

mgr Wojciech Kielbik
Katedra Przedsiębiorczości
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

RÓŻNORODNOŚĆ ZWIĄZANA Z PRACĄ W KONTEKŚCIE ZACHOWAŃ OBYWATELSKICH

ABSTRAKT

Uważa się, że zróżnicowany personel pozwala na osiągnięcie przewagi konkurencyjnej i zrównoważone wyniki firm działających we współczesnym globalnym i niepewnym otoczeniu. Z tego też względu zainteresowanie różnorodnością zyskuje na znaczeniu (Shatrughan i Usha 2022, Walczak, 2011). W niedawnym przeglądzie systematycznym Yadav i Lenka (2020) wykazali, że 71% badań koncentrowało się na różnorodności demograficznej lub zorientowanej na relacje, podczas gdy tylko 29% obejmowało tzw. różnorodność związaną z pracą. Jak zauważają Jaiswal, i Dyaram (2019) większość badaczy bada różnorodność skupiając się na różnicach w rzeczywistych atrybutach pracowników. Nieliczne badania, które badały zarówno rzeczywiste zróżnicowanie (np. wiek, płeć), jak i jego percepcyjne odpowiedniki, wykazały, że różnorodność odnosząca się do różnic na poziomie głębokim, jest silniejszym predyktorem efektów różnorodności, niż rzeczywiste zróżnicowanie. Efekty różnorodności odnosi się zwykle do poziomu innowacyjności, czy kreatywności (Luan et al., 2015; Poel, et al. 2014, Valls et al., 2016). Niewiele wiadomo natomiast na temat powiązania różnorodności z występowaniem zachowań obywatelskich. Parafrazując definicję Podsakoff i in. (2000) można zaproponować, że koncepcja zachowań obywatelskich obejmuje indywidualne działania definiowane jako zachowania przynoszące korzyści grupie poprzez wkład w jej środowisko i funkcjonowanie poza formalnymi wymogami pracy. Z tego też powodu celem referatu jest przedstawienie i wyjaśnienie możliwej relacji między różnorodnością związaną z pracą a zachowaniami obywatelskimi na podstawie dokonanego przeglądu literatury przedmiotu.