

На правах рукописи
УДК 159.9:331(043.3)
ББК Ю941.1я031
Р31

Ребрилова Елена Сергеевна

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ
КАК ХАРАКТЕРИСТИКА СУБЪЕКТА ТРУДА
В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЫ**

19.00.03 – психология труда,
инженерная психология, эргономика

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Тверь 2009

Диссертационная работа выполнена на кафедре социальной психологии
ГОУ ВПО «Тверской государственной университет».

Научный руководитель
Оглезнева Нина Владимировна

кандидат психологических наук, доцент

Официальные оппоненты:
профессор

доктор психологических наук,
Махновец Сергей Николаевич
ГОУ «Тверской областной институт
усовершенствования учителей»

кандидат психологических наук,
доцент Голубева Тамара Алексеевна
ГОУ СПО «Тверской индустриально-
экономический колледж»
имени А.Н. Коняева

Ведущая организация

Институт психологии
Российской академии наук

Защита состоится «28» апреля 2009 года в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 212.263.01 при ГОУ ВПО «Тверской государственной университет» по адресу: 170100, г. Тверь, Студенческий пер., д. 12, корп. Б, ауд. 425.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Тверского государственного университета; с авторефератом можно ознакомиться на сайте Тверского государственного университета university.tversu.ru

Автореферат разослан « ____ » марта 2009 года.

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат психологических наук

И.М. Филинова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования обусловлена рядом экономических, социальных и научных предпосылок. В современной России незавершенность реформ в социальной сфере, отсутствие последовательной экономической стратегии привели к тому, что основные показатели развития современных предприятий значительно ухудшились, что повышает приоритетность и ценность человеческих ресурсов и выдвигает на передний план проблему субъекта труда.

Наиболее важным и менее изученным аспектом исследований субъекта профессиональной деятельности является рассмотрение его взаимодействия с организацией. В подобных исследованиях (Е.А. Климов, В.А. Толочек, О.Г. Носкова, О.С. Виханский, А.И. Наумов, М. Амстронг, Э. Шейн, Д. Руссо и др.) отмечается тенденция рассматривать такое взаимодействие как субъектно-субъектное, предполагающее смещение акцента с влияния на взаимовлияние.

В случае действенного взаимодействия и взаимовлияния организации и субъекта он интегрируется в условия производственной среды, обогащает ее своей уникальностью, тем самым повышая эффективность всего производства. В обратном случае происходит противостояние субъекта и производственной среды, выражающееся в форме латентных и явных конфликтов, высокой текучести кадров и сопровождается психологическими и экономическими потерями обеих сторон.

Данная проблема ставит вопрос о необходимости сопровождения субъектов труда, с учетом их имплицитных ожиданий и обязательств входящих в психологический контракт (К. Аргирис, Э. Шейн, Д. Гест, Д. Руссо и др.) являющийся индикатором уже существующих отношений субъекта и производственной среды и определяющий его будущие намерения относительно этого взаимодействия.

Научный интерес к изучению феномена психологического контракта, обусловлен необходимостью уточнения механизмов его возникновения и последствий. Он представляет собой новую предметную область в психологии труда и не сводим к ряду схожих феноменов. Представляется теоретически значимым рассмотрение психологического контракта как интегральной характеристики субъекта труда в условиях организации, поскольку он позволяет целостно охарактеризовать субъекта и определить оптимальное согласование его особенностей с условиями производственной среды.

Существующая типология психологического контракта достаточно скудна и не отражает в полной мере его особенностей и/или свойств, и позволяет характеризовать субъекта в организации только с позиции потенциальных поведенческих проявлений, не затрагивая субъективную оценку переживания ситуации взаимодействия с производственной средой, что не может целостно характеризовать субъекта труда.

Формализация психологического контракта, разработка инструментария для его исследования являются актуальной задачей и востребована практикой современного карового сопровождения.

Таким образом, актуальность данной проблемы определяется сочетанием высокой теоретической и практической значимости с явно недостаточным уровнем ее разработанности и в целом, и ее аспектов в отечественной психологии труда.

Цель исследования

Выявить и изучить структуру и свойства психологического контракта как характеристики субъекта труда в контексте организационной культуры в качестве социальных условий производственной среды.

Задачи исследования

1. Осуществить теоретико-методологический анализ феномена «психологический контракт» как характеристики субъекта труда.
2. Проанализировать концептуальные подходы к рассмотрению организационной культуры в качестве социальных условий производственной среды и детерминанты психологического контракта субъектов труда.
3. Разработать и апробировать психодиагностический инструментарий для изучения структуры, свойств и видов психологического контракта субъектов труда.
4. Изучить структуру и свойства психологического контракта субъектов труда российских компаний. Выделить типы психологического контракта.
5. Исследовать индивидуально-психологические особенности субъектов, специфику организационной культуры и установить их взаимосвязь как внутренних и внешних детерминант психологического контракта.
6. Выявить факторы, позволяющие осуществить прогноз состояния психологического контракта субъектов труда.
7. Выработать практические рекомендации для кадровых служб по управлению психологическим контрактом в процессе сопровождения субъекта труда в условиях организации.

Объект исследования

Субъекты труда российских компаний в социальных условиях производственной среды, независимо от вида производственной деятельности и должностного статуса.

Предмет исследования

Психологический контракт как характеристика субъекта труда.

Общая гипотеза

Психологический контракт как характеристика субъекта труда определяется через структуру, свойства и детерминирован как индивидуально-психологическими особенностями субъекта, так и спецификой организационной культуры.

Частные гипотезы

1. Психологический контракт может рассматриваться как целостная интегративная характеристика субъекта труда, отражающая субъективную оценку ситуации взаимодействия субъекта и социальных условий производственной среды. Контракт представляет собой одновременно мотивационно-когнитивную систему, интерпретационный процесс и потенциальные поведенческие тенденции субъекта относительно организации.
2. Психологический контракт имеет структуру определяющую его вид и свойства, которые могут быть измерены с помощью авторской методики «Структура и свойства психологического контракта».
3. Прогноз состояния психологического контракта должен включать следующие факторы: оценки субъектами выполнения ожиданий и обязательств в структуре контракта, особенности трудовой мотивации, мотиваторы применяемые в организации, стаж работы субъекта и предполагаемую временную занятость в организации.
4. Типология имплицитного соглашения, позволяющая объединить внешние потенциальные поведенческие проявления субъекта и внутреннюю субъективную оценку ситуации взаимодействия в условиях производственной среды, должна строиться на совокупности выделенных характеристик психологического контракта – вид структуры, состояние и направленность.
5. Структура и свойства психологического контракта детерминированы ценностными ориентациями, особенностями трудовой мотивации субъектов труда, а также организационными ценностями, ценностными регуляторами поведения, мотиваторами, типом и мощностью организационной культуры.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют:

- фундаментальные методологические принципы психологии: объективности, детерминизма, системности, субъектности (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, П.К. Анохин, Л.И. Анциферова, В.А. Барабанщиков, Д.Н. Завалишина, В.П. Зинченко, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков, А.В. Юревич и др.);
- положения системного и субъектно-деятельностного подходов (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, В.Г. Асеев, В.А. Барабанщиков, А.В. Брушлинский, Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, В.В. Знаков, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, Е.В. Шорохова и др.);
- контекстуальная теория развития личности (Л.С. Выготский, Д. Форд и Р. Леннер);
- положения социально-когнитивного подхода (А. Бандура, Дж. Роттер); ролевая концепция личности (Г. Олпорт); теории когнитивных структур (А.Р. Fiske & S.Taylor, J.L. Singer & P. Salovey, С.А. 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.);
- концепции индивидуального стиля деятельности (Б.А. Вяткин, Л.Я. Дорфман, Е.П. Ильи, Е.А. Климов, В.С. Мерлин, М.Р. Щукин и др.), и стиля профессиональной деятельности (В.А. Толочек);
 - в исследовании мы также опираемся на работы отечественных и зарубежных исследователей психологического контракта (К. Аргирис, Д. Левинсон, Э. Шейн, Д. Катц, Р. Ках, Коттер, Д. Руссо, К. Уайт-Бензони, П. Херриот и С. Пембертон, Д. Гест и др.), индивидуальных ожиданий (А.В. Тышковский, Д.В. Пермяков, Ф. Зимбардо, М. Ляйппе и др.), социальных ожиданий (Ф. Зимбардо, М. Ляйппе, С. Роббинсон, Д. Катц, Р. Кан, А.А. Бодалев, А.Н. Занковский и др.), обязательств (Д. Майерс, Р. Чалдини и др.), организационной культуры (Э. Шейн, Д. Элдридж, А. Кромби, У. Оучи, Т. Питере, С. Дэвис, А. Петтигрю, К. Кэмерон и Р. Куинн, А.Н. Занковский, О.С. Виханский, А.И. Наумов, С.А. Липатов, Е.Н. Викентьева и др.), трудовой мотивации (Х. Хекхаузен, Ф. Герцберг, В. Врум и др.), ценностных ориентаций (Д.А. Леонтьев, М.С. Ясницкий, Е.Б. Фанталова, С.Р. Панталева и др.).

Методы исследования

В исследовании использовались оригинальная методика, разработанная автором; комплекс методов и методик, обоснованных и зарекомендовавших себя в исследовательской практике:

- основные и широко применяющиеся методологические подходы и принципы, являющиеся общим средством планирования и проведения эмпирических исследований;
- методы получения информации по проблеме исследования: аналитический обзор литературы, анкетирование, методики опросного типа, фокус-группа, контент-анализ;
- основные и специфические по отношению к исследованию психологического контракта методики: авторская методика «Структура и свойства психологического контракта»; апробированная и адаптированная в рамках работы методика «Шкала психологического контракта» («The Psychological Contract Scale (PCS)», Millward & Hopkins, 1998);
- прошедшие апробацию зарубежные методики, а также методики, разработанные отечественными психологами: инструмент оценки типа организационной культуры OCAI «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей», Р. Куинн и Дж. Рохрбауч (R. Quinn & J. Rohrbauch), К. Кэмерон и Р. Куинн (C. Cameron and R. Quinn); методика «Оценка мощности организационной культуры» (Дафт Р.Ф.); методика выявления организационных ценностей и норм; методика «Ценностные регуляторы организационного поведения» (Т.С. Кабаченко); анкета «Качество трудовой жизни» (А.П. Егоршин, 2008); методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана),

методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич).

- математико-статистические методы обработки эмпирических данных: описательная статистика, частотный, корреляционный, факторный, иерархический кластерный, множественный регрессионный анализ, анализ надежности, непараметрические критерии Манна – Уитни, Краскала – Уоллеса, χ^2 – Пирсона, Вилкоксона. Данные проверялись на нормальность распределения. Обработка данных осуществлялась при помощи программы SPSS ver. 16.

Достоверность и обоснованность научных результатов исследования обеспечивались методологическими принципами, положенными в его основу, глубиной теоретического анализа изучаемой проблемы, адекватностью научного аппарата – методов и методик, программы исследования, поставленным целям и задачам, репрезентативностью выборки респондентов, применением методов математической статистики, сочетанием количественного и качественного анализов результатов.

Научная новизна работы состоит в следующем:

- систематизированы и конкретизированы теоретические основания изучения психологического контракта как интегрированной характеристики субъекта труда. Его рассмотрение и эмпирическое исследование произведено согласно новой типологии с разработкой психодиагностической методики. Содержательно изучена специфика психологического контракта субъектов труда российских компаний;
- представлена новая типология имплицитного соглашения, которая позволяет объединить потенциальные поведенческие проявления субъекта (вид структуры контракта), а также субъективную оценку и интерпретацию субъектом его взаимодействия с производственной средой (состояние и направленность). Выделены типы психологического контракта: позитивный, близкий к позитивному, пограничный, негативный;
- адаптирована и апробирована методика «Шкала психологического контракта» («The Psychological Contract Scale (PCS)», Millward & Hopkins, 1998), позволяющая выявлять выраженность отношенческого и делового видов психологического контракта, а также специфику имплицитного соглашения на российской выборке;
- доказана связь психологического контракта с индивидуально-психологическими особенностями субъекта труда и организационной культурой, на основании этого описана схема его детерминации.

Теоретическая значимость работы заключается в следующем.

Полученные результаты вносят вклад в развитие теоретических основ психологии труда, в частности психологии субъекта трудовой деятельности в социальных условиях производственной среды.

Исследование структуры и особенностей психологического контракта субъектов труда во взаимосвязи с индивидуально-психологическими особенностями субъектов и социальными условиями производственной среды содействует развитию эмпирического базиса психологической теории имплицитного познания, деятельности и психологии личности.

Дополнено и углублено содержание понятия, «психологический контракт», выделены виды структуры психологического контракта на российской выборке, выявлены его свойства, предложена новая типология имплицитного соглашения на основе сопряжения его свойств, что вносит определенный вклад в развитие научных представлений о феномене психологического контракта.

Практическая ценность работы:

- результаты работы расширяют и углубляют знания о структуре и особенностях психологического контракта, его детерминантах и 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;
- результаты исследования предоставляют возможность проведения работы по управлению психологическим контрактом субъектов труда, предотвращению формирования пограничного и негативного психологического контракта субъектов труда в организации;
- разработанный и адаптированный в рамках исследования диагностический инструментарий (авторская методика «Структура и свойства психологического контракта», методика «Шкала психологического контракта») можно использовать для диагностических и исследовательских целей, он является конструктивным и действенным средством в практической работе кадровых менеджеров;
- совокупность новых, выявленных в работе, характеристик психологического контракта и предложенной на их основе типологии является адекватным и действенным механизмом для осуществления мероприятий по психологическому сопровождению субъектов труда с момента прихода в организацию и до выхода из нее;
- теоретические и эмпирические результаты исследования могут быть включены в образовательные программы для подготовки психологов, социологов, менеджеров.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Психологический контракт – это интегральная характеристика субъекта труда, приобретаемая во взаимодействии с социальными условиями производственной среды. Психологический контракт представляет собой мотивационно-когнитивную систему и интерпретационный процесс, отражает адаптацию субъекта к условиям производственной среды,

- качественно характеризует включенность субъекта в организационную культуру в процессе профессиональной деятельности.
2. Совокупность характеристик психологического контракта – вид структуры, состояние и направленность – представляют новую типологию имплицитного соглашения, позволяющую объединить потенциальные поведенческие проявления субъекта и внутреннюю субъективную оценку переживания ситуации взаимодействия в социальных условиях производственной среды. Выделены типы психологического контракта: позитивный, близкий к позитивному, пограничный, негативный.
 3. Психологический контракт как характеристика субъекта труда определяется через структурные компоненты – иерархические системы ожиданий субъектов от своей организации и обязательств перед ней, определяющие его вид и свойства – состояние и направленность, измеряется посредством авторской методики «Структура и свойства психологического контракта».
 4. Выраженность компонентов имплицитного соглашения позволяет выделить следующие виды структур психологического контракта субъектов: отношенческий, деловой, карьерный, недифференцированный (амбивалентный и комплексный), представляющие потенциальные поведенческие проявления субъектов в условиях организационной культуры российских предприятий. Вид психологического контракта диагностируется посредством адаптированной методики «Шкала психологического контракта» и авторской методики «Структура и свойства психологического контракта».
 5. Специфика организационной культуры и индивидуально-психологические особенности субъекта труда детерминируют психологический контракт, вид его структуры и свойства и являются основой для прогноза состояния имплицитного соглашения.

Апробация результатов работы

Основные теоретические положения и результаты исследования докладывались на заседаниях кафедры социальной психологии факультета психологии и социальной работы Тверского государственного университета (ТвГУ). Материалы диссертации были представлены и апробированы на научных конференциях «Психология, образование, социальная работа: актуальные и приоритетные направления исследований» (Тверь, 2006, 2007, 2008 гг.), международной конференции молодых ученых «Психология – наука будущего» (Москва, октябрь 2008 г.), «круглом столе» международной научно-практической конференции «Социальные риски в современном поликультурном обществе: психологические и педагогические аспекты» (Тверь, ноябрь 2008 г.), межкафедральном научно-методическом семинаре аспирантов и соискателей факультета психологии и социальной работы ТвГУ (Тверь, декабрь 2009 г.). Полученные в диссертационном исследовании результаты дополняют читаемый автором курс лекций для студентов

факультета психологии ТвГУ по дисциплине «Психологические теории обучения и развития персонала». Результаты исследования и практические рекомендации внедрены в практику работы кадровых служб Государственного учреждения Тверского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации (Кашинский межрайонный филиал) и кадровую службу ООО «СТЭКО – Сервис».

Структура и объем работы

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, приложений. Объем работы - 187 страниц. Список литературы включает 170 наименований, в том числе 67 на иностранном языке.

Работа содержит 23 рисунка, 12 таблиц, 8 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** диссертации обосновывается актуальность темы исследования, анализируется степень ее разработанности, определяются объект и предмет исследования, цель, задачи и гипотезы, описываются использованные методы, характеризуется научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, формулируются положения, выносимые на защиту.

В первой главе **«Теоретико-методологические основы исследования психологического контракта как характеристики субъекта труда. Концептуальные подходы к рассмотрению организационной культуры в качестве социальных условий производственной среды и детерминанты психологического контракта»** проанализированы основные теоретические подходы к исследованию феноменов психологического контракта и организационной культуры.

В параграфе **1.1 «Теоретико-методологический анализ феномена "психологический контракт" в качестве характеристики субъекта труда»** рассмотрен индивид как субъект труда с позиций субъектно-деятельностного подхода (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн и др.). Субъект труда – это активная, целостная, системная и разноуровневая организация психики, включающая ряд свойств индивида и личности, соответствующая ситуации, предмету, цели, средствам и различным условиям производственной среды (Л.Г. Дикая, Е.А. Климов, Б.Ф. Ломов, Н.Д. Левитов, К.К. Платонов, Ю.К. Стрелков, В.Д. Шадриков и др.). В условиях совместной деятельности и взаимодействия с производственной средой у субъектов происходит трансформация индивидуальных стилей деятельности (Е.А. Климов, В.С. Мерлин, Е.П. Ильин, Б.А. Вяткин, М.Р. Щукин, Л.Я. Дорфман и др.) в стили профессиональной деятельности (В.А. Толочек). Сопряжение стилей («адаптации», «деятельности», «взаимодействия», «отношения») рассматривается в работе как интегральная характеристика субъекта труда, частью которой является психологический контракт.

Далее в параграфе описан феноменологический план «психологического контракта». Этот феномен рассмотрен в рамках социально-когнитивного

подхода (А. Бандура, Дж. Роттер), с позиций контекстуальной теории развития личности (Л.С. Выготский, Д. Форд и Р. Леннер), ролевой теории личности (Г. Олпорт), теорий когнитивных структур (А.Р. Fiske & S.Taylor, J.L. Singer & P. Salovey, С.А. Smith, U. Neisser, D. Cervone et al.) и теорий имплицитного познания (D.L. Schacter, J.F. Kihlstrom, J.A. Bargh & P.M. Gollwitzer, A. Dijksterhuis et al.). Раскрыты понятия «ожидания субъекта» и «обязательства субъекта», входящие в структуру психологического контракта. Предложено рассмотрение психологического контракта одновременно и как мотивационно-когнитивной системы, и как интерпретационного процесса, отражающего субъективную оценку ситуации взаимодействия субъекта и организационной среды, выполняющего прогностическую функцию, находящую выражение в форме намерений осуществления системы целей, будущих действий или наборов действий для реализации какой-либо задачи.

В параграфе рассматриваются результаты исследований «психологического контракта» с 60-х гг. XX в. по сегодняшний день. На основании теоретического анализа установлено, что работами Э. Шейна и Д. Руссо было сформировано два направления изучения психологического контракта. В ранних исследованиях (К. Аргирис, Х. Левинсон, К. Меннингер, Дж. Коттер, Э. Шейн и др.) психологический контракт понимается как конструкт, описывающий взаимоотношения между работодателем и субъектом труда, и включает в себя только ожидания и обещания. В современных исследованиях он понимается как феномен личностного индивидуального уровня, базирующийся на ожиданиях и обязательствах субъекта, его представлениях об условиях найма, обещаниях работодателя, менеджера, коллег, организации в целом (Д. Руссо, К. Уайт-Бензони, П. Херриот, К. Пембертон, Д. Гест, Л. Портер, Дж. Койл-Шапиро, С. Райдер, И. Моррисон, С. Робинсон, А.М. Грязнова и др.).

Систематизированы научные знания относительно видов психологического контракта по выраженности компонентов в его структуре (И. Майкнелл, Дж. Акерлоф, Н. Андерсон и Р. Шалк, Д. Руссо, К. Уайт-Бензони, А.М. Грязнова и др.). Отмечается, что характеристики деловых и дружественных (отношенческих) видов имплицитного соглашения встречаются в структуре его основных компонентов в большинстве предлагаемых зарубежных типологий.

Психологический контракт, будучи индикатором отношений субъекта и организационной среды, развивается с течением времени в ответ на внешние стимулы и из-за своей субъективной природы имеет тенденцию к изменению и нарушению (R. Elliot, J. Baillie, P. Mirvis, D. Hall, G. Kissler, J. Hiltrop, A. Mant, D. Guest, N. Conway, N. Anderson, W.H. Turnley, D.C. Feldman, M.A. Cavanaugh, R.A. Noe, L.J. Millward, P.M. Brewerton, М.И. Магура, Д. Руссо, Э. Шейн, Д. Гест и др.).

Далее в параграфе рассматриваются ценностные ориентации и трудовая мотивация индивида, способствующие проявлению его субъектности в процессе трудовой деятельности и опосредующие его взаимодействие с производственной средой и адаптацию к ней. Ценностные ориентации, являясь

одним из важнейших компонентов структуры личности субъекта, связывают ее внутренний мир с окружающей действительностью (К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, Б.С. Братусь, Ф.Е. Василюк, Н. Гартман, Е.И. Головаха, Г.Е. Залесский, Е.А. Климов, О.М. Краснорядцев, Д.А. Леонтьев, С.Р. Пантिलеев, М. Рокич, В.Ф. Сержантов, А.В. Серый, Е.Б. Фанталова, В.Д. Шадриков, В.Я. Ядов, М.С. Ясницкий и др.). Ценностные ориентации являются основой трудовой мотивации субъектов. Это процесс выбора между различными действиями, регулирующий и направляющий действие индивида на достижение специфических для данного мотива состояний и поддерживающий эту направленность (В. Врумм, Б. Скиннер, Ф. Герцберг, Х. Хекхаузен, Н.В. Федорова и О.Ю. Минченкова, А.П. Егоршин и др.).

В параграфе 1.2 **«Организационная культура в качестве социальных условий производственной среды и детерминанты психологического контракта субъекта труда»** представлено обоснование того, что организационная культура может рассматриваться в качестве компонента производственной среды, а именно ее социальных условий (Е.А. Климов, В.А. Толочек и др.).

Анализируются концептуальные подходы к изучению организационной культуры – символический, когнитивный, систематический (целостный) (L. Smircich), и ее определению: «культура» как одна из организационных подсистем (С. Мишон, П. Стерн, Д. Элдридж, А. Кромби, В. Оучи, Х. Шварц, С. Дэвис, Т. Питерс, Р. Уотерман, П. Добсон, А. Уильямс, М. Уолтерс, А. Фенхам и Б. Гюнтер, Э. Браун, А.Н. Занковский, О.С. Виханский, А.И. Наумов, Н.Н. Пусенкова, Е.Д. Малинин и др.) и «культура» – это то, чем организация является (Л. Смиркич, Т. Диал, А. Кеннеди, К. Шольц, Дж. Мейерсон, Дж. Мартин, Д.В. Реут, О.А. Черкашина, В.Г. Аванесов, Е.В. Николаева и др.).

Представлено обоснование эмпирического изучения организационной культуры российских предприятий в период экономического реформирования общества и выбора инструмента оценки типа организационной культуры «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей», Р. Куинн и Дж. Рохрбауч (R. Quinn & J. Rohrbaugh), К. Кэмерон и Р. Куинн (C. Cameron and R. Quinn).

На основании сложных причинно-следственных отношений организационной культуры с совокупностью характеристик субъектов труда обоснован выбор организационной культуры в качестве основной детерминанты психологического контракта (Э. Шейн, Д. Гест).

Таким образом, в первой главе рассмотрена проблема психологического контракта как характеристики субъекта труда в историческом и современном контекстах; установлено, что она находится преимущественно на аналитической стадии разработки как в отечественной, так и в зарубежной психологии труда; рассмотрена организационная культура в качестве социальных условий производственной среды; проанализирована возможность изучения связи психологического контракта с индивидуально-психологическими особенностями субъектов и спецификой организационной культуры.

Вторая глава **«Разработка психодиагностического инструментария для изучения психологического контракта субъектов труда. Программа исследования»** посвящена описанию и психометрии авторской методики и адаптации зарубежной методики и программы эмпирического исследования.

В параграфе 2.1 **«Разработка, описание и психометрия методики "Структура и свойства психологического контракта". Апробация методики "Шкала психологического контракта"»** описывается авторская методика «Структура и свойства психологического контракта» и результаты ее психометрии (проверка надежности и согласованности, процедуры стандартизации и валидизации). При разработке пунктов методики осуществлена опора на теоретические положения о содержании и структуре психологического контракта, а также результаты фокус-группового интервью, описанные в этом же параграфе. Методика позволяет диагностировать структуру, виды и свойства психологического контракта (состояние и направленность). Состояние – это интегральный показатель по структурным компонентам контракта, характеризующий степень включения субъекта во взаимодействие с организационным контекстом и «адаптацию» к нему. Может быть неудовлетворительным, равновесным, удовлетворительным. Направленность – это аффективно-когнитивная оценка выполнения ожиданий от организации и обязательств перед ней при вхождении в нее, но на сегодняшний момент. Может быть отрицательной, нейтральной, положительной.

Описаны результаты адаптации и апробации методики «Шкала психологического контракта» (проверка внутренней надежности и согласованности пунктов) и результаты пилотажного исследования.

В параграфе 2.2 **«Программа эмпирического исследования»** описывается и обосновывается программа эмпирического исследования: цель, задачи, обосновываются методы и методики исследования, выборка.

В главе 3 **«Результаты исследования психологического контракта субъектов труда в контексте организационной культуры»** описаны результаты исследования, дана их интерпретация.

В параграфе 3.1 **«Специфика психологического контракта как характеристики субъектов труда российских компаний: структура, ее виды, состояние и направленность. Типологизация психологических контрактов»** приведены результаты эмпирического исследования психологического контракта.

При исследовании структуры психологического контракта отмечается, что субъекты труда более всего ожидают от своей организации справедливости протекания организационных процессов, профессионального и личностного признания, хороших отношений в коллективе, а менее всего – активной организационной жизни и карьерного роста (рис. 1).

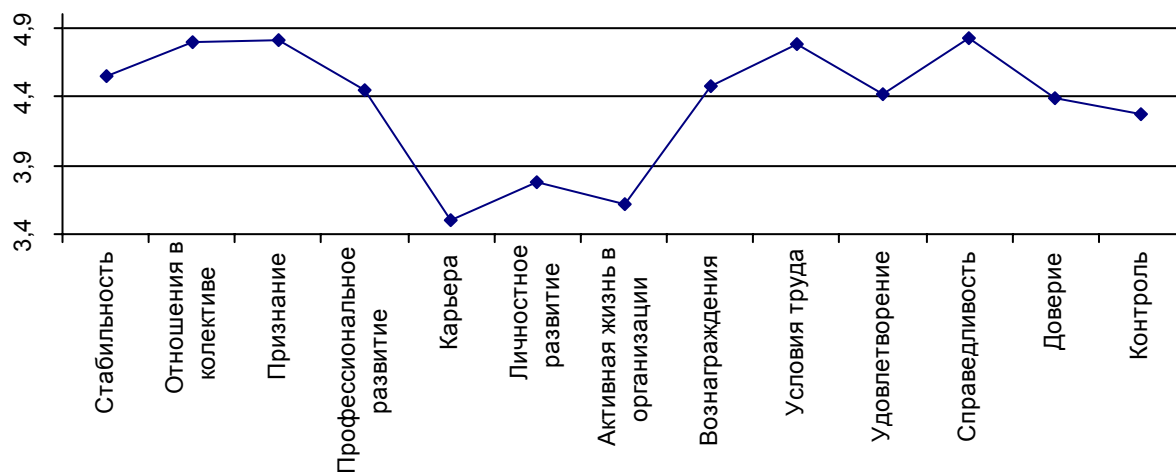


Рис. 1. Ожидания субъектов труда от организации

При исследовании обязательств субъектов перед организацией отмечается, что более всего респонденты ориентированы на добросовестное отношение к работе, выполнение всех пунктов официального трудового договора, поддержание хороших отношений в коллективе и менее всего на – приверженность к организации и не заинтересованы в долгосрочной занятости (рис. 2).

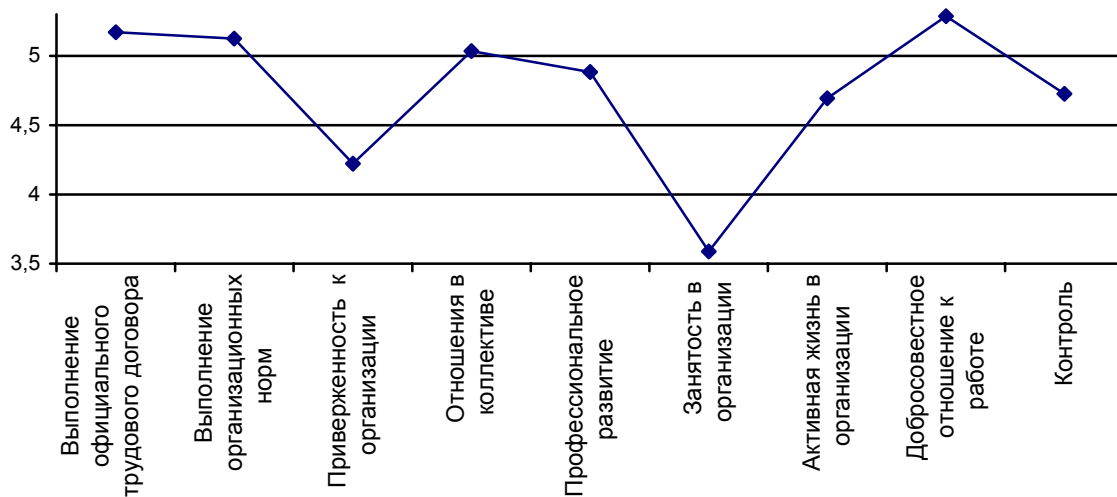


Рис. 2. Обязательства субъектов труда перед организацией

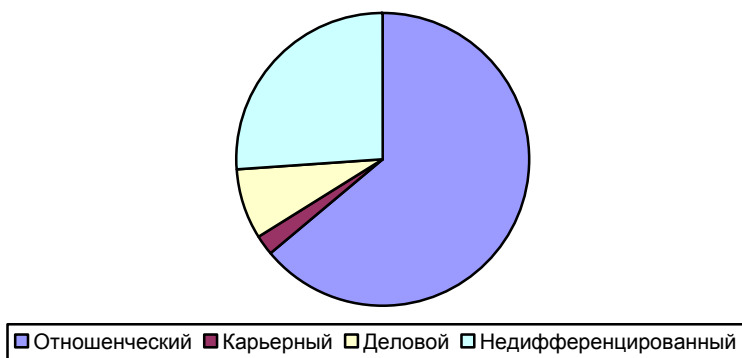
Полученные факты могут рассматриваться как российская специфика формирования структуры психологического контракта, поскольку не отмечаются в зарубежных исследованиях.

Большинство респондентов выборки характеризуются высокой внутренней субъективной оценкой и позитивной интерпретацией своего

взаимодействия с производственной средой и отнесены к группам респондентов с равновесным и удовлетворительным состоянием (73,5%); нейтральной и положительной направленностью (68,9%) психологического контракта (Рис. 3, 4).



Результаты факторного анализа на пунктах методики «Шкала психологического контракта» позволяют говорить о сформированности четырех видов структуры психологического контракта на российской выборке респондентов ($KMO = 0,612$, $p < 0,05$), которые проинтерпретированы как деловой, карьерный, отношенческий, недифференцированный виды. Сравнительный анализ компонентов структуры психологического контракта (методика «Структура и свойства психологического контракта») позволяет качественно интерпретировать вид имплицитного соглашения. Кластерный и частотный анализы выявили следующее процентное соотношение субъектов труда российских компаний в зависимости от вида психологического контракта: отношенческий – 63,85 %, недифференцированный – 26%, деловой – 7,9%, карьерный – 2,3%. (рис. 5).



В исследовании предлагается рассматривать психологический контракт субъектов труда в совокупности его характеристик. А именно вида структуры – потенциальных поведенческих проявлений субъекта, состояния и направленности – внутренней субъективной оценки и переживания субъектом его взаимодействия с производственной средой.

Таким образом, в работе представлена новая типология психологического контракта, позволяющая сгруппировать субъектов труда на группы в зависимости от типа имплицитного соглашения:

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 см. таблицу).

Таблица

Совокупность характеристик психологического контракта субъектов

Вид структуры психологического контракта	Состояние	Направленность	Частота встречаемости	
1 2 3 4 5 6 7 Отношенческий	Неудовлетворительное	Отрицательная	44	
		Нейтральная	3	
	Равновесное	Отрицательная	11	
		Нейтральная	34	
		Положительная	3	
	Удовлетворительное	Нейтральная	82	
		Положительная	49	
8 9 10 11 12 Карьерный	Неудовлетворительное	Отрицательная	2	
	Равновесное	Нейтральная	1	
		Положительная	1	
	Удовлетворительное	Нейтральная	2	
		Положительная	2	
	13 14 15 16 17 18 Деловой	Неудовлетворительное	Отрицательная	8
Нейтральная			1	
Равновесное		Отрицательная	2	
		Нейтральная	6	
Удовлетворительное		Нейтральная	6	
		Положительная	5	
19 20 21 Недифференцированный		Неудовлетворительное	Отрицательная	36
			Отрицательная	6
	Равновесное	Нейтральная	15	

22		Положительная	3
23	Удовлетворительное	Нейтральная	20
24		Положительная	12

Представляется целесообразным характеризовать субъектов труда с учетом соотношения вида структуры, состояния и направленности психологического контракта. Это позволяет выявлять потенциальные поведенческие проявления субъекта, его внутреннюю субъективную оценку и интерпретацию взаимодействия с производственной средой, характеризующие степень включения субъекта в организационную культуру и адаптацию к ней, и, следовательно, наиболее целостно охарактеризовать субъекта в организации. Представляется также, что полученные характеристики важны при реализации программ сопровождения субъектов труда.

В нашем исследовании большинство респондентов выборки имеют позитивный психологический контракт (51,9%), меньше субъектов с негативным психологическим контрактом (25,4%), еще меньше с контрактом, близким к позитивному, (15,8%) и совсем немного субъектов с пограничным психологическим контрактом (6,7%) (рис. 6).

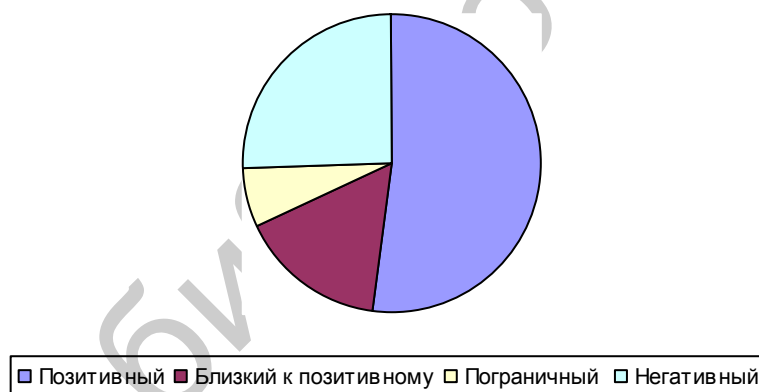


Рис. 6. Процентное соотношение субъектов труда с разным типом психологического контракта

В параграфе 3.2 «Исследование индивидуально-психологических особенностей субъектов, специфики организационной культуры и их взаимосвязи как внутренних и внешних детерминант психологического контракта» представлены результаты исследования, во-первых, системы ценностных ориентаций, особенностей трудовой мотивации субъектов труда; во-вторых, организационных ценностей, ценностных регуляторов, мотиваторов, применяемых в кадровом менеджменте, типа и мощности организационной культуры, исследованных организаций. Для каждого типа организационной культуры определены мощность, доминирующие организационные ценности, приоритетные ценностные регуляторы и мотиваторы поведения субъектов.

Установлены достоверные взаимосвязи между ценностными ориентациями, особенностями трудовой мотивации субъектов и

организационными ценностями, ценностными регуляторами организационного поведения и мотиваторами;

Представлены результаты корреляционного анализа структурных компонентов, состояния и направленности психологического контракта с индивидуально-психологическими особенностями субъектов труда (социально-демографические характеристики, ценностные ориентации, особенности трудовой мотивации) и особенностями организационной культуры (тип, мощность, организационные ценности, ценностные регуляторы организационного поведения, мотиваторы).

Все установленные связи отображены в виде схемы детерминации психологического контракта субъектов труда (рис. 7).

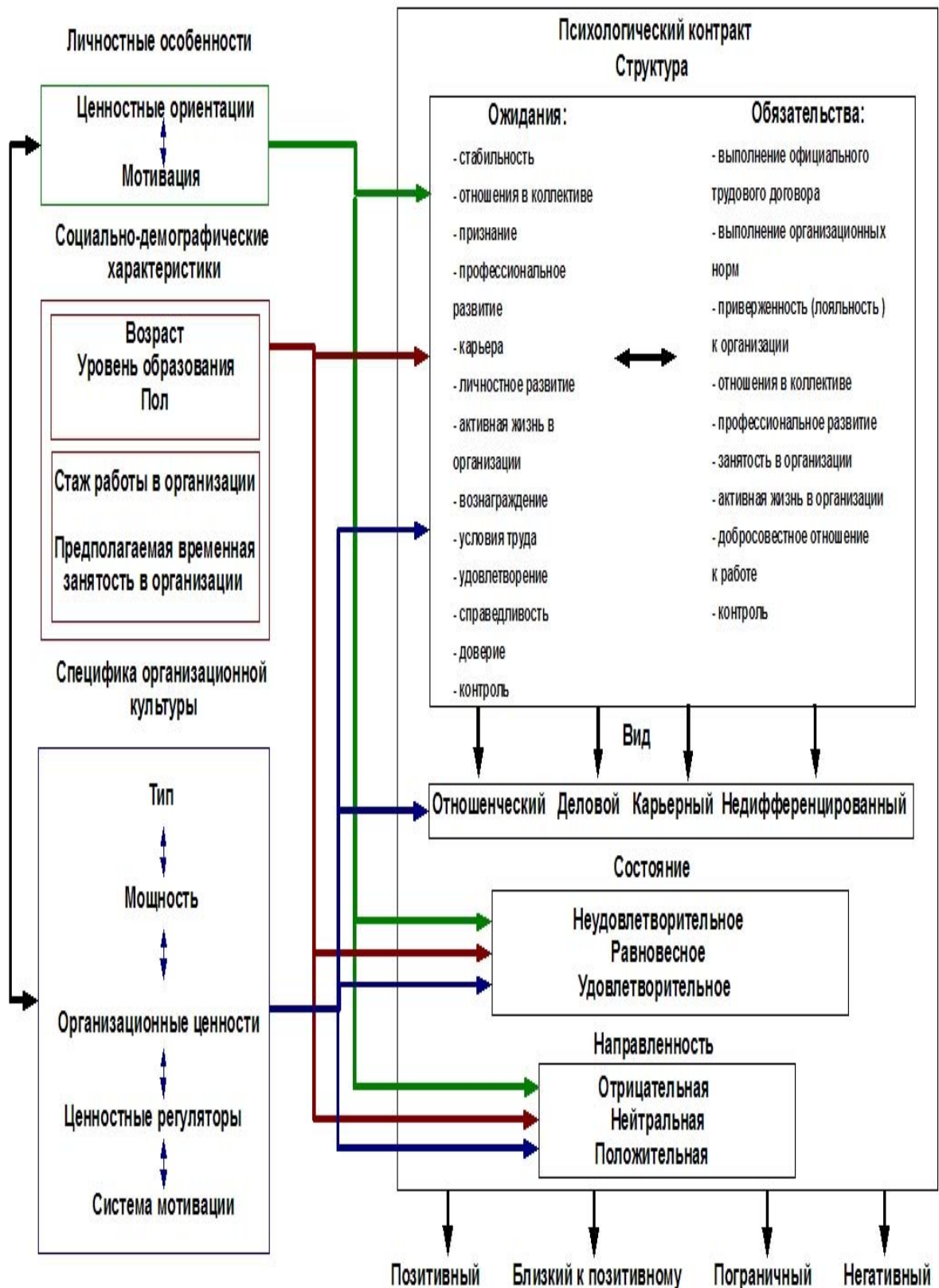


Рис. 7. Схема детерминации психологического контракта субъектов труда как основа его прогнозирования

В параграфе 3.3 «**Выявление факторов, позволяющих осуществить прогноз состояния психологического контракта субъектов труда**» составлено регрессионное уравнение, посредством которого установлено, что, учитывая, прежде всего оценку выполнения ожиданий – справедливость, организационные изменения (нестабильность), хорошие отношения в коллективе, карьера – и обязательств – принятие контроля, выполнение условий официального трудового договора – можно прогнозировать состояние психологического контракта субъектов труда.

Важный вывод исследования заключается в том, что психологический контракт отражает субъективную оценку ситуации взаимодействия субъекта и производственной среды, одновременно представляет собой мотивационно-когнитивную систему и интерпретационный процесс и может рассматриваться целостной интегративной характеристикой субъекта труда. Он детерминирован индивидуально-психологическими особенностями субъекта труда и особенностями организационной культуры.

В заключении диссертации подводятся итоги теоретического и эмпирического исследования, формулируются рекомендации по практическому применению результатов и намечаются перспективы дальнейших исследований в данной области.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Психологический контракт – это феномен личностного, индивидуального уровня, базирующийся на ожиданиях и обязательствах субъекта труда, его представлениях об условиях трудового соглашения. Психологический контракт 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, развивается с течением времени в ответ на внешние условия и из-за своей субъективной природы имеет тенденции к трансформации.
2. Организационную культуру определяют как сложную композицию важных предположений (часто не поддающихся формулированию), бездоказательно принимаемых и разделяемых членами трудового коллектива. Организационная культура находится в сложных причинно-следственных отношениях с совокупностью характеристик субъектов труда. С одной стороны, она детерминирована индивидуально-психологическими особенностями субъектов, поскольку они являются ее носителями. С другой стороны, культура организации является смыслообразующим и контрольным механизмом, формирующим аттитюды, имплицитные схемы, деятельность, поведение и взаимодействие субъектов труда в организации, и изменяет их при любой

- своей динамике. В качестве социальных условий производственной среды организационная культура посредством ценностей, норм, «предположений», являющихся ориентирами для всех субъектов организации, детерминирует психологический контракт субъектов труда.
3. Разработана автором и апробирована методика «Структура и свойства психологического контракта» выявляющая структуру психологического контракта на основании выраженности ее компонентов – вид структуры контракта, а также свойства имплицитного соглашения – состояние и направленность, что позволяет наиболее целостно характеризовать субъекта труда в процессе взаимодействия с производственной средой.
 4. Адаптирована и апробирована зарубежная методика «Шкала психологического контракта» («The Psychological Contract Scale (PCS)» ,Millward & Hopkins, 1998 г.), выявляющая выраженность делового и отношенческого видов психологического контракта, а также специфику психологического контракта на российской выборке субъектов, что позволяет определить потенциальные поведенческие проявления субъектов во взаимодействии с условиями организации.
 5. Эмпирически изучены структура, ее виды и свойства психологического контракта субъектов труда. Структура психологического контракта субъектов труда состоит из иерархических систем ожиданий субъекта труда от организации (справедливость, признание, отношения в коллективе, условия труда, стабильность, вознаграждения, профессиональное развитие, удовлетворение, доверие, контроль, личностное развитие, активная жизнь в организации, карьера) и обязательств перед ней (добросовестное отношение к работе, выполнение официального трудового договора, выполнение организационных норм, отношения в коллективе, профессиональное развитие, контроль, активная жизнь в организации, приверженность к организации, занятость в организации).
 6. Эмпирически установлены четыре вида структуры психологического контракта субъектов труда, отражающие потенциальные поведенческие проявления субъектов и представляющие российскую специфику. Отношенческий вид контракта является исторически обоснованным, большинство респондентов выборки имеют этот вид соглашения и характеризуются стремлением устанавливать долгосрочное взаимодействие с компанией, основанное на партнерстве и взаимной выгоде. Деловой, карьерный и недифференцированные виды являются результатами инноваций в российской экономике. Субъекты с деловым видом контракта более чем другие ориентированы на качественное выполнение производственных заданий, профессиональное развитие, карьерный рост внутри компании, но только при условии выполнения всех пунктов официального трудового договора на удовлетворяющих их условиях. Субъекты, имеющие карьерный вид психологического контракта, не заинтересованы в долгосрочных отношениях с компанией, ориентированы на карьерный рост, повышение профессионального и

административного статуса. Недифференцированный вид психологического контракта, с одной стороны, представляет собой, с одной стороны, контракт на этапе становления одного из основных видов соглашения (амбивалентный), с другой стороны, это самостоятельный вид имплицитного соглашения субъектов, имеющих в ценностно-смысловой сфере личности разнополюстные базовые ценности (комплексный).

7. На основе совокупности характеристик психологического контракта (вид структуры, состояние и направленность) выявлена новая типология имплицитного соглашения, объединяющая потенциальные поведенческие проявления субъекта, внутреннюю субъективную оценку и интерпретацию субъектов их взаимодействия с производственной средой, выражающуюся в мотивационно-когнитивных и аффективных проявлениях. Выделяются следующие типы психологического контракта: позитивный, близкий к позитивному, пограничный, негативный. Полученная типология позволяет интегративно охарактеризовать субъект труда в процессе его взаимодействия с производственной средой и предложить эффективную схему его адаптации и сопровождения.
8. Описана схема детерминации психологического контракта субъектов труда на основании полученных связей его структуры, ее видов и свойств с индивидуально-психологическими особенностями субъектов и организационной культурой. А именно большинство структурных компонентов психологического контракта и его свойства связаны более с индивидуальными терминальными ценностями, чем с инструментальными, возрастом, образовательным уровнем, трудовым стажем субъектов и предполагаемой временной занятостью в организации, а также организационными ценностями и ценностными регуляторами поведения субъектов. У субъектов труда с внутренней мотивацией более выражены практически все структурные компоненты контракта, чем у субъектов с иными мотивационными схемами.
9. Вид структуры психологического контракта связан с типом и мощностью организационной культуры. Выявлена следующая тенденция: при клановом типе культуры чаще формируется отношенческий вид, при адхократическом – недифференцированные виды, при рыночном – отношенческий и недифференцированные, при иерархическом – все виды психологического контракта, кроме карьерного. Мощная организационная культура определяет тенденции формирования отношенческого вида психологического контракта. В условиях кланового и иерархического типов культуры у большинства субъектов формируется позитивный психологический контракт, в условиях рыночного – пограничный и негативный контракты, а в условиях адхократического типа – психологический контракт, близкий к позитивному.
10. При прогнозировании состояния психологического контракта у субъектов труда в современных российских организациях прежде всего необходимо учитывать оценку выполнения ожиданий субъектов – справедливость,

готовность к организационным изменениям (нестабильность), хорошие отношения в коллективе, карьера – и оценку выполнения обязательств субъектов – принятие контроля и старших коллег, выполнение условий официального трудового договора.

11. Выработаны практические рекомендации для кадровых служб по управлению психологическим контрактом субъекта труда и для осуществления мероприятий по психологическому сопровождению субъектов в социальных условиях производственной среды.

**Основные результаты работы изложены в следующих публикациях:
статьи в ведущих журналах, рекомендованных ВАК**

1. Ребрилова Е.С., Оглезнева Н.В. Психологический контракт субъектов труда // Вестн. Костром. Гос. ун-та: Сер. Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2008. Вып. 6. С. 170 – 177. (0,5 п.л.) авторский вклад - 0,25 п.л.
2. Ребрилова Е.С. Структура и состояние психологического контракта субъектов труда с различным типом имплицитного соглашения // Известия Российского Государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. 2009. № 98. С. 295 – 300 (0,37 п.л.)

Другие научные работы

1. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как средство управления трудовыми отношениями // Теория и практика современной психологии: тенденции и перспективы: сб. науч. ст. Тверь: ТИЭП, 2006. С. 281 – 286. (0,37 п.л.)
2. Ребрилова Е.С. Изменение психологического контракта в условиях современной организации // «Тенденции развития современной психологической науки»: Тез. юбил. конф. ин-та психологии РАН. М., 2007. ч. 2. С.123-125. (0,18п.л.)
3. Ребрилова Е.С. Сравнительный анализ особенностей психологического контракта сотрудников муниципального и частного предприятий // Психология, образование, социальная работа: актуальные и приоритетные направления исследований: материалы ежегод. науч. конф. ф-та психологии и социальной работы. Тверь: Твер. гос. ун-т, 2008. С. 58 – 61. (0,25 п.л.)
4. Ребрилова Е.С. Психологический контракт в организации: из истории становления понятия // Вестн. Твер. гос. ун-та: Сер. Педагогика и психология. 2008. Выпуск 4, №21 (81). С. 86 – 95. (0,62 п.л.)
5. Ребрилова Е.С. Результаты фокус-группового интервью исследования психологического контракта субъекта труда в российских организациях // Развитие гражданского общества в России средствами образовательного процесса: тез. Межрегион. науч.-практ. Конф. Тверь: ТФ МГЭИ, 2008. С. 64 – 66. (0,18 п.л.)
6. Ребрилова Е.С. Особенности составляющих психологического контракта субъектов труда российских компаний // Психология – наука будущего:

- материалы II Междунар. конф. молодых ученых. М.: Институт психологии РАН, 2008. С. 358 – 361. (0,25 п.л.)
7. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как фактор снижения риска эмоционального выгорания субъектов труда образовательного учреждения // Социальные риски в современном поликультурном обществе: психологические и педагогические аспекты: материалы Междунар. научн. – практ. конф. Тверь: Твер. гос. ун-т; М.: изд-во Моск. психолого-социального ин-та, 2008. С.141 – 143. (0,18 п.л.)
 8. Ребрилова Е.С. Личностные особенности субъектов труда как фактор детерминации их психологического контракта // Роль научного знания в формировании специалиста гуманитарно-экономического профиля: тез. Межвуз. Науч.-метод. Конф. Тверь: ТФ МГЭИ, 2009. С. 78 – 80. (0,18 п.л.)