

**Anna Dąbrowska**

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie  
ORCID 0000-0003-2872-3879

**Natalia Alicja Rutkowska**

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie  
ORCID 0000-0002-4308-2128

**Natalia Woźniak**

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie  
ORCID 0000-0003-1527-1359  
DOI <https://doi.org/10.21697/ucs.2021.28.2.07>

**SPRAWOZDANIE ZE SPOTKANIA Z CYKLU „ECONOMIC LUNCHTIME SEMINARS”  
(19 maja 2021 r.)*****The psychological contract – forms and contents of the psychological work contract***

W dniu 19 maja 2021 roku, na platformie Zoom, odbyło się kolejne spotkanie z cyklu „Economic Lunchtime Seminars”. Są to konferencje, organizowane w formie zdalnej, podczas których studenci mają okazję podyskutować o aktualnych problemach społeczno-gospodarczych ze specjalistami i badaczami z różnych instytutów naukowych w Polsce i na świecie. Tym razem prelekcję pod tytułem *The psychological contract. Forms and contents of the psychological work contract* wygłosił dr Stefano Amodio – specjalista w dziedzinie psychologii pracy z Uniwersytetu Cassino, członek naukowo-technicznego komitetu Obserwatorium Storytelling na Uniwersytecie w Pawii. Spotkanie było moderowane przez adiunkta na Wydziale Społeczno-Ekonomicznym UKSW – dr. Piotra Komorowskiego, który – po przywitaniu gościa i uczestników – wprowadził krótko w tematykę spotkania, a następnie oddał głos prelegentowi.

Tematem prelekcji były formy i treść zbioru niepisanych, wzajemnych oczekiwań, jakie mogą zaistnieć między pracownikami a pracodawcami. W literaturze przedmiotu nosi to nazwę kontraktu psychologicznego w organizacji. Kontrakt ten – jak wskazał dr S. Amodio – rozpoczyna się wraz z uświadomieniem sobie przez pracownika, iż pozostaje on w relacji z organizacją, w której pracuje. Każdy zatrudniony posiada własne potrzeby, przekonania oraz wartości priorytetowe i ma nadzieję, że będą one brane pod uwagę przez pracodawcę. Pracownicy oczekują sprawiedliwego traktowania, uczciwego wynagrodzenia, a także jasnych informacji o oczekiwaniach pracodawcy. Z kolei zatrudniający oczekuje przede wszystkim posłuszeństwa oraz lojalności. Istotą kontraktu psychologicznego jest wzajemna wymiana obietnic i zobowiązań odnoszących się do kwestii psychologicznych.

Prelegent podkreślił, że kontrakt psychologiczny, ze względu na dynamiczność rozwijania się współpracy, podlega ciągłym zmianom. Przywołał badanie porównawcze D.M. Rousseau, która zauważyła, że podczas gdy pracownicy oczekiwali podwyżek płac, optymalnych warunków do rozwoju czy bezpieczeństwa pracy, pracodawcy prosili ich o pracę w godzinach nadliczbowych, wymagali szczególnej lojalności czy też przyjęcia dodatkowych, pozaplanowanych obowiązków. Badanie to wykazało, że istnieje rozbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracowników (takimi jak awans, podniesienie wynagrodzenia i bezpieczeństwo) a oczekiwaniami pracodawców (wzmożenie efektywności i lojalności, wydłużony czas pracy). Podobnie inne badania, których wyniki przytoczył prelegent, wskazują, że dla pracowników najistotniejsza jest stabilność pracy, a dla pracodawców – lojalność i zaangażowanie pracownika.

Prelegent zauważył, że przy zawieraniu umowy prawnej każda ze stron ma własne wyobrażenie o obowiązkach, które mogą wynikać z dokumentu. Podjęcie dyskusji i podzielenie się uwagami mogłoby sprzyjać wyjaśnieniu zawiłości. Przy czym kontrakty psychologiczne wiążą się z obustronnymi oczekiwaniami i zobowiązaniami, które najczęściej dotyczą zachowania i nie są formalnie ujęte w umowie o pracę. Przyjmuje się

wtedy dwa punkty widzenia: własny (czego my oczekujemy od organizacji?) i pracodawcy (czego organizacja może oczekiwać od nas?). Innymi słowy, w kontrakcie psychologicznym kluczowe jest rozumienie przez pracownika własnych potrzeb oraz tego, jak może wykorzystać swoje atuty w organizacji.

Prelegent, odwołując się do dzisiejszych czasów oraz stale zmieniającego się rynku pracy, wspomniał o kontraktach relacyjnych, tj. opierających się na wzajemnym interesie wymiany społecznej i mających raczej charakter długoterminowy, oraz o kontraktach transakcyjnych, czyli statycznych, krótkoterminowych, mających postać sformalizowanych obowiązków i zobowiązań, w których najistotniejsze znaczenie ma wynik transakcji. Właściwie każdy kontrakt zawiera zarówno elementy relacyjne, jak i transakcyjne. Z tego powodu zaproponowano kodyfikację relacyjno-transakcyjną, rozumianą jako kontinuum oparte na psychologii.

Według dr. S. Amodio aktualnie na rynku pracy zauważalna jest tendencja odchodzenia od kontraktów relacyjnych na rzecz kontraktów transakcyjnych. Zdaniem prelegenta szczególnie ludzie młodzi są zainteresowani tą drugą formą kontraktu ze względu na większe skupianie uwagi na karierze i awansie niż na relacjach. Młodzi ludzie chętniej niż starsi przyjmują transakcyjne kontrakty psychologiczne, ponieważ są w stanie kontrolować swoją karierę przy dużej niepewności pracy.

Kolejna część wystąpienia dotyczyła wpływu nowych rodzajów pracy na kontrakt psychologiczny. Badacz stwierdził, że nowa organizacja rynku pracy zwiększyła indywidualną odpowiedzialność za samorozwój, aktualnie bardziej popularny jest samorozwój oraz autonomia w kształtowaniu własnej ścieżki kariery. Zaznaczył, że wynagrodzenie pracownika jest obecnie mniej związane z jego stażem pracy, a bardziej z wartością rynkową. Ze względu na tę ewolucję stosunku pracy zarówno pracownicy, jak i pracodawcy poszukują obecnie nowych podstaw do tworzenia kontraktu psychologicznego.

Następnie prelegent omówił trzy nowe formy kontraktów psychologicznych: kontrakt dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, kontrakt na autonomię dla pracowników kontraktowych oraz kontrakt na rozwój dla pracowników stałych. Wymienił dwie ważne funkcje, jakie pełni kontrakt psychologiczny. Po pierwsze, pomaga pracodawcom przewidzieć wkład pracowników. Po drugie, ułatwia pracownikom zrozumieć, jakich nagród z tytułu efektów swojej pracy mogą oczekiwać.

Na zakończenie prelekcji badacz podkreślił istotność kontraktu psychologicznego w budowaniu trwałych relacji między pracodawcą a pracobiorcą, zwracając przy tym uwagę na ważną rolę zaufania. W przypadku gdy pracownicy nie czują się uważani za wartościowych członków organizacji, lecz za środki do osiągnięcia celu przedsiębiorstwa, tracą zaufanie, a ich motywacja się osłabia.

W części dyskusyjnej rozmawiano m.in. o kontrakcie psychologicznym w kontekście aktualnej sytuacji spowodowanej pandemią COVID-19. Prelegent odniósł się do tej kwestii na przykładzie Włoch.

W naszej opinii prelekcja dr. S. Amodio była warta uwagi. Miała charakter interdyscyplinarny – wątki ekonomiczne przeplatały się z psychologicznymi i socjologicznymi.

Spotkania z cyklu „Economic Lunchtime Seminars” są godne polecenia studentom, którzy interesują się bieżącymi kwestiami społeczno-gospodarczymi w różnych krajach. Dodatkowo, co warto podkreślić, spotkania te przebiegają w swobodnej, przyjaznej atmosferze, istnieje możliwość zadawania pytań i aktywnego uczestnictwa w dyskusji.