

Streszczenie

Głównym celem rozprawy doktorskiej była analiza związków pomiędzy zasobami osobistymi a zachowaniami innowacyjnymi w organizacji, a także odkrycie mechanizmów, które kierują tymi zależnościami. W oparciu o teorię zachowania zasobów, teorię społeczno-poznawczą, teorię zarażania emocjonalnego oraz kołowy model afektu, wyprowadzone zostały hipotezy postulujące, że dwa rodzaje zasobów osobistych: przekonanie o własnej skuteczności w pracy oraz afekt doświadczany w pracy, są związane z zachowaniami innowacyjnymi. Postulowano ponadto, że związek pomiędzy przekonaniem o własnej skuteczności w pracy a zachowaniami innowacyjnymi jest mediowany przez afekt doświadczany w pracy. Zaproponowany został model teoretyczny, wyjaśniający mechanizmy leżące u podłoża związków między zasobami osobistymi a zachowaniami innowacyjnymi w organizacji. Model ten uwzględnia zarówno przedsiębiorców, pracowników, jak również wzajemne oddziaływanie pomiędzy zasobami osobistymi przedsiębiorców oraz zasobami osobistymi i zachowaniami innowacyjnymi ich pracowników. W celu weryfikacji hipotez wyprowadzonych z tego modelu, przeprowadzone zostały trzy badania empiryczne o charakterze ilościowym. Badania te były prowadzone sekwencyjnie, a wyniki uzyskane w jednym badaniu były wykorzystywane w następnych; każde z nich prowadzone było w oddzielnych, nie zachodzących na siebie próbach.

Celem pierwszego badania było sprawdzenie struktury czynnikowej afektu doświadczanego w pracy ujmowanego za pomocą metody Warra. Przeprowadzono badanie podłużne z dwoma pomiarami w odstępie dwóch tygodni. Próba składała się z $N_1 = 380$ i $N_2 = 255$ polskich pracowników. Konfirmacyjna analiza czynnikowa wykazała, że model czteroczynnikowy najlepiej opisuje strukturę afektu doświadczanego w pracy, w porównaniu z pięcioma alternatywnymi modelami. Wyniki tego badania dowiodły również, że metoda Warra umożliwia dokładny i rzetelny pomiar afektu doświadczanego w pracy.

Kolejne badanie miało na celu testowanie hipotezy dotyczącej pośredniczącej roli czterech wymiarów afektu doświadczanego w pracy (które zostały zweryfikowane w poprzednim badaniu) w relacji pomiędzy przekonaniem o własnej skuteczności w pracy a zachowaniami innowacyjnymi u przedsiębiorców. W tym celu przeprowadzone zostało badanie podłużne z trzema punktami pomiarowymi, oddzielonymi siedmimiesięczną przerwą, w próbie $N_1 = 206$, $N_2 = 178$, $N_3 = 84$ polskich przedsiębiorców/właścicieli firm. Wyniki analizy mediacji przeprowadzonej metodą bootstrappingu wykazały, że związek pomiędzy przekonaniem o własnej skuteczności a zachowaniami innowacyjnymi jest mediowany przez dwa aspekty pozytywnego afektu: zadowolenie i entuzjazm, ale nie przez afekt negatywny.

Badanie trzecie poszukiwało odpowiedzi na pytanie jakie są relacje pomiędzy przekonaniem o własnej skuteczności w pracy oraz afektem związanym z pracą – doświadczane przez przedsiębiorców – a zasobami osobistymi i zachowaniami innowacyjnymi ich pracowników.

Bazując na wynikach drugiego badania, analizowana była rola pozytywnego afektu. W celu testowania postulowanych zależności wielopoziomowych wykorzystana została metodologia oparta na podejściu wielopoziomowym. Próba składała się z przedsiębiorców/właścicieli firm prowadzących małe firmy (zatrudniające od 10 do 50 pracowników) oraz ich pracowników z trzech krajów: Holandii (22 przedsiębiorców i 174 pracowników), Polski (37 przedsiębiorców i 344 pracowników) oraz Hiszpanii (26 przedsiębiorców i 193 pracowników). W analizie danych zastosowane zostało modelowanie wielopoziomowe, uwzględniające dwa poziomy danych: poziom 1 – pracownicy, poziom 2 – przedsiębiorcy. Uzyskane wyniki pokazują brak bezpośredniego związku między przekonaniem o własnej skuteczności w pracy oraz zachowaniami innowacyjnymi u przedsiębiorców a zachowaniami innowacyjnymi u ich pracowników. Jednakże przekonanie o własnej skuteczności przedsiębiorcy przewiduje pozytywny afekt doświadczany w pracy przez pracowników, który z kolei przewiduje ich zachowania innowacyjne. Dodatkowo pozytywny afekt doświadczany w pracy przez przedsiębiorców wspomaga dobre samopoczucie pracowników oraz ich zachowania innowacyjne. Do pewnego stopnia wyniki uzyskane w tym badaniu potwierdzają związki przekonania o własnej skuteczności w pracy, afektu doświadczanego w pracy oraz zachowań innowacyjnych u przedsiębiorców, ujawnione w badaniu drugim.

Rezultaty uzyskane w tym projekcie badawczym wnoszą nowy wkład do wszystkich koncepcji teoretycznych, na których opierał się projekt, rozszerzając ich aplikację o kontekst innowacyjności w organizacji. Wśród ograniczeń projektu należy wymienić brak obiektywnych miar zachowań innowacyjnych oraz kontrolę tylko ograniczonej liczby zmiennych kontekstowych, które mogą mieć wpływ na zachowania innowacyjne w organizacji. Wyniki tych badań pozwalają jednak sformułować kilka wniosków praktycznych. Po pierwsze, projekt przyczynił się do powstania polskiej adaptacji Kwestionariusza Afektu w Pracy, który może być stosowany przez badaczy oraz specjalistów, chcących dokonywać pomiaru afektu doświadczanego w pracy. Ponadto, wiedza na temat znaczenia zasobów osobistych dla zachowań innowacyjnych, którą wniosły wyniki tych badań, sugeruje potrzebę działań zmierzających do zwiększenia przekonania o własnej skuteczności oraz umiejętności regulacji afektu zarówno u przedsiębiorców, jak i pracowników. Wnioski z tego projektu dostarczają także użytecznych informacji, w jaki sposób przedsiębiorcy mogą wpływać na swoich pracowników, aby ci zachowywali się bardziej innowacyjnie, co może stanowić podstawę dla nowych działań i strategii w organizacji.

Słowa kluczowe: zasoby osobiste, afekt doświadczany w pracy, zachowania innowacyjne, przedsiębiorczość, analiza wielopoziomowa, badania podłużne