

W kierunku Modelu Dwustronnych Relacji ADHD-Neurotypowych (DANR): Badanie Wysokiej Jakości Relacji w Miejscu Pracy między Pracownikami z ADHD a Neurotypowymi Współpracownikami.

Celem tego projektu jest zrozumienie natury i dynamiki wysokiej jakości relacji zawodowych między pracownikami z zespołem nadpobudliwości psychoruchowej (ADHD) a neurotypowymi współpracownikami. Osoby z ADHD stanowią 7% populacji – aby lepiej zobrazować tę liczbę, wyobraź sobie, że wszyscy urodzeni w lutym mieliby ADHD. To uderzające porównanie ilustruje, jak powszechne jest ADHD.

Osoby z ADHD charakteryzują się innym funkcjonowaniem poznawczym w porównaniu do tego, co uznaje się za 'standardowe'. Oznacza to, że posiadają wyraźne mocne strony w takich obszarach jak kreatywne myślenie czy rozwiązywanie problemów. Ich zdolności do skupienia i pasja mogą być nieocenionymi atutami, które przyczyniają się sukcesów zawodowych. Osoby te mogą jednak napotykać również na specyficzne wyzwania, na przykład w zakresie budowania i utrzymywania relacji w miejscu pracy.

Badacze już wykazali, że osoby z ADHD często doświadczają problemów w tworzeniu i utrzymywaniu relacji romantycznych i przyjacielskich. Jednakże nie wiemy, jak takie wyzwania mogą manifestować się w środowiskach zawodowych. Na przykład, podatność osoby z ADHD na rozproszenie może być błędnie interpretowana przez współpracowników jako brak uwagi lub zaangażowania, a trudności z zarządzaniem czasem – przejawiające się częstymi spóźnieniami lub nieprzestrzeganiem terminów – mogą podważać postrzeganą niezawodność w zespole. Biorąc pod uwagę, że silne relacje zawodowe są kluczowe dla zaangażowania pracowników, satysfakcji z pracy i wydajności, istotne jest zbadanie, jak ta dynamika przejawia się między osobami z ADHD a ich neurotypowymi współpracownikami (tj. osobami, których funkcjonowanie poznawcze jest zgodne z normami społecznymi).

W związku z powyższym, proponowane badania sprawdzą, czy tradycyjne teorie relacji zawodowych, rozwijane głównie w kontekstach neurotypowych, mają zastosowanie w neuroróżnorodnych środowiskach pracy. Korzystając z bogatego podejścia jakościowego opartego na fenomenologii, badanie to będzie pierwszym badaniem longitudinalnym dotyczącym ADHD w miejscu pracy. Nasza wielofazowa metoda badawcza obejmować będzie wywiady półstrukturalne z techniką Pictor, tygodniowe dzienniki, wywiady podwójne z foto-elicjacją oraz grupy fokusowe. Celem jest opracowanie nowego modelu teoretycznego relacji między osobami z ADHD a neurotypowymi współpracownikami. W związku z tym postawimy sobie następujące pytania badawcze:

- 1: Jakie są cechy wysokiej jakości relacji w miejscu pracy między pracownikami z ADHD a neurotypowymi współpracownikami, według postrzegania obu stron?
- 2: Jakie funkcje pełnią wysokiej jakości relacje zawodowe dla pracowników z ADHD i jak te funkcje różnią się od tych postrzeganych przez neurotypowych współpracowników?
- 3: Jak formują się wysokiej jakości relacje zawodowe między pracownikami z ADHD a neurotypowymi współpracownikami i jakie czynniki konkretnie przyczyniają się do lub utrudniają ten proces?
- 4: Jak utrzymywane są wysokiej jakości relacje zawodowe między pracownikami z ADHD a neurotypowymi współpracownikami, i jakie czynniki konkretnie przyczyniają się do lub utrudniają ten proces?
- 5: Jakie są kluczowe podobieństwa i różnice w postrzeganiu relacji zawodowych przez pracowników z ADHD i osoby neurotypowe oraz jakie mają one implikacje dla rozwoju teorii?

Proponowane badania będą istotnym krokiem w kierunku lepszego zrozumienia ADHD w pracy, które – mimo swojego znaczenia – jest wciąż w dużej mierze niedostatecznie rozwiniętym obszarem. Odpowiemy na wezwania do odejścia od uniwersalnego zarządzania jako metody osiągnięcia pozytywnych wyników pracowników i do zaprzestania traktowania wszystkich pracowników jako jednorodnej grupy. Opracowanie nowego modelu teoretycznego dostarczy bezpośredniej odpowiedzi na wezwania do tworzenia oryginalnych teorii i ram do lepszego zrozumienia koncepcji neuroróżnorodności oraz będzie krokiem milowym w kierunku lepszego zrozumienia natury wysokiej jakości relacji zawodowych między pracownikami z ADHD a neurotypowymi współpracownikami. Uzyskane wyniki pomogą wyznaczyć kierunki przyszłych badań w tym obszarze oraz przyczynią się do rozwoju dziedziny zarządzania inkluzyjnego, relacji w miejscu pracy i neuroróżnorodności w pracy.