

**Samantekt: Sálfræðilegi samningurinn, mótun hans og mikilvægi**

**Nemandi: Guðríður Sigurbjörnsdóttir**

**Sérsvið: Mannauðsstjórnun**

**Dagsetning: Október 2007**

## **Samantekt**

Markmið þessa verkefnis var annars vegar að gera fræðilega úttekt á hugmyndum og kenningum um sálfræðilega samninginn og hins vegar að tengja þær við íslenskan veruleika. Í því augnamiði var gerð rannsókn meðal starfsmanna Menningar- og ferðamálasviðs Reykjavíkurborgar. Rannsókn var gerð meðal starfsmanna sviðsins og var meginviðfangsefni rannsóknarinnar að kanna hverjar væru væntingar starfsmanna til starfs síns, hvaða þættir hefðu áhrif á þær og hvert viðhorf þeirra væri til ákveðinna atriða sálfræðilega samningsins. Eins var lögð áhersla á að kanna hvort menntun og staða hefði áhrif á viðhorf starfsmanna og loks hvort forstöðumenn hefðu sömu hugmyndir og starfsmenn um væntingar og viðhorf starfsmanna.

Til að svara þessum spurningum var stuðst við eigindlega og meginndlega rannsóknaraðferð. Viðtöl voru tekin við ellefu einstaklinga, átta starfsmenn og þrjú forstöðumenn og var spurningakönnun send í tölvupósti til þeirra starfsmanna á sviðinu sem hafa tölvupóstfang.

Niðurstöður leiddu í ljós að starfsmenn vilja helst að starf þeirra sé áhugavert, skemmtilegt og fjölbreytt og telja eigin persónuleika hafa megináhrif á væntingar þeirra til vinnunnar. Stjórnendur töldu að stofnunin sjálf og starf innan hennar væri það sem helst hefði áhrif á væntingar starfsmanna. Starfsmannastefna Reykjavíkurborgar virtist ekki hafa mikil áhrif á væntingar starfsmanna en hins vegar var það nær samdóma álit viðmælenda að sú umræða sem fer fram í starfsmannasamtölum hefði mikil áhrif þar á. Á heildina litið reyndist nokkur munur á viðhorfi starfsmanna til mikilvægis ákveðinna atriða sálfræðilega samningsins eftir menntun. Talsverður munur var einnig á skoðun starfsmanna um mikilvægi atriða samningsins og hugmyndum forstöðumanna um mat starfsmanna.

**Abstract: The psychological contract, influences and importance**

**Student: Guðríður Sigurbjörnsdóttir**

**Speciality: Human Resource Management**

**Date: October 2007**

## **Abstract**

This paper focuses on the psychological contract of employees of Reykjavík City's Department of Culture and Tourism. A study was made among employees and the main purpose was to research their expectations to their jobs, which factors influence these expectations and how the employees view certain aspects of the psychological contract. Also, an emphasis was put on studying whether education or position influences employees' views, and finally whether directors share employees' views on staff expectations and opinions.

In order to answer these questions, both a quantitative and qualitative research method was used. Eleven people were interviewed, eight employees and three directors and a questionnaire was sent by email to all employees who have an email address.

The results showed that employees first and foremost want their jobs to be interesting, fun and varied. In the opinion of employees, personality is the most important factor as regards staff expectations. Employers, on the other hand, believed that the organization and the work within it influence expectations the most. Reykjavík City's Staff Policy does not seem to influence the employee's expectations greatly; but almost all the people interviewed found discussions in staff interviews to be important in this regard. According to this study, education does have some influence on how employees view different parts of the psychological contract. A significant difference between the importance employees place on various items of the psychological contract and the ideas employers have about the staff's evaluation could also be detected.