How mass layoffs are related to lower job performance and OCB among surviving employees in Chile: an investigation of the essential role of psychological contract / Sergio Lopez Bohle [et al.] // Int. J. Hum. Resour. Manage. - 2017, nr 19-20, s. 2837-2860, rys. tab. bibliogr.

Jak masowe zwolnienia są skorelowane z niższą wydajnością w pracy i zachowaniami obywatelskimi w organizacji wśród pracowników, którzy nie stracili zatrudnienia - na przykładzie Chile: badanie istotnej roli kontraktu psychologicznego.

To studium miało na celu przeanalizowanie, jak masowe zwolnienia wpływają na pracowników, którzy pozostali w organizacji, innymi słowy, jaka jest współzależność pomiędzy masowymi zwolnieniami a zachowaniami pracowniczymi. Autorzy artykułu założyli, iż korelacja ta będzie negatywna, to znaczy masowe zwolnienia będą miały negatywny wpływ na efektywność i wydajność w pracy oraz na zachowania obywatelskie pracowników w ich organizacji, z powodu niepewności sytuacji zawodowej oraz naruszenia kontraktu psychologicznego. Ponadto, badacze spodziewali się, ze postrzegane wsparcie ze strony kierownictwa będzie rodzajem buforu w odniesieniu do negatywnej korelacji pomiędzy naruszeniem kontraktu a wydajnością pracowników i ich zachowaniem organizacyjnym. Badania przeprowadzono na grupie 615 pracowników z różnych organizacji w Chile i potwierdziły one założenia autorów artykułu. Niepewność zatrudnienia i naruszenie kontraktu psychologicznego wywierają wpływ na współzależność pomiędzy masowymi zwolnieniami oraz efektywnością pracy i zachowaniami obywatelskimi w organizacji. Potwierdzono także moderujący wpływ wsparcia w tej kwestii ze strony kierownictwa. Jednakże współzależność między naruszeniem kontraktu a wydajnością i zachowaniami w organizacji, była szczególnie negatywna w przypadku znacznego wsparcia ze strony kierownictwa, z powodu poczucia zdrady związanej z naruszeniem kontraktu. Natomiast relacja między naruszeniem kontraktu i efektywnością pracy w innych przypadkach, była pozytywna lub nieistotna. Wyniki badań sugerują, iż masowe zwolnienia są tak niekorzystnym sposobem na rozwiązywanie trudności ekonomicznych firmy, iż należy rozważyć podejmowanie innych środków zaradczych, na przykład w formie czasowego obniżenia wynagrodzeń w całej organizacji.