

РАБОТНИТЕ ВРЕДНОСТИ И АНТИЦИПИРАНИОТ ПСИХОЛОШКИ ДОГОВОР КАЈ СТУДЕНТИ ВО ЗАВРШНА ГОДИНА НА СТУДИИ

Кратка содржина

Овој труд ја испитува предикцијата на конституентите на антиципираниот психолошки договор врз основа на работните вредности кај студенти во завршна година на студии како потенцијални кандидати за работа. Земајќи ги предвид целите кои младите луѓе сакаат да ги реализираат преку работата, како и природата на типовите психолошки договор, се постулираше дека најголем придонес во објаснувањето на варијансата во релациските верувања за личните обврски кон идниот работодавач и релациските верувања за обврските на идниот работодавач кон односното лице имаат работните вредности насочени кон социјална интеракција. Најдобри предиктори на трансакциските верувања за личните обврски кон идниот работодавач и трансакциските верувања за обврските на идниот работодавач кон конкретниот поединец беше претпоставено дека се работните вредности од утилитаристичката вредносна ориентација.

Примерокот го сочинуваа 312 испитаници, редовни студенти од завршна година на студии од областа на природните, хуманистичките, општествените и на техничките науки при УКИМ. Применетата хиерархиска регресивна анализа покажа дека социјалните работни вредности се значајни предиктори на релациските верувања, додека утилитаристичките работни вредности се значајни предиктори на трансакциските верувања за заемните обврски со идниот работодавач. Беше најдено дека значаен дел од варијансата на релациските и трансакциските верувања за обврските на идниот работодавач објаснуваат и другите групни работни вредности.

Резултатите се дискутирани и истакната е нивната практична импликација.

Клучни зборови: АНТИЦИПИРАН ПСИХОЛОШКИ ДОГОВОР, РАБОТНИ ВРЕДНОСТИ, ПРЕДИКЦИЈА

Вовед

Психолошкиот договор сфатен како субјективно верување на поединецот за карактеристиките и условите на реципрочната врска помеѓу него и работодавачот (Rousseau, 1995) овозможува да се добие информација за обврските кои вработените веруваат дека произлегуваат од работниот однос и тоа како од нивна страна, така и од страна на организацијата. Тој е комплексен конструкт чиишто еле-

менти можат да се категоризираат во четири основни групи: *верувања за личните релациски обврски кон работодавачот*, *верувања за личните трансакциски обврски кон работодавачот*, *верувања за релациските обврски на работодавачот кон односниот поединец*, и *верувања за трансакциските обврски на работодавачот кон односниот поединец*. Суштинска карактеристика на трансакцискиот психолошки договор е монетарната или економската размена (вложување труд, знаење, вештини за возврат на соодветна плата). Релациските обврски, од друга страна, покажуваат дека работниот однос не се гледа само како економска, туку и како емоционална размена заснована на лично инвестирање во тој однос како од страна на вработените, така и од страна на работодавачот (на пример, лојалност кон организацијата и посветеност на работата во замена за сигурност на работното место).

Веќе е добро познато дека денес во услови на континуирани технолошки и економски промени кои наложуваат брзо приспособување на пазарот на трудот се менуваат и работните односи и начинот на којшто се перципираат – наместо како односи кои имплицираат поврзаност помеѓу вработениот и работодавачот, сега се гледаат како трансакција. Поголемиот број истражувачи (на пример, Conway & Briner, 2005; Guest, 2004; Coyle-Shapiro & Kesler, 1998; Rousseau, 1995, 2001), токму во начинот на којшто луѓето ги перципираат работните односи и обврските што произлегуваат од нив, ја гледаат можноста за објаснување на тие односи и нивното влијание и врз вработените и врз организациите во еден мошне динамичен контекст кој сè потешко може да се предвиди.

Горенаведеното претставува поттик за истражување на овој конструкт и за добивање нови податоци за природата на верувањата за личните обврски кон работодавачот и верувањата за обврските на работодавачот кон вработениот. Особено е корисно истражувањата во овој домен да се прошират опфаќајќи ги лицата кои претставуваат потенцијални кандидати за работа, т.е. студентите кои допрва треба да преминат од образовниот систем кон пазарот на трудот.

Теоретска заднина

Психолошкиот договор се сфаќа како ментален модел кој постои уште пред првото вработување (Rousseau, 2001). Се истакнува дека уште во тој период постојат идеи за она што организацијата би била подготвена да го обезбеди и она што за возврат би го вреднувала (Porter et al., 1998, според De Vos & Buyens, 2001). Мајкл (Michael, 2001) вели дека студентите уште пред дипломирањето размислуваат со договорни термини како што се обврските. Оттука, може да се констатира дека својот иден работен ангажман тие не го гледаат само како можност за реализација на сопствените амбиции, туку и како реципрочен однос на вложување и добивање. Сепак, во овој период може да се зборува само за рудиментарна форма на психолошкиот договор како ментална структура за работниот однос (заемните обврски со работодавачот) изградена врз нецелосни и ограничени информации.

Оваа ментална шема или т.н. антиципаторен психолошки договор се дефинира како лични верувања за идното вработување, вклучувајќи ги ветувањата

кои поединецот е подготвен да му ги даде на својот иден работодавач, но и придобивките што очекува да ги прими за возврат (De Vos & Nauw, 2010). Се формира во периодот на детството и адолесценцијата под влијание на низа социјални фактори, како што се семејството, училиштето, врсниците, медиумите, контактите со веќе вработени лица и/или евентуалното лично работно искуство (Coyle-Shapiro, 2006). Значајна улога во формирањето на менталната шема за работните односи има и професијата за која се оспособува поединецот, пораките што ги праќа пазарот на трудот, а особено пораките што доаѓаат од организациите и начинот на кој што тие ги практикуваат законите (Roussau, 2001). Конечно, како што е наведено кај Де Вос и Меганк (De Vos & Meganck, 2006), важни фактори се и личните предиспозиции, на пример цртите на личноста, интерперсоналните вештини и мотивите.

Вака изградената ментална шема учествува во интерпретацијата на ветувањата и сигналите што ги праќа организацијата во процесите на регрутација и селекција, но и по вработувањето и тоа особено во периодот на рана социјализација на работното место, а подоцна и во начинот на којшто ќе се перципира работниот однос и ќе се предвидуваат настаните на работното место. Од друга страна, таа продолжува да се развива како резултат на различните настани во работната средина, социјалната интеракција со колегите и другите вработени и како резултат на искуството (De Vos, Buyens & Schalk, 2003; Ho, Levesque & Rousseau, 2002; Rousseau, 1995).

Испитувањата на антиципираниот психолошки договор се мошне ретки. Во испитување на перцепцијата на заемните обврски со идниот работодавач кај студенти од областа на дрвни производи и шумарство, Мајкл (Michael, 2001) соопштува дека студентите од групата за дрвни производи, генерално, психолошкиот договор повеќе го гледаат како релационен отколку како трансакционен по природа. Де Вос и Меганк (De Vos & Meganck, 2006) наоѓаат позитивна поврзаност помеѓу оптимизмот, кариеризмот, селф-менаџментот на кариерата и важноста на работата со антиципираниот психолошки договор кај студенти на економија, на инженерство и на психологија, но наведуваат и дека личните карактеристики во различен степен корелираат со посебните димензии на психолошкиот договор. Слични резултати се соопштени и во испитување на поврзаноста на кариеризмот и оптимизмот кај студенти на економија, на менаџмент, на психологија, на социологија и на право спроведено во текот на скорешната економска криза (De Vos & Nauw, 2010). Истите авторки соопштуваат и дека овие студенти имаат пониски очекувања во однос на социјалната атмосфера на работа и работната сигурност како елементи на психолошкиот договор во споредба со студентите кои студирале пред економската криза. Понова студија покажува дека оптимизмот е значаен предиктор на верувањата за релациските обврски на идниот работодавач, додека песимизмот значајно ги предвидува верувањата за личните релациски обврски кон идниот работодавач (Blaževska Stoilkovska & Marković, 2015).

Цел на истражувањето

Целта на ова истражување беше преку испитување на содржината на психолошкиот договор кај потенцијалните кандидати за работа (студентите во завршна година на студии) и преку одредување на придонесот на работните вредности како лични карактеристики во обликувањето на верувањата за заемните обврски со идниот работодавач да се збогатат емпириските сознанија за антиципираниот психолошки договор. Освен тоа, сè уште нема податоци за овој конструкт од контекст кој е многу поинаков од американскиот и од западноевропскиот од каде што се досегашните наоди (со скорешно општествено преуредување, висока невработеност и ниски плати).

Работните вредности како цели кои поединецот сака да ги реализира преку својата професија може да се претпостави дека ќе бидат поврзани и со верувањата околу она што треба да се вложи при извршување на професијата и она што за возврат треба да се добие како резултат на вложениот труд. Исто така, нивниот придонес како индивидуални карактеристики во процесот на формирање на психолошкиот договор, односно димензиите низ кои тој се манифестира, веројатно е поголем во периодот пред првото вработување кога влијанието на конкретната организација, работните услови и социјализацијата во работната средина е исклучено.

Имајќи го предвид ова, како и одликите на типовите психолошки договор, се постулираше дека најголем придонес во објаснувањето на варијансата во верувањата за релациските обврски на поединецот кон работодавачот и верувањата за релациските обврски на работодавачот кон односниот поединец имаат работните вредности насочени кон социјална интеракција (**Хипотеза 1**).

Најдобри предиктори на верувањата за трансакциските обврски на поединецот кон работодавачот и верувањата за трансакциските обврски на работодавачот кон односниот поединец беше претпоставено дека се работните вредности од утилитаристичката вредносна ориентација (**Хипотеза 2**).

Метод

Испитаници и постапка

Истражувањето беше спроведено врз примерок од 312 испитаници, редовни студенти од завршна година на студии на осум факултети при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје. Попрецизен преглед на структурата на примерокот од аспект на видот на студии/факултет и од аспект на полот е прикажан во Табела 1.

Табела 1. Структура на примерокот (N = 312)

Демографски Карактеристики	Категории	Фреквенција	Процент
Пол	Машки	113	36.2
	Женски	199	63.8
Факултет	Филозофски	76	24.4
	Правен	29	9.3
	Економски	52	16.7
	Филолошки	34	10.9
	ПМФ	34	10.9
	Медицински	24	7.7
	Архитектонски	37	11.9
	Музичка уметност	26	8.3

Податоците беа прибрани во рамките на редовната настава со претходно добиена согласност од страна на деканатите и избор на она предавање или вежба каде што бројот на студенти обично е најголем. Испитувањето беше групно и се одвиваше во траење од 45 минути. Беше придружено со објаснување дека учеството во него е доброволно и анонимно, со образложение за целите заради кои се врши, како и со детално упатство за начинот на користење на инструментите.

Мерни инструменти

За процена на антиципираниот психолошкиот договор, односно на неговите основни компоненти беа конструирани посебни скали. Тие се базирани на работата на Русо, Хериот, Де Вос, Јенсенс на полето на овој конструкт. Едната скала беше наменета за процена на релациските (15 тврдења) и трансакциските (8 искази) верувања за личните обврски кон работодавачот, додека скалата за мерење на релациските (15 ајтеми) и трансакциските (9 ајтеми) верувања на испитаникот за обврските на идниот работодавач што ги има кон него. Испитаниците ги даваа одговорите на петстепен скала од Ликертов тип (од 1 – воопшто не се согласувам до 5 – сосема се согласувам). Притоа, поголем добиен скор означува поизразени верувањата за соодветниот тип обврски. Добиените скорови беа трансформирани во скорови на скала од 1 до 5. Релијабилноста на скалите изнесуваше $\alpha = 0.77$ и $\alpha = 0.86$, соодветно.

Работните вредности беа мерени со V-прашалникот (југословенска, т.е. хрватска верзија на WIS-скалата за процена на работните вредности конструирана во рамки на меѓународното истражување Work Importance Study). Тоа се следниве: *искористување на способностите, постигнување, личен развој, учество во одлучување, естетичизам и творештво* како самоактуализирачки вредности; *напредување, престиж, авторитет, економска сигурност и работни услови* како утилитаристички вредности; *алтруизам, социјална интеракција и меѓучовечки односи* како социјални вредности; *самостојност, животен стил и разновидност* како

индивидуалистички вредности и *физичка активност, ризик* и *културен идентитет* како авантуристички вредности. Содржи 100 тврдења, по 5 за секоја вредност кои се оценуваат на четиристепена скала (1 – сосема неважно, 4 – мошне важно). Поголемиот скор подразбира поголема важност на работната вредност која ја претставува. Коефициентите на релијабилност (Cronbach α) на супскалите се движат од 0.62 до 0.82.

Статистичка обработка на податоците

За проверка на поставените хипотези беше применета хиерархиска мултипла линеарна регресивна анализа и тоа за секој од четирите типа психолошки договор одделно. Во првиот чекор како контролни варијабли беа внесени полот на испитаниците и претходното работно искуство. Во следните пет блока беа внесени петте групи работни вредности како предикторски варијабли.

Резултати

Во Табела 2 е даден преглед на дескриптивните статистики за испитуваните варијабли, конститuentите на психолошкиот договор и работните вредности.

Табела 2. Основни статистички показатели за испитуваните варијабли (N = 312)

Варијабла	M	SD	Варијабла	M	SD	Варијабла	M	SD	Варијабла	M	SD
Верувања за релациските обврски кон идниот работодавач	3.63	.42	Личен развој	18.21	1.74	Престиж	15.91	2.58	Разновид.	15.02	2.24
Верувања за трансакциск. обврски кон идниот работодавач	3.96	.42	Напредување	17.88	2.00	Алтруизам	15.78	3.00	Самостој.	14.97	2.79
Верувања за релациските обврски на идниот работодавач	3.04	.41	Економска обезбеденост	17.82	2.50	Меѓучовечки односи	15.71	2.15	Учество во одлучување	14.88	2.81
Верувања за трансакциските обврски на идниот работодавач	4.55	.35	Естетичизам	16.43	2.54	Животен стил	15.21	2.40	Физичка активност	14.26	2.48
Постигнување	18.32	1.87	Творештво	16.36	2.59	Авторитет	12.7	3.10	Култ. идентитет	13.66	3.00
Искористув. на способностите	18.23	1.90	Работни услови	16.36	2.19	Социјална интеракција	15.21	2.63	Ризик	12.31	3.42

Во Табела 3 се презентирани резултатите од четирите хиерархиски регресивни анализи направени за испитување на односот помеѓу работните вредности, од една страна, и секој од четирите типа психолошки договори, од друга страна. Како што може да се види од презентираниите наоди, контролните варијабли *пол* и *претходно работно искуство* објаснуваат 5 % од варијансата на *верувањата за личните релациски обврски кон идниот работодавач* (Модел 1; $R^2 = 0.05$, $F(2, 309) = 7.84$, $p < .001$). Модел 2 покажува дека работните вредности од социјалната ориентација објаснуваат уште 13 % од варијансата во скоровите на критериумот ($R^2 = 0.13$, $F(3, 306) = 16.62$, $p < .001$). Вклучувањето на работните вредности од самоактуализирачката (Модел 3), од утилитаристичката (Модел 4), од индивидуалистичката (Модел 5) и од авантуристичката ориентација (Модел 6), како што покажуваат наодите, не придонесе кон значајно зголемување на процентот на објаснета варијанса во скоровите на критериумот.

Четири проценти од варијансата на верувањата за релациските обврски на идниот работодавач се објаснети со контролните варијабли ($R^2 = 0.039$, $F(2, 309) = 6.35$, $p < .01$).

Табела 3. Резултати од применетата хиерархиска мултипла линеарна регресивна анализа

Модел / предиктори	Верувања за релациските обврски кон идниот работодавач			Верувања за релациските обврски на идниот работодавач		
	R	ΔR	ΔF	R	ΔR	ΔF
1 Пол, работно искуство	.220	0.05	7.84***	.199	.039	6.349**
2 Социјални работни вредности	.426	0.13	16.62***	.720	.478	101.219***
3 Самоактуализирачки работни вредности	.453	0.02	1.46	.883	.262	59.481***
4 Утилитаристички работни вредности	.472	0.02	1.33	.905	.039	12.835***
5 Индивидуалистички работни вредности	.473	0.00	0.17	.926	.038	25.884***
6 Авантуристички работни вредности	.483	0.01	1.21	.936	.019	14.732***
Верувања за трансакциските обврски кон идниот работодавач			Верувања за трансакциските обврски на идниот работодавач			
Модел / предиктори	R	ΔR	ΔF	R	ΔR	ΔF
1 Пол, работно искуство	.026	.001	.105	.068	.005	.725
2 Утилитаристички работни вредности	.442	.195	14.735***	.471	.218	17.006***

3 Индивидуалистички работни вредности	.448	.005	.621	.481	.009	1.207
4 Самоактуализирачки работни вредности	.473	.023	1.462	.550	.071	4.981***
5 Социјални работни вредности	.478	.004	.566	.569	.022	3.139*
6 Авантуристички работни вредности	.478	.001	.076	.577	.009	1.307

Внесувањето на работните вредности од социјалната ориентација покажа дека тие објаснуваат 48 % од варијансата во верувањата за релациските обврски на идниот работодавач ($R^2 = 0.48$, $F(3, 306) = 101.22$, $p < .001$). Од Модел 3 се гледа дека самоактуализирачките работни вредности објаснуваат дополнителни 26 % од варијансата во скоровите на критериумот ($R^2 = 0.26$, $F(6, 300) = 59.48$, $p < .01$). Останатите три модели укажуваат дека работните вредности од утилитаристичката, индивидуалистичката и авантуристичката ориентација заедно објаснуваат уште 10 % од варијансата во релациските верувања за обврските на идниот работодавач ($R^2 = 0.039$, $F(5, 295) = 12.84$, $p < .001$; $R^2 = 0.038$, $F(3, 292) = 25.88$, $p < .001$; $R^2 = 0.019$, $F = 14.73$, $p < .001$; соодветно).

Според тоа, потврдена е претпоставката дека социјалните работни вредности ќе бидат значајни предиктори на верувањата за личните релациски обврски кон идниот работодавач и релациските обврски на потенцијалниот работодавач кон конкретниот поединец.

Хиерархиската регресивна анализа покажа дека значајни 19,5 % од варијансата на верувањата за личните трансакциски обврски кон идниот работодавач се објаснети преку утилитаристичките работни вредности ($R^2 = 0.218$, $F(3, 306) = 14.74$, $p < .001$). Придонесот на останатите четири групи работни вредности, како и придонесот на контролните варијабли во предвидувањето на критериумот не е статистички значаен.

Резултатите за односот на работните вредности и верувањата за трансакциските обврски на идниот работодавач демонстрираат дека 22 % од варијансата во скоровите на овој тип верувања се објаснети преку утилитаристичките работни вредности кои и овде се внесени по контролните варијабли ($R^2 = 0.218$, $F(5, 304) = 17.01$, $p < .001$). Видливо помал, но значаен дел од варијансата во критериумот е објаснет и преку самоактуализирачките (7.1 %, Модел 4) и социјалните работни вредности (2.2 %, Модел 5) ($R^2 = 0.071$, $F(6, 295) = 4.98$, $p < .001$ и $R^2 = 0.022$, $F(3, 292) = 3.14$, $p < .05$; соодветно). Придонесот на контролните варијабли, како и вредностите од индивидуалистичката (Модел 3) и авантуристичката ориентација (Модел 6) во објаснувањето на варијансата во скоровите на верувањата за трансакциските обврски на идниот работодавач не беше статистички значаен.

Ваквите резултати ја поддржуваат претпоставката за релацијата помеѓу верувањата за трансакциските обврски како елементи на антиципираниот психолошки договор и утилитаристичките работни вредности како нивни значајни предиктори.

Дискусија

Целта на овој труд беше, преку изнесување на тезата дека иницијалната форма на психолошкиот договор започнува да се гради пред вработувањето, т.е. непосредно пред транзицијата на младите од образовниот систем кон пазарот на трудот, да се дојде до збогатување на емпириските сознанија за овој конструкт и за улогата на работните вредности како лични карактеристики во предвидување на неговите конституенти.

Од добиените наоди произлегува дека испитаниците се најумерени кога станува збор за нивните верувања за обврските на работодавачот кон нив, и тоа оние од релативна природа. Од друга страна, најголема е изразеноста на верувањата за трансакциските обврски на идниот работодавач што упатува на увереноста на испитаниците дека работодавачот во најголем дел има инструментални обврски кон нив. Овде се надоврзуваат и наодите за високата изразеност на верувањата за личните трансакциски обврски кон идниот работодавач. Ваквите резултати одат во прилог на тврдењата дека на почетокот доминираат верувања за заемните односи со идниот работодавач коишто по природа се трансакциски, засновани на економска размена и дека, најверојатно подоцна, постепено ќе се заменуваат со верувања за релативни заемни обврски со работодавачот (Rousseau, 1995, De Vos & Buyns, 2001). Добиените резултати се во линија и со промените што се случуваат во работните односи како дел од пошироките промени на пазарот на трудот. Младите луѓе, веројатно свесни за настанатите промени, имаат умерено изразени верувања за релативните обврски на идниот работодавач кон нив. Сè познатото потенцирање на чисто екстринзитичната природа на работниот однос, т.е. истакнувањето на монетарната размена како негов примат, најверојатно, е причината за мошне високоизразените верувања на испитаниците за трансакциските обврски на идниот работодавач кон нив.

И конечно, умереното верување на студентите во ова истражување дека проспективниот работодавач има релативни обврски кон нив, наспроти многу силно изразените верувања за трансакциските обврски, би можело да се објасни со целокупната ситуација на полето на вработувањето кај нас. Во услови на голем расчекор помеѓу понудата и побарувачката, во услови на изместени вредности и општа несигурност, единствената обврска која се смета дека ја имаат работодавачите кон своите сегашни и потенцијални вработени е да им гарантираат барем плата за вложениот труд. Кога ќе се споредат личните обврски наспроти обврските на работодавачот од трансакциска природа, може да се заклучи дека испитаниците повеќе очекуваат да добијат од вработувањето отколку да вложат во него. Наодите се спротивни кога ќе се земат предвид релативните обврски. Тие веројатно би можеле да се објаснат со традиционалната колективистичка ориентација ка-

рактеристична за македонското општество (Кениг, 2006) и покрај денешното насочување кон индивидуализмот.

Хиерархиската мултипла линеарна регресивна анализа покажа дека работните вредности како цели кои луѓето настојуваат да ги реализираат преку работата имаат значајна улога во начинот на кој потенцијалните кандидати за работа ги антиципираат работните односи, што се подготвени да вложат на работното место и што очекуваат да им обезбеди работодавачот/организацијата. Младите кои високо го вреднуваат помагањето на другите, кои сметаат дека се мошне важни позитивните односи со соработниците и пријатната атмосфера на работа, воопшто, истовремено веруваат дека меѓу нивните обврски во работниот однос се давањето поддршка на колегите, отворената соработка во извршувањето на работните задачи, што конечно би значело залагање во насока на реализација на организациските цели. Од друга страна, се претпоставува дека нивните верувања за обврските на работодавачот се давање поддршка и покажување на разбирање и сочувство со своите вработени. Според наодите, младите кои повисоко ги вреднуваат утилитаристичките работни вредности може да се тврди дека работниот однос повеќе го перципираат како трансакциски: веруваат дека нивните обврски кон работодавачот се да вложат труд во извршувањето на работните задачи, а за возврат да добијат соодветна плата. Резултатите упатуваат и на тоа дека дел од варијансата на верувањата за обврските на идниот работодавач од трансакциска природа може да се објасни и преку социјалните и самоактуализирачките вредносни ориентации. И покрај тоа што кај испитаниците се најниско изразени верувањата во врска со релациските обврски на идниот работодавач кон нив, евидентно е и дека работните вредности заедно објаснуваат дури 88 % од нивната варијанса. Веројатно општествено-економските услови ја објаснуваат нивната изразеност, но, од друга страна, за постигнување на конкретните цели младите сметаат дека работниот однос треба да им гарантира придобивки токму од релациска природа.

И покрај тоа што трудот го испитува односот помеѓу конституентите на антиципираниот психолошки договор и работните вредности којшто досега не е истражуван, сепак, како негов недостаток може да се наведе тоа што не се вклучени и други варијабли – антецеденти или медијатори. Понатаму, истражувањето е спроведено врз пригоден примерок што ја ограничува можноста за генерализација на добиените наоди. Но, се водеше сметка да бидат опфатени студиски групи од природните, техничките, општествените, хуманистичките науки, како и еден профил од областа на уметностите што претставува предност во однос на веќе спроведените истражувања. Освен тоа, испитаниците беа студенти на додипломски студии за разлика од оние вклучени во досегашните истражувања кои се студенти на мастер-студии. Важно е и тоа што добиените емпириски сознанија ги надополнуваат досегашните сознанија и поради тоа што доаѓаат од поинаков општествено-економски контекст во споредба со западниот.

Практична примена

Се сметаше дека добиените наоди за начинот на кој младите гледаат на работниот однос уште пред тој формално да биде воспоставен ќе претставуваат

проширување на досегашните сознанија за психолошкиот договор. Од практичен аспект ќе можат да се искористат во планирање на активности за успешно одвивање на процесот на транзиција од образовниот систем кон пазарот на трудот. Имено, подготовката на младите за транзитирање на пазарот на трудот би требало да подразбира и стекнување увид во нивните верувања за работниот однос. Исходот би бил нивно усогласување со можностите за вработување и посочување на она што дополнително треба да се направи за успешно снаоѓање на пазарот на трудот.

Организациите, пак, би можеле да ги искористат ваквите сознанија за осмислување на процесите на регрутација и селекција на начин кој ќе овозможи привлекување и задржување на високоспособни лица, но истовремено и лица кои се подготвени да го вложат она што им е потребно на тие организации за успешно функционирање и реализирање на организациските цели. Исто така, би можеле да се искористат во периодот на адаптација во работната средина и изградување позитивни ставови кон работата и позитивни облици на организациско однесување. Досегашните резултати се конзистентни во поглед на улогата на психолошкиот договор во организациското однесување, особено кога вработениот доживува дисбаланс (отсуство на реципроцитет) помеѓу сопствените вложувања и она што го добива за возврат од страна на организацијата (на пример, Cantasano, Morales-Dominguez & Garcia, 2007; Coyle-Shapiro, 2002; De Cuyper & De Witte, 2006; Karagonlar, Eisenberger & Aselage, 2016; Kickul & Lester, 2000).

Заклучок

Спроведеното истражување покажа дека верувањата на студентите во завршна година на студии за заемните обврски со идниот работодавач коишто се од релациска и од трансакциска природа можат да се предвидат врз основа на социјалните, односно утилитаристичките работни вредности. Покрај тоа, резултатите упатуваат дека моќни предиктори на верувањата за релациските обврски на идниот работодавач се и самоактуализирачките работни вредности, односно тенденцијата на студентите кон искористување на нивните способности преку работата, можностите за личен развој, постигнувањето. Утилитаристичките, индивидуалистичките и културните работни вредности, исто така, се покажа дека можат да ги предвидат овој тип верувања, но дека нивната предиктивна моќ е многу слаба. Во предвидувањето на верувањата за трансакциските обврски на идниот работодавач се доби дека учествуваат и индивидуалистичките како показатели на ориентацијата на испитаниците кон самостојност во работата и можности за пратикување сопствен стил, како и работните вредности насочени кон самоактуализација.

Во иднина би било корисно да се планираат лонгитудинални истражувања на антиципираниот психолошки договор коишто би можеле да покажат како се развива и/или менува во периодот на активно барање работа и во процесот на регрутација и професионална селекција.

Литература

- Blaževska Stoilkovska, B. and Marković, Z. (2015). "The role of optimism-pessimism in anticipatory psychological contract formation." *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 171, 145 – 152.
- Cantasano, G. T., Morales-Dominguez, J. F. and Garcia, L. C. (2007). "Social Comparison and Perceived Breach of Psychological Contract: Their Effects on Burnout in a Multigroup Analysis." *The Spanish Journal of Psychology*. 10 (1), 122-130.
- Conway, N. and Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and research*. London: Oxford University Press.
- Coyle-Shapiro, J. A. M. (2006). "Psychological contract." In Greenhouse, J. H. and Callanan, G. A. (editors). *Encyclopedia of Career Development*. Vol. 2, (652-658). Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Coyle-Shapiro, J. A. M. (2002). "A Psychological Contract Perspective on Organizational Citizenship Behavior." *Journal of Organizational Behavior*. 23 (8), 927-946.
- Coyle-Shapiro, J. A. M. and Kessler, I. (1998). "The psychological contract in the UK public sector: Employer and employee obligations and contract fulfillment." *Academy of Management Proceeding*. August, San Diego.
- De Cuyper, N. and De Witte, H. (2006). "The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioral reports: A psychological contract perspective." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 79, 395-409.
- De Vos, A. & Buyens, D. (2001). "Managing the psychological contract of graduate recruits: A challenge for human resource management." *Working paper No. 2001/100*. Gent University.
- De Vos, A., Buyens, D. & Schalk, R. (2003). "Psychological contract development during organizational socialization: adaptation to reality and the role of reciprocity." *Journal of Organizational Behavior*. 24, 537-559.
- De Vos, A. and De Hauw, S. (2010). "Do different times call for different measures? The psychological contract of the Millennial generation in times of economic recession." *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series 2010/02*.
- De Vos, A. and Meganck, A. (2006). "The relationship between career-related antecedents and graduates' anticipatory psychological contracts." *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series 2006/39*.
- Guest, D. (2004). "The Psychology of the Employment Relationship: An Analysis Based on the Psychological Contract." *Applied Psychology: An International Review*. 53 (4), 541-555.

- Ho, V. T., Levesque, L. L. & Rousseau, D.M. (2002). "Filling in the blanks: How social networks shape psychological contracts." In Klimoski, R. J. & Orvis, K. A. (Co-chairs). *Sculpting the construct of the psychological contract*. Symposium conducted at the national meeting of the Academy of Management. Denver, Colorado, 2002.
- Кениг, Н. (2006). *Хофстедовиот модел на димензии на културата: можности за мерење во групен и индивидуален контекст*. Необјавена докторска дисертација одбранета на Филозофскиот факултет во Скопје.
- Karagonlar, G., Eisenberger, R. and Aselage, J. (2016). "Reciprocation wary employees discount psychological contract fulfillment." *Journal of Organizational Behavior*. 37, 23–40. DOI: 10.1002/job.2016
- Kickul, J. and Lester, S. W. (2000). "Promises Made, Promises Broken: Equity Sensitivity as a Moderator Between Psychological Contract Breach and Employee Attitudes and Behavior." Преземено од: <http://www.sba.muohio.edu/management/mwAcademy/2000/8b.pdf> на 25.05.2017
- Michael, J. H. (2001). "Perceived obligations of future forest industry employees: A psychological contracts perspective." *Forest Products Journal*. 51(10), 39-46
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks: Sage.
- Rousseau, D. M. (2001). "Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 74, 511-541.

WORK VALUES AND ANTICIPATORY PSYCHOLOGICAL CONTRACT AMONG FINAL YEAR UNIVERSITY STUDENTS

Abstract

This article examines the prediction of anticipatory psychological contract components on the basis of work values among final year university students, as potential job applicants (i.e. psychological contract). Taking into consideration the goals young people tend to realize through work, on the one hand and the nature of different types of psychological contract, on the other, it was postulated that social work values will have the strongest contribution in explaining the variance in beliefs about relational employee contributions and beliefs about relational employer inducements. The strongest predictor of beliefs about transactional employee contributions and beliefs about transactional employer inducements was assumed to be utilitarian work values.

The sample consisted of 312 participants, students of final year of studies in the field of natural sciences, humanities, social sciences and technical studies at the Ss. Cyril and Methodius University. Applied hierarchical multiple linear regression analysis showed that social work values were significant predictors of beliefs about relational employee contributions and beliefs about relational employer inducements, whereas utilitarian work values significantly predicted beliefs about transactional mutual obligations with the future employer. It was found that significant part of the variance in beliefs about relational and transactional employer inducement was explained by the other groups of work values.

The results are discussed and their practical implications are highlighted.

Key words: ANTICIPATORY PSYCHOLOGICAL CONTRACT. WORK VALUES, PREDICTION

Introduction

Psychological contract perceived as a subjective belief of the individual characteristics and specific conditions of the reciprocal employer-employee relationship (Rousseau, 1995), allows to obtain information on the obligations that employees believe are part of the employment contract and should be fulfilled from both parties. It is a complex construct the elements of which can be categorized into four main groups: beliefs on employee relational obligations/contributions, beliefs on employee transactional obligations/contributions, beliefs on employer relational obligations/inducements and beliefs on employer transaction obligations/inducements. An essential feature of the transaction psychological contract is the economic exchange (efforts, knowledge, skills

in return for adequate salary). Relational obligations, on the other hand, show that employment is not seen only as an economic, but also as an emotional exchange based on personal investment in the employment relationship, both by the employee and by the employer (e.g. loyalty to the organization and commitment to work in exchange for job security).

It is well known that nowadays, as a result of the continuous technological and economic changes that require fast adjustment on the labour market, employment relationships are rather seen as a transaction, than as a connection between employee and employer. Therefore, most researchers (e.g. Conway & Briner, 2005; Guest, 2004; Coyle-Shapiro & Kesler, 1998; Rousseau, 1995 2001) have agreed that psychological contract can serve as good representation of changes in the employment relations and their impact on employees and organizations in this highly dynamic and hardly predictive context. According to that, it needs to be extensively investigated.

Considering the abovementioned, this study was focused on psychological contract construct aiming to obtain new empirical data on beliefs concerning employee-employer obligations. However, it seemed to be particularly important to examine this construct among job applicants, i.e. students before their graduation and transition from education to the labour market.

Theoretical background

Psychological contract is seen as a mental model that exists before the first employment (Rousseau, 2001). It was noted that since that time there are ideas for what the organization would be willing to provide and what in turn it would be valued (Porter et al., 1998, as cited in De Vos & Buyens, 2001). Michael (Michael, 2001) stated that students before graduation consider contractual terms as obligations. Therefore, it can be concluded that students perceive the employment not only as an opportunity to realize their ambitions, but also as a reciprocal relationship, based on inputs and outputs. However, during this period, the psychological contract exists in a rudimentary form, as a mental structure of employment relationships built on incomplete or limited information.

This mental model or anticipatory psychological contract is defined as personal beliefs about future employment relationship, including promises that the individual is willing to give to his/her future employer, and benefits she/he expects to receive in return (De Vos & Hauw, 2010). Its formation starts in childhood and adolescence influenced by many social factors such as family, school, peers, media, contacts with already employed individuals and/or personal job experience (Coyle-Shapiro, 2006). Significant role in the formation of this mental scheme is given to the profession, messages sent by the labour market, especially messages that come from the organizations and the way organizations practice law (Rousseau, 2001). Finally, as stated in De Vos and Meganck (2006) important factors are personal predispositions, such as personality traits and interpersonal skills.

This constructed mental scheme has a role in the way individuals interpret the promises and the signals sent by the organization in the process of recruitment and se-

lection, influence the way newcomers perceive employment relations and help them to predict events in the period of socialization in the workplace. On the other hand, it continues to evolve as a result of various actions in the work environment, social interaction with colleagues and other employees and as a result of the personal work experience (De Vos, Buyens & Schalk, 2003; Ho, Levesque & Rousseau, 2002; Rousseau, 1995).

Research on anticipatory psychological contract is rare. In examination on perception of mutual obligations with prospective employers in students specializing in wood products and forestry, Michael (2001) reported that students from the first group perceive psychological contract more as a relational, rather than transactional in its structure. De Vos and Meganck (2006) found a positive relationship between optimism, careerism, career self-management and anticipatory psychological contract among students of economics, engineering and psychology, but the authors also suggested that the strength of the association of personality traits with the specific dimensions of the psychological contract is different. Similar results are reported in the study on the relationship of careerism and optimism to anticipatory psychological contract among students of economics, management, psychology, sociology and law conducted during the world economic crisis (De Vos & Hauw, 2010). The study revealed that surveyed students had lower expectations regarding the social atmosphere at work and job security, as elements of the psychological contract compared with students who were studied before the economic crisis. A more recent study showed that optimism was a significant predictor of beliefs concerning relational obligations to future employer, while pessimism significantly predicted beliefs about transactional commitments to future employer (Blaževska Stoilkovska & Marković, 2015).

Aim of the study

The aim of this study was to examine the prediction of beliefs regarding the mutual obligations with the future employer (anticipatory psychological contract) on the base of work values as personal characteristics among potential job applicants (students in their final year of study). The intention was to contribute to the enlargement of the existing empirical data on anticipatory psychological contract. Moreover, this research was conducted in a context that is different in comparison to US and Western European, where previous studies were conducted.

It can be assumed that work values that individuals tend to realize through their profession, are associated with beliefs concerning the employment relations. Also, their contribution as individual characteristics in the psychological contract formation is probably higher/stronger in the period before the first employment when the role of a particular organization, working conditions and socialization in the workplace is reduced.

Accordingly, it was hypothesized that social work values will have the strongest contribution in explaining the variance in beliefs about relational employee contributions and beliefs about relational employer inducements (Hypothesis 1). The strongest predictor of beliefs about transactional employee contributions and beliefs about transactional employer inducements was assumed to be utilitarian work values (Hypothesis 2).

Method

Sample and procedure

The study was conducted on a sample of 312 respondents, students of final year of study at eight faculties of the Ss. Cyril and Methodius University in Skopje. Sample structure in regard to the type of study programme/ faculty and in terms of gender is shown in Table 1.

Table 1. *Sample structure* (N = 312)

Demographic characteristics		f	%
<i>Gender</i>	Male	113	36.2
	Female	199	63.8
<i>Study program/faculty</i>	philosophy	76	24.4
	law	29	9.3
	economy	52	16.7
	philology	34	10.9
	natural sciences and mathematics	34	10.9
	medicine	24	7.7
	architecture	37	11.9
	Music art	26	8.3

The data were collected during regular lectures with prior approval by the Dean's offices. Questionnaires were completed in 45 minutes. It was accompanied by an explanation that participation in the study is voluntary and anonymous, that the data will be used in research purposes only, as well as with detailed instructions on how to complete the questionnaires.

Measures

In order to assess the anticipatory psychological contract two scales were constructed. The statements were based on the work of Rousseau, Heriot, De Vos, Jensens, in the field of this construct. One scale measured relational (15 items) and transactional (8 statements) beliefs on personal contributions towards the employer, while the other scale aimed to assess relational (15 items) and transactional (9 items) beliefs regarding future employer inducements. Respondents gave their answers on a five-points Likert scale (1-strongly disagree to 5-strongly agree). Higher score indicated highly expressed beliefs about the corresponding type of obligations. The obtained scores were transformed on a 5-point scale. Reliability coefficients of the scales were $\alpha = 0.77$ and $\alpha = 0.86$, respectively.

V-questionnaire (Croatian version of WIS scale constructed within the international research Work Importance Study) with 100 statements, organized in 20 subscales, was applied to measure the following work values ability utilization, achievement, per-

sonal development, participation, creativity and aesthetics as self-actualizing values; advancement, prestige, authority, economic security and working conditions as utilitarian values; altruism, social relations and social interaction as social values; autonomy, lifestyle and variety as individualistic values and physical activity, risk and cultural identity as adventurous values. Responses were given on a 4-point scale (1 - not important, 4 – very important). Higher score denoted greater importance of the respective work value. Reliability (Cronbach α) of the subscales ranged from 0.62 to 0.82.

Statistical data analysis

Hierarchical multiple linear regression analysis was performed for each of the four types of psychological contract separately. In the first step as gender and respondents’ previous work experience were controlled for. In the next five blocks five groups of work values as predictor variables were entered.

Results

Table 2 presents basic descriptive statistics of study variables.

Table 2. Basic statistics for study variables (N = 312)

Variables	M	SD	Variables	M	SD	Variables	M	SD	Variables	M	SD
<i>beliefs on relational employee contributions</i>	3.63	.42	<i>personal development</i>	18.21	1.74	<i>prestige</i>	15.91	2.58	<i>variety</i>	15.02	2.24
<i>beliefs on transactional employee contributions</i>	3.96	.42	<i>advancement</i>	17.88	2.00	<i>altruism</i>	15.78	3.00	<i>autonomy</i>	14.97	2.79
<i>beliefs on relational employer inducements</i>	3.04	.41	<i>economic security</i>	17.82	2.50	<i>social relations</i>	15.71	2.15	<i>participation</i>	14.88	2.81
<i>beliefs on transactional employer inducements</i>	4.55	.35	<i>aesthetics</i>	16.43	2.54	<i>life style</i>	15.21	2.40	<i>physical activity</i>	14.26	2.48
<i>achievement</i>	18.32	1.87	<i>creativity</i>	16.36	2.59	<i>authority</i>	12.7	3.10	<i>cultural identity</i>	13.66	3.00
<i>ability utilization</i>	18.23	1.90	<i>working conditions</i>	16.36	2.19	<i>social interaction</i>	15.21	2.63	<i>risk</i>	12.31	3.42

The results of four hierarchical regression analyses are presented in Table 3. As can be seen, control variables gender and previous work experience explained 5% of the variance of beliefs on relational contributions to future employer ($R^2 = 0.05$, $F(2, 309) = 7.84$, $p < .001$). Model 2 showed that social work values accounted for additional 13% of the variance in the criterion variable ($R^2 = 0.13$, $F(3, 306) = 16.62$, $p < .001$). Self-actualizing work values (Model 3), utilitarian (Model 4), the individualist (Model

5) and adventurous work values (Model 6) did not contribute significantly in the proportion of explained variance in the criterion variable.

Table 3. Results from hierarchical multiple linear regression analyses

Model / predictors	Beliefs on relational employee contributions			Beliefs on relational employer inducements		
	R	ΔR	ΔF	R	ΔR	ΔF
1 Gender, job experience	.220	0.05	7.84***	.199	.039	6.349**
2 Social work values	.426	0.13	16.62***	.720	.478	101.219***
3 Self-actualizing work values	.453	0.02	1.46	.883	.262	59.481***
4 Utilitarian work values	.472	0.02	1.33	.905	.039	12.835***
5 Individualistic work values	.473	0.00	0.17	.926	.038	25.884***
6 Adventurous work values	.483	0.01	1.21	.936	.019	14.732***
Model / predictors	Beliefs on transactional employee contributions			Beliefs on transactional employer inducements		
	R	ΔR	ΔF	R	ΔR	ΔF
1 Gender, job experience	.026	.001	.105	.068	.005	.725
2 Utilitarian work values	.442	.195	14.735***	.471	.218	17.006***
3 Individualistic work values	.448	.005	.621	.481	.009	1.207
4 Self-actualizing work values	.473	.023	1.462	.550	.071	4.981***
5 Social work values	.478	.004	.566	.569	.022	3.139*
6 Adventurous work values	.478	.001	.076	.577	.009	1.307

Four percent of the variance in belief on relational employer inducements were explained by control variables ($R^2 = 0.039$, $F(2, 309) = 6.35$, $p < .01$). Social work values accounted for 48% of variance in beliefs regarding relational inducements of the future employer ($R^2 = 0.48$, $F(3, 306) = 101.22$, $p < .001$). Model 3 showed that self-actualizing work values explain 26% of the variance in criterion variable ($R^2 = 0.26$, $F(6, 300) = 59.48$, $p < .01$). The other three models indicated that utilitarian, individualistic and adventurous work values accounted additional 10% of variance in beliefs regarding relational employer inducements ($R^2 = 0.039$, $F(5, 295) = 12.84$, $p < .001$; $R^2 = 0.038$, $F(3, 292) = 25.88$, $p < .001$; $R^2 = 0.019$, $F = 14.73$, $p < .001$; respectively). Accordingly, hypothesis 1 was confirmed.

Hierarchical regression analysis showed that significant 19.5% of the variance in beliefs regarding transaction contributions towards future employer were explained by utilitarian work values ($R^2 = 0.218$, $F(3, 306) = 14.74$, $p < .001$). The contribution of the other four groups working values, and the contribution of the control variables in predicting the criterion was not statistically significant.

As was found, utilitarian work values accounted for 22% in the variance of beliefs on transactional employer inducements ($R^2 = 0.218$, $F(5, 304) = 17.01$, $p < .001$). Small, but significant proportion of the variance in the criterion variable was explained by self-actualizing work values (7.1%, model 4) and social work values (2.2%, model 5) ($R^2 = 0.071$, $F(6, 295) = 4.98$, $p < .001$ and $R^2 = 0.022$, $F(3, 292) = 3.14$, $p < .05$; respectively). The contribution of the control variables, individualistic work values (model 3) and adventurous work values (model 6) in explaining the variance in beliefs on transactional employer inducements was not statistically significant. These results supported the hypothesis 2.

Discussions

The aim of this study was to examine the prediction of beliefs regarding the mutual obligations with the future employer (anticipatory psychological contract) on the base of work values, as personal characteristics among potential job applicants (students in their final year of study). The results showed that respondents' beliefs about the employer relational inducements were moderately expressed, while beliefs regarding employer transactional inducements were extremely strong, indicating that respondents consider that the employer mostly has instrumental obligations to them. The findings revealed relatively high expression of beliefs on relational and transactional contributions to the future employer. Still, beliefs on transactional obligations were stronger than relational. These results are in favour of the claims that initial beliefs about mutual relations with the prospective employers are dominantly transactional, based on the economic exchange and that probably later, they will be replaced by beliefs about relational mutual obligations with the employer (Rousseau, 1995, De Vos & Buyens, 2001). Further, the results are in line with changes in the employment relations, as a part of wider changes in the labour market. Young people probably aware of those changes reported they had moderately expressed beliefs about relational employer inducements. Emphasis on extrinsic nature of the employment relations, i.e. emphasis on monetary exchange as the basis of the employee-employer relations, is most likely the cause of very highly expressed beliefs regarding the employer transactional inducements among study participants.

And finally, the moderate beliefs of surveyed students that the prospective employer has relational obligations to them, contrary to strongly expressed beliefs on employer transactional obligations could be explained in the light of the overall situation in the field of employment in Macedonian context. Namely, in a situation of high unemployment and general insecurity, the only obligation which is thought to be part of the employment relationship is guaranteed wage for exchange of effort/work obligations completion. When comparing employee transactional contributions to employer transactional inducements, it can be concluded that respondents expect to receive more inducements.

ments from employment than to contribute in the employment obligations fulfilment. The findings are opposite considering relational obligations. This probably could be explained by the traditional collectivist orientation as a characteristic of the Macedonian society (Кениг, 2006) despite the present orientation to individualism.

Hierarchical multiple linear regression analysis showed that work values have a significant role in the way potential job applicants anticipate employment relations. Young people who highly value helping others, positive relationships and open communication with colleagues and perceive pleasant work climate as very important, also believe that their obligations at work include providing support to colleagues, open cooperation in carrying out working tasks and commitment, especially emotional, towards the organization and involvement in realization of organizational goals. In addition, their beliefs about the employer obligations are to be supportive and empathetic. As it was found, study participants who are oriented toward utilitarian work values, anticipate employment relations as transactional: they believe that their obligation at work is to be highly productive and to get a proper salary in return. The results indicate that the part of the variance in beliefs about employer transactional inducements can be explained by social and self-actualizing work values. Although the respondents' beliefs on employer relational inducements were at the lowest level, it is evident that all work values accounted for 88% in their variance. Probably the socio-economic conditions explain their expression, but on the other hand most likely they are important for the realization of specific goals.

Practical implication

It was thought that the findings considering the way in which young people anticipate employment relationship represent an extension of the current empirical data on the psychological contract. From a practical point of view, they can be used in planning activities for successful transition from the education system to the labour market. Namely, the preparation of young people to transfer to the labour market should involve gaining insight into their beliefs about the employee-employer relations. The outcome would be their alignment to the employment opportunities and pointing out what should be further done for the successful adjustment to the labour market.

Organizations, however, could use such knowledge to design the recruitment and selection processes in a way that will facilitate attracting and retaining highly capable applicants who will be willing to contribute to the successful functioning of the organization and realization of organizational goals. They could also be used in the period of adaptation in the working environment and the development of positive attitudes towards work and prosocial organizational behaviour. The previous results are consistent with the role of the psychological contract in organizational behaviour, especially when the employee experiences an imbalance (lack of reciprocity) between their own contributions and organization's/employer's inducements (e.g. Cantasano, Morales-Dominiguez & Garcia, 2007; Coyle-Shapiro, 2002; De Cuyper & De Witte, 2006; Karagonlar, Eisenberger & Aselage, 2016; Kickul & Lester, 2000).

Conclusion

The conducted research showed that students' beliefs on mutual relational and transactional obligations with the future employer can be predicted on the basis of social, i.e. utilitarian work values, respectively. In addition, the results indicated that significant and strong predictors of beliefs regarding the future employer inducements were self-actualizing working values, that is, the tendency of the students to utilize their abilities through work, the possibilities for personal development and achievement. Utilitarian, individualistic and cultural values were also significant predictors of this type of beliefs, but their predictive power was very weak. As was found, additional part of the variance in beliefs about the future employer transactional inducement was explained by individualistic work values as indicators of the orientation of the respondents towards autonomy in the work and possibilities to manifest their own style, as well as by self-actualizing work values.

In the future, it would be useful to conduct longitudinal studies of the anticipatory psychological contract that could demonstrate its development and/or changes during the period of active job search and in the processes of recruitment and professional selection.

References

- Blaževska Stoilkovska, B. and Marković, Z. (2015). "The role of optimism-pessimism in anticipatory psychological contract formation." *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 171, 145 – 152.
- Cantasano, G. T., Morales-Dominguez, J. F. and Garcia, L. C. (2007). "Social Comparison and Perceived Breach of Psychological Contract: Their Effects on Burnout in a Multigroup Analysis." *The Spanish Journal of Psychology*. 10 (1), 122-130.
- Conway, N. and Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and research*. London: Oxford University Press.
- Coyle-Shapiro, J. A. M. (2006). "Psychological contract." In Greenhouse, J. H. and Callanan, G. A. (editors). *Encyclopedia of Career Development*. Vol. 2, (652-658). Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Coyle-Shapiro, J. A. M. (2002). "A Psychological Contract Perspective on Organizational Citizenship Behavior." *Journal of Organizational Behavior*. 23 (8), 927-946.
- Coyle-Shapiro, J. A. M. and Kessler, I. (1998). "The psychological contract in the UK public sector: Employer and employee obligations and contract fulfillment." *Academy of Management Proceeding*. August, San Diego.
- De Cuyper, N. and De Witte, H. (2006). "The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioral reports: A psychological contract perspective." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 79, 395-409.
- De Vos, A. & Buyens, D. (2001). "Managing the psychological contract of graduate recruits: A challenge for human resource management." *Working paper No. 2001/100*. Gent University.
- De Vos, A., Buyens, D. & Schalk, R. (2003). "Psychological contract development during organizational socialization: adaptation to reality and the role of reciprocity." *Journal of Organizational Behavior*. 24, 537-559.
- De Vos, A. and De Hauw, S. (2010). "Do different times call for different measures? The psychological contract of the Millennial generation in times of economic recession." *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series 2010/02*.
- De Vos, A. and Meganck, A. (2006). "The relationship between career-related antecedents and graduates' anticipatory psychological contracts." *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series 2006/39*.
- Guest, D. (2004). "The Psychology of the Employment Relationship: An Analysis Based on the Psychological Contract." *Applied Psychology: An International Review*. 53 (4), 541-555.

- Ho, V. T., Levesque, L. L. & Rousseau, D.M. (2002). "Filling in the blanks: How social networks shape psychological contracts." In Klimoski, R. J. & Orvis, K. A. (Co-chairs). *Sculpting the construct of the psychological contract*. Symposium conducted at the national meeting of the Academy of Management. Denver, Colorado, 2002.
- Кениг, Н. (2006). *Хофстедовиот модел на димензии на културата: можности за мерење во групен и индивидуален контекст*. Необјавена докторска дисертација одбранета на Филозофскиот факултет во Скопје.
- Karagonlar, G., Eisenberger, R. and Aselage, J. (2016). "Reciprocation wary employees discount psychological contract fulfillment." *Journal of Organizational Behavior*. 37, 23–40. DOI: 10.1002/job.2016
- Kickul, J. and Lester, S. W. (2000). "Promises Made, Promises Broken: Equity Sensitivity as a Moderator Between Psychological Contract Breach and Employee Attitudes and Behavior." Преземено од: <http://www.sba.muohio.edu/management/mwAcademy/2000/8b.pdf> на 25.05.2017
- Michael, J. H. (2001). "Perceived obligations of future forest industry employees: A psychological contracts perspective." *Forest Products Journal*. 51(10), 39-46
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks: Sage.
- Rousseau, D. M. (2001). "Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 74, 511-541.