

STRESZCZENIE PRACY DOKTORSKIEJ

mgr Katarzyny Kuna-Szyska

pt. „Model skutecznej komunikacji międzypokoleniowej w organizacji biznesowej”.

Rozprawa doktorska podejmuje problematykę skutecznej komunikacji, która stanowi jeden z podstawowych instrumentów wykorzystywanych w zarządzaniu organizacją i efektywnym kierowaniu ludźmi. Uwypukla znaczenie efektywności komunikacji która wpływa w bezpośredni sposób na relacje pracownicze, umożliwiając porozumiewanie się jednostek, grup a nawet całych organizacji. Koncentruje się na szczególnie istotnym wymiarze komunikacji zachodzącej wewnątrz organizacji, rozumianej, jako proces przekazywania informacji, którego celem jest spowodowanie, że pracownicy będą rozumieli decyzje związane z różnymi aspektami zarządzania organizacją oraz będą bardziej skłonni do przejawiania podstaw lojalności i identyfikacji z firmą.

Praca skupia się na kwestii zarządzania zespołem międzypokoleniowym która wymaga od menedżera odpowiednich kompetencji komunikacyjnych, umiejętności dopasowania swojego stylu zarządzania do różnych potrzeb i preferencji współpracowników.

Celem pracy było opracowanie, modelu komunikacji interpersonalnej, opartego na rodzaju komunikatu, którego zastosowanie w organizacjach międzypokoleniowych pozwoli na usprawnienie komunikacji międzyludzkiej, a przez to na optymalne wykorzystywanie wiedzy i umiejętności pracowników. Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny.

W celu pozyskania danych niezbędnych do odpowiedzi na przedstawione w pracy pytania i hipotezy badawcze, przeprowadzono dwa badania. W pierwszym badaniu zastosowano autorski Kwestionariusz Ankiety, w drugim badaniu posłużono się istniejącym narzędziem badawczym, tj. Kwestionariuszem PROKOS, a wyniki zostały opisane w rozprawie. Pracę podsumowuje schemat nowego modelu komunikacyjnego oraz podsumowanie i wnioski.

Poniżej przedstawiono szczegółową strukturę rozprawy.

W rozdziale pierwszym zawarto informacje dotyczące roli komunikacji w funkcjonowaniu współczesnych organizacji. Omówiono potrzeby komunikacyjne w organizacjach biznesowych oraz obszary i aspekty potrzeb komunikacyjnych w organizacji. Szczególną uwagę poświęcono celom i funkcjom komunikacji interpersonalnej. Poruszono problematykę niektórych determinantów wpływających na zachowania jednostek w środowisku organizacyjnym. Omówiono problematykę komunikowania się w organizacji;

zdefiniowano samo pojęcie, przedstawiono jego istotę oraz scharakteryzowano jego funkcje, następnie omówiono modele procesu komunikowania i ich elementy oraz sprecyzowano rodzaje, kierunki i formy komunikowania się w organizacji.

Rozdział drugi to kwestia komunikacji interpersonalnej, jako podstawowego instrumentu w procesie kierowania ludźmi. Ujęto w nim samo pojęcie kierowania, jego elementy, istotę i funkcje, jakie pełni. Przedstawiono klasyczne narzędzia komunikowania się w organizacji, a następnie szczegółowo omówiono problematykę oceny komunikacji interpersonalnej w zespołach pracowniczych. Szczególnie pochyłono się nad oceną poziomu jakości i skuteczności komunikacji w procesie kierowania zespołami pracowniczymi.

Rozdział trzeci dotyczy skutecznej komunikacji w procesie kierowania ludźmi w organizacji międzypokoleniowej. Charakteryzuje każde z pokoleń: X, Y i Z oraz wskazuje na determinanty skutecznej komunikacji z nimi. W rozdziale tym zawarto także teoretyczne rozważania nad rolą menedżera w zarządzaniu różnorodnością pokoleniową w organizacji. Zidentyfikowano wartości i potrzeby pracowników różnych pokoleń, omówiono metody motywowania pracowników różnych pokoleń oraz zgłębiono problematykę kształtowania relacji w zespole międzypokoleniowym. Następnie wskazano na znaczenie komunikacji w kontekście kierowania kadrą międzypokoleniową i na uwarunkowania zachowań komunikacyjnych w organizacji.

Rozdział czwarty to rozdział metodologiczny, w którym przedstawiono cel i przedmiot badań własnych, zaprezentowano pytania i hipotezy badawcze, omówiono metody, techniki i narzędzia wykorzystane w badaniach własnych i przedstawiono charakterystykę grupy badawczej.

Rozdział piąty stanowi statystyczną weryfikację założonych hipotez badawczych. Przedstawia empiryczne wskazania dotyczące zróżnicowania komunikacji kierowanej do pracowników pokolenia X, Y i Z oraz zawiera w sobie rekomendacje dla osób zarządzających kadrą w organizacji międzypokoleniowej.

Pracę podsumowuje zakończenie oraz wykaz wykorzystanej bibliografii. W dołączonym aneksie zamieszczono materiały uzupełniające jako informacje dotyczące przebiegu procedury badawczej.