

Relacje mniejszość – większość a funkcjonowanie zespołów pracowniczych

Streszczenie

Mniejszości oraz większości są przedmiotem badań wielu dyscyplin naukowych, pojawiają się także w opracowaniach popularnonaukowych i publicystycznych, są przedmiotem debat i analiz, jednak przede wszystkim są pojęciowo ogólnodostępne, mogą pojawiać się w codziennych rozmowach czy naszych osobistych doświadczeniach, kiedy będziemy np. jedyną osobą mającą odmienne zdanie w grupie osób rozważających jakiś problem. Również z tego powodu, celem niniejszej pracy nie jest wartościowanie mniejszości czy większości, a raczej zwrócenie uwagi, że nie są to kategorie zupełnie rozłączne czy antagonistyczne, lecz mogą być niejednoznaczne. Próba uchwycenia mniejszości i większości oraz zależności między nimi w niniejszej rozprawie doktorskiej z jednej strony zostaje zawężona do kontekstu, jakim jest funkcjonowanie zespołów, ale jednocześnie w zamierzeniu ma wypełniać lukę w polskich badaniach, w których dominują prace koncentrujące się na wybranym typie czy rodzaju mniejszości.

Naukowcy prowadzący badania nad relacjami mniejszość – większość, zjawiskiem wpływu mniejszości oraz zagadnieniem różnorodności zwracają uwagę na pewne naukowe postulaty. Po pierwsze, chodzi o potrzebę rozszerzenia badań na szerszy poziom międzynarodowy by umożliwić ponadnarodowe uogólnienia. Po drugie, zwraca się uwagę na tymczasowość grup eksperymentalnych i związany z tym problem trafności zewnętrznej – szansą jest przeprowadzenie badań mniejszości w realnie działających grupach pracowniczych. Po trzecie, analiza literatury dokonana przez Daana van Knippenberga i Michaéle C. Schippers (2007), pozwoliła im stwierdzić, że wiele jest jeszcze niejasności w zakresie skutków oddziaływania różnorodności pojmowanej jako stopień różnic między członkami grupy, w co także wpisują się relacje mniejszość – większość. Zwracają oni uwagę, m.in. na to, że badania różnorodności muszą wyjść poza konceptualizację i operacjonalizację różnorodności jako prostej dyspersji (rozproszenia) na jednym wymiarze różnorodności. Niniejsza praca jest próbą odpowiedzi na te naukowe postulaty. Jednocześnie warto zwrócić

uwagę na fakt, że badania dotyczące relacji mniejszości – większości w Polsce mogą dostarczać istotnych porównań międzynarodowych.

W części teoretycznej praca porządkuje zagadnienie relacji mniejszości i większości, kładąc nacisk na pełniejsze zrozumienie wieloaspektowości tej pierwszej, która niekiedy postrzegana jest tylko jako mniejszość w rozumieniu socjodemograficznym (np. mniejszość ze względu na płeć) lub tylko jako mniejszość traktowana jako grupa posiadająca odmienne zdanie. W części empirycznej praca zawiera zarówno analizy jakościowe ponad 1300 zebranych wypowiedzi osób badanych dotyczących mniejszości i większości, jak i analizy danych ilościowych głównie w postaci wyników skal kwestionariuszowych. Pytania badawcze pogrupowane zostały w cztery kategorie: sposoby definiowania większości i mniejszości, zależności między większością i mniejszością, zależności między badanymi zmiennymi, które wyodrębnione zostały na podstawie przeglądu literatury i stanu dotychczasowych badań oraz w grupę pytań obejmującą diagnozę różnic między grupami osób badanych w ramach stworzonej typologii poczucia bycia mniejszością, poczucia bycia większością oraz dostrzegania mniejszości i dostrzegania większości.

Zgromadzone wyniki pozwalają stwierdzić m.in. związek między spostrzeganiem sprzeciwu mniejszości w zespole a występowaniem konfliktu zarówno emocjonalnego, jak i zadaniowego. Jednocześnie osoby charakteryzujące się gotowością do sprzeciwu wyżej oceniają własną kreatywną samoskuteczność (samoocenę kreatywności). Ważne są również związki zadowolenia z pracy z oferowaniem przestrzeni przez kierownika i zespół – im wyższe ich wskaźniki, tym większe zadowolenie z pracy. W tym zakresie uzyskano wyższe korelacje niż dla skali związanej z redukowaniem znaczenia przez kierownika i zespół. Jednocześnie osoby, które czują się mniejszością oceniają jako niższe zarówno redukcję znaczenia, jak i oferowanie przestrzeni przez kierownika i zespół. Badania potwierdziły również ich niższe zadowolenie z pracy. Analizy wypowiedzi pozwalają stwierdzić, że badani definiują, a zatem w jakimś sensie postrzegają mniejszości przede wszystkim przez pryzmat płci oraz wieku. Istotnym wnioskiem jest również zwrócenie uwagi na dwa wymiary zarówno odnośnie mniejszości, jak i większości, tzn. ten dotyczący kwestii społeczno-demograficznych oraz ten obejmujący pozostałe kategorie. Badani określając siebie jako mniejszość w 49% odnoszą się do kategorii w tym pierwszym wymiarze (czyli np. płeć, wiek), a w 51% przypadków do pozostałych kategorii, takich jak np. odniesienie się do relacji wewnątrzgrupowych.

Minority – Majority relations and teams functioning

Minority and majority are the subject of research in many scientific disciplines, appear in popular science and journalistic texts, are the subject of debates and analyzes, but above all are conceptually generally accessible, can appear in everyday conversations or our personal experiences, when we are the only person having different opinion in the group of people considering a problem. Also for this reason, the purpose of this thesis is not to value the minority or the majority, but rather to draw attention to the fact that these categories are not completely disjointed or antagonistic, but may be ambiguous. The attempt to capture the minorities and the majority and the dependencies between them in this thesis is, on the one hand, narrowed to the context of the functioning of the bands, but at the same time is intended to fill the gap in Polish research in which articles focusing on the chosen type of minority.

Researchers studying minority - majority relations, the phenomenon of influence of minorities and the issue of diversity pay attention to certain scientific postulates. First of all, it is about the need to extend research to a wider international level to allow transnational generalizations. Secondly, attention is paid to the temporariness of experimental groups and the related issue of external validity - an opportunity is to conduct minority research in real working groups. Thirdly, the analysis of literature by Daan van Knippenberg and Michaéla C. Schippers (2007), allowed them to state that there are still many uncertainties regarding the effects of diversity as a degree of difference between group members, which is also a minority relationship - most. They pay attention to, among others that diversity research must go beyond the conceptualization and operationalization of diversity as a simple dispersion on one dimension of diversity. This dissertation is an attempt to answer these scientific demands. At the same time, research on minority-majority relations in Poland may provide significant international comparisons.

In the theoretical part, the analysis organizes the issue of minority relations and majority, emphasizing a more comprehensive understanding of the multifaceted nature of the former, which is sometimes perceived only as a minority in sociodemographic terms (eg minority by gender) or only as a minority treated as a group with a different opinion. In the empirical part, the dissertation includes both qualitative analyzes of more than 1,300

collected statements of respondents on minorities and majority, as well as the analysis of quantitative data mainly from questionnaire scales. Research questions are grouped into four categories: ways of defining the majority and minority, relations between the majority and minority, relationships between the variables examined, which were separated on the basis of a literature review and the state of current research, and a group of questions including diagnosis of differences between groups of respondents within the created typology of feeling of being a minority, feeling of being the majority and noticing minorities and noticing the majority.

The collected results allow to state, among others the relationship between perceiving dissent of minorities in the team and the occurrence of both emotional and task conflict. At the same time, people characterized by a readiness to object higher than they judge their creative self-efficacy (self-esteem of creativity). Also important are the relationships of job satisfaction with the space and managerial offer - the higher their rates, the greater satisfaction in work. In this respect, higher correlations were obtained than for the scale associated with reducing the importance of the manager and the team. At the same time, people who feel that they are a minority assess both lowering the meaning and offering space by the manager and the team as lower. Research also confirmed their lower job satisfaction. Analyzes of statements allow to state that the respondents define, and therefore, in a sense, perceive minorities primarily through the prism of sex and age. An important conclusion is also to pay attention to two dimensions, both regarding the minority and the majority, i.e. the one concerning socio-demographic issues and the one covering other categories. The respondents describing themselves as a minority in 49% refer to the category in this first dimension (eg, gender, age), and in 51% of cases to other categories, such as, for example, reference to intra-group relations.