

Większość zachowań organizacji można kategoryzować w przestrzeni zachowań ekonomicznych, nawet wówczas, gdy mamy do czynienia z organizacją, która nie jest przedsiębiorstwem. Z punktu widzenia mikroekonomicznego – każdy członek organizacji (zaangażowany w jej funkcjonowanie *insider*) z jednej strony motywowany jest, aby generować przychody i różnego typu zyski, a z drugiej oceniany jest w perspektywie tak zdefiniowanych celów działania. Stąd wniosek, że zasady rachunku ekonomicznego zastosować można do praktycznie każdego aspektu funkcjonowania w organizacji. Zachowania w organizacji, ujęte w ramach struktur i procedur, określone systemem norm, zwyczajów i symboli ukierunkowane są nie tylko na *generowanie* zysków ujętych w zestawieniach księgowych, ale także w takie formy kapitału, które niebezpośrednio przekładają się na rachunek zysków i strat przedsiębiorstwa, mając jednak niebagatelny wpływ na kondycję ekonomiczną firmy. Struktury, procedury i zwyczaje składają się na czynniki budujące *goodwill* przedsiębiorstwa i kształtują elementy takich form kapitału symbolicznego jak władza, wpływ na funkcjonowanie rynku na jakim działa firma czy prestiż.

Kultura organizacyjna odgrywa kluczową rolę w procesie zmian. Może ten proces zarówno wspierać, jak i go utrudniać, a zbudowana w organizacji formalna struktura i procedury mogą decydować o łatwości i możliwym tempie wprowadzania zmian. Innowacyjności sprzyja otwarta kultura organizacyjna o płaskiej strukturze organizacyjnej, z dynamicznie tworzonymi *ad hoc* zespołami zadaniowymi złożonymi z jednostek obdarzających się nawzajem zaufaniem, gdzie istnieją realne możliwości elastycznej zmiany ról poszczególnych pracowników-specjalistów. Ogólnie rzecz biorąc organizacja, która wdraża innowacje powinna cechować się różnorodnością, ekspansywną strategią, szybkim wprowadzaniem zmian i wysoką tolerancją niepewności¹. Za kluczowe czynniki sukcesu nowoczesnej, innowacyjnej firmy uznaje się kapitał społeczny, efektywne partnerstwo, menedżerski profil zarządzania, a dalej: aktywną politykę wobec własności intelektualnej, kulturę otwartej innowacji².

¹ Wojtczuk-Turek A., *Kulturowe determinanty innowacyjności przedsiębiorstwa*, w: Juchnowicz M. (red.), *Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim*, Wolters Kluwer Business, Kraków 2009, ss.272-273

² *Raport strategiczny 20 technologii, Foresight – perspektywa technologiczna Kraków-Małopolska 2020*, Krakowski Park Technologiczny, Kraków 2010, s.38

Organizacja innowacyjna to taka, która nie tylko posiada wysoką zdolność do tworzenia, wdrażania i upowszechniania innowacji, to organizacja kreatywna i charakteryzująca się zdolnością ciągłego adaptowania do zmian zachodzących w otoczeniu³. Ich funkcjonowanie jest determinowane możliwościami tworzenia odpowiednich warunków sprzyjających generowaniu pomysłów oraz ułatwiających uczenie się. Wymaga to zatem zbudowania adekwatnej kultury organizacyjnej, której podstawowym elementem będzie wiedza, otwartość i dobra komunikacja. Efektywna kultura organizacyjna firm innowacyjnych musi być zorientowana na elastyczność, a wśród jej atrybutów powinny znaleźć się także pasja, dzielenie się władzą i ciągłość zmian⁴.

Badania opisują rolę kultury organizacyjnej z punktu widzenia innowacyjności z jednej strony, a z drugiej – przedstawia wyniki badania elementów kultury organizacyjnej, jakie przeprowadziliśmy wśród 987 beneficjentów Narodowego Centrum Badań i Rozwoju⁵.

³ Janasz W., Koziół K., *Determinanty działalności innowacyjnej przedsiębiorstw*, PWE, Warszawa 2007, s.57

⁴ Stańczyk S., *Kultura elastycznej organizacji*, w: Krupski R. (red.), *Elastyczność organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2008, s.80

⁵ Autorem koncepcji badania, operacjonalizacji jego celów, metodologii i raportu badawczego jest Aleksander Żołnierski, realizatorką badania i autorką narzędzia-ankiety online jest Dominika Celian-Pikiel