

A mediation model of leaders' favoritism / Man-Ling Chang, Cheng-Feng Cheng // Pers. Rev. - 2018, nr 7, s. 1330-1344, rys. tab. bibliogr.

Model mediacyjny faworyzowania przez liderów.

Teoria wymiany lider - członek zespołu, odnosząca się do jakości relacji pomiędzy zwierzchnikami i podwładnymi jest tematem wielu badań. Jej założeniem jest to, iż zwierzchnicy tworzą zróżnicowane relacje ze swoimi podwładnymi, co powoduje odmienne traktowanie pracowników i w efekcie ich podział na takie grupy, które są nagradzane i faworyzowane przez szefów, oraz grupy pozbawiane przywilejów i zdecydowanie gorzej traktowane. Celem analizy opisaney w artykule było stworzenie modelu mediacyjnego pozwalającego zrozumieć jak faworyzowanie podwładnych wpływa na ich percepcję sprawiedliwości organizacyjnej. Badanie oparto na próbie 39 kierowników oraz 159 pracowników zatrudnionych w lokalnych oddziałach banków na Tajwanie. Przełożeni zostali poproszeni o ocenienie relacji ze wszystkimi podwładnymi w kontekście teorii wymiany lider - członek zespołu. Natomiast pracownicy dobierani byli losowo w grupy od trzech do pięciu osób. Badanie przeprowadzono w dwóch etapach z trzymiesięczną przerwą. Potwierdziło ono, iż postrzeganie przez pracowników sprawiedliwości organizacyjnej decyduje o tym, jak faworyzowanie podwładnych przez liderów w kontekście teorii wymiany, wpływa na opinię personelu na temat ich relacji zawodowych z kierownictwem. Przeprowadzona analiza zawiera przydatne strategiczne i praktyczne sugestie dla kierownictwa oraz specjalistów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, aby unikać stosowania praktyki faworyzowania wybranych grup pracowniczych w celu manipulowania personelem organizacji.