

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტი
სამაგისტრო პროგრამა „შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგია“

თეკლა რატიანი

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის, კონტროლის ლოკუსისა და
კარიერული წარმატებულობის ურთიერთმიმართება

ნაშრომი შესრულებულია შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის
მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ნაშრომის ხელმძღვანელი: სოფიო დოლიძე
ასოცირებული პროფესორი,
ფსიქოლოგიის დოქტორი

თბილისი

2019

ანოტაცია

წინამდებარე კვლევის ძირითადი მიზანია, ფსიქოლოგიური კონტრაქტის, კონტროლის ლოკუსის და კარიერული წარმატებულობის ურთიერთმიმართების შესწავლა. კვლევის ფარგლებში, კარიერული წარმატებულობის პრედიქტორად განხილულ იქნა ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულება, სადაც კონტროლის ლოკუსი გამაშუალებელი ცვლადია, კერძოდ, სხვადასხვა ლოკუსის შემთხვევაში კარიერული კმაყოფილების დონე განსხვავებულია. პირდაპირი კავშირების გარდა, გადავწყვიტეთ არაპირდაპირი კავშირების და გამაშუალებელი ცვლადები კვლევაც.

არსებული ცვლადების გასაზომად გამოყენებულ იქნა Rousseau & Tijoriwala-ს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის კითხვარი, ჰირჩისა და მისი კოლეგების (2014) მიერ შემუშავებული სუბიექტური კარიერული წარმატების კითხვარი, როტერის კონტროლის ლოკუსის კითხვარი და, ასევე, აღნიშნული კვლევის ფარგლებში შემუშავებული ფსიქოლოგიური კონტრაქტის როგორც ქცევის მარეგულირებლის კითხვარი. 186 რესპონდენტზე ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ რაც უფრო ძლიერია ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულება, მით უფრო მაღალია სუბიექტური კარიერული წარმატებულობის აღქმა, რომელიც უფრო ძლიერია დამსაქმებლის მხრიდან ვალდებულებების შესრულების შემთხვევაში ($r=0.533$; $n=186$; $p<0.01$), დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულებების შესრულებასთან შედარებით ($r=0.230$; $n=186$; $p<0.01$). ჩვენი მოლიდინის საპირისპიროდ, არ დადასტურდა კორელაცია კონტროლის ლოკუსისა და ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებას შორის, კავშირი არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად სანდო (Pearson Corr.=0.99; Sig. (2-tailed)=0.177; N=186). კვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია, ანუ ერთგვარი წინასწარი განზრახვა ქცევისა, არის გამაშუალებელი, გამაძლიერებელი ცვლადი ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებასა და კარიერულ წარმატებულობას შორის. რეგრესული ანალიზის შედეგად, ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელმა ფუნქციამ ახსნა რესპონდენტების კარიერული წარმატებულობის 28.5% ($R^2=0.285$; $F=36.496$; $p<0.01$).

საბოლოო ჯამში, განსაკუთრებული სიძლიერით კარიერულ წარმატებულობაზე გავლენას ახდენს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია, შემდეგ დამსაქმებლის მხრიდან ვალდებულებების შესრულება და ბოლოს დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულებების შესრულება.

ძირითადი კონსტრუქტები: ფსიქოლოგიური კონტრაქტი, კონტროლის ლოკუსი, კარიერული წარმატებულობა.

Tekla Ratiani

„Relationship between psychological contract, locus of control and career success“

Annotation

The present study is aimed at exploring of relationship between Psychological Contract, Locus of Control and Career Success. Within the framework of the study, predictor of career success was considered fulfillment of psychological contract, and Locus of Control is mediator, in particular there are different kind of satisfaction level in case of different kind of Locus Control.

The Psychological Contract has regulatory function, which is more pronounced in relation to internals, than the externals. According to this, internals are more career satisfied than externals. The regulatory function of Psychological is moderator between Locus of control and career success.

In order to measure the variable, I applied the subjective career success questionnaire designed by Hirsch et al. (2014), psychological contract questionnaire designed by Rousseau & Tijoriwala and locus of control questionnaire designed by Rotter and the regulatory function of Psychological contract questionnaire of designed within the framework of the present study. The survey conducted with 186 respondents. The research demonstrated that fulfillment of psychological contract is predictor of subjective career success, the fulfillment of obligations from employers side appeared to be a stronger predictor ($r=0.533$; $n=186$; $p<0.01$), than from employees side ($r=0.230$; $n=186$; $p<0.01$). The results demonstrated that locus of control is not strong predictors of fulfillment of psychological contract because of unreliable statistical result (Pearson Corr.=0.99; Sig. (2-tailed)=0.177; $N=186$). The regulatory function of Psychological contract is amplifier between fulfillment of psychological contract and subjective career success. The regulatory function of Psychological contract explain 28.5% ($R^2=0.285$; $F=36.496$; $p<0.01$) of variance of subjective career success. In general, the results demonstrate that the stronger predictor of subjective career success is the regulatory function of Psychological contract, than fulfillment of

obligations from employers and fulfillment of obligations from employers is higher than fulfillment of obligations from employees.

Keywords: Psychological Contract, Locus of Control, Career Success.

სარჩევი

შესავალი.....	8
თავი 1. ფსიქოლოგიური კონტრაქტი.....	12
1.1. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის არსი და მნიშვნელობა.....	13
1.2. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ისტორია.....	16
1.3. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შემადგენელი კომპონენტები.....	17
1.4. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ფუნქცია.....	19
1.5. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის კვლევითი შედეგები.....	21
1.6. არასწორი ფსიქოლოგიური კონტრაქტი და მისი დარღვევა.....	23
თავი 2. კონტროლის ლოკუსი.....	28
2.1. კონტროლის ლოკუსის კვლევა ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის კონტექსტში.....	30
თავი 3. კარიერული წარმატება.....	34
3.1. კარიერული წარმატებულობის და ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესახებ არსებული კვლევითი მიმოხილვა.....	39
თავი 4. კვლევის აღწერა.....	42
4.1. ჰიპოთეზები.....	42
4.2. ინსტრუმენტები.....	44
4.2.1. „Rousseau & Tijoriwala“ ფსიქოლოგიური კონტრაქტის საკვლევი კითხვარი.....	45
4.2.2. კონტროლის ლოკუსის საკვლევი ინსტრუმენტი.....	48

4.2.3. სუბიექტური კარიერული წარმატების საზომი ინსტრუმენტი.....	49
თავი 5. კვლევის შედეგების აღწერა და ანალიზი.....	52
5.1. კვლევის პროცედურა.....	52
5.2. შერჩევის აღწერა.....	53
5.3. კვლევის ჰიპოთეზების შემოწმება.....	56
5.3.1. ძირითადი შედეგი.....	56
5.3.2. სხვა მნიშვნელოვანი შედეგები.....	65
დასკვნა.....	67
კვლევის შეზღუდვები და სამომავლო ხედვა.....	69
ძირითადი შეზღუდვები.....	69
სამომავლო ხედვა.....	69
გამოყენებული ლიტერატურა.....	71

შესავალი

შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში არსებობს არაერთი საკვანძო კონსტრუქტი, რომელთა შორისაც მოიაზრება ფსიქოლოგიური კონტრაქტი. თანამედროვე სამყაროში ორგანიზაციის წარმატებული ფუნქციონირებისთვის უმნიშვნელოვანესია პიროვნებისა და ორგანიზაციის ურთიერთობა, რომელიც ცვალებადი და დინამიურია. ამ პროცესში გადამწყვეტ როლს ასრულებს ფსიქოლოგიური კონტრაქტი (Argyris, 1960; Rousseau, 1989, 1995).

აღსანიშნავია, რომ თანამშრომლები სამუშაოს უკეთ ასრულებენ, თუკი იციან, რომ მათი ინტერესები იქნება გათვალისწინებული, მათი ქმედებები პირდაპირ კავშირში იქნება ორგანიზაციის ფუნქციონირებასთან და მიღებულ შედეგებში თითოეულის წვლილი იქნება ასახული (Arthur, 1996; Pfeffer, 1998).

აღნიშნულ ნაშრომში განხილულ იქნება ფსიქოლოგიური კონტრაქტის არსი და მნიშვნელობა. მისი არაერთი განსაზღვრება არსებობს, რომლებშიც ყურადღება გამახვილებულია სხვადასხვა ასპექტებზე. არსებობს საკმაოდ ბევრი კვლევითი შედეგი, რაც საშუალებას გვაძლევს შეძლებისდაგვარად ღრმად გავეცნოთ საკითხს. განსაკუთრებით მძაფრად იჩინა თავი უკანასკნელ პერიოდში ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევისთან დაკავშირებულმა საკითხებმა - ერთი მხრივ, თუ რა განაპირობებს და, მეორე მხრივ, რა შედეგები მოაქვს მას. განსაკუთრებით საინტერესოა სამომავლო პერსპექტივები, თუ რა კუთხით მიმდინარეობს და როგორ უნდა განვითარდეს კვლევითი და თეორიული ასპექტები ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ირგვლივ.

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის არსი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რადგან ის კავშირშია არაერთ ფაქტორთან, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაო პროცესთან. იქიდან გამომდინარე, რომ საბოლოო ჯამში, ფაქტობრივად, ყველას სურვილია მიაღწიოს კარიერულ წარმატებას, ჰქონდეს იმის განცდა, რომ ის არის კარიერულად წარმატებული, დავინტერესდით სწორედ ამ ასპექტით. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულება ზრდის ორგანიზაციულ მხარდაჭერას, ძალისხმევას, შეთანხმებულობას და ორგანიზაციულ

სამოქალაქო ქცევას, რაც დაკავშირებულია კარიერულ წარმატებულობასთან (Coyle-Shapiro and Kessler, 2000). ფსიქოლოგიური კონტრაქტი ხელს უწყობს მოტივირებას, სელფის რეგულაციას, მის კონტროლს, რაც გავლენას ახდენს შესრულებულ სამუშაოზე (Claes, 2005). ავსტრალიაში ჩატარდა კვლევა (რომელსაც მომდევნო თავებში უფრო დეტალურად გაგაცნობთ) იმის თაობაზე, თუ როგორი კავშირი აქვს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევას სამუშაო კმაყოფილებასთან, კვლევის შედეგად დაფიქსირდა მაღალი კორელაციური კავშირი (-0.77) ამ ორ ცვლადს შორის. ერთ-ერთი მეტაანალიტიკური კვლევის შედეგად აღმოჩნდა (Li et al., 2009), რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებულ ურთიერთობას ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ჩამოყალიბებაზე, შეცვლასა და განვითარებაზე უდიდესი გავლენა აქვს სხვადასხვა კუთხით, კონკრეტულად, დასაქმებულის მხრიდან კონტრაქტის შესრულებასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კორელაციის კოეფიციენტი უდრის 0.39, ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან კონტრაქტის შესრულებასა და კმაყოფილებას შორის - 0.62. არსებობს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის განსხვავებული მდგომარეობა იმის მიხედვით, თუ რამდენად სრულდება კონტრაქტი, შესაბამისად, პიროვნება საკუთარ თავს წარმატებულად ან წარუმატებლად მიიჩნევს. აგრეთვე კვლევები ადასტურებს კარიერული წარმატებულობის კავშირს ფსიქოლოგიური კონტრაქტთან, როგორც მის პრედიქტორთან. არსებული შედეგების მიხედვით, კარიერული წარმატებულობა იწვევს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებას. აღსანიშნავია, რომ ფსიქოლოგიურ კონტრაქტს აქვს ქცევის მარეგულირებელი ფუნქცია, რომელიც აძლევს მოტივაციას დასაქმებულს, შეასრულოს ის ფუნქცია-მოვალეობები, რომელიც აკისრია სხვების და/ან სამუშაოს წინაშე. (Kanfer, Cox, Greiner, & Karoly, 1974; Kanfer & Karoly, 1972; Shanteau & Harrison, 1991). სწორედ ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქციიდან გამომდინარე, ის შეიძლება იყოს კარიერული წარმატებულობის პრედიქტორი, ასევე არსებობს დაშვება, რომ შესაძლებელია არსებობდეს გამაშუალებელი ფაქტორები, კონკრეტულად ჩვენს შემთხვევაში - კონტროლის ლოკუსი.

კვლევებზე დაყრდნობით, უნდა აღინიშნოს, რომ ფსიქოლოგიურ კონტრაქტსა და კარიერულ წარმატებულობას შორის არსებული კავშირი მუდმივად არის გამაშუალებელი

სხვადასხვა ცვლადით, მათ შორის პიროვნული ცვლადებით. არსებობს კვლევები, რომლებიც ფსიქოლოგიური კონტრაქტის და კონტროლის ლოკუსის კავშირს ადასტურებს. კონტროლის ლოკუსთან მიმართებაში კვითხულობთ, რომ დასაქმებულს აქვს მოკლევადიანი და გრძელვადიანი თანამშრომლობისკენ მიდრეკილება იმის მიხედვით, ინტერნალია ის თუ ექსტერნალი. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის აღქმაც შეიძლება იყოს განსხვავებული - რამდენად ირღვევა ის, რამდენად გრძელვადიან პერსპექტივაზე გათვლილი და ა.შ. ასევე, შეგვიძლია ვისაუბროთ კარიერულ კმაყოფილებაზე, თუ როგორი იქნება მისი სუბიექტური აღქმა (Arthur *et al.*, 2005). შესაბამისად, სწორედ კონტროლის ლოკუსის ტიპი შეიძლება იყოს განმაპირობებელი იმისა, თუ რამდენად სრულდება ფსიქოლოგიური კონტრაქტი, რამაც, თავის მხრივ, შეიძლება გავლენა მოახდინოს სუბიექტური კარიერული წარმატების აღქმაზე.

არსებული კვლევითი მონაცემები გვამღვეს საფუძველს, რომ ვიფიქროთ ამ სამ ცვლადს შორის არსებულ ურთიერთმიმართებაზე - თუ რა ტიპის კავშირები შეიძლება არსებობდეს, რომელი მათგანი შეიძლება იყოს პრედიქტორი, მედიატორი ცვლადი და ა.შ. ჩვენი მსჯელობით, ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულება იწვევს კარიერულ კმაყოფილებას, ამ კავშირის გამაშუალებელი ცვლადია კონტროლის ლოკუსი. სხვადასხვა ლოკუსის შემთხვევაში კმაყოფილების დონე განსხვავებული იქნება. ინტერნალები უფრო მეტად იქნებიან კარიერულად კმაყოფილები.

ვფიქრობთ სხვა ტიპის კავშირებზეც, მაგალითად, ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია არის გამაშუალებელი ფაქტორი კონტროლის ლოკუსსა და კარიერულ კმაყოფილებას შორის.

ხაზგასასმელია ის ფაქტი, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტი, როგორც დასაქმებულის ქცევის მარეგულირებელი, არ არის საკმარისად შესწავლილი შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში. შესაბამისად, წინამდებარე კვლევის შედეგები საინტერესო იქნება როგორც თეორიული, ისე პრაქტიკული გამოყენების თვალსაზრისით.

ზემოთ განხილული ძირითადი ცვლადების მნიშვნელობისა და ღირებულების შესაფასებლად, მნიშვნელოვანია მიმოვიხილოთ მათ შესახებ არსებული სამეცნიერო

ლიტერატურა და ძირითადი მიგნებები, რომლებიც გვხვდება შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის ფარგლებში.

თავი 1. ფსიქოლოგიური კონტრაქტი

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მნიშვნელობა განსაკუთრებით აქტუალური გახდა ბოლო პერიოდში, რაც გამოწვეულია გლობალიზაციის, მრავალფეროვნების, და კიდევ მრავალი ფაქტორის მნიშვნელოვნების ზრდით ფაქტობრივად ყველა სფეროში, მათ შორის შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში.

ორგანიზაციის წარმატებით ფუნქციონირებისათვის უმნიშველოვანესია უშუალოდ პიროვნებისა და ორგანიზაციის ურთიერთობა, რომელიც მუდმივი და ცვალებადი პროცესია (Viteles, 1932), მასში უდიდეს როლს თამაშობს ფსიქოლოგიური კონტრაქტი (Argyris, 1960; Rousseau, 1989, 1995). შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში თავდაპირველად ფსიქოლოგიური კონტრაქტისადმი ინტერესი გამოიწვია კრიტიკულმა ინციდენტებმა. ორგანიზაციაში შეიძლება იყვნენ ადამიანები დასაქმებულები საკუთარი სურვილით, მაგრამ ასევე შესაძლებელია ისინი უბრალოდ იყვნენ ვალდებულნი იმუშაონ, რაც ართულებს არსებულ სიტუაციას, არსებული ფორმალური კონტროლის სისტემა არც თუ საფუძვლიანად აგვარებს არსებულ პრობლემებს სამუშაო გარემოში (Morris Viteles, 1932). როგორც ავტორი (Morris Viteles) აღნიშნავს, კომპანია თითოეულ თანამშრომელში იხდის გარკვეულ საფასურს, მაგრამ რას მიღებს საპასუხოდ ეს დამოკიდებულია არა მხოლოდ მენეჯმენტზე, არსებულ მმართველობის მეთოდებსა და თუნდაც ტექნიკურ აღჭურვილობაზე, არამედ იმაზეც თუ როგორ უდგება საკუთარ სამუშაოს თითოეული დასაქმებული, როგორია სამუშაო განწყობები, მოტივაცია და მუშაობის სურვილი. თანამშრომლები სამუშაოს უკეთ ასრულებენ, თუკი მათ იციან რომ საკუთარი ინტერესები იქნება გათვალისწინებული, მათი ქმედებები პირდაპირ კავშირში იქნება ორგანიზაციის ფუნქციონირებასთან და მიღებული შედეგებზე თითოეულის წვლილი იქნება ასახული (Arthur, 1996; Pfeffer, 1998). დროის ცვლილებასთან ერთად კიდევ უფრო რთულდება იმის გაგება თუ როგორი უნდა იყოს დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ეფექტური ურთიერთობა, როგორ უნდა იფუნქციონირონ მათ წარმატებულად, რადგან მათ შეიძლება ზუსტად ვერ იპოვნონ ან ერთმანეთისგან ძალიან შორს აღმოჩნდეს არსებული მიდგომები

და ღირებულებები, რომლითაც ხელმძღვანელობენ და შესაბამისად ძიების პროცესი, თუ როგორ უნდა ითანამშრომლონ სრულიად ამაო აღმოჩნდეს (retirement compensation being a case in point; Westerman & Sundali, 2005).

1.1. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის არსი და მნიშვნელობა

ფსიქოლოგიურ კონტრაქტის კონსტრუქტს ზოგიერთი ავტორი ახასიათებს, როგორც მოტივაციურ თეორიას. ის საკმაოდ კონმპლექსური თეორიაა. ფსიქოლოგიური კონტრაქტი პიროვნებას განიხილავს როგორც კომპლექსურ მთლიანობას. დასაქმებულს აქვს არაერთი საჭიროება, რომელიც განსხვავდება სხვა დასაქმებულებისგან, რაც დამოკიდებულია პიროვნებაზე, ფსიქოლოგიურ და ბიოლოგიურ ფაქტორებზე, სოციალურ და გარე ფაქტორებზე. არსებული ფაქტორები, საჭიროებები დროთა განმავლობაში იცვლება. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის და მოტივაციის ფაქტორები, ურთიერთთანამშრომლობა უკავშირდება გარკვეულწილად სოციალური გაცვლის თეორიას, სადაც ბალანსი წარმოადგენს მთავარ არსს.

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ირგვლივ, როგორც უკვე აღვნიშნე, არსებობს საკმაოდ ბევრი განმარტება, თუმცა მათგან გამოირჩევა კრის არგირისის მიერ შემოთავაზებული განსაზღვრება, რომლის თანახმადაც ფსიქოლოგიური კონტრაქტი არის დაუწერელი, იმპლიციტური თანხმობა პიროვნებასა და ორგანიზაციას შორის, რომელიც გულისხმობს, თუ რას აძლევს და რას იღებს თითოეული მხარე ერთმანეთისგან. (Argaris, 1960), (Levinson, 1962). ფსიქოლოგიური კონტრაქტი ძირითადად მოიაზრებს სამომავლო გეგმებს, უნარ-ჩვევების განვითარებასა და კარიერულ წინსვლას.

ბერნარდის მიხედვით, ფსიქოლოგიური კონტრაქტი იმდენად მნიშვნელოვანია, რომ წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის საფუძველს (Barnard, 1938). როგორც უკვე აღვნიშნე, დღესდღეობით საკმაოდ აქტუალურ თემატიკას წარმოადგენს, რაც განპირობებულია იმით, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტი ინდივიდუალურ-ორგანიზაციული ურთიერთობის მნიშვნელოვანი განზომილებაა

სამუშაოსთან, შრომით დაჯილდოებასთან, კარიერასთან, პროფესიულ განვითარებასთან მიმართებაში და ა.შ.

საინტერესოა ის ფაქტი, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტი არ გააჩნია მხოლოდ ერთ, ორ ან რამდენიმე მხარეს, ის მოიაზრებს ფაქტობრივად ყველა მხარეს. დამსაქმებლებს აქვთ საკუთარი ფსიქოლოგიური კონტრაქტი, ასევე დამფუძნებლებს, ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერებს და ა.შ. (Atkinson, 2008; Claes, 2005; Tekleab & Taylor, 2003). მათი ფსიქოლოგიური კონტრაქტი გავლენას ახდეს იმაზე, თუ რა ინფორმაციას გადასცემს დასაქმებულს (Shore, et al., 2009).

ფსიქოლოგიურ კონტრაქტზე გავლენას ახდენს როგორც არაფორმალური, ისე ფორმალური ინფორმაციის წყაროებიდან მიღებული ინფორმაცია. ერთ-ერთ კვლევაში აღმოჩნდა, რომ ფორმალური წყაროებიდან მიწოდებული ინფორმაციის მხოლოდ 36% ემთხვეოდა ფსიქოლოგიურ კონტრაქტს, დანარჩენი დამოკიდებული იყო არაფორმალურ ასპექტებზე (Guest and Conway, 2002).

აღსანიშნავია, რომ ფსიქოლოგიურ კონტრაქტში განსაკუთრებით არის ხაზი გასმული მოსალოდნელ სიტუაციებზე. პიროვნების ქმედება გაისაზღვრება არა წარსული ჯილდოთი, არამედ მოსალოდნელი ჯილდოთი (Estes, 1969).

საინტერესოა ის ფაქტი, რომ მხარეებს შეუძლიათ სხვადასხვა ხარისხით შეასრულონ ფსიქოლოგიური კონტრაქტი, კერძოდ: 1. შეასრულონ ხელშეკრულება და შეასრულონ მისი პირობები (ის, რაც თავდაპირველად ჩამოყალიბდა პიროვნებას); 2. შეასრულონ კონტრაქტის პირობების მიღმა არსებული ასპექტები (დროთა განმავლობაში არსებული ცვლილებების, სიახლეების საჭიროების მიხედვით მოდიფიკაცია); 3. დაარღვიოს ხელშეკრულების პირობები (Parks, 1992).

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ირგვლივ არსებობს არაერთი თეორია, რომელთაგან პოპულარობით გამოირჩევა Rousseau-ის თეორია (1995), რომელიც თეორიულად გამოყოფს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ოთხ ტიპს, კერძოდ: ტრანზაქციული, რელატიური, დაბალანსებული (ანუ გუნდური მომუშავე) და ტრანზიციული ფსიქოლოგიური კონტრაქტები. რომლებიც ეფუძნება ორ განზომილებას: „ხანგრძლივობა“ და „სიცხადე“.

ტრანზაქციული ფსიქოლოგიური კონტრაქტი ხასიათდება ხანმოკლე შრომითი ურთიერთობით, რომელშიც სამუშაოს შესრულების მოთხოვნები ან ორმხრივი ვალდებულებები ნათელი და კარგად განსაზღვრულია (მაღალი სიცხადე). Rousseau (1995) თვლის, რომ ასეთი სახის კონტრაქტის მახასიათებლებია: ბუნდოვანების დაბალი დონე, ერთგულების დაბალი დონე, სამსახურის მარტივად მიტოვება და მაღალი დენადობა, ახალი კონტრაქტების დადების თავისუფლება, ნაკლები სწავლება და სუსტი ინტეგრაცია/იდენტიფიკაცია. ტრანზაქციული კონტრაქტის ტიპური მაგალითია სეზონური სამუშაო. შრომითი ურთიერთობა ხასიათდება ხანმოკლე და/ან შეზღუდული ხანგრძლივობით, უპირველესად ეკონომიკურ გაცვლაზეა ფოკუსირებული, სადაც გვაქვს სპეციფიური, ვიწრო მოვალეობები და შეზღუდული ჩართულობა ორგანიზაციაში.

რელატიური კონტრაქტი წარმოადგენს გაცვლითი კონტრაქტის საპირისპიროს. რელატიური კონტრაქტი ხასიათდება შემდეგი თვისებებით: ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა, სადაც ორმხრივი ვალდებულებები ბუნდოვანია, (დაბალი სიცხადე). მაგალითად ოჯახური ბიზნესი, სადაც მოსალოდნელია წევრის ერთგულების მაღალი დონე, მაღალი აფექტური ერთგულება, მაღალი ინტეგრაცია/იდენტიფიკაცია და სტაბილურობა. მოსალოდნელია ხანგრძლივი ან უვადო შრომითი ურთიერთობა, რომელიც დაფუძნებულია ორმხრივ ნდობასა და ერთგულებაზე. ჯილდო ძალიან მცირედით არის გაპირობებული შესრულებით და უფრო მომდინარეობს წევრობისგან და ორგანიზაციაში მონაწილეობის მიღების ფაქტისგან.

რუსოს მიერ გამოვლენილი მესამე ტიპი არის *დაბალანსებული ანუ გუნდში მომუშავეს კონტრაქტი*. ასეთი ტიპის კონტრაქტი ხასიათდება უვადო დასაქმებით და უწყვეტი განვითარებით, ორმხრივი მხარდაჭერით და დინამიურობით და ამავე დროს არ არის ნათლად განსაზღვრული. მოსალოდნელია, რომ ასეთი კონტრაქტები შეგვხვდება მაღალი ჩართულობის გუნდებში, სადაც მაღალია ერთგულება, ინტეგრაცია/იდენტიფიკაცია, უწყვეტი განვითარება, ურთიერთმხარდაჭერა და დინამიურობა. ასევე მოსალოდნელია დინამიკური და უვადო შრომითი ურთიერთობა, რომელიც დაფუძნებულია ორგანიზაციის ეკონომიკურ წარმატებასა და მომუშავეს

შესაძლებლობაზე, კარიერულად წინ წაიწიოს. ორივეს, ორგანიზაციასაც და მომუშავესაც დიდი წვლილი შეაქვთ ერთმანეთის სწავლასა და განვითარებაში. მომუშავის ჯილდო დამოკიდებულია სამუშაოს შესრულების დონეზე და ორგანიზაციის წინსვლაში მის მიერ შეტანილ წვლილზე, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც დამსაქმებელი საბაზრო წნეხით გამოწვეულ ცვალებად მოთხოვნებთან პირისპირ აღმოჩნდება ხოლმე.

კონტრაქტის მეოთხე ტიპი არის *ტრანზიციული*. ასეთი ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მახასიათებლებია: ორაზროვნების და განუსაზღვრელობის მაღალი დონე, (დაბალი სიცხადე) მაღალი დენადობა და არასტაბილურობა. ტრანზიციული ფსიქოლოგიური კონტრაქტი, როგორც წესი დროებითია, და ისეთ კომპანიებში გვხვდება, სადაც რადიკალური ორგანიზაციული ცვლილებები მიმდინარეობს და დროთა განმავლობაში გადაიქცევა რელატიურ ან გაცვლით კონტრაქტად (Rousseau, 1995). ეს არ არის ფსიქოლოგიური კონტრაქტი, მაგრამ წარმოადგენს კოგნიტური მდგომარეობას, რომელიც ასახავს ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგებს და გადასვლებს, რომლებიც წინააღმდეგობაში მოდის წინათ დადგენილ შრომით ურთიერთობასთან.

1.2. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ისტორია

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის განსაზღვრება წარმოიშვა მას შემდეგ, რაც კრის არგირისმა 1960 წელს გამოსცა საკუთარი წიგნი სახელწოდებით: „ორგანიზაციული ქცევის გაგება/გააზრება“, სადაც მან გამოიყენა ტერმინი: „ფსიქოლოგიური შრომითი კონტრაქტი“. (Chris Argyris, 1960, *Understanding Organizational Behavior*, (p. 96)), სადაც ყურადღება იყო გამახვილებული დაქვემდებარებულსა და ხელმძღვანელს შორის ურთიერთობაზე. მან ხაზი გაუსვა იმ ფაქტს, რომ როდესაც ხელმძღვანელი პატივს სცემს დასაქმებულთან ურთიერთობაში არამარტო ფორმალურ, არამედ არაფორმალურ ნორმებს მიღწეულ იქნება შრომითი კმაყოფილება.

ლევინსონის მიხედვით, ეს ძირითადად დაფარული მოლოდინებია, რომლებიც გავლენას ახდენს ორგანიზაციული კულტურა, პიროვნების პასუხისმგებლობა. Ed Schein (1965) იზიარებს არგირისის (Argyris (1960) და ლევინსონის (Levinson (1962) ნააზრევს, რომ

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის საფუძველს წარმოადგენს პიროვნებისა და ორგანიზაციის ორმხრივი ურთიერთობა. ის დასძენს, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტი არ არის მხოლოდ ხელფასის მიმართ არსებული მოლოდინი, ის წარმოადგენს იმ მახასიათებელთა კრებულს, რომელიც მოიცავს არსებულ რეგულაციებს, პრივილეგიებს, ვალდებულებებს, რომელიც არ არის ცალმხრივი, მოიაზრებს როგორც დასაქმებულს, ისე ორგანიზაციას, მათ ორმხრივ ურთიერთობას (Ed Schein, 1965).

1990-იან წლებამდე ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ახსნა უხილავი, ფარული საკითხების ჭრილში მიმდინარეობდა (Millward & Brewerton, 1999). მოგვიანებით ფსიქოლოგიური კონტრაქტი განიხილებოდა, როგორც ქცევათა კონსტრუქტი, დაიწყო თეორიის განვითარება და აქტიური კვლევები (Millward & Brewerton, 1999).

გასაკვირი არ არის, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ცნება კონფლიქტში მოდის ორგანიზაციის მართვის ტრადიციულ ხედვასთან, სადაც ყურადღება გამახვილებულია შედარებით ხისტ და პირდაპირ მიდგომაზე (Medin et al., 2005), მისგან განსხვავებით თანამედროვე მიდგომის ცნება (Jensen & Meckling, 1976; Milgrom & Roberts, 1992), ყურადღებას ამახვილებს მრავალი მოდელის არსებობაზე, რომ არსებულ პროცესში მონაწილეობას იღებს არაერთი პროცესი როგორც პიროვნული, ისე გარემო ფაქტორებიდან მომდინარე (Jensen & Meckling, 1976; Milgrom & Roberts, 1992). არსებული თეორიის მიხედვით, ორგანიზაციაც და დასაქმებულებიც ინდივიდუალებს წარმოადგენენ, თითოეულ შემთხვევაში აუცილებელია ინდივიდუალური მიდგომა.

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის თეორია მჭიდროდაა დაკავშირებული სოციალურ, კოგნიტურ და ორგანიზაციულ ფსიქოლოგიასთან.

1.3. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შემადგენელი კომპონენტები

ფსიქოლოგიურ კონტრაქტს გააჩნია თავის შემადგენელი ნაწილები, ესენია: დაპირებები, ვალდებულებები და მოლოდინები. მოლოდინებში განსაკუთრებით ესმება ხაზი თავისუფლების ხარისხს და პასუხისმგებლობას, თუ რამდენად შეუძლია პიროვნებას მოქნილი იყოს სამუშაო პროცესში (Roehling, 2008).

ჩატარდა საინტერესო კვლევა საიდანაც შეგვიძლია გავიგოთ თუ როგორი კავშირია თითოეულ შემადგენელ ნაწილთან მიმართებაში (დაპირებები, ვალდებულებები, მოლოდინები) კმაყოფილებასთან, ნდობასთან და პოზიციის დატოვებასთან:

- კმაყოფილება (0,29 – 0,30 – 0,26);
- ნდობა (0,29 – 0,34 – 0,23);
- დატოვება პოზიციის (0,04 – 0,06 – 0,05) Roehling (2008).

როგორც ვხედავთ, კორელაცია არც თუ საკმაოდ მაღალია, მაგრამ ის გვაძლევს მიმართულებებს და რაც მთავარია, კავშირი დადებითია.

ფსიქოლოგიური კონტრაქტი პიროვნულ დონეზე ყურადღებას ამახვილებს პიროვნების ისეთ ფსიქოლოგიურ პროცესებზე, როგორებიცაა შემეცნება, ემოცია და ფსიქო-სოციალური ფაქტორები (Rousseau, 1989). შემეცნებით პროცესებში შეიძლება მოიაზრებოდეს ემოციური პროცესები (გრძნობები) და არაემოციური პროცესები (ყურადღება, მეხსიერება) (Medin, Ross, & Markman, 2005, p. 100).

პიროვნება ინფორმაციის ინტერპრეტაციას ახდენენ ორ დონეზე, ესენია: 1. კარგად ნაცნობი, ჩვეული სიტუაციები, ქმედებები (ქცევათა გეგმა, ცოდნის ორგანიზება); 2. ახალი სიტუაციები. (Louis & Sutton, 1991).

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ჩამოყალიბების დროს უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება სწორ კომუნიკაციას, რადგან თუნდაც თუკი ხელმძღვანელი ახლახანს აყვანილ თანამშრომელს ჰპირდება სწავლის პროცესის დაგეგმვას, რითაც ის გაიუმჯობესებს პროფესიულ ცოდნას, უნდა მოხდეს სწორად გადაცემა ინფორმაციის, რომ მართებულად იქნას აღქმული დასაქმებულის მხრიდან. არსებული მაგალითიდან გამომდინარე, დასაქმებულმა შესაძლებელია იფიქროს, რომ მის არსებულ ცოდნას აფასებენ, როგორც ნაკლებად ღირებულს ან შესაძლებელია მას გაუჩნდეს კმაყოფილების განცდა, თუკი არსებული წინადადება მიმართულია მის კიდევ უფრო მეტ განვითარებაზე, კარიერულ და პროფესიულ განვითარებაზე, რაც ამ შემთხვევაში დამოკიდებულია მმართველ რგოლზე (e.g., Nordhaug, 1989; Rousseau, 1995).

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დროს ძალიან დიდი მნიშვნელობა ენიჭება შეთანხმებულობას, რომელიც იზრდება სამი ფაქტორის გამოყენებით: 1. ინდივიდუალურ აღქმაში ობიექტური სიზუსტე; 2. ინფორმაციის განაწილება სხვადასხვა სფეროებთან მიმართებაში (დასაქმებული ვალდებულია, რომ აქტივობისას გამოიყენოს სხვადასხვა სფეროები, რათა მაქსიმალურად სრულყოფილი იყოს მის მიერ შესრულებული სამუშაო) (Higgins & Bargh, 1987); 3. ხშირი ურთიერთქმედება, რომ მუდმივად შემოწმდეს რამდენად ემთხვევა მოლოდინები. (Kraut, Lewis, & Swezey, 1982). აგრეთვე ძალიან მნიშვნელოვანია ფსიქოლოგიურ კონტრაქტში სიზუსტე, რომელიც ამ შემთხვევაში აღნიშნავს თავისუფლებას, თავისუფალი მოქმედების შესაძლებლობას და სხვა მხარეებისგან ინფორმაციის როგორც მუდმივად მიღების, ისე გაზიარების საშუალებას. პატივისცემა წარმოადგენს ამ ორი ფაქტორის ამომავალ წერტილს. (Cronin & Weingart, 2007). შედეგად ვიწლებთ ღია ურთიერთობას, გაზიარებულ ინფორმაციას, ვიღებთ ინფორმაციას სხვების ინტერესების, დამოკიდებულებების და მდგომარეობის შესახებ. ორმხრივობას მეტად აქვს ადგილი ძალაუფლების გადანაწილების შემთხვევაში, ვიდრე მკაცრად განსაზღვრული იერარქიების დროს.

აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ Rousseau (1989) გამოყოფს სამი სახის კონტრაქტს ორგანიზაციაში, ესენია: ფორმალური, ნაგულისხმევი და ფსიქოლოგიური კონტრაქტი. ფორმალური კონტრაქტი წამოადგენს ოფიციალურ შეთანხმებას დასაქმებულსა და ორგანიზაციას შორის. ნაგულისხმევი მოიაზრებს იმ დაუწერელ, თუმცა აშკარად არსებულ ასპექტებს, რომელიც ნათელი და თვალსაჩინოა ყველასთვის. ხოლო ფსიქოლოგიური კონტრაქტი ეფუძნება ორივე კონტრაქტს და საზრდოობს მათგან მიღებული ინფორმაციით.

1.4. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ფუნქცია

ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ფუნქცია, თუ რა ფუნქციას ასრულებს. McFarlane Shore and Tetrick (1994)

აღწერენ ფსიქოლოგიური კონტრაქტის სამ ფუნქციას. ფსიქოლოგიური კონტრაქტი ხშირად შრომით კონტრაქტთან წინააღმდეგობაში მოდის. MacNeil (1974) აღწერს, რომ მისი პირველი ფუნქცია არის ის საკითხი, რომ შეუძლებელია ოფიციალური, წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება/კონტრაქტი და ფსიქოლოგიური კონტრაქტი სრულ შესაბამისობაში მოვიდეს, რაც თავიდანვე გვკარნახობს, რომ ის გვთავაზობს დამატებით საკითხებს. შეუძლებელია თითოეული დეტალი იყოს დოკუმენტურად გაწერილი, ყოველთვის რჩება საკითხები რისი წერილობითი სახით არსებობა ფაქტობრივად შეუძლებელია. სწორედ ფსიქოლოგიური კონტრაქტი ავსებს ამ ნაწილებს.

მეორე საკითხი, რასაც აღწერს ავტორი წარმოადგენს გაურკვევლობის შემცირებას. ფსიქოლოგიური კონტრაქტი დასაქმებულს აძლევს შესაძლებლობას გაერკვეს, აღიქვას სხვა დამატებითი საკითხებიც გარდა ოფიციალურად არსებულისა.

მესამე ფუნქციად ავტორი გამოყოფს შემდეგ საკითხს, კერძოდ ფსიქოლოგიური კონტრაქტი აყალიბებს, „ჩარჩოში“ აქცევს დასაქმებულის ქცევას. დასაქმებული აფასებს საკუთარ მოლოდინებს ორგანიზაციისადმი და ორგანიზაციის მოლოდინებს მისდამი, შესაბამისად ყალიბდება ერთგავრი მოლოდინი იმისა თუ როგორი უნდა იყოს მისაღები ქცევა კონკრეტული დასაქმებულის, რის მიხედვითაც უნდა იმოქმედოს სამუშაო გარემოში.

ფსიქოლოგიურ კონტრაქტს გააჩნია ყურადღების მარეგულირებელი ფუნქცია, რომელიც აძლევს მოტივაციას დასაქმებულს შეასრულოს საკუთარი მოვალეობები, რომელიც აკისრია სხვების და/ან სამუშაოს მიმართ. (Kanfer, Cox, Greiner, & Karoly, 1974; Kanfer & Karoly, 1972; Shanteau & Harrison, 1991).

ფსიქოლოგიურ კონტრაქტს გააჩნია თვითრეგულირების ფუნქცია, მასთან დაკავშირებულია სხვადასხვა შემეცნებითი და ქცევითი მექანიზმები. (Johnson et al., 2006). პირველი მექანიზმი წარმოადგენს თვითმონიტორინგის შესაძლებლობას. მეორე საკუთარი თავის შეფასებას, რომელიც არ უნდა შეგვეშალოს თვითშეფასებაში, რადგანაც მასში მოიაზრება საკუთარი ვალდებულებების, შესრულების, გამოცდილების

შეფასება. მესამე - სელფის რეაქცია, თუ რა პასუხი შეიძლება გავცეთ, როგორი ემოციური პასუხი უნდა გვქონდეს უკუკავშირზე.

1.5. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის კვლევითი შედეგები

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მნიშვნელობა და არსი საკმაოდ დიდ კრიტიკაში მოექცა (Arnold, 1996; Guest, 1998a), რამაც გარკვეულწილად განაპირობა მისი კვლევითი კუთხით განვითარება და დაკავშირება სხვადასხვა ფაქტორებთან, მაგალითად როგორცაა სამუშაო კმაყოფილება, ორგანიზაციული მიკუთვნებულობა, მოტივაცია და ა.შ. (Guest, 1998a).

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის კვლევის დიდი ნაწილი შემდეგნაირად ხასიათდება: 1. კვლევის ინდივიდუალური ანგარიშების გამოყენება, 2. როგორც წესი, აღწერს დამსაქმებლის ვალდებულებების შესახებ თანამშრომლის აზრს (და ზოგჯერ ასევე, თანამშრომლის საკუთარ ვალდებულებებზე), 3. რამდენად სრულყოფილად იზომება ვალდებულებებისადმი პატივისცემა.

უახლესი კვლევების ინტერესის ობიექტს წარმოადგენს, თუ როგორ იქმნება, ნარჩუნდება და იცვლის ფორმას ფსიქოლოგიური კონტრაქტი (e.g., Cascio, 2003; Rousseau & Batt, 2007).

კვლევების შედეგად აღმოჩნდა, რომ ქალები მეტად მომთხოვნი არიან, ვიდრე მამაკაცები და მოითხოვენ თანამშრომლებისან გარკვეულწილად „მსხვერპლშეწირვას“ (Roehling, 2008).

თანამშრომლები, რომლებიც მიეკუთვნებიან უმცირესობათა ჯგუფებს მიდრეკილნი არიან, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტი დაყონ ძირითად და ყოველდღიურ მოლოდინებად, (სამართლიანობა, უსაფრთხოება და მათი ყოველდღიური გამოხატულებები). არსებული ჯგუფები განსაკუთრებით უარყოფითად რეაგირებენ მეორე ჯგუფში შემავალი ფაქტორების დარღვევის შემთხვევაში (Chrobot-Mason, 2003).

კეთილსინდისიერი მომუშავეები უკეთესი შემსრულებლები არიან. მათ განსაკუთრებით სჭირდებათ ყურადღება, დაფასება, რომ უკეთ შეასრულონ (Costa & McRae, 1992).

მაღალი ნეიროტიზმის შემთხვევაში უფრო მძაფრად აღიქმება ხელმძღვანელის თვითნებური ქმედებები (Ho, Weingart, & Rousseau, 2004).

კვლევები აჩვენებს, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტი განსაკუთრებულად იცვლება დასაქმების პირველი წლის განმავლობაში (Thomas & Anderson, 1998), ხოლო სტაბილურობას იძენს მეორე წელს (De Vos, Buyens, & Schalk, 2003; Lee et al., 2009).

ფსიქოლოგიური კონტრაქტი ხელს უწყობს მოტივირებას, სელფის რეგულაციას, მის კონტროლს, რაც გავლენას ახდენს შესრულებულ სამუშაოზე (Claes (2005));

აღმოჩნდა, რომ დროებითი თანამშრომლები ნაკლებად არიან მიდრეკილნი, დაიცვან ფსიქოლოგიური კონტრაქტი.

შეთანხმებულობა უფრო მაღალია, როდესაც პოზიციები მსგავსია, რა დროსაც საქმე გვაქვს მსგავს ფსიქოლოგიურ კონტრაქტებთან.

მეტა ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ დასაქმებულისა და დამსაქმებელს შორის არსებულ ურთიერთობას ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ჩამოყალიბებაზე, შეცვლასა და განვითარებაზე უდიდესი გავლენა აქვს სხვადასხვა კუთხით (0.5), სადაც მონაცემები შეგვიძლია განვიხილოთ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის მხრიდან (პირველი მონაცემი დაკავშირებულია დასაქმებულთან, ხოლო მეორე დამსაქმებელთან), კერძოდ:

დასაქმებული - დამსაქმებელი

- დასაქმებულის მიერ კონტრაქტის შესრულება (0.39 - 0.17),
- დამსაქმებლისადმი ნდობა (0.26 - 0.44);
- ეფექტურობა (0.59 – 0.56);
- ნორმატიული შეთანხმებულობა (0.59 – 0.44);
- ორგანიზაციული სამოქალაქო ქცევა (0,40 – 0,14);
- სამუშაო კმაყოფილება (0, 39 – 0,62);
- დენადობა (0,23 – 0,43). (Li et al., 2009).

აღნიშნული კვლევის შედეგები მართლაც რომ ძალიან საინტერესოა, რადგან ნათლად შეგვიძლია წარმოვიდგინოთ თუ როგორი და რა კუთხით არსებობს მსგავსებები და განსხვავებები დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის.

საინტერესოა ის ფაქტი, რომ დაპირებების და ვალდებულებების შეუსრულებლობას მეტი უარყოფითი შედეგი მოაქვს, ვიდრე მოლოდინების სამუშაო კმაყოფილებაზე, შეგვიძლია ვნახოთ ერთ-ერთი კვლევის შედეგები, სადაც პირველი მონაცემი მიუთითებს დაპირებებსა და ვალდებულებებს, ხოლო მეორე მოლოდინებს.

- სამუშაო კმაყოფილება (0.54 - 0.30);
- სამუშაოს მიტოვება (0.42 - 0.29);
- შესრულება (0.24 - 0.11).

როგორც ვხედავთ, მათ შორის მართლაც არსებობს განსხვავება, რომელიც საკმაოდ თვალსაჩინოა.

კვლევების შედეგად აღმოჩნდა, რომ განსაკუთრებით რთულია დემოგრაფიული და გეოგრაფიული (კულტურული სხვაობებით გამოწვეული ფაქტორები) სხვაობების აღმოფხვრა სხვა ფაქტორებთან შედარებით (განათლება, გამოცდილება) (e.g., bureaucratic settings, hierarchical cultures). ამგვარი პარამეტრების არსებობას საკუთარი განსაკუთრებული გამოწვევები აქვთ სამუშაო თანამშრომლობის შექმნისას (Piccoli & Ives, 2003). როდესაც სხვადასხვა სოციალური ჯგუფები ურთიერთქმედებენ, არსებობს უნდობლობა, ნეგატიური სტერეოტიპები განზრახვების შესახებ და უფრო მეტი „საფრთხე“ არსებობს, როდესაც ისინი ცდილობენ მოლაპარაკებას (Insko, Scholper, Hoyle, Dardis, & Graetz, 1990).

1.6. არასწორი ფსიქოლოგიური კონტრაქტი და მისი დარღვევა

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევა ნეგატიურად უკავშირდება შემდეგ ფაქტორებს:

- მენეჯმენტისადმი ნდობა -0,65;
- სამუშაო კმაყოფილება -0,54;

- ორგანიზაციული შეთანხმებულობა -0,38;
- სამსახურის დატოვება -0,42;
- სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა -0,14;
- შესრულება -0,24. (Zhao et al.'s (2007) meta-analysis)

საინტერესოა და ლოგიკურია ის ფაქტი, რომ კვლევის შედეგად აღმოჩნდა საკმაოდ დიდი კორელაცია ძალდატანებასა და ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევას შორის, კერძოდ 0.68. (Robinson and Wolfe Morrison, 2000).

მკვლევარები გვთავაზობენ ორ მოდელს ფსიქოლოგიურ კონტრაქტსა და მისი დარღვევაზე: ბუფერინგის მოდელი (buffering), რომლის მიხედვითაც, რაც უფრო მაღალია ურთიერთობის ხარისხი უფრო დაბალია დარღვევის ალბათობა. (e.g., Robinson & Rousseau, 1994; Turnley & Feldman, 2000) და გამაძლიერებელი მოდელი, რომლის თანახმადაც, რაც უფრო დაბალია ურთიერთობის ხარისხი მით უფრო დაბალია დარღვევის შესაძლებლობა. (Coyle- Shapiro, 2002).

დარღვევის დროს შესაძლებელია მივიღოთ სხვადასხვა სახის საპასუხო რეაქცია, როგორცაა ემოციონალური, ქცევითი, დამოკიდებულებითი, ინტენსიობის და ინდივიდუალიზმის გათვალისწინებით. (Rousseau, 1989; Rousseau & Parks, 1993). დარღვევით მცირდება კმაყოფილება სამუშაოსა და ორგანიზაციის მიმართ (e.g., Wanous, 1973).

ერთ-ერთი კვლევის საფუძველზე, დასაქმებულების 55% დარწმუნებული იყო, რომ საწყისი 2 წლის განმავლობაში დამსაქმებლების მხრიდან დაირღვა მათი ფსიქოლოგიური კონტრაქტი (1994).

არსებობს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის სამი გავრცელებული პრობლემა, კერძოდ: 1. დასაქმებულთა ვალდებულებების დაბალი დონე, მიზმა უშუალოდ მოვალეობებთან; 2. ნაკლოვანებები შესრულებაზე. შორეული სიგნალები, დამაბნეველი სიგნალები; 3. გაბრაზება და უნდობლობა, რომელიც დისფუნქციური შრომითი ურთიერთობებითაა გამოწვეული (Zhao et al., 2007).

საინტერესოა ის ფაქტი, რომ „გადარჩენილების“ დროს, როდესაც სხვა თანამშრომელი დატოვებს სამუშაოს ნებით თუ იძულებით ძველი ფსიქოლოგიური კონტრაქტი აღარ მუშაობს და საჭიროა ახალი ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დანერგვა და შემუშავება. (Cascio, 2002).

არსებობს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის გაზომვის ირგვლივ არსებული დავები, თუ ვის მიმართ უნდა გაიზომოს, ხელმძღვანელის მიმართ თუ ორგანიზაციის, ამჟამინდელი აქტუალური საკითხების მიხედვით თუ სამომავლო პერსპექტივების, ორმხრივი ურთიერთობების მიხედვით, მისი დარღვევის შესაძლებლობის მიხედვით თუ ა.შ. საუკეთესო და იდეალურია, რა თქმა უნდა, თუკი თითოეული ასპექტი იქნება გათვალისწინებული, მაგრამ ეს საკმაოდ დიდ სირთულეს წარმოადგენს.

ერთ-ერთ კვლევაში არასწორი ფსიქოლოგიური კონტრაქტის კორელაცია აღმოჩნდა შემდეგი სახის: დამსაქმებლისადმი ნდობა -0.39 ; სამუშაო კმაყოფილება -0.44 ; შეთანხმებულობა -0.54 .

ნდობის ნაკლებონა დაკავშირებულია შეთანხმებულობის ხარისხის კლებასთან (O'Reilly & Roberts, 1976), შეთანხმებულობის (Deutsch, 1973), პრობლემის ეფექტური გადაჭრის (Boss, 1978) და სამუშაოს შესრულების ხარისხის კლებასთან (Zand, 1972).

საინტერესო კვლევა ჩატარდა ავსტრალიაში, თუ როგორი კავშირი აქვს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევას შეთანხმებულობასა და სამუშაო კმაყოფილებასთან (Janice Anna Knights & Barbara Jean Kennedy James Cook, 2005). კვლევაში მონაწილეობდა 24 საჯარო სამსახური. გამოიყენებოდა კითხვარი, რომელიც შედგებოდა სამი ნაწილისგან: ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევა (9 ამოცანა); კმაყოფილება (18 ამოცანა); შეთანხმებულობა (15 ამოცანა). შედეგები აღმოჩნდა შემდეგი სახის:

- კმაყოფილება = -0.77
- შეთანხმებულობა = -0.67

საინტერესო იყო ის ფაქტი, რომ მცირე, თუმცა გარკვეული კორელაცია აღმოჩნდა ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევასა და სამსახურში ყოფნის ვადას შორის (0.13), თუ რამდენად იცოდა დასაქმებულმა თავის სამუშაო გარემოში დარჩენის ვადის შესახებ.

უშუალოდ კმაყოფილებას და შეთანხმებულობას შორის კი აღმოჩნდა საკმაოდ დიდი კორელაცია (0.68) (Bateman & Strasser, 1984; Vandenberg & Lance, 1992), (DeCotiis & Summers, 1987). კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ სქესობრივ განსხვავებას ადგილი არ ჰქონია და ასევე არც იმ ფაქტს სათაო ოფისში მუშაობდა დასაქმებული თუ სხვა ფილიალში.

არსებული კვლევის შედეგების გათვალისწინებით სპეციალისტები გვამლევენ რეკომენდაციას არსებული უარყოფითი შედეგების აღმოსაფხვრელად. თავდაპირველად, პიროვნებას ჯერ კიდევ გასაუბრების ეტაპზე უნდა მიეწოდოს მაქსიმალურად რეალისტური ინფორმაცია. ერთ-ერთ კველავაში აღმოჩნდა, რომ დასაქმებულთა 66,4%-ის აზრით მათ შერჩევის ეტაპზე მიეწოდათ არასწორი, ზედმეტად დადებითი ინფორმაცია ორგანიზაციაზე (Makin, Cooper & Fox, 1996; Rousseau, 1995; Schuler, Dowling, Smart & Huber, 1992; Sims, 1994; Singh, 1998). თანამშრომლის შერჩევის პროცესში ორივე მხარე - კანდიდატიც და ორგანიზაციაც ცდილობს თავის კარგად “გაყიდვას”. ხშირად კანდიდატი იმისთვის, რომ მიიღოს სამუშაოს შეთავაზება, არ ამჟღავნებს საკუთარ სისუსტეებს და საკუთარ უნარ-ჩვევებს რეალურზე მაღლა აფასებს. ასევე, არც თუ ისე იშვიათია, როდესაც კომპანია იმისთვის, რომ მოიზიდოს კანდიდატები, არ იძლევა სრულ ინფორმაციას ვაკანტური პოზიციის და სამუშაო გარემოს შესახებ და მხოლოდ დადებით ინფორმაციას აწვდის პოტენციურ თანამშრომლებს. ამ შემთხვევაში თანამშრომელი არასწორ ფსიქოლოგიურ კონტრაქტს აყალიბებს დამქირავებლის მიმართ. უაღრესად მნიშვნელოვანია თანამშრომლის შერჩევის გასაუბრებაზე დამქირავებელმა კანდიდატს მიაწოდოს რეალისტური სურათი სამუშაო გარემოსა და თანამდებობაზე, ვინაიდან ორგანიზაციის მიზანია არა მხოლოდ თანამშრომლის შერჩევა, არამედ შენარჩუნებაც. კანდიდატი, რომელიც სრულად ინფორმირებულია სამუშაოს დაწყებამდე დამქირავებლის შესახებ, გამოირჩევა ამ უკანასკნელისადმი ერთგულებით, რადგან თავად იღებს პასუხისმგებლობას საკუთარ არჩევანზე. დასაქმებულს უნდა მიეწოდოს ინფორმაცია ორგანიზაციაში არსებულ კანონებზე, წესებზე, პოლიტიკაზე. სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით უნდა არსებობდეს მუდმივი უკუკავშირი. აგრეთვე ტრენინგების საშუალებით მან უნდა გაიღრმავოს ცოდნა არსებულის შესახებ და მიიღოს ინფორმაცია

ცვლილებებთან და სიახლეებთან დაკავშირებით, აგრეთვე გადამოწმდეს თუ რამდენად რეალისტური ინფორმაცია გააჩნია დასაქმებულს.

თავი 2. კონტროლის ლოკუსი

კონტროლის ლოკუსის ცნება პირველად ჯულიან როტერის სოციალური დასწავლის თეორიაში გამოჩნდა, 1950 წელს. კონტროლის ლოკუსი აღწერს ადამიანის გენერალიზებულ მოლოდინს ან რწმენას იმის თაობაზე, თუ რას მიიჩნევს იგი საკუთარი წარმატება-წარუმატებლობის წყაროდ, ენდოგენურ თუ ეგზოგენურ ფაქტორებს. მისი შეფასება ხდება მახასიათებლით „ძლიერი ინტერნალობა – ძლიერი ექსტერნალობა“. ინტერნალები მართვის წყაროს თავის თავში ათავსებენ, შესაბამისად, მიიჩნევენ, რომ საკუთარი ბედის კონტროლი შეუძლიათ, ამიტომ თავიანთი ქცევებისა და შეხედულებების გამო პასუხისმგებლობას საკუთარ თავზე იღებენ. ხოლო ექსტერნალები საკუთარ თავს გარედან მართულად განიცდიან, შესაბამისად, საკუთარ წარმატება-წარუმატებლობას გარეშე ძალებს მიაწერენ. აქ არ იზომება რეალური მართვის წყარო – არსებითია არა ის, ნამდვილად მოდის თუ არა რეალური კონტროლი ენდოგენური თუ ეგზოგენური წყაროებიდან, არამედ ან წყაროთა პიროვნებისეული აღქმა (სოციალურ და პოლიტიკურ ტერმინთა ლექსიკონი-ცნობარი / [სარედ.: ჯგუფი: ედუარდ კოდუა და სხვ. ; გამომც.: ლაშა ბერაია] - თბ. : ლოგოს პრესი, 2004 - 351გვ. ; 20სმ. - (სოციალურ მეცნ. სერია/რედ.: მარინე ჩიტაშვილი). - ISBN 99928-926-9-2: [ფ.ა.]).

კონტროლის ლოკუსი მიუთითებს იმაზე, თუ როგორ ხედავს პიროვნება თავის ცხოვრებაში მიმდინარე მოვლენების მიზეზს, უფრო მარტივად რომ ვთქვათ თუ როგორ ფიქრობს, საკუთარ ცხოვრებას თვითონვე აკონტროლებს, თუ იგი წარიმართება გარეგანი მოვლენების მიერ, როგორცაა მაგალითად ბედი და ა.შ.

როტერი ცდილობდა თავისი კონცეფციით ერთმანეთთან დაეკავშირებინა კოგნიტური ფსიქოლოგია და ბიჰევიორიზმი. როტერს სწამდა, რომ ქცევას დიდწილად განაპირობებდა დასჯა და წახალისება. მათი საშუალებით ადამიანებს უყალიბდებათ რწმენა იმის შესახებ, თუ რა იწვევს მათ ქცევას. ეს რწმენები კი თავისთავად განაპირობებენ, თუ რა ატიტუდები და ქცევები ჩამოუყალიბდებათ ინდივიდებს. ფილიპ ზიმბარდო ამბობს: კონტროლის ლოკუსი არის რწმენა იმის შესახებ, შეგვიძლია თუ არა

ჩვენზე ქცევის კონტროლი (ინტერნალი), თუ ის გარეგანი მოვლენებით წარიმართება (ექსტერნალი).

კონტროლის ლოკუსი არის ბიმოდალური კონტინიუმი, რომლის ერთ ბოლოშია შინაგანი, ანუ ინტერნალური კონტროლის ლოკუსი, ხოლო მეორე ბოლოში გარეგანი, ანუ ექსტერნალური.

გარეგანი კონტროლის ლოკუსი: ინდივიდის რწმენა, რომ მისი ქცევები წარიმართება ბედით, იღბლით, ან სხვა გარეგანი მოვლენებით.

შინაგანი ლოკუსის კონტროლი: ინდივიდის რწმენა იმის შესახებ, რომ საკუთარ ცხოვრებაში მიმდინარე მოვლენებს თავად განაგებს.

კვლევებმა აჩვენა რომ შინაგანი კონტროლის ლოკუსი ასოცირდება უფრო მეტ პროფესიულ წარმატებასთან. ინტერნალები მეტ დროს ატარებენ სახლში, დიდხანს ემზადებიან გამოცდებისთვის, უკეთეს ქულებს იღებენ. მათ სჯერათ, რომ თუ გულმოდგინეთ იმუშავებენ აუცილებლად დაუფასდებიან. ბენდერის (1995) მიხედვით, მარცხის გახშირება იწვევს ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსის განვითარებას, გარდა ამისა, მაღალი ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსი იწვევს მოტივაციის ნაკლებობას საკითხის ძირფესვიანად შესასწავლად. თვლიან, რომ ყველაფერი გამართლებაზეა დამოკიდებული და არ აქვს მნიშვნელობა რამდენად კარგად მოემზადებიან. თუ ხშირად მოხდება ისე რომ, გულითადად სწავლის დროს ვერ მივიღებთ ვერასდროს უმაღლეს შეფასებას, ეს ხელს შეუწყობს გარეგანი კონტროლის ლოკუსის ჩამოყალიბებას.

კერნის (1984) კვლევების ფარგლებში, ცდის პირებს ჩაუტარეს ტესტები, რომლებიც ადგენდა კონტროლის ლოკუსის მიმართულებას. მათ, ვინც გამოავლინეს შინაგანი კონტროლის ლოკუსი იმავე სახის დავალებას უკეთ აკეთებდნენ, ვიდრე სხვა სახისას, ხოლო მათ, ვინც გამოავლინეს გარეგანი კონტროლის ლოკუსი, იმავე დავალებას უფრო ცუდად აკეთებდნენ ვიდრე განსხვავებულს. ეს გამომდინარეობს იქიდან, რომ ექსტერნალებს აქვთ ტენდენცია გულმოდგინედ გააგრძელონ მუშაობა სწორედ იმაზე, რაც კარგად გამოსდით, ხოლო ექსტერნალებს - გამოსცადონ თავი ახალ საქმეში. ლონკიმ და რეიმანმა (1980) ჩაატარეს კვლევა, სადაც დაწყებითი კლასის

ბავშვების მონაწილეობით. მათ მიეწოდებოდათ დავალებები. რამოდენიმე ხნის შემდეგ იმავე დავალებას აძლევდნენ. მოსწავლეებს, რომლებსაც ჰქონდათ ინტერნალური კონტროლის ლოკუსი მეტი პასუხისმგებლობით ეკიდებოდნენ დავალებას, ხოლო ექსტერნალური კონტროლის მქონენი - ნაკლებ პასუხისმგებლობით.

2.1. კონტროლის ლოკუსის კვლევა ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის კონტექსტში

ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის ფარგლებში კონტროლის ლოკუსი ასახავს იმას, თუ როგორ აღიქვამს პიროვნება ჩადებულ ძლისხმევასა და მიღებულ შედეგებს შორის კავშირს (Rotter, 1966). ადამიანები, რომელთაც ახასიათებთ შინგით მიმართული, ანუ ინტერნალური კონტროლის ლოკუსი თვლიან, რომ არიან უფრო მეტად ძლიერები, ძალაუფლების მქონენი, რადგან სჯერათ რომ მათზეა დამოკიდებული თუ როგორი შედეგები იქნება მიღებული. განსახვავებული წარმოდგენა გვხვდება იმ პიროვნებებთან, რომლებიც ხასიათდებიან გარეთ მიმართული, ანუ ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსით, რადგან მათ სწამთ, რომ მიღებული ჯილდო დამოკიდებულია გარე სამყაროზე, სხვა პიროვნებებზე, ორგანიზაციაზე, ხელმძღვანელზე თუ ა.შ. ყველა მოქმედ ფაქტორზე გარდა საკუთარი თავისა (Rotter, 1966; Spector, 1982). არსებული ფაქტორი გავლენას ახდენს, პოზიტიურადაა დაკავშირებული შეთანხმებულობასთან (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002) და სამუშაო კმაყოფილებასთან (Judge & Bono, 2001).

პიროვნება რომელიც ხასიათდება ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსით, მიდრეკილია მიიჩნიოს, რომ აქვს სამსახური/სამუშაო, რომელიც ნაკლებად ერგება მას (Judge et al., 2000), არის ნაკლებად კმაყოფილი და მოტივირებული, შესაბამისად მისი სამუშაოს შესრულება არ ხასიათდება წარმატებულად (Judge & Bono, 2001; Judge et al., 2000). სამუშაო გარემოში ხასიათდებიან ნაკლები ენერგიულობით, სიფხიზლით და ნაკლებად არიან მიმართული ისეთი ტიპის ინფორმაციაზე მუშაობით, რომელიც დაკავშირებულია მომავალთან (Miller, Kets De Vries, & Toulouse, 1982; Phares, 1976; Spector, 1982).

ექტერნალები ნაკლებად არიან ორიენტირებული მომავალზე, სამომავლო გეგმებზე, შედეგად გვხვდება მოკლევადიანი გეგმები, მიზნები და არა გრძელვადიან ურთიერთობაზე ორიენტირება. განსხვავებით ინტერნალებისგან, რომლებიც მუდმივად ორიენტირებული არიან გრძელვადიან სამომავლო გეგმებზე, ისეთ ფსიქოლოგიური კონტრაქტზე, რომელშიც მოიაზრება გრძელვადიან პროცესზე გათვლილი შედეგი (USMAN RAJA, GARY JOHNS, FILOTHEOS NTALIANIS, 2004).

როგორც უკვე აღინიშნა, კონტროლის ლოკუსი არის მიმართება იმისა, თუ რა სჯერა პიროვნებას, როგორი გავლენა აქვს გარემო ფაქტორებზე (Rotter, 1966, 1990). პიროვნებები მაღალი შინაგანი, ინტერნალური კონტროლის ლოკუსით დარწმუნებულნი არიან, რომ მათ აქვთ გავლენა შედეგზე, მაშინ როცა ექსტერნალებს აქვთ განცდა, რომ ყველაფერი კონტროლდება გარეშე ფაქტორებით (ბედი, იღბალი, ძალაუფლების მქონე პირები და ა.შ.) და მათ ნაკლებად შეუძლიათ გავლენა მოახდინონ გარემოზე (Rotter, 1966; Spector, 1988). კონტროლის ლოკუსი ინდივიდუალური და ორგანიზაციული ქცევის წინასწარმეტყველების მნიშვნელოვანი კონსტრუქტია. ბოლო კვლევების საფუძველზე აღმოჩნდა, რომ ინტერნალური კონტროლის ლოკუსის მქონე პიროვნებები მიმართული არიან უფრო პოზიტიურ აქტივობებსა და შედეგებზე, მაშინ როდესაც ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსის შემთხვევაში ასოცირდება, გაიგივება ხდება ნეგატიურ შედეგებთან. Spector (1988) გვთავაზობს მოსაზრებას, რომლის მიხედვითაც კონტროლის ლოკუსი დაკავშირებულია მოტივაციასთან, ძალისხმევასთან, სამუშაოს შესრულებასთან, კმაყოფილებასთან, სამუშაო აღქმასთან და ზედამხედველობის სტილთან.

არსებობს კვლევები, რომლებიც ცდილობენ დააკავშირონ კონტროლის ლოკუსი და ფსიქოლოგიური კონტრაქტი. Raja et al. (2004) გვთავაზობს იმავე მოსაზრებას, რასაც სხვა ავტორები, რომ ინტერნალები ნადმვილად მიდრეკილნი არიან მოკლევადიან თანამშრომლობაზე და მიზნებზე, ვიდრე ექსტერნალები, რომლებიც მიდრეკილნი არიან გრძელვადიან თანამშრომლობაზე, შესაბამისად მეტად არიან ორიენტირებულნი მიზანსა და შედეგზე, ასევე იმ ჯილდოზე რაც მოყვება არსებულ საქმეს/პოზიციას. Raja et al. (2004)

განიხილავს კონტროლის ლოკუსს, როგორც მოდერატორ ცვლად ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევასა და შედეგებს შორის.

კონტროლის ლოკუსის, როგორც მოდერატორის ფუნქცია არახელსაყრელ სამუშაო გარემოსა და გადინებას, სამუშაოს დატოვების განზრახვას შორის დადგინდა კვლევების საშუალებით. Blau (1987) ჩაატარა ლონგიტუდური კვლევები, რომელშიც მონაწილეობას იღებდა 119 ექთანი და აღმოჩნდა, რომ კონტროლის ლოკუსს აქვს მოდერატორის ფუნქცია facets-სა და სამუშაო კმაყოფილებას შორის, დაწიაურებასა და ანაზღაურებას შორის, withdrawal cognitions-სა და გადინებას, სამუშაოს დატოვებას შორის. ინტერნალები აჩვენებენ მნიშვნელოვნად გამოხატულ უფრო ძლიერ ნეგატიურ ურთიერთობას ვიდრე ექტერნალები სამუშაო კმაყოფილებას (satisfaction facets), withdrawal cognitions-სა და გადინებას შორის. Blau (1987) ხსნის, რომ ინტერნალები არიან მეტად აქტიურად მიმართულნი რომ პატივი სცენ გარემოს, მაშინ როცა ექსტერნალები კმაყოფილებიან პასიური როლით. ინტერნალები ნაკლებად არიან მიდრეკილნი სტერნალებთან შედარებით სამუშაოს დატოვებასთან დაკავშირებით, ექსტერნალები არიან მოლოდინის რეჟიმში თუ რას უბიძგებს გარემო ფაქტორები. არსებობს ნეგატიური კავშირი სამუშაო კმაყოფილებასა და სამუშაოს დატოვების განზრახვას შორის, რისი გამაშუალებელიც არის კონტროლის ლოკუსი, რაც უფრო ძლიერად ვლინდება ინტერნალებთან, ვიდრე ექტერნალებთან.

Blau (1987), Lin and Ding (2005) ჰიპოთეზებზე დაყრდნობით, კვლევების საფუძველზე აღმოჩნდა ნეგატიური კავშირი სამუშაო კმაყოფილებასა და სამუშაოს დატოვების განზრახვას შორის, რომელიც უფრო ძლიერად არის გამოხატული ინტერნალებთან, ვიდრე ექსტერნალებთან. მეტიც, ნეგატიური კავშირი ორგანიზაციულ შეთანხმებულობასა და სამუშაოს დატოვების განზრახვას შორის არის უფრო ძლიერად გამოხატული ინტერნალებში, ვიდრე ექსტერნალებში. აღქმული ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევა შესაძლებელია განხილულ იქნას არახელსაყრელი/არასახარბიელო სამუშაო გარემოსთან მიმართებაში (unfavorable work experience). აგერთვე, ფსიქოლოგიური

კონტრაქტის დარღვევის შემთხვევაში ინტერნალებთან გვხვდება მეტი ალბათობა ორგანიზაციის დატოვების, ვიდრე ექსტერნალებთან.

კონტროლის ლოკუსი ასევე შესწავლილ იქნა, როგორც მოდერატორი ცვლადი უარყოფით სამუშაო შემთხვევებსა (negative work events) და სამუშაო კმაყოფილებას შორის. König et al. (2010) იკვლია კავშირი სამუშაო დაუცველობასა (job insecurity) და სამუშაო კმაყოფილებას შორის. კვლევის შედეგად, დაუცველ სამუშაო გარემოსა და სამუშაოს შესრულებას შორის უფრო მაღალი კავშირი იყო ინტერნალებთან მიმართებაში, ვიდრე ექსტერნალებთან.

საინტერესო შედეგი დააფიქსირა Raja et al. (2004) კონტროლის ლოკუსისა და დარღვევის აღქმას შორის, რის საფუძველზეც ინტერნალები უფრო მძიმედ აღიქვამენ დარღვევას, ვიდრე ექსტერნალები. ექსტერნალებს აქვთ მეტი მოლოდინი, რომ მათი ფსიქოლოგიური კონტრაქტი იქნება დარღვეული, შესაბამისად უფრო მარტივად უმკლავდებიან, მაშინ როცა ინტერნალები მიიჩნევენ, რომ მათ შეუძლიათ თავიდან აირიდონ მსგავსი შემთხვევები შრომისმოყვარეობით, ძლიერი შრომით, ყველა ფუნქციამოვალეობის სრულყოფილად შესრულებით და ა.შ. შესაბამისად მათი მხრიდან ბევრად უფრო მძიმედ აღიქმება ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევა ორგანიზაციის მხრიდან.

აღნიშნულ კვლევებში გამოყენებულ იქნება სხვადასხვა კითხვარი. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევის საკვლევად გამოყენებულ იქნა 5 აითემიანი, დავალებიანი სკალა, რომელიც განვითარდა და ჩამოყალიბდა (Robinson and Morrison, 2000).

თავი 3. კარიერული წარმატება

მსოფლიო დღეს უფრო სწრაფად იცვლება, ვიდრე ეს ხდებოდა ადრე. ყოველდღიურად მნიშვნელოვნად ვითარდება ცხოვრების ყველა სფერო, მაგალითად ეკონომიკა, პოლიტიკა, კულტურა თუ ტექნოლოგიები. ასევე სწრაფად იცვლება ადამიანი და მისი საჭიროებები, ცოდნა, უნარები, მიდგომები, რწმენა და ფასეულობები. ამ ცვლილებების ერთიანობა ცვლის კარიერულ შესაძლებლობებსაც. წარმოიქმნება ახალი პროფესიები, იცვლება სამუშაოს ხასიათი და მოთხოვნა თანამშრომლებზე, რადგან კონკრეტული საქმე და პროფესია ხდება ნაკლებად მოთხოვნადი ან საერთოდ უსარგებლო. კარიერის ცნებაც იცვლება ასეთი ცვლილებებისა და განვითარების მიხედვით. კარიერა უფრო და უფრო სცილდება თავის საზღვრებს, კერძოდ კი კონკრეტულ საქმიანობას, პროფესიას ან ორგანიზაციას. ადამიანისათვის კარიერის ცნებაც იცვლება; ამ ცვლილებების კვალდაკვალ, ის სცდება თავის საზღვრებს. ადამიანი, რომელსაც სურს, რომ მოთხოვნადი იყოს სამუშაოსათვის, იძულებულია იყოს მოქნილი და ინოვაციური, მუდმივად ეძებდეს ახალ გამოწვევებს სამუშაოსა და სწავლის სფეროებში.

აღსანიშნავია, რომ ჯერ კიდევ ინდუსტრიულ რევოლუციამდე კარიერის ცნება ფაქტობრივად არ არსებობდა, რადგან ამის საჭიროება არ იყო. სოციალური როლისა თუ თანამდებობის ცვლილება იმ დროს საზოგადოებასა და ორგანიზაციებში ნაკლებად იყო დამოკიდებული ადამიანის სურვილსა ან მის ინიციატივაზე, ვიდრე სოციალურ ან ორგანიზაციულ სტრუქტურებში მის მდგომარეობაზე. ყველა ცვლილება განპირობებული იყო ნათლად ჩამოყალიბებული წესებითა და სოციალური ნორმებით. პიროვნება ძირითადად მემკვიდრეობით იღებდა კარიერას თავისი მშობლებისაგან ან იმ სოციალური გარემოდან, რომელსაც ის მიეკუთვნებოდა. მხოლოდ მე-19 საუკუნის დასაწყისში შეიძინა კარიერამ იმ გზის მნიშვნელობა, რომელიც დაკავშირებული იყო სამსახურთან და პროფესიულ განვითარებასთან. საჭიროება, რომ ინსტრუქცია მიეცათ თანამშრომლების კარიერის სწორი მიმართულებით განვითარებისათვის გაჩნდა დიდი ორგანიზაციების შექმნასთან ერთად. მათ შორის ვინც შეეცადა კარიერის მნიშვნელობის აღწერას

ორგანიზაციისათვის პირველი იყო მ. ვებერი (M. Weber), რომელიც ირწუნებოდა, რომ ორგანიზაციის ფუნქციონირებისას, ბიუროკრატის კლასიკურ პრინციპებთან ერთად უნდა არსებობდეს კარიერის მართვის სისტემაც, რომელიც უზრუნველყოფს, რომ თანამშრომლებმა მიიღონ მეტი გამოცდილება, რაც მისცემს მათ შესაძლებლობას მიიღონ უფრო მაღალი თანამდებობა და აიღონ მეტი პასუხისმგებლობა. დღეს ადამიანები განსხვავდებიან მათი ინტერესების, შესაძლებლობების, უნარების, პიროვნული თვისებებითა და ღირებულებებით. შესაბამისად უნდა მოხდეს სხვადასხვა პიროვნული თვისებების დაკავშირება სხვადასხვა სამუშაო მოთხოვნებთან, რაც ეხმარება ადამიანებს შეარჩიონ მათთვის ყველაზე შესაფერისი სამუშაო და ასევე კარიერა. საქმიანი კარიერა ეს არის პიროვნების წინსვლითი მოძრაობა საქმიანობის ამა თუ იმ სფეროში. მასში იგულისხმება, როგორც საქმიანობის უკვე არჩეულ გზაზე წინსვლა და დიდების მოპოვება, ასევე მაღალი უფლებამოსილებისა და სახელფასო განაკვეთის მიღება.

თანამედროვე მსოფლიოში მას შემდეგ რაც კომპანიებს შორის გაიზარდა კონკურენცია, ორგანიზაციების მენეჯმენტმა მეტი ყურადღება მიაპყრო დასაქმებულთა განვითარებას, განსაკუთრებით ეს ეხება დასაქმებულთა კარიერულ განვითარებას. კარიერული განვითარება აქტუალურ თემას წარმოადგენს იქიდან გამომდინარე, რომ მას აქვს დადებითი გავლენა როგორც კომპანიის განვითარებაზე, ასევე დასაქმებულთა განვითარებაზე. კარიერული განვითარება ამაღლებს დასაქმებულთა მოტივაციას, დადებითად მოქმედებს დასაქმებულებზე სტრესის შემცირების კუთხით, საშუალებას აძლევს პერსონალს, აღმოაჩინონ ახალი შესაძლებლობები, დადებით გავლენას ახდენს კადრების დენადობის შემცირებაზე. კარიერული განვითარება მნიშვნელოვანია თითოეული კომპანიისთვის იქიდან გამომდინარეც, რომ საშუალებას აძლევს თითოეულ კომპანიას დაიკავოს უკეთესი ადგილი იმ ბიზნეს გარემოში სადაც ფუნქციონირებს. საუკეთესო სპეციალისტების საშუალებით ორგანიზაციას შეუძლია რომ მოახდინოს სწრაფი ადაპტაცია და გადარჩენა კონკურენტული ბიზნეს გარემოში. კარიერული განვითარება არის საშუალება, რომ თითოეული კომპანია მომზადებული შეხვდეს მომავალს და არ ეშინოდეს მომავლის გამოწვევების.

კარიერის ცნება წარმოიქმნა ლათინური სიტყვა *carraria*-ისგან, რაც ნიშნავს გზას, მიმართულებას, საქმიანობის კურსს ან საფუძველს (გრინჰაუსი და კალანანი (Greenhaus and Callanan), 2006).

მივყვეთ კარიერული წარმატებულობის ცნებას. Jim Meade-მა შემოგვთავაზა მოსაზრება, რომლის მიხედვითაც, კარიერული წარმატებაში მოიზარება პიროვნული გამოცდილება, რაც მოიცავს რეალურ და აღქმულ მიღწევებს, შესაბამისად კარიერული წარმატებულობის არსი შედგება ობიექტური და სუბიექტური ფაქტორებისგან.

კარიერული წარმატებულობა მოიაზრებს როგორც პიროვნულ, ისე ორგანიზაციულ ფაქტორებს (Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999).

კარიერული წარმატებულობა განიმარტება, როგორც ერთად თავმოყრილი პოზიტიური სამუშაო გამოცდილება და ფსიქოლოგიური შედეგები, რომელიც მომდინარეობს მთლიანი სამუშაო გამოცდილებიდან (Seibert & Kraimer, 2001).

როგორც უკვე აღინიშნა, მკვლევრები ძირითადად განსაზღვრავენ ორი მიმართულებით, ობიექტური და სუბიექტური მახასიათებლებით (e.g., Gutteridge, 1973).

Gattiker and Larwood-მა შემოგვთავაზეს სუბიექტური კარიერული წარმატების ინსტრუმენტი, რომელიც შედგება 5 ფაქტორისგან (ურთიერთობები, ეკონომიკური მდგომარეობა, სამუშაო, კლასობრივი სტატუსი და ცხოვრებით კმაყოფილება).

კარიერული წარმატების განმარტება მოცემულია როგორც რეალურ, ისე აღქმულ კარიერული წარმატებების ერთიანი გამოცდილება (Judge et al. 1999a, p.621). არსებული საკითხი პირდაპირ დაკავშირებულია ობიექტური და სუბიექტური აღქმის მნიშვნელობაზე (Hughes 1937; Heslin 2005; Ng et al. 2005; Sullivan and Baruch 2009), სადაც ობიექტური წარმატებულობა (ანაზღაურება, დაწინაურება, პოზიცია და ა.შ.) შეიძლება გაიზომოს დაკვირვებადი, გაზომვადი საშუალებებით, ხოლო სუბიექტური წარმატებულობა (შიდა ურთიერთობები, დამოკიდებულებები და ა.შ.) დაკავშირებული მთლიანად პიროვნების რეაქციაზე (Hughes 1937; Heslin 2005).

კარიერული წარმატებულობა დიდი ხნის განმავლობაში აღიქმებოდა როგორც მოტივატორი. მეცნიერები იყენებდნენ შრომით კმაყოფილებას, რომ წარმოეჩინათ კარიერული წარმატებულობა.

განსხვავებული თეორიები განსხვავებლად ხსნიან კარიერული წარმატების პრედიქტორებს. არსებობს სამი ყველაზე ცნობილი მიდგომა, კერძოდ: ინდივიდუალური, სტრუქტურული და ბიჰევიორალური (Rosenbaum, 1989; Aryee et al., 1994).

ინდივიდუალური მიდგომის მიხედვით, უშუალოდ პიროვნება არის შემოქმედი საკუთარი კარიერული წარმატებულობის, პიროვნების განათლება, უნარები და ა.შ. სტრუქტურული მიდგომის მიხედვით, მთავარი როლი უჭირავს ორგანიზაციას/კომპანიას. სწორედ მისი ზომა, შიდა სტრუქტურა თუ სხვა ახდენს გავლენას. მესამე მიდგომის მიხედვით კარიერული წარმატება წარმოდგენილია როგორც კარიერის ჩამოყალიბების ერთ-ერთი სტრატეგია, სადაც პიროვნება პოულობს იდეალურ გზას თუ როგორ მიაღწიოს დასახულ მიზნებს, რაზეც გავლენას ახდენს გარემო ფაქტორებიც.

სწორედ მესამე მიდგომას ეხმიანება ბოლო დროინდელი კვლევები, რომლის მიხედვითაც, შეუძლებელია ვიმსჯელოთ მხოლოდ პიროვნებაზე ან მხოლოდ ორგანიზაციაზე, ორივე ფაქტორი ქმნის შედეგს და ახდენს გავლენას პიროვნების კარიერული წარმატებულობის განცდაზე (Ng et al., 2005).

კარიერული წარმატების პრედიქტორები შეისწავლეს ჯოჰანსმა და მისმა კოლეგებმა (Johannes Steyrer, Guido Strunk, Michael Schiffinger, Wolfgang Mayrhofer & Michael Meyer, 2005). მათ მიერ განხორციელებულმა ლონგიტუდურმა კვლევამ, რომელშიც მონაწილეობა მიიღეს ავსტრიის უმაღლესი სასწავლებლის ბიზნესის მიმართულების კურსდამთავრებულებმა, გამოავლინა ობიექტური და სუბიექტური კარიერული წარმატების შემდეგი პრედიქტორები:

1. ობიექტური კარიერული წარმატების პრედიქტორები:

- სოციალური წარმომავლობა (ინდივიდის და მშობლების განათლება),
- პიროვნული მახასიათებლები-ლიდერობის მოტივაცია,

- „გამარჯვებულის ტიპი“-ადამიანი, რომელიც უფრო მეტად ორიენტირებულია ფულსა და პრესტიჟზე, აქვს ლიდერობის და მიღწევის მოტივაცია, არის საკუთარ თავზე ორიენტირებული, ახასიათებს თვითწახალისებისა და თვითგანმტკიცების ქცევები.

2. სუბიექტური კარიერული წარმატების პრედიქტორები:

- პიროვნული მახასიათებლები: მიღწევაზე ორიენტაცია, ემოციური სტაბილურობა, ლიდერობის მოტივაცია, ექსტრავერსია.

კარიერული წარმატების პრედიქტორები იკვლიეს ლილიენმა და მისმა კოლეგებმაც (Lillian T. Eby, Marcus Butts & Angie Lockwood, 2003). ამ ავტორების მოდელი ეფუძნება იდეას - საზღვრებგარეშე კარიერის შესახებ. საზღვრებგარეშე კარიერაში იგულისხმება ის, რომ ტრადიციული მიდგომისგან განსხვავებით (Arthur & Rousseau, 1996, p.3) კარიერა, დღეს, აღარ შემოიფარგლება მხოლოდ ერთი პროფესიით და ერთი ორგანიზაციით. დღეს კარიერის კონცეფცია სცდება ერთი ორგანიზაციის საზღვრებს და მოიცავს სხვადასხვა ორგანიზაციებსა და შრომით გამოცდილებებს (Goffee & Jones, 2000; Peiperl, Arthur, & Anand, 2002). საზღვრებგარეშე კარიერის ფარგლებში, ავტორები გვთავაზობენ კარიერული წარმატების 3 კომპონენტის მოდელს. მოდელში კარიერული წარმატების ძირითად ფაქტორებად განხილულია: აღქმული წარმატება; აღქმული შრომისუნარიანობა ორგანიზაციის შიგნით და აღქმული შრომისუნარიანობა ორგანიზაციის გარეთ. ავტორები მიიჩნევენ, რომ კარიერის წარმატებულობის შეფასებისთვის მნიშვნელოვანია ის, თუ რას ფიქრობს მომუშავე თავისი კარიერის მიღწევების შესახებ, როდესაც მომუშავე ფიქრობს რომ მისი კარიერა არის წარმატებული, ის იწვევს კარიერით და შრომით კმაყოფილებას (Seibert, Crant, & Kramier, 1999). გარდა ამისა, როდესაც მომუშავეები ფიქრობენ, რომ არიან ღირებული რესურსი, როგორც ორგანიზაციის შიგნით, ასევე მის გარეთ, ეს იწვევს კარიერით კმაყოფილების და კარიერული წარმატებულობის გრძნობებს (Bird, 1994; Sullivan, et al., 1998). აღქმული წარმატება, აღქმული შრომისუნარიანობა ორგანიზაციის შიგნით და გარეთ მიიღწევა სამი ფაქტორის არსებობით:

- ცოდნა იმისა, თუ რატომ (knowing why);

- ცოდნა იმისა, თუ ვისთან (knowing whom);
- ცოდნა იმისა, თუ როგორ (knowing how).

„ცოდნა იმისა, თუ რატომ“ - ნიშნავს ნათელ და გააზრებულ კარიერულ მიზნებს, რომელიც აღძრავს ადამიანებს იმისკენ, რომ უკეთ გამოიკვლიონ სხვადასხვა კარიერული შესაძლებლობები, უკეთ ადაპტირდნენ სწრაფად ცვალებად სამუშაო სიტუაციებში, გამოიჩინონ ინიციატივები მათ კარიერასთან დაკავშირებულ საკითხებში (Arthur et al., 1999; Bridges, 1994; Mirvis & Hall, 1994), რაც გაზრდის მათი კარიერული წარმატების შანსს.

„ცოდნა იმისა თუ ვისთან“ - მოიცავს კარიერული განვითარების მიზნით ურთიერთობებს სწორ ადამიანებთან და ინსტიტუტებთან, რომელიც იწვევს სოციალური კავშირების გაფართოებას, რეპუტაციის განვითარებასა, მეტი კარიერული შესაძლებლობების გამოჩენას (Parker & Arthur, 2000, p.105), რაც თავის მხრივ, ზრდის კარიერული წარმატების შანსს.

„ცოდნა იმისა, თუ როგორ“ - მოიცავს კარიერისთვის რელევანტურ უნარებსა და ცოდნას, რომელიც ეფექტურად შეუძლია გამოიყენოს ინდივიდმა არა მხოლოდ ერთი ორგანიზაციის, არამედ მრავალი ორგანიზაციის ფარგლებში (Arthur et al., 1999). მათი არსებობა, ასევე, ცხადია, ხელს შეუწყობს კარიერულ წარმატებას.

სამივე ფაქტორს აქვს მნიშვნელოვანი პრედიქტორული ღირებულება აღქმულ კარიერულ წარმატებაში (Lillian T. Eby, Marcus Butts & Angie Lockwood, 2003).

3.1. კარიერული წარმატებულობის და ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესახებ არსებული კვლევების მიმოხილვა კვლევითი მიმოხილვა

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის სხვადასხვა მდგომარეობა, ირღვევა ის თუ ხდება მისი დაცვა, შეიძლება გვთავაზობდეს განსხვავებულ შედეგს კარიერასთან მიმართებაში, სწორედ მის მიხედვით, შეიძლება მიიჩნევდეს პიროვნება საკუთარ თავს კარიერულად წარმატებულად ან პირიქით, წარუმატებლად.

კვლევები აჩვენებს, რომ ორგანიზაციული მოლოდინები და ღირებულებები არის ერთგვარი პრედიქტორი კარიერული წარმატებულობის, არსებული ფაქტორები

შეგვიძლია მივაკუთვნოთ ფსიქოლოგიურ კონტრაქტს, როგორც მისი შემადგენელი, შემავსებელი კომპონენტები (Schneider, 1987; Tinsley, 2000).

ინდივიდუალური აღქმიდან გამომდინარე, ფსიქოლოგიური კონტრაქტი შეიძლება იყოს განსხვავებული, რამდენად ირღვევა, რამდენად გრძელვადიან პერსპექტივაზე გათვლილი და ა.შ. შესაბამისად შეგვიძლია ვისაუბროთ კარიერულ კმაყოფილებაზე, თუ როგორი იქნება მისი სუბიექტური აღქმა (Arthur *et al.*, 2005). როდესაც ფსიქოლოგიური კონტრაქტი ორიენტირებულია გრძელვადიან თანამშრომლობაზე, ეს, ასევე, მოიაზრებს გრძელვადიან კარიერულ გადაწყვეტილებებს, რასაც მივყავართ კარიერული წარმატებულობისკენ.

არსებობს მოსაზრება, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებული ფსიქოლოგიური კონტრაქტი შეიძლება გავლენას ახდენდეს სოციო-ემოციონალურ მდგომარეობასა და, ასევე, ეკონომიკურ, ფინანსურ ბენეფიტებზე/სარგებელზე. Granrose და Baccili აღნიშნავენ, რომ „ერთ-ერთი მთავარი გასაღები ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შინაარსის ჩამოყალიბებისას მოიაზრებს, რომ რაც უფრო მეტად ცდილობს დამსაქმებელი გამოხატოს დახმარების სურვილი დასაქმებულის წინაშე, მით უფრო აშკარაა კარიერული განვითარება გრძელვადიან პერსპექტივაში“ (Rousseau, 2004). რელატიური ფსიქოლოგიური კონტრაქტი თავის თავში მოიაზრებს გრძელვადიან თანამშრომლობას, რომელშიც აუცილებლად მოიაზრება სოციო-ემოციონალური და ეკონომიკური ფაქტორები (O’Neil and Adya, 2007, p.414).

აღსანიშნავია, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულება ზრდის ორგანიზაციულ მხარდაჭერას, ძალისხმევას, შეთანხმებულობას და ორგანიზაციულ სამოქალაქო ქცევას, რაც დაკავშირებულია კარიერულ წარმატებულობასთან (Coyle-Shapiro and Kessler, 2000).

არსებული კვლევების საფუძველზე, გარდა ფსიქოლოგიური კონტრაქტისა და კარიერული წარმატებულობას შორის არსებულ კავშირისა, ასევე შეგვიძლია ვისაუბროთ კონტროლის ლოკუსზე, როგორც გამაშუალებელ კავშირზე. ამ მოსაზრების არსებობის საფუძველს იძლევა კვლევები, რომლებიც მიუთითებს პიროვნული მახასიათებლების

როლზე, ასევე, გრძელვადიანი და მოკლევადიანი თანამშრომლობის ფაქტორი, რომელიც წარმოადგენს კონტორლის ლოკუსის ერთგვარ მახასიათებელს ფიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულების ხარისხთან მიმართებაში, კერძოდ, როგორც უკვე ზემოთ აღინიშნა, ინტერნალები მიდრეკილნი არიან გრძელვადიან, ხოლო ექსტერნალები მოკლევადიან თანამშრომლობაზე, ეს კი, თავის მხრივ, გავლენას ახდებს კარიერული წარმატებულობის სუბიექტურ აღქმაზე.

საინტერესოა აღვნიშნოთ, რომ ზოგერთი მკვლევარის აზრით, სწორედ კარიერული წარმატებულობა წარმოადგენს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულების პრედიქტორს, შესაბამისად არსებული შედეგების მიხედვით, კარიერული წარმატებულობა იწვევს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებას.

არსებული მოსაზრებების და კვლევების შედეგები გვამღევეს იმის საშუალებას, რომ ვიმსჯელოთ შესაძლო კავშირებზე ფსიქოლოგიურ კონტრაქტსა და კარიერულ წარმატებულობას შორის. ზოგიერთ ავტორი ფსიქოლოგიურ კონტრაქტს მოიაზრებს, როგორც კარიერული წარმატებულობის პრედიქტორს, ხოლო ზოგიერთი მკვლევარი გვთავაზობს საწინაარმდეგო კვლევით შედეგებს, რომლის მიხედვითაც კარიერული წარმატებულობა არის ფსიქოლოგიური კონტრაქტის წინასწარმეტყველი.

წინამდებარე ნაშრომის ფარგლებში ჩატარებული კვლევა სწორედ იმის შესწავლას ისახავს მიზნად, თუ როგორია მიმართეა ფსიქოლოგიურ კონტრაქტსა და კარიერულ წარმატებას შორის. პირდაპირი კავშირებუს გარდა, ნაცადია არაპირდაპირი კავშირების კვლევა და გამაშუალებელი ცვლადების იდენტიფიცირება.

თავი 4. კვლევის აღწერა

4.1. ჰიპოთეზები

როგორც ლიტერატურის მიმოხილვაში წარმოდგენილი არაერთი კვლევა გვიჩვენებს, არსებობს პირდაპირი თუ ირიბი კავშირი ფსიქოლოგიურ კონტრაქტს და კონტროლის ლოკუსს შორის, კონტროლის ლოკუსსა და კარიერულ წარმატებულობას შორის, ფსიქოლოგიურ კონტრაქტსა და კარიერულ წარმატებულობას შორის და ა.შ. თუმცა ნაკლებად არის ნაკვლევი ამ სამივე კონსტრუქტის ურთიერთმიმართება.

ჩვენი კვლევა ეფუძნება შემდეგი სახის მსჯელობას, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულება იწვევს კარიერულ კმაყოფილებას, ამ კავშირის გამაშუალებელი ცვლადია კონტროლის ლოკუსი. აღსანიშნავია, რომ სხვადასხვა ლოკუსის შემთხვევაში კმაყოფილების დონე განსხვავებულია. თუმცა, ჩვენთვის საინტერესო იყო საკითხის სხვაგვარად დასმაც: კონტროლის ლოკუსი განაპირობებს კარიერულ კმაყოფილებას, თუმცა, ეს კავშირი გაშუალებულია ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქციით. ინტერნალებთან ეს ფუნქცია უფრო ძლიერად არის გამოხატული, შესაბამისად, ინტერნალობის კავშირი კმაყოფილებასთან შეიძლება სწორედ კონტრაქტის მარეგულირებელი ფონქციით აიხსნას.

ზემოთ მოცემული კონცეფციიდან გამომდინარე და არსებულ კვლევებზე დაყრდნობით ჩამოყალიბდა შემდეგი სახის ჰიპოთეზები:

H₁ - ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულება იწვევს სუბიექტურ კარიერულ კმაყოფილებას.

როგორც უკვე განვიხილეთ, არსებობს კვლევები, რომლებიც ადასტურებს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებას უფრო მეტად ინტერნალების მხრიდან, ვიდრე ექსტერნალების მხრიდან. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებას აქვს კავშირი კარიერული კმაყოფილების განცდასთან, შესამაბიმისად, ჩამოყალიბდა შემდეგი სახის ჰიპოთეზა:

H2 - ფსიქოლოგიური კონტრაქტი მეტად სრულდება ინტერნალებთან, რაც იწვევს კარიერულ კმაყოფილებას.

ამ კავშირის მოდერატორ ცვლადად განვიხილავთ კონტროლის ლოკუსს. სწორედ ამ კავშირის ირგვლივ იკვრება ერთგვარი ჯაჭვი - როგორც ზემოთ განხილული სხვადასხვა კვლევის შედეგი გვიჩვენებს, ინტერნალები მაქსიმალურად დიდ ძალისხმევას დებენ სამუშაო პროცესში, ისინი, ექსტერნალებთან შედარებით, უფრო მეტად იხარჯებიან. შესაბამისად, ჩადებული ძალისხმევიდან გამომდინარე, მეტად არიან ორიენტირებულნი ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დაცვაზე. აქედან გამომდინარე, მეორე ჰიპოთეზა შეიძლება გაიშალოს რამდენიმე ქვეჰიპოთეზად:

H2.1. - ინტერნალები უფრო მეტად არიან ორიენტირებულნი ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დაცვაზე, ვიდრე ექსტერნალები.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, იქიდან გამომდინარე, რომ ინტერნალები მეტ ძალისხმევას, მოტივაციას, ენერგიას დებენ თანამშრომლობის პროცესში, ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია უფრო მეტად უნდა მუშაობდეს მათთან მიმართებაში, ვიდრე ექსტერნალებთან მიმართებაში. შესაბამისად, ასევე მეორე ჰიპოთეზის მსჯელობის გასაძლიერებლად ჩამოყალიბდა შემდეგი სახის ჰიპოთეზა:

H2.2. - ინტერნალებთან უფრო ძლიერია ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია, ვიდრე ექსტერნალებთან.

იქიდან გამომდინარე, რომ ინტერნალები მეტად არიან ორიენტირებულნი ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დაცვაზე, მთელი ძალისხმევის გამოყენებასა და გრძელვადიან თანამშრომლობაზე, ჩნდება ვარაუდი, მოსაზრება, რომ ინტერნალები მეტად შეიძლება იყვნენ ორიენტირებულნი კარიერული წარმატების მიღწევაზე, ვიდრე ექსტერნალები. შესაბამისად, ადგილი აქვს ჩვენ მიერ ზემოთ ხსენებული ჯაჭვის შეკვრას და ყალიბდება შემდეგი სახის ჰიპოთეზა:

H2.3. - ინტერნალები მეტად არიან ორიენტირებული კარიერული წარმატების მიღწევაზე, ვიდრე ექსტერნალები.

რამდენჯერმე ვახსენეთ უკვე, რომ ექსტერნალები ნაკლებად არიან მიდრეკილნი, გამოიყენონ სრული ძალისხმევა სამუშაო პროცესში. შედეგად, ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევის შემთხვევაში, მათი მხრიდან უარყოფითი დამოკიდებულების გამოხატულება ბევრად უფრო მსუბუქია, ვიდრე ინტერნალებთან. არსებული საკითხი დასტურდება ზემოთ მოყვანილ ლიტერატურაში, ამიტომ ვვარაუდობთ, რომ:

Hz - ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევისას, პოზიციის დატოვების ალბათობა მეტია ინტერნალების შემთხვევაში, ვიდრე ექსტერნალებში.

4.2. კვლევის ინსტრუმენტები

ჩვენი კვლევის ძირითადი ცვლადებია ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულება (დამსაქმებლის ვალდებულებების შესრულება და დასაქმებულის ვალდებულებების შესრულება), კონტროლის ლოკუსი, სუბიექტური კარიერული წარმატებულობა და ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია. შესაბამისად, კითხვარი ჯამში შედგებოდა ოთხი ნაწილისგან. პირველი ნაწილი მოიცავდა დემოგრაფიული მახასიათებლების აღწერას: ასაკი, სქესი, რესპონდენტის განათლება, დაკავებული პოზიცია, სამუშაო სტაჟი და სრული სამუშაო სტაჟი (სხვადასხვა კომპანიაში). მეორე ნაწილში რესპონდენტები გვაწვდიდნენ ინფრომაციას მათი პიროვნული მახასიათებლის შესახებ როტერის კონტროლის ლოკუსის კითხვარზე დაყრდნობით. მესამე ნაწილში რესპონდენტები პასუხობდნენ შეკითხვებს საკუთარი ვალდებულებების შესრულების შესახებ დამსაქმებლის წინაშე და დამსაქმებლის მხრიდან ვალდებულებების შესრულებაზე მათ წინაშე, (Rousseau & Wade-Benzoni, 1994; Rousseau, 1995, ადაპტირებულია სამაგისტრო კვლევის ფარგლებში თეკლა ნოზაძის მიერ, 2013). ამავე ნაწილში რესპონდენტებს ვაწვდიდით ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქციის საკვლევ კითხვარს, რომელიც წინამდებარე კვლევის ფარგლებში შეიქმნა. ხოლო ბოლო, მეოთხე ნაწილში რესპონდენტები ავსებდნენ ჰირჩსა და მისი კოლეგების მიერ შემუშავებულ სუბიექტური კარიერული წარმატების კითხვარს (ადაპტირებულია სამაგისტრო კვლევის ფარგლებში ქეთევან უგლავას მიერ, 2018).

4.2.1. „Rousseau & Tijoriwala“ ფსიქოლოგიური კონტრაქტის საკვლევი კითხვარი

აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ Rousseau & Tijoriwala-ს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის კითხვარი ერთ-ერთი ცნობილი და ხშირადგამოყენებადი ინსტრუმენტია ფსიქოლოგიური კონტრაქტის გაზომვისას.

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ოპერაციონალიზაცია შეიძლება სხვადასხვა პერსპექტივიდან მოხდეს. განასხვავებენ *ეთიკურ* და *ემიკურ* მიდგომას (Morey and Luthans (1984)), როდესაც გვსურს დავადგინოთ, თუ რა დონეზე აღიქვამს მომუშავე თავის ფსიქოლოგიურ კონტრაქტს. *ეთიკური* მიდგომის შემთხვევაში გაზომვისას ვიყენებთ სკალებს, შრომითი ურთიერთობის მახასიათებლების აღსაწერად კონცეპტუალური ჩარჩოს გამოყენებით, რომელიც გამყარებულია ორგანიზაციული თეორიებით და კვლევებით (Rousseau & Wade-Benzoni, 1994; Rousseau, 1995). *ემიკური* მიდგომისას ეთნოგრაფიული ინტერვიუებით იკვლევენ მომუშავეთა გამოცდილებას ყველანაირი წინასწარ ჩამოყალიბებული კვლევითი ჩარჩოს გარეშე. Psychological Contract Inventory (PCI) თავისი ბუნებით ეთიკურია, შექმნილია შრომითი ურთიერთობის მახასიათებლების აღსაწერად კონცეპტუალური ჩარჩოს გამოყენებით, რომელიც გამყარებულია ორგანიზაციული თეორიებით და კვლევებით (Rousseau & Wade-Benzoni, 1994; Rousseau, 1995). PCI ემსახურება შემდეგი სახის მიზნებს:

- ის წარმოადგენს ფსიქომეტრულად მყარ ინსტრუმენტს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის განზოგადებული შინაარსის გასაზომად, რომელიც ორგანიზაციულ კვლევებში გამოიყენება.
- და წარმოადგენს თვით-ანგარიშის ტიპის კითხვარს პროფესიული განვითარების მხარდასაჭერად.

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ოპერაციონალიზაციისას დგება საკითხი, თუ რომელზე გაკეთდეს ფოკუსირება: შინაარსზე, მახასიათებლებზე თუ შეფასებებზე (Rousseau & Tijoriwala, 1998). PCI მოიცავს როგორც შინაარსობრივ, ასევე შეფასებით გაზომვას. კითხვარი აფასებს მომუშავეს რწმენებს, თუ რამდენად შეასრულა მან

დამსაქმებლის წინაშე აღებული ვალდებულებები და, თავის მხრივ, დამსაქმებელმაც შეასრულა თუ არა თავისი ვალდებულებები მომუშავეის წინაშე.

არსებული კითხვარი შედგება ორი ნაწილისგან, კერძოდ:

- რესპონდენტის რწმენები დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლის წინაშე აღებული ვალდებულებების შესახებ;
- რესპონდენტის რწმენები დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის წინაშე აღებული ვალდებულებების შესახებ.

პირველი სკალის სანდოობის მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალია (Cronbach's Alpha=0.807). კვლევის პროცესში საჭირო გახდა ოთხი დებულების ამოღება სკალიდან დაბალი და უარყოფითი დისკრიმინაციის მაჩვენებლების არსებობიდან გამომდინარე, კერძოდ, გაუქმდა დებულება №1 (Corr.=0.048), დებულება №5 (Corr.=0.037), დებულება №13 (Corr.=-0.230) და დებულება №27 (Corr.=-0.006), რამაც სკალის სანდოობის მაჩვენებელი გაზარდა Cronbach's Alpha=0.576-დან Cronbach's Alpha=0.807-მდე.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.819	23

მეორე სკალის სანდოობის მაჩვენებელი არის კიდევ უფრო მაღალი (Cronbach's Alpha=0.926). ამის მიღწევა შესაძლებელი გახდა იმის შედეგად, რომ სკალიდან ამოღებულ იქნა ორი დებულება, კერძოდ დებულება №20 (Corr.=0.104) და დებულება №24 (Corr.=-0.108), რამაც სანდოობის მაჩვენებელი გაზარდა Cronbach's Alpha=0.792-დან Cronbach's Alpha=0.926-მდე.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.929	25

როგორც უკვე აღინიშნა, კვლევის ფარგლებში ჩვენ მიერ შემუშავებულ იქნა ფსიქოლოგიური კონტრაქტის, როგორც ქცევის მარეგულირებლის ფუნქციის გასაზომი კითხვარი, რომელიც შედგება 6 დებულებისგან. აღსანიშნავია, რომ მისი სანდოობა საკმაოდ მაღალი აღმოჩნდა, კერძოდ, Cronbach's Alpha= 0.808 და ცვლილებების შეტანა, დებულებების ამოღება კვლევის პროცესში არ გახდა საჭირო დებულებათა დისკრიმინაციის ინდექსებიდან გამომდინარე.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.808	.823	6

4.2.2. კონტროლის ლოკუსის საკვლევი ინსტრუმენტი

ამ ინსტრუმენტის მიზანია ადამიანებზე მნიშვნელოვანი მოვლენების ზეგავლენის დადგენა. კითხვარის ყოველი პუნქტი შედგება წყვილი, „ა“ და „ბ“ მტკიცებებისგან. რესპონდენტებმა არსებული დებულებებიდან უნდა შეარჩიონ ერთ-ერთი, რომელიც უფრო სწორად მიაჩნიათ. კითხვარი ადგენს პიროვნულ მრწამსს, დამოკიდებულებას, შესაბამისად, არ არსებობს სწორი და არასწორი პასუხები. როტერის მიერ შემუშავებული კითხვარი ზომავს კონტროლის ლოკუსის მიმართულებას, ანუ რას მიიჩნევს პიროვნება ყოველი ქცევისა და მისი შედეგის მიზეზად - გარემოს თუ საკუთარ თავს, შესაბამისად პიროვნება შეიძლება იყოს ინტერნალი ან ექსტერნალი.

კონტროლის ლოკუსის საზომი სკალა ჯულიან როტერმა (Rotter) 1996 წელს შექმნა. ის სტანდარტიზებულია ქართულ პოპულაციაზე ავტორების მიერ - სუმბაძე, ქიტიაშვილი, ფირცხალავა, მაისურაძე (2012). სკალა იძულებითი არჩევანის ფორმატში არის შესასრულებელი და, როგორც უკვე აღინიშნა, რესპონდენტებისგან მოითხოვს „ა“ და „ბ“ მტკიცებების ყოველი წყვილიდან ერთის - შინაგანი ან გარეგანი კონტროლის ლოკუსის ამსახველი მტკიცების შერჩევას, მტკიცებისა, რომელსაც იგი უფრო მეტად ეთანხმება. სკალა შედგება 29 წყვილი მტკიცებისგან, რომელთაგანაც 23 ზომავს კონტროლის ლოკუსს, 6 წყვილი კი შემავსებელ მტკიცებებს წარმოადგენს.

კონტროლის ლოკუსის კითხვარი ორ პრინციპულ დებულებას ემყარება:

1. ადამიანები ერთმანეთისაგან განსხვავდებიან იმისდა მიხედვით, თუ სად „ათავსებენ“ მნიშვნელოვანი მოვლენების კონტროლს. შესაძლებელია ასეთი ლოკალიზაციის, ანუ კონტროლის ლოკუსის ორი პოლარული ტიპი: ექსტერნალი და ინტერნალი. პირველ შემთხვევაში ადამიანს მიაჩნია, რომ ის, რაც მას ემართება, გარეგანი ძალების მოქმედების შედეგია. გარეთ მყოფ ძალებად მოიაზრება ბედი, იღბალი, სხვა ადამიანები, შემთხვევა, ღმერთი. მეორე შემთხვევაში მნიშვნელოვანი მოვლენები საკუთარი მოქმედებების შედეგია. ნებისმიერ ადამიანს ექსტერნალიდან ინტერნალიდან კონტინუუმზე გარკვეული პოზიცია უკავია.

2. კონტროლის ლოკუსი უნივერსალურია ნებისმიერი მოვლენისა და სიტუაციის მიმართ. ის ახასიათებს მოცემული პიროვნების მოქმედებას წარუმატებლობის და მიღწევის შემთხვევაშიც, თანაც ეს სოციალური ცხოვრების სხვადასხვა ასპექტს ეხება. კონტროლის ლოკუსი ინდივიდის მყარი თვისებაა.

კონტროლის ლოკუსის კითხვარის სანდოობის მაჩვენებელი არის Cronbach's Alpha= 0.600. ეს მაჩვენებელი მივიღეთ რამდენიმე დებულების სკალიდან ამოღების შედეგად. კერძოდ, არ იმუშავა დებულება №15 (Corr.= -0.304), №20 (Corr.= -0.069), №26 (Corr.= -0.120), მათი დისკრიმინაციის ინდექსენი უარყოფითი აღმოჩნდა. ამ დებულებების სკალიდან ამოღებამ სანდოობის მაჩვენებელი გაზარდა Cronbach's Alpha=0.472-დან Cronbach's Alpha=0.607-მდე, ხოლო კითხვარის სტრუქტურიდან გამომდინარე საბოლოო ანალიზში არ მონაწილეობდა 6 დებულება, რადგან კითხვარის სტრუქტურიდან გამომდინარე, ისინი არ მიეკუთვნებიან არც ერთ კონტინიუმს, კერძოდ №1, №8, №14, №19, №24 და №27.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.600	.623	20

4.2.3. სუბიექტური კარიერული წარმატების საზომი ინსტრუმენტი

სუბიექტური კარიერული წარმატების გასაზომად გამოყენებულ იქნა ჰირჩისა და მისი კოლეგების მიერ 2014 წელს შემუშავებული კითხვარი. ინსტრუმენტის დებულებები აგებულია იმ იდეაზე დაყრდნობით, რომ კარიერულ წარმატება/წამუშაებლობას ქმნის 4 ძირითადი ფაქტორის ურთიერთქმედება, კერძოდ:

- ადამიანური კაპიტალი,
- გარემოს რესურსები,

- მოტივაციური რესურსები და
- კარიერის მართვის ქცევები.

კითხვარის ორიგინალი ვერსია ჯამში შედგება 41 დებულებისაგან. პასუხების ფორმატი არის ლაიკერტის ტიპის, რესპონდენტებს ევალუბათ თითოეული დებულებისთვის მონიშნონ 1-დან 5-მდე ის პასუხი, რომელიც ყველაზე მეტად შეესაბამება მათ სამუშაოსთან დაკავშირებულ აღქმებს (სკალაზე 1 ნიშნავს - საერთოდ არ ვეთანხმები, ხოლო 5 - სრულიად ვეთანხმები). კითხვარის ორიგინალი ვერსია გამოირჩევა მაღალი სანდოობითა (0.80-0.93), ჩვენი კვლევის ფარგლებში კითხვარის სანდოობამ მიაღწია საკმაოდ მაღალ მაჩვენებელს (0.80-0.89).

კითხვარის ადაპტირების პროცესში, ფაქტორულ ანალიზში მონაცემები დაჯგუფდა 4 ფაქტორად (კვლევა ჩატარდა ქეთევან უგლავას მიერ, მაგისტრის ხარისხის მოსაპოვებლად, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის ფაკულტეტის ფარგლებში, 2018 წელს). საბოლოოდ, ფაქტორული ანალიზის საფუძველზე კითხვარში გამოიყო 4 ფაქტორი:

- ადამიანური კაპიტალი-7 დებულებით;
- გარემოს რესურსები-14 დებულებით;
- მოტივაციური რესურსები-6 დებულებით;
- კარიერის მართვის ქცევები-12 დებულებით.

არსებულ კითხვარში, თითოეული სკალისთვის სანდოობის კოეფიციენტი ვარირებს 0.69-0.90 შორის. ჰირჩისა და მისი კოლეგების მიერ შემუშავებულ კითხვარში სანდოობის მაჩვენებლები მოთავსებული იყო 0.85-0.94 შორის.

ჩვენი კვლევის ფარგლებში, სუბიექტური კარიერული წარატებულობის კითხვარის სანდოობის მაჩვენებელი არის საკმაოდ მაღალი (Cronbach's Alpha=0.889). ცვლილებების შეტანა კითხვარში, დებულებების ამოღება კვლევის პროცესში არ გახდა საჭირო დებულებების დისკრიმინაციის ინდექსებიდან გამომდინარე.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.900	41

თავი 5. კვლევის შედეგების აღწერა და ანალიზი

5.1. კვლევის პროცედურა

კვლევის მიზნების მისაღწევად გამოვიყენეთ რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი, კერძოდ, მასობრივი გამოკითხვის მეთოდი. ამ მეთოდის უპირატესობას წარმოადგენს დროის მოკლე მონაკვეთში დიდი რაოდენობით მონაცემების მოპოვების შესაძლებლობა და შედეგების განზოგადება მთლიან პოპულაციაზე, მაშინ როცა შერჩევა რეპრეზენტატულია. აღნიშნული კვლევის ფარგლებში შერჩევითვის გამოვიყენეთ ხელმისაწვდომი შერჩევის მეთოდი, რაც კვლევის ერთ-ერთ შეზღუდვად შეგვიძლია მივიჩნიოთ.

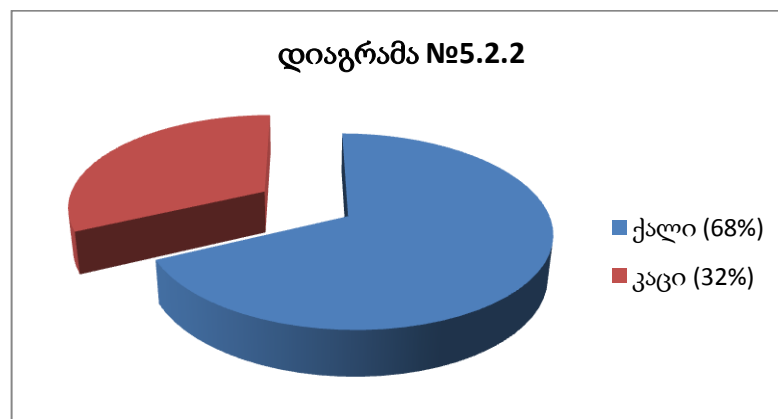
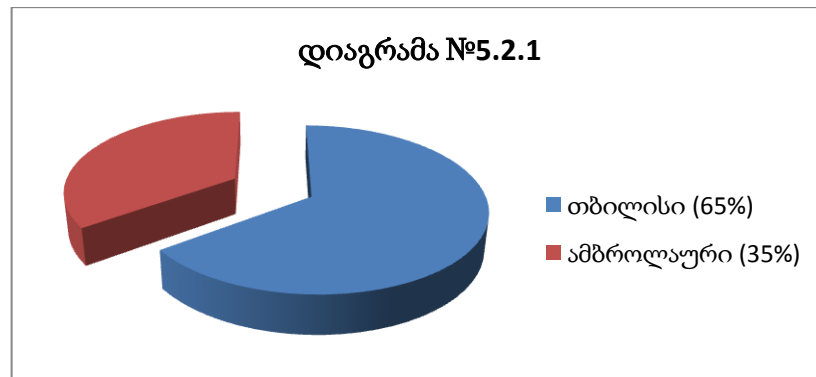
როგორც უკვე აღინიშნა, კითხვარი ჯამში შედგებოდა ოთხი ნაწილისგან. მთლიანი კითხვარის შევსება ხორციელდებოდა, როგორც ფურცელი-კალმის მეთოდის გამოყენებით, ასევე, ელექტრონულად. მონაცემების უმრავლესობა (134 კითხვარი) ფურცელი-კალმის მეთოდის საშუალებით, ხოლო ნაწილი (54 კითხვარი) კი ელექტრონული საშუალებით მოვიპოვეთ. კითხვარის შევსებისთვის საშუალოდ საჭირო იყო 15-20 წუთი. მოპოვებულ იქნა ჯამში 188 რესპონდენტის მონაცემები. კითხვართა საერთო რაოდენობაში აღმოჩენილ იქნა რამდენიმე არასრულყოფილად შევსებული კითხვარი, ამიტომ მოხდა მათი გამორიცხვა მონაცემთა საერთო რაოდენობიდან და საბოლოო ჯამში მივიღეთ 186 შევსებული კითხვარი.

მონაცემთა ანალიზისთვის გამოვიყენეთ SPSS(21)-პროგრამა. ჰიპოთეზების შემოწმებისა და სხვა მნიშვნელოვანი კავშირების გამოვლენის მიზნით გამოვიყენეთ სხვადასხვა სტატისტიკური მეთოდი. ცვლადებს შორის კავშირის სიძლიერისა და მიმართულების დადგენისთვის გამოვიყენეთ კორელაციური ანალიზი (პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი), ხოლო მიზეზ-შედეგობრივი კავშირების გამოსავლენად გამოვიყენეთ წრფივი რეგრესიული ანალიზი. ჯგუფებს შორის საშუალოთა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებების შესამოწმებლად გამოვიყენეთ T-Test ორი

დამოუკიდებელი ჯგუფისთვის და ასევე One-Way Anova 2-ზე მეტი დამოუკიდებელი ჯგუფისთვის.

5.2. შერჩევის აღწერა

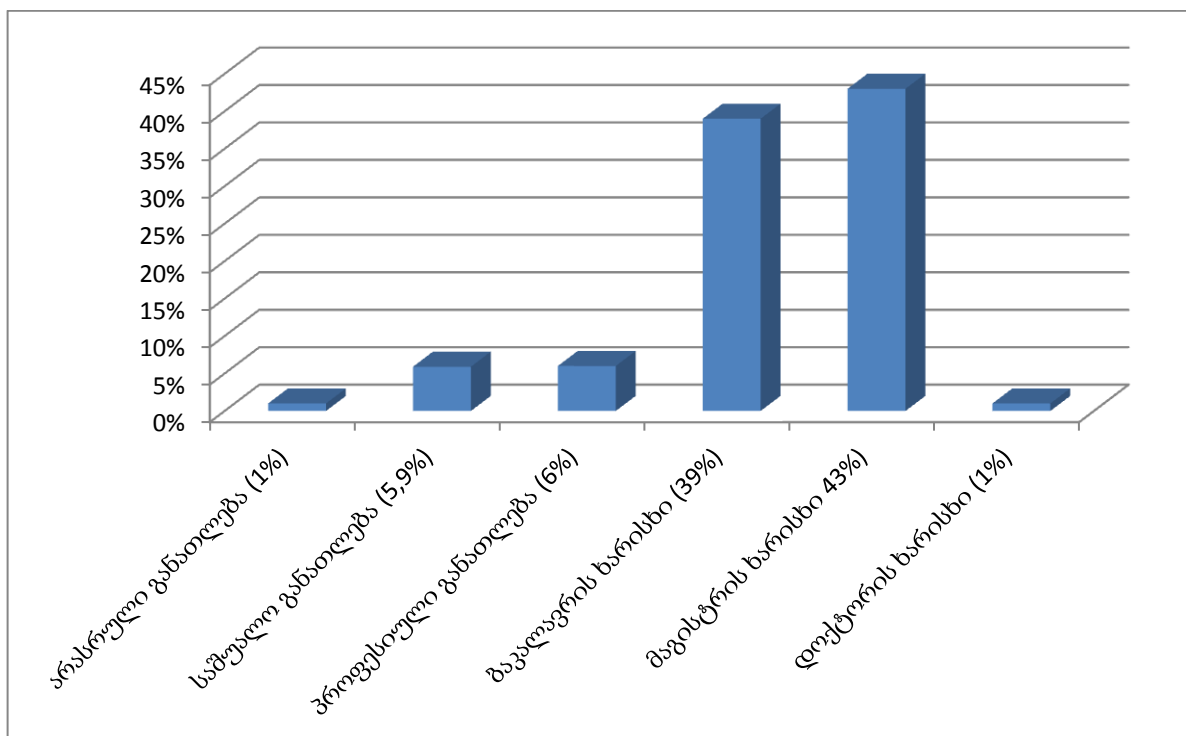
მონაცემთა ანალიზი განხორციელდა 186 რესპონდენტისგან მიღებულ მონაცემებზე დაყრდნობით. შერჩევას, ძირითადად, წარმოადგენდნენ ქალაქ თბილისში მცხოვრები ადამიანები (65%), მხოლოდ ნაწილი რესპონდენტებისა იყო ქალაქ ამბროლაურში მცხოვრები ადამიანები (35%) (დიაგრამა №5.2.1). რესპონდენტთა 32% (58) იყო მამრობითი სქესის, ხოლო 68% (128)-მდედრობითი სქესის (დიაგრამა №5.2.2).



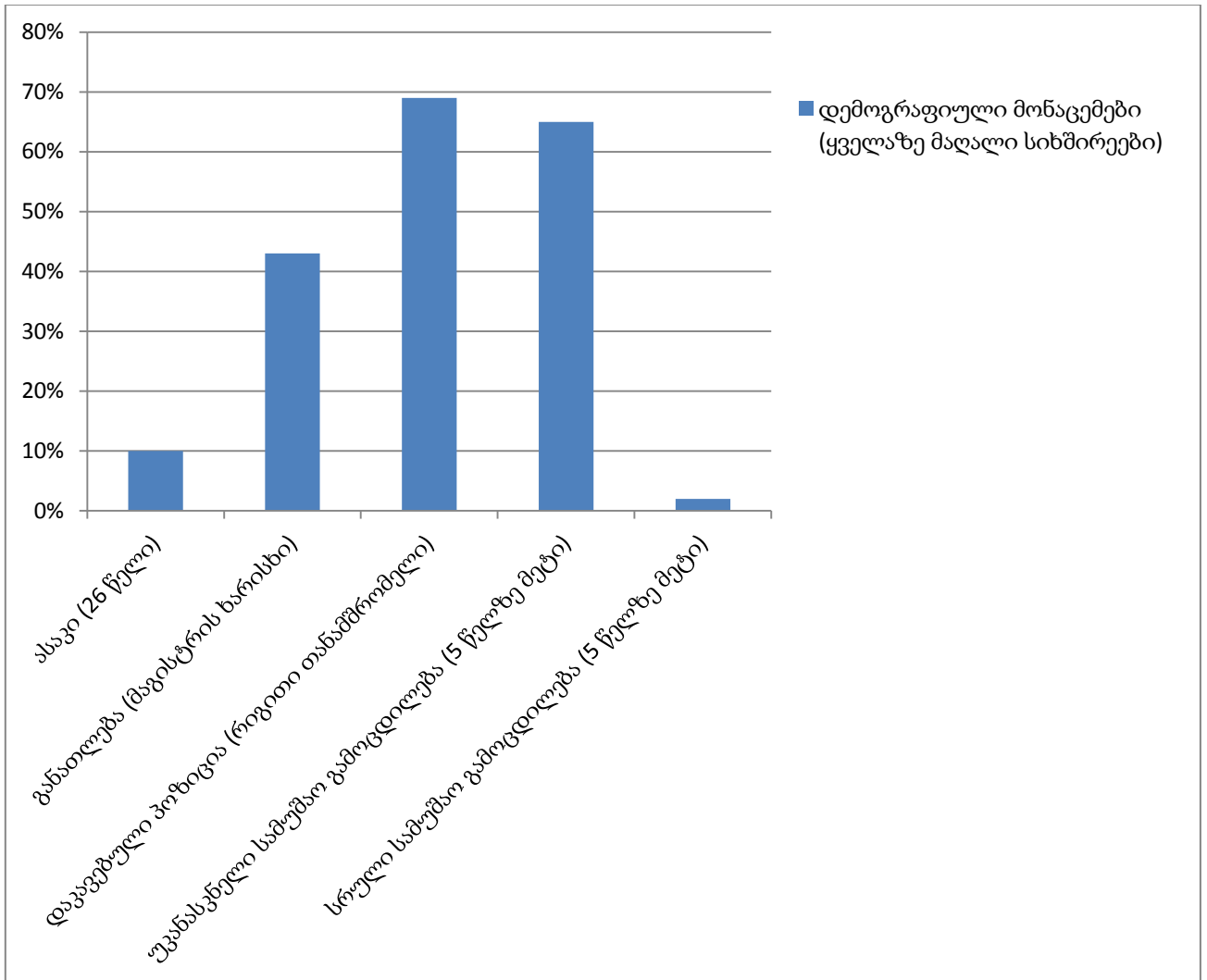
რესპონდენტთა ასაკი იყო 19-69 წელს შორის, მოდა იყო 26 წელი, ხოლო საშუალო - 36 წელი. რესპონდენტთა უმრავლესობას წარმოადგენდნენ უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანები: მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი ჰქონდა 43%-ს (80

ადამიანი), ბაკალავრის ხარისხი ჰქონდა 39%-ს (73 ადამიანი), საშუალო განათლება ჰქონდა 5,9%-ს (11 ადამიანი); პროფესიული განათლება-6%-ს (12 ადამიანი), დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი-1%-ს (2 ადამიანი), არასრული განათლება-1%-ს (2 ადამიანი) (დიაგრამა №5.2.3).

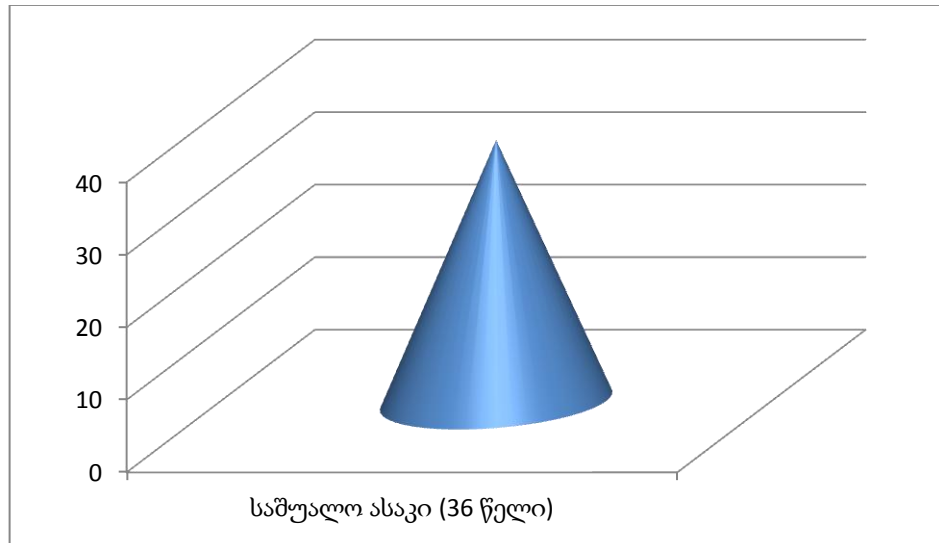
დიაგრამა №5.2.3



დიაგრამა №5.2.4



საშუალო ასაკი დაფიქსირდა 36 (დიაგრამა №5.2.5).



5.3. კვლევის ჰიპოთეზების შემოწმება

5.3.1. ძირითადი შედეგი

როგორც ლიტერატურის მიმოხილვაში წარმოდგენილი კვლევები გვიჩვენებს, არსებობს კავშირი ფსიქოლოგიურ კონტრაქტსა და კარიერულ წარმატებულობას შორის. ავტორთა უმრავლესობა ფსიქოლოგიური კონტრაქტს განიხილავს კარიერული წარმატებულობის პრედიქტორად (Schneider, 1987; Tinsley, 2000), თუმცა ზოგიერთი ავტორი ამ საკითხს უდგება საპირისპიროდ, ანუ კარიერულ წარმატებულობას განიხილავს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულების პრედიქტორად (Beirut, Lebanon, 2007). ლიტერატურაში განხილული კვლევების საფუძველზე ჩამოვყალიბეთ შემდეგი სახის ჰიპოთეზა:

H₁ - ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულება იწვევს სუბიექტურ კარიერულ კმაყოფილებას.

ჰიპოთეზის შესამოწმებლად გამოვიყენეთ ბივარიაციული (bivariate) კორელაციური მეთოდი, პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი. კორელაციურმა ანალიზმა დაადასტურა

პირველი ჰიპოთეზა ორივე მიმართულებით, აღმოჩნდა რომ არსებობს ძლიერი დადებითი კორელაცია ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებასა და აღქმულ კარიერულ წარმატებას შორის როგორც დასაქმებულის ვალდებულებების შესრულების თვალსაზრისით ($r=0.230$; $n=186$; $p<0.01$), ისე დამსაქმებლის ვალდებულებების შესრულების კუთხით ($r=0.533$; $n=186$; $p<0.01$). კორელაცია სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.01 დონეზე. მიღებული კავშირი მიუთითებს იმაზე, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულების ზრდასთან ერთად იზრდება სუბიექტური კარიერული წარმატება, რაც უფრო მაღალია ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულება მით უფრო მეტადაა ეს დაკავშირებული კარიერული კმაყოფილებისა და კარიერული წარმატებულობის გრძნობებთან. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ კავშირი ბევრად უფრო ძლიერია დამსაქმებლის მხრიდან ვალდებულებების შესრულებასთან მიმართებაში, ვიდრე დასაქმებულის მხრიდან. შესაბამისად, რაც უფრო მეტად ერთგულია დამსაქმებელი თავისი დაპირებების, მით უფრო მაღალია დასაქმებულის სუბიექტური წარმატებულობის აღქმა, მით უფრო მეტად მხარდამჭერად აღქვამს ინდივიდი ორგანიზაციულ გარემოს, ასევე უფრო მეტად იზრდება ინდივიდის თავდაჯერებულობა მისი კარიერული მიზნების მიღწევის კუთხით და უფრო მეტად ხდება მოტივირებული, განახორციელოს ისეთი ქცევები, რომლებიც ხელს შეუწყობს მის კარიერულ განვითარებას (იხ. ცხრილი №5.3.1.1).

ცხრილი №5.3.1.1

კორელაცია	
	სუბიექტური კარიერული წარმატება
დასაქმებულის ვალდებულებები	Pearson Correlation = 0.230** Sig. (2-tailed) = 0.002 N = 186
დამსაქმებლის ვალდებულებები	Pearson Correlation = 0.533** Sig. (2-tailed) = 0.000

	N = 186
კორელაცია არის მნიშვნელოვანი 0.05 დონეზე (2-tailed)	

როგორც უკვე განვიხილეთ, არსებობს კვლევები, რომლებიც ადასტურებს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებას უფრო მეტად ინტერნალების მხრიდან, ვიდრე ექსტერნალების. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებას აქვს კავშირი კარიერული კმაყოფილების განცდასთან, შესამაბიმისად, ჩამოყალიბდა შემდეგი სახის ჰიპოთეზა:

H₂ - ფსიქოლოგიური კონტრაქტი მეტად სრულდება ინტერნალებთან, რაც იწვევს კარიერულ კმაყოფილებას.

როგორც უკვე აღინიშნა, სხვადასხვა კვლევის შედეგი გვიჩვენებს, რომ ინტერნალები მაქსიმალურად დიდ ძალისხმევას დებენ სამუშაო პროცესში, ისინი, ექსტერნალებთან შედარებით, უფრო მეტად იხარჯებიან. შესაბამისად, ჩადებული ძალისხმევიდან გამომდინარე, მეტად არიან ორიენტირებულნი ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დაცვაზე. ასევე, რაკი ინტერნალები მეტ ძალისხმევას, მოტივაციას, ენერგიას დებენ თანამშრომლობის პროცესში, ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია უფრო მეტად უნდა მუშაობდეს მათთან მიმართებაში, ვიდრე ექსტერნალებთან. რადგანაც ინტერნალები მეტად არიან ორიენტირებულნი ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დაცვაზე, მთელი ძალისხმევის გამოყენებასა და გრძელვადიან თანამშრომლობაზე, ჩნდება ვარაუდი, მოსაზრება, რომ ინტერნალები მეტად შეიძლება იყვნენ ორიენტირებულნი კარიერული წარმატების მიღწევაზე, ვიდრე ექსტერნალები. სწორედ ამ მოსაზრებებიდან გამომდინარე ვივარაუდეთ, რომ მეორე ჰიპოთეზას შეგვიძლია ჩავუღრმავდეთ კიდევ უფრო დეტალურად, და ჩამოვაყალიბოთ გარკვეულწილად ქვეჰიპოთეზებად:

H_{2,1} - ინტერნალები უფრო მეტად არიან ორიენტირებულნი ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დაცვაზე, ვიდრე ექსტერნალები.

H_{2,2} - ინტერნალებთან უფრო ძლიერია ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია, ვიდრე ექსტერნალებთან.

H_{2.3} - ინტერნალები მეტად არიან ორიენტირებული კარიერული წარმატების მიღწევაზე, ვიდრე ექსტერნალები.

განვიხილოთ თითოეული მათგანი:

ჩვენი მოლოდინის საპირისპიროდ, არ დადასტურდა კავშირი ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებასა და კონტროლის ლოკუსს შორის. კერძოდ, კონტროლის ლოკუსსა და ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებას შორის კავშირი არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად სანდო (იხ. ცხრილი №5.3.1.2).

ცხრილი №5.3.1.2

სტატისტიკური სანდოობა	
	კონტროლის ლოკუსი
დასაქმებულის ვალდებულებები	Pearson Correlation = -0.003 Sig. (2-tailed) = 0.970 N = 186
დამსაქმებლის ვალდებულებები	Pearson Correlation = 0.128 Sig. (2-tailed) = 0.081 N = 186

არსებულ მოსაზრებას ამყარებს კონტროლის ლოკუსის კავშირის კვლევა ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელ ფუნქციასთან, რომელიც წარმოადგენს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულების, ქცევაში გამოხატული შედეგების წინაპირობას, განზრახვას (იხ. ცხრილი №5.3.1.3). განვიხილოთ ცხრილი, სადაც ასევე არ დაფიქსირდა სტატისტიკურად სანდო კავშირები:

ცხრილი №5.3.1.3

სტატისტიკური სანდოობა

	კონტროლის ლოკუსი
ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია	Pearson Correlation = 0.106 Sig. (2-tailed) = 0.151 N = 186

ასევე, შევამოწმეთ კავშირი კონტროლის ლოკუსსა და კარიერულ წარმატებულობას შორისაც. როგორც ნავარაუდევია იყო, ინტერნალებს უფრო მაღალი წარმატებულობა უნდა ჰქონოდათ, მაგრამ, სამწუხაროდ, ეს მოლოდინიც არ გამართლდა (იხ. ცხრილი №5.3.1.4).

ცხრილი №5.3.1.4

სტატისტიკური სანდოობა	
	კონტროლის ლოკუსი
კარიერული წარმატებულობა	Pearson Correlation = 0.99 Sig. (2-tailed) = 0.177 N = 186

არსებულ მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ კონტროლის ლოკუსის კავშირი არ არის სანდო როგორც ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებასთან, ისე კარიერულ წარმატებულობასთან.

მიღებული შედეგი არ იყო მოსალოდნელი იქიდან გამომდინარე, რომ არსებობს კვლევები, რომელებიც ადასტურებენ კონტროლის ლოკუსის კავშირს ფსიქოლოგიურ კონტრაქტთან, ასევე კარიერულ წარმატებულობასთან. შესაბამისად, ჩნდება კითხვის ნიშნები იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენად მორგებულია კითხვარი ქართულ პოპულაციასთან, კულტურასთან. ასევე, იმის გათვალისწინებით, რომ კითხვარის

სანდოობის მაჩვენებელი არ აღმოჩნდა განსაკუთრებულად მაღალი (0.6), შეიძლება ვივარაოდით, რომ კითხვარი ჩვენს შემთხვევაში არ აღმოჩნდა ამ კონსტრუქტის - კონკტოლის ლოკუსის - საზომი ადეკვატური ინსტრუმენტი. თუმცა, რჩება სივრცე ვარაუდისთვისაც, რომ კარიერული წარმატების სუბიექტური შეფასება შეიძლება არ იყოს დაკავშირებული ინტერნალობა-ექსტერნალობასთან, ანუ იმასთან, რომ ადამიანი ამ წარმატებულობას უფრო საკუთარ ძალისხმევას მიაწერს, ვიდრე გარეშე ფაქტორებს. არსებული საკითხი საჭიროებს დამატებით კვლევებს, თემის უფრო ღმად შესასწავლად.

მიღებული შედეგებიდან გამომდინარე აზრს კარგავს მე-3 ჰიპოთეზის შემოწმება. გავიხსენოთ, რომ ექსტერნალები ნაკლებად არიან მიდრეკილნი, გამოიყენონ სრული ძალისხმევა სამუშაო პროცესში. შედეგად, ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევის შემთხვევაში, მათი მხრიდან უარყოფითი დამოკიდებულების გამოხატულება ბევრად უფრო მსუბუქია, ვიდრე ინტერნალებთან, რის საფუძველზეც ჩამოვყალიბეთ შემდეგი ჰიპოთეზა:

H3 - ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დარღვევის შემთხვევაში, პოზიციის დატოვების ალბათობა მეტია ინტერნალების შემთხვევაში, ვიდრე ექსტერნალებში.

იქიდან გამომდინარე, რომ კავშირი არასანდო აღმოჩნდა, ვერ ვისაუბრებთ არსებული ცვლადების ურთიერთკავშირზე. თუმცა, საკითხი საჭიროებს დამატებით კვლევებს იმასთან დაკავშირებით, თუ რა ტიპის დამატებითმა ფაქტორებმა შეიძლება მოახდინონ გავლენა პიროვნებაზე, რომ საბოლოოდ მივიღოთ განსხვავებული ქცევითი გამოხატულებები ინტერნალებსა და ექსტერნალებს შორის.

აღსანიშნავია, რომ კვლევის ფარგლებში ჩვენს მიერ შემუშავებულ კითხვართან დაკავშირებით მივიღეთ ყურადსაღები შედეგები. პირველ რიგში, კიდევ ერთხელ აღვნიშნავთ, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქციის კითხვარის სანდოობა იყო საკმაოდ მაღალი (0.9). აღმოჩნდა ძალიან საინტერესო კავშირები კარიერულ წარმატებულობას, ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დამსაქმებლის მხრიდან შესრულებას, ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დასაქმებულის მხრიდან შესრულებასა და ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელ ფუნქციას შორის (იხ. ცხრილი №5.3.1.5):

ცხრილი №5.3.1.5

კორელაცია	
	ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია
დასაქმებულის ვალდებულებები	Pearson Correlation = 0.230** Sig. (2-tailed) = 0.000 N = 186
დამსაქმებლის ვალდებულებები	Pearson Correlation = 0.609** Sig. (2-tailed) = 0.000 N = 186
კარიერული წარმატებულობა	Pearson Correlation = 0.470** Sig. (2-tailed) = 0.000 N = 186
კორელაცია არის მნიშვნელოვანი 0.01 დონეზე (2-tailed)	

ყველაზე ძლიერი დადებითი კავშირი გამოვლინდა დამსაქმებლის ვალდებულებებთან ($r=0.609$; $n=186$; $p<0.01$), ასევე ძლიერი დადებითი კავშირი გამოვლინდა კარიერულ წარმატებულობასთან ($r=0.470$; $n=186$; $p<0.01$), ხოლო საშუალო სიძლიერის დადებითი კავშირი გამოვლინდა დასაქმებულის ვალდებულებებთან ($r=0.230$; $n=186$; $p<0.01$).

მიღებულ შედეგების საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ, ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელ ფუნქციას ჩვენს ცვლადებს შორის მნიშვნელოვანი აქტორის ადგილი უკავია. რაც უფრო ძლიერია კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია, ანუ რაც უფრო მეტად განსაზღვრავს ის თანამშრომლის ქცევას და ერთგვარად ავალდებულებს, შეასრულოს დამქირავებლის წინაშე აღებული ვალდებულებები, მით უფრო ეფექტურად სრულდება ფსიქოლოგიური კონტრაქტი როგორც თანამშრომლის, ასევე დამქირავებლის

მხრიდან. სავარაუდოდ, თანამშრომლის განზრახვის აღქმა, შეასრულოს ნაკისრი ვალდებულებები აძლიერებს დამქირავებლის მოტივაციას, საპასუხოდ დაიცვას მის მიმართ გაცემული პირობები. მნიშვნელოვანია აგრეთვე, რომ სუბიექტური კარიერული წარმატება - ადამიანის მიერ საკუთარი კარიერის შეფასება, როგორც წარმატებულისა - არსებითად უკავშირდება კონტრაქტის მარეგულირებელ ფუნქციას - ადამიანისვე განზრახვას, იმოქმედოს აღებული პასუხისმგებლობების შესაბამისად. თუკი ადამიანი ცდილობს, არ გაუცრუოს მოლოდინი კოლეგებს, მენეჯმენტს, ამ მცდელობის გაცნობიერება აძლიერებს მის სუბიექტურ აღქმას, რომ აღწევს კარიერულ მიზნებს.

კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით ჩნდება ლოგიკური მოსაზრება ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქციის, როგორც გამაშუალებელი ცვლადის მუშობაზე ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებასა და კარიერულ წარმატებულობას შორის.

ნაწილობრივი (პარციალური) კორელაციის საფუძველზე მივიღეთ შედეგები, რომელთა მიხედვითაც ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია ნამდვილად წარმოადგენს გამაშუალებელ, გამაძლიერებელ ცვლადს ფსიქოლოგიურ კონტრაქტსა და კარიერულ წარმატებულობას შორის. კერძოდ, ფსიქოლოგიური კონტრაქტისა და კარიერული წარმატებულობის კორელაცია მარეგულირებლის მონაწილეობით დამსაქმებლის მხრიდან ვალდებულებების შესრულების თვალსაზრისით არის $r=0.533$ (Partial Corr.), მაშინ, როცა მის გარეშე მცირდება და კორელაცია ხდება $r=0.291$ (Partial Corr.), ხოლო კარიერული წარმატებულობის კორელაცია მარეგულირებლის მონაწილეობით დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულებების შესრულების კუთხით არის $r=0.230$ (Partial Corr.), ხოლო მის გარეშე მცირდება და კორელაცია ხდება $r=0.046^*$ (Partial Corr.), (იხ. ცხრილი №5.3.1.6):

ცხრილი №5.3.1.6

ნაწილობრივი (პარციალური) კორელაცია		
კარიერული	ფსიქოლოგიური	კონტრაქტის

წარმატებულობა და დასაქმებულის ვალდებულებები Correlation =0.230 Sig. (2-tailed) = 0.000	მარეგულირებელი ფუნქციის გარეშე Correlation =0.046* Sig. (2-tailed) = 0.000
კარიერული წარმატებულობა და დამსაქმებლის ვალდებულებები Correlation =0.533 Sig. (2-tailed) = 0.000	ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქციის გარეშე Correlation =0.291 Sig. (2-tailed) = 0.000
კორელაცია არის მნიშვნელოვანი 0.05 დონეზე (2-tailed)	

არსებული მონაცემებით მტკიცდება, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია, ანუ ერთგვარი წინასწარი განზრახვა ქცევისა, არის გამაშუალებელი, გამაძლიერებელი ცვლადი ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებასა და კარიერულ წარმატებულობას შორის.

კორელაციური ანალიზის შედეგების საფუძველზე ვივარაუდეთ, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია გარკვეულწილად განაპირობებს კარიერულ წარმატებას. ამ ვარაუდის შესამოწმებლად გამოვიყენეთ რეგრესიული ანალიზი. ვიხელმძღვანელებთ მოდელით, რომლის მიხედვითაც სუბიექტურ კარიერულ წარმატებულობას განაპირობებს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია და კონტრაქტის შესრულება როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის მხრიდან (სადაც მარეგულირებელიც და კონტრაქტის შესრულებაც პრედიქტორებია). შედეგებმა აჩვენა, რომ მოცემული სამი პრედიქტორი კარიერული წარმატების ვარიაციის 37.9% ($R^2=0.379$; $F=37.022$; $p<0.01$). თუმცა, დასაქმებულის მიერ ვალდებულებების შესრულებას არ აქვს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი წილი ($Sig.=0.216$) კარიერული წარმატებულობის

ვარიაციაში. სავარაუდოდ, დასაქმებულის მიერ კონტრაქტის შესრულებასა და კარიერულ წარმატებას შორის კავშირის გამაშუალებელი არის ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია და/ან დამსაქმებლის მიერ ვადებულებების შესრულება. წარმატებას ეს ორივე ცვლადი სტატისტიკურად სანდოდ წინასწარმეტყველებს, თუმცა, ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქციის წილი არის უფრო დიდი ($B=0.408$), ვიდრე დამსაქმებლის მხრიდან კონტრაქტის შესრულებისა ($B=0.316$). კარიერული წარმატების ვარიაციაში კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქციის უნიკალური წილი არის დაახლოებით 9% ($Part=0.306$), ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან კონტრაქტის შესრულებისა - დაახლოებით 6% ($Part=0.248$).

ამრიგად, განსაკუთრებით ძლიერ გავლენას კარიერულ წარმატებულობაზე ახდენს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია, შემდეგ კი დამსაქმებლის მხრიდან ვალდებულებების შესრულება. დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულებების შესრულების ეფექტი უმნიშვნელოა.

5.3.2. სხვა მნიშვნელოვანი შედეგები

კვლევის ფარგლებში აღმოჩნდა, რომ ქალებისთვის უფრო მნიშვნელოვანია დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულებების შესრულება ($M=95.53$; $SD=13.67$), ვიდრე კაცებისთვის ($M=90.43$; $SD=14.66$) და ეს განსხვავება არის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი 0.05 დონეზე. მარეგულირებლის ფუნქციასთან დაკავშირებით, ასევე, უფრო მაღალი შედეგი დაფიქსირდა ქალებთან მიმართებაში ($M=24.65$; $SD=3.99$), ვიდრე მამაკაცებთან ($M=23.36$; $SD=4.30$), განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.05 დონეზე. კონტროლის ლოკუსთან ($Sig.=0.2$) და კარიერულ წარმატებულობასთან მიმართებაში ($Sig.=0.55$), შედეგები აღმოჩნდა სტატისტიკურად არასანდო (იხ. ცხრილი №5.3.2.1).

ცხრილი №5.3.2.1

დემოგრაფიული ცვლადები (სქესი)

<p>დასაქმებულის ვალდებულებები (ქალი)</p> <p>M=95.53; SD=13.67</p> <p>Sig. (2-tailed) = 0.023</p>	<p>დასაქმებულის ვალდებულებები (კაცი)</p> <p>M=90.43; SD=14.66</p> <p>Sig. (2-tailed) = 0.023</p>
<p>მარეგულირებლის ფუნქცია (ქალი)</p> <p>M=24.65; SD=3.99</p> <p>Sig. (2-tailed) = 0.045</p>	<p>მარეგულირებლის ფუნქცია (კაცი)</p> <p>M=23.36; SD=4.30</p> <p>Sig. (2-tailed) = 0.045</p>
<p>კორელაცია არის მნიშვნელოვანი 0.05 დონეზე (2-tailed)</p>	

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქციის დაკავშირებამ ვერ მოგვცა სტატისტიკურად სანდო კავშირები პოზიციასთან (Sig.=0.188), სამუშაო სტაჟთან (Sig.=0.794) და სრულ სამუშაო სტაჟთან (Sig.=0.802).

ასაკთან მიმართებაში არ აღმოჩნდა კორელაცია არც ერთ ცვლადთან, გარდა კონტროლის ლოკუსისა. ასაკის მატებასთან ერთად ადამიანი უფრო მეტად ინტერნალი ხდება (Corr.=-251; Sig.=0.01).

არ დაფიქსირდა სტატისტიკურად სანდო კავშირები კვლევის ძირითად და სხვა დემოგრაფიულ ცვლადებს შორის (Sig.>0.05).

საბოლოო ჯამში აღმოჩნდა, რომ, კონტროლის ლოკუსის გარდა, ყველა ცვლადის საშუალო მაჩვენებლები განსხვავებულია სქესის მიხედვით და ყოველთვის უფრო მაღალია საშუალო მაჩვენებლები ქალებთან; და ასაკის ზრდასთან ერთად იმატებს ინტერნალობის მაჩვენებელი.

დასკვნა

ჩვენი კვლევის ძირითად მიზანს წარმოადგენდა ფსიქოლოგიური კონტრაქტის, კონტროლის ლოკუსის და სუბიექტური კარიერული წარმატებულობის ურთიერთმიმართების შესწავლა. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულების შესასწავლად დავეყრდენით ორ მიმართულებას, კერძოდ ვალდებულებების შესრულებას როგორც დასაქმებულის, ისე დამსაქმებლის მხრიდან. კონტროლის ლოკუსის დასადგენად ვიხელმძღვანელეთ საქართველოში საკმაოდ ხშირად გამოყენებადი როტერის კითხვარით. კარიერული წარმატებულობის შეფასებითვის დავეყრდენით სუბიექტურ კრიტერიუმებს, რადგან გაცილებით მნიშვნელოვანია, რას ფიქრობს ინდივიდი თავისი კარიერის შესახებ, ვიდრე ის, თუ როგორია მისი ხელფასი, თანამდებობრივი სტატუსი, დაწინაურებების რაოდენობა და სხვა ობიექტური მაჩვენებლები. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქციის შესასწავლად გამოვიყენეთ მასზე შესაძლო გავლენის მქონე მიმართულებები, კერძოდ თანამშრომლის, დამსაქმებლის (ხელმძღვანელის) და კომპანიის/ორგანიზაციის წინაშე აღებული პასუხისმგებლობების შესრულების განზრახვა.

აღმოჩნდა, რომ არსებობს ძლიერი დადებითი კორელაცია ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებასა და აღქმულ კარიერულ წარმატებას შორის როგორც დასაქმებულის ვალდებულებების შესრულების თვალსაზრისით, ისე დამსაქმებლის ვალდებულებების შესრულების კუთხით. რაც უფრო მაღალია ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულება, მით უფრო მეტადაა ეს დაკავშირებული კარიერული კმაყოფილებისა და კარიერული წარმატებულობის გრძნობებთან. არსებული კავშირი ბევრად უფრო ძლიერია დამსაქმებლის მხრიდან ვალდებულებების შესრულებასთან მიმართებაში, ვიდრე დასაქმებულის მხრიდან.

არ დასტურდება კავშირი ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებასა და კონტროლის ლოკუსს შორის. კონტროლის ლოკუსის კავშირი არ არის სტატისტიკურად სანდო როგორც ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებასთან, ისე კარიერულ წარმატებულობასთან. შესაბამისად, კონტროლის ლოკუსი ვერ ახდენს რაიმე

მნიშვნელოვან გავლენას კარიერულ წარმატებულობასა და ფსიქოლოგიური კონტრაქტის შესრულებას შორის კავშირზე.

ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქციის ყველაზე ძლიერი დადებითი კავშირი გამოვლინდა დამსაქმებლის ვალდებულებებთან, ასევე ძლიერი დადებითი კავშირი გამოვლინდა კარიერულ წარმატებულობასთან, ხოლო საშუალო სიძლიერის დადებითი კავშირი გამოვლინდა დასაქმებულის ვალდებულებებთან. ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელ ფუნქციას ჩვენს ცვლადებს შორის ყველაზე მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია. რაც უფრო ძლიერია კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია, ანუ რაც უფრო მეტად განსაზღვრავს ის თანამშრომლის ქცევას და ერთგვარად ავალდებულებს, შეასრულოს დასაქმებულის წინაშე აღებული პასუხისმგებლობები, მით უფრო ეფექტურად სრულდება ფსიქოლოგიური კონტრაქტი როგორც თანამშრომლის, ასევე დამსაქმებლის მხრიდან.

სუბიექტური კარიერული წარმატება არსებითად უკავშირდება კონტრაქტის მარეგულირებელ ფუნქციას. თუკი ადამიანი ცდილობს, არ გაუცრუოს მოლოდინი კოლეგებს/მენეჯმენტს, მას აქვს სუბიექტური აღქმა, რომ აღწევს კარიერულ მიზნებს.

ნაწილობრივი კორელაციის ანალიზის საფუძველზე შეიძლება ვთქვათ, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია წარმოადგენს გამაშუალებელ, გამაძლიერებელ ცვლადს ფსიქოლოგიურ კონტრაქტსა და კარიერულ წარმატებულობას შორის კავშირში.

ჩატარებულმა სტატისტიკურმა ანალიზმა გამოავლინა, რომ განსაკუთრებული სიძლიერით კარიერულ წარმატებულობაზე გავლენას ახდენს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია, შემდეგ დამსაქმებლის მხრიდან ვალდებულებების შესრულება.

კვლევის შეზღუდვები და სამომავლო ხედვა

ძირითადი შეზღუდვები

არსებული კვლევის ერთ-ერთი მთავარი შეზღუდვაა ხელმისაწვდომი შერჩევის მეთოდი, რომელიც გამოყენებულ იქნა კვლევაში. უფრო სანდო დასკვნების გაკეთების შესაძლებლობა იქნება სამომავლოდ შესაძლებელი, თუკი კვლევა ჩატარდება რეპრეზენტატულ შერჩევაზე.

ასევე, კითხვარის ადმინისტრირების არათანაბარი პირობები შეიძლება ჩაითვალოს კვლევის ერთ-ერთ შეზღუდვად. რესპონდენტების ნაწილი ავსებდა ელექტორულ, ნაწილი კი ბეჭდური ტიპის კითხვარს, რასაც შეიძლება გავლენა მოეხდინა კვლევის შედეგზე.

სამომავლო ხედვა

სამომავლოდ, ფსიქოლოგიური კონტრაქტი საჭიროებს კიდევ უფრო ღრმა და ძირფესვიან კვლევას როგორც წინამდებარე ნაშრომში განხილულ ფაქტორებთან, ისე სხვა ტიპის ცვლადებთან მიმართებაში. განსაკუთრებით უნდა აღინიშნოს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის მარეგულირებელი ფუნქცია, რომელიც თავისი მნიშვნელოვნებიდან გამომდინარე საჭიროებს უფრო საფუძვლიან კვლევას.

არსებობს გარკვეული თემები, რომლებიც ჩვენს განსაკუთრებულ ინტერესს იწვევს. მათ შორისაა ფსიქოლოგიური კონტრაქტის დინამიკის საკითხი - თუ როგორ იცვლება ფსიქოლოგიური კონტრაქტი დროსთან მიმართებაში, თვეების/წლების გასვლის შემდეგ თანამშრომლობის პროცესში, ანუ როგორ ხდება მისი ჩამოყალიბება, ცვლილება და განვითარება. გავიხსენოთ კვლევები, რომლებიც აჩვენებს, რომ ფსიქოლოგიური კონტრაქტი განსაკუთრებულად იცვლება დასაქმების პირველი წლის განმავლობაში (Thomas & Anderson, 1998), ხოლო სტაბილურობას იძენს მეორე წელს (De Vos, Buyens, & Schalk, 2003; Lee et al., 2009). აგრეთვე კვლევები, რომლებიც საუბრობენ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებულ ურთიერთობაზე, რომელიც უდიდეს გავლენას ახდენს ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ჩამოყალიბებაზე, შეცვლასა და განვითარებაზე. მსგავსი

ტიპის კვლევები აჩენს კითხვებს, საჭიროებს დაზუსტებას, კვლევითი პროცესების გაგრძელებას, თუ როგორ ხდება ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ფორმირება, რა პერიოდია ამ თვალსაზრისით კრიტიკული. ასევე, ინტერესს იწვევს საკითხი, არსებობს თუ არა რაიმე ტიპის თვალსაზრისით სხვაობა დასაქმებულებისა და თვითდასაქმებულების ფსიქოლოგიურ კონტრაქტებს შორის, ან შეიძლება თუ არა თვითდასაქმებულების ფსიქოლოგიური კონტრაქტის არსებობაზე მსჯელობა, როდესაც დამსაქმებელიც და დასაქმებულიც ერთი და იგივე მხარეა. აგრეთვე, საინტერესო ინფორმაციას მოგვცემს საჯარო სექტორსა და კერძო სექტორში დასაქმებული პირების კვლევა, თუ არსებობს სხვაობა ამ ორ სექტორში დასაქმებული ადამიანების ფსიქოლოგიურ კონტრაქტებს (ან მათ შესრულება-დარღვევას) შორის და თუკი არსებობს, კერძოდ, რა ტიპის სხვაობასთან შეგვიძლია გვექონდეს საქმე.

საერთო ჯამში, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ მოცემული კვლევას გააჩნია პრაქტიკული და სამეცნიერო ღირებულება. როგორც დამსაქმებლისთვის, ისე დასაქმებულისთვის თითოეული ჰიპოთეზის შედეგი წარმოადგენს ერთგვარ რეკომენდაციას, თუ როგორი უნდა იყოს წარმატებული თანამშრომლობა, თუ რამდენად დიდი მნიშვნელობა აქვს (და ხშირ შემთხვევაში, გადამწყვეტიც კი) სუბიექტურ ხედვებს, დაუწერელ წესებსა თუ შეთანხმებებს, რომლებიც თითქოს არ არის ხილული, მაგრამ რეალურად არის გადამწყვეტი. სამომავლოდ, კვლევის გაფართოება და მასში ახალი ცვლადების ჩართვა მოგვცემს კვლევისთვის საინტერესო კონსტრუქტებს შორის კავშირების შესახებ კიდევ უფრო ზუსტი, სანდო და სიღრმისეული დასკვნების გაკეთების საშუალებას.

გამოყენებული ლიტერატურა:

- Career success, The effect of human capital, person-environment fit and organizational support, Hassan I. Ballout, Faculty of economic Sciences and Business Administration, The lebanese University, Beirut, Lebanon, 2007, pg.741-750;
- Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. David Guest. 2004. Pg. 6-11;
- How to measure the psychological contract? A critical criteria-based review of measures. Charissa Freese Avans Hogeschool, Den Bosch, The Netherlands. South African Journal of Psychology, 38(2), pp.269-286. Pg.264-274;
- International Review of Management and Marketing. ISSN: 2146-4405. available at. <http://www.econjournals.com>. International Review of Management and Marketing, 2017, 7(2), The Predictors of Career Success. 22-26. Pg.24;
- Organizational Change and the Dynamics of Psychological Contracts: A longitudinal Study. Charissa Freese. geboren op 11 februari 1970 te Groningen. Pg.15-35, 39-41;
- PREDICTORS OF OBJECTIVE AND SUBJECTIVE CAREER SUCCESS: A META-ANALYSIS. THOMAS W. H. NG, LILLIAN T. EBY, KELLY L. SORENSEN DANIEL C. FELDMAN. University of Georgia, personnel psychology, 2005, 58, 365-408, pg.376;
- Psychological Contract Violation: Impacts on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Australian Senior Public Servants. Janice Anna Knights & Barbara Jean Kennedy James Cook University. Applied H.R.M. Research, 2005, Volume 10, Number 2, pages 57-72;
- Psychological contracts. Barling, J. & Cooper, C. (2008). Handbook of Organizational Behavior, Sage. Pg.2-5, 17-25;
- Subjective Career Success: A Literature Review and Prospect. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 2016, 4, 238-242. Received 5 September 2016; accepted 18 September 2016; published 21 September 2016. Pg.238-241;

- The construct of career success: measurement issues and an empirical example. Andrea E. Abele · Daniel Spurk · Judith Volmer. Published online: 7 July 2010. © Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2010. ZAF (2011) 43:195–206. Pg.196-197;
- The Impact of Personality on Psychological Contracts; Article in The Academy of Management Journal. June 2004; USMAN RAJA, GARY JOHNS, FILOTHEOS NTALIANIS, Concordia University, pg. 253-256;
- THE INDIVIDUAL-ORGANIZATION RELATIONSHIP: THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT. Denise M. Rousseau. Pg.192-193. Pg194-204;
- THE MODERATING IMPACTS OF AGE AND LOCUS OF CONTROL ON THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH-OUTCOMES RELATIONSHIPS: A VIETNAM-JAPAN COMPARATIVE STUDY. Tran-Huy Phuong♣ Vietnam National University, Hanoi. International Journal of Business and Society, Vol. 17 No. 2, 2016, 329-346. Pg. 333-337;
- THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT: THE DEVELOPMENT AND VALIDATION OF A MANAGERIAL MEASURE. DONALD A. J. CABLE. The University of Waikato 2008. Pg.1-5, 16-20, 36-45, 179-180;
- Violation of Psychological Contracts: Impact on Employee Attitudes. Sandra L. Robinson.

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University
Faculty of Psychology and Educational Sciences
Master of Arts (MA) in Work and Organizational Psychology

Tekla Ratiani

Relationship between psychological contract, locus of control
and career success

The work/research is done for the Master's degree in work and organizational
psychology

Supervisor: Sophio Dolidze
Associate Professor,
Doctor of Philosophy (PhD) in Psychology

Tbilisi

2019