



POLITECHNIKA
OPOLSKA

PRZEGLĄD NAUK STOSOWANYCH

pod redakcją
Katarzyny Mazur-Kajta

nr **18**

Wydział Ekonomii i Zarządzania
Opole, 2018

PRZEGLĄD NAUK STOSOWANYCH
NR 18

ISSN 2353-8899

Przegląd Nauk Stosowanych Nr 18

Redakcja: Katarzyna Mazur-Kajta

Wszystkie artykuły zostały ocenione przez dwóch niezależnych recenzentów

All contributions have been reviewed by two independent reviewers

Komitet Naukowy czasopisma:

dr hab. Mariusz Zieliński (przewodniczący)

dr inż. Małgorzata Adamska, dr hab. Maria Bernat, dr Ewa Golbik-Madej,
dr Anna Jasińska-Biliczak, dr hab. Izabela Jonek-Kowalska, dr inż. Brygida Klemens,
dr hab. Barbara Kryk, dr Małgorzata Król, dr hab. Aleksandra Kuzior,
prof. dr hab. Krzysztof Malik, dr hab. Mirosława Michalska-Suchanek, Roland Moraru,
PhD. Prof. (Rumunia), doc. PhDr. Michal Oláh PhD (Słowacja), Volodymyr O. Onyshchenko,
Ph.D. Prof. (Ukraina), dr hab. Kazimierz Rędziński, dr Alina Rydzewska, dr hab. Brygida Solga,
dr inż. Marzena Szewczuk-Stępnień, dr hab. Urszula Szuścik,
doc. PhDr. ThDr. Pavol Tománek, PhD (Słowacja), PhDr. Jiří Tuma, PhD (Republika Czeska),
dr hab. inż. Janusz Wielki

Komitet Redakcyjny:

dr hab. Mariusz Zieliński (przewodniczący)

dr inż. Małgorzata Adamska, dr hab. Maria Bernat, prof. dr hab. Krzysztof Malik,
dr hab. inż. Janusz Wielki, dr inż. Magdalena Ciesielska (sekretarz)

Recenzenci: Tadeusz Dyr, Sebastian Fikus, Robert Geisler, Tomasz Homa, Leszek Karczewski,
Dariusz Klejnowski-Różycki, Ewa Kulińska, Brygida Solga, Andrzej Szczepaniak, Wanda Musialik

Copyright by Politechnika Opolska 2018

Projekt okładki: Krzysztof Kasza

Opracowanie graficzne: Oficyna Wydawnicza Politechniki Opolskiej

Wydanie I, 2018 r.

ISSN 2353-8899

Spis treści

| | |
|---|-----|
| Katarzyna MAZUR-KAJTA SŁOWO WSTĘPNE | 5 |
| Leszek KARCZEWSKI, Kaja KARCZEWSKA INTRAPERSONAL COMMUNICATION AS A BASIS OF COMMUNICATION IN ORGANISATION | 9 |
| Katarzyna MAZUR-KAJTA, Paula LIPIŃSKA HARMONIJNA KOMUNIKACJA W OPINII MŁODEGO POKOLENIA CHIŃCZYKÓW | 19 |
| Marek TYLKOWSKI ZNACZENIE METAFORY W PRZEKŁADZIE POJĘĆ KONFUCJAŃSKICH DLA KOMUNIKACJI MIĘDZYNARODOWEJ | 36 |
| Elżbieta KARAŚ, Agnieszka PIASECKA-GŁUSZAK BUDOWANIE RELACJI I SPOSOBY KOMUNIKOWANIA SIĘ KONSUMENTÓW W PRZESTRZENI INTERNETOWEJ | 52 |
| Anna BOHDAN FORMY JEDNOSTRONNEJ KOMUNIKACJI ELEKTRONICZNEJ URZĘDÓW GMIN Z MIESZKAŃCAMI NA PRZYKŁADZIE GMIN WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO | 62 |
| Piotr ZAMELSKI KOMUNIKACYJNE DZIAŁANIE PRAWA W SFERZE GOSPODARczo- SPOŁECZNEJ | 77 |
| Piotr Jan PLUSKOWSKI HISTORIA ZNAKU DROGOWEGO JAKO ŚRODKA KOMUNIKACJI GRAFICZNEJ W EUROPIE I AMERYCE PÓŁNOCNEJ | 87 |
| Monika SZYMURA SYSTEM MONITOROWANIA DROGOWEGO PRZEWOZU TOWARÓW | 101 |

SŁOWO WSTĘPNE

Łacińskie słowo *commūnicātiō* oznaczało niegdyś *dzielenie się, dawanie, wspólną wymianę*, natomiast *commūnicātus* - *łączność*. W XVI w. termin *komunikacja* zaczął być łączony z *transmisją* i *przekazem*. Współcześnie literatura przedmiotu ukazuje mnogość znaczeń tego słowa sprawiając, że niemożliwym staje się jednoznaczne jego zdefiniowanie. Najbardziej typowe i mogące być określone jako „zwięzłe” definicje zawarte są w słownikach. Przykładowo *Słownik języka polskiego* PWN określa *komunikację* jako synonimy: *łączności* (przekazywania i odbierania informacji przez ludzi, przepływ informacji pomiędzy urządzeniami) i *transportu* (przemieszczenia się z jednego miejsca w drucie, ruchu środków lokomocji, jak i samych środków lokomocji). *Komunikacja* może więc być kojarzona nie tylko z transmisją danych; wymianą znaczeń, postaw, uczuć; interakcją pomiędzy komunikującymi się stronami, ale również z przemieszczaniem się, z przewozem ludzi i ładunków. Bez względu jednak na to, niezaprzeczalnym jest fakt istotności komunikacji w życiu człowieka, w tym również w sferze biznesowej.

Od nabytych umiejętności komunikacji, czyli efektywnego porozumiewania się, zależy nie tylko sposób prowadzenia dialogu wewnętrznego, umożliwiającego skuteczne definiowanie własnych potrzeb i podejmowanie racjonalnych ekonomicznie decyzji, ale również: pozytywne zaprezentowanie własnej osoby podczas rozmowy kwalifikacyjnej o pracę lub rekrutowanie, wyselekcjonowanie i zatrudnienie właściwej osoby na konkretne stanowisko; ukazanie efektywności własnej jako członka zespołu pracowniczego posiadającego dobre relacje z innymi uczestnikami życia gospodarczego (przełożonymi, podwładnymi, klientami, dostawcami, akcjonariuszami, itp.); ugruntowanie swojej pozycji pod awans; motywowanie współpracowników; dzielenie się informacjami na każdym poziomie struktury organizacyjnej firmy; przekazywanie swoich oczekiwań oraz wiedzy i doświadczenia; delegowanie obowiązków; efektywnie zareklamowanie produktu; kształcenie się i zdobywanie wiedzy o nowych środkach komunikacji stanowiących podstawę sukcesu w kolejnych przestrzeniach biznesowych.

Również zaspokajanie potrzeb transportowych ma istotne znaczenie w wielu dziedzinach gospodarki. W przestrzeni biznesowej wyróżnić można ich związek m.in. z: rozwojem usług turystycznych; dojazdem do i z pracy osób zatrudnionych; podróżami służbowymi; jak również z: przewozem i przeładunkiem towarów, zabezpieczeniem dróg i szerokim zakresem odpowiedzialności im towarzyszących. Od sprawnego systemu komunikacji zależy budowanie przewagi konkurencyjnej, ponieważ łączyć się ono może m.in. z postrzeganiem atrakcyjności danego miejsca - miasta, regionu, kraju; podjęciem decyzji dotyczącej sfinalizowania umowy, wielkości asortymentu, wysokości obrotów, itp.

Wydanie numer 18 (1) Przeglądu Nauk Stosowanych zostało w całości poświęcone zagadnieniom komunikacji. Zawiera ono 8 artykułów ukazujących

komunikację z perspektywy wielowymiarowej tzn. porozumiewania się, relacji, interakcji, a także przewozu drogowego. Zgłoszone teksty poruszają zagadnienia: komunikacji intrapersonalnej, harmonijnych relacji międzyludzkich z punktu widzenia komunikacji efektywnej, znaczenia metafory w porozumiewaniu się, budowania e-relacji, jednostronnej komunikacji elektronicznej, komunikacyjnego działania prawa, znaków drogowych jako środków komunikacji graficznej oraz ustawy z 2017 r. dotyczącej systemu monitorowania drogowego.

Pierwszy z artykułów, autorstwa **Leszka Karczewskiego i Kai Karczewskiej**, porusza zagadnienie wagi komunikacji intrapersonalnej i jej roli w komunikacji interpersonalnej wewnątrz organizacji. Tekst nawiązuje do wartości i umiejętności pracowników (głównie przełożonych) przyczyniających się do sprawnej i etycznej komunikacji z otoczeniem wewnętrznym i zewnętrznym przedsiębiorstwa. Autorzy stwierdzają m.in., iż właściwa komunikacja „samego z sobą” - autorefleksja są umiejętnościami, nad którymi warto pracować i którym powinna być poświęcona bardziej zintensyfikowana uwaga. Dotyczy to sfery nauki (występowanie dużej dysproporcji pomiędzy badaniami i opracowaniami poświęconymi komunikacji intrapersonalnej i interpersonalnej, na korzyść tej drugiej), jak i edukacji (nie uwzględnianie zagadnień dialogu wewnętrznego zarówno na poziomie średnim, wyższym, jak i podczas szkoleń specjalistycznych).

Wśród opublikowanych artykułów znajdują się dwa poruszające tematykę komunikacji w powiązaniu z kulturą chińską. Pierwszy z nich, autorstwa **Katarzyny Mazur-Kajta i Pauli Lipińskiej**, nawiązuje do postrzegania *harmonii* przez przedstawicieli młodego pokolenia Chińczyków urodzonych w latach 90. XX w. i nazywanego w Chińskiej Republice Ludowej pokoleniem *jiushi hou*, oraz jej istotności w komunikacji interpersonalnej. Tekst przybliży koncepcję *harmonii* z chińskiej perspektywy, charakterystykę młodego pokolenia mieszkańców ChRL, jak również przedstawia wyniki badań przeprowadzonych w grudniu 2017 r. przez autorki na University of International Business and Economics w Pekinie. W artykule zwrócono uwagę na znaczenie „bagażu kulturowego” w komunikacji pomiędzy przedstawicielami różnych kultur, zdefiniowano pojęcie *harmonii*, czynniki jej sprzyjające oraz stojące z nią w opozycji, jak również podkreślono fakt, iż jest ona elementem kluczowym w komunikacji z partnerami pochodzącymi z Państwa Środka.

Drugi z artykułów związanych z kulturą chińską, autorstwa **Marka Tylkowskiego**, skupia się na zagadnieniu znaczenia metafory w przekładzie dzieł konfucjańskich na języki zachodnie. Autor korzystając z przykładów używanych przez myślicieli zachodnich lub skierowanych do zachodnich czytelników wskazuje na rolę metafor w interpretacji, m.in. odbierania konfucjanizmu jako religii (stojącej w opozycji do nauk katolickich duchownych) lub filozofii („zgodnej” z rozumem i nie wykluczającej nauk głoszonych przez Kościół), łączenia chińskiego konfucjanizmu z ideą zachodniego humanizmu stosowaną przez interpretatorów chińskiej myśli współczesnej oraz wpływu powyższych na propagowanie idei, ich zrozumienie i rozwój komunikacji międzykulturowej.

Marek Tylkowski zauważa m.in., iż tekstów konfucjańskich nie należy analizować zbyt racjonalnie, gdyż stosowane w nich bardzo sugestywne metafory mają wpływ na zmianę znaczenia odbieranego przez czytelników. Jednocześnie podkreśla, że to dzięki metaforom teksty wywodzące się z innej kultury mają możliwość asymilacji w zachodnich realiach.

Kolejne z opracowań przygotowane przez **Elżbietę Karaś** i **Agnieszkę Piasecką-Głuszak** porusza zagadnienia komunikacji konsumentów w przestrzeni internetowej. Autorki wskazują m.in. na to, że Internet stwarza możliwości komunikacyjne i zbliża konsumentów w ramach grup społeczności wirtualnych, a komunikacja on-line jest traktowana jako uzupełnienie komunikacji face-to-face konsumentów-prosumentów. Artykuł podzielony został na trzy części poświęcone odpowiednio zagadnieniom: e-marketingu i społeczności internetowej, komunikacji i marketingowi e-relacji oraz kreowaniu e-relacji na przykładzie serwisu aukcyjnego Allegro.pl. Autorki zauważają m.in., że te same narzędzia i mechanizmy biznesu występują zarówno w świecie off-line jak i on-line, dlatego tworzenie partnerskich więzi również w ramach e-commerce jest niezwykle istotne z punktu widzenia zaspokojania potrzeb po obu stronach wirtualnej ludy.

Praca autorstwa **Anny Bohdan** przybliży z kolei formy jednostronnej komunikacji elektronicznej urzędów gmin z mieszkańcami na przykładzie gmin województwa opolskiego. Autorka skupia się na jednostronnej komunikacji urzędów gminy generowanej głównie w celach informacyjnych, a kierowanej do ogółu zainteresowanych poprzez Biuletyn Informacji Publicznej oraz strony www urzędów gmin. Anna Bohdan wskazuje na wagę stosowania nowoczesnych rozwiązań technologicznych i informatycznych na szczeblu samorządowym m.in. z uwagi na kreowanie wizerunku gminy w oczach jej mieszkańców, a przede wszystkim na szeroki dostęp do udostępnianych informacji.

Szósty artykuł w niniejszym numerze, przygotowany przez **Piotra Zamelskiego**, dotyczy komunikacyjnego działania prawa w sferze gospodarczo-społecznej. W artykule ukazano działanie prawa jako środka komunikacji społecznej oraz przedstawiono wybrane problemy prawne w sferze gospodarki – od strony nadmiernego urynkwienia dziedzin życia społecznego i partycypacji w nim przedsiębiorców. Autor podkreśla m.in., iż: normy prawne pełnią funkcję komunikatów; efekty prawa mogą różnić się od zamierzeń prawodawcy; komunikaty prawne bywają różnie interpretowane przez adresatów oraz, że warto podjąć działania by komunikaty prawne motywowały do partycypacji i współdziałania w celu osiągnięcia dobra wspólnego.

Artykuł autorstwa **Piotra Jana Pluskowskiego** rozpoczyna tematykę komunikacji łączącej porozumiewanie się w czasie transportu. W swoim tekście autor przybliży historię znaków komunikacji wizualnej oraz prezentuje znaki drogowe będące środkami przekazu treści takich jak: kierunek, odległość, nazwa, ostrzeżenie, nakaz, zakaz. W tekście przedstawiono historię polskich znaków drogowych, nawiązując również do znaków stosowanych na terenie całej Europy oraz w Stanach Zjednoczonych. Autor podkreślił, iż znaki nawiązujące do tej samej lub zbliżonej treści różnią się między sobą w różnych obszarach świata (m.in.

stosowanym kolorem, kształtem znaku i zamieszczonego na nim komunikatu, jak również jednostkami miary); w miarę rozwoju technologicznego materiały wykorzystywane w produkcji znaków drogowych są ulepszone; następuje nieustannie zwiększanie się ilości znaków drogowych i ich łączonego stosowania, co utrudnia kierującym szybką, prawidłową i/lub całościową identyfikację, i może skutkować kolizjami drogowymi.

Numer czasopisma kończy opracowanie **Moniki Szymury** analizujące obowiązki i wyzwania stojące przed osobami wysyłającymi, przewożącymi i odbierającymi towary wrażliwe, zgodnie z ustawą z dnia 9 marca 2017 r. o systemie monitorowania drogowego przewozu towarów. Celem wprowadzenia ustawy jest przeciwdziałanie aktywności nieuczciwych podmiotów (tj. nieodprowadzających podatków). W artykule opisano obowiązki zgłaszania, uzupełniania i aktualizacji danych w elektronicznym systemie zgłoszeń SET, przybliżono kategorię towarów monitorowanych, czynności kontrolne oraz ewentualne sankcje. Autorka wskazała również na wątpliwości interpretacyjne wybranych przepisów ustawy, dotyczących m.in. braku zapewnienia bezpieczeństwa prawnego podmiotom nie naruszającym prawa oraz nakładaniu obowiązków na podmioty nie będące stroną transakcji.

Katarzyna Mazur-Kajta

Leszek KARCZEWSKI, Kaja KARCZEWSKA

INTRAPERSONAL COMMUNICATION AS A BASIS OF COMMUNICATION IN ORGANISATION

Summary: In the article, the authors discuss the role of communication in the organization, especially in relation to employees in managerial positions, and specifies what values and skills they must have, so as interpersonal communication between employees, communication with clients, communication between the departments of the organization, especially in a diverse cultural environment, could proceed in an efficient and ethical way. In the author's perspective and various concepts, eg Allport or in the concepts of Goleman's emotional intelligence (EQ), the condition of this external communication is proper internal communication. In the last part, the author of the article shows how specifically the ability of self-reflection can be developed and strengthened.

Keywords: communication, communication in the organization, interpersonal communication, intrapersonal communication.

KOMUNIKACJA INTRAPERSONALNA JAKO PODSTAWA KOMUNIKACJI W ORGANIZACJI

Streszczenie: W artykule autorzy omawiają rolę komunikacji w organizacji, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników na stanowiskach kierowniczych oraz wyszczególniają jakie wartości i umiejętności muszą oni posiadać, aby komunikacja interpersonalna między pracownikami, komunikacja z klientami, komunikacja między działami organizacji, zwłaszcza w zróżnicowanym środowisku kulturowym, mogła przebiegać w sposób sprawny i etyczny. Warunkiem tej komunikacji zewnętrznej jest, w ujęciu autora i różnych koncepcji np. Allporta czy też w koncepcjach inteligencji emocjonalnej Golemana, właściwa komunikacja wewnętrzna tj. jednostki ze samą sobą. W ostatniej części autor artykułu pokazuje jak konkretnie można rozwijać i wzmacniać zdolność autorefleksji.

Słowa kluczowe: komunikacja, komunikacja w organizacji, komunikacja interpersonalna, komunikacja intrapersonalna.

1. INTRODUCTION

In many studies considerable attention was given to interpersonal communication, while intrapersonal communication received relatively less. Therefore, the apparent asymmetry of these studies requires filling the existing cognitive gap. This article aims to present selected issues related to communication that takes place within the individual. This is important because communication is the basis for interactions between people, as well as the any kinds of interactions in the organization between individual units and departments.

The purpose of this article, which has a synthetic character, is an attempt to outline the answer to the question of how the individual communicates with himself or herself, what are the components of the personality, what is the ability to self-reflect and how to develop it, what is the role of different intelligences, e.g. emotional intelligence, in the process of external and internal communication of the individual?

In the first part of the article the author describes the problem of communication from the point of view of different approaches and also the function and the importance of communication in the realization of different needs of an individual and organization. The next part focuses on the structure of personality and the role of reflection, the development of the subject of consciousness - a component part of Allport's "prioprium" [Allport 1988] - in this structure. Next, it was indicated how to develop the subject of consciousness and how the concept of various intelligences such as, for example, emotional intelligence, is combined with the development of self-reflection.

2. COMMUNICATION. TYPES, IMPORTANCE FOR AN INDIVIDUAL AND ITS ROLE IN THE ORGANIZATION – AN OUTLINE OF THE PROBLEMATICS

The following chapter of the article discusses different types of communication of the individual with the environment and shows the role of communication in the organization, paying special attention to how individual characteristics, internal communication skills, affect or even determine his or her relationship with the environment. These skills may be particularly important for the management at various levels, but they are also important for every employee of the organization.

The individual constantly communicates, interacts with other individuals and objects. The basis for contact with objects and people, however, is the proper contact of the individual with him- or herself. This intuition is manifested in the proverb or motto at the beginning of this article. It is also necessary to maintain a balance between these three contacts, three types of communication.

Contact with things requires knowledge about things and how they function. Contact with people requires knowledge about people, their needs, inclinations, values, but mainly requires good will, empathy, kindness, non-evaluative phenomenological approach, full openness at least at the beginning of the relationship, ability to suspend and refrain from judgments [Bombala 2010, pp. 44-45, 59, 66]. However, this contact requires not only knowledge, but mainly skills such as: self-discipline regarding thoughts and emotions, distance to yourself and your knowledge, your views and personal desires. These are skills that require a strong center of personality, self-reflection, moral compass (certain moral imperatives), and developed emotional and spiritual intelligence.

Communication in the organization plays a fundamental role in human resource management. It occurs on several mutually complementary levels [Gitling 2017: 78]:

1. At the level of the individual, it appears as its internal dialogue between the personality kernel and various components of the personality structure - it is intrapersonal communication.
2. At the level of two or several individuals - it is interpersonal communication
3. In intra-group relations - this applies to communication, for instance, in organizational units.
4. In intergroup relations as communication between departments.

Satisfying the information needs at all these levels is a prerequisite for the smooth functioning of the system at various reference levels. The amount of information processed and the multiplicity of their sources require, for the purpose of proper decision-making, the collection of this information, their selection and the relevant competence of the persons who carry them out. Proper communication at various levels of its consideration is particularly important for the management of the organization. Most of the activities of the managerial staff consist in listening and speaking. So these two skills seem especially important. Communicating in the organization is needed for managers in their interpersonal, informational and decision-making roles.

For all employees of the organization, communication is important as well because it implements their affiliate needs (of which Abraham Maslow wrote) - interpersonal contacts and a sense of belonging. It also enables realization of other personal needs, including the need for self-fulfillment, meeting the need of interaction partners and needs and goals of the entire organization. Communication also enables familiarizing employees with the company's goals, the mission of the organization, and convincing them to the intended changes in the organization. Finally, communication enables employees at various levels to fulfill their professional functions, including exchanging information with the external environment of the organization, for example, with clients and consumers [Moczyłowska, 2006: 89].

It should be emphasized that communication is not only a simple exchange of information, transmitting, receiving and executing commands, but also shaping and changing reality [Oleksyn 2010: 93]. Communication can and should also lead to reflection, to self-seeking, to freeing oneself from unnecessary routine activities.

Proper i.e. efficient and ethical communication requires professional knowledge about communication processes, openness to changes, external and internal environment, or general human values such as truth. Openness is a character trait of an individual. It may be innate, but it is also something that can be developed by a person during their own development - the development of emotional, moral and spiritual intelligence. Other important communication competences include honesty regarding the content, emotions and expressions conveyed, precision of communication regarding the appropriate choice of words and symbols. The development of these competences requires practice and self-discipline. An important issue of communication is also its high culture associated with tactfulness and empathy, or the

ability to empathize with someone's situations, as well as patience in listening to the other person.

Organizational culture should support a climate of freedom of information exchange. Especially leaders, managers at various levels should have the ability to self-reflection, which allows breaking the emotional blockade hindering the proper transmission of information. Open communication is the basis for building a learning organization, in which the flow of information, concepts and views enriches already existing knowledge, promotes employee activation, stimulates creativity and increases their involvement.

The pace of current transformations taking place under the influence of the electronic economy leads to rapid transformation of organizational, production and commercial structures. This situation requires the improvement of communication at all its levels of examination, in particular at the level of intrapersonal communication as fundamental for all other types of communication.

Informal communication also plays a significant role in the organization. An important feature of a modern manager is communication openness to others, respecting their opinions, which can help reduce the excessive distance of power, hierarchical distance, undesirable especially in cultures with a low power distance, characterized by low PDI [Hofstede G., Hofstede GJ, Minkov M., 2011: 83 - 86]. This openness allows free flow of information and reduces the level of so-called informal communication connected with the intensification of phenomena disturbing people in organizations, appearing in the situation of a significant information gap between management and employees.

There are external and internal barriers to communication [Jagiellovicz, Kozak, Gontarski, 2002: 26]. External barriers to communication are found in the environment and manifest themselves as, for example, street noise and loud conversation. These barriers are usually relatively easy to remove. Internal barriers to communication are, for example, differences of views, emotions, lack of trust, incorrect interpretation of transmitted content, appearing both at the sender and recipient of messages. They are usually harder to overcome than the first ones. Another group of barriers are cultural, social, religious and intellectual barriers. An important obstacle to communication is the lack of ability to distance yourself from your own culture and its various layers (national, ethnic, linguistic, religious, social and organizational).

The method of communication depends on the speaker's personality, his or her knowledge, experience and circumstances, physical and mental well-being. People who are unable to communicate with others effectively usually face problems in establishing interpersonal contacts. In extreme cases they can withdraw from social, or even professional life, in advance giving up the idea of taking on challenges and holding responsible positions.

It is also necessary to emphasize the problem of cultural determination of both verbal and non-verbal communication. In particular, non-verbal communication is relatively spontaneous and is often manifested subconsciously by the sender of the message [Mruk 2002: 76].

Another important issue is the ability to listen. Several types of listening can be specified: informative - based on assimilation of a large variety of information, evaluative - the partner's statement are carefully scrutinized so that manipulation can be avoided, empathic listening - ability to imagine what someone else is feeling and readiness to understand the partner, and non-reflective listening which consists in showing interest in conversation and maintaining it [Stankiewicz 1999: 72].

There are several major communication traditions: critical, phenomenological, socio-cultural, cybernetic, semiotic, and feminist [Griffin, 2003: 54-66]. Each and every one of them makes a valuable contribution to the development of the theory of communication and each refers to certain internal competencies of the individual, which are a condition for proper communication.

Cybernetic theory [Griffin 2003: 56 - 59], quite often mentioned in the literature in the field of, for example, negotiations, is based on the information transfer model of Claude Shannon and Warren Weaver, already developed in 1949. In this model, the role of the source (the message initiator) is to encode (translate) thoughts into words and channel them to the recipient. The recipient will decode (assign meaning) the information received and interpret it according to his / her competences, and then send the feedback (response to sources message). In this model, special attention is paid to the fact that in the communication process external disturbances occur, e.g. noise and internal disturbances, depending on the features of the communication channel, the sender and their way of speaking, more or less precise vocabulary, pronunciation errors, ability to silence one's own thoughts and emotions, etc. It is important that the recipient's culture determines the perception, interpretation and evaluation of messages received [Stoner, Wankel 1994: 430]. The participants of intercultural dialogue are therefore expected not only to know the other culture, but also to understand their own national, ethnic, linguistic or religious culture, and to a certain degree distance themselves from their own identity, shaped in a specific cultural environment.

3. INTRAPERSONAL COMMUNICATION AND ITS DETERMINANTS - THE ROLE OF DIFFERENT INTELLIGENCES

The above chapter described various types of communication between an individual and the environment and showed the role of communication in the organization, paying special attention to the issue how certain features of an individual, their internal communication skills influence or even determine their relationship with the environment. The following chapter focuses on issues less often discussed directly in the literature in the field of Social Communications.

This chapter focuses on complementary issues that are scattered in the literature in the field of other scientific disciplines, e.g. in the field of psychology and philosophy or even in the field of the science of religions. Those complementary issues can significantly enrich and complete the inquiries in the field of social communication in the organization.

In the above chapter in various contexts the following characteristics and abilities of the individual are mentioned, which affect its communication with the external environment: 1. ability to understand and to distance from one's own culture and its basic assumptions concerning, for example, man and the world, 2. ability to eliminate internal communication interferences through self-discipline and the ability to calm down one's thoughts and emotions, 3. ability to listen empathically (getting into the partner's feelings and being ready to understand him or her) without judging others, 4. communicative openness to others and respecting their opinions, 5. distance to yourself and your knowledge, your views and personal desires, 6. ability to reflect and self-seeking, 7. ability to be free from unnecessary routine activities and habits of thought.

The abilities listed above require having a strong core of personality, a center of self-reflection and possession of praxeological and moral compass (certain moral imperatives and imperatives of efficient operation), require also developed different intelligences such as emotional, moral and spiritual. This strong center of self-reflection can be the basis for the individual's self-development in specific directions based on the adopted praxeological and ethical imperatives.

There is a fundamental question about how to develop self-reflection? Who is to do it? Is it only the individual himself, or should there be also created some educational infrastructure at various levels of education and training in organizations?

Development of the fundamental skills of self-reflection should be of the same importance as the development of speaking, thinking and counting. This development may take place in spontaneous manner along with the growth of individual's life experiences, but it may be significantly accelerated when it is an intentional act. It requires redirecting a part of cognitive attention from the outside world towards one's own interior, to oneself, to the world of one's thoughts and emotions in order to recognize them, understand and manage them. It requires time, detachment from external actions, balancing this kind of internal activity with the external ones.

Gordon Allport distinguished the most important part of any personality. He called it "proprium." The "proprium" consists of the following elements [Allport 1988: 39 - 50]:

1. Feeling one's own body.
2. The sense of identity.
3. Self-love (the need for survival, will of power, pride, self-importance).
4. The extended "I" - respect for ideals, identifying with groups, love of moral values.
5. Rationality.
6. Self-image (roles, aspirations).
7. Personal aspirations integrating the personality (impulses, drives and motifs of a higher order, self-realization, personal imperatives).
8. Self-knowledge (the subject of cognition, a substantial subject of knowledge).

The full realization of this deepest factor by the individual i.e. the subject of cognition, self-knowledge and the factor of self-regulation, according to Allport, is a sign of a fully mature personality.

Allport, therefore, assumed that such core of personality really exists and can, or should be, developed. For Roman Ingarden, the lack of such core personality would be a situation in which we could not talk about any individual responsibility [Ingarden 1998: 123 -124].

The latter, an important component of personality, constituting its "command center" i.e. self-knowledge, the subject of cognition, Kantian "transcendent ego" [Kant 1957: 113], according to Allport is ignored by the individual himself, has been neglected by science and was actually the domain of various religions.

During millennia of its existence, humanity has developed many techniques and methods of self-discovery, the separation from consciousness and exploration of the subject of cognition. Religions and thinkers of many continents proposed the tools of this self-knowledge and internalization. So there is no shortage of literature on this subject, but this knowledge has not yet reached common educational systems, including the theory of management and training conducted in the vast majority of companies.

So what is the point of, for example, meditations of Saint Ignatius Loyola, if they did not become a vital part for the majority of believers? What about the fact that India had many spiritual gurus, if the average Indian does not practice yoga regularly, he does not meditate and this is solely the proper domain of intellectual and spiritual virtuosi? The same applies to Buddhism in Japan, China or other countries of the Far, Middle and South East.

The questions arises as to whether it is an innate reluctance of people to self-knowledge, gravitation towards the outside, the sensual, or is it a certain adopted social paradigm, reproduced from generation to generation, so as not to penetrate one's interior? Surely, both have a role to play here. If the world is to survive, however, people must learn about self-knowledge, self-control, reduce excessive desires, share with others, cooperate, understand and act on the common good on a local and global scale. This requires a change in the perception of the world, not perceiving it as a predator perceives it, classifying food. It requires seeing unity in diversity. This change must take place first inside individuals, mainly the leaders, who will then make changes in their organizations, in the paradigms of economics, social paradigm and political paradigm.

Issues from the discussed scope fall into concepts widely promoted in the world for over a dozen years, concepts related to emotional intelligence (EQ). The concept and research on emotional intelligence, as complementary to intellectual intelligence, have been developed, among others by Daniel Goleman [Goleman 1997] from Harvard University and other authors [Cooper, Savaf 2000].

D. Goleman in his studies put forward the thesis that the broadly understood success in life is conditioned not only by high intellectual intelligence (IQ) level, but also and above all, by the level of EQ i. e. emotional intelligence, which is a kind of meta skill, conditioning our use of other skills. Emotional intelligence can operate both externally and internally. The external operation includes effective communication with others and emotional authority. The internal operation includes self-

awareness, control over emotions and the ability to self-motivate, self-control, self-discipline, and self-awareness.

According to Goleman, emotional intelligence is a set of traits that can be called character. It's the ability to self-observe, to control your own thoughts and emotions. It is also persistence in pursuing a goal despite failures, being optimistic about the future, the ability to feel the mood of other people, self-understanding as well as understanding others and their motives. Generally, it is a set of skills that help in arranging harmonious relationships with others. The development of this intelligence is to be achieved by mastering the art of managing stress through physical exercises, visualizations, relaxation, through the development of listening skills, recognizing and naming emotions, controlling impulses, developing self-awareness, managing feelings, tracking "conversations with oneself". Undoubtedly, Goleman's theories were influenced by his personal experiences from traveling to the South East, where he became familiar with various techniques of internalization, self-discovery and meditation [Goleman 1998].

There are many technique of self-control of thoughts and emotions. Japanese, Korean and Chinese Zen Buddhism uses the practice of *zazen* i.e. sitting and counting breaths, the technique of unraveling particular, paradoxical, intellectual riddles. In Tibet, there were practices related to multiple repetitions of mantras, visualization of various aspects of Buddha's mind and identification with them. *Vipassana* practices of attentive sitting were also used. In India, there were also many other practices stabilizing the mind such as: hatha yoga postures (so-called *asanas*), as well as pranayama i.e. breathing exercises, visualization, recapitulation of events taking place throughout the day, techniques of repeating mantras, focusing only on "pure" awareness of existence, on the feeling of "I am" without any judgment and self-identification with the body, emotions and thoughts. In China, Qi gong i.e. Chinese yoga exercises are also used. They combine breathing exercises with physical exercises. In Western countries, practices that refer to Eastern thought were created, such as Jacobson relaxation and Schultz autogenous training [Grochmal 1986: 201, 211], as well as theory and practice of „*headlessness*” by Douglas Harding [Lang, Lunn-Rockcliffe 2017] and many more.

Examples of exercises strengthening self-reflection were also proposed by the Polish author Tadeusz Pasek [Pasek 1986: 324 - 325]. His exercises go as follows. Sit in a comfortable position, calm your breath and relax your muscles. At the first stage of gaining self-control, try to observe your thoughts. You should gradually achieve an internal state of mind which will help you to stop identifying your real "I" with your thoughts, so that you may observe your thoughts as an onlooker. You should not let your mind be absorbed by thoughts, be involved in them. This stage should last from one to two weeks. The exercise should be performed daily, preferably early in the morning or at bedtime. The second stage is a gentle removal of the observed thoughts.

The purpose of the exercise is to vigilantly capture the moment of new thought formation and immediately, by the effort of the will, to force it to give up and abandon it. This stage leads to several minutes of complete internal silence. The third

stage is initiating thoughts in subdued consciousness. In the subdued consciousness, we set chosen thoughts and keep them in mind for a few moments. Then we stop the thinking process and silence and mute the field of consciousness with the effort of will. After some time, a new thought is initiated and it is muted again. At the fourth stage the periods of silence in the field of consciousness are already so long that thoughts emerging sporadically from the subconscious are easily extinguished. The only difficulty is not to fall asleep in a state of deep silence.

4. SUMMARY

In common education, the issues of intrapersonal communication are not given sufficient attention. This is evidenced by the preliminary research carried out in this area by one of the authors of this article [Karczewski 2005: 81 - 82]. It is a neglected sphere, no man's land, which requires management both by individual effort and by education at its various levels i.e. at school, at university, during various trainings, including ethics training in organizations. In these activities the authors see the possibility of making positive changes and improving interpersonal relationships, possibility of counteracting various negative phenomena occurring in the contemporary world of organizations and beyond.

The authors assume that these changes are possible, although they are not easy. They require the integration of activities of various policymakers, individuals, organizations and institutions. However, there are many barriers to make these changes. They are mainly found in habits, in current organizational structures, cultural patterns, prejudices, assumptions, and to some extent in the very nature of man and / or the world. Some Japanese companies [Konecki, 1992: 64-65], but also Western ones such as Google, IBM, HBO, Yahoo and many others, have begun to take seriously the issue of developing self-reflection of their employees [Karczewski 2017: 46].

Literature:

- [1] Allport, G.: *How do we become a personality*, in: *Personality and religion*, Warsaw: PAX 1988 (in Polish).
- [2] Bombala, B.: *Phenomenology of Management. Leadership*, Warsaw: Difin, 2010 (in Polish).
- [3] Cooper, R., Savaf, A.: *EQ emotional intelligence in organization and management*, Studio | Emka: Warsaw 2000 (in Polish).
- [4] Gitling, M.: *The Importance of Communication in Human Resources Management*, In: L. Karczewski. H. Kretek (ed.), *Cultural, Social, Legal and Ethical Aspects of Economy Business and Management*, PWSZ Publishing House: Racibórz 2017 (in Polish).
- [5] Goleman, D.: *Emotional Intelligence*, Poznań: Media Family 1997 (in Polish).
- [6] Goleman, D.: *Meditating Mind*, Bydgoszcz: Limbus 1998 (in Polish).
- [7] Griffin, E.: *Fundamentals of Social Communication*, Gdańsk Psychological Publisher: Gdańsk 2003 (in Polish).

- [8] Grochmal, S.: *Relaxation Exercises in occupational medicine and rehabilitation*, the same (ed.), *Theory and Methodology of Relaxation-Concentrating Exercises*, Warsaw: PZWL 1986 (in Polish).
- [6] Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M.: *Cultures and Organizations*, Warsaw: PWE 2011 (in Polish).
- [7] Ingarden, R.: *The Book About a Man*, Kraków: Wydawnictwo Literackie 1998 (in Polish).
- [8] Jagiełłowicz, A., Kozak, E., Gontarski, M.: *On the Art of Communication*, Nysa: PWSZ Publishing House in Nysa 2002 (in Polish).
- [9] Kant, I.: *Critique of Pure Reason*, Warszawa: PWN 1957, vol. II (in Polish).
- [10] Karczewski, L.: *Education for Self-knowledge*, "Prakseologia" 2005/145 (in Polish).
- [11] Karczewski, L.: *Self-Management: Individual and Organizational Levels*, S. Mishra, S. Shukla, G. Batthini (ed.): *Twelfth Biennial Conference on Entrepreneurship*, Ahmedabad, Gujarat, India: Bookwell Delhi 2017.
- [12] Konecki, K.: *In the Japanese Factory*, Łódź: Publishing House of the University of Lodz 1992 (in Polish).
- [13] Lang, R., Lunn-Rockcliffe, V.: *The Man with No Head. The Life and Ideas of Philosopher Douglas Harding, Scientist, Artist, Mystic*, London: The Shollond Trust 2017.
- [14] Moczydłowska, J.: *Organizational Behavior in a Modern Enterprise*, Katowice: Śląsk Publisher 2006 (in Polish).
- [15] Mruk, H.: *Communicating in Business*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej: Poznań 2002 (in Polish).
- [16] Oleksyn, T.: *Competence Management. Theory and Practice*, Warsaw: Wolters Kluwer Polska SA 2010 (in Polish).
- [17] Stankiewicz, J.: *Communication in the organization*, Wrocław: Astrum 1999 (in Polish).
- [18] Stoner, J. A., Wankel C.: *Management*, Warsaw: PWE 1994 (in Polish).
- [19] Pasek, T.: *All-generational and General Improvement Exercises of Relaxation and Concentration Modeled on Yoga and Zen*, In: Grochmal S. (ed.) *Theory and Methodology of Relaxation and Concentration Exercises*, Warsaw: PZWL 1986 (in Polish).

dr hab. Leszek Karczewski, prof. PO

Politechnika Opolska

Wydział Ekonomii i Zarządzania, Katedra Nauk Humanistycznych i Prawnych.

45-036 Opole ul. Luboszycka 7

karczewsl@wp.pl

mgr Kaja Karczewska, PhD. Research Scholar

Xiamen University, College of Humanities,

No. 422, Siming South Road, Xiamen, Fujian, China 361005

kajak_17@o2.pl



POLITECHNIKA
OPOLSKA

ISSN 2353-8899