

Do employee-owned firms produce more positive employee behavioural outcomes? If not why not? A British-Spanish comparative analysis / Imanol Basterretxea, John Storey // Br. J. Ind. Relat. - 2018, nr 2, s. 292-319, tab. bibliogr.

Czy firmy z własnością pracowniczą tworzą w efekcie bardziej pozytywne zachowania wśród pracowników? Jeśli nie, dlaczego? Brytyjsko-hiszpańska analiza porównawcza.

Bez względu na to czy własność pracownicza przybiera formę spółdzielni pracy, współwłasności lub po prostu programów akcji pracowniczych, zazwyczaj oczekuje się szeregu pozytywnych rezultatów. Przede wszystkim większej produktywności i zaangażowania pracowników. Powinni się oni zachowywać bardziej jak „właściciele” firmy, a więc postrzegać swoich klientów jako źródło przyszłości ekonomicznej przedsiębiorstwa, ale także być gotowymi na poświęcenia, które mogą pomóc utrzymać firmę w trudniejszych czasach. Oczekuje się od nich, że w porównaniu do zwykłych pracowników, będą gotowi na większe poświęcenia. Mimo to, wiele dotychczasowych badań empirycznych ukazuje zazwyczaj o wiele bardziej skomplikowany obraz. Znacząca część literatury przedmiotu przedstawia pogląd mówiący, że sama współwłasność nie wystarczy do osiągnięcia pozytywnych zachowań wśród pracowników i należy wzmocnić je przez wprowadzenie szeregu wzajemnie na siebie wpływających elementów zarządzania siłą roboczą. Autorzy artykułu korzystają z danych pochodzących ze szczegółowej analizy porównawczej zachowania pracowników, przeprowadzonej w dwóch dużych przedsiębiorstwach sprzedaży detalicznej w Hiszpanii i Wielkiej Brytanii, których współwłaścicielami są pracownicy. Artykuł skupia się na roli, jaką odgrywają te dodatkowe elementy we wzmacnianiu własności pracowniczej. Wyniki badania pokazują, że jakkolwiek forma własności pracowniczej jest związana z większą produktywnością i niższą rotacją siły roboczej, jednocześnie jednak wpływa na częstszą nieobecność w pracy, ma także mieszane skutki dla podejścia pracowników. Własność pracownicza stwarza wyższe oczekiwania menadżerów, ale także samych pracowników. Oczekiwania te nie zawsze są spełnione. Rezultaty analizy pokazały, że menadżerowie odgrywają kluczową rolę w zapobieganiu rozczarowaniom obu stron.