

Biuro Rady Awansów Naukowych	
Wpływ	18-09-2023
Załącznik 119 / 2023

Prof. dr hab. Felicjan Byłok
Katedra Socjologii Stosowanej i Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Wydział Zarządzania
Politechnika Częstochowska

Częstochowa 8.09.2023r.

Recenzja pracy doktorskiej mgr Agnieszki Chomiuk nt. „Znaczenie kapitału społecznego dla kształtowania wizerunku wewnętrznego organizacji”

I. Przedmiot oceny

Przyjęta do recenzji praca doktorska mgr Agnieszki Chomiuk nt. „Znaczenie kapitału społecznego dla kształtowania wizerunku wewnętrznego organizacji” napisana została pod kierunkiem dr hab. Magdaleny Stefańskiej, prof. UEP. Stanowi ona zwarte opracowanie naukowe liczące 295 stron. Wyraźnie sformułowane tezy badawcze w postaci problemów badawczych oraz hipotez wskazują na ukierunkowanie zainteresowań badawczych w sferę problematyki kapitału społecznego w organizacji.

II. Ocena podjętego problemu badawczego

Kapitał społeczny jako czynnik rozwoju organizacji jest on tak samo ważny jak inne rodzaje kapitałów: kapitał finansowy czy kapitał ludzki. Wykazuje pewne cechy podobne do innych rodzajów kapitału w tym sensie, że można go wykorzystać do poprawy wyników ekonomicznych i wzmocnienia przewagi konkurencyjnej. Argumentem za kapitałem społecznym jest to, że po wykorzystaniu generuje zwroty ekonomiczne. Kapitał społeczny przynosi wiele korzyści organizacjom, m.in. wspomaga dzielenie się wiedzą, służy osiągnięciu niższych kosztów transakcji, dzięki wysokiemu zaufaniu i duchowi współpracy zarówno wewnątrz organizacji, jak i między organizacją a jej klientami i partnerami. Po za tym pozytywnie wpływa na zarządzanie zasobami ludzkimi poprzez niskie wskaźniki rotacji, zmniejszenie kosztów odpraw oraz kosztów zatrudnienia i szkoleń, uniknięcie nieciągłości związanej z częstymi zmianami personelu oraz utrzymanie cennej wiedzy organizacyjnej. Zapewnia również większą

spójność działań wskutek stabilności organizacyjnej i wspólnemu zrozumieniu. Przyczynia się do szybszego przepływu informacji oraz tworzenia wiedzy i kreatywności, co skutkuje redukcją kosztów związanych z koordynacją i kontrolą pracowników. Kapitał społeczny sprzyja budowie więzi między pracownikami, pracownikami a menedżerami i przedsiębiorstwem jako instytucją.

Przytoczone wyżej korzyści dla organizacji wskazują na istotne jego znaczenie w organizacjach. Z tego względu warto badać jego uwarunkowania rozwoju. Pomimo jego zalet praktycznych nieliczni badacze w Polsce podjęli się trudu jego eksploracji (m.in. W. Dyduch, M. Bratnicki, J. Strużyna, B. Łopaciuk-Gondarczyk, A. Glińska-Neweś, F. Byłok). Częściej przedmiotem badań jest kapitał społeczny w społeczności lokalnej. W tym kontekście przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska spełnia warunek podejmowania nowych wątków w badaniach naukowych, ponieważ przedmiotem badań uczyniono zależności między kapitałem społecznym a budowaniem i wzmacnianiem wizerunku wewnętrznego szczególnego typu organizacji, tj. organizacji non-profit.

Recenzowana rozprawa doktorska przybrała postać zarówno dyskusji konceptualnej, jak i prezentacji empirycznej oraz wreszcie wniosków o charakterze aplikacyjnym. Jest to ciekawa praca, która stawia interesujące i aktualne pytania badawcze. Autorka wnikliwie analizuje zależności między kapitałem społecznym a wizerunkiem wewnętrznym organizacji, zarówno w rozważaniach koncepcyjnych, jak również w części empirycznej rozprawy doktorskiej. Recenzowana praca doktorska opiera się na poprawnej metodologii badawczej. Zaletą jej są wyniki badań nad wpływem kapitału społecznego na kształtowanie wizerunku wewnętrznego organizacji. Z uwagi na interdyscyplinarność podjętego tematu Autorka wykorzystała literaturę z zakresu nauk o zarządzaniu i socjologii. Należy stwierdzić, iż dobrze orientuje się w analizowanej problematyce.

Praca porządkuje wiedzę na temat kapitału społecznego i kształtowania wizerunku wewnętrznego organizacji, co należy uznać za wartość dodaną. Jest jedną z nielicznych prac naukowych w Polsce, w której gruntownie przeanalizowano kapitał społeczny w organizacji. Z tych względów rozprawa zasługuje na pozytywną opinię.

Tytuł pracy został sprecyzowany trafnie i jest adekwatny do treści dysertacji doktorskiej.

W aspekcie formalnym struktura rozprawy nie budzi zastrzeżeń. Jest ona merytorycznie poprawna i logicznie spójna, ponieważ wszystkie jej części są uszeregowane w taki sposób, że stopniowo wprowadzają czytelnika w podjętą przez Autorkę problematykę. Praca wyczerpująco przedstawia problematykę kapitału społecznego i jego wpływu na proces budowy wizerunku wewnętrznego organizacji. Złożona jest ze wstępu, pięciu rozdziałów (w tym trzech teoretycznych i dwóch empirycznych) oraz zakończenia, w którym przedstawiono wnioski końcowe. W rozdziałach teoretycznych Autorka omawia kapitał społeczny w świetle teorii nauk o zarządzaniu, wizerunek wewnętrzny organizacji i komunikację wewnętrzną jako czynnik rozwoju kapitału społecznego. W części empirycznej przedstawia wyniki badań wymiarów kapitału społecznego i ich wpływu na kształtowanie się wizerunku wewnętrznego w organizacjach sektora NGO. Dysertację domyka obszerna kwerenda bibliograficzna składająca się z 216 pozycji literaturowych (w tym 53 pozycje w języku angielskim). Należy podkreślić, jakość kwerendy bibliograficznej składającej się z dobrze dobranych i aktualnych pozycji naukowych autorów polskich, jak i zagranicznych. Praca doktorska zawiera również spis tabel, rysunków oraz załącznik tj. kwestionariusz ankiety, dyspozycje do wywiadu społecznego i wykaz epizodów użytych w badaniach jakościowych. Analizując strukturę pracy dostrzegam niejednorodny podział treści w poszczególnych rozdziałach. Najobszerniejszy rozdział pierwszy liczy 42 strony, natomiast kolejne rozdziały teoretyczne mają mniejszą objętość tj. rozdział drugi i trzeci po 23 strony. Z kolei rozdział czwarty, który jest prezentacją wyników badań własnych liczy 106 stron a rozdział piąty zawiera 25 stron.

III. Ocena celu, hipotez i struktury pracy

Mgr Agnieszka Chomiuk w recenzowanej pracy doktorskiej przyjęła we wstępie cel główny rozprawy, którym była *„identyfikacja i ocena znaczenia wymiarów kapitału społecznego w kształtowaniu wizerunku wewnętrznego organizacji w kontekście form i*

kanalów w komunikacji wewnętrznej” (str.11). Ten cel uszczegółowiła w postaci celów szczegółowych, wskazując, iż zamiarem jej było po pierwsze *identyfikacja czynników kapitału społecznego wpływających na kształtowanie wizerunku wewnętrznego organizacji*; po drugie *wskazanie na związki między wymiarami kapitału społecznego a formami komunikacji*, po trzecie *identyfikacja i określenie siły związków między komunikacją wewnętrzną w organizacji a kształtowaniem kapitału społecznego*, po czwarte *wyjaśnienie relacji między kapitałem społecznym, komunikacją wewnętrzną i wizerunkiem wewnętrznym organizacji, z uwzględnieniem stanowiska pracowników*, po piąte *zapropozowanie modelu wpływu poziomu kapitału społecznego na kształtowanie wizerunku wewnętrznego organizacji*”(str.12). Oceniając budowę i zasadność celów dysertacji doktorskiej należy stwierdzić ich poprawność i możliwość realizacji w procesie badawczym. Przy czym cel szczegółowy drugi i trzeci obejmuje ten sam zakres czyli związki między kapitałem społecznym a komunikacją. Doktoranta do badań empirycznych z przedstawionych wyżej celów przyjęła trzy tj. pierwszy, trzeci i piąty.

Poprawne zbudowanie celów badań wpłynęło na sformułowanie hipotezy głównej i siedmiu hipotez szczegółowych. Zapropozowana hipoteza brzmi: *Kapitał społeczny wpływa na kształtowanie wizerunku wewnętrznego organizacji*. Tak sformułowana hipoteza główna była podstawą do zbudowania następujących hipotez szczegółowych:

1. Im mocniej ukształtowana tożsamość organizacji, tym bliższe relacje i większa więź pomiędzy pracownikami;
2. Im silniejsze współdzielenie i postrzeganie norm i zasad, tym wyższy poziom zaufania w organizacji;
3. Wysokie poczucie wpływu u pracowników przekłada się na ich zaangażowanie i satysfakcje z pracy;
4. Istnieje związek między warunkami do współdziałania i kooperacji pracowników, a trwałością więzi i relacji pomiędzy współpracownikami;
5. Im więcej wspólnej aktywności współpracowników, tym lepsze współdziałanie i większa spójność zespołu;

6. Wysokie wskaźniki wymiarów kapitału społecznego w organizacji przekładają się na pozytywny wizerunek wewnętrzny,
7. Istnieje związek między korzystaniem z dwustronnych kanałów komunikacji bezpośredniej przy użyciu formalnych i nieformalnych narzędzi komunikowania, a zdolnością organizacji do pomnażania wymiarów kapitału społecznego.

Oceniając, dobór hipotez do badanego problemu należy stwierdzić w większości ich poprawność i możliwość empirycznego sprawdzenia. Wątpliwość budzi jedynie sformułowanie hipotezy trzeciej ponieważ w pierwszej części tej hipotezy Autorka użyła stwierdzenia poczucie wpływu ale nie określiła o jaki wpływ chodzi, czy o wpływ na decyzje kierownika, czy też wpływ na innych współpracowników itd. W tej hipotezie należało wyraźnie określić o jaki wpływ chodzi. Tak zbudowana hipoteza pozwoliłaby w sposób jednoznaczny ją zweryfikować.

Oceniając, dobór metod badawczych do sformułowanych hipotez należy stwierdzić ich zasadność. Autorka przyjęła, że w badaniach będzie wykorzystywać triangulację metod i technik badawczych. Do zbierania danych ilościowych zastosowała technikę ankiety CAWI a do danych jakościowych wywiad swobodny pogłębiony i metodę epizodów. Przyjęte metody umożliwiły zebrać materiał badawczy, którego analiza pozwoliła zweryfikować sformułowane hipotezy.

IV. Ocena zawartości merytorycznej pracy

Trzy pierwsze rozdziały stanowią przegląd literatury poświęconej problematyce kapitału społecznego, wizerunku wewnętrznego organizacji i komunikacji wewnętrznej. Kluczowym w konstrukcji procesu badawczego jest pierwszy rozdział. W pierwszej jego części przedstawiono podstawy teoretyczne kapitału społecznego, omówiono najważniejsze teorie, tj. podejścia Pierre'a Bourdieu, James'a Colemana, Roberta D. Putmana, Francis'a Fukuyamy. Jest to kompetentna merytorycznie analiza poszczególnych podejść. Autorka uznała koncepcję kapitału społecznego Nan Lin za kluczową dla realizacji procesu badawczego. Lin definiuje go „jako sieć kontaktów

społecznych, tkwiących w strukturze społecznej umożliwiających dostęp do informacji i innych zasobów” (str. 26). Autorka tę definicję rozszerzyła o elementy kapitału społecznego, takie jak: „zdolność do mobilizacji i łączenia zasobów oraz wytwarzanie wspólnych norm, wartości i zaufania umożliwiających współdziałanie i pobudzanie ludzkiej aktywności”. (s.26). Należy uznać to za zasadne, w kontekście przedmiotu jej badań. Następnie omówiła miejsce kapitału społecznego w naukach o zarządzaniu. Dyplomancka w oparciu o wybrane teorie zarządzania tj. teorię niematerialnych aktywów przedsiębiorstwa, teorię zasobową, teorię empowerment ukazała kapitał społeczny jako czynnik integrujący członków organizacji wokół wspólnych celów, wzmacniający współpracę, służący budowania zaufania i reputacji na zewnątrz. W dalszej części opisała cechy i wymiary kapitału społecznego w organizacji. Przedstawiła podstawowy podział kapitału społecznego w organizacji na zewnętrzny i wewnętrzny. Przy czym skupiła się przede wszystkim na wewnętrznym kapitale społecznym, uznając go za istotny dla dalszych rozważań. Następnie przedstawiła i omówiła klasyfikację typów kapitału społecznego. . Z perspektywy przyjętego problemu badawczego istotną część tego rozdziału stanowi prezentacja cech i wymiarów kapitału społecznego. Koncepcję wymiarów J. Herbsta i R. Rudnickiego, którzy scharakteryzowali pięć wymiarów: więzi/tożsamość, zaufanie, wpływ, współpracę i aktywność, uznała za kluczową dla swoich badań empirycznych. Dalszą część rozważań w pierwszym rozdziale poświęciła omówieniu funkcji kapitału społecznego i korzyści wewnętrznych i zewnętrznych wynikających z rozwijania kapitału społecznego w organizacji. Rozdział kończą rozważania nad metodami badania kapitału społecznego w naukach społecznych.

Podsumowując, oceniam wysoko zawartość tego rozdziału. Doktorantkę cechuje dojrzałość w prezentowaniu teorii kapitału społecznego i wykazała się wiedzą z zakresu nauk zarządzania w jego opisie.

Drugi rozdział poświęcono problematyce roli kapitału społecznego w kreowaniu wizerunku wewnętrznego organizacji. Autorka przedstawiła różne podejścia do ujmowania wizerunku pracodawcy. Następnie omówiła wzajemne związki między

wizerunkiem wewnętrznym a kapitałem społecznym w organizacji, skupiając uwagę na wymiarach wizerunku pracodawcy. Na szczególną uwagę zasługuje zaproponowany model wpływu kapitału społecznego na budowanie reputacji i uzyskiwanie przewagi konkurencyjnej, który został poddany weryfikacji w procesie badawczym. W kontekście tego modelu na uwagę zasługuje opis wpływu kapitału społecznego na budowę kapitału reputacji. Omówiła również znaczenie wizerunku wewnętrznego pracodawcy dla budowania przewagi konkurencyjnej. Z perspektywy celów dysertacji istotną część tego rozdziału stanowi dyskusja nad rolą wizerunku wewnętrznego i kapitału społecznego w funkcjonowaniu organizacji non-profit. Dyplomanta wskazała na rolę tych organizacji w funkcjonowaniu społeczeństwa, uzasadniając ich wybór jako miejsca badań. Uwypukliła znaczenie wizerunku wewnętrznego i zewnętrznego dla skutecznego realizowania wyznaczonych celów społecznych. Wskazała iż duże znaczenie w jego kształtowaniu mają pracownicy, którzy dzięki swojej postawie stają się ambasadorami realizowanej misji społecznej i istotnych dla działalności organizacji wartości. Z przedstawionych rozważań teoretycznych wynika wniosek, iż istnieje wzajemna zależność między kapitałem społecznym a wizerunkiem organizacji non-profit, mianowicie wzrost kapitału społecznego prowadzi do dyfuzji pozytywnego wizerunku wewnątrz i zewnątrz organizacji co z kolei wpływa na pomnażanie się kapitału społecznego wewnątrz organizacji.

W rozdziale trzecim Dyplomantka omawia podstawy teoretyczne komunikację wewnętrzną w organizacji. Na początku rozdziału przedstawia zagadnienia związane z komunikacją wewnętrzną i jej związki z kapitałem społecznym. Skupia się na omówieniu cech i funkcji komunikacji wewnętrznej. Następnie porusza kwestię procesu komunikacji wewnętrznej w organizacji. Omawiając, bariery utrudniające przepływ informacji podkreśla znaczenie kapitału społecznego w ich przewyciężaniu. Dużo uwagi poświęca zależnościom między sprawnością kapitałem społecznym a komunikacją i wizerunkiem wewnętrznym. Jest to interesująca dyskusja nad wzajemnym oddziaływaniem kapitału społecznego i komunikacji wewnętrznej. Według Dyplomantki ustalenia, które wymiary kapitału społecznego i ich powiązania z

komunikacją wewnętrzną wpływają na wizerunek wewnętrzny stanowiły podstawę do sformułowania założeń badawczych, które zamierzała weryfikować w procesie badawczym.

Konkludując, wysoko oceniam część teoretyczną pracy, która stanowi podstawę do formułowania pytań badawczych i hipotez dotyczących związków między kapitałem społecznym a wizerunkiem wewnętrznym organizacji.

Czwarty rozdział poświęcono wzajemnym relacjom między wymiarami kapitału społecznego i wizerunkiem wewnętrznym organizacji pozarządowych. Na początku Autorka przedstawiła szczegółowy opis zakresu i metodyki badań, przedstawiła sformułowane hipotezy i zastosowane metody i techniki badawcze. Na str. 112 napisała, że „Materiał badawczy został zgromadzony w związku z hipotezą badawczą poprzez pozyskanie odpowiedzi na postawione pytania badawcze, pozostające w związku z hipotezą badawczą, oraz późniejszą analizę materiału”. (str. 112). Mam uwagę odnoszącą się do zawartości tego fragmentu pracy, pomimo dokładnej analizy dysertacji nie odnalazłem postawionych pytań badawczych. Następnie przedstawiła przesłanki wyboru kwestionariusza ankiety przeprowadzonego za pomocą techniki CAWI. Autorka „W badaniu wykorzystano skalę mierzenia postaw Likerta.....”(str. 112). Jednakże analizując narzędzie badawcze, należy stwierdzić, że w większości pytań zastosowano skalę 4 stopniową tj. w pytaniach nr 4, 8, 9, 13, 14, 16, 17, 20, 21, 22, 25, 26, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 42. Oczywiście nie jest to błąd metodologiczny, w badaniach ilościowych stosowana jest również skala czterostopniowa. Przy czym w skali czterostopniowej brak jest stopnia środkowego, który zazwyczaj umożliwia respondentowi wyrazić postawę neutralną wobec danego problemu, np. poprzez umieszczenie w środku stwierdzenia *nie mam zdania*. W badaniach ilościowych zazwyczaj stosowana jest pięciostopniowa skala Likerta, która pozwala mierzyć postawy wobec konkretnych oddziaływań, zachowań, zdarzeń, obiektów, projektów bądź problemów. W dalszej kolejności Dyplomantka omówiła założenia badawcze do metody epizodów. Na pochwałę zasługuje przejrzysta prezentacja wskaźników, co nieczęsto się zdarza w dysertacjach doktorskich. Wartością dodaną tej części pracy

doktorskiej jest model badawczy osadzony w teorii kapitału społecznego i nauk o zarządzaniu.

W dalszej części rozdziału przedstawiła wielkość i dobór prób do badania ilościowego i jakościowego. Zastosowaną metodą doboru próby był dobór celowy, co należy uznać za zasadne. Szczegółowo przedstawiła również organizację badań tj. zakres przedmiotowy, podmiotowy, przestrzenny i czasowy. Na pochwałę zasługuje również prezentacja kodowania przeprowadzonych wywiadów swobodnych i epizodów co pozwala prześledzić każdy etap procesu badawczego. Rzadko spotyka się taki opis w dysertacji doktorskiej. Podsumowując, opis procesu operacjonalizacji należy wskazać na bardzo dobre przygotowanie merytoryczne Dyplomantki do prowadzenia badań empirycznych.

Kolejną część rozdziału poświęcono referowaniu wyników badań empirycznych. Na początku przedstawiono wyniki badań ilościowych tj. rozkład procentowy odpowiedzi na poszczególne pytania. Następnie przedstawiono proces weryfikacji sformułowanych hipotez badawczych. Przeprowadzone badania ilościowe i ich analiza pozwoliła pozytywnie zweryfikować większość hipotez, oprócz hipotezy nr 7, która została zweryfikowana częściowo pozytywnie. Dyplomantka wykorzystała zróżnicowane metody statystyczne w procesie weryfikacji hipotez w tym korelację Pearsona, korelację Spearmana, analizę liniową regresji krokowej, analizę regresji z wartościami testu ANOVA.

Najciekawszą częścią tego rozdziału jest prezentacja wyników badań jakościowych dotyczących wpływu wymiarów kapitału społecznego na kształtowanie wizerunku wewnętrznego w organizacjach NGO. Przytoczone cytaty wypowiedzi i epizodów wskazują na istotną rolę znaczenia misji, wizji i wartości społecznych dla kształtowania tożsamości i wizerunku wewnętrznego organizacji. Również ważne jest zaufanie, które wpływa na wzrost poczucia wspólnoty, sprawczości i lojalności pracowników. Konkludując, przeprowadzona analiza wyników badań ilościowych dostarczyła szeregu wniosków dotyczących znaczenia kapitału społecznego dla kształtowania wizerunku wewnętrznego organizacji.

Ostatni rozdział poświęcono dyskusji nad znaczeniem kapitału społecznego w kształtowaniu wizerunku wewnętrznego. Wyniki badań i wnioski z nich płynące zostały skonfrontowane z wynikami badań kapitału społecznego w organizacji badaczy polskich i zagranicznych, co jest dodatkową wartością tej dysertacji. Dyplomantka wykazała się umiejętnością stosowania syntezy w podsumowaniu swoich badań. Przeprowadzone analizy wymiarów kapitału społecznego w kontekście kształtowania wizerunku wewnętrznego organizacji są spójne z wnioskami płynącymi z analizy teoretycznej, a także z wynikami innych badań kapitału społecznego. Świadczy to o trafności zastosowanych metod badawczych i poprawności sformułowanych hipotez. Autorka na podstawie badań własnych zbudowała model budowania wizerunku wewnętrznego organizacji w oparciu o kapitał społeczny. Zaproponowany model jest poprawnie zbudowany ponieważ jest możliwa jest adaptacja do rzeczywistości gospodarczej i jego weryfikacja dzięki badaniom. Zaproponowany model może stać się punktem wyjściowym do tworzenia strategii w organizacjach pozarządowych.

Zgromadzony materiał badawczy pozwolił Autorce sformułować klarowne i przejrzyste wnioski końcowe, które w dużej części mają charakter aplikacyjny. Są one w pełni uzasadnione. Wskazała również na ograniczenia natury teoretycznej i metodologicznej wyników swoich badań. Największe ograniczenie dotyczy przedmiotu badań, czyli kapitału społecznego z uwagi na trudności jego definiowania i operacjonalizacji. Zaproponowała również kierunki dalszych badań np. wpływu indywidualnego kapitału społecznego na kolektywny kapitał społeczny organizacji.

Przechodząc do podsumowania tej części recenzji warto podkreślić znajomość problematyki kapitału społecznego i kształtowania wizerunku wewnętrznego organizacji. Metody prowadzenia rozważań naukowych są adekwatne do charakteru i rangi rozprawy doktorskiej. Konstrukcja pracy jest spójna i logiczna, a struktura merytorycznie poprawna. Wśród walorów pracy na uwagę zasługuje poprawność metodologiczna w rozstrzygnięciu poszczególnych kwestii i zagadnień prezentowanych w rozprawie, obejmująca wszystkie kolejne elementy wywodu: od formułowania celów, problemu badawczego i hipotez badawczych, aż po ich właściwą weryfikację oraz

proponowane rozwiązanie problemu badawczego. Zdefiniowanie celów i hipotez należy uznać za prawidłowe i adekwatne do tematu pracy. Świadczy to o rozpoznaniu przez Autorki obszarów problemowych, powiązanych z kapitałem społecznym. W toku badań Autorka konsekwentnie dążyła do realizacji wyznaczonych celów i weryfikacji hipotez.

Autorkę cechuje samodzielność myślenia i duża znajomość realiów związanych z organizacjami NGO w Polsce. Wartością prezentowanych treści jest ich osadzenie w literaturze zarówno polskiej, jak i anglojęzycznej. Reasumując, autorka korzystając z aparatu pojęć nauk o zarządzaniu oraz odwołując się do teorii i koncepcji naukowych udanie opisała uwarunkowania związane z wpływem kapitału społecznego na budowanie wizerunku wewnętrznego organizacji funkcjonujących w trzecim sektorze gospodarki.

Za cenne i oryginalne w sensie poznawczym można uznać następujące elementy rozprawy:

- przygotowanie wnikliwego i kompetentnego studium wiedzy dotyczącego kapitału społecznego opartego na analizie polskiej i obcojęzycznej literatury przedmiotu;
- zidentyfikowanie luki badawczej dotyczącej wpływu kapitału społecznego na wizerunek wewnętrzny organizacji, który jest mało eksplorowany na gruncie teoretycznym i empirycznym;
- ukazanie wpływu wymiarów kapitału społecznego na wizerunek wewnątrz organizacji NGO;
- Dysertacja daje możliwości praktycznego zastosowania opracowanego modelu kształtowania wizerunku w oparciu o kapitał społeczny w organizacjach NGO.

Za największą zaletę przedstawionej mi do recenzji rozprawy uważam jej część badawczą. Docenić należy przy tym przede wszystkim jakość przeprowadzonych badań oraz ich opracowanie. Rozważania zawarte w rozprawie doktorskiej cechują dojrzałe przemyślenia i wnioski na podstawie badań empirycznych i obserwacji własnych.

Oceniając stronę językową przedłożonej pracy doktorską do oceny stwierdzam, że nie budzi większych zastrzeżeń.

V Uwagi dyskusyjne

W recenzowanej pracy obok przedstawionych wyżej wielu zalet pojawiają się elementy dyskusyjne i krytyczne wymagające wyjaśnień. Odnosi się to przede wszystkim do takich kwestii, jak:

1. Pomimo mojej wysokiej oceny pierwszego rozdziału czuję pewien niedosyt poznawczy dotyczący braku opisu negatywnej strony kapitału społecznego. Autorka szeroko opisała korzyści wynikające z funkcjonowania kapitału społecznego, w organizacji, natomiast nic nie wspomniała o jego niekiedy negatywnym wpływie na organizacje. W literaturze przedmiotu wskazuje się na jego wady m.in. na hamowanie indywidualnego i zbiorowego uczenia się w organizacjach; nieracjonalna eskalacja zaangażowania w nieudane działania, syndrom myślenia grupowego, skutkujący wypracowaniem najkorzystniejszego rozwiązania dla zespołu pracowniczego, choć niekoniecznie najlepszego dla organizacji, promowanie postaw konformistycznych, ograniczających innowacyjność pracowników, promowanie członków własnego zespołu kosztem najlepszych pracowników w przedsiębiorstwie, itd. . Należy jednak wskazać, że pomimo występowania „ciemnej strony” kapitału społecznego w organizacjach, korzyści są znaczące zarówno dla pracowników, jak i dla organizacji co zostało wykazane w pierwszym rozdziale.
2. Doktorantka na str. 12 napisała „ *W pracy sformułowano przypuszczenie, że komunikacja wewnętrzna może przyczyniać się do minimalizacji luki informacyjnej... ..*” pojawia się pytanie czy to jest kolejna hipoteza, ponieważ słowo „przypuszczenie” ma taką samą wartość jak hipoteza.
3. Przy opisie organizacji pozarządowych Autorka sięgnęła po badania przeprowadzone pod koniec 2014 roku przez Stowarzyszenie Klon/Jawor. Dostępne są bardziej aktualne wyniki badań prowadzone przez to stowarzyszenie, np. z 2022 roku.

4. Z perspektywy problemu badawczego Doktorantka skupiła się jedynie na pracownikach organizacji pozarządowych. Nic jednakże nie wspomniała o innych członkach, którzy uczestniczą w realizacji celów tych organizacji, np. wolontariuszach i ich roli w budowaniu kapitału społecznego.
5. Na str. 162 Doktorantka analizuje znaczenie generowanego zysku w kontekście zjawiska dyskryminacji i relacji wewnątrz organizacji. Pojawia się pytanie w jakim stopniu zysk ekonomiczny jest istotny dla organizacji pozarządowych, których głównym celem jest realizacja określonej misji społecznej.
6. Opisując jednostki badawcze Doktorantka nie podała jaką część próby badacze stanowiły stowarzyszenia, fundacje i społeczne podmioty wyznaniowe.
7. Na stronie 215 Autorka pisze „Claridge tak pisze o siłach napędowych kapitału społecznego: nie mam wątpliwości, że w większości bilansów.....(2015)”. Brak jest zaznaczenia, że jest to cytata i nie podano strony z której został zaczerpnięty.

V Konkluzja

Na gruncie absolutnego przekonania, wynikającego z rzetelnej lektury przedłożonej pracy doktorskiej, pragnę podkreślić, że poczynione krytyczne uwagi mają w dużej mierze charakter dyskusyjny i w niczym nie ujmują pozytywnej oceny i wartości całości przedstawionej rozprawy. Posiada ona, bowiem cały szereg walorów natury teoriopoznawczej, przede wszystkim zaś praktycznej. Stanowi cenne kompendium wiedzy z zakresu kapitału społecznego i wizerunku wewnętrznego organizacji NGO i może służyć za wartościowe dzieło dla osób zainteresowanych budową wizerunku wewnętrznego w organizacjach pozarządowych i publicznych. W ten sposób praca może stać się przydatna z punktu widzenia praktyki.

Zaprezentowane w pracy badania wpisują się w istotny obszar współczesnych dociekań na temat roli kapitału społecznego w rozwoju organizacji, a także kształtowania wizerunku wewnętrznego w sferze publicznej i dopasowania się do stale

zmieniającego się otoczenia, tym samym nadają teoretyczne i praktyczne walory rozprawy doktorskiej.

Przedstawiony w doktoracie materiał teoretyczny i empiryczny stanowi solidne studium uwarunkowań wpływu kapitału społecznego na wizerunek wewnętrzny organizacji, które wnosi istotny wkład w dyskusję o roli zarządzania organizacjami pozarządowymi w Polsce. Biorąc pod uwagę poziom naukowy pracy oraz moją pozytywną ocenę merytorycznej i formalnej strony dysertacji stwierdzam, że rozprawa doktorska mgr Agnieszki Chomiuk nt. „*Znaczenie kapitału społecznego dla kształtowania wizerunku wewnętrznego organizacji*” napisanej pod kierunkiem dr hab. Magdaleny Stefańskiej, prof. UEP spełnia warunki określone w ustawie z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19 stycznia 2018 roku w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora i dlatego wnoszę o dopuszczenie mgr Agnieszki Chomiuk do dalszego postępowania zmierzającego do nadania stopnia doktora nauk o zarządzaniu i jakości. Jednocześnie wnoszę o jej wyróżnienie ze względu na wysoki poziom naukowy, kompetentną analizę zebranego materiału badawczego i nową jakość w obszarze badań nad kapitałem społecznym w organizacji. Recenzowana praca w całości spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim, a nawet je znacząco przewyższa.

Feliks Byjnt