



Institute of Philosophy Sociology Pedagogical University of Cracow

Recenzent: dr hab. Profesor UP Jadwiga Mazur

Kierownik Katedry Socjologii Komunikowania w Instytucie Filozofii i Socjologii
Wydziału Humanistycznego Uniwersytetu Pedagogicznego im KEN w Krakowie

**Recenzja pracy doktorskiej mgr IWONA RZESZUTEK
pt. *ROLA KOMUNIKACJI INTERPERSONALNEJ W INTEGRACJI
PRACOWNICZEJ (Studium socjologiczne na przykładzie wybranych organizacji
województwa Podkarpackiego)*, ss. 442**

Data wykonania recenzji: 29.11.2019

Oświadczenie: Recenzent oświadcza, że nie posiada żadnych interesów w odniesieniu do recenzowanej pracy doktorskiej, a problematyka projektu mieści się w nurcie jego zainteresowań badawczych.

Przyjęta do recenzji praca doktorska Pani magister IWONY RZESZUTEK pt. *ROLA KOMUNIKACJI INTERPERSONALNEJ W INTEGRACJI PRACOWNICZEJ (Studium socjologiczne na przykładzie wybranych organizacji województwa Podkarpackiego)* została napisana pod kierunkiem Pana dr hab. Macieja Gitlinga, prof. Uniwersytetu Rzeszowskiego. Wstępny ogląd dysertacji wskazuje, że podjęta problematyka spełnia warunki badawcze przypisane obszarowi nauk społecznych.

Ocena struktury pracy doktorskiej

Praca doktorska mgr Iwony Rzeszutek składa się z siedmiu rozdziałów (w części teoretycznej trzy rozdziały, metodologicznej jeden rozdział, części empirycznej trzy rozdziały) poprzedzona wprowadzeniem oraz zakończona wnioskami z przeprowadzonych badań, bibliografią, spisem tabel, rysunków, wykresów i schematów zawartych w pracy i aneksem zawierającym kwestionariusz ankiety i wywiadu skategoryzowanego.

W wprowadzeniu Autorka deklaruje, że podejmując temat roli komunikacji interpersonalnej w integracji pracowniczej, dążyła do uzyskania odpowiedzi na pytanie *jaką rolę obecnie pełni komunikacja interpersonalna w integracji pracowniczej, w sytuacji przemian współczesnego świata zmierzających do coraz większego wykorzystania nowoczesnych środków komunikacji i nadania im specjalnego znaczenia*. Powodem wyboru tematu wskazanego przez Autorkę, było między innymi to, że będąc od ponad dwudziestu lat aktywną zawodowo, zauważała zwiększające się zmiany w środowisku pracy, które były powodowane rozwojem nowoczesnych technologii.

Część pierwsza pracy z założenia teoretyczna składa się z trzech rozdziałów. Rozdział pierwszy dotyczy komunikacji, jako podstawy relacji społecznych. Autorka zawarła w nim utrzymując proporcje zawartości tekstu - zarys historyczny teorii komunikacji i kolejno wybrane teorie komunikacji w tym teorie komunikacji J. Dewey'a, K. Lewina, teorie komunikowania Szkoły Palo Alto, model komunikowania D. McQuail'a oraz teorię działania komunikacyjnego J. Habermasa. Autorka odniosła się również do wybranych teorii internacjonalizmu symbolicznego prezentując koncepcję interakcji społecznej Georga Herberta Meada, koncepcja siebie w interakcji społecznej Ralph'a H. Turnera, konteksty świadomości i interakcję społeczną Barney'a G. Glaser'a i Anselma L. Strauss'a oraz porządek interakcyjny Erving'a Goffmana'a. W rozdziale pierwszym zabrakło

podsumowania, w którym Autorka wyraźnie wskazywałaby na teorię lub teorie, z perspektywy, których będzie projektowała swoje badania a następnie poddawała je analizie. Biorąc jednak pod uwagę skomplikowane procesy komunikowania się nie tylko w organizacji i zmieniające się perspektywy analiz można przyjąć, że Autorka intuicyjnie dokonywała takich wyborów, nie deklarując ich wprost.

Rozdział drugi odnosi się do komunikacji w organizacji. Autorka przybliżyła w nim między innymi podstawowe terminy wyjaśniające istotę i znaczenie komunikacji społecznej, w tym transakcyjny model komunikacji S.P. Morreale. Opisała w nim również elementy procesu komunikacyjnego zwracając uwagę na jego konteksty i zdolność do kompetentnego komunikowania się. Zwróciła uwagę na znaczenie komunikowania interpersonalnego w organizacji, z uwzględnieniem wybranych modeli struktury systemu komunikacji w organizacji oraz czynników wywierających wpływ na komunikację. Słusznie położyła nacisk na znaczenie kadry kierowniczej w procesach komunikacji interpersonalnej. Wskazała na znaczenie komunikacji formalnej i nieformalnej w organizacji oraz bariery komunikacyjne wpływające na osłabienie relacji interpersonalnych. W tym rozdziale Autorka zawarła wiele treści ważnych dla całości pracy, niemniej dokonanie przez nią pewnych skrótów i dokonywanie wyborów tekstów, pozwalałyby na większą przejrzystość całej dysertacji. Niemniej można stwierdzić, że zazwyczaj autorzy przywiązują się do swoich tekstów a zamiar przekazania pełnej wiedzy stwarza pokusę rozbudowy podrozdziałów oraz ich ilości. W podrozdziale tym również brakuje koniecznego podsumowania.

W rozdziale trzecim dotyczącym integracji w zespołach pracowniczych w organizacji i Autorka skupiła się na prezentacji tematyki związanej z rolą grupy i jej znaczenia w organizacji, oraz więzi jako podstawy integracji społecznej. Następnie słusznie odniosła się do wpływu integracji na kształtowanie się stosunków społecznych w organizacji i czynników warunkujących jej powstawanie. Podobnie jak w poprzednich rozdziałach brakuje tutaj podsumowania.

W drugiej części pracy - metodologicznej Autorka zawarła założenia metodologiczne dysertacji doktorskiej. Sprawnie i dobrze opisała cel i zakres badań, główny problem i hipotezę badawczą oraz szczegółowe problemy badawcze i hipotezy. Podała również zmienne i wskaźniki (na uwagę zasługuje szczegółowa tabela), dobór metod i technik badawczych oraz teren i organizację przeprowadzonych badań empirycznych, a także pełną charakterystykę próby badawczej. Wskazała na wykorzystanie autorskiego kwestionariusza ankiety, który wypełniło 657 pracowników na celowo dobranej próbie, składającej się z sześciu organizacji z trzech różnych branż. Próba jest wystarczająca i dość duża biorąc pod uwagę, że obecnie respondenci niezbyt chętnie wykazują chęć uczestniczenia w badaniach. Na uwagę zasługują badania jakościowe przeprowadzone z 12 przedstawicielami kadry kierowniczej za pomocą wywiadu skategoryzowanego (po dwóch z każdej badanej organizacji). Autorka zastosowała, także metodę triangulacji metod badawczych (badań ilościowych i jakościowych).

W części trzeciej - empirycznej obejmującej rozdziały od piątego do siódmego Autorka słusznie podzieliła na kilka bloków tematycznych, porządkujących opisywane wyniki badań. Pierwszy blok tematyczny odnosi się do problematyki związanej z oceną procesów komunikacyjnych zachodzących w organizacji z zamiarem zbadania procesów komunikacyjnych funkcjonujących w badanych organizacjach. Autorka wyłoniła styl kierowania dominujący w badanych organizacjach, ocenę instrumentów komunikacji, formy kontaktu preferowane wśród pracowników, odniosła się do zależności między komunikacją elektroniczną a komunikacją tradycyjną. Sprawdziła w jakim stopniu pracownicy korzystają z komunikacji nieformalnej i jakie są bariery w komunikacji interpersonalnej. Zidentyfikowała alternatywne źródła pozyskiwania informacji w przypadku niezrozumienia wykonania zadania przez pracowników i dokonała oceny kompetencji komunikacyjnych przełożonych.

W drugim bloku tematycznym Autorka odniosła się do warunków sprzyjających procesowi integracji wśród pracowników badanych organizacji. Analizie empirycznej poddała

wybrane wartości organizacyjne. W trzecim bloku tematycznym skupiła się na identyfikacji form integracji występujących w zespołach pracowniczych. Zbadała rodzaje integracji przyczyniające się do kształtowania prawidłowych relacji interpersonalnych.

Badanie empiryczne Autorka opisała sprawnie a wybrane elementy przedstawiła graficznie za pomocą tabel i wykresów. Prawidłowo zweryfikowała przyjęte hipotezy badawcze a do analizy danych pozyskanych w ramach badań ilościowych wykorzystała test niezależności Chi-kwadrat, współczynnik korelacji r-Pearsona, współczynnik korelacji rho-Spearmana, współczynnik kontyngencji C, współczynnik Cramera V, stosunek korelacyjny Eta. W pracy wykorzystała ogólne metody poznania naukowego w postaci analizy, syntezy, indukcji oraz dedukcji. W tej części pracy pojawiają się już niewielkie próby podsumowań, które starają się spinać klamrą całość przedstawionych treści wraz z odniesieniem do części teoretycznej (np. s.200).

W wnioskach końcowych z przeprowadzonych badań empirycznych stanowionych syntetyczne ujęcie zagadnień prezentowanych w poszczególnych częściach rozprawy doktorskiej Autorka wskazała na główne trendy przemian procesów komunikacyjnych współczesnych organizacji oraz zakres potrzeb pracowników związanych z procesami integracji w organizacji. Chociaż tutaj również zabrakło uogólnień i podsumowania ze wskazaniem na praktyczne wykorzystanie wyników jej badań.

Merytoryczna ocena rozprawy doktorskiej

Układ i konstrukcja pracy są prawidłowe, spełniające standardy prac doktorskich. Treść pracy wyczerpuje w całości jej tytuł, jest spójna i logiczna. Zawartość poszczególnych podrozdziałów odpowiada ich tytułom. Sposób prowadzenia głównego wątku wskazuje na znajomość literatury przedmiotu oraz umiejętność kompilacji wybranych tekstów, chociaż zabrakło w poszczególnych podrozdziałach, rozdziałach i wnioskach końcowych podsumowań, które spinałyby klamrą całość przedstawionych treści. W pracy wykorzystała schematy, tabele i rysunki, porządkujące dość długie wywody a w zasadniczych elementach rozprawy z sukcesem starała się uporządkować stan dotychczasowej wiedzy dotyczącej głównego wątku pracy

W poszczególnych rozdziałach empirycznych Autorka nawiązała do przyjętych ram teoretycznych, zaprezentowała rozwiązania dotyczące głównego wątku tematycznego pracy, dokonała porównań. Rzetelnie przedstawiła wyniki przeprowadzonych badań jakościowych i ilościowych przeprowadzonych w wybranej grupie respondentów. W efekcie Autorka dokonała próby weryfikacji dotychczasowego stanu wiedzy głównego tematu dysertacji.

Zgodnie z założonym planem badawczym, na podstawie zebranych danych empirycznych rzetelnie zanalizowała obszar wyznaczony przez ramy tematyczne pracy. Potwierdziła w szczegółowych analizach postawione hipotezy (choć zabrakło w rozdziale empirycznym podsumowania tej części), zidentyfikowała założone na początku pracy czynniki związane z podjętym tematem, wskazując na specyficzne zależności występujące w ich powstawaniu.

We wnioskach zabrakło mi również ogólnego podsumowania i wniosków praktycznych do zastosowania w badanych organizacjach.

W pewnym niepokoju pozostawia mnie jednak tytuł pracy, a zwłaszcza użycie wielkiej litery we wskazaniu województwa - „województwa Podkarpackiego” – podkarpackiego jako przymiotnik w zasadzie powinno się pisać z małej litery. Niemniej można przypuszczać, że Autorka wskazała tym wagę terenu województwa w podjętych badaniach. (;)

Rozprawa doktorska mgr Iwony Rzeszutek nie jest wolna od kilku drobnych mankamentów, które zawarłam w tekście recenzji. Niemniej należy zaznaczyć, że zarówno część teoretyczna, metodologiczna i empiryczna są spójne, wywód jest jasny i klarowny a wszystkie wątki dotyczące hipotez szczegółowych w mojej ocenie zostały przez nią w tekście w pełni przedstawione.

Konstatacje i uogólnienia

Recenzowana praca doktorska mgr Iwony Rzeszutek pt. ROLA KOMUNIKACJI INTERPERSONALNEJ W INTEGRACJI PRACOWNICZEJ (Studium socjologiczne na przykładzie wybranych organizacji województwa Podkarpackiego) jest opracowaniem naukowym z dyscypliny socjologii, jest także dziełem samodzielnym, pionierskim i ważnym. Zawiera wyniki własnych badań empirycznych, które Autorka rzetelnie i metodologicznie prezentuje. Należy również zaznaczyć, że podjęty temat jest ważny nie tylko ze względów teoretycznych ale i praktycznych. To również ważny głos w dyskursie naukowym nad znaczeniem roli komunikacji interpersonalnej w integracji pracowniczej. Dysertacja stanowi próbę włączenia się autorki do dyskursu naukowego nad rolą komunikacji interpersonalnej w integracji pracowniczej we współczesnych organizacjach, a dzięki interdyscyplinarnemu podejściu i wykorzystaniu takich dziedzin nauk społecznych jak m.in.: socjologia, psychologia oraz nauki o zarządzaniu – może stać się uzupełnieniem badań nad systemem społecznym współczesnych organizacji.

Pozytywnie oceniam podjęte w rozprawie wysiłki badawcze, dlatego przechodząc do konstatacji, przedstawiam Doktorantce kwestię, które w czasie publicznej obrony proszę o rozwinięcie:

– *Czy wyniki przeprowadzonych badań mogą być zastosowane w postaci praktycznych działań na rzecz komunikowania w badanych organizacjach. Jeśli tak, które uznałaby za najważniejsze i dlaczego.*

Wnioski końcowe

Na podstawie lektury przedłożonej dysertacji doktorskiej mgr Iwony Rzeszutek pt. ROLA KOMUNIKACJI INTERPERSONALNEJ W INTEGRACJI PRACOWNICZEJ (Studium socjologiczne na przykładzie wybranych organizacji województwa Podkarpackiego) podkreślam, że poczynione krytyczne uwagi, w niczym nie ujmują uznania dla poniesionego przez nią wysiłku badawczego.

Podsumowując swoją recenzję, wskazuję, iż zrealizowany projekt doktorski spełnia warunki określone w Ustawie z dnia 14 marca 2003 r., o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. z 2003 r., nr 65, poz. 595 z późn. zm.), co kwalifikuje mgr Iwonę Rzeszutek do uzyskania stopnia naukowego doktora w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki socjologia. Stawiam wniosek o dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Recenzent: dr hab. Profesor UP Jadwiga Mazur