

POPULARNONAUKOWE STRESZCZENIE PROJEKTU

Celem projektu jest określenie modelu zależności występujących w zespołach podejmujących decyzje dotyczące strategii rozwoju przedsiębiorstwa, obejmującego cztery główne elementy: wewnętrzne mechanizmy psychiczne członków zespołu, relacje interpersonalne pomiędzy nimi, ich zachowania w zakresie dzielenia się wiedzą oraz wymiary i cechy podejmowanych przez nich decyzji strategicznych.

Projekt ma więc wyraźnie interdyscyplinarny charakter, bowiem poświęcony jest uwarunkowaniom poznawczym (mechanizmy dzielenia się wiedzą), emocjonalnym (emocje występujące u członków zespołów i wewnątrzpsychiczne mechanizmy obronne jako sposoby radzenia sobie z emocjami) i relacyjnym (charakter relacji interpersonalnych) zespołowego podejmowania decyzji strategicznych w przedsiębiorstwach. Wpisuje się również precyzyjnie w nowy nurt na gruncie nauki o zarządzaniu, określane mianem „strategii behawioralnej”, łączący psychologię poznawczą i społeczną z teorią i praktyką zarządzania strategicznego, którego celem jest rozwinięcie, a tym samym wzmocnienie teorii zarządzania strategicznego poprzez uwzględnienie realistycznych założeń na temat ludzkiego poznania, emocji oraz społecznych interakcji. Z tego też względu trzon zespołu badawczego tworzą osoby specjalizujące się w zachowaniach organizacyjnych, psychologii i zarządzaniu strategicznym, reprezentujące trzy różne ośrodki akademickie.

Proces podejmowania decyzji strategicznych w przedsiębiorstwach jest jednym z kluczowych problemów analizowanych na gruncie nauk o zarządzaniu. Mimo to wiedza na jego temat nadal ma charakter przede wszystkim normatywny, a szereg przyjmowanych założeń pozostaje niepotwierdzonych. Wciąż istnieje zatem potrzeba podejmowania badań wyjaśniających istotę, mechanizmy i uwarunkowania podejmowania decyzji strategicznych. Dwa podstawowe, funkcjonujące w teorii zarządzania modele procesu podejmowania decyzji to model racjonalny i behawioralny. Ale chociaż w prowadzonych na gruncie tej nauki rozważaniach obecne są teorie bazujące na dorobku psychologii i socjologii, w większości opierają się one na założeniu o racjonalności zachowań uczestników tego procesu. Niezależnie jednak od tego, jak bardzo organizacje starają się uchodzić za racjonalne, trudno zaprzeczyć, że „motywowane” są przez emocje oraz pragnienia swoich członków, a więc przez czynniki behawioralne. Najnowsze prace na temat przywództwa, zmian i tożsamości organizacyjnej dostarczają argumentów na rzecz przekonania, iż „kompetencje emocjonalne” członków organizacji mogą wyjaśnić 90% jej sukcesu, podczas gdy „kompetencje intelektualne” – mniej niż 10%. Stąd potrzeba odejścia od założenia o racjonalności decydentów strategicznych, która oznacza konieczność uwzględnienia wpływu stronniczości i tendencyjności ich decyzji, wynikającej m.in. z odczuwanych przez nich emocji, doświadczanych procesów społecznych czy konfliktów politycznych w organizacji, na przebieg procesu decyzyjnego.

Opisane zależności rozpoznane zostaną przede wszystkim w oparciu o badania jakościowe, poprzedzone wstępnym badaniem ilościowym. Kroki badawcze obejmować będą kolejno: badanie przeprowadzone techniką CATI, badanie eksperckie przeprowadzone metodą delficką oraz analizę przypadków z wykorzystaniem kwestionariuszy badawczych, metody etnograficznej i zogniskowanych wywiadów grupowych. Badaniom poddane będą przedsiębiorstwa jednej branży, wybranej we wstępnej fazie projektu. Umożliwi to uznanie innych, poza badanymi, uwarunkowań podejmowania decyzji strategicznych jako homogeniczne. Wstępna analiza wskazuje, że branżą tą może być branża meblarska, ponieważ przedsiębiorstwa w niej funkcjonujące realizują bardzo zróżnicowane strategie rozwoju, co czyni z nich doskonały przedmiot podejmowanych badań.

Wybór strategicznych decyzji dotyczących rozwoju przedsiębiorstwa jako przedmiotu analizy w niniejszym projekcie podyktowany został przede wszystkim założeniem, że są to decyzje o większym znaczeniu dla przedsiębiorstwa, podejmowane w warunkach większej niepewności, a więc silniejszego stresu w porównaniu z decyzjami dotyczącymi np. strategii jednostek biznesowych. Powoduje to, że decyzje te są bardziej narażone na stronniczość, a procesy emocjonalne, poznawcze i grupowe stają się szczególnie istotnym czynnikiem wpływającym na proces ich podejmowania.

Wśród wielu powodów, dla których realizacja nakreślonego wyżej projektu badawczego warta jest podjęcia, należy wskazać dwa szczególnie istotne: (1) wpływ indywidualnych mechanizmów obronnych jako sposobów radzenia sobie z emocjami na proces podejmowania decyzji strategicznych nie był jak dotąd przedmiotem badań naukowych; co więcej, niejasne są ich związki z relacjami w zespołach pracowniczych oraz z procesem dzielenia się wiedzą przez pracowników; (2) znaczenie relacji w miejscu pracy dla funkcjonowania organizacji nie znajdowało się jak dotąd w głównym nurcie badań nauk o zarządzaniu.

Oryginalność i nowatorskość projektu zawiera się w tym, że: (1) poruszana w nim problematyka, niewyjaśniona dotąd empirycznie, związana jest z nowym nurtem w zarządzaniu strategicznym, (2) łączy on interdyscyplinarne podejście z różnorodną metodyką badań oraz doświadczeniem badawczym osób reprezentujących trzy ośrodki akademickie.