Interplay between P - O fit, transformational leadership and organizational social capital / Usman Raja [et al.] // Pers. Rev. - 2018, nr 4, s. 913-930, rys. tab. bibliogr.

Interakcja pomiędzy dopasowaniem osoba - organizacja, przywództwem transformacyjnym oraz organizacyjnym kapitałem społecznym.

Badania nad kapitałem społecznym jako zjawiskiem organizacyjnym, zyskują ostatnio na znaczeniu. Organizacyjny kapitał społeczny (OKS) został zdefiniowany, jako "charakter społecznych relacji wewnątrz organizacji, oceniany na podstawie poziomu wzajemnego zaufania oraz zorientowania na wspólne cele członków tejże organizacji". Dzięki istnieniu tego kapitału, organizacja ma dostęp do zewnętrznych zasobów oraz do ułatwień w obrębie wewnętrznej koordynacji. Ponadto, jako jeden z najbardziej trwałych zasobów organizacyjnych, OKS odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu efektywności organizacyjnej, poprzez ograniczenie kosztów transakcji, ułatwienie przepływu informacji i budowanie zasobów wiedzy. Ponieważ rozwój i zachowanie organizacyjnego kapitału społecznego jest jedną z głównych funkcji zarządzania kapitałem ludzkim, OKS jest postrzegany, jako specjalne podejście do zarządzania personelem, zgodnie z którym próbuje się osiągnąć przewagę konkurencyjną poprzez strategiczny proces budowania wykwalifikowanego, wydajnego i zaangażowanego personelu. W warunkach konkurencyjnej globalnej gospodarki, organizacje muszą rozwijać swój kapitał ludzki, zaś pracownicy mogą zdobywać i rozwijać swoje kwalifikacje właśnie dzięki istnieniu organizacyjnego kapitału społecznego. Autorzy artykułu postawili hipotezę, iż przywództwo transformacyjne prowadzi do lepszego dopasowania pracownika do organizacji, co z kolei przyczynia się do powstania organizacyjnego kapitału społecznego. Ponadto, autorzy uważają, iż relacje pomiędzy dopasowaniem osoba - organizacja i OKS zależą od transformacyjnego przywództwa. Dane do badania pozyskano od 336 pracowników z ośmiu różnych organizacji sektora usług w Pakistanie. Wyniki przeprowadzonej analizy potwierdziły, że przywództwo transformacyjne jest pozytywnie skorelowane zarówno z dopasowaniem pracownika do organizacji, jak i z organizacyjnym kapitałem społecznym. Dopasowanie osoba - organizacja wpływa na związek pomiędzy przywództwem transformacyjnym i OKS. Natomiast przywództwo transformacyjne odgrywa rolę w kształtowaniu się relacji między dopasowaniem pracownika do organizacji i organizacyjnym kapitałem społecznym.

Zarządzający zasobami ludzkimi powinni traktować przywództwo transformacyjne nie tylko, jako nośnik zmian, ale także jako zjawisko przyczyniające się do lepszego dopasowania osoba - organizacja i wzmocnienia organizacyjnego kapitału społecznego.