturę, którą można opisać jako zestaw modułów, realizujących siedem następujących etapów badawczych prowadzących do osiągnięcia określonych celów naukowych dysertacji:

- Moduł wstępny, który definiuje kontekst i znaczenie badań, a także precyzuje cele oraz pytania badawcze przygotowując grunt pod dalsze analizy.
- Moduł teoretyczny, skoncentrowany na przeglądzie literatury oraz określeniu podstaw teoretycznych dotyczących adaptacji i akulturacji. Moduł ten obejmuje także rozumienie podstawowych pojęć oraz aktualnych teorii związanych z wielokulturowością w organizacjach.
- Moduł metodologiczny, prezentujący zastosowaną metodologię badawczą, w tym opis wybranych metod i technik badawczych oraz uzasadnienie ich wyboru. Ten moduł określa, jak planowane były badania i jakie dane były zbierane.
- Moduł analizy danych, przedstawiający wyniki badań, w tym analizę jakościową zebranych danych. Moduł ten zawiera także przykłady case studies, zogniskowane wywiady grupowe oraz indywidualne wywiady wokół tematów związanych z adaptacją cudzoziemskich pracowników.
- Moduł dyskusji, prezentujący analizę uzyskanych wyników w kontekście wcześniej przedstawionych teorii. Zawarta w tym module dyskusja pomaga zinterpretować wyniki i ich odniesienie do istniejącej wiedzy.
- Moduł wniosków i rekomendacji, w ramach którego formułowane są uogólnienia i wnioski dotyczące przeprowadzonych badań oraz praktyczne rekomendacje dla organizacji, które zatrudniają pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji.
- Moduł przyszłych badań, którego treścią są sugestie obszarów wymagających dalszych analiz oraz wskazanie potencjalnych kierunków mogących wzbogacić rozumienie tematu i prowadzących do przyszłych odkryć.

Tak ujęta struktura formy i trybu realizacji celów badań oraz uzyskanych rezultatów pozwala na systematyczne podejście do analizy złożonych zjawisk, takich jak adaptacja i akulturacja w kontekście organizacyjnym, co w efekcie może prowadzić do lepszego zrozumienia i zarządzania różnorodnością w polskim rynku pracy. Poznawczy i użyteczny walor przeprowadzonych przez Doktorantkę analiz literaturowych obejmujących podmiotowy i przedmiotowy kontekst dysertacji oceniam pozytywnie.

Autorka zastosowała jakościowe metody badawcze, które wydają się być odpowiednie dla zrozumienia złożonych procesów społecznych, jakimi są adaptacja i akulturacja. Zogniskowane wywiady grupowe oraz indywidualne wywiady pogłębione dostarczyły cennych danych empirycznych. Wybór badanego przypadku wielokulturowej organizacji wzbogacił analizę, umożliwiając porównanie perspektyw cudzoziemców oraz działów odpowiadających za Human Resource. Uzyskane wyniki są dobrze zinterpretowane, co pozwala na wyciągnięcie wniosków praktycznych dotyczących zarządzania różnorodnością w miejscach pracy.

Wywiady z grupą docelową umożliwiły uzyskanie głębszego wglądu w doświadczenia oraz postrzegania pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji. Przeprowadzony zogniskowany

wywiad grupowy stanowił kluczową metodę pozyskiwania danych, umożliwiając zebranie różnorodnych perspektyw na temat procesów adaptacji. Zjawisko interakcji grupowej w tym kontekście wzbogaciło zrozumienie dynamiki społecznej w organizacjach. Autorka ze starannością zaprojektowała pytania, które kierowały dyskusję na istotne aspekty. Dodatkowe indywidualne wywiady pogłębione z pracownikami i przedstawicielami działów Human Resource dostarczyły istotnych informacji o wyzwaniach i strategiach radzenia sobie z różnorodnością. Ich analiza przyczynia się do uzyskania całościowego obrazu doświadczeń migrantów.

Analiza przypadku wielokulturowej organizacji wzbogaciła dane empiryczne o konkretne przykłady, co pokazuje, jak teoretyczne modelowanie przekłada się na rzeczywiste praktyki w różnych kontekstach. Uzyskane wyniki są klarownie przedstawione i poparte danymi. Autorka nie tylko zbadała wyzwania, ale także zidentyfikowała strategie wsparcia, co umożliwia wyciągnięcie praktycznych wniosków w zakresie zarządzania różnorodnością. Takie podejście w mojej ocenie wzmacnia wartość aplikacyjną pracy.

Istotne jest również aby przy ocenie efektywności badań brać pod uwagę również ograniczenia wynikające z zastosowanych metod, jak i kontekstu badań. Potraktowanie uzyskanych rezultatów jako punktu wyjścia do dalszych badań może prowadzić do lepszego zrozumienia złożoności problematyki adaptacji i akulturacji w różnorodnych kontekstach organizacyjnych. Dalsze badania mogłyby także skoncentrować się na potencjalnych różnicach w doświadczeniach pracowników z różnych narodowości, co wzmocniłoby aktualność i pełnię analizy tego dynamicznego zjawiska w polskim rynku pracy.

Oparta na bogatym materiale źródłowym (mnogość pojęć, metod i standardów) literaturowa analiza kontekstu przedmiotowego dysertacji, związanego z doskonaleniem procesów adaptacji i akulturacji w organizacjach zatrudniających pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji, przede wszystkim pozwoliła Autorce na sformułowanie kluczowych elementów wpływających na skuteczność tych procesów oraz zrozumienie mechanizmów, które je kształtują. Zaprezentowana na tej podstawie własna identyfikacja tych czynników wspierających i utrudniających adaptację oraz akulturację pracowników z wymienionych krajów stanowi autorski wkład Pani mgr Anny Ścibior-Butrym do poznawczych zasobów nauk o zarządzaniu i jakości w zakresie doskonalenia (niedostatecznie dotąd zbadanego) procesów adaptacji i akulturacji w organizacjach zatrudniających w Polsce pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji. Z punktu widzenia tych nauk prawidłowa identyfikacja tych procesów oraz zrozumienie ich złożoności są kluczowe dla efektywnego zarządzania różnorodnością kulturową i poprawy efektywności organizacyjnej, co w efekcie przyczynia się do lepszego wykorzystania potencjału zatrudnionych cudzoziemców.

Uzyskane przez Autorkę rozprawy rezultaty badań stanowią niewątpliwie istotne, indywidualne osiągnięcie poznawcze, które obejmuje siedem następujących konstatacji:

- Zaprezentowane badania pozwoliły na zidentyfikowanie kluczowych czynników, które wspierają procesy adaptacji i akulturacji cudzoziemskich pracowników. Należą do nich m.in. praktyki wspierające różnorodność kulturową w miejscu pracy, otwartość i dostępność menedżerów oraz programy szkoleniowe dla pracowników.

- Doktorantka wykazała, że kultura organizacyjna ma znaczący wpływ na przyjęte przez pracowników strategie akulturacji. Pracownicy czują się lepiej zintegrowani w środowisku, które promuje inkluzyjność i akceptację różnorodności.
- Pani mgr Anna Ścibior-Butrym zidentyfikowała istotne bariery, które utrudniają skuteczną adaptację cudzoziemskich pracowników, takie jak brak znajomości języka, różnice w normach kulturowych oraz niedostateczne wsparcie ze strony zespołu.
- W wyniku przeprowadzonych badań Autorka rozprawy udokumentowała, że wsparcie ze strony współpracowników i przełożonych jest kluczowym czynnikiem ułatwiającym proces adaptacji, co potwierdza tezę o znaczeniu społecznych interakcji w miejscu pracy.
- Na podstawie przeprowadzonych badań Doktorantka przedstawiła konkretne strategie akulturacji, przy pomocy implementacji których organizacje mogą zwiększyć efektywność integracji pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji.
- Doktorantka opracowała model procesów adaptacji i akulturacji, który uwzględnia interakcje między pracownikami a organizacją oraz różnorodność kulturową, co stanowi nowatorskie podejście do zarządzania różnorodnością w praktyce.
- Treść rozprawy zawiera praktyczne rekomendacje dotyczące polityki zatrudnienia i programów onboardingu, które mogą pomóc organizacjom w lepszym zarządzaniu różnorodnością kulturową i poprawie atmosfery w pracy.

Należy ze szczególnym naciskiem podkreślić, że przyjęte: forma i tryb realizacji celów badań oraz ich rezultaty nie tylko wzbogacają wiedzę w zakresie zarządzania różnorodnością kulturową, ale także mają realny potencjał praktyczny, co czyni je istotnym osiągnięciem autorskim doktorantki. Za osiągnięcia tego typu uważam opracowanie wspomnianych wyżej praktycznych rekomendacji zarządzania różnorodnością kulturową, w zakresie doskonalenia procesów adaptacji i akulturacji, w polskich organizacjach zatrudniających pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji. Piętnaście takich rekomendacji przyporządkowano trzem następującym etapom realizacji koncepcji procesów adaptacji i akulturacji:

1. Etapem pierwszym objęto wyznaczenie:
 - Ustalenia potrzeb w zakresie kompetencji językowych.
 - Wybrania odpowiedniej formy prowadzonych rekrutacji i ujednolicenia standardów zatrudniania wszystkich pracowników.
 - Przyjęcia języka polskiego i wsparcia tłumacza języków ojczystych zatrudnianych cudzoziemców jako standardowej procedury obowiązującej okresowo w procesie adaptacji.
 - Edukacji dotyczącej zasad zatrudnienia w organizacji.
2. Działania składające się na drugi etap procesu adaptacji i akulturacji w organizacji, skupiające się na potrzebach wzajemnego dostosowania określono następująco:
 - Obowiązkowe szkolenia nowych pracowników.
 - Wprowadzenie nowego pracownika.
 - Jasny podział pracy, przekazanie zakresu obowiązków i odpowiedzialności.
 - Przydzielenie osoby wspierającej przebieg adaptacji i akulturacji – „Opiekun”.
 - Działania kontrolne.

3. Do działań związanych z uwrażliwieniem na potrzeby pracowników poszczególnych narodowości ujętych w etapie trzecim zaliczono:
 - Wsparcie kompetencji językowych.
 - Odpowiednie motywowanie pracowników.
 - Politykę równego i otwartego dostępu do awansów i rozwoju pracowników.
 - Jasną deklarację otwartości na wspólne realizowanie celów organizacyjnych.
 - Akcentowanie pełnej akceptacji dla wielokulturowości w organizacji.
 - Szkolenia międzykulturowe dla wszystkich pracowników.

W mojej ocenie, przyjęta przez Doktorantkę forma strukturalna metodyki podejścia do tematu rozprawy, powstałej jako rezultat przeprowadzonych w rozprawie analiz źródeł wtórnych i pierwotnych, została przez Autorkę zaprojektowana starannie. Uważam, że narzędziowe techniki, zaprezentowane przez Doktorantkę w pełni potwierdzają Jej profesjonalne umiejętności w zakresie prowadzenia badań i analiz w naukach o zarządzaniu i jakości.

4. Podsumowanie recenzji. Dyskusja. Konkluzja

Recenzowana praca doktorska mgr Anny Ścibior-Butrym pod tytułem: „Doskonalenie procesów adaptacji i akulturacji w organizacjach zatrudniających pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji” stanowi promocyjne opracowanie naukowe o charakterze konceptualno-badawczym i użytkowym, dojrzałe zarówno w zakresie doboru problemu dysertacji, jak i zaprezentowanej formy i trybu realizacji celów badań oraz uzyskanych rezultatów.

Cel główny dysertacji oraz osiem (poznawczych i użytkowych) celów szczegółowych, wyprowadzonych z siedmiu pytań badawczych, zostały przez autorkę rozprawy osiągnięte. Lektura pracy sprawia czytelnikowi satysfakcję i stanowi bogate źródło wiedzy w zakresie zarządzania różnorodnością kulturową z uwzględnieniem procesów adaptacji i akulturacji cudzoziemców na polskim rynku pracy. Z uwagi na klarowną i logiczną sekwencję prezentowanego przekazu, pracę tę czyta się ze zrozumieniem. Mimo to, Autorka nie uniknęła błędów językowych i literowych widocznych w treści pracy jak i na rysunkach. W tekście rozprawy nie doszukałam się niestety jej streszczenia w języku polskim. Ponadto samo sprecyzowanie tytułu rozprawy wydaje się nieprecyzyjne w stosunku do jej zawartości. W mojej opinii temat powinien brzmieć następująco: „Doskonalenie procesów adaptacji i akulturacji w organizacjach zatrudniających w Polsce pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji”.

Dla potrzeb publicznej dyskusji nad doktoratem pozwalam sobie sformułować następujące dwa pytania:

- Czy z faktu wcześniejszego funkcjonowania w obrębie tak zwanej „socjalistycznej kultury pracy” dzisiejsi pracownicy polskich przedsiębiorstw pochodzący z Ukrainy, Białorusi i Gruzji obarczeni są jakimś specyficznym genotypem organizatorskim?
- Co, ewentualnie, odróżnia procesy adaptacji i akulturacji pracowników pochodzących z Ukrainy, Białorusi i Gruzji od innych grup pracowniczych, na przykład pochodzących z Azji czy też Afryki?



Reasumując uważam, że praca doktorska mgr Anny Ścibior-Butrym pod tytułem: „Doskonalenie procesów adaptacji i akulturacji w organizacjach zatrudniających pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji” napisana pod kierunkiem naukowym dr hab. Katarzyny Gadomskiej-Lila, prof. US, spełnia wymogi stawiane dysertacjom doktorskim przez Ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018, poz. 1668, z późniejszymi zmianami).

Wnioskuje zatem o przyjęcie recenzowanej rozprawy przez Radę Naukowej Instytutu Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego oraz dopuszczenie jej do publicznej obrony.



20.02.2025