

The "silent assassin" in your organization? Can job insecurity climate erode the beneficial effect of a high-quality leader-member exchange? / Irina Nikolova [et al.] // Pers. Rev. - 2018, nr 6, s. 1174-1193, rys. tab. bibliogr.

## **"Cichy zabójca" w twojej organizacji? Czy klimat niepewności zatrudnienia może osłabić pozytywny efekt relacji o wysokiej jakości między liderami i członkami grup?**

Obecnie, w celu zapewnienia optymalnych rozwiązań w obszarze wydajności i zarządzania zasobami ludzkimi, organizacje muszą polegać w dużym stopniu na umiejętnościach przywódczych przedstawicieli kierownictwa średniego szczebla. Tacy kierownicy w firmie znajdują się w idealnej sytuacji, aby stymulować obywatelskie zachowania organizacyjne wśród personelu, poprzez kształtowanie relacji o wysokiej jakości między liderami i członkami zespołów/grup roboczych. Obywatelskie zachowania organizacyjne odnoszą się do woluntarystycznych zachowań personelu w pracy, które korzystnie wpływają na efektywne funkcjonowanie organizacji, ale formalnie nie zawierają się w organizacyjnym systemie nagradzania, ani też nie są wymagane w ramach umowy o pracę. Zamiast koncentrować się na interpersonalnych obywatelskich zachowaniach organizacyjnych, opisane w artykule badania opisały zachowania prospołeczne nakierowane na organizację, będące szczególnie korzystne zarówno dla grup, jak i dla organizacji, na przykład pod względem ich wydajności, poziomu sprzedaży i satysfakcji ze strony klientów. Celem autorów było przeanalizowanie ewentualnego wpływu klimatu niepewności na wspomniane powyżej relacje pomiędzy liderami i członkami grup oraz na ww. obywatelskie zachowania organizacyjne. Dane zebrano od 466 pracowników z 14 firm z sektora zarówno publicznego, jak i prywatnego. Opierając się na kluczowych zasadach teorii społecznej wymiany oraz teorii stresu zawodowego, autorzy postawili hipotezę, iż niepewność zatrudnienia jest badana najdokładniej, jako zjawisko na poziomie klimatu organizacyjnego, biorąc pod uwagę fakt, iż wewnątrzgrupowe procesy społecznej wymiany silnie oddziałują na percepcję pracowników, w odniesieniu do specyficznych aspektów ich środowiska pracy. Przeprowadzone wielopoziomowe badania potwierdziły, iż relacja liderzy-członkowie grup jest skorelowana pozytywnie z obywatelskimi zachowaniami organizacyjnymi. Ponadto, autorzy stwierdzili, iż ww. relacje mają znacznie mniejszy wpływ na zachowania

obywatelskie, korzystne dla organizacji, jeśli klimat niepewności zatrudnienia dominuje w danej organizacji.