

## ABSTRAKT

**mgr Aleksandra Witoszek-Kubicka**

**„Metodyka wdrażania gamifikacji w organizacji jako narzędzia rozwoju kapitału ludzkiego”**

Rozprawa koncentruje się na problematyce wykorzystania gamifikacji w organizacji w kontekście rozwoju kapitału ludzkiego. Za główny cel pracy postawiono stworzenie metodyki wdrażania gamifikacji wewnętrznej w organizacji.

Praca jest podzielona na pięć części: rozdziały 1-3 stanowią przegląd literatury, rozdział 4 obejmuje badania empiryczne, a rozdział 5 prezentuje propozycję metodyki wdrażania gamifikacji w organizacji jako narzędzia rozwoju kapitału ludzkiego.

W rozdziale pierwszym dokonano przeglądu koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim w kontekście postaw i zachowań pracowników. Rozdział drugi przedstawia teoretyczne podstawy konstruowania technologii perswazyjnych i ich wykorzystania do kształtowania postaw i zachowań. W rozdziale trzecim przeprowadzono rozważania dotyczące wdrażania gamifikacji wewnętrznej w organizacji.

W rozdziale czwartym opisano przeprowadzone badania empiryczne dotyczące wykorzystania gamifikacji w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Hipotezy badawcze dotyczyły: wpływu konstrukcji rozwiązania gamifikacyjnego na realizację transferu wiedzy, przewagi określonych archetypów użytkowników rozwiązań zgamifikowanych w dużych organizacjach oraz zależności pomiędzy archetypami a preferowaną przez nich dynamiką rozwiązania wykorzystującego elementy gier. Do badań wybrano próbę celową organizacji, które wdrożyły gamifikację adresowaną do pracowników. Przeprowadzono badania jakościowe polegające na realizacji wywiadów pogłębionych z osobami biorącymi udział w implementacji i analizie dokumentacji projektowej siedmiu projektów gamifikacyjnych. W dalszej części przeprowadzono badania ilościowe na próbie 148 pracowników wspomnianych organizacji, z wykorzystaniem kwestionariusza badawczego, które posłużyły do weryfikacji postawionych hipotez.

Przeprowadzone badania literaturowe i empiryczne stanowiły podstawę do stworzenia metodyki wdrażania rozwiązań gamifikacyjnych w organizacjach, która została przedstawiona w rozdziale piątym. W ramach tej metodyki zaproponowano pięć etapów implementacji, obejmujących fazy, działania oraz rekomendowane narzędzia i metody do zastosowania podczas wdrożenia.