

Konkurencja w dzisiejszej gospodarce staje się coraz bardziej intensywna, z tego powodu coraz trudniej wejść na rynek i się na nim utrzymać. Wzrasta znaczenie innowacji oraz wiedzy, którą firmy potrafią wytworzyć, wykorzystać i utrzymać. W takich warunkach coraz trudniej odnieść sukces wykorzystując jedynie tradycyjne metody zarządzania. Jedną z odpowiedzi i doskonałą drogą osiągnięcia sukcesu w biznesie jest przedsiębiorczość organizacyjna. W odróżnieniu od przedsiębiorczości indywidualnej, która polega na zakładaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej przez przedsiębiorcę na własny rachunek, przedsiębiorczość organizacyjna oznacza rozpoczynanie nowych przedsięwzięć (projektów, produktów, metod produkcji) w ramach istniejącej firmy i z wykorzystaniem zasobów, które to przedsiębiorstwo posiada. Firmy przedsiębiorcze charakteryzują się innowacyjnością (częstym wprowadzaniem nowych produktów, usług i metod produkcji), proaktywnością (wytyczaniem szlaku przez nowe produkty i usługi zamiast reagowaniem na działania konkurentów) oraz ponoszeniem ryzyka (inwestowaniem zasobów w projekty, które niekoniecznie odniosą sukces). Z tego powodu praktycy biznesu i badacze zarządzania czynią wysiłki w celu znalezienia nowych metod wspierania przedsiębiorczości organizacyjnej. Jesteśmy zdania, że jednym z bardziej istotnych czynników w tym zakresie (i bardzo często zaniedbanym) jest odpowiedni styl przywództwa, w szczególności taki, który nazywamy 'przywództwem pozytywnym', stąd też projekt jest istotny i wart podjęcia.

Ogólnym celem projektu jest zatem ustalenie, w jaki sposób przywództwo pozytywne wpływa na przedsiębiorczość organizacyjną. Główne pytanie badawcze brzmi: Czy pozytywny styl przywództwa jest właściwy dla tworzenia i utrzymywania przedsiębiorczości organizacyjnej? Co jednak dokładnie rozumiemy pod pojęciem przywództwa pozytywnego? W naukach o zarządzaniu zostały zidentyfikowane różne style przywództwa, na przykład przywództwo dyrektywne, które polega na wydawaniu poleceń i kontroli ich realizacji, czy przywództwo demokratyczne, które oznacza wciąganie pracowników w proces podejmowania decyzji. Przywództwo pozytywne pochodzi z psychologii pozytywnej i pozytywnej teorii organizacji. Psychologia pozytywna jest podejściem w psychologii, które zamiast na problemach stara się koncentrować na silnych stronach ludzi i na tym, jak mogą je wykorzystać, aby osiągnąć dobrostan (*well-being*), rozkwitanie i szczęście. Pozytywna teoria organizacji przenosi te zagadnienia na poziom firmy, a więc bada, jak osiągnąć dobrostan, rozkwitanie i szczęście pracowników i sukces firmy w tym samym czasie. Pozytywne przywództwo jest zatem metodą osiągania rozkwitu pracowników, który czyni ich jeszcze bardziej efektywnymi nie dlatego, że muszą, ale dlatego, że kochają to, co robią.

Istnieje kilka rodzajów przywództwa pozytywnego: (1) przywództwo autentyczne (budowanie pozycji lidera przez uczciwe relacje z pracownikami oparte na fundamencie etycznym oraz: samoświadomości, przejrzystości relacyjnej, zbalansowanym przetwarzaniu oraz silnej perspektywie moralnej), fundamentalny stan przywództwa (wyższy stan świadomości, który może być osiągnięty przez połączenie: orientacji na wyniki, wewnątrzsterowności, skupianiu uwagi oraz otwarciu na innych ludziach), oraz (3) pozytywna odmienność (budowanie: pozytywnego klimatu – wspieranie współczucia, przebadania i wdzięczności, pozytywnych relacji – budowanie sieci energii i wspieranie mocnych stron, pozytywnej (wspierającej), oraz pozytywnego znaczenia (tworzenie dobrostanu, odnoszenie się do osobistych wartości i tworzenie społeczności). W projekcie chcemy zintegrować te koncepcje w jedną oraz ustalić jak każda z nich (i dodatkowo jedna zintegrowana) wpływa na przedsiębiorczość pracowników. Chcemy się również dowiedzieć jak wpływ na przedsiębiorczość jest modyfikowany przez kapitał psychologiczny lidera (nadzieję, optymizm, poczucie skuteczności i odporność), empowerment pracowników (poczucie znaczenia, kompetencji, samostanowienia i wpływu), postrzegane wsparcie organizacyjne i organizacyjną sprawiedliwość. Zbadany również jak przywództwo pozytywne działa w różnych warunkach, na przykład w branżach o różnej dynamice zmian.

Odpowiemy na powyższe pytania używając szerokiego zakresu metod badawczych. Na początku zbudujemy naszą wiedzę o skomplikowanych relacjach przez przegląd literatury. W ten sposób dowiemy się również jak mierzyć opisywane czynniki. Następnie, po zaplanowaniu badań przystąpimy do wywiadów przeprowadzanych za pomocą kwestionariusza w około 500 firmach. W każdej z nich przebadamy osobno menadżera i co najmniej jednego jej/jego pracownika (nazywamy to 'diadą'), aby pozyskać informację z obu stron. Możliwe jest również przebadanie większej liczby pracowników, ponieważ różnią się oni osobowością i nastawieniem. Dodatkowo przeprowadzimy badania tzw. 'metodą dziennikową' z mniejszą liczbą respondentów (50). Uczestnicy będą wypełniać specjalny dziennik przez pewien czas (co najmniej 3 miesiące), a potem podsumują w rozmowie to, czego doświadczyli. Po statystycznej analizie danych będziemy gotowi do prezentacji wyników.

Komunikowanie wyników oraz transfer wiedzy są istotnymi zadaniami w projekcie. Chcemy rozpowszechnić wyniki do jak największej liczby zainteresowanych grup i ludzi. Po pierwsze przygotowujemy książkę dla środowiska naukowego, po drugie przeniesiemy wiedzę do biznesu przez organizację seminariów dla menadżerów w porozumieniu z izbami gospodarczymi. Inną ważną grupą odbiorców są uczniowie szkół średnich i studenci, dla których zorganizujemy specjalne zajęcia. Przedstawimy również wyniki szeroko rozumianej opinii publicznej wykorzystując różne formy komunikacji, takie jak dedykowany kanał youtube, konta na facebook i twitter, a także materiały prasowe.