

Streszczenie rozprawy doktorskiej mgr Patrycji Marzec-Braun

ROLA KAPITAŁU SPOŁECZNEGO I PRZYWÓDZTWA W KREOWANIU SUKCESU START-UPÓW

Rozprawa doktorska

przygotowana pod kierunkiem naukowym

promotora

prof. dr hab. Agnieszki Sitko-Lutek

oraz promotora pomocniczego

dr Moniki Jakubiak

Przedmiotem rozprawy doktorskiej była identyfikacja elementów wewnętrznego i zewnętrznego kapitału społecznego, analiza zachowań i kompetencji przywódczych, a także diagnoza mierników sukcesu w start-upach. Zasadność poruszanej problematyki jest niezwykle ważna ze względu na rosnące znaczenie czynnika ludzkiego w przedsiębiorstwach. Pomimo niezawodności nowoczesnych maszyn i urządzeń, zasoby ludzkie stanowią jeden z determinantów sukcesu współczesnych przedsiębiorstw, szczególnie w kontekście zmieniających się modeli biznesu. Pojawia się wiele nowych form organizacji, do których zaliczane są m.in. start-upy. Problematyka uwarunkowania ich sukcesu była tematem niniejszej pracy. Analiza literatury wykazała istnienie luki badawczej w zakresie roli wewnętrznego i zewnętrznego kapitału społecznego oraz przywództwa w kreowaniu sukcesu start-upów. Przeprowadzone badania umożliwiły rozwiązanie problemu badawczego, przedstawionego w formie pytania: w jaki sposób kapitał społeczny i przywództwo wpływają na sukces start-upów?

Celem głównym dysertacji była identyfikacja czynników determinujących sukces start-upów, ze szczególnym uwzględnieniem kapitału społecznego i przywództwa. Cel główny dysertacji został osiągnięty poprzez realizację następujących celów szczegółowych, poznawczo-metodycznych: 1) identyfikacja źródeł sukcesu start-upów w Europie i na świecie w kontekście kapitału społecznego, 2) analiza struktury wewnętrznego i zewnętrznego kapitału społecznego, 3) diagnoza kapitału społecznego start-upów funkcjonujących w województwie lubelskim. 4) identyfikacja oddziaływania kapitału społecznego i przywództwa na sukces start-

upów, 5) diagnoza oddziaływania kapitału społecznego na innowacyjność start-upów, 6) opracowanie mierników kapitału społecznego, przywództwa i sukcesu w start-upach, 7) opracowanie modelu wewnętrznego i zewnętrznego kapitału społecznego oraz zachowań i kompetencji przywódczych, które wpływają na sukces start-upów.

W świetle wyników prezentowanej rozprawy doktorskiej ustalono, że:

- Hipoteza I: Istnieje związek pomiędzy wewnętrznym kapitałem społecznym a sukcesem start-upów – została częściowo potwierdzona.
- Hipoteza II: Istnieje związek pomiędzy zewnętrznym kapitałem społecznym a sukcesem start-upów – została potwierdzona.
- Hipoteza III: Istnieje związek pomiędzy wewnętrznym kapitałem społecznym a przywództwem – została potwierdzona.
- Hipoteza IV: Istnieje związek pomiędzy zewnętrznym kapitałem społecznym a przywództwem – nie została potwierdzona.
- Hipoteza V: Istnieje związek pomiędzy przywództwem a sukcesem start-upów – została potwierdzona.
- Hipoteza VI: Przywództwo odgrywa pośredniczącą rolę pomiędzy wewnętrznym kapitałem społecznym a sukcesem start-upów – została potwierdzona.
- Hipoteza VII: Przywództwo odgrywa pośredniczącą rolę pomiędzy zewnętrznym kapitałem społecznym a sukcesem start-upów – została potwierdzona.

Celem aplikacyjnym rozprawy było opracowanie zbioru praktycznych zaleceń dla przyszłych przedsiębiorców (absolwentów uczelni wyższych, osób planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej) oraz podmiotów obecnie funkcjonujących na rynku, ze szczególnym uwzględnieniem start-upów nastawionych na doskonalenie działalności, jak i tych, którzy borykają się z problemami dotyczącymi kapitału społecznego i przywództwa.

Zakres podmiotowy objął start-upy funkcjonujące na terenie województwa lubelskiego, niezależnie od branży. Materiał empiryczny został zgromadzony na podstawie badań przeprowadzonych w latach 2020-2021. Ograniczony terytorialnie zakres badań (województwo lubelskie) pozwolił dogłębnie przeanalizować wybrane start-upy i zatrudnionych w nich pracowników.

Dysertacja ma charakter teoretyczno-empiryczny. W części teoretycznej wykorzystane zostały polskie i anglojęzyczne źródła literaturowe. Umożliwiło to uporządkowanie dotychczas przeprowadzonych rozważań nt. kapitału społecznego, przywództwa oraz nowych form organizacyjnych w szczególności start-upów.

W trakcie realizacji badań empirycznych, wykorzystano metodę Delficką. Wzięło w niej udział pięciu przedsiębiorców i siedmiu przedstawicieli nauki, zaś ich opinie wykorzystano do doprecyzowania założeń modelu empirycznego i narzędzia badawczego. Następnie specjalnie przygotowany kwestionariusz ankiety trafił do start-upów funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego. Narzędzie badawcze składało się z 5 obszarów, adekwatnych do opracowanego modelu empirycznego.

W części badawczej wykorzystane zostały badania ilościowe i jakościowe. Próbę do badań – przeprowadzonych, z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety – dobrano w sposób celowy. Szczegółowej analizie poddano raporty firm zewnętrznych (Deloitte Polska, Startup Poland, Startup Genome), dotyczące funkcjonowania start-upów na polskim i europejskim rynku oraz w województwie lubelskim.

Dzięki przeprowadzonym badaniom, z wykorzystaniem danych wtórnych oraz zebranego materiału empirycznego, nastąpiła pozytywna weryfikacja modelu w następujących obszarach:

1. Wysoki poziom relacji wewnątrz start-upu wpływa na jego sukces oraz umożliwia wprowadzenie innowacji z wykorzystaniem takich czynników, jak: klienci, potencjał pracowników, swobodna komunikacja wewnętrzna, elastyczna struktura organizacyjna, wykwalifikowana kadra i kultura innowacyjna.
2. Współpraca w zespole start-upowym i z partnerami zewnętrznymi przynosi pozytywne rezultaty i znacząco wpływa na osiągnięcie sukcesu. Z kolei koncentracja przywódcy na zadaniach indywidualnych i współpracy z partnerami zewnętrznymi nie ma pozytywnego wpływu na ocenę zachowań i kompetencji przywódczych i jego stosunków z otoczeniem zewnętrznym.
3. Na wysoki poziom wewnętrznego kapitału społecznego wpływa wysoki poziom kompetencji w obszarze innowacji, relacji z otoczeniem, zarządzania, działalności marketingowej i polityki personalnej, a także wysokie oceny współpracy z otoczeniem zewnętrznym (interesariuszami zewnętrznymi), głównie w zakresie współpracy z innymi przedsiębiorstwami i innymi start-upami.
4. Do zachowań przywódcy najsilniej skorelowanych z wewnętrznym kapitałem społecznym należy zaliczyć delegowanie uprawnień, pomoc pracownikom w rozwoju osobistym, indywidualne podejście do pracowników, wyróżniające aspiracje i optymistyczne spojrzenie w przyszłość.
5. Sukces start-upu jest możliwy przy założeniu, że przywódca jest silnie zorientowany na ludzi i relacje oraz posługuje się wysokimi kompetencjami w obszarze innowacji, relacji z otoczeniem i wykorzystywaniu technologii, a także opiera swoją współpracę na

kontaktach z innym przedsiębiorstwem, co również umożliwia budowanie kapitału relacji.

6. Przywództwo odgrywa pośredniczącą rolę pomiędzy kapitałem społecznym a sukcesem start-upów.

Przeprowadzone w toku dysertacji badania nie potwierdziły założeń przyjętego modelu badawczego w pozostałych analizowanych obszarach. Dowiedziono, iż:

1. Mimo, że związek pomiędzy uśrednioną wartością wewnętrznego kapitału społecznego, a poszczególnymi składowymi sukcesu okazał się dodatni, lecz nieistotny statystycznie, to w niektórych elementach pojawiły się istotne zależności: przejście do kolejnego etapu rozwoju start-upu oraz wzrost siły relacji wewnątrz start-upu.
2. Korelując uśredniony poziom zewnętrznego kapitału społecznego (przy koncentracji na strukturze procentowej zadań realizowanych w start-upie, biorąc pod uwagę jedynie współpracę z partnerami zewnętrznymi) oraz poszczególne elementy zachowań przywódczych, uzyskano w większości przypadków zależności ujemne, jedynie w niektórych przypadkach istotne statystycznie.

Analiza przeprowadzonych badań własnych umożliwiła opracowanie procesu kształtowania kapitału społecznego i przywództwa w kreowaniu sukcesu start-upów. W rezultacie ustalono, że przedsiębiorca, za sprawą określonych czynników, może osiągnąć sukces w biznesie, jeśli kładzie nacisk na relacje i współpracę wewnątrz start-upu, a także pogłębia współpracę z partnerami zewnętrznymi. W tym przypadku ważne jest również postępowanie przywódców zgodne z określonymi zachowaniami i wykorzystywanie przez nich kompetencji w zidentyfikowanych (podczas badań) obszarach. Dostrzeżono, że start-upy osiągają sukces, kiedy nastąpiła komercjalizacja innowacji, przejście do kolejnego etapu rozwoju, poprawa sytuacji ekonomicznej, zwiększenie pozycji względem konkurencji, wzrost jakości oferowanych produktów/usług, wzrost liczby lojalnych klientów, wzrost wartości start-upu, realizacja założonych celów społecznych, wzrost siły relacji wewnątrz start-upu oraz pogłębienie współpracy z interesariuszami zewnętrznymi.

Problematyka poruszana w niniejszej dysertacji jest wciąż aktualna i skłania do pogłębiania wiedzy w zakresie kapitału społecznego i przywództwa w nowych formach organizacji, jakimi są start-upy, a także zachęca do kwantyfikacji sukcesu w biznesie. Ponadto, znajomość prezentowanych zagadnień jest niezwykle ważna z perspektywy doskonalenia kompetencji i zachowań przyszłych start-upowców. Kierunek dalszych badań mogą stanowić krajowe i międzynarodowe analizy uwzględnionych w pracy elementów, porównania uzyskanych wyników oraz opracowania uniwersalnego procesu kształtowania kapitału społecznego i przywództwa w kreowaniu sukcesu start-upów.