

RELACJE Z PRACOWNIKAMI
W SEKTORZE HIGH-TECH
FRAGMENTY RAPORTU Z BADAŃ

DR HAB. INŻ. KAROLINA MAZUR, PROF. UZ
MGR MAGDALENA WASYLKOWSKA

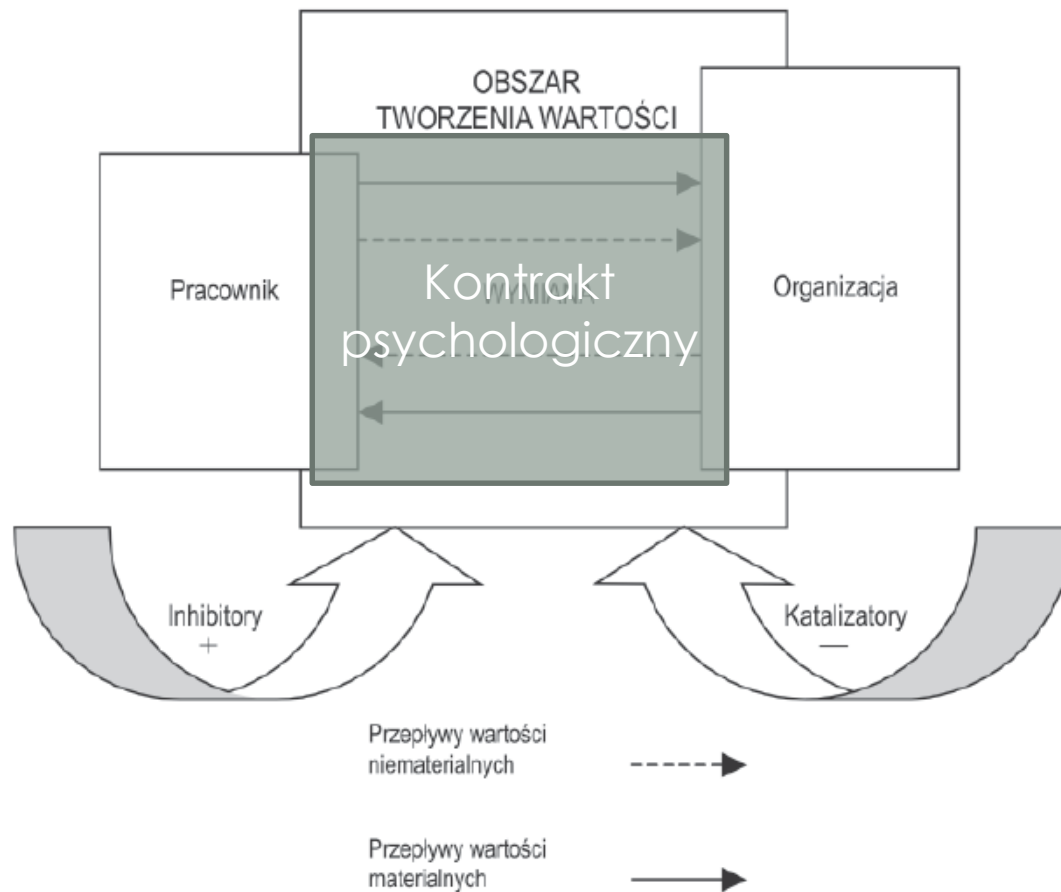


OPIS BADAŃ

- Badania przeprowadzono w ramach projektu badawczego finansowanego przez NCN w latach 2010-2011 (NN115 305538) *Kontrakt psychologiczny w procesie kształtowania przewagi konkurencyjnej organizacji sektora wysokich technologii*
- Badaniami przeprowadzono pracowników organizacji zaliczanych do sektora *high-tech* w Polsce
- Badaniami objęto 140 pracowników (jednostką analizy był kontrakt) w 11 przedsiębiorstwach w Polsce.
- Zastosowano: krytyczną analizę literatury oraz metaanalizę, zogniskowany wywiad grupowy, wywiady indywidualne i analizę przypadku
- Publikacja: K. Mazur (2011) *Tworzenie i przywłaszczenie wartości. Perspektywa relacji pracownik-organizacja*, Oficyna Wydawnicza UZ, Zielona Góra

- Celem projektu było zbadanie wpływu postawy wobec warunków kontraktu psychologicznego (wypełnienia, naruszenia i pogwałcenia) na osiągnięcie przewagi konkurencyjnej.
- Przedmiotem badań były organizacje, w których zasoby niematerialne nie tylko determinowały przewagę konkurencyjną, ale także stanowiły podstawę głównych procesów biznesowych.
- Wynikiem badań są wnioski dotyczące postaw wobec kontraktu psychologicznego w Polsce oraz narzędzie analityczne umożliwiające analizę przepływów wartości na poziomie *mezo*.

PODSTAWOWY MODEL WYMIANY WARTOŚCI POMIĘDZY PRACOWNIKIEM A ORGANIZACJĄ



CZYM JEST KONTRAKT PSYCHOLOGICZNY?

- Pojęcie zdefiniowane przez E.H. Sheina w 1980 roku jako
- „niepisany zbiór oczekiwań działających cały czas pomiędzy każdym członkiem organizacji a różnymi kierownikami i innymi osobami w organizacji”.

RODZAJE KONTRAKTU PSYCHOLOGICZNEGO

Typ kontraktu psychologicznego	Transakcyjny	Relacyjny	Ideologiczny
Waluta	Ekonomiczna	Ekonomiczna i społeczno-emocjonalna	Ideologiczna
Orientacja	Zewnętrzna	Wewnętrzna	Zewnętrzna
Ramy czasowe	Określone, zdefiniowane	Nieokreślone, niezdefiniowane	Nieokreślone, niezdefiniowane
Stabilność kontraktu	Statyczny	Dynamiczny	Statyczny
Zakres	Wąski	Rozszerzony	Szeroki
Przykładowe wartości	Wynagrodzenie	Uznanie kolegów, rozwój kompetencji	Zaangażowanie organizacyjne, opieka zdrowotna w gestii pracodawcy

PODSTAWOWE POJĘCIA

- Naruszenie kontraktu – sytuacja, w której pracownik postrzega pracodawcę jako partnera, który nie wypełnił warunków kontraktu
- Pogwałcenie kontraktu – stan emocjonalny odnoszący się do naruszenia
- Skutki naruszenia: postawy wobec pracy będące wynikiem naruszenia kontraktu
- (w niniejszej prezentacji skoncentrowano się na modelu EVLN, ale w projekcie zbadano szereg innych podejść)

REAKCJE NA NARUSZENIE WARUNKÓW KONTRAKTU PSYCHOLOGICZNEGO W MODELU EVLN

	Konstruktywne	Destrukcyjne
Aktywne	Głosowe wyrażanie	Odejście z pracy
Bierne	Lojalność	Zaniedbanie

ZAKRES BADAŃ KONTRAKTU:

- Warunki kontraktu
- Stopień naruszenia kontraktu wobec pracowników
- Skutki naruszenia w zakresie postaw pracowników wobec pracy

ANALIZA WARUNKÓW KONTRAKTU PSYCHOLOGICZNEGO - METODYKA

- W badaniach zadano 2 otwarte pytania, które miały na celu oszacowanie oczekiwań pracowników będących podstawą kontraktu psychologicznego:
 1. *Proszę podać trzy najważniejsze wartości, jakich oczekuje Pan/Pani od organizacji.*
 2. *Bez czego nie mógłby Pan/Pani nigdzie pracować?*
- Zadano dodatkowo 1 pytanie otwarte, które stanowiło podstawę do oszacowania, co jest ofertą pracownika w ramach kontraktu psychologicznego: "*Jakie trzy najważniejsze wartości wnosi Pani/Pan do organizacji?*".

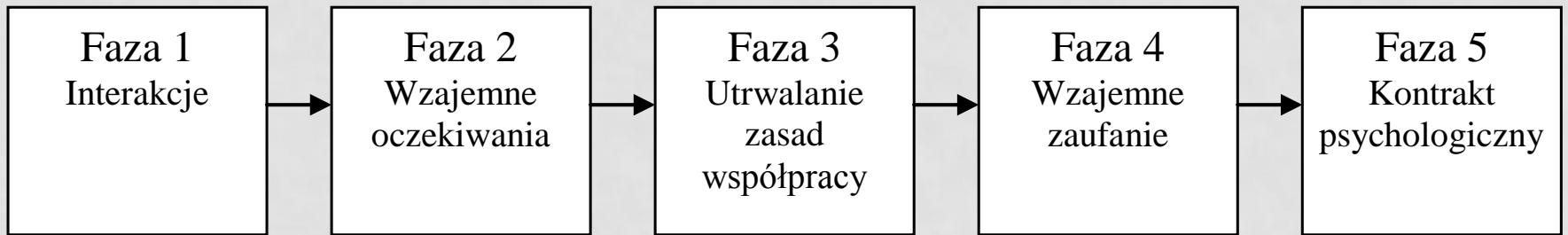
POMIAR NARUSZENIA WARUNKÓW KONTRAKTU PSYCHOLOGICZNEGO - METODYKA

- Zadano pytanie zamknięte: Czy pracodawca kiedykolwiek zaniedbał dochowania niejawnych zobowiązań?
- Przyjęto skalę odpowiedzi: 1 - tak i 0 - nie.

POMIAR SKUTKÓW NARUSZENIA KONTRAKTU PSYCHOLOGICZNEGO - METODYKA

- W ramach pomiaru skutków naruszenia zadano pytanie otwarte "*Proszę krótko opisać Pana/Pani reakcję na zaistniałą sytuację?*". Odpowiedzi zostały skategoryzowane na podstawie analizy własnej autora.

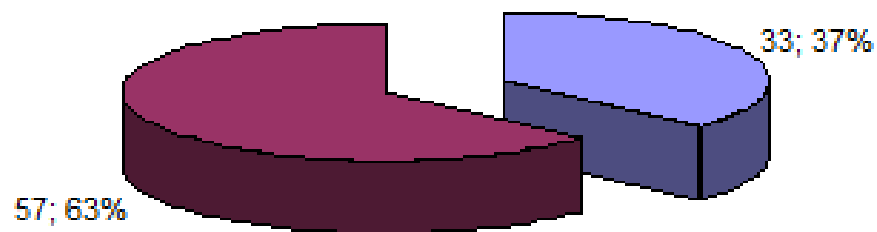
KSZTAŁTOWANIE KONTRAKTU



WARTOŚCI KSZTAŁTUJĄCE CHARAKTER KONTRAKTU PSYCHOLOGICZNEGO W OPINIACH BADANYCH PRACOWNIKÓW SEKTORA HIGH-TECH

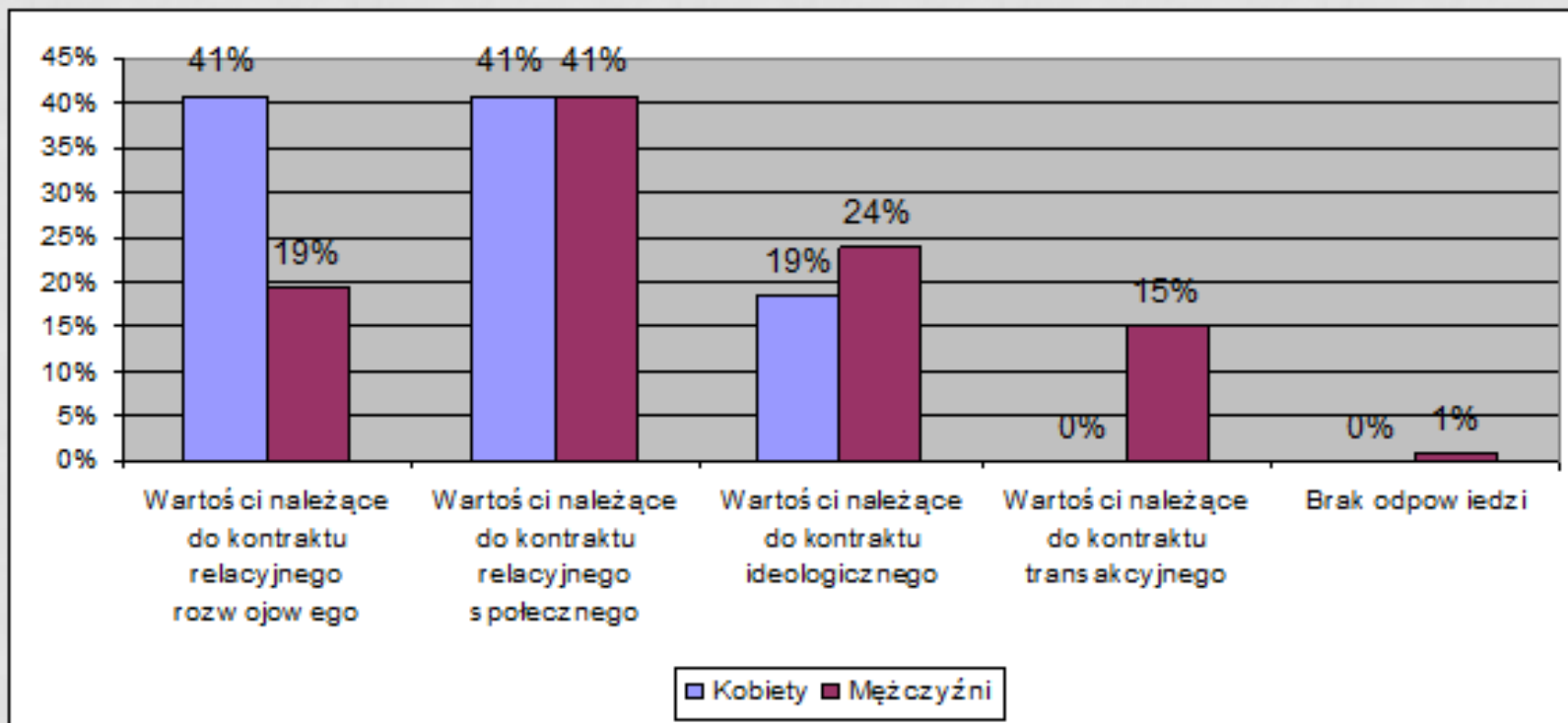
Rodzaj wartości	Wymienione na pierwszym miejscu	Wymienione na drugim miejscu	Wymienione na trzecim miejscu	Warunkujące zatrudnienie
Wartości zaliczane do kontraktu relacyjnego	116	103	87	90
Wartości zaliczane do kontraktu ideologicznego	17	23	39	32
Wartości zaliczane do kontraktu transakcyjnego	7	10	11	17
Brak odpowiedzi	0	4	3	1
Suma	140	140	140	140

ZRÓŻNICOWANIE WARTOŚCI NALEŻĄCYCH DO KONTRAKTU RELACYJNEGO I WARUNKUJĄCYCH ZATRUDNIENIE

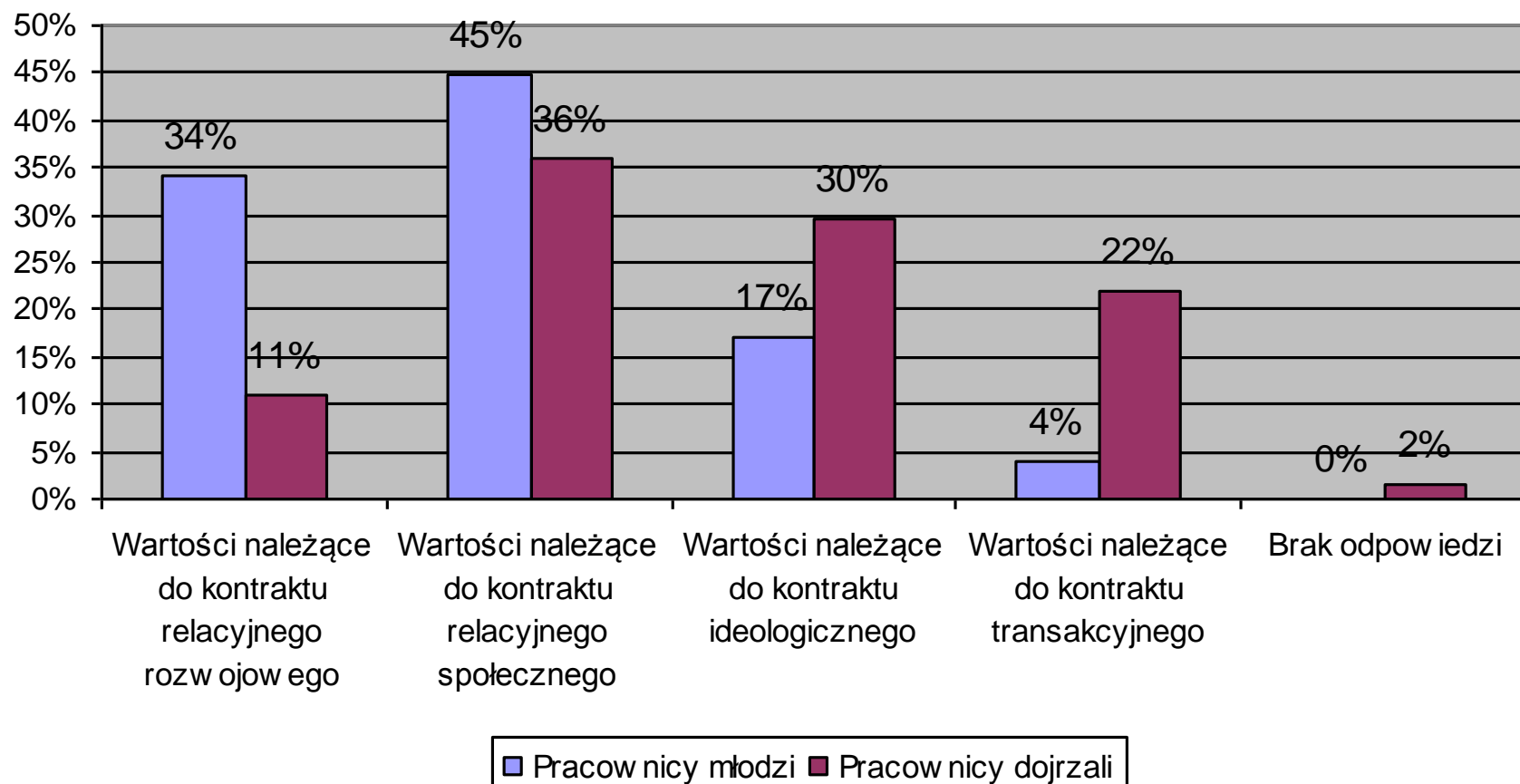


- Wartości kontraktu relacyjnego związane z rozwojem własnym
- Wartości kontraktu relacyjnego związane z relacjami międzyludzkimi

ZRÓŻNICOWANIE WARTOŚCI WARUNKUJĄCYCH ZATRUDNIENIE U DANEGO PRACODAWCY - KRYTERIUM PŁCI



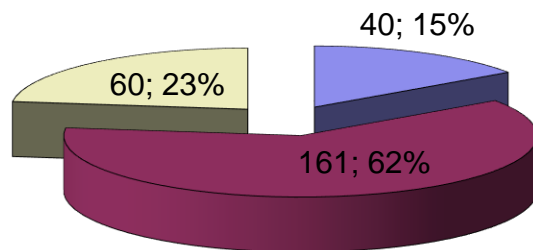
ZRÓŻNICOWANIE WARTOŚCI WARUNKUJĄCYCH ZATRUDNIENIE U DANEGO PRACODAWCY - KRYTERIUM WIEKU



NARUSZENIE KONTRAKTU

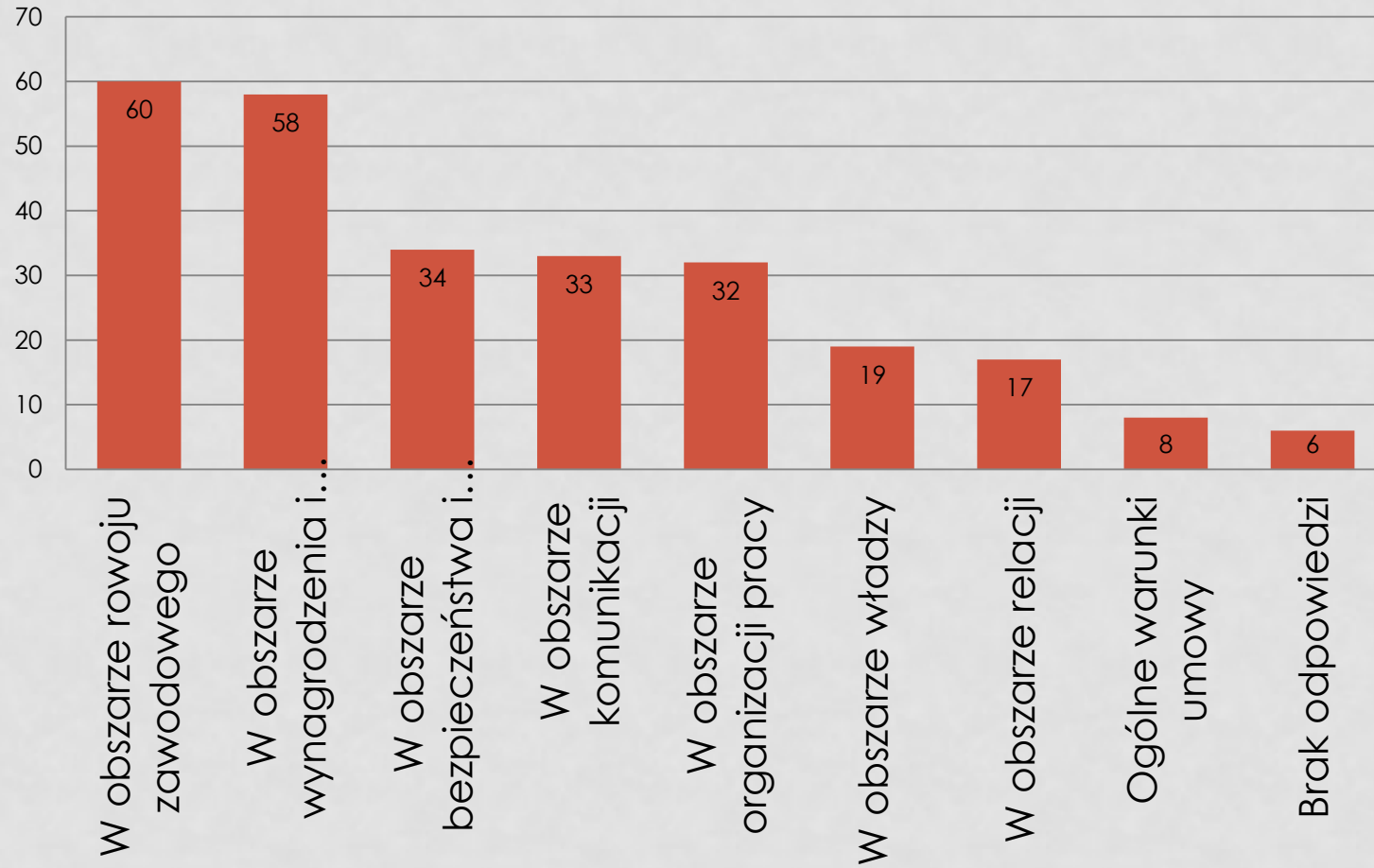
- Aż 87% badanych pracowników (122 osoby) przyznało, że został w stosunku do nich naruszony kontrakt psychologiczny.
- Jedynie 13% badanych (18 osób) uznało, że organizacja nigdy nie naruszyła wobec nich zobowiązań niejawnych

RODZAJE NARUSZONYCH KONTRAKTÓW

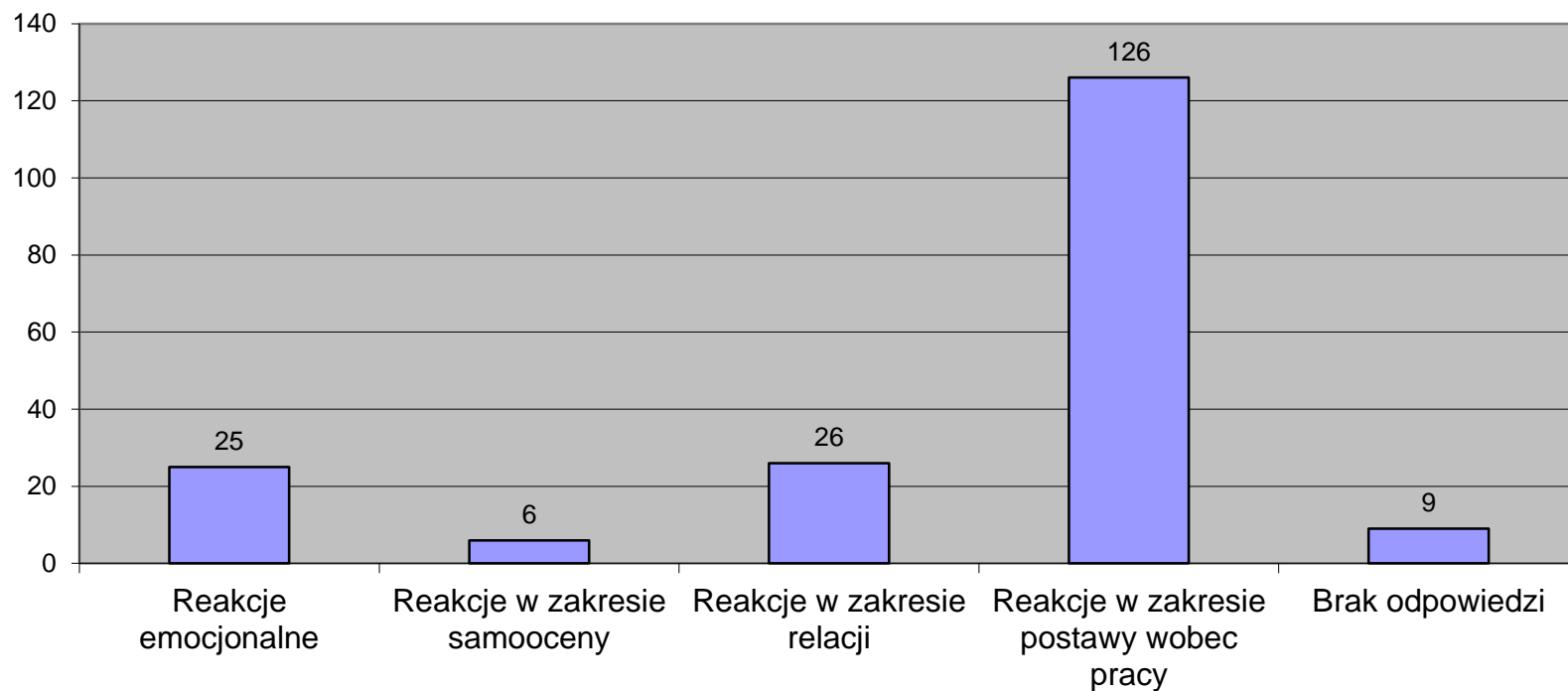


- Naruszenie transakcyjnego kontraktu psychologicznego
- Naruszenie relacyjnego kontraktu psychologicznego
- Naruszenie ideologicznego kontraktu psychologicznego

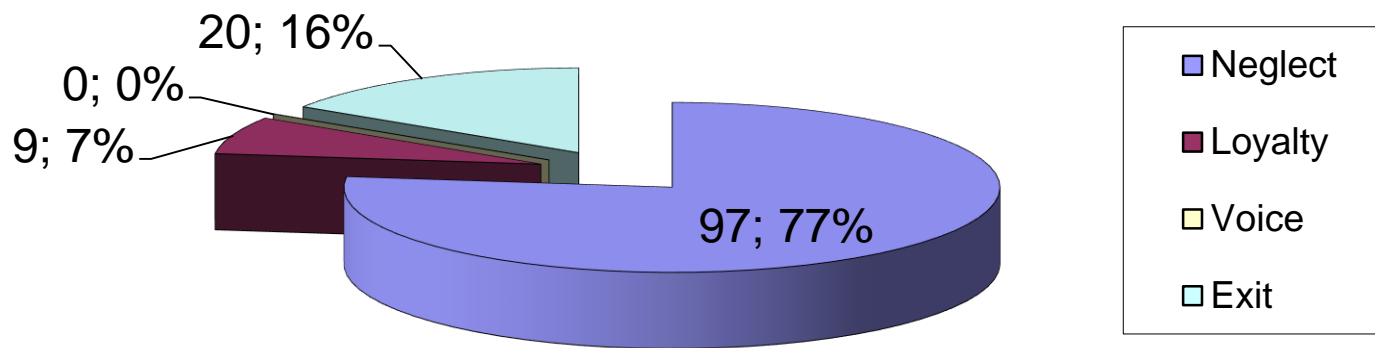
OBSZAR NARUSZENIA KONTRAKTÓW



REAKCJE NA NARUSZENIE KONTRAKTU PSYCHOLOGICZNEGO



POSTAWY PRACOWNIKÓW JAKO REAKCJE NA NARUSZENIE KONTRAKTU



DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ