

## Psychologická smlouva

Člověk vstupuje do organizace s očekáváním naplnění svých cílů a za to je ochoten omezit svoji svobodu. Vstup do organizace je proto spjatý s přijetím určitého závazku. Ten se často veřejně artikuluje cestou slavnostního rituálu. V minulosti se například jednalo o přijímání do středověkých mnišských či rytířských řádů. V nemalé míře se však takové rituály dějí i v současnosti. Ať už se jedná o akt sňatku při vstupu do manželství, vojenskou přísahu při vstupu do armády, imatrikulaci při vstupu na vysokou školu, slavnostní slib ústavních činitelů při nástupu do funkce apod. Veřejně a slavnostně se slibuje věrnost dané organizaci, jejím členům a zejména pak ideálům, jejichž je organizace nositelem. Účelem takových rituálů je posílení závazku člověka vůči organizaci na základě působení emocí. Při vstupu do zaměstnanecké organizace se zpravidla nic takového neděje. Člověk je přijímán prostřednictvím uzavření pracovní smlouvy, která je pro zaměstnance a zaměstnavatele právně závazná, nicméně emoční stránka a mravní rozměr v ní explicitě obsažen není.

Ve vzájemném vztahu mezi zaměstnancem a organizací však reálně existuje něco, co se nazývá **psychologickou smlouvou**. Jejím obsahem je řada recipročních očekávání mezi oběma těmito stranami. Pokud jsou vzájemná očekávání naplňována, vztah se pozitivně rozvíjí, v opačném případě upadá. Psychologická smlouva je implicitní. I když některá z uvedených očekávání mohou být zachycena v pracovní smlouvě, většina z nich písemně vyjádřena není, mnohé z nich nejsou zúčastněnými stranami dokonce ani jasně uvědomovány, ovšem jejich naplňování či nenaplňování může být silně emocionálně prožíváno.

Nedostatek, že v zaměstnaneckých organizacích je vztah mezi zaměstnancem a organizací omezen pouze na artikulaci v rovině právní, si tyto organizace ve stále větší míře uvědomují a snaží se ho řešit. Většinou ne v podobě slavnostních rituálů při nástupu nových zaměstnanců, ale prostřednictvím etických kodexů, kde očekávání obou stran jsou artikulována v rovině mravní, a to často dosti podrobně.

Zdroj:

BLAŽEK, Ladislav. *Management*. Praha : Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4429-2. s. 34 a 35.