

Onderzoekssamenvatting 'Hoogbegaafdheid in Organisaties'

Door: Bianca Reuzenaar

Gepresenteerd op Diversiteit.Web, Amsterdam, 27 februari 2003

Binnen de Sociale Wetenschappen spelen verschillende debatten een rol. Eén van die debatten gaat over het spanningsveld tussen eenheid en diversiteit. Mensen willen enerzijds graag bij een groep horen en een eenheid vormen, maar anderzijds willen zij zich ook graag onderscheiden van de groep. Hetzelfde geldt voor hoogbegaafden. Enerzijds passen hoogbegaafden zich aan om de veiligheid en waardering van een groep te evenaren. Anderzijds zien zij zichzelf als een uniek individu met unieke en uiteenlopende capaciteiten. Bovengenoemd debat komt terug in het onderzoek over hoogbegaafdheid in organisaties.

Stelling

Hoogbegaafden voelen zich het meeste aangetrokken tot een organisatiecultuur waar het individu daadwerkelijk centraal staat en waar Human Capital optimaal wordt benut door de leiderfiguur.

Bovenstaande stelling stond centraal in het onderzoek naar hoogbegaafdheid in organisaties. De relatie tussen organisatiecultuur, leiding geven en hoogbegaafdheid is onderzocht. Welke waarde wordt er gehecht aan hoogbegaafdheid in organisaties door het management en door hoogbegaafden zelf?

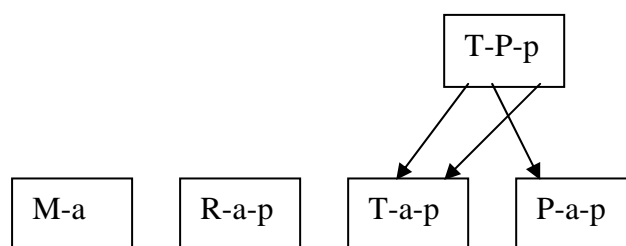
Het onderzoek heeft plaatsgevonden bij Mensa Nederland, de vereniging van en voor hoogbegaafden. Uit de 2300 mensaleden is een steekproef getrokken. Deze steekproef bevatte uiteindelijk 43 personen. Deze 43 personen moesten voldoen aan een aantal criteria: tenminste één jaar werkervaring en werkzaam in loondienst. Uiteindelijk werkten er 20 mannen en 23 vrouwen mee. Van de 43 respondenten hadden er 20 een leidinggevende functie. De meeste respondenten, namelijk 39.5% waren 40 jaar of ouder. Slechts 4.7% valt in de categorie 20-25 jaar.

Omdat de steekproef aan bepaalde eisen moest voldoen, kan niet gezegd worden dat de conclusies gegeneraliseerd mogen worden naar hoogbegaafden in het algemeen. Aangezien de conclusies wel heel duidelijk zijn gezien de percentages, kunnen er wel treffende uitspraken gedaan worden. De meerderheid van de respondenten (57.6%) kiest voor een combinatie tussen de taakcultuur en de persoonscultuur als ideale organisatiecultuur.

Uit het onderzoek blijkt ook dat er binnen de meeste organisaties (waar de respondenten werkzaam zijn) de machtscultuur nog veelvuldig voorkomt. De machtscultuur wordt door 23.5% van de respondenten genoemd als huidige organisatiecultuur. Er is dus sprake van een groot verschil tussen de huidige en de gewenste organisatiecultuur. Tevens komt uit de enquête naar voren dat de participatieve stijl van leidinggeven door de meerderheid van de respondenten, namelijk 86%, als de meest ideale wordt gezien. Ook met betrekking tot het onderwerp 'stijl van leiding geven' is het verschil groot tussen de huidige en de gewenste situatie. 38% van de respondenten geeft namelijk aan dat de autocratische stijl van leidinggeven de huidige stijl is binnen de organisatie waar men werkzaam is.

Wanneer deze conclusies gekoppeld worden, ontstaat er een nieuw, vijfde organisatiecultuurtype waarin de stijl van leidinggeven is verwerkt.

Model: 'het vijfde type'



M = Machtscultuur
 R = Rolcultuur
 T = Taakcultuur
 P = Persoonscultuur
 p = participatief leiderschap
 a = autocratisch leiderschap

Dit 'vijfde type' is gericht op hoogbegaafden in organisaties en het spanningsveld tussen eenheid en diversiteit. Enerzijds willen hoogbegaafden behandeld worden als een uniek individu met unieke capaciteiten. Anderzijds zijn hoogbegaafden op zoek naar een soort veiligheid. Het veilige aspect is terug te vinden in de inhoud van de taakcultuur, waarbij er gezamenlijk aan een taak wordt gewerkt en er sprake is van een duidelijk taakverdeling. De wenselijkheid van het 'vijfde type' is de conclusie die getrokken kan worden uit het kwantitatief onderzoek naar de ideale organisatiecultuur en stijl van leidinggeven onder mensaleden.