

Kraków, dnia 23 października 2024

Dr hab. Magdalena M. Stuss, prof. UJ
Uniwersytet Jagielloński
Instytut Ekonomii, Finansów i Zarządzania
Zakład Teorii Organizacji i Kapitału Ludzkiego

RECENZJA

**rozprawy doktorskiej mgr Katarzyny Kuny-Szyszki
pt. „Model skutecznej komunikacji międzypokoleniowej w organizacji biznesowej”
napisanej pod kierunkiem dr hab. Magdaleny Kraczi, prof. UWSB Merito oraz
promotora pomocniczego dr Magdaleny Kot-Radojewskej**

Podstawy prawne wykonania recenzji

Niniejsza recenzja została przygotowana w odpowiedzi na pismo Pani Dziekan dr hab. Katarzyny Szczepańskiej-Woszczyny, prof. AWSB z dnia 4 października 2024 r. o powierzeniu mi roli recenzenta pracy doktorskiej. Podstawę prawną sporządzenia niniejszej recenzji stanowi art. 13. Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki zgodnie z którym „rozprawa doktorska, przygotowywana pod opieką promotora, powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub artystycznego oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej, a także umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej”.

Ocena doboru problematyki badawczej, tematu i celów rozprawy

Argumentując dobór problematyki badawczej mgr Katarzyna Kuna-Szyszka odwołała się do dorobku literaturowego wskazując na:

- konieczność zrozumienia czynników motywacyjnych które pozwalają menedżerom na skuteczniejsze planowanie strategii motywacyjnych oraz kreowanie środowiska pracy,
- głębsze zrozumienie potrzeb i oczekiwań pracowników przez menedżerów może znacząco przyczynić się do zwiększenia retencji personelu,
- poznanie wiedzy menedżerów o indywidualnych umiejętnościach, predyspozycjach i preferencjach swoich pracowników,
- umożliwianie menedżerom dopasowania do pracowników sposobów budowania zespołów.

W konsekwencji powyższych założeń jako cel główny w postępowaniu badawczym Doktorantka przyjęła (str.126): opracowanie modelu komunikacji interpersonalnej opartej o rodzaj komunikatu, na potrzeby usprawnienia komunikacji oraz optymalnego wykorzystania wiedzy i umiejętności pracowników w organizacji wielopokoleniowej. Cel ten zrealizowała przeprowadzając badania literaturowe i badania empiryczne. W badaniach empirycznych wykorzystywała w większości metody ilościowe analizując dane pozyskane za pomocą kwestionariusza ankiety oraz Testu Kompetencji Społecznych PROKOS.

Sformułowany cel dysertacji oceniam jako istotny dla rozwoju procesów zarządzania współczesnymi zespołami zarówno w aspekcie teoretycznym, jak i w budowaniu praktycznych modeli komunikacji w organizacjach zróżnicowanych pokoleniowo.

Niestety mgr Katarzyna Kuna-Szyska nie określiła w dysertacji luki badawczej, którą jej praca naukowa miałaby szansę zappełnić. Sformułowała natomiast hipotezę główną i dziewięć hipotez szczegółowych. Przedstawione hipotezy zostały sformułowane poprawnie i jest możliwe odniesienie się do ich treści w ramach przeprowadzonego w rozprawie postępowania badawczego w poszczególnych częściach dysertacji.

Mimo braku wskazania luki badawczej analizując treści dysertacji mogę stwierdzić, że badana problematyka wpisuje się w dziedzinę nauk społecznych w dyscyplinę nauki o zarządzaniu i jakości.

Ocena struktury i treści rozprawy

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska składa się z pięciu rozdziałów, wstępu, podsumowania i wniosków, literatury, spisu tabel, spisu rysunków, spisu wykresów, 3 załączników oraz streszczenia w języku polskim i angielskim. Całość obejmuje 259 stron. Niestety nie wszystkie części są wykazane w spisie treści. Mimo to układ pracy jest logiczny,

zgodny z zakresem analizowanego problemu badawczego i przejętych hipotez. Praca spełnia standardy przyjęte w ramach dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości.

Choć zasadnicza konstrukcja pracy jest prawidłowa, to po zapoznaniu się z treściami poszczególnych rozdziałów, uważam, że w kilku przypadkach zostały popełnione błędy w konstrukcji struktury rozdziałów. Szczególnie jest to widoczne w rozdziale 3 poprzez niesymetryczność wielkości poszczególnych podrozdziałów a dodatkowo wyróżnienie po podrozdziałów, o czym wspomnę w dalszej części recenzji.

Na początku rozprawy we wstępie Doktorantka poprawnie zaprezentowała motywatory i założenia podjętego tematu pracy odwołując się zarówno do źródeł literaturowych, jak i badań empirycznych. Wskazała i uzasadniła wybór obszaru badawczego i wynikający z niego cel główny i cele szczegółowe. We wstępie zabrakło przedstawienia hipotez badawczych (znajdują się one dopiero w podrozdziale 3.5 (str. 119 i nast.)). Brakuje również charakterystyki zastosowanej metodyki badawczej. Jest ona opisana szczegółowo w rozdziale czwartym ale warto było również zaprezentować ją we wstępie, podobnie jak uzyskane wyniki, a przede wszystkim autorskie rekomendacje stanowiące wkład Doktorantki w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości.

Rozdział pierwszy „Potrzeby komunikacyjne w organizacjach biznesowych” to efekt systematycznego przeglądu literatury. Autorka zawarła w przeglądzie definicji najważniejszych pojęć, takich jak: komunikacja, potrzeby komunikacyjne, cele i funkcje komunikacji itd. W tym rozdziale, co należy podkreślić i docenić, Doktorantka nie tylko zaprezentowała zróżnicowane podejścia do definiowania poszczególnych pojęć ale pokusiła się o własne systematyki i wnioski (np. str. 20). Również bardzo interesujący jest dokonany przegląd modeli komunikowania się, świadczy to o dogłębnym przeanalizowaniu powyższej problematyki przez Doktorantkę.

Zastrzeżenie mam natomiast do podrozdziału 1.3 „Wybrane determinanty wpływające na zachowania jednostek w środowisku organizacyjnym” gdyż brakuje w nim wskazania na jakiej zasadzie dokonano wyboru determinant, a przede wszystkim w tym podrozdziale są ujęte tylko dwa podejścia tzn. H. J. Leavitta oraz S. Robins i T. Judge.

Rozdział drugi „Zarządzania pokoleniami w kontekście funkcji personalnej w organizacji” podobnie jak rozdział pierwszy to analiza pojęciowa problematyki komunikacji, ze szczególnym uwzględnieniem komunikacji interpersonalnej. W podrozdziale 2.1. Pojęcie kierowania, jego elementy, funkcje i istota” charakteryzuje funkcje i zadania kierownika. Jest to właściwie opisane ale zabrakło odwołań do najnowszej literatury i dorobku naukowego. Można byłoby nazwać ten podrozdział „klasyczne funkcje kierowania”. Należy postawić w

takim razie pytanie dlaczego nie ma współczesnych podejść? Odwołania do teraźniejszości ale tylko w zakresie narzędzi komunikacji są natomiast w podrozdziale 2.2. I jest to jego jedyna zaleta, gdyż całościowo oceniam ten podrozdział jako słaby, gdyż nic nie wnosi do całości dysertacji.

Doceniam natomiast podrozdział 2.3 „Problematyka oceny komunikacji interpersonalnej w zespołach pracowniczych”, w którym Doktorantka szczegółowo i w sposób przemyślany opisała sposoby i podejścia do oceny jakości i skuteczności procesów komunikacji oraz audytu komunikacyjnego.

Rozdział 3 „Skuteczna komunikacja w procesie kierowania ludźmi w organizacji międzypokoleniowej” w mojej ocenie jest dualny. Zawiera bardzo dobre treści ale również bardzo słabe. Na jego przykładzie widać trudność z jaką miała do czynienia mgr Katarzyna Kuna-Szyska z wyborem problematyki, zagadnień i wieloaspektowością podejść. Badana tematyka jest wielowątkowa i można ją w różnych przekrojach analizować.

Wysoko oceniam dobór treści i sposób ich prezentacji w podrozdziale 3.1. i podrozdziale 3.2. Prezentowana tematyka w przekrojach pokoleń X, Y i Z, jak również istota roli menedżera w zarządzaniu różnorodnością pokoleniową pozwala na całościowe odwzorowanie zasobów ludzkich we współczesnych przedsiębiorstwach czy w organizacjach.

Natomiast podrozdział 3.3 jest źle napisany. Jest on słabą częścią tego rozdziału. Pani mgr Katarzyna Kuna-Szyska zamierzała opisać w nim „Znaczenie komunikacji w kontekście kierowania kadrą międzypokoleniową”. Już sama konstrukcja tego podrozdziału jest błędna – ma on tylko 6 stron, zdecydowanie mniej niż pozostałe a jego treści mogłyby zostać umieszczone w podrozdziale 3.1. i podrozdziale 3.2. Podobny problem jest z podrozdziałem 3.4 „Uwarunkowania zachowań komunikacyjnych w organizacji”, który powinien być przeniesiony do rozdziału 1 wzbogacając jego treści.

Istotnym dla całości konstrukcji dysertacji jest podrozdział 3.5 „W kierunku konkluzji rozważań – próba modelowego ujęcia komunikacji wewnętrznej w organizacji międzypokoleniowej” stanowiący przemyślane podejście metodyczne. Opierając się na przeprowadzonej analizie literatury Doktorantka wyciągnęła wnioski a następnie postawiła hipotezy badawcze w ramach kolejnych etapów strategii badawczej. Skonstruowany model badawczy (str.124) jest poprawny i pozwolił na kompleksowe zaprojektowanie a następnie przeprowadzenie badań empirycznych.

Rozdział czwarty „Metodologia badań własnych” zawiera opis założeń badawczych i przyjętej przez Autorkę metodyki. Scharakteryzowano w nim szczegółowo poszczególne etapy postępowania badawczego – określono cel główny, cele szczegółowe oraz hipotezy. Po

prze czytaniu domyślałam się, że strategia badawcza składała się z sześciu etapów postępowania. Szkoda, że Pani mgr Katarzyna Kuna-Szyszka nie przedstawiła graficznie modelu strategii, ułatwiłoby to całościowe spojrzenie na zamierzenia i decyzje badawcze Doktorantki. Ocenę przejętej metodyki badawczej zamieszczę w dalszej części recenzji. Rozdział ten zawiera również poprawną charakterystykę grupy badawczej.

W rozdziale piątym „Analiza i interpretacja wyników badań własnych” mgr Katarzyna Kuna-Szyszka zawarła prezentacje wyników badań zarówno ilościowych, jak i jakościowych (z naciskiem na badania ilościowe). Uzyskane wyniki pozwoliły Doktorantce na zweryfikowanie postawionych hipotez badawczych oraz zbudowanie nowego autorskiego modelu komunikacyjnego (str. 185), jaki powinien zostać wprowadzony w analizowanej organizacji w celu poprawy, jakości i skuteczności komunikacji pomiędzy pracownikami podmiotu a kadrą zarządzającą. W ocenie Doktorantki powinien zostać wprowadzony model komunikacji interpersonalnej oparty na standardowym modelu komunikacyjnym. Bardzo doceniam takie podejście i jest to niewątpliwym atutem recenzowanej pracy doktorskiej. Natomiast sugerowałabym w rozdziale piątym zmianę tytułu podrozdziału 5.6 „Rekomendacje dla osób zarządzających kadrą w organizacji międzypokoleniowej”, gdyż w jego treści zawarła mgr Katarzyna Kuna-Szyszka raczej wnioski niż rekomendacje oraz wspomniany wcześniej autorski model.

Dysertację kończy Podsumowanie i wnioski, opisujące w sposób syntetyczny odniesienia do wyznaczonych celów rozprawy oraz sposobu ich wykorzystania czyli właśnie rekomendacje. Zabrakło w nim jednak szerszego ustosunkowania Doktorantki do kwestii ograniczeń w przeprowadzonych przez siebie badaniach jak również perspektywy kontynuacji badań.

Doktorantka w przedstawionych rozdziałach w sposób wyczerpujący zrealizowała założone cele rozprawy doktorskiej oraz zweryfikowała postawione hipotezy badawcze.

Ocena zastosowanych metod badawczych

Charakterystyka zastosowanych metod badawczych została ujęta w rozdziale czwartym. Zabrakło jej jednak we wstępie. W pierwszej części dysertacji Doktorantka przeprowadziła przegląd literatury posługując się metodą krytycznej analizy piśmiennictwa. Nie można tego nazwać jednak systematycznym przeglądem literatury, gdyż w pracy nie ma przedstawionych zasad doboru źródeł literaturowych oraz danych biometrycznych. W większości mgr Katarzyna Kuna-Szyszka oparła się głównie na pozycjach polskich naukowców, szkoda że nie wykorzystwała zagranicznych baz bibliograficznych, realizując w

ten sposób systematyczny przegląd literatury i uzasadniając dobór źródeł. Pozwoliłoby to również Doktorantce sięgnąć w większym zakresie do zagranicznych referencji i to tych najnowszych. Sumarycznie wykorzystwała 177 pozycji bibliograficznych.

Kolejnym etapem badań były badania empiryczne. Jak wspomniałam brakuje mi tu całościowej charakterystyki przyjętej strategii badawczej. Po analizie treści rozdziału 6 wyróżniłam sześć etapów badań:

1. określenie celu głównego badań i celów szczegółowych
2. zaproponowanie pytania badawczego
3. budowa dziewięciu hipotez
4. wybranie odpowiednich metod, technik i narzędzi badawczych
5. przeprowadzenie badań wybranymi narzędziami
6. analiza uzyskanych wyników i budowa autorskiego modelu

Przyjęta metodyka jest poprawna i widać, że jest dogłębnie przemyślana przez Doktorantkę, również wybrane szczegółowe narzędzia badawcze, jak i metody analizy uzyskanych wyników (regresja liniowa, metoda jakościowej analizy porównawczej opartej na zbiorach rozmytych, itd.) są właściwie dobrane i pozwoliły na uzyskanie wielowymiarowych wyników badań.

Uwieńczeniem badań był autorski model komunikacji dla badanej organizacji który jak wspomniałam wcześniej oceniam bardzo wysoko.

Ocena strony formalnej i zagadnień terminologicznych rozprawy

Formalną stronę rozprawy doktorskiej Pani mgr Katarzyny Kuny-Szyszki oceniam jako poprawną. Tekst jest dobrze przygotowany, choć Autorka nie ustrzegła się błędów, szczególnie przy formatowaniu tabel, dzieleniu treści na poszczególne strony, czy czasami błędnej numeracji odnośników.

Praca napisana jest językiem naukowym. Doktorantka poprawnie posługuje się pojęciami charakterystycznymi dla nauk o zarządzaniu i jakości.

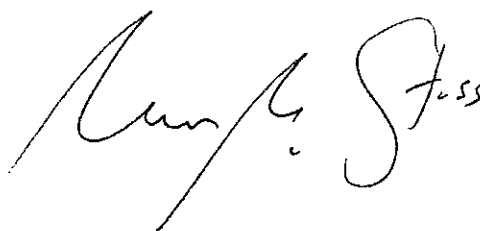
Pewną trudność w czytaniu sprawiało mi zastosowanie nietypowej formy akapitów – jako odstępy a nie zwyczajowo wcięcie w linii tekstu.

Udanym zabiegiem porządkującym treści w dysertacji są liczne tabele i rysunki. Zastosowane w wybranych częściach dysertacji kolory słusznie podkreślają istotność konkretnych treści i są ułatwieniem dla czytającego. Doceniam również umieszczenie szczegółowych raportów z badań w załączniku 2 i załączniku 3.

Konkluzje recenzji

Przedłożona do recenzji rozprawa doktorska mgr Katarzyny Kuny-Szyszki pt. „Model skutecznej komunikacji międzypokoleniowej w organizacji biznesowej” napisanej pod kierunkiem dr hab. Magdaleny Kraczi, prof. UWSB Merito oraz promotora pomocniczego dr Magdaleny Kot-Radojewskej spełnia warunki określone w ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Ustawa z dnia 14 marca 2003 r.). Stanowi ona oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, a Doktorantka zaprezentowała w niej posiadaną ogólną wiedzę teoretyczną z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości. Poprawnie przeprowadzone studia literaturowe stanowiły punkt wyjścia do zaprojektowania i przeprowadzenia postępowania badawczego i zaprojektowania autorskiego modelu komunikacji dla badanej organizacji w warunkach posiadania zróżnicowanych pokoleniowo pracowników. Przedstawiona do oceny dysertacja świadczy o umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez Doktorantkę.

W związku z powyższym rekomenduję Radzie Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Akademii WSB przyjęcie rozprawy doktorskiej i mgr Katarzyny Kuny-Szyszki do publicznej obrony.

Handwritten signature of Katarzyna Szyszka in black ink, written in a cursive style.

