

Popularnonaukowe streszczenie projektu

Problematyka patologii organizacyjnych stanowi jedno z ważnych zagadnień podejmowanych od wielu lat na gruncie nauk społecznych (teorii organizacji i zarządzania, socjologii i psychologii). Dysfunkcjonalne działanie instytucji publicznych i gospodarczych odnoszą się bowiem do wielu sfer życia ludzkiego: politycznego, ekonomicznego, społecznego, zawodowego i osobistego powodując szereg perturbacji zarówno dla jednostek, jak i całego społeczeństwa. Dobrą egzemplifikacją tego faktu jest to, że w wyniku samych tylko nieetycznych zachowań pracowniczych przedsiębiorstwa tracą rocznie dziesiątki miliardów złotych. Rodzi to potrzebę pogłębionego badania tego zjawiska i opracowywania rekomendacji, w jaki sposób można je ograniczać (opierając się na dowodach empirycznych). Choć istnieje już bogaty dorobek teoretyczny i empiryczny w omawianym obszarze, to wciąż można wskazać wiele nowych wyzwań badawczych, które warto opisywać i empirycznie eksplorować. Jednym z nich jest obszar funkcjonowania zawodowego jednostek. Inspiracją do podjęcia właśnie tego obszaru wynika to w dużej mierze z faktu, że to w środowisku organizacyjnym (kultura, styl przywództwa, procedury, struktury, klimat pracy, itp.) następuje proces stymulowania postaw i zachowań poszczególnych osób (produktywnych bądź kontrproduktywnych), istotnych również z punktu widzenia kontekstu społecznego i ekonomicznego. To pracownicy bowiem produkując, czy świadcząc usługi przyczynią się do tego, jakie są wyniki finansowe przedsiębiorstw, czy opinie o instytucjach publicznych. Zrozumienie zatem organizacyjnych przyczyn (uwarunkowań) blokujących wydajność i produktywność pracowników pozwoli opracować niezbędne rozwiązania poprawiające sprawność funkcjonowania organizacji (niezależnie od branży, czy formy własności), a tym samym ulepszyć jakość ich działania. W wymiarze społecznym pozwoli to również zniwelować zewnętrzne koszty funkcjonowania tych organizacji. **Głównym poznawczym celem projektu** jest zatem diagnoza uwarunkowań organizacyjnych wyzwalających niską wydajność pracowników (rozumianą jako zachowania i wyniki pracy). **Cel aplikacyjny** związany jest z opracowaniem rekomendacji praktycznych odnoszących się do funkcjonowania organizacji. **Główne pytanie badawcze brzmi:** Jakie szkodliwe czynniki organizacyjne (np. destruktywne przywództwo, nieefektywne praktyki organizacyjne w tym praktyki ZZL, destruktywna kultura organizacji, wadliwa komunikacja, nieprzyjazny klimat pracy, itp.) i w jakich sytuacjach ograniczają wydajność pracy osób zatrudnionych w organizacjach biznesowych i publicznych.

Podjęta w projekcie optyka badania i opracowana metodologia jest relatywnie odmienna w stosunku do innych projektów. Zakłada ona bowiem nie tyle poszukiwanie czynników poprawiających wydajność pracy (jak to się dzieje w większości projektów badawczych), czy diagnozę różnych dysfunkcji, czy patologii, ale wskazanie które elementy systemu organizacyjnego ograniczają wydajność pracowników. Jest to zatem podejście eliminacyjne/wykluczające te predyktory, które okażą się nieistotne w analizach statystycznych. Zgodnie z maksymą *via negativa* i „metodologiczną regułą” eliminacji czynników istotnych warto badać nie tylko to, co przyczynia się do wydajności pracy jednostek, ale to co ogranicza sprawne wykonywanie powierzonych obowiązków zawodowych. Po pierwsze dlatego, że lista wskazywanych w literaturze predyktorów produktywnych zachowań jest długa i często wzajemnie wykluczająca się; po drugie – zmienne te są w dużej mierze „epifenomenami”, a nie rzeczywistymi przyczynami zjawiska.

W zaproponowanej metodyce badawczej (jakościowej i ilościowej) opracowaniu podlegać będą nie tylko „czynniki szkodliwe” dla wydajności pracowników, ale wskazane zostaną również elementy pośredniczące (tzw. zmienne mediacyjne i moderujące) wskazujące, w jakich okolicznościach działania organizacji i menedżerów są inhibitorem produktywności pracowniczej.

Badania będą realizowane w kilku etapach, przy zastosowaniu triangulacji metodologicznej, tj. metodyki badań jakościowych, jak i ilościowych.

W **pierwszej fazie** projektu, przeprowadzony zostanie panel ekspertów z osobami reprezentującymi naukę i praktykę zarządzania zasobami ludzkimi. W efekcie pracy ekspertów wypracowana zostanie „długa lista” czynników, które można będzie testować w kolejnych fazach projektu. W **drugiej fazie** przeprowadzonych zostanie 10 wywiadów IDI z menedżerami działów HR dotyczących organizacyjnych barier wydajności pracy jednostek. W **trzeciej fazie** projektu na grupie liczącej 1000 pracowników przeprowadzone zostaną badania kwestionariuszowe metodą CATI, skierowane zarówno do pracowników wykonawczych, jak i menedżerów tych organizacji. Dobór do badań ilościowych będzie miał charakter losowo-warstwowy i polegający na podziale całej populacji generalnej na sektory gospodarki (lista wg. PKD), a następnie na warstwy (wielkość organizacji, lokalizacja) i dokonaniu bezpośredniego losowania niezależnych prób w obrębie każdej warstwy. W **czwartej fazie** opracowane zostaną 3-4 studia przypadku egzemplifikujące przypadki firm, w których „destruktywny” sposób ich funkcjonowania przekłada się na zachowania pracowników i ich wyniki pracy. Zebrany materiał empiryczny posłuży następnie do analiz statystycznych wykonywanych w programach SPSS, Amos i MPlus.