



UNIWERSYTET SZCZECIŃSKI
INSTYTUT ZARZĄDZANIA

mgr inż. Justyna Maria Myszak

Streszczenie rozprawy doktorskiej pt.:

**KULTURA ORGANIZACYJNA
W PROCESIE DZIELENIA SIĘ WIEDZĄ
W PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH
NA PRZYKŁADZIE WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO**

Promotor:

dr hab. Radosław Miśkiewicz, prof. US

Uniwersytet Szczeciński

Promotor pomocniczy:

dr Aleksandra Rudawska

Uniwersytet Szczeciński

Szczecin 2022

W czasach, w których wiedza staje się jednym z najistotniejszych źródeł przewagi konkurencyjnej, stwarzanie warunków do jej swobodnej wymiany wśród pracowników nabiera priorytetowego znaczenia. Okazuje się jednak, że wdrażanie pojedynczych rozwiązań w postaci np. wsparcia informatycznego, zorganizowania odpowiedniej przestrzeni fizycznej czy stworzenia adekwatnego systemu nagród za podzielenie się swoją wiedzą ze współpracownikami, jest niewystarczające. Dlatego też na przedsiębiorstwo należy patrzeć holistycznie. Na szczególną uwagę zasługuje kultura organizacyjna, która pełni kluczową rolę w promowaniu i kształtowaniu zachowań, postaw oraz praktyk związanych z procesem dzielenia się wiedzą, stąd w pracy sformułowano następujące pytania badawcze: *Jak przedsiębiorstwa dzielą się wiedzą (tj. jakie są podejścia do tego procesu)?* oraz *Jak dominujące wartości i typy kultury organizacyjnej wiążą się z rodzajami dzielenia się wiedzą?* Tak postawione pytania badawcze stały się podstawą do sprecyzowania celu głównego, który zmierza do *identyfikacji dominujących wartości i typów kultury organizacyjnej oraz zakresu dzielenia się wiedzą w przedsiębiorstwach przemysłowych województwa zachodniopomorskiego i określenie powiązań między kulturą organizacyjną a dzieleniem się wiedzą w tych podmiotach.*

Dysertacja ma charakter teoretyczno-empiryczny i składa się z pięciu rozdziałów – trzech teoretycznych oraz dwóch empirycznych. W pracy postawiono dwie hipotezy główne, których weryfikację przeprowadzono w oparciu o badania ilościowe z zastosowaniem przekrojowego badania ankietowego. Ostatecznie otrzymano informacje od 219 przedsiębiorstw przemysłowych województwa zachodniopomorskiego (notując responsywność na poziomie 34%). Do oceny zastosowanego narzędzia badawczego wykorzystano eksploracyjną oraz confirmacyjną analizę czynnikową, natomiast w celu weryfikacji hipotez przeprowadzono testy ANOVA wraz z testami *post hoc* oraz regresję wieloraką.

W rozdziale pierwszym uporządkowano pojęcia w zakresie wiedzy i koncepcji zarządzania wiedzą. Na podstawie studiów literatury przedmiotu przedstawiono podejścia do rozumienia wiedzy oraz przybliżono wybrane rodzaje i kryteria jej klasyfikacji. Następnie uwagę skoncentrowano na analizie koncepcji zarządzania wiedzą, biorąc pod uwagę ewolucję koncepcji oraz definicje zarządzania wiedzą z uwzględnieniem różnych perspektyw badawczych.

W rozdziale drugim dokonano rozpoznania i usystematyzowania praktykowanych podejść do dzielenia się wiedzą w przedsiębiorstwach. W toku analizy literatury zidentyfikowano dziesięć rodzajów dzielenia się wiedzą (pięć podejść). Podejście pierwsze

koncentruje się na typie wiedzy tj. wiedzy jawnej i cichej, drugie związane jest ze sposobem dzielenia się wiedzą tj. formalnym i nieformalnym, trzecie nawiązuje do strategii zarządzania wiedzą tj. kodyfikacji i personalizacji, kolejne czwarte dotyczy szeroko rozumianego wykorzystania zasobów wiedzy tj. eksploatacji i eksploracji wiedzy, natomiast w podejściu piątym uwagę zwrócono na zakres wiedzy na jakim koncentruje się przedsiębiorstwo w podstawowej działalności tj. wiedzy szerokiej i wąskiej. W dalszej części przeanalizowano organizacyjne uwarunkowania wspierające proces dzielenia się wiedzą ogniskując uwagę na: system nagradzania, strukturę organizacyjną, technologie informacyjne i komunikacyjne czy przywództwo.

Rozdział trzeci zajmują rozważania dotyczące związku kultury organizacyjnej z procesem dzielenia się wiedzą. Ukazano w nim istotę kultury organizacyjnej, w tym jej rys historyczny oraz paradygmaty. Następnie zaprezentowano komponenty i typologie kultury organizacyjnej omawiając szczegółowo model wartości konkurujących K.S. Cameron'a i R.E. Quinn'a wraz z kwestionariuszem OCAI. W ostatniej części rozdziału przedstawiono rolę oraz wpływ kultury organizacyjnej na proces dzielenia się wiedzą w oparciu o przegląd literatury.

W rozdziale czwartym, metodycznym, dokonano przedstawienia modelu badawczego wraz ze szczegółowymi hipotezami oraz zaprezentowano metodykę zastosowanego w dysertacji postępowania badawczego. W rozdziale tym scharakteryzowano próbę badawczą, przedstawiono narzędzie badawcze wraz z analizą rzetelności i trafności oraz wskazano zastosowane podejście analityczne w pracy.

Istotą piątego rozdziału, empirycznego, było zweryfikowanie modelu badawczego w oparciu o wyniki analiz z przeprowadzonego badania. Opisano typologie kultury organizacyjnej przedsiębiorstw biorących udział w badaniu, w odniesieniu do cech badanych podmiotów. Scharakteryzowano różne podejścia do dzielenia się wiedzą w badanych podmiotach, a następnie poddano analizie relacje między dominującymi wartościami według modelu K.S. Cameron'a i R.E. Quinn'a a rodzajami dzielenia się wiedzą w przedsiębiorstwach. W celu pogłębienia badania, analizę rozszerzono o zbadanie relacji pomiędzy czterema dominującymi typami kultury organizacyjnej (klan, adhokracja, rynek, hierarchia) a różnymi podejściami do dzielenia się wiedzą. Ostatnim zagadnieniem zbadanym w rozprawie była ocena relacji pomiędzy rodzajami dzielenia się wiedzą a wynikami przedsiębiorstw.

Przeprowadzone rozważania domyka zakończenie, które zawiera zarówno teoretyczne, jak i utylitarne wnioski końcowe, objaśnia ograniczenia przeprowadzonego badania oraz proponuje kierunki dalszych rozważań naukowych w obszarze problematyki prezentowanej w niniejszej rozprawie doktorskiej.