

Karolina Wałachowska

Authentic leadership and innovative behaviour in organizations

Celem rozprawy doktorskiej była wielopoziomowa analiza związków pomiędzy autentycznym stylem przywództwa postrzeganego przez pracowników oraz ich zachowaniami innowacyjnymi, a także odkrycie mechanizmów, które pośredniczą w tych zależnościach. Postawiono hipotezy postulujące związek postrzeganego autentycznego przywództwa u przedsiębiorców z zachowaniami innowacyjnymi pracowników, który następuje poprzez mediatory: inicjatywę osobistą pracowników i ich zaangażowanie w pracę. W celu weryfikacji hipotez przeprowadzone zostały dwa badania empiryczne o charakterze ilościowym.

Aby odpowiedzieć na główne pytanie badawcze dotyczące związku pomiędzy postrzeganym autentycznym przywództwem u przedsiębiorcy i zachowaniami innowacyjnymi pracowników przeprowadzono najpierw adaptację Kwestionariusza Autentycznego Przywództwa do warunków polskich. Trzeba zaznaczyć, że kwestionariusz dotyczy oceny autentyczności lidera przez jego pracowników (tzw. Multi-Rater Form), nie jego oceny samego siebie. Celem pierwszego badania było sprawdzenie struktury czynnikowej autentycznego przywództwa. Przeprowadzono badania: podłużne z dwoma pomiarami w odstępie dwóch tygodni wśród polskich pracowników różnych zawodów (Badanie 1a; $N_1 = 350$, $N_2 = 257$) oraz przekrojowe z udziałem pielęgniarek (Badanie 1b; $N = 101$). Spośród czterech alternatywnych modeli, które zostały przetestowane, model czteroczynnikowy okazał się najlepiej dopasowany do danych. Badanie podłużne z udziałem pracowników umożliwiło potwierdzenie trafności metody poprzez stwierdzenie związków między autentycznym przywództwem a satysfakcją z pracy, przywiązaniem do organizacji, wypaleniem zawodowym oraz intencją porzucenia pracy. Analizy rzetelności przeprowadzone na obu próbach przy użyciu wskaźnika alfa Cronbacha oraz współczynnika korelacji test-retest potwierdziły dobre właściwości psychometryczne skal kwestionariusza. Rezultatem badań jest opracowanie licencjonowanej polskiej wersji Kwestionariusza Autentycznego Przywództwa (Multi-Rater Form).

W badaniu drugim poszukiwano odpowiedzi na pytanie jaki jest związek między autentycznym przywództwem postrzeganym przez pracowników a ich zachowaniami innowacyjnymi oraz czy inicjatywa osobista pracowników i ich zaangażowanie w pracę są mediatorami dla tej relacji. W badaniu udział wzięło 711 osób pracujących w 85 małych

firmach (zatrudniających od 10 do 50 pracowników) z trzech krajów: Holandii, Polski i Hiszpanii. Uwzględniając sugestie ekspertów, którzy wskazują, że badania nad przywództwem zasadniczo powinny mieć charakter wielopoziomowy, zastosowano wielopoziomowe podejście do analizy danych, w którym pracownicy analizowani byli na poziomie 1, a firmy na poziomie 2. Wyniki ujawniły, że postrzegane autentyczne przywództwo przedsiębiorcy, inicjatywa osobista pracowników i ich zaangażowanie w pracę pozwalają przewidywać innowacyjne zachowanie u pracowników. Została także potwierdzona częściowa mediacja osobistej inicjatywy i zaangażowania w pracę w relacji między autentycznym przywództwem a zachowaniami innowacyjnymi pracowników.

Wyniki badań prezentowanych w rozprawie doktorskiej przyczyniają się do rozwoju teorii autentycznego przywództwa, uzupełniając ją o nowe rezultaty. Pokazują one jakie czynniki i mechanizmy mogą wzmacniać indywidualne zachowania innowacyjne oraz w jaki sposób może się przyczynić do tego postawa lidera. Dlatego wyniki te mogą być wykorzystane nie tylko we wspieraniu innowacji, ale także w poprawie jakości relacji między przełożonym i podwładnymi oraz wzmacnianiu ich inicjatywy osobistej i zaangażowania w pracę.

Słowa kluczowe: autentyczne przywództwo, zachowania innowacyjne, inicjatywa osobista, zaangażowanie w pracę, przedsiębiorczość, analiza wielopoziomowa, adaptacja