

## STRESZCZENIE PRACY

Niniejsza rozprawa ma charakter teoretyczno-empiryczny.

Problematykę klimatu organizacyjnego regularnie w publikacjach podejmowali różni badacze, jednakże niewielu z nich wprost eksponowało orientację na efektywność, mimo że, tak naprawdę w wielu przypadkach, to wydawało się być głównym celem badań. Autorka niniejszej rozprawy w swojej poprzedniej publikacji podjęła się próby zdefiniowania istoty oraz znaczenia proefektywnościowego klimatu organizacyjnego. Niniejsza rozprawa stanowi kontynuację jej poszukiwań, których kluczowym celem obecnie jest zweryfikowanie możliwości kreacji praktycznego modelu proefektywnościowego klimatu organizacyjnego oraz w przypadku gdy taka możliwość wystąpi – podjęcie próby kreacji takiego modelu.

Pierwsze trzy rozdziały o charakterze teoretycznym są wynikiem studiów literaturowych, w efekcie których:

- usystematyzowano definicje klimatu organizacyjnego i typy klimatu organizacyjnego,
- określono zależności między klimatem organizacyjnym a kulturą organizacyjną,
- zaprezentowano determinanty klimatu organizacyjnego, ich klasyfikację oraz zidentyfikowano powiązania występujące między nimi.
- usystematyzowano definicje modelu i modelowania,
- określono składniki klimatu organizacyjnego wpływające na poziom efektywności organizacyjnej i reduktory siły oddziaływania tych składników,
- skonstruowano teoretyczny proefektywnościowy model klimatu organizacyjnego.

W prezentowanych wynikach badań literaturowych zwrócono uwagę na brak enumeratywnego katalogu czynników / składników mających wpływ na ostateczny kształt klimatu organizacyjnego w organizacji, a co więcej - brak jednolitego stanowiska wśród badaczy nawet w zakresie podstawowych definicji dotyczących klimatu organizacyjnego, modelu i modelowania.

Czwarty rozdział ma charakter empiryczny i obejmuje prezentację wyników uzyskanych w przeprowadzonych badaniach, co pozwala w efekcie skonstruować praktyczny proefektywnościowy model klimatu organizacyjnego. Celem autorki niniejszej rozprawy było udostępnienie menedżerom narzędzia, które mogłoby ich wspierać w trudnej pracy, a jednocześnie wpływać na wzrost poczucia satysfakcji i zadowolenia z wykonywanej pracy wśród podległych im pracowników.

Uzyskane wyniki badań umożliwiły sformułowanie ogólnych rekomendacji, co do implementacji proefektywnościowego modelu klimatu organizacyjnego do praktyki biznesowej. Należy jednakże pamiętać, że o efektywności zastosowanych przez menedżera narzędzi i metod z pewnością decyduje poziom jego kompetencji, ale także kształt i specyfika środowiska pracy. Klimat występujący w organizacji nabiera szczególnego znaczenia w procesie optymalizacji skuteczności zarządzania współczesną organizacją.

Prowadzone dywagacje mogą stanowić źródło inspiracji zarówno dla teoretyków, jak i praktyków zarządzania.