

**Streszczenie rozprawy doktorskiej**  
**„Kultura organizacyjna przedsiębiorstw innowacyjnych w erze Industry 4.0”**

**mgr Agnieszka Pol**

Nastanie ery Industry 4.0 narzuca przedsiębiorstwom konieczność przygotowania się i dostosowania do funkcjonowania w nowej rzeczywistości gospodarczej, jednocześnie determinuje w przedsiębiorstwach innowacyjnych opracowanie i wdrożenie takich rozwiązań kulturowych, które będą odpowiedzią na zmiany otoczenia w kierunku założeń środowiska Industry 4.0. Istnieje obecnie luka badawcza związana z brakiem opracowań na temat ukształtowania i stosowania konkretnego modelu kultury organizacyjnej, który zapewniłby skuteczny rozwój i konkurencyjność przedsiębiorstw innowacyjnych w tych warunkach. W związku z tym, w dysertacji zdecydowano się podjąć problem badawczy zmierzający do zidentyfikowania specyfiki kultury organizacyjnej przedsiębiorstw innowacyjnych funkcjonujących w warunkach wymagań ery Industry 4.0.

Opracowanie modelu kultury organizacyjnej przedsiębiorstw innowacyjnych w dobie Industry 4.0 zostało postawione jako **cel główny** pracy, który został doprecyzowany **celami szczegółowymi**:

- C1:** Określenie komponentów kultury organizacyjnej przedsiębiorstw innowacyjnych.
- C2:** Identyfikacja i systematyzacja czynników determinujących kulturę organizacyjną przedsiębiorstw innowacyjnych w erze Industry 4.0.
- C3:** Określenie obszarów i siły wpływu wymagań ery Industry 4.0 na komponenty kultury organizacyjnej przedsiębiorstw innowacyjnych.
- C4:** Opracowanie profilu kulturowego przedsiębiorstw innowacyjnych w dobie Industry 4.0.

Do tak sformułowanych celów zostały zastosowane **pytania badawcze**:

- P1:** Jakie są komponenty kultury organizacyjnej przedsiębiorstw innowacyjnych (KOPI 4.0)?
- P2:** Jakie czynniki determinują kulturę organizacyjną przedsiębiorstw innowacyjnych w erze Industry 4.0 (główne stymulatory i bariery)?
- P3:** W jaki sposób uwarunkowania ery Industry 4.0 determinują zachowania przedsiębiorstw innowacyjnych w poszczególnych obszarach kulturowych?
- P4:** Jak wygląda profil kulturowy przedsiębiorstw innowacyjnych w erze Industry 4.0 (KOPI 4.0)?

W odniesieniu do celów oraz pytań badawczych postawiono hipotezę główną wraz z hipotezami szczegółowymi.

**Hipoteza główna:** Uwarunkowania ery Industry 4.0 kształtują kulturę organizacyjną przedsiębiorstw innowacyjnych w środowisku Industry 4.0 (KOPI 4.0)

Hipotezy szczegółowe:

**H1:** Uwarunkowania ery Industry 4.0 ograniczają rozwój niektórych elementów kultury organizacyjnej przedsiębiorstw innowacyjnych w środowisku Industry 4.0 (KOPI 4.0)

**H2:** Uwarunkowania ery Industry 4.0 ułatwiają rozwój niektórych elementów kultury organizacyjnej przedsiębiorstw innowacyjnych w środowisku Industry 4.0 (KOPI 4.0)

**H3:** Profil kultury organizacyjnej przedsiębiorstw innowacyjnych w środowisku Industry 4.0 (KOPI 4.0) wyznacza skuteczność dostosowania przedsiębiorstw innowacyjnych do wymagań Industry 4.0

Proces badawczy obejmował zarówno studia teoretyczne, jak i badania empiryczne. Badania empiryczne bazowały na metodzie mixed-mode łącząc ze sobą techniki CAWI oraz CATI. Dodatkowo zastosowano metodę ekspercką do zawężonej liczby respondentów, z użyciem wywiadów pogłębionych oraz technik wywiadów swobodnych. W oparciu o nie możliwe było opracowanie mapy wiedzy o oddziaływaniach ery Industry 4.0 na kulturę organizacyjną przedsiębiorstw innowacyjnych, modelu strukturalnego wpływu ery Industry 4.0 na kulturę organizacyjną przedsiębiorstw innowacyjnych oraz docelowego modelu kultury organizacyjnej przedsiębiorstw innowacyjnych ery Industry 4.0.

Celom i hipotezom pracy podporządkowana została jej struktura. Praca składa się z czterech rozdziałów, wstępu oraz zakończenia.

W rozdziale **pierwszym** przeanalizowano problematykę w zakresie kultury organizacyjnej przedsiębiorstw innowacyjnych. Omówiona została w nim specyfika kultur organizacyjnych, z uwzględnieniem jej rodzajów, zwłaszcza właściwych dla przedsiębiorstw innowacyjnych. Dokonano także analizy procesu kształtowania kultury organizacyjnej przedsiębiorstw innowacyjnych, w tym jego uwarunkowań. Analiza taka pozwoliła na zidentyfikowanie czynników kształtujących kulturę organizacyjną przedsiębiorstw innowacyjnych.

Rozdział **drugi** poświęcono identyfikacji wyróżników oraz charakterystyce ery Industry 4.0. Opisano w nim wymagania ery Industry 4.0 w zakresie kadrowym, organizacyjnym, społeczno-kulturowym oraz technologicznym. Zarys ten pozwolił na ustalenie zmiennych ery Industry 4.0 mogących wpływać na kształt kultury organizacyjnej przedsiębiorstw innowacyjnych w tym środowisku.

Rozdział **trzeci** jest rozdziałem metodycznym, w którym przedstawiono szczegółowo cel, proces oraz metodykę podjętych badań empirycznych. Przedstawiono też uzasadnienie zastosowanych metod oraz narzędzi badawczych. Scharakteryzowana została w nim również populacja oraz próba badawcza.

Rozdział **czwarty** zawiera prezentację wyników przeprowadzonych dla realizacji celów pracy, badań empirycznych, zarówno ilościowych, jak i jakościowych. Dzięki nim możliwa była charakterystyka profilu kulturowego przedsiębiorstw innowacyjnych ery Industry 4.0 oraz stworzenie uszczegółowionego profilu kulturowego analizowanej kategorii przedsiębiorstw. Na bazie analiz i przeprowadzonych badań stworzony został również model strukturalny wpływu wyróżników ery Industry 4.0 na kulturę organizacyjną przedsiębiorstw innowacyjnych (KOPI 4.0). W podsumowaniu rozdziału przedstawiono wnioski ogólne oraz rekomendacje wynikające z przeprowadzonych badań. Rozdział ten stanowi podstawę do odpowiedzi na postawione pytania badawcze, jak i weryfikację przyjętych we wstępie do badań hipotez.

Przeprowadzone badania umożliwiły realizację celów badawczych, a także odpowiedź na pytania badawcze oraz pozytywną weryfikację towarzyszących dysertacji hipotez. Wyniki badań mają charakter porządkujący i stanowią wkład w dyskusję nad kierunkami rozwoju dalszych badań i obserwacji zjawisk związanych z kulturą organizacyjną w erze Industry 4.0.