

STRESZCZENIE PRACY W JĘZYKU POLSKIM

Celem niniejszej pracy było poznanie zależności między kulturą organizacyjną, a narzędziami partycypacji pracowniczej oraz odzwierciedlenie tej zależności w postaci modelu. Analiza bogatej literatury przedmiotu uzasadnia postawienie tezy, że wśród determinant mających kluczowe znaczenie dla efektywnego zarządzania przedsiębiorstwem znajdują się kultura organizacyjna oraz partycypacja pracownicza. Niniejsza praca doktorska opiera się na założeniu, że kultura organizacyjna jest jedną z kluczowych zmiennych wpływających na dobór narzędzi partycypacji pracowniczej. W badaniach wykorzystano typologię kultury K.S. Camerona i R.E. Quinna wprowadzającą cztery typy kultur: klanu, adhokracji, rynku i hierarchii. Przedmiotem badań były przedsiębiorstwa z branży konstrukcji metalowych. Wybór tej branży wynika z jej bardzo dynamicznego rozwoju oraz znaczenia dla gospodarki Polski i Europy.

W pracy postawiono hipotezę główną mówiącą, że kultura organizacyjna determinuje dobór narzędzi partycypacji pracowniczej. Hipotezę główną uszczegółowiono w postaci 6 hipotez szczegółowych, które poddano empirycznej weryfikacji. Odniesiono je do szczegółowych celów pracy. Osiągnięcie celów pracy wymagało wykorzystania trzech metod badawczych. Pierwszą była analiza literatury krajowej i zagranicznej (desk research). Drugą stanowił sondaż diagnostyczny z użyciem narzędzia w postaci kwestionariusza ankiety wykorzystanego za pomocą techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI – Computer Assisted Telephone Interview). Trzecią metodą była analiza czynnikowa przeprowadzona techniką głównych składowych z rotacją Varimax.

Aby opracować model zależności między kulturą organizacyjną i narzędziami partycypacji pracowniczej zrealizowano cztery etapy postępowania badawczego. Etap pierwszy polegał na dokonaniu krytycznego przeglądu literatury przedmiotu dotyczącej kultury organizacyjnej i narzędzi partycypacji pracowniczej oraz informacji branżowych i danych statystycznych dotyczących przedsiębiorstw z branży konstrukcji metalowych. Etap pierwszy zakończono identyfikacją luki badawczej. W trakcie etapu drugiego opracowano metodykę badań, w tym dobrano narzędzia badawcze oraz przeprowadzono badanie pilotażowe z użyciem kwestionariusza ankiety z kadrą kierowniczą i pracownikami działów kadr w wybranych 5 przedsiębiorstwach. Wykonano analizę adekwatności metody badawczej w ramach danej próby i zmodyfikowano zastosowane narzędzie badawcze: tj. kwestionariusz ankiety i opracowano narzędzie do badań właściwych. Etap trzeci polegał na przeprowadzeniu właściwych badań empirycznych z użyciem kwestionariusza ankiety z kadrą kierowniczą i pracownikami działów

kadr w wybranych 290 przedsiębiorstwach. Etap czwarty zamykał postępowanie badawcze. Wykonano analizę statystyczną i wnioskowanie dla zebranych danych oraz opracowano model zależności między typami kultury organizacyjnej a narzędziami partycypacji pracowniczej w badanych przedsiębiorstwach.

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny. Składa się z pięciu rozdziałów. W pracy przedstawiono wyniki badań potwierdzające wpływ kultury organizacyjnej na zastosowanie narzędzi partycypacji pracowniczej. Kultura organizacyjna wyjaśnia 20% wyniku działalności organizacji, więc jest istotnym czynnikiem wpływającym na partycypację pracowniczą. W wyniku przeprowadzonych badań stwierdzono, iż istnieje zależność między skutecznością narzędzi partycypacji pracowniczej a kulturą organizacyjną panującą w przedsiębiorstwach z branży konstrukcji metalowych. Kultura organizacyjna wpływa wzmacniająco lub osłabiająco na wybrane narzędzia partycypacji. Na podstawie przeprowadzonych badań przygotowano matrycę wspierania narzędzi partycypacji przez poszczególne kultury organizacyjne. Stworzono również tabelę wspierania narzędzi partycypacji pracowniczej przez poszczególne cechy kultury organizacyjnej oraz model zależności między kulturą organizacyjną a narzędziami partycypacji pracowniczej. Ustalono również w jaki sposób na dobór narzędzi partycypacji wpływają następujące czynniki: liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwie; zysk; procent przychodu z produktów własnych lub dokumentacji klienta; źródło pochodzenia kapitału. Dodatkowo ustalono, że wielkość zatrudnienia, procent przychodu z produktów własnych i rodzaj kapitału zwiększają wpływ kultury na wybrane narzędzia partycypacji o kilka procent. Jest to znacząca wartość wyjaśniająca wiele aspektów funkcjonowania organizacji.

W świetle przedstawionych badań zrealizowano cel główny niniejszej rozprawy, którym było poznanie zależności między kulturą organizacyjną, a narzędziami partycypacji pracowniczej oraz odzwierciedlenie tej zależności w postaci modelu. Dzięki przeprowadzonym badaniom potwierdzono hipotezę główną oraz 2 hipotezy, spośród 6 postawionych hipotez szczegółowych. Wyniki badań posłużyły do stworzenia nie tylko implikacji dla samej teorii zarządzania, ale również wniosków i rekomendacji o charakterze praktycznym, które mogą służyć udoskonaleniu dotychczasowych metod zarządzania, a przede wszystkim skutecznemu wprowadzaniu narzędzi partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwach. Według wiedzy autora niniejsza rozprawa jest pierwszym studium rozpatrującym wpływ kultury organizacyjnej na narzędzia partycypacji pracowniczej.

Słowa kluczowe: kultura organizacyjna, partycypacja pracownicza, przedsiębiorstwa z branży metalowej.