

## Onderzoeksproject: Variatie in psychologische contracten

### *Vraagstelling*

Werkgevers hebben binnen organisatie een bepaalde discretionaire ruimte om te beslissen welke werknemers in aanmerking komen voor scholing en training. Uit eerder kwantitatief onderzoek blijkt dat deze beslissing van de werkgever mede afhangt van de relatie tussen werkgever en werknemer, bijvoorbeeld het type arbeidscontract en het aantal dienstjaren. Deze relatie creëert bij beide partijen bepaalde verwachtingen, wordt gesteld volgens de theorie van het psychologisch contract (Guest, 1998; Robinson & Rousseau, 1994; Rousseau, 1995). Werkgevers veronderstellen dat ze werknemers kunnen behouden door in ze te investeren en zo tevreden te houden. Werknemers veronderstellen dat wanneer de werkgever in ze investeert, ze niet voor hun baan hoeven te vrezen. Echter, een leidinggevende op een afdeling stuurt mogelijk verschillende werknemers aan en heeft met ieder individu een unieke relatie. In de literatuur over dit onderwerp wordt bijna altijd slechts de relatie tussen één werkgever en één werknemer wordt onderzocht. De aanvulling op de literatuur ligt in het in kaart brengen van de relatie van een werkgever met verschillende van zijn (of haar) werknemers en de eventuele wisselwerking daartussen.

### *Methode*

Voor dit onderzoek dienen er interviews te worden gehouden met een aantal leidinggevend en, daaraan gekoppeld, ook met een aantal werknemers van die desbetreffende leidinggevende. Bijvoorbeeld 3 leidinggevend en en met 4-6 werknemers van die leidinggevende. Ideaal zou zijn als de leidinggevende slechts een beperkt budget voor scholing heeft en dus moet selecteren wie ervoor in aanmerking komt. De gesprekken kunnen ingestoken te worden op:

- Aan de ene kant de motieven van werkgevers om al dan niet bereid zijn te investeren in scholingsmogelijkheden van hun medewerkers (in wie investeren en in wie juist niet en waarom).
- Aan de andere kant, de verwachtingen van werknemers en hun reacties op het al dan niet verkrijgen van scholingsmogelijkheden. Dit kan ook nog eens gezien worden in relatie tot de scholingsmogelijkheden (of juist het gebrek hieraan) van collega's.

De resultaten kunnen gebruikt worden om meer theoretische verdieping te bieden aan de theorie van het psychologische contract.

### *Literatuur*

- Guest, D. E. (1998), Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behavior*, 19 (special issue), 649-664.
- Robinson, S.L., & Rousseau, D.M. (1994) Breaching the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

*Scriptiebegeleiding*

Dr. Ferry Koster en MSc Pascal Derogee

*Meer informatie*

Ferry Koster (koster@fsw.eur.nl)

[www.ferrykoster.nl](http://www.ferrykoster.nl)