

## **Title: Budowanie pozytywnych relacji w chińsko-polskim środowisku pracy w Polsce**

### **Summary:**

Niniejsze badanie dotyczy procesu zróżnicowanego osadzenia (differentiated embedding) chińskich ekspatriantów z własnej inicjatywy oraz polskich pracowników lokalnych w międzykulturowych środowiskach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem moderującej roli Guanxi w budowaniu pozytywnych relacji między współpracownikami. Ze względu na ograniczoną uwagę poświęcaną w dotychczasowych badaniach mechanizmom kształtowania się pozytywnych relacji w kontekstach międzykulturowych, a także brak empirycznych analiz w kontekście chińsko-polskim, niniejsze badanie wnosi istotny wkład teoretyczny, metodologiczny i praktyczny.

Na poziomie teoretycznym badanie wprowadza model zróżnicowanego osadzenia (differentiated embedding) do kontekstu miejsca pracy chińsko-polskiego, rozszerzając tym samym ramy wyjaśniające proces budowania relacji międzykulturowych. Ponadto w sposób systematyczny zastosowano w tej populacji miary przywiązania i poczucia przynależności oraz zweryfikowano ich wpływ na powiązania wysokiej jakości (high-quality connections). Włączając Guanxi jako międzykulturowy mechanizm moderujący, badanie dodatkowo wyjaśnia, w jaki sposób praktyki Guanxi funkcjonują, adaptują się i różnicują w chińsko-polskich środowiskach pracy, oferując nową perspektywę analityczną dla badań nad międzykulturowymi zachowaniami organizacyjnymi.

Na poziomie metodologicznym badanie opiera się na schemacie konwergentnym równoległym metod mieszanych (convergent parallel mixed methods design), integrując analizy ilościowe i jakościowe oraz wykorzystując triangulację do wykazania zbieżności i komplementarności uzyskanych wyników. Podejście to wzmacnia zarówno rzetelność, jak i głębię wyjaśniającą rezultatów, a jednocześnie dostarcza replikowalnej ścieżki dla przyszłych badań nad międzykulturowymi relacjami współpracowniczymi.

Na poziomie praktycznym badanie identyfikuje zróżnicowane mechanizmy, za pomocą których pracownicy w chińsko-polskich środowiskach pracy budują relacje, rozwijają zaufanie i zarządzają konfliktem, dostarczając konkretnych implikacji dla zarządzania międzykulturowego. W szczególności organizacje mogą zastosować zaproponowaną w badaniu strategię podwójnego dostosowania: wspierać chińskich pracowników w adaptacji do polskiej kultury miejsca pracy, a jednocześnie pomagać polskim pracownikom w rozumieniu i uwzględnianiu preferencji komunikacyjnych oraz norm kulturowych chińskich współpracowników. Poprzez tworzenie zarówno formalnych, jak i nieformalnych okazji do interakcji organizacje mogą przyspieszać budowanie zaufania, ograniczać tarcia kulturowe oraz wzmacniać spójność i efektywność zespołów.

Podsumowując, niniejsze badanie dostarcza empirycznych dowodów dotyczących konstruowania pozytywnych relacji w chińsko-polskich środowiskach pracy. Tworzy ono teoretyczne i metodologiczne podstawy dla przyszłych badań nad mechanizmami relacyjnymi

w wielokulturowych kontekstach organizacyjnych. Uzyskane wyniki oferują nowe spojrzenie na to, w jaki sposób jednostki i organizacje mogą skutecznie współpracować ponad granicami kulturowymi w dobie globalizacji, a także otwierają nowe kierunki rozwoju badań nad zarządzaniem międzykulturowym.