

When is an Islamic work ethic more likely to spur helping behavior? The roles of despotic leadership and gender / Dirk De Clercq [et al.] // Pers. Rev. - 2018, nr 3, s. 630-650, rys. tab. bibliogr.

### **Kiedy islamska etyka pracy bardziej zachęca do zachowań pomocowych? Role despotycznego przywództwa i płci.**

Dobrowolne zachowania pracowników zorientowane na pomoc kolegom w miejscu pracy wpływają efektywnie na wewnętrzne funkcjonowanie organizacji. Takie wspierające zachowania odzwierciedlają obywatelskie podejście w organizacji, zgodnie z którym pracownicy znajdują czas na wysłuchanie problemów swoich kolegów z pracy i pomagają im w realizacji ich zadań zawodowych, nawet jeśli nie leży to w zakresie ich obowiązków. Ta praktyka przynosi korzyści zarówno pracownikom pomagającym, jak i pracownikom, którzy pomocy potrzebują, ponieważ ułatwia to osiągnięcie celów wyznaczonych pracownikom przez organizacje, a także tworzy środowisko, w którym dominuje zjawisko wzajemności. Co więcej, pracownicy pomagający kolegom w potrzebie, często doświadczają poczucia radości, spełnienia i przydatności. Z kolei organizacje mogą skorzystać z bardziej dogłębnego zrozumienia, które czynniki wpływają na zaangażowanie się pracowników w pomoc swoim kolegom. Głównym celem artykułu było zbadanie, jak islamska etyka pracy wzmacnia skłonność pracowników do pomocy swoim kolegom na zasadzie dobrowolności. Ponadto autorzy przeanalizowali, jak takie zjawisko może się intensyfikować w sytuacji występowania despotycznego przywództwa. Badacze szukali także odpowiedzi na pytanie, jak rola despotycznego przywództwa może zależeć od płci pracowników. Dane, którymi posłużono się w badaniu, pochodzą z organizacji pakistańskich. Wyniki badań potwierdziły założenia autorów artykułu o pozytywnej korelacji między islamską etyką pracy i wspierającymi zachowaniami, która jest tym większa im bardziej despotyczne jest przywództwo, ponieważ chroni kolegów przed negatywnymi skutkami takiej formy zarządzania. Relacje te zaznaczają się w sposób bardziej ewidentny, gdy personel organizacji jest sfeminizowany.