Repatriation and the psychological contract: a Saudi Arabian comparative study / Maryam Aldossari, Maxine Robertson // Int. J. Hum. Resour. Manage. - 2018, nr 7-8, s. 1485-1512, rys. tab. bibliogr.

Repatriacja i kontrakt psychologiczny : studium porównawcze z Arabii Saudyjskiej.

Globalizacja spowodowała, iż coraz większa liczba organizacji deleguje personel do pracy zagranicę, zyskując w ten sposób między innymi wiedzę o zastosowaniu globalnych strategii do rozwiazywania lokalnych problemów. W raporcie przygotowanym w roku 2014 poinformowano, iż liczba osób wysłanych do pracy do innego kraju wzrosła o 50% w porównaniu z rokiem 2011. Ekspatrianci są delegowani najczęściej na okres kilku lat, a kierownictwo organizacji zakłada, iż ich repatriacja jest stosunkowo bezproblemowym zjawiskiem. Dotychczasowe badania ujawniły jednakże, że wskaźnik rotacji zawodowej wśród takich repatriantów wynosi od 20% do 50% w ciągu pierwszego roku po powrocie z pracy zagranicą. Analiza przeprowadzona przez autorów artykułu poświęcona była postrzeganiu przez repatriantów z Arabii Saudyjskiej ich psychologicznego kontraktu w okresie przed i po powrocie z delegacji. Badania oparły się na dwóch studiach przypadku (dwóch organizacjach). Ponieważ okres oddelegowania trwa kilka lat, oczekiwania ekspatriantów ulegają zmianie do takiego stopnia, iż po powrocie do kraju rodzinnego, repatrianci postrzegają dużą lukę pomiędzy tym, czego się spodziewali a tym, co organizacja im zapewniła. Badacze udowodnili istnienie znaczących różnic pomiędzy wspomnianymi dwoma organizacjami, wskazując, że polityka i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi oraz nieformalne normy obowiązujące w organizacjach, zwłaszcza te odnoszące się do procesów delegowania i repatriacji, mogą mieć duży wpływ na percepcję przez powracających pracowników tego, czy zawarty z nimi kontrakt psychologiczny został zrealizowany czy też zerwany po ich powrocie do ojczystego kraju. Wyniki przeprowadzonej analizy dowiodły także ogromnego znaczenia dobrze określonych i klarownych polityk i praktyk zarządzania zasobami ludzkimi, przede wszystkim tych odnoszących się do rozwoju ścieżki zawodowej i możliwości awansu w miejscu pracy, dla pozytywnego postrzegania przez repatriantów sposobu, w jaki delegująca ich organizacja wywiązuje się z zawartego z nimi kontraktu psychologicznego.