

Supervisor incivility and how it affects subordinates' performance : a matter of trust / I.M. Jawahar, Bert Schreurs // Pers. Rev. - nr 3, 2018, s. 709-726, rys. tab. bibliogr.

Nieuprzejme zachowanie przełożonego i jego wpływ na efektywność podwładnych : kwestia zaufania.

Nawet najlepszym przełożonym zdarza się tracić panowanie nad sobą, przerywać innym, okazywać brak wrażliwości na potrzeby współpracowników. Jednakże, takie zachowanie ze strony przełożonego nie pozostaje bez konsekwencji. Stanowi ono duży koszt dla organizacji, a przez to także dla całego społeczeństwa. Ofiary takiego traktowania mają negatywny stosunek do pracy i do miejsca zatrudnienia, niższy poziom dobrostanu, gorszą wydajność pracy. W celu zrozumienia mechanizmów dotyczących efektów nieuprzejmego zachowania przełożonego na wyniki pracy podwładnych, autorzy artykułu zbadali wpływ zaangażowania w pracę na związek pomiędzy negatywnym zachowaniem menedżera a realizacją zadań i postawami obywatelskimi jego pracowników. Ponadto, badacze postawili hipotezę, iż te relacje zależą także od stopnia zaufania do przełożonego, zatem im większe jest to zaufanie, tym silniejszy jest opisany powyżej związek. Dane pozyskano od 350 wykwalifikowanych pracowników zatrudnionych w różnych sektorach gospodarki, w różnego rodzaju organizacjach. Przeprowadzona analiza potwierdziła założenia autorów, dotyczące pozytywnego wpływu stopnia zaangażowania w pracę na postawę obywatelską pracowników, ale zanegowała ten wpływ na jakość realizacji zadań. Jak przewidziano, te relacje odnosiły się jedynie do zatrudnionych, którzy wykazywali przynajmniej przeciętne zaufanie do swoich przełożonych. Autorzy artykułu potwierdzają, że zaufanie odgrywa bardzo pozytywną rolę w miejscu pracy i wszyscy są świadomi tego faktu. Natomiast, jak podkreślają, do tej pory nie zdawano sobie sprawy z faktu, iż zaufanie może nieść ze sobą negatywne skutki, na przykład zaostreć skutki nieuprzejmego zachowania przełożonych. Autorzy konkludują stwierdzeniem, iż tworzenie w miejscu pracy środowiska opartego na zaufaniu może w konsekwencji prowadzić do gorszych wyników pracowników, a zatem i całej organizacji, jeśli toleruje się w niej nieuprzejmy stosunek przełożonych do podwładnych.