

Autorka: mgr Joanna Jękot-Łażniak

Tytuł rozprawy: Badanie kompetencji przywódczych w organizacjach pozarządowych

Słowa kluczowe: kompetencje, przywództwo, organizacje pozarządowe

## STRESZCZENIE

Głównym celem pracy było zbadanie kompetencji przywódczych w organizacjach pozarządowych, a co za tym idzie znalezienie sposobu ich pomiaru, opracowanie autorskiej metody i zastosowanie jej w praktyce. Na podstawie samodzielnie stworzonej metody oceny „Lider 360°” (trzydziestu kluczowych kompetencji przywódczych przyjętych przeze mnie jako specyficznych dla organizacji pozarządowych), zbadalam, jak postrzegają swoje kompetencje lidarskie przywódcy dziesięciu organizacji pozarządowych oraz jak ich kompetencje oceniają współpracownicy i wolontariusze. W projektowaniu metody kierowałam się wskazówkami badania kompetencji lidarskich zawartymi głównie w naukach o zarządzaniu. Moja rozprawa ma charakter interdyscyplinarny, ponieważ czerpie z dorobku politologii, zarządzania, socjologii oraz psychologii społecznej.

Przystępując do badań, sięgnęłam do literatury, szukając w niej odpowiedzi na nurtujące mnie pytania. Jaką rolę pełnią współczesne organizacje pozarządowe? Kto przewodzi organizacją pozarządową: menadżer, lider czy przywódca? Jaka jest rola lidera we współczesnych organizacjach pozarządowych? Które kompetencje możemy określać jako przywódcze? Jakie cechy charakteryzują wybrane kompetencje przywódcze? Które kompetencje przywódcze mają kluczowe znaczenie dla organizacji pozarządowych? W jaki sposób możemy badać kompetencje lidarskie? Czym różni się badanie kompetencji przywódczych w polityce i biznesie a organizacji pozarządowej? W jaki sposób można przenieść metody badań z nauk o zarządzaniu do nauk społecznych? Jak powinno budować się macierz kompetencji przywódczych? Które kompetencje przywódcze są na najwyższym poziomie w organizacjach pozarządowych? Które kompetencje przywódcze są na niskim poziomie w organizacjach pozarządowych? Jakie są różnice w samoocenie liderów oraz ocenie współpracowników poszczególnych kompetencji lidarskich? W jakim stopniu kompetencje lidera determinują zarządzanie organizacją pozarządową? W jakim stopniu organizacje pozarządowe korzystają z metod pomiaru kompetencji? Jakie są korzyści dla nich z badania kompetencji przywódczych?

Badanie zakładało wykorzystanie triangulacji, a więc połączenia metod ilościowych i jakościowych. Wśród technik zbierania materiałów znalazły się: metody ilościowe oraz metody jakościowe (w tym: obserwacja, wywiad narracyjny, wywiad biograficzny, analiza dokumentów, analiza tekstów, udział w codziennym życiu badanych itp.).

Rozprawa zawiera siedem rozdziałów, z czego trzy pierwsze mają charakter teoretyczny, rozdział czwarty jest rozdziałem metodologicznym, a w ostatnich trzech rozdziałach omówiony zostały wyniki badań empirycznych. W części teoretycznej omówiłam problemy dotyczące trzech zjawisk wywołanych tytułem pracy: organizacji pozarządowych, przywództwa i kompetencji. Na tej podstawie do badań empirycznych przyjął autorską macierz kompetencji. Wyzaczyła ona strukturę części empirycznej pracy oraz obszar i metody badań.

Rozdział pierwszy dotyczy organizacji pozarządowych. Punktem wyjścia jest pojęcie organizacji pozarządowej, z uwzględnieniem różnorodności w nazewnictwie, a co za tym idzie stosowania rozmaitych akronimów. Zawarta tu jest też kwestia stosunku pojęcia organizacji pozarządowych do pojęcia III sektora. Zostały też wskazane rodzaje organizacji pozarządowych i ich cechy. Omówiono problematykę organizacji pozarządowych w kontekście społeczeństwa obywatelskiego oraz systemu politycznego. Zidentyfikowano przesłanki rozwoju świadomości i kompetencji obywatelskich, ale ukazano także bariery. Omówiono funkcje organizacji pozarządowych w życiu społeczno-politycznym i gospodarczym. Następnie zwrócono uwagę na obecny trend rozwijania idei ekonomii społecznej, dokonano identyfikacji zagadnienia przedsiębiorczości społecznej, której aprecjacja ma zagwarantować rozwój oraz stabilność funkcjonowania III sektora w przyszłości. Dokonano również eksplikacji definicji podmiotu ekonomii społecznej oraz przedsiębiorstwa społecznego. Wskazano także na funkcje podmiotów o charakterze społecznym czy społeczno-ekonomicznym w takich obszarach życia, jak: społeczny, gospodarczy oraz polityczny.

Rozdział drugi poświęcono zagadnieniu przywództwa. Przygotowano kompilację definicji przywództwa wskazującą na ich heterogeniczność. Omówiono dziewięć kluczowych i najbardziej charakterystycznych okresów w badaniu rozwoju koncepcji przywództwa. Omówiono też wielowymiarowość oraz wieloaspektowość zjawiska przywództwa. Wskazano także na pluralizm rodzajów przywództwa, dokonano egzemplifikacji stylów przewodzenia oraz kierowania oraz przeprowadzono analizę różnic pomiędzy przywództwem, władzą i zarządzaniem. Przygotowana została także analiza postrzegania przywództwa przez pryzmat

zjawiska charyzmy oraz cech osobowości. Ze względu na charakter pracy zwrócono uwagę na kwestię skuteczności przywódcy, a także ukazano możliwości uczenia się przywództwa. Zaprezentowano sześć szkół badania przywództwa jako punkt wyjścia do nauczania kompetencji przywódczych.

W rozdziale trzecim omówiono pojęcie kompetencji, historię naukowego zainteresowania kompetencjami, rodzaje kompetencji. Scharakteryzowano również kompetencje przywódcze oraz zaprezentowano wybrane modele kompetencji. Jednym z kluczowych aspektów poruszonych w tym rozdziale są metody badania i oceny kompetencji. Wykazano celowość badania kompetencji oraz omówiono aspekty związane z przeprowadzaniem tego procesu. Zaprezentowano również różnorodność metod oceny kompetencji, ze szczególnym naciskiem na oceny wieloźródłowe. Wskazano na techniki oceny oraz różnice między metodami badania. Przeprowadzono również przegląd dostępnych na rynku narzędzi do badania kompetencji.

Rozdział czwarty ma charakter metodologiczny. Na podstawie przeprowadzonych badań nad organizacjami pozarządowymi, przywództwem oraz kompetencjami opracowałam autorską metodę oceny kompetencji przywódczych w organizacjach pozarządowych. W rozdziale tym prezentuję założenia, funkcje oraz celowość metody. Omawiam również strukturę modelu Lider 360°, przedstawiając i charakteryzując 30 kluczowych kompetencji przywódczych liderów organizacji pozarządowych. W pierwszej grupie kompetencji uwzględniam wiedzę z zakresu: zarządzania organizacją, zarządzania zasobami ludzkimi, finansów, prawa oraz komunikacji wewnętrznej oraz zewnętrznej. W drugiej grupie uwzględniającej umiejętności przywódcze dokonałam eksplikacji takich kompetencji jak: motywowanie, rozwiązywanie konfliktów, myślenie strategiczne, organizowanie, dzielenie się przywództwem i upełnomocnienie, delegowanie zadań, budowanie zespołu, budowanie partnerstw, komunikowanie, rozwijanie potencjału ludzi, zarządzanie ryzykiem, zarządzanie czasem i wyznaczanie celów, gotowość do zmian, kształtowanie wspólnej wizji, asertywność. W trzeciej grupie kompetencji wyróżniłam oraz scharakteryzowałam kluczowe postawy przywódcze takie jak: skłonność (gotowość) do empatii i wrażliwości, współpracy, nastawienie optymistyczne, przejawianie inicjatywności, proaktywności, skłonność do motywowania innych, determinacja w osiągnięciu celów, samorozwój, gotowość do ponoszenia odpowiedzialności oraz skłonność do uważności.

W rozdziale czwartym przedstawiam również zasady doboru próby i charakteryzuję badane organizacje pozarządowe, biorąc pod uwagę takie aspekty jak: teren siedziby, czas trwania, liczebność zespołu i podzespołów (walne zgromadzenie, zarząd), genezę, misję oraz

wizje organizacji. Dokonałam również analizy głównych obszarów ich działalności, syntezy celów statutowych oraz najważniejszych działań podejmowanych w latach 2016-2018. Przygotowałam również zestawienie współpracy badanych podmiotów z innymi organizacjami pozarządowymi, przedsiębiorstwami oraz instytucjami. Zwróciłam uwagę na członkostwo w partnerstwach oraz sieciach, a także na komunikowanie wewnątrz i na zewnątrz organizacji. Na koniec dokonałam przeglądu rodzajów działalności prowadzonych przez organizacje oraz ich przychodów za minione 3 lata.

W tym rozdziale przygotowałam również charakterystyki grup interlokutorów. Najbardziej rozbudowana charakterystyka liderów obejmuje takie aspekty, jak miejsce zamieszkania, wiek, wykształcenie oraz obecne wykonywany zawód. Ważnymi kwestiami są również motywacja do zostania liderem organizacji pozarządowej, a także wcześniejsze doświadczenia kierownicze czy przywódcze. Dokonałam również analizy, w jaki sposób dotychczas liderzy rozwijali swoje kompetencje przywódcze. Rozdział metodologiczny zawiera też opis procesu badawczego, w którym zaprezentowałam przebieg poszczególnych etapów.

W rozdziałach od piątego do siódmego dokonano zestawienia wyników badań oraz poddano je szczegółowej analizie. Badania kompetencji przywódczych w organizacjach pozarządowych zostały przeprowadzone metodą analizy wieloźródłowej przy użyciu narzędzia Lider 360°. W związku z tym wywiady pogłębione częściowo ustrukturyzowane zostały przeprowadzone zarówno wśród liderów, którzy dokonali samooceny, jak i wśród osób wchodzących w skład trzech grup z najbliższego otoczenia przywódców. Najbliżsi współpracownicy, pracownicy oraz wolontariusze dokonywali podczas wywiadów oceny kompetencji przywódczych swoich liderów. Kluczowe dla zaplanowanych badań było scharakteryzowanie kompetencji przywódczych badanych liderów organizacji pozarządowych w kategoriach wiedzy, umiejętności oraz postaw. Zestawienie wyników umożliwiło analizę oraz określenie poziomów rozwoju każdej kompetencji wchodzącej w skład modelu Lider 360°. Dzięki zestawieniu wyników badań wyłoniłam najmocniejsze oraz najsłabsze ogniwa w zaproponowanej autorskiej macierzy kompetencji przywódczych. Zwracałam również szczególną uwagę na rozbieżności ocen poszczególnych grup wybranych kompetencji oraz wykazałam ogólne tendencje w ocenianiu przez poszczególne grupy interlokutorów.

Joanna Jękał-Laszka  
10.06.2019 r.