

Streszczenie

Tematyka rozprawy doktorskiej dotyczy zaufania międzyorganizacyjnego, które umożliwia partnerską współpracę organizacji. Współpraca ta następuje w sytuacji, gdy organizacje dostrzegają szansę wspólnego kreowania większej wartości, niż byłyby w stanie wytworzyć pojedynczo, i dążą do zwiększenia efektywności czy zabezpieczenia zasobów. Zdolność organizacji do budowy relacji międzyorganizacyjnych ma więc kluczowe znaczenie dla osiągnięcia przewag konkurencyjnych. Badania empiryczne przedsiębiorstw z terenu województwa mazowieckiego prowadzone przez Autora, w latach 2018–2020, w ramach projektu *Zrównoważony rozwój województwa mazowieckiego w nowym układzie jednostek NUTS2 i NUTS3. Poziom metropolitalny, regionalny i subregionalny*, wykazały ograniczone zaufanie międzyorganizacyjne, co w konsekwencji tłumaczyło słabe usieciwienie gospodarcze tego województwa, niską partycypację organizacji gospodarczych w ekosystemie innowacji regionu, a także na niewielkie ich uczestnictwo w ponadlokalnych łańcuchach wartości. Analiza przyczyn zaistniałego problemu badawczego stała się dla samorządu województwa koniecznością podjęcia działań, których celem było zrozumienie natury fenomenu zaufania międzyorganizacyjnego i sprawne zarządzanie nim.

W celu krystalizacji zidentyfikowanego problemu badawczego w 2020 roku w ramach rozprawy doktorskiej przeprowadzono badanie eksploracyjne przedsiębiorstw województwa mazowieckiego. Potwierdziły one przyjęte założenie badawcze, że zarządzanie zaufaniem międzyorganizacyjnym wymaga takiej kompetencji organizacji, której rezultatem byłoby kształtowanie zaufania w relacjach międzyorganizacyjnych. Podstawowym elementem takiej kompetencji jest wiarygodność organizacji. Wniosek ten potwierdzony został w przeprowadzonym przeglądzie literatury przedmiotu.

Zidentyfikowana luka poznawcza dotyczyła identyfikacji elementów struktury kompetencji organizacji, a następnie konceptualizacji i operacjonalizacji zaufania międzyorganizacyjnego jako kompetencji organizacji. Problem badawczy został wyrażony poprzez główne pytanie badawcze: „Jakie komponenty struktury kompetencji organizacyjnej i relacje pomiędzy nimi stanowią o nawiązywaniu lub rozwoju relacji międzyorganizacyjnych opartych na zaufaniu?”. Stąd głównym celem rozprawy doktorskiej jest opracowanie modelu przedstawiającego strukturę kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego oraz rekomendacji dla organizacji gospodarczych dotyczących sposobu jej rozwoju.

W ramach prac badawczych (analiza literatury, badanie ankietowe na reprezentatywnej próbie organizacji gospodarczych n=1166, indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami organizacji gospodarczych n=10) zidentyfikowano, zweryfikowano empirycznie i opisano następujące komponenty struktury tej kompetencji:

- wiedza organizacji o atrybucie wiarygodności i zaufaniu międzyorganizacyjnym,
- umiejętności organizacji oceny i budowy wiarygodności,
- rutyny organizacyjne, poprzez które utrwalane w organizacji są umiejętności oraz eksponowana jest wiarygodność organizacji.

Opracowano również zestaw rekomendacji dla organizacji gospodarczych dotyczących sposobów rozwoju kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego oraz dokonano pomiaru wiarygodności organizacji gospodarczych z terenu województwa mazowieckiego.

Słowa kluczowe: zaufanie międzyorganizacyjne, relacje międzyorganizacyjne, zarządzanie zaufaniem, kompetencje organizacji, kompetencja zaufania międzyorganizacyjnego, struktura kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego