

Psychological contract breach, high-performance work system and engagement : the mediated effect of person-organization fit / Zhike Lv, Ting Xu // Int. J. Hum. Resour. Manage. - 2018, nr 7-8, s. 1257-1284, rys. tab. bibliogr.

Zerwanie kontraktu psychologicznego, system pracy charakteryzujący się wysoką wydajnością i zaangażowanie : wpływ dopasowania osoba-organizacja.

Aby przeżyć w warunkach ostrej konkurencji, firmy chcą dysponować pracownikami energicznymi, zaangażowanymi w pracę i lojalnymi względem pracodawcy. Prowadzone badania dowodzą, iż zaangażowanie jest pozytywnie skorelowane z efektywnością pracy zarówno na poziomie przedsiębiorstwa jak i poszczególnych pracowników. Jednakże, obecnie na świecie panuje "epidemia" zmniejszającego się zaangażowania, co odbija się na funkcjonowaniu firm. Ponadto, badacze nie zidentyfikowali do tej pory przyczyn tego zjawiska. Bazując na teorii społecznej wymiany, autorzy artykułu stworzyli i przetestowali model moderacji, w celu zbadania wpływu zerwania kontraktu psychologicznego, dopasowania między organizacją a pracownikiem i systemu pracy charakteryzującej się wysoką wydajnością, na zaangażowanie personelu w wykonywaną pracę. Do badania posłużyły dane pozyskane od 255 chińskich pracowników. Wyniki analizy potwierdziły, iż zerwanie kontraktu psychologicznego wywiera silny negatywny wpływ na zaangażowanie pracowników, natomiast pozytywne dopasowanie osoba-organizacja łagodzi częściowo skutki tej niekorzystnej relacji. Po drugie, autorzy artykułu stwierdzili, że wysoki poziom postrzeganego systemu pracy kładącego nacisk na wysoką wydajność zaostrza, a nie łagodzi negatywny wpływ zerwania kontraktu psychologicznego na zaangażowanie pracowników i dopasowanie osoba-organizacja. Ponadto, wyniki badania dowiodły, iż interakcja pomiędzy systemem pracy charakteryzującym się wysoką wydajnością i zerwaniem kontraktu oraz jej wpływ na zaangażowanie pracownika zależy od dopasowania osoba-organizacja. Przeprowadzone badanie i jego konkluzje są bardzo istotne dla praktyków z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi w panujących warunkach gospodarczej konkurencyjności.