

Temat pracy: *Influence of organizational culture on knowledge management processes in small family firms.*

Promotor: prof. SGH dr hab. P. Płoszajski

Streszczenie.

Przedmiotem powyższej pracy doktorskiej jest problem zarządzania wiedzą w małej firmie rodzinnej. Kultura organizacyjna firmy jest jednym z kluczowych czynników wpływających na ten proces.

Zarządzanie wiedzą ma szczególny charakter w małej firmie rodzinnej. Nie tylko małe firmy stosują inne praktyki zarządzania wiedzą, ale współpraca członków jednej rodziny sprawia, że firmy te tworzą szczególne środowisko pracy. Brak sztywnych ram i procedur w zakresie zarządzania wiedzą sprawia, że trudno opisać to zjawisko w kontekście firm sektora MŚP. Jest ono oparte na bezpośrednich relacjach pomiędzy członkami organizacji i ma często nie sformalizowany charakter. Duża część zasobów wiedzy małej firmy to wiedza cicha ściśle powiązana z doświadczeniami jednostek. Kultura organizacyjna firmy może wpływać na ten proces zarówno w pozytywny jak i w negatywny sposób. Zaangażowanie rodziny we wspólną pracę w firmie wpływa na prowadzenie biznesu na wielu płaszczyznach. Jest ono również czynnikiem kształtującym kulturę organizacyjną przedsiębiorstwa. Trudno mówić o jednym typie kultury organizacyjnej firmy rodzinnej, gdyż na jej kształtowanie mają wpływ indywidualne cechy członków rodziny, rodzaj działalności oraz inne czynniki społeczne. Zmienia się ona również z czasem oraz wraz z przyjściem kolejnych pokoleń do firmy. Pomimo tej złożoności możemy przyjąć, że są pewne elementy wspólne dla wszystkich typów firm rodzinnych wynikające z bliskiego oddziaływania dwóch systemów społecznych: rodziny i firmy. Zorientowanie na współpracę oraz wspólny interes, hierarchiczność struktur i długoterminowa perspektywa to cechy wspólne dla większości firm rodzinnych.

W powyższej pracy do opisu procesów zarządzania wiedzą w małych firmach o rodzinnych charakterze posłużono się teorią spirali wiedzy I. Nonaki i H. Takeuchi'ego.¹ Zastosowana została również koncepcja absorpcji wiedzy (knowledge absorptive capacity) W.M. Cohen'a and D.A. Levinthal'a.² Do opisu cech charakterystycznych kultury organizacyjnej firmy rodzinnej posłużono się typologią G. Hofstede'go.³

¹ Nonaka I., Takeuchi H., *The knowledge creating company*, Oxford, 1995

² Cohen W.M., Levinthal D.A., *Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation*, *Administrative Science Quarterly*, vol. 35, 1990

³ Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M., *Kultury i organizacje*, Warszawa 2011

Głównym założeniem tej pracy był opisanie cech szczególnych kultury organizacyjnej firm rodzinnych i praktyk związanych z zarządzaniem wiedzą oraz ustalenie, czy występują związki pomiędzy poszczególnymi cechami kultury firmy a stosowanymi praktykami zarządzania wiedzą. Zakładano, że wspólna praca członków rodziny może oddziaływać na procesy zarządzania wiedzą w następujący sposób: wpływać pozytywnie na dzielenie się wiedzą (H2) oraz negatywnie na tworzenie się wiedzy (H1) i pozyskiwanie jej (H3). Wyniki badań potwierdziły hipotezę H1 i H2 oraz zaprzeczyły hipotezie H3.

Wnioski płynące z pracy doktorskiej pozwalają lepiej zrozumieć specyfikę małej firmy rodzinnej, jej kulturę organizacyjną oraz sposób na pozyskiwanie i zarządzanie wiedzą. Umożliwi to lepsze zrozumienie potrzeb przedsiębiorców rodzinnych w zakresie edukacji, doradztwa czy prowadzonej polityki gospodarczej. Samym managerom ułatwi lepszą identyfikację szans i problemów wynikających z rodzinnego charakteru ich firm, umożliwi wprowadzenie zmian i promowanie innowacyjności w przedsiębiorstwach rodzinnych.