

Ewelina Purc

“Personal values and innovative behaviour in organisation”

Streszczenie

Głównym celem niniejszej rozprawy doktorskiej było zbadanie związków pomiędzy osobistymi wartościami a zachowaniami innowacyjnymi w organizacji. Miała ona również na celu przeanalizowanie mechanizmu, który może kierować tymi relacjami oraz weryfikację postulowanej teoretycznie struktury i pomiaru zachowań innowacyjnych. Na podstawie teorii podstawowych wartości osobistych Schwartza, teorii charakterystyk pracy oraz teorii przystosowania pracy, postawiono hipotezę, że wartości pracowników mają związek z ich zachowaniami innowacyjnymi, a także, że związki te są mediowane przez doświadczaną autonomię w pracy. Z kolei na podstawie teorii wartości oraz teorii naczelnego kierownictwa (*upper echelons theory*), postulowano, że osobiste wartości przedsiębiorców prowadzących małe firmy są związane z poczuciem autonomii w pracy u ich pracowników, a także, że za pośrednictwem autonomii są one związane z zachowaniami innowacyjnymi pracowników. Aby przetestować postawione hipotezy, przeprowadzono trzy niezależne badania ilościowe.

Badanie pierwsze miało na celu weryfikację struktury czynnikowej i właściwości psychometrycznych Kwestionariusza Zachowań Innowacyjnych (*Innovative Behavior Questionnaire*), a także opracowanie jego polskiej adaptacji. Zostało przeprowadzone badanie podłużne z dwoma punktami pomiarowymi (z dwutygodniową przerwą). Próba składała się z $N_1 = 382$ i $N_2 = 256$ pracowników. Za pomocą konformacyjnej analizy czynnikowej przeanalizowano cztery alternatywne modele struktury czynnikowej. Analiza wykazała, że zachowania innowacyjne mają strukturę jednoczynnikową, ale odpowiedzi na pozycje testowe 1, 2 i 3 są zależne od specyficznej tendencji w odpowiadaniu. Osiągnięto również skalarny poziom równoważności pomiaru pomiędzy grupami kobiet i mężczyzn oraz pomiędzy dwoma punktami pomiarowymi. Dowiedziono także, że kwestionariusz jest narzędziem rzetelnym i trafnym i może być stosowany do pomiaru zachowań innowacyjnych u polskich pracowników.

Celem Badania 2 było przetestowanie związków pomiędzy osobistymi wartościami pracowników a ich zachowaniami innowacyjnymi. Postawiono hipotezę, że relacje te są mediowane przez autonomię w pracy. Próba składała się z 263 polskich pracowników reprezentujących różne branże, pracujących w firmach zatrudniających do 250 osób.

Zastosowano analizę mediacji metodą bootstrappingu, która wykazała, że wartości pracowników są związane z ich zachowaniami innowacyjnymi zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio – poprzez autonomię w pracy. Wartości z obszaru otwartości na zmiany oraz umacniania siebie są pozytywnie, podczas gdy te z obszaru zachowawczości i przekraczania siebie – negatywnie związane z autonomią w pracy. Oprócz tego, wartości z obszaru umacniania siebie wykazały pozytywne, a wartości z obszaru zachowawczości i przekraczania siebie negatywne związki z zachowaniami innowacyjnymi pracowników. Dowiedziono również, że autonomia w pracy jest istotnym mediatorem związków pomiędzy wartościami (z wyjątkiem otwartości na zmiany) a zachowaniami innowacyjnymi.

Badanie 3 miało na celu przetestowanie wielopoziomowych związków pomiędzy wartościami przedsiębiorców prowadzących małe firmy a autonomią w pracy odczuwaną przez ich pracowników i ich zachowaniami innowacyjnymi. Badanie miało charakter wielopoziomowy i międzynarodowy. Próba składała się z 82 przedsiębiorców prowadzących małe firmy (zatrudniające od 10 do 50 pracowników) i ich 685 pracowników z trzech europejskich krajów: Hiszpanii (26 przedsiębiorców i 193 pracowników), Polski (34 przedsiębiorców i 344 pracowników) oraz Holandii (22 przedsiębiorców i 174 pracowników). W analizie zastosowano modelowanie wielopoziomowe, które uwzględniło dwa poziomy danych: poziom 1 – pracownicy, poziom 2 – przedsiębiorcy. Wyniki pokazały, że preferowane przez przedsiębiorców wartości z obszaru otwartości na zmiany są pozytywnym predyktorem autonomii w pracy odczuwanej przez ich pracowników. Z kolei kiedy przedsiębiorca wysoce ceni wartości z obszaru zachowawczości oraz umacniania siebie, jego pracownicy odczuwają mniejszą autonomię w pracy. Autonomia pracowników okazała się być istotnym predyktorem ich zachowań innowacyjnych, jak również mediatorem zależności pomiędzy wartościami przedsiębiorców a zachowaniami innowacyjnymi pracowników. Z kolei preferowane przez przedsiębiorców wartości z obszaru zachowawczości wykazały bezpośrednio, negatywne związki z zachowaniami innowacyjnymi ich pracowników. Dodatkowo, analiza wykazała, że na niektóre z tych związków ma wpływ kraj, w którym funkcjonuje firma. Bycie z Hiszpanii okazało się obniżać zachowania innowacyjne pracowników.

Wyniki badań uzyskane w niniejszej rozprawie pozwalają na nowe spojrzenie na innowację, ponieważ ujmuje złożone relacje pomiędzy wartościami, autonomią w pracy i zachowaniami innowacyjnymi w organizacji. Wyniki te stanowią nowy wkład w teorię wartości Schwartz, teorię charakterystyk pracy, teorię przystosowania pracy oraz teorię naczelnego kierownictwa. Jako jedno z ograniczeń projektu można wskazać zastosowanie

samoopisowej metody pomiaru zachowań innowacyjnych. Niemniej jednak, projekt badawczy wypełnia lukę widoczną w literaturze i wyjaśnia, w jaki sposób kształtowane są zachowania innowacyjne w organizacji, niosąc za sobą również szereg implikacji praktycznych. Po pierwsze, badacze i praktycy zyskują możliwość stosowania polskiej adaptacji Kwestionariusza Zachowań Innowacyjnych. Co więcej, wiedza na temat roli wartości członków organizacji i autonomii w pracy dla zachowań innowacyjnych w organizacji jest kluczowa dla rozwoju zasobów ludzkich, może być także użyteczna w rekrutacji i selekcji. Z tego rodzaju wiedzy mogą również skorzystać menadżerowie oraz właściciele firm, dowiadując się, w jaki sposób mogą wpływać na swoich pracowników oraz wspierać ich autonomię w pracy i zachowania innowacyjne.

Słowa kluczowe: wartości, zachowania innowacyjne, autonomia w pracy, pracownicy, przedsiębiorcy, analiza wielopoziomowa.