

УДК 159.923: 331.1
Doi: 10.26456/vtpsyed/2024.1.138

УТОЧНЕНИЕ СХЕМЫ ДЕТЕРМИНАЦИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНТРАКТА ИНДИВИДУАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ СУБЪЕКТОВ ТРУДА

Е.С. Ребрилова

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Представленный в статье анализ публикаций, описывающих исследования психологического контракта, а также результаты эмпирических исследований имплицитного соглашения автора позволили уточнить схему детерминации психологического контракта индивидуально-личностными характеристиками субъектов труда. Расширены современные научные представления об индивидуально-личностной детерминированности изучаемого феномена. Предложена дальнейшая перспектива теоретико-эмпирических исследований контракта субъектов трудовой деятельности в этом направлении и направлении внешних – по отношению к субъекту и организации – параметров.

***Ключевые слова:** психологический контракт, индивидуально-личностные характеристики субъекта трудовой деятельности, детерминанты имплицитного соглашения, субъект труда.*

Трудовая деятельность индивидов регламентируется официальным трудовым договором, однако большинством исследователей организационной действительности признается, что наиболее полно организационное взаимодействие субъектов труда характеризуется имплицитным соглашением – психологическим контрактом, формирующимся на начальной стадии вхождения субъекта в организацию. В быстро изменяющихся внешних условиях по отношению к организации организационное взаимодействие внутри компаний также претерпевает трансформацию, что безусловно сказывается на психологическом контракте субъектов трудовой деятельности. Имплицитное соглашение представляет собой продукт непрерывной интерпретации субъектом качества производственной среды, в которую он включен. Поэтому для прогнозирования состояния психологического контракта имеет важное значение знание об индивидуально-психологических характеристиках субъектов труда, поскольку они выступают своеобразной призмой этого интерпретативного процесса.

© Ребрилова Е.С., 2024

Анализ данных, представленных в научных публикациях по изучению психологического контракта, и результаты наших исследований подтверждают этот факт. Также многими исследователями отмечается, что более выражена детерминация внешними условиями производственной среды: характеристики организационной культуры, организационное доверие, справедливость организационных процессов, поддержка организации, удовлетворенность трудом, качество трудовой жизни, лояльность и приверженность сотрудников, организационная идентичность субъектов трудовой деятельности. Однако в этой публикации фокус в уточнении схемы детерминации, представленной нами ранее [7], смещен на анализ индивидуально-личностных определяющих имплицитного соглашения.

Научный интерес к изучению именно этой стороны формирования психологического контракта обусловлен тем, что субъект, становясь стороной организационных взаимодействий, имеет уже сложившиеся или формирующиеся личностные структуры, то есть определенные представления или, если у него имеется трудовой опыт, то систему убеждений относительно своего профессионального функционала и будущей организационной жизни, сформированные системы мотивов, ценностей, смысложизненных и карьерных ориентиров, позволяющих связывать внутренний мир с окружающей действительностью, что помогает субъекту сформировать определенную позицию, и, следовательно, все эти личностные характеристики могут рассматриваться в качестве детерминант его профессиональной деятельности и организационного поведения.

Необходимо отметить, что в наших исследованиях психологический контракт рассматривается как феномен личностного уровня в совокупности своих характеристик:

- вид структуры (отношенческий, деловой, карьерный, недифференцированный и их комбинации) – гипотетическое поведение субъекта;
- свойства (состояния и направленности) – субъективные оценки и переживания индивида относительно его взаимодействия с производственной средой и ее составляющими;
- тип (позитивный, близкий к позитивному, пограничный, негативный) – степень включения субъекта в организацию и адаптация к ней.

На основе выраженности представленных компонентов имплицитный контракт позволяет наиболее полно охарактеризовать субъекта в процессе его взаимодействия с организационной действительностью и может рассматриваться как мотивационно-когнитивная система и интерпретационный процесс, а следовательно,

может выполнять (при должном к нему внимании) прогностическую функцию, что несомненно имеет практический интерес [7].

Как уже отмечалось выше, ранее нами уже была предпринята попытка описания схемы детерминации психологического контракта личностными и социально-демографическими характеристиками субъектов труда (рис. 1).

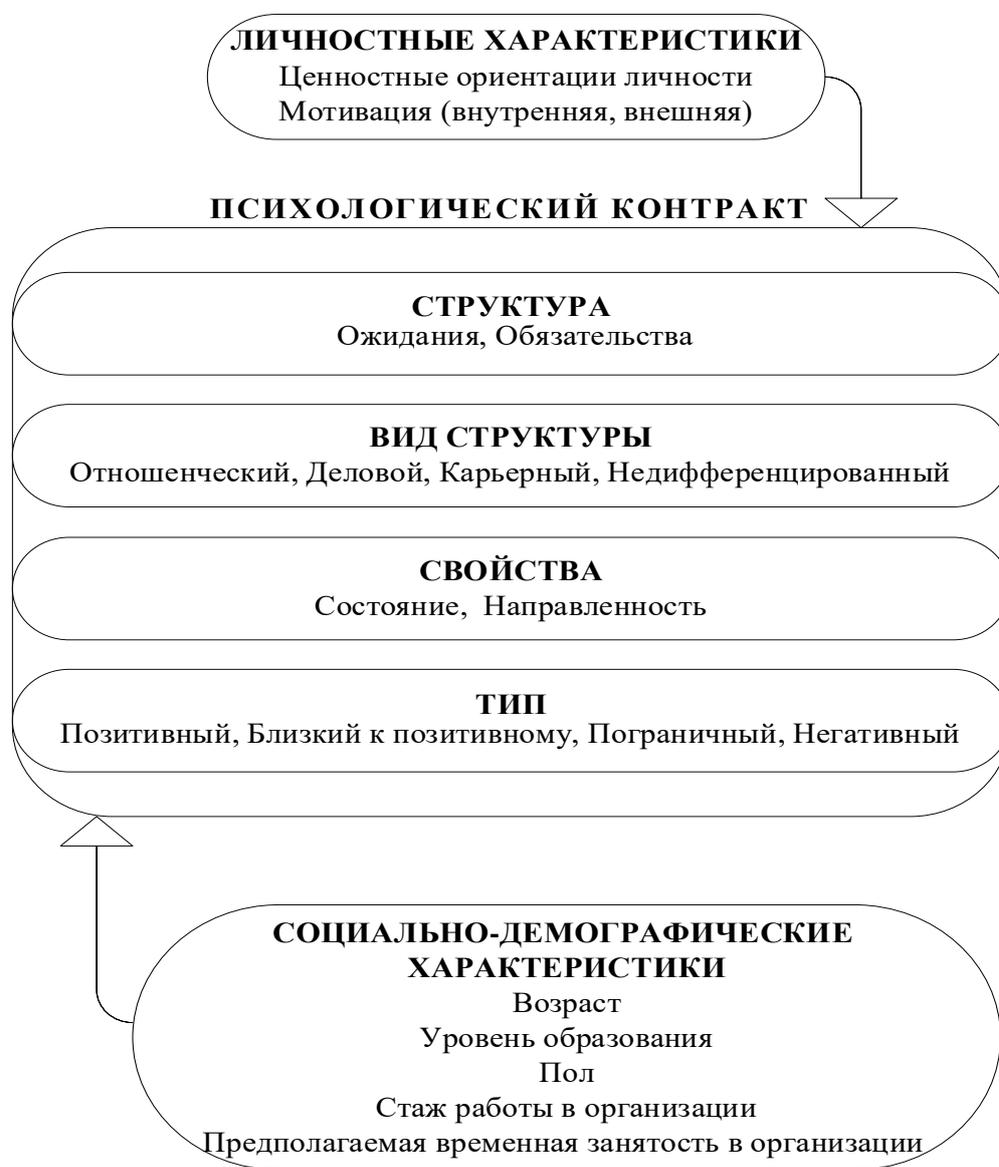


Рис. 1. Схема детерминации психологического контракта индивидуально-личностными характеристиками субъектов труда [7, с. 19]

Отмечается, что у респондентов с более высоким уровнем образования содержание психологического контракта отличается и большим разнообразием его компонентов, что объясняется большими потребностями, амбициями, субъектов, они дают и более высокую оценку выполнения своих ожиданий и обязательств в структуре контракта.

У респондентов старшего возраста психологический контракт обеднен на качественном (вариативность структурных компонентов) и количественном уровне (оценка выполнения), а именно респонденты отмечают ограниченность возможностей их социальной и профессиональной жизни, малую социальную защищенность, иногда факты профессиональной дискриминации, что, по всей видимости, можно связать с современными реалиями российских предприятий.

С большим трудовым стажем субъекты реальнее оценивают ситуацию в организации и перспективы своего взаимодействия с ней, что, безусловно, отражается на всех компонентах (вид структуры, состояние, направленность) психологического контракта и на длительности предполагаемой занятости в организации – снижая ее.

Респонденты женского пола оценивают выше практически все ожидания и обязательства в структуре контракта, его состояние и направленность.

Выявлена детерминация структурных компонентов контракта и его свойств более терминальными ценностями, чем инструментальными, причем чем позитивнее имплицитная сделка, тем очевиднее сформированность иерархических систем ценностных ориентаций индивидов и четче их дифференциация по смысловым группам.

Установлено, что все виды мотивации (внутренняя, внешняя положительная и внешняя отрицательная) субъектов определяют вид структуры, свойства и тип контракта. Отмечается существенно большее количество структурных компонентов контракта у субъектов с более выраженной внутренней мотивацией, чем у субъектов с иными мотивационными схемами.

Анализ представленных данных в наших более поздних исследованиях и публикациях, а также публикациях других авторов, позволяет подтвердить ранее полученные и описанные результаты и уточнить предложенную схему.

Так, в работе Е.А. Мусич и Е.С. Балабановой отмечается, что процесс формирования психологических контрактов имеет циклический характер и состоит из следующих основных этапов: 1-й этап – предконтрактные ожидания; 2-й этап – взаимодействия в организации; 3-й этап – оценка исполнения психологического контракта; 4-й этап – корректировка психологического контракта. Авторами со ссылкой на иные источники отмечается, что предконтрактные схемы рабочих

отношений (ожидания относительно формализованных и неформализованных сторон организационной жизни) складываются у индивидов еще до прихода в организацию. Эти схемы формируются в юношеском возрасте в период становления и развития системы ценностей и первых представлений о трудовой деятельности [3], что может подтверждать факт детерминации имплицитного соглашения системой ценностных ориентаций и социальных установок индивида.

Нами также была предпринята попытка исследования так называемых предконтрактных схем – представлений о психологическом контракте – на выборке студентов, поскольку студенты не могут рассматриваться в качестве субъектов труда, так как или еще не имеют профессионального опыта, или имеют очень незначительный, фрагментарный опыт. В качестве детерминанты таких представлений рассматривалась «картина мира профессионала», формирующаяся у студентов в процессе их профессионального обучения. Именно по этой причине в работе представлен семантический и перцептивный слой модели «картины мира профессионала» (В.П. Серкин), ядерный слой в исследовании не изучался, поскольку наиболее активное формирование он имеет в труде.

Установлено, что детально сформированная «картина мира профессионала» и ее составляющие – «идентификация с профессией», «представления о функциональных обязанностях», «эмоциональное отношение к профессиональной деятельности» – обуславливают ожидания от организации: развитие (профессиональное, личностное, карьерное), экономическое благополучие (вознаграждения, стабильность), субъективные показатели удовлетворения (удовлетворение от проделанной работы, справедливость, доверие, контроль), социальные взаимоотношения (активная жизнь в организации, отношения в коллективе), рабочее место (условия труда) и обязательства перед организацией, относящиеся к эксплицитному соглашению (полное выполнение обязанностей по официальному трудовому договору, выполнение организационных норм), и имплицитные: социальной активности (профессиональное развитие, активная жизнь в организации, хорошие отношения в коллективе) и эмоциональные (быть приверженным организации) [9]. Данный факт позволяет утверждать, что «картина мира профессионала» может рассматриваться в качестве детерминанты психологического контракта как минимум на стадии его начального формирования – предконтрактной.

Еще одними из значимых детерминант психологического контракта многими авторами рассматриваются ценностные ориентации в карьере. Определяется это факт тем, что у каждого человека формируется индивидуальная система диспозиций, ценностных

ориентаций, социальных установок, интересов и тому подобных социально обусловленных побуждений по отношению к работе вообще и к карьере в частности. Таким образом, карьерные установки формируются у каждого работника в зависимости от множества условий и могут детерминировать его психологический контракт. Так, исследование ценностных ориентаций в карьере в качестве детерминант психологического контракта субъектов труда представлены в защищенном в 2011 году на факультете психологии ТвГУ (ранее факультет психологии и социальной работы) под нашим научным руководством выпускном квалификационном исследовании Е.В. Галимской «Психологический контракт и карьерные ориентации сотрудников медицинских учреждений». Результаты, полученные в исследовании, позволяют утверждать, что сотрудники негосударственного медицинского учреждения имеют лучшее состояние, положительную направленность и позитивный психологический контракт, они более ориентированы в карьере на «Менеджмент», «Стабильность работы» и «Вызов трудностям» в отличие от сотрудников государственных медицинских учреждений, имеющих более сниженные показатели по имплицитному соглашению и ориентированных на «Профессиональную компетентность», «Автономию» и «Интеграцию стилей жизни», что может быть связано с неустойчивостью положения работников в государственной организации в год проведения исследования, стремлением изменить условия работы (возможно даже, перейти на другое место работы – например, в частную медицину), но в то же время боязнью перемен, отсутствием гарантий.

Ценностные ориентации в карьере наряду с социально-психологическими установками личности в мотивационно-потребностной сфере (ориентация на процесс, результат, альтруизм, эгоизм, труд, свободу, власть, деньги), мотивацией успеха и боязни неудачи и самооценкой рассматриваются в качестве личностных детерминант имплицитного соглашения в работах Р.Ю. Овсянникова, А.С. Турчина, Д.А. Турчина, И.Г. Грищенко, А.Б. Гюлмамедова. Авторами описаны результаты исследования диффузного, потребительского, ответственного и конформного типов психологического контракта на выборке студентов социолого-психологического и юридического факультетов Ивановского государственного университета. Установлено, что диффузный тип психологического контракта детерминирован мотивацией на неудачу; потребительский тип – ориентацией в карьере на «Предпринимательство» и эгоистическими мотивами мотивационно-потребностной сферы личности респондентов, а ответственный тип формируется под влиянием таких социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере, как ориентация на

альтруизм, на труд и на процесс, а также такими ценностными ориентациями в карьере, как «Профессиональная компетентность», «Стабильность работы» и «Служение» [1, 2, 4].

В ряде работ рассматривается детерминация психологического контракта ценностными ориентациями личности. Это обусловлено тем, что ценностные ориентации сотрудника служат основой формирования потребностей субъектов относительно их организационного взаимодействия и естественно находят отражение в структурных компонентах психологического контракта. Так, в 2010 году под руководством к. психол. н., доцента Н.В. Оглезневой на факультете психологии ТвГУ (ранее факультет психологии и социальной работы) была защищена выпускная квалификационная работа Н.Д. Литневской «Психологический контракт и социально-психологические особенности личности учителя». В качестве детерминант психологического контракта учителей средних школ наряду с ценностными ориентациями личности автором предпринята попытка изучения их гендерной принадлежности. Гендерные особенности как детерминанты психологического контракта ранее оставались за рамками проведенных исследований, однако определенные соотношения мужского и женского в психике человека объясняют характер и выбор стратегии поведения, в том числе и организационного, что несомненно находит отражение в психологическом контракте. В исследовании установлены положительные корреляции феминности субъектов с ожиданиями (благоприятные отношения в коллективе, желание продолжать трудовую деятельность в организации) и обязательством быть приверженными организации.

Выявлено, что наиболее важными для формирования позитивного психологического контракта ценностями являются ценности жизненной мудрости, познания, аккуратности, воспитанности, образованности, ответственности, терпимости. Также определена детерминация структурных компонентов имплицитного (вознаграждения, признания, занятость в организации, добросовестный труд, профессиональное развитие) соглашения возрастом респондентов.

В 2018 году в выпускной работе А.А. Судариковой «Ценностно-смысловые детерминанты психологического контракта сотрудников организации» под руководством к. психол. н., доцента Е.Д. Короткиной (защищенной на этом же факультете) выявлено влияние системы ценностных ориентаций на структуру психологического контракта. В частности, для респондентов с отношенческим видом структуры имплицитного соглашения характерна следующая иерархия ценностей: деятельная продуктивная осмысленная жизнь, широта взглядов, творчество, контроль, развитие. У субъектов с деловым видом структуры иерархия наиболее значимых личных ценностей представлена

познанием, честностью, образованностью, что объясняет их ориентацию на честный социальный обмен знаниями и умениями на достойное вознаграждение и условия труда. Для респондентов с карьерным или недифференцированными видами структуры во главе ценностей представлены независимость и обеспеченность, они не ориентированы на долгую занятость в организации, эмоциональную привязанность к ней, предпочитают получение прибыли и построение независимой карьеры [6].

Теоретическое осмысление взаимосвязи системы ценностных ориентиров индивида с другими конструктами, определяющими его ориентиры в жизни, позволяет определить смысложизненные ориентации (цель, процесс, результат, локус контроля – Я, локус контроля жизнь) в качестве детерминант психологического контракта субъектов. Элементы ценностно-смысловой системы личности, формируются под влиянием внешней социально-значимой среды и социальных групп. Следовательно, можно предполагать, что такие системы смысложизненных ориентиров по-разному формируются у респондентов, имеющих разный должностной статус в рамках организации и, в свою очередь, по-разному детерминируют психологический контракт сотрудников, отражающий взаимодействие в диаде «руководитель–подчиненный».

Установлено, что оценка выполнения ожиданий и обязательств в структуре психологического контракта у руководителей выше, чем у рядовых сотрудников, что отражается на виде структуры, свойствах и типе контракта, а именно отмечается, что большинство руководителей имеют отношенческий вид структуры, удовлетворительное состояние, положительную направленность и позитивный тип. У большинства рядовых сотрудников сформированы контракты отношенческого и делового видов структуры, равновесное состояние, нейтральная направленность и близкий к позитивному тип психологического контракта.

Выявлены различия во взаимосвязях психологического контракта с ценностно-смысловыми ориентациями личности у руководителей и рядовых сотрудников, а именно у рядовых сотрудников психологический контракт взаимосвязан с локусом контроля Я, ценностями: социальный рационализм, гармония, активность, успешность. У сотрудников, занимающих руководящие посты, контракт связан с ценностными ориентациями на цель, процесс, результат, локусом контроля жизнь и общим показателем смысложизненных ориентаций, ценностями: социальный рационализм, гармония и успешность [8].

Системы ценностей и смысложизненных ориентаций являются основой внутренней и внешней мотивации субъекта и, следовательно, опосредуют все проявления его организационной активности, а

следовательно, индивидуальные мотивационные схемы могут быть рассмотрены в качестве факторов, формирующих имплицитное соглашение.

Отмечается, что субъекты с выраженной внутренней мотивацией, в отличие от субъектов с другими мотивационными схемами, имеют лучшее состояние контракта и более позитивную направленность. Положительная внешняя мотивация определяет ожидания профессионального развития, активной жизни и справедливых вознаграждений от своей организации, что позволяет менеджменту рассматривать эти показатели контракта в качестве актуальных мотиваторов при составлении персонифицированных мотивационных схем [5].

Поскольку психологический контракт и субъективное благополучие субъекта труда в организации взаимно детерминированы, то составляющая этого общего благополучия – субъективное экономическое, отражающее собственные потребности и притязания личности, относительно финансовой сферы – также может рассматриваться в качестве детерминанты имплицитного соглашения. Данный факт находит подтверждение в выпускной работе А.А. Евдокимовой «Психологический контракт и субъективное экономическое благополучие сотрудников образовательного учреждения», защищенной под научным руководством к. психол. н., доцента Е.Д. Короткиной (на том же факультете). В работе показано опосредованное (через тип организационной культуры) влияние субъективного экономического благополучия на состояние психологического контракта субъектов образовательного учреждения [6].

В работе О.А. Тетцовой отмечается важность и необходимость изучения наиболее значимых для конкретного сотрудника составляющих психологического контракта и трех областей его формирования у сотрудников транспортно-экспедиционной компании это, во-первых, психологические характеристики сотрудников (без конкретизации), во-вторых, характеристики организации, и в-третьих, принципы и методы управления персоналом (контроль и управление), а также значимость персонифицированного подхода к управлению психологическим контрактом работников [10].

Таким образом, во множестве рассмотренных работ современных исследований психологического контракта подтверждается факт его индивидуально-личностной детерминации и отмечается важность исследования этих факторов имплицитного соглашения, что позволяет представить уточненную схему его детерминации в части индивидуально-личностных особенностей субъектов трудовой деятельности (рис. 2).

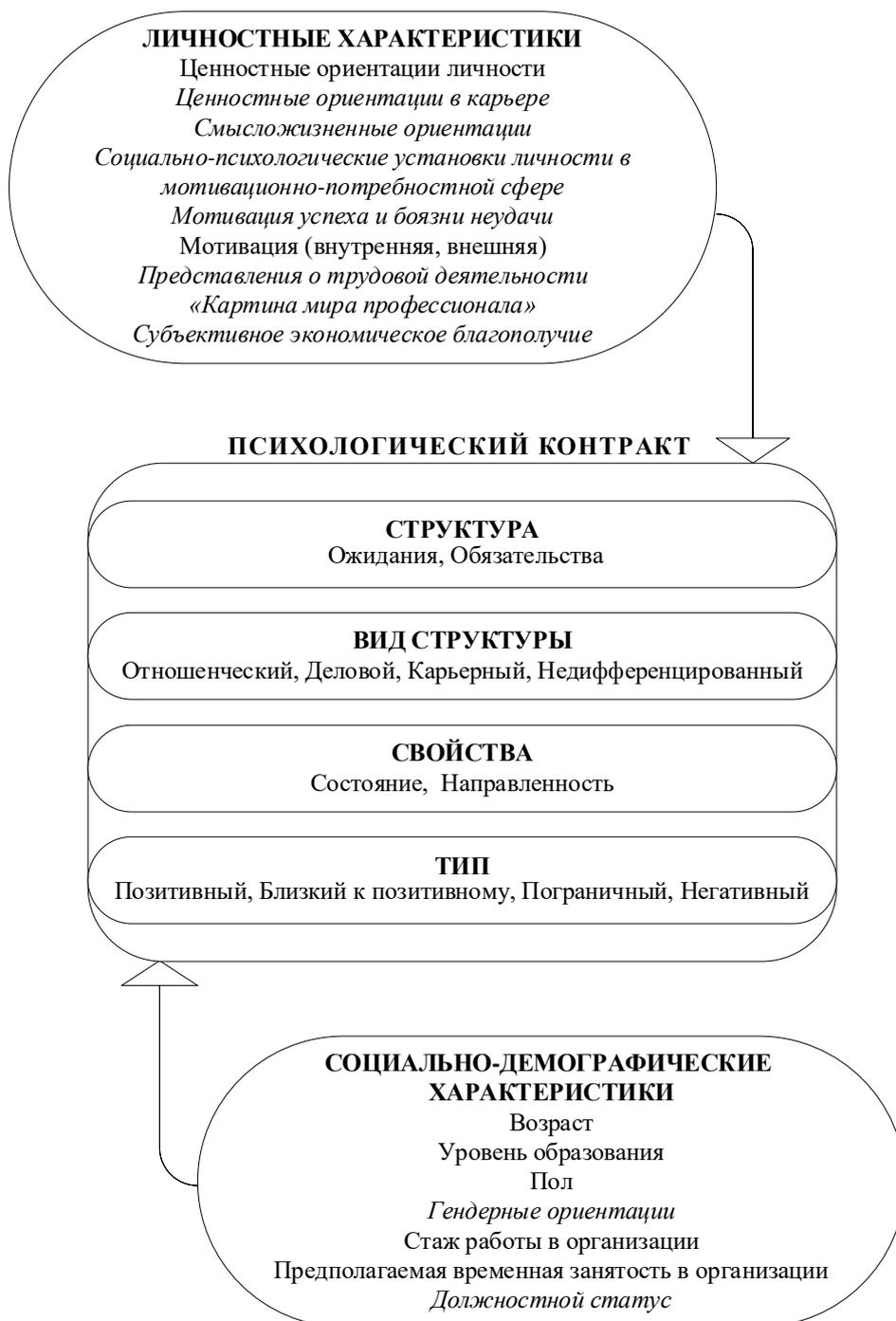


Рис. 2. Уточненная схема детерминации психологического контракта индивидуально-личностными особенностями субъектов труда (курсивом отмечены вновь установленные детерминанты)

Сравнительный анализ рисунков (1 и 2) позволяет отметить, что современные научные представления об индивидуально-личностной детерминации изучаемого феномена существенно расширены. Отмечается, что системы ценностных и смысложизненных ориентиров представляют больший интерес исследователей при изучении общей детерминационной картины имплицитного соглашения.

Дальнейшая перспектива теоретико-эмпирических исследований психологического контракта субъектов труда в этом направлении видится в уточнении представленной схемы волевыми качествами, эмоциональными характеристиками, личностными и социальными установками, мировоззрением и убеждениями, склонностями, интересами субъектов трудовой деятельности. А также несомненно требуется уточнение ранее представленной автором схемы детерминации внешними – по отношению к носителю психологического контракта и организации, в которой он трудится, – средовыми условиями на микро-, мезо-, макроуровнях хозяйствования и управления организацией.

Список литературы

1. Грищенко И.Г. Особенности содержания психологического контракта студентов гуманитарных специальностей в период обучения в вузе // Научный поиск. 2014. № 2.4. С. 10–12.
2. Гюлмамедов А.Б., Турчин А.С., Турчин Д.А. Особенности динамики типов «психологического контракта» студентов гуманитарных специальностей классического университета // Экономика образования. 2014. № 4. С. 153–156.
3. Мусич Е.А., Балабанова Е.С. Как формируются ожидания от работы у топ-менеджеров российских компаний? // Российский журнал менеджмента. 2022. Т. 20. № 1. С. 81–107.
4. Овсянников Р.Ю., Турчин А.С. Влияние личностных особенностей и направленности студентов гуманитарных специальностей в период обучения в вузе на выбор типа психологического контракта. // Пенитенциарное право: юридическая теория и правоприменительная практика. 2017. № 1 (11). С. 67–70.
5. Ребрилова Е.С. Мотивационные детерминанты психологического контракта субъектов труда // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. № 12 (54). Ч. 4. С. 141–143.
6. Ребрилова Е.С. Обзор современных исследований психологического контракта субъектов труда в отечественной практике // Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации: коллективная монография под редакцией А.Л. Журавлева, Т.А. Жалагиной, Е.А. Журавлевой, Е.Д. Короткиной. Тверь, 2019. С. 229–242.

7. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тверь: ТвГУ, 2009. 23 с.
8. Ребрилова Е.С. Ценностно-смысловые детерминанты психологического контракта в диаде организационного взаимодействия руководитель–подчиненный // Психология профессионала: личность, деятельность, организация. Коллективная монография под редакцией Т.А. Жалагиной, Л.Ж. Каравановой, Е.Д. Короткиной. Тверь, 2014. С. 263–268.
9. Ребрилова Е.С., Курочкина Ю.Г. «Картина мира профессионала» и представления о психологическом контракте у студентов // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2019. № 3 (48). 64–71.
10. Тетцоева О.А. Управление психологическими контрактами между сотрудниками и работодателем в транспортно-экспедиционных компаниях // Вестник университета. 2012. № 7. С. 282–287.

Об авторе:

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

CLARIFICATION OF THE SCHEME OF DETERMINATION OF THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT INDIVIDUAL AND PERSONAL CHARACTERISTICS OF LABOR SUBJECTS

E.S. Rebrilova

Tver State University, Tver

The analysis of publications presented in the article describing studies of the psychological contract, as well as the results of empirical studies of the author's implicit agreement, made it possible to clarify the scheme of determination of the psychological contract by the individual personal characteristics of the subjects of labor. Modern scientific ideas about the individual and personal determinism of the phenomenon being studied are expanded. A further perspective of theoretical and empirical research of the contract of subjects of labor activity in this direction and in the direction of external parameters, in relation to the subject and the organization, is proposed.

Keywords: *psychological contract, individual personal characteristics of the subject of labor activity, determinants of the implicit agreement, subject of labor.*

Принято в редакцию: 31.01.2024 г.
Подписано в печать: 28.02.2024 г.