

Ewa Depa

Streszczenie pracy doktorskiej

STRUKTURA I FUNKCJE SYSTEMU WARTOŚCI ORGANIZACYJNYCH W KIEROWANIU ZASOBAMI LUDZKIMI.

Celem rozprawy doktorskiej jest przedstawienie struktury, funkcji oraz nad znaczenia wartości organizacyjnych w procesie kierowania zasobami ludzkimi. Każdy człowiek przystępuje do pracy w organizacji z pewną ukształtowaną koncepcją funkcjonowania i działania w niej. Rozczarowanie które napotyka na swej drodze i brak akceptacji jest najgorszym przypadkiem rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami pracowników a rzeczywistością. Brak akceptacji reguł lub negatywna atmosfera panująca w organizacji wykształcają negatywne dla organizacji zachowania.

Dysertacja została podzielona na trzy części: teoretyczną, metodologiczną i empiryczną. Na część teoretyczną składają się pierwsze trzy rozdziały, które poprzedza wprowadzenie. W pierwszym rozdziale przedstawiono teoretyczne aspekty pojęcia „wartości”. Podjęto próbę zdefiniowania „wartości” w ujęciu socjologicznym, psychologicznym, filozoficznym i kulturowym. Zwrócono uwagę na różnorodność sposobów ujmowania terminu „wartości” przez przedstawicieli tych kierunków. W drugim rozdziale, poświęconym humanistycznym wartościom zarządzania potencjałem ludzkim, opisano typy osobowości człowieka występujące w organizacji, style kierowania i najważniejsze wartości organizacyjne. Dokonując charakterystyki stylów kierowania nawiązano do pojęcia władzy i autorytetu kierownika. Zwrócono również uwagę na znaczenie i rolę kapitału ludzkiego w organizacji. Trzeci rozdział wyjaśnia istotę i znaczenie kultury organizacyjnej. Ukazano w nim także wielowymiarowość pojęcia kryzysu i dysfunkcji organizacji. Ponadto zdefiniowano zjawisko klimatu organizacyjnego, jego typy oraz wskazano na jego istotne znaczenie dla funkcjonowania organizacji. Rozdziały teoretyczne zostały opracowane na podstawie polskiej i anglojęzycznej literatury przedmiotu.

Rozdział czwarty stanowi część metodologiczną rozprawy, w którym przedstawiono szczegółowe ramy metodologiczne dotyczące tworzenia badań. Określono cel i zakres badań empirycznych, sformułowano problemy i hipotezy badawcze. Chcąc uzyskać pełniejszy obraz występujących w wybranych organizacjach wartości organizacyjnych, zastosowano triangulację metod badawczych, składającą się z badań ilościowych, które zostały przeprowadzone za pomocą kwestionariusza ankiety oraz badań jakościowych korzystając z kwestionariusza wywiadu. W celu uniknięcia jednostronności, badaniom empirycznym

poddano zarówno podwładnych jak i przełożonych wybranych trzech organizacji miasta Rzeszowa.

Część empiryczna, została przedstawiona w rozdziale piątym. Został on podzielony na osiem bloków tematycznych. Prezentowana jest w nim analiza materiału empirycznego w poszczególnych organizacjach. Dobór próby określił specyfikę badanej populacji, przez co analiza materiału badawczego precyzyjnie ukazuje treści, które zostały zawarte w części teoretycznej pracy. Badania zostały także przedstawione w formie graficznej za pomocą tabel i wykresów. Wyniki badań są względem siebie komplementarne i pozwalają określić w objętych badaniami organizacjach strukturę i funkcje systemu wartości organizacyjnych w kierowaniu zasobami ludzkimi. Kadra kierownicza powinna poznać zarówno własne wartości i systemy wartości, jak i wartości posiadane przez pracowników. Poznane wartości, z kolei, powinny podlegać ocenie z punktu widzenia ważności i roli spełnianej w codziennych działaniach. Wartości bowiem mają duży wpływ na sposób, w jaki kierownicy: oceniają swoich podwładnych i zespoły, postrzegają sytuacje problemowe, rozwiązują problemy, określają co jest, a co nie jest, zachowaniem etycznym, kierują, motywują i kontrolują swoich podwładnych.

Analiza literatury, jak i materiału empirycznego wskazuje, że preferowany styl kierowania przez przełożonych ma bezpośrednie przełożenie na integrację, układ i jakość stosunków międzyludzkich, które budowane są w oparciu o wartości organizacyjne. Poziom kierowania stylem autokratycznym jest zdecydowanie niższy, niż w przypadku kierowników, którzy wykorzystują styl demokratyczny w procesie kierowania zasobami ludzkimi.

Autorka dysertacji w swojej pracy uwzględniła niektóre spośród wielu zagadnień badawczych, związanych z tym zjawiskiem. Sam temat rozprawy jest bowiem problemem badawczym, który analizowany jest z perspektywy wielu nauk społecznych i humanistycznych, posiada wieloaspektowy i wielopłaszczyznowy charakter.