

## W kierunku neuro-inkluzywnej teorii przywództwa

Celem tego projektu jest lepsze zrozumienie natury przywództwa, które uwzględnia neuroróżnorodność. Neuroróżnorodność odnosi się do idei, że istnieje naturalna różnica w tym, jak działa ludzki mózg oraz w jaki sposób doświadcza on, rozumie i współdziała ze światem. Osoby, których rozwój "odbiega" od typowego, określa się mianem neuromniejszości lub osób neuroróżnorodnych. Należą do nich między innymi osoby z autyzmem, zespołem nadpobudliwości psychoruchowej z deficytem uwagi, dysleksją czy dyspraksją. Najnowsze statystyki sugerują, że ponad 20% pracowników może być neuroróżnorodnych. Oznacza to, że już co piąty pracownik może mieć nietypowe predyspozycje neurologiczne.

Obecnie obserwujemy coraz większą liczbę pracodawców (takich jak Google, Microsoft czy SAP), którzy aktywnie rekrutują osoby neuroróżnorodne, starając się tym samym uzyskać przewagę konkurencyjną nad rywalami. Dzieje się tak dlatego, że osoby neuroróżnorodne często posiadają unikalne zdolności zbliżone do ludzkich "super-mocy", dzięki którym wyróżniają się w środowisku zawodowym, a firmom niejednokrotnie przynoszą zwiększoną produktywność i innowacyjność. Z drugiej strony jednak, pracownicy neuroróżnorodni często doświadczają izolacji, stygmatyzacji i uprzedzeń w kontekście miejsca pracy w wyniku trudności, jakich regularnie doświadczają w komunikacji interpersonalnej, interakcjach społecznych, radzeniu sobie ze stresem lub nadwrażliwością sensoryczną - wszystko to związane jest z różnymi sposobami funkcjonowania ich mózgu.

Ze względu na te trudności pracownicy neuroróżnorodni mają nietypowe potrzeby i preferencje, które mogą wymagać nie tylko zestawu udogodnień w miejscu pracy (takich jak ciche środowisko biurowe), ale także odmiennego podejścia do przywództwa. Choć przywództwo jest dobrze zbadanym obszarem w dziedzinie zarządzania, tradycyjne teorie przywództwa były zazwyczaj opracowywane i testowane w środowiskach neurotypowych (tj. wśród osób, których funkcjonowanie neurologiczne określa się jako standardowe lub w normie). W związku z tym, nie możemy zakładać, że teorie te mają uniwersalne zastosowanie i będą się sprawdzać w kontekście przewodzenia pracownikom neuroróżnorodnym.

W związku z powyższym, w niniejszym badaniu poddaję w wątpliwość, czy tradycyjne teorie przywództwa mają zastosowanie w neuroróżnorodnych kontekstach pracy i w konsekwencji dążę do skonstruowania nowej, neuro-inkluzywnej teorii przywództwa. W badaniach zastosowany zostanie bogaty jakościowy tryb dociekań oparty na konstruktywistycznym podejściu teorii ugruntowanej oraz wykorzystanie 20 otwartych kwestionariuszy jakościowych, 20 wywiadów pogłębionych i jednego wywiadu fokusowego, które mają dostarczyć odpowiedzi na następujące pytania:

- 1) Co liderzy i neuroróżnorodni pracownicy rozumieją przez przywództwo neuro-inkluzywne?
- 2) Jakie cechy i zachowania liderów sprawiają, że są oni neuro-inkluzywni?
- 3) Jakie bariery napotyka liderzy w byciu neuro-inkluzywnym?
- 4) Co można zrobić, aby ułatwić przywództwo neuro-inkluzywne?

Wyniki proponowanych badań mogą wnieść istotny wkład w rozwój dziedziny naukowej zarządzania, a w szczególności zarządzania różnorodnością i przywództwa organizacyjnego. W praktyce, realizacja celów badawczych będzie pomocna w wypełnieniu zobowiązania polskiego rządu do zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości aktywnego uczestnictwa we wszystkich aspektach życia społecznego, w tym w zatrudnieniu, a także będzie stanowić odpowiedź na Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ skoncentrowane na promowaniu integracji i godnej pracy dla wszystkich.