

Streszczenie rozprawy doktorskiej

Zróżnicowanie kulturowe pracowników i jego wpływ na kształt struktury nieformalnej w organizacji.
Na przykładzie relacji polsko-indyjskich w korporacji IBM.

Słowa kluczowe: organizacja, kultura organizacyjna, struktura formalna, struktura nieformalna, różnice kulturowe.

Celem rozprawy jest przedstawienie wpływu zróżnicowania kulturowego pracowników na kształt struktury nieformalnej oraz sposobu funkcjonowania organizacji. Cel ten osiągnięto analizując strukturę nieformalną w organizacji IBM, która zatrudnia osoby pochodzące z różnych krajów. Szczegółowej analizie zostały poddane struktury nieformalne oddziałów IBM w Polsce i Indiach oraz wzajemne relacje Polaków i Hindusów. W przeprowadzonym badaniu, kultura kraju pochodzenia pracownika stanowiła zmienną niezależną, a kształt struktury nieformalnej w poszczególnych oddziałach IBM zmienną zależną, która również wywierała wpływ na zmiany w strukturze formalnej.

Badanie nawiązuje do wyników badań Geerta Hofstede, przeprowadzonych również w IBM. W pracy wykorzystane zostały teorie organizacji zaproponowane przez Marry Jo. Hatch, Egara. Sheina oraz Johna von Maanena. Do opisu sytuacji zachodzących w strukturze nieformalnej w organizacjach polsko-indyjskich posłużyła natomiast teoria Pierre'a Bourdieu. W procesie zbierania materiału badawczego korzystano głównie z dwóch technik – realizacji wywiadów pogłębionych (IDI) oraz analizy danych zastanych. Badanie zaplanowano w oparciu o wywiady z czterema grupami rozmówców: Polakami oraz Hindusami pracujący w IBM w Polsce, Hindusami pracującymi w IBM w Indiach oraz ekspertami mającymi wiedzę na temat różnych wymiarów współpracy polsko-indyjskiej oraz psychologii międzykulturowej. W sumie zrealizowano 30 wywiadów pogłębionych.

Analiza zebranego materiału badawczego, w tym również przedstawiona charakterystyka obu struktur nieformalnych, pozwalają na stwierdzenie, że nieformalna struktura panująca w IBM Polska i IBM India różnią się od siebie. Hindusi i Polacy tworzą charakterystyczne struktury nieformalne oraz posiadają wyjątkowy kapitał: kulturowy, społeczny i ekonomiczny. Decydujący wpływ na odmienną strukturę nieformalną mają czynniki, zarówno kulturowe jak i społeczno-ekonomiczne. Przy czym one same również wzajemnie na siebie oddziałują. Na podstawie tych różnic kształtowany jest wzajemny wizerunek obu grup.

Przedstawione ujęcie tematu wielokulturowości w zespole oraz dynamiki relacji w strukturze nieformalnej pomiędzy Polakami i Hindusami, a także jej wpływu na zmiany jakie dokonują się w organizacji, stanowi o charakterze niniejszej pracy i jej wkładzie do współczesnych badań, takich jak badania Geerta Hofstede oraz GLOBE. Dysertacja obrazuje opisywane w nich zależności wpływu kultury na zachowanie ludzi w organizacji na konkretnym przykładzie relacji polsko-indyjskich. Dzięki temu może stanowić pewnego rodzaju uzupełnienie powyższych badań.

Pomimo licznych przesłanek skłaniających do wniosku o determinującej roli kultury w kształtowaniu się struktury nieformalnej, badanie pozwala na stwierdzenie, że to jaki kształt ostatecznie przyjmie struktura nieformalna w zespołach zróżnicowanych kulturowo, w większym stopniu zależy od posiadanej przez człowieka postawy otwartości na innych ludzi, ciekawości świata, świadomości szerokiego kontekstu różnic kulturowych, niż kultury z której wywodzi się on i jego współpracownicy.

Przeprowadzone badanie pozwoliło nie tylko odpowiedzieć na postawione pytania badawcze, lecz również zwrócić uwagę na kwestie, które z powodzeniem mogą stać się przedmiotem dalszych badań. Oprócz rekomendacji nowych tematów analiz, praca zawiera wskazówki dla osób, które pracują lub planują podjęcie współpracy z Hindusami.