

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА

УДК 159.9.072.59 : 331

ПСИХОМЕТРИЯ АВТОРСКОЙ МЕТОДИКИ «СТРУКТУРА И СВОЙСТВА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНТРАКТА»

Е.С. Ребрилова

Тверской государственный университет

Рассматриваются результаты классических процедур психометрии авторской методики. Дается краткое описание методики, шкал и переменных, измеряемых инструментом.

Ключевые слова: *психологический контракт, надежность, валидность, репрезентативность методики.*

Современные тенденции развития организации требуют усиленного внимания к субъективным факторам развития, и грамотная кадровая политика становится одним из залогов успеха любого предприятия. Она заключается изначально в привлечении и последующем удержании высокопрофессиональных специалистов, отвечающих всем требованиям организации и являющихся субъективными детерминантами ее развития. Для этого должна быть реализована стратегия грамотного сопровождения субъектов труда, формирования и развития кадрового потенциала с учетом имплицитных ожиданий и обязательств субъектов, отражающих их реальные трудовые отношения и входящих в психологический контракт.

Психологический контракт – это феномен личностного, индивидуального уровня, базирующийся на ожиданиях и обязательствах субъекта труда, его представлениях об условиях трудового соглашения, о взаимном обмене обещаниями (с работодателем, менеджером, коллегами, организацией в целом). Он представляет собой и мотивационно-когнитивную систему, и интерпретационный процесс, отражающий субъективную оценку ситуации взаимодействия индивида и организационной среды, выполняет прогностическую функцию, находящую выражение в форме намерений осуществления системы целей, будущих действий или наборов действий для реализации какой-либо задачи. Психологический контракт, будучи надстройкой над формальными отношениями субъекта в организации, опосредован особенностями производственной среды, меняется и развивается с течением времени в ответ на внешние условия и из-за своей субъективной природы имеет тенденцию к нарушению [5].

Регулирование трудовых отношений, описываемых психологическим контрактом субъектов, в интересах организации предполагает изменение его характеристик (вид структуры, состояние, направленность) с минимальными психологическими и материальными потерями для обеих сторон социального взаимодействия (в условиях предприятия субъекта и самого предприятия, его представителя, руководителя, коллег и т. д.).

Таким образом, в настоящее время формализация психологического контракта и оптимизация инструментария для его измерения являются актуальной задачей и востребованы практикой современного кадрового сопровождения субъекта труда в процессе его взаимодействия с производственной средой.

Описание методики. Существует немало попыток исследовать и типологизировать психологический контракт субъектов труда (К. Аргирис, Д. Левинсон, Э. Шейн, Д. Катц, Р. Ках, Дж. Коттер, Д. Руссо, К. Уайт-Бензони, П. Херриот и С. Пембертон, Д. Гест, А. Майкнелл, Дж. Акерлоф, Н. Андерсон, Р. Шалк и др.) [1; 2; 6-15]. Каждая предлагаемая типология отталкивается от своей «ключевой посылки», лежащей в основе объяснения сходств и различий потенциального поведения субъектов в условиях организации.

Методика «Структура и свойства психологического контракта» позволяет исследовать структуру психологического контракта субъекта труда и свойства имплицитного соглашения, такие, как «Состояние» и «Направленность», отражающие субъективную оценку переживания субъектом его взаимодействия с организацией. На основании выраженности структурных компонентов контракта определяется его вид («Отношенческий», «Деловой», «Карьерный», «Недифференцированный»), а на основании совокупности всех характеристик психологического контракта определяется тип имплицитного соглашения («Позитивный», «Близкий к позитивному», «Пограничный», «Негативный»).

Данная типология дает возможность исследователю объединить потенциальные поведенческие проявления субъекта и его субъективную оценку переживания ситуации взаимодействия в социальных условиях производственной среды, что позволяет наиболее целостно охарактеризовать субъекта труда в определенных условиях производственной среды.

Предлагаемая типология не содержит сопоставления «нормы» и «патологии», не умаляет достоинств ни одного из четырех видов структуры психологического контракта, формирующихся у субъектов в организации. Она дает описание различных типов потенциального поведения субъектов труда в соответствии с индивидуальной интерпретацией и прогнозированием индивидами окружающего

контекста, а также в соответствии с их намерениями осуществления системы целей.

Описание видов структуры и типов психологического контракта, измеренных с помощью методики, основано на положениях социально-когнитивного подхода (А. Бандура, Дж. Роттер), контекстуальной теории развития личности (Л.С. Выготский, Д. Форд и Р. Леннер), ролевой концепции личности (Г. Олпорт), теории когнитивных структур (A.P. Fiske & S.Taylor, J.L. Singer & P. Salovey, C.A. Smith, U. Neisser, D. Cervone et al.), теории имплицитного познания (D.L. Schacter, J.F. Kihlstrom, J.A. Bargh & P.M. Gollwitzer, A. Dijksterhuis et al.) [3; 4; 6].

Результаты диагностики с применением методики представляют основу:

➤ для практической деятельности организационных психологов, менеджеров и управленцев высшего звена по формированию и корректировке психологического контракта субъектов, в большей степени подходящего для социальных условий конкретной производственной среды;

➤ для проведения работы по управлению психологическим контрактом субъектов труда, предотвращению формирования пограничного и негативного психологического контракта субъектов труда в организации;

➤ для адекватного и действенного механизма при осуществлении мероприятий по психологическому сопровождению субъектов труда с момента их вхождения в организацию и до выхода из нее.

Целевую аудиторию представляют субъекты труда различных организаций, независимо от вида их деятельности, формы собственности, формы управления, численности персонала и т. д.

Предполагаемый способ применения методики – это безнадзорное применение инструмента без контроля над личностью пользователя теста и без полного контроля над условиями применения.

Число шкал и краткое описание переменных, измеряемых инструментом представлено в табл. 1.

Таблица 1

Шкалы методики

<i>Шкалы и их составляющие (ожидания субъекта)</i>	
Стабильность	
1	Долго проработаю в этой организации (долгосрочной занятости в этой организации)
2	Работодатель заинтересован в моей продолжительной работе в организации
3	Мое увольнение из этой организации в ближайшее время маловероятно
4	Надежность (постоянность, устойчивость) моего рабочего места
5	Я ориентирован на достижение своих долгосрочных целей на этой работе
6	Стабильная (устойчивая) заработная плата

<i>Шкалы и их составляющие (ожидания субъекта)</i>	
Отношения в коллективе	
1	Хорошие деловые отношения с сотрудниками, с которыми работаю
2	Хорошие отношения не только по делу с сотрудниками, с которыми работаю
3	Хорошие отношения с руководством
4	Выполнение работы в условиях сотрудничества с сотрудниками
5	Выполнение работы в условиях сотрудничества с руководством
6	Помощь, совет, поддержка в выполнении работы со стороны «старших» коллег (профессионалов)
Признание	
1	Признание меня как специалиста организацией
2	Признание меня как специалиста руководством
3	Признание меня как специалиста коллективом сотрудников
4	Уважение
5	Оценка по достоинству моей деятельности руководством
6	Положительное отношение ко мне и моей работе со стороны коллектива
Профессиональное развитие	
1	Работа в организации, позволяющей мне расти как специалисту
2	Обеспечение со стороны организации моего обучения
3	Приобретение профессионального опыта
4	Повышение моей квалификации
5	Совершенствование профессионального мастерства
6	Получение дополнительных профессиональных знаний
Карьера	
1	Продвижение по карьерной лестнице
2	Достижение определенного продвижения по службе в компании в соответствии со своими усилиями
3	Определенный карьерный рост в этой организации
4	Помощь со стороны организации в построении моей карьеры
5	Достижение определенного продвижения по службе в компании с течением времени вне зависимости от своих усилий
6	Четкость и ясность в возможности карьерного роста в этой организации
Личностное развитие	
1	Перемены в лучшую сторону в личной жизни
2	Реализация себя как личности
3	Самоутверждения
4	Личностный рост
5	Повышение своего культурного уровня
6	Повышение своего духовного уровня
Активная жизнь в организации	
1	Возможность проявления инициативы и самостоятельности для плодотворной работы
2	Получение свободы действий на работе
3	Получение неограниченной возможности демонстрировать свои способности
4	Активное участие в жизни организации
5	Возможность влиять на организационные процессы
6	Возможность самому выбирать посильные и интересные задачи

<i>Шкалы и их составляющие (ожидания субъекта)</i>	
Вознаграждение	
1	Уровень оплаты моего труда, соответствующий количеству затрачиваемых мной усилий
2	Доход от моей работы, соответствующий моему вкладу в организацию как работника
3	Оплата всей сверхурочной работы, выполненной мной
4	Повышение заработной платы с продолжением моей работы в этой компании
5	Предоставление льгот за хорошо и правильно выполненную работу
6	Вознаграждение за все мои усилия, вложенные во благо организации
Условия труда	
1	Работа удовлетворяет требованиям безопасности
2	Предоставление необходимых для выполнения работы оборудования, средств труда
3	Хорошие условия труда, соответствующие профессии, должности
4	Соблюдение режима трудового дня (перерыв на обед, 15-минутные, перерывы во время работы, своевременное окончание рабочего дня)
5	Соблюдение баланса между работой и личным временем
6	Хороший психологический микроклимат в организации
Удовлетворение	
1	Получение удовлетворения от проделанной работы
2	Получение удовлетворения от общения с коллегами и руководством
3	Получение удовлетворения от вознаграждений (з/п)
4	Возможность удовлетворения своих (своей семьи) потребностей
5	Получение удовлетворения от того, что являюсь сотрудником этой организации
6	Получение удовлетворения от продвижения по службе
Справедливость	
1	Справедливые требования руководства
2	Правильная оценка моей ответственности при выполнении задания
3	Справедливая оплата моего труда
4	Честный социальный обмен моих знаний, навыков, умений на з/п и льготы
5	Беспристрастная, соответствующая истине оценка моих усилий, вложенных в организацию
6	Справедливые, честные, беспристрастные отношения с коллективом
Доверие	
1	Доверительные отношения с руководством
2	Доверительные отношения с коллективом
3	Доверие руководства по отношению ко мне
4	Предоставление руководством важной информации о делах фирмы
5	Возможность давать советы при организационных изменениях
6	Доверие коллектива по отношению ко мне
Контроль	
1	Достаточная самостоятельность (не контролируемость) на работе
2	Вмешательство руководства в мою деятельность, не затрудняющее мою работу
3	Собственный контроль своей деятельности
4	Определенный уровень содействия мне как работнику со стороны управляющего звена

<i>Шкалы и их составляющие (ожидания субъекта)</i>	
5	Автономность и самостоятельность для реализации себя как работника
6	Достаточный контроль со стороны руководства моего продвижения по службе
Шкалы и их составляющие (обязательства субъекта)	
Выполнение официального трудового договора	
1	Выполнение должностных инструкций
2	Выполнение условий трудового договора
3	Выполнение всех необходимых служебных обязанностей
4	Соблюдение условий юридического договора
5	Выполнение только тех требований и обязанностей, которые прописаны в юридическом договоре
6	Условия моего трудового контракта определяют границы моей профессиональной деятельности в организации
Выполнение организационных норм	
1	Соблюдение трудовой дисциплины
2	Соблюдение конфиденциальности
3	Соблюдение режима трудового дня
4	Соблюдение принятых корпоративных (организационных) стандартов
5	Соблюдение корпоративной (организационной) этики
6	Соблюдение внутренних правил, принятых в организации
Приверженность (лояльность) к организации	
1	Жертвовать личными интересами, в некоторой степени, ради организации
2	Принимать проблемы организации как личные
3	Быть благожелательно-нейтрально настроенным по отношению к своей организации
4	Демонстрировать желание оставаться членом организации
5	Поддерживать положительный имидж организации
6	Быть преданным своей организации даже в кризисные периоды
Отношения в коллективе	
1	Поддерживать хорошие деловые отношения с сотрудниками, с которыми работаю
2	Поддерживать хорошие не только служебные (деловые) отношения с сотрудниками, с которыми работаю
3	Поддерживать хорошие отношения с руководством организации
4	Работать в условиях сотрудничества с коллективом
5	Работать в условиях сотрудничества с руководством организации
6	Оказывать посильную помощь, совет, поддержку в выполнении работы «младшим» коллегам
Профессиональное развитие	
1	Постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство
2	Обучаться новым технологиям, полезным в моей работе
3	Приобретать профессиональный опыт во благо моей организации
4	Повышать мою квалификацию
5	Находить возможности для профессионального роста, усиливающие мою ценность для компании
6	Активно искать возможности для обучения и развития профессионального мастерства внутри организации

<i>Шкалы и их составляющие (ожидания субъекта)</i>	
Занятость в организации	
1	Работать в этой организации неограниченный период времени
2	Работать только до тех пор, пока нужен работодателю
3	Делать все, чтобы удержаться в организации на продолжительное время
4	Не уходить из организации в любой момент, когда захотите
5	Брать на себя обязательства, которые связывали бы Вас с работодателем в будущем
6	Не строить планов по смене места работы
Активная жизнь в организации	
1	Проявлять инициативу и самостоятельность для плодотворной работы в организации
2	Добиваться определенной свободы своих действий на работе
3	Не скрывать свои способности, возможности, необходимые для решения сложных производственных задач
4	Активно участвовать в жизни организации
5	Выполнять не только те обязанности, которые были оговорены при устройстве на работу
6	Приспосабливаться к новым требованиям в работе, вызванным изменениями в организации или на внешнем рынке труда
Добросовестное отношение к работе	
1	Выполнять порученные задания на высоком уровне
2	Быть честным в отношении своей работы
3	«Выкладываться по полной» во благо своей организации
4	Выполнять порученные задания полностью и с перспективой на будущие более сложные задания
5	«Выкладываться» на 100% в организации взамен на будущие трудовые пособия и льготы
6	Быть ответственным за качественное выполнение производственного задания
Контроль	
1	Быть самостоятельным (не нуждающимся в контроле) при выполнении работы
2	Не критично принимать вмешательство руководства в мою деятельность
3	Самому контролировать свою деятельность
4	Принимать замечания управляющего звена мне как работнику
5	Быть самостоятельным при реализации себя как работника
6	Принимать контроль со стороны руководства моего продвижения по службе

Подсчет результатов по каждой шкале рекомендуется производить путем подсчета среднего значения. Дальнейшее сопоставление полученных значений позволяет выявить иерархическую структуру компонентов психологического контракта субъектов труда.

Выраженность структурных компонентов психологического контракта субъектов труда позволяет дифференцировать вид структуры имплицитного соглашения, характеризующий потенциальные поведенческие проявления субъекта в условиях организации (табл. 2).

Таблица 2

Виды структуры психологического контракта

Вид структуры психологического контракта	Наиболее выраженные компоненты в структуре психологического контракта		Интерпретация видов структуры имплицитного соглашения
Отношенческий	Ожидания	Отношения в коллективе	Субъекты с «отношенческим» видом структуры имплицитного соглашения характеризуются стремлением устанавливать долгосрочное взаимодействие с компанией, основанное на партнерстве, дружеских контактах как с коллегами, так и с руководством. Такие субъекты труда демонстрируют высокую приверженность и добросовестное отношение к работе
		Стабильность	
		Доверие	
		Справедливость	
	Обязательства	Отношения в коллективе	
		Добросовестное отношение к работе	
		Занятость в организации	
Приверженность			
Деловой	Ожидания	Вознаграждения	«Деловой» вид структуры психологического контракта отражает явную ориентацию субъектов труда прежде всего на решение производственных задач за справедливое вознаграждение, с предоставлением хороших условий труда. Субъекты с этим видом структуры имплицитного соглашения более, чем другие, ориентированы на качественное выполнение производственных заданий, профессиональное развитие, построение плановой карьеры внутри компании, но только при условии выполнения всех пунктов официального трудового договора и на удовлетворяющих их условиях
		Признание	
		Профессиональное развитие	
		Условия труда	
	Обязательства	Профессиональное развитие	
		Добросовестное отношение к работе	
		Выполнение официального трудового договора	
Карьерный	Ожидания	Карьера	субъекты труда с «Карьерным» видом структуры психологического контракта характеризуются
Активная жизнь в организации			

Вид структуры психологического контракта	Наиболее выраженные компоненты в структуре психологического контракта		Интерпретация видов структуры имплицитного соглашения
	Обязательства	Личностное развитие	недолгосрочными отношениями с организацией. Они ориентированы интенсивно двигаться по карьерной лестнице, постоянно повышать свой профессиональный и административный статус, эмоционально не включаясь в организационную жизнь. Такие респонденты легко расстаются с организацией, получая карьерное продвижение в другой компании
		Выполнение организационных норм	
		Активная жизнь в организации	
Недифференцированный	Представляет собой систему ожиданий и обязательств, не поддающуюся четкой дифференциации по выше описанным типам		«Недифференцированный» вид структуры контракта субъектов труда отражает противоречивые намерения респондентов. С одной стороны, демонстрация дружественных, долгосрочных отношений с компанией, желание быть преданным ей, а с другой – намерения строить карьеру не обязательно внутри организации. Причем ориентация на добросовестное отношение к работе и профессиональное развитие у субъектов с этим видом соглашения практически не выражена

Свойства психологического контракта субъектов труда отражают интерпретацию субъектами условий производственной среды, субъективную оценку переживания ситуации взаимодействия с организацией.

«Состояние» – интегральный показатель по компонентам (измерение в третьей модальности), характеризующий степень включения субъекта во взаимодействие с производственной средой и «адаптацию» к ней. Состояние психологического контракта у респондентов с показателем в пределах стандартного отклонения от 3,1 до 5,7 ($4,4 \pm 1,3$) признается «равновесным», менее 3,1 – «неудовлетворительным», более 5,7 – «удовлетворительным».

«Направленность» – аффективно-когнитивная оценка выполнения ожиданий от организации при вхождении в нее, но на сегодняшний

момент времени (измерение во второй модальности). Направленность психологического контракта респондентов с показателем в пределах стандартного отклонения от 3 до 6 ($4,5 \pm 1,5$) признается «нейтральной», менее 3 – «отрицательной», более 6 – «положительной».

На основании совокупности характеристик психологического контракта субъектов труда – вид структуры, состояние и направленность – выделяется типология имплицитного соглашения, позволяющая дифференцировать субъектов, имеющих сопряжение характеристик контракта по типам имплицитного соглашения.

Типы психологического контракта:

1. Позитивный психологический контракт – удовлетворительное состояние, положительная направленность; удовлетворительное состояние, нейтральная направленность; равновесное состояние, положительная направленность.

2. Психологический контракт, близкий к позитивному, – равновесное состояние, нейтральная направленность.

3. Пограничный психологический контракт – равновесное состояние, отрицательная направленность; неудовлетворительное состояние, нейтральная направленность.

4. Негативный психологический контракт – неудовлетворительное состояние, отрицательная направленность.

Предлагаемая типология отражает не только потенциальные поведенческие проявления субъекта, но и его свойства – субъективную оценку и интерпретацию индивидом его взаимодействия с производственной средой.

Формат пунктов методики: респондентам предлагается внимательно прочесть представленные утверждения и отметить степень своего согласия с каждым из них (обведите соответствующую цифру на шкале напротив утверждения, где 1 означает Ваше полное несогласие с утверждением, а 7 – полное согласие). Если для Вас какое-либо утверждение не имеет значения (незначимо, неважно), то обведите цифру «0» напротив соответствующего утверждения.

Методика предполагает оценку ожиданий и обязательств субъекта труда.

Инструкция для работы с оценкой ожиданий. Когда мы приходим работать в организацию, мы имеем определенные ожидания (желания, предположения) относительно того, что мы здесь будем и должны получать как работники за выполненную работу, со временем некоторые наши ожидания относительно получения чего-то от данной работы (организации) могут изменяться или вовсе пропадать.

Отметьте, пожалуйста, когда Вы пришли в организацию, какие у Вас были ожидания относительно того, что Вы здесь будете и должны получать как работники за выполнение профессиональной деятельности

(модальность 1). Насколько выполняются Ваши ожидания от организации сейчас модальность 2). Что теперь ждете от своей организации (модальность 3).

Инструкция для работы с оценкой обязательств. В любых трудовых отношениях подразумевается, что работодатели и работники имеют права и обязательства. Когда мы приходим работать в организацию, мы предполагаем, какие обязательства и в какой степени мы должны выполнять перед своей организацией, со временем некоторые наши обязательства перед организацией (работодателем) могут изменяться или вовсе пропадать.

Ответьте, пожалуйста, когда Вы пришли в организацию, то какие у Вас были представления об обязательствах, которые должен выполнять и в какой степени работник Вашей специальности, должности (модальность 1). Насколько Вы выполняете обязательства перед своей организацией сейчас (модальность 2). Насколько Вы хотели бы выполнять обязательства перед организацией (модальность 3).

Способ(ы) проведения теста: интерактивное индивидуальное проведение теста и групповое проведение под наблюдением.

Психометрия методики

Выборку стандартизации составили 5 организаций (всего 312 респондентов, представленность респондентов по организациям 5,6, 12,4, 6,8, 40,7, 34,5 % соответственно). Сфера деятельности организаций: производственные – 2, сервисные – 1, административные – 1, государственный фонд – 1. Сфера экономики, к которой принадлежат организации: государственные – 2, коммерческие – 3. Возраст респондентов от 20 до 73 лет, общий трудовой стаж от 1 года до 46 лет, на последнем месте работы от 0,5 года до – 46 лет, из них: 47 % – женщины, 53 % – мужчины, 7,3 % имеют среднее образование, 38,4% – среднее-техническое образование, 54,2 % – высшее. В исследованных организациях выборка составляла 50-100 % от общей численности персонала, при формировании выборки учитывался количественный состав подразделений организации.

К числу основных критериев оценки психодиагностических методик относят надежность, валидность и репрезентативность.

Результаты тест–ретестовой процедуры проверки надежности методики позволяют сделать вывод о надежности методики (коэффициенты корреляции между первичным и повторным тестированием по всем шкалам методики интерпретируются как сильные и положительные).

Частотный анализ параметров «Вид структуры психологического контракта» и «Тип психологического контракта» позволяет говорить о сохранении респондентами выраженного вида структуры и типа имплицитного соглашения при повторном проведении исследования.

Анализ надежности методики (коэффициент Кронбаха (α)) позволяет заключить, что показатель внутренней согласованности методики по шкалам колеблется от «приемлемого» до «отличного», что говорит об адекватности и однозначности понимания респондентами пунктов высказываний методики.

Корреляционный анализ пунктов высказываний показал достоверные взаимосвязи (от умеренных до сильных и очень сильных на уровне значимости $p < 0,01$ и $p < 0,05$) как между высказываниями одной шкалы, так и по методике в целом, что говорит о хорошей внутренней согласованности пунктов методики.

Текущая валидность отражает способность теста различать испытуемых по изучаемому признаку. Отмечается, что методика «Структура и свойства психологического контракта» отвечает требованию текущей валидности, поскольку по результатам исследования установлено, что респонденты могут быть дифференцированы на группы как по выраженному виду структуры психологического контракта, так и по типу имплицитного соглашения.

Анализ текущей валидности имеет отношение к установлению соответствия показателей теста к реальному состоянию психологических особенностей испытуемого в данный момент обследования, что подтверждается пост-исследовательским интервью, в котором респонденты подтвердили результаты тестирования (наиболее выраженные ожидания и обязательства от организационного взаимодействия на момент исследования).

Прогностическая валидность методики подтверждается результатами сравнения первичного и повторного проведения тестирования. По результатам сравнения результатов испытуемых не установлено достоверных различий в выраженности ожиданий и обязательств в структуре психологического контракта и в его типе у респондентов на момент первичного и повторного проведения исследования.

Эмпирическая валидность, а следовательно, и конкурентная валидность методики не проверялась, поскольку в отечественной психодиагностической практике не существует валидного диагностического инструмента, позволяющего исследовать психологический контракт субъектов труда и его свойства.

Содержательная валидность означает, что по мнению специалистов тест является валидным. В качестве экспертов выступили специалисты-практики по кадровой работе в организации, специалисты, занимающиеся рекрутментом, директора предприятий. По результатам исследования эксперты вынесли суждение о том, что методика охватывает репрезентативную выборку конкретных навыков, знаний и представлений субъектов в исследуемой сфере организационной

действительности, проста в использовании, обработке и интерпретации эмпирических результатов и может быть признана содержательно валидной.

Результаты факторного анализа ($KMO > 0,760$, при $p < 0,05$ по критерию сферичности Барлетта), проведенного на пунктах высказываний методики в трех модальностях исследования, позволяют говорить о хорошей эмпирической систематизации высказываний методики по шкалам. Анализ полученных в результате факторов позволяет однозначно их интерпретировать в соответствии с предложенным названием шкал. Таким образом, можно сделать вывод о конструктивной (концептуальной) валидности проверяемой методики.

В качестве внешнего критерия для проверки конвергентной валидности выбрана методика «Ценностные регуляторы организационного поведения» (Т.С. Кабаченко). Ценностные регуляторы организационного поведения взаимосвязаны и в структуре личности представляют элементы ценностно-мотивационной системы и несут регулирующую функцию, а значит, в большей степени, чем другие индивидуально-психологические и личностные особенности опосредуют взаимодействие субъекта и социальных условий производственной среды и могут рассматриваться в качестве внутренних детерминант психологического контракта. По результатам корреляционного анализа с использованием формулы Спирмена установлены достоверные, прямые, умеренные и сильные взаимосвязи между шкалами методик, что позволяет говорить о хорошей конвергентной валидности проверяемого инструмента.

В качестве внешних параметров для проверки дискриминативной валидности выбраны шкалы экстраверсии – интроверсии и эмоциональной стабильности – нейротизма из теста-опросника Г. Айзенка ЕРІ. Двухфакторная модель личности, предложенная Г. Айзенком, позволяет с помощью основных показателей (экстраверсия–интроверсия и нейротизм) оценить направленность личности на внутренний или внешний мир, а также выявить уровень эмоциональной тревожности (напряженности). Эти свойства структуры личности генетически детерминированы. Их проявление сугубо индивидуально. По результатам корреляционного анализа с использованием формулы Спирмена не выявлено достоверных взаимосвязей между шкалами методики «Структура и свойства психологического контракта» и шкалами теста-опросника Г. Айзенка ЕРІ, что позволяет говорить о хорошей дискриминативной валидности проверяемой методики.

Очевидная валидность методики подтверждается пост-исследовательским интервью, в котором респонденты показали однозначность понимания инструкции методики, описали свои

представления о ней, сфере ее применения, результативности и определенной прогностической ценности.

Инкрементная валидность – практическая ценность методики – была описана выше.

Достоверность полученных результатов обеспечивается методологическими принципами, положенными в основу создания методики, адекватностью научного аппарата – процедур психометрии, репрезентативностью выборки стандартизации, применением методов математической статистики, сочетанием количественного и качественного анализов результатов.

Доказательство устойчивости распределения означает доказательство репрезентативности норм. Традиционный способ доказательства устойчивости сводится к выяснению хорошего приближения эмпирического распределения к какому-либо теоретическому (например, нормальному распределению). По критерию Колмогорова – Смирнова установлено, что все исследуемые метрические шкалы методики имеют распределение, близкое к нормальному, что свидетельствует о репрезентативности методики относительно проверяемой выборки стандартизации.

Перевод сырых баллов, полученных по шкалам методики, в одну из стандартных шкал не предполагается, поскольку инструмент предполагает наличие как метрических, так и неметрических показателей.

Таким образом, можно заключить, что по результатам классических процедур психометрии диагностического инструмента методика «Структура и свойства психологического контракта» может быть признана надежной, валидной и репрезентативной. А значит, эта методика является надежным и удобным измерительным инструментом, позволяющим оптимизировать работу кадровых служб при реализации задач кадровой службы предприятия по подбору «подходящих» организации субъектов труда, при исследовании и изменении характеристик имплицитного соглашения субъектов в процессе организационного взаимодействия с точки зрения их адекватности внешнему организационному контексту.

Список литературы

1. Амстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2007. 832 с.
2. Грязнова А.М. Имплицитный контракт в управлении организацией: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2005. 24 с.
3. Капрара Дж. Сервон Д. Психология личности. СПб.: Питер, 2003. 640 с.
4. Олпорт Г. Становление личности: избр. тр. / под общ. ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2002. 462 с.

5. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тверь, 2009.
6. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб.: Питер-Пресс, 1997. 608 с.
7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2008. 336 с.
8. Akerlof G.A. Labor Contracts as Partial Gift Exchange // The Quarterly Journal of Economics. 1982. V. 97(4). P. 543-569.
9. Anderson N., Schalk R. The Psychological Contract in Retrospect and Prospect // Journal of Organizational Behavior. 1998. V. 19. P. 637-647.
10. Argyris C. Understanding organizational behavior. Homewood, Illinois: Dorsey Press, 1960. 179 p.
11. Katz D., Kahn R. The social psychology of organizations. New York, 1966. 300 p.
12. Kotter J.P. The Psychological Contract // California Management Review. 1973. V. 15. P. 91-99.
13. Levinson H., Price C.R., Munden K.J., Solley CM. Men, management, and mental health // Harvard University Press. Cambridge, MA, 1962. 205 p.
14. Macneil I.R. Relational Contract: What We Do and Do Not Know // Wisconsin Law Review. 1985. V. 00. P. 483-525.
15. Rousseau D. & Wade-Benzoni K. Linking strategy and human resource practices: how employee and customer contracts are created // Human Resource Management. 1994. V. 33(3). P. 385-401.

PSYCHOMETRICS OF AUTHOR'S METHOD OF «STRUCTURE AND PROPERTIES OF THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT»

E.S. Rebrilova

Tver State University

In this, article the results of classical procedures of psychometrics of author's method. A brief description of the technique, scales and variables measuring tool.

Keywords: *psychological contract, reliability, validity, representativeness of the methodology.*

Об авторе:

РЕБРИЛОВА Елена Сергеевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда, организационной и клинической психологии ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: rebrilova@mail.ru