

УДК 159.9.072.432

Эвристический потенциал понятия «психологический контракт» в исследовании коллективной субъектности рабочей группы

Ускова Дарья Николаевна

uskova@bmstu.ru

SPIN-код: 8365-1430

Семущин Алексей Викторович

restavator70@yandex.ru

МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Россия

Аннотация. Статья посвящена анализу эвристического потенциала понятия «психологический контракт» при исследовании феномена коллективной субъектности рабочей группы. Рассмотрена эволюция применения данного понятия. Раскрыто, как структурирование компонентов психологического контракта (транзакционных, реляционных) открывает новые исследовательские перспективы для понимания системных психологических механизмов перехода от совокупности индивидов к коллективному субъекту. Сделан вывод о том, что переосмысление психологического контракта как системы коллективно разделяемых ожиданий предоставляет обладающий научной новизной эвристический инструментарий для теоретического осмысления, эмпирического изучения и целенаправленного развития проектных команд.

Ключевые слова: психологический контракт, эвристический потенциал, групповые ожидания, проектная группа, доверие, коллективная субъектность, групповая идентичность, групповая интеграция, многоуровневая система ожиданий

The heuristic potential of the concept of psychological contract in the study of the collective subjectivity of the working group

Uskova Darya Nikolaevna

uskova@bmstu.ru

SPIN-code: 8365-1430

Semushkin Aleksei Viktorovich

restavator70@yandex.ru

BMSTU, Moscow, Russia

Abstract. The article is devoted to the analysis of the heuristic potential of the concept of “psychological contract” in the study of the phenomenon of collective subjectivity of a working group. The evolution of the application of this concept is considered. The article reveals how the structuring of the components of a psychological contract (transactional, relational) opens up new research perspectives for understanding the systemic psychological mechanisms of transition from a set of individuals to a collective subject. It is concluded that rethinking the psychological contract as a system of collectively shared expectations provides a scientifically novel heuristic toolkit for theoretical understanding, empirical study and purposeful development of project teams.

Keywords: psychological contract, heuristic potential, group expectations, project group, trust, collective subjectivity, group identity, group integration, multilevel system of expectations

Введение. Понятие «психологический контракт», введенное в научный оборот К. Арджирисом и детально разработанное Д. Руссо, прочно укрепилось в организационной психологии как инструмент анализа неформальных взаимоотношений между сотрудником и организацией [1, 2]. Традиционно его эвристическая сила была направлена на объяснение и прогнозирование индивидуальных поведенческих и аффективных реакций: удовлетворенность трудом, организационное поведение, намерение уволиться в ответ на нарушение негласных ожиданий. Таким образом, исследовательский фокус лежал в плоскости индивидуальной психологии труда и управления персоналом, где контракт рассматривался как когнитивная схема трудового поведения в процессах профессиональной деятельности отдельного работника.

Однако рост популярности проектных организационных структур и команд, эффективность которых напрямую зависит от способности сотрудников временной, созданной «под конкретную задачу» группы, быстро объединяться в единый субъект деятельности, требует смещения аналитического ракурса и раскрытия нового содержания, соответствующего коллективно-ориентированному эвристическому потенциалу понятия «психологический контракт». Возникает вопрос: каким образом содержательный анализ понятия «психологический контракт» может выступить не просто описательным, а прогностическим инструментом в исследовании коллективной субъектности? Коллективная субъектность понимается как интегративное свойство группы, характеризующее ее способность к самостоятельной, целенаправленной и согласованной активности [3].

Целью данной статьи является теоретическое обоснование и раскрытие новых эвристических возможностей содержания понятия «психологический контракт» применительно к исследованию процессов формирования и функционирования коллективной субъектности рабочей группы. Переопределение психологического контракта (в дальнейшем ПК) как многоуровневой системы взаимных, разделяемых и конструируемых членами группы ожиданий открывает новые пути для диагностики, анализа и управления ключевыми параметрами групповой субъектности.

Методы и материалы; результаты. Традиционное применение понятия ПК было связано с решением индивидуальных задач, где его эвристика ограничивалась индивидуально-психологическим контекстом. Исследования Д. Руссо, Э. Моррисона и С. Робинсона были сфокусированы на том, каким образом нарушение ПК ведет к снижению доверия, лояльности и производительности отдельного работника [1, 4]. Эвристика понятия, обуславливающая общее направление исследований, здесь заключалась в выявлении причинно-следственной связи определенного, бихевиористического, типа: «нарушение ожиданий — аффективная и поведенческая реакция индивида». В целом прогностическая мощь ПК использовалась в процессе анализа качества вертикальных отношений, где рассогласование индивидуальных ожиданий сотрудника относительно справедливости и организационной поддержки предсказывало конфликт и снижение эффективности взаимодействия [5].

Переопределение понятия ПК, предлагаемое в рамках данной статьи, заключается в переносе смыслового центра тяжести (фокуса внимания, содержательного акцента) с индивидуального на групповой и межличностный уровень, что позволяет, по мнению авторов, раскрыть его системную природу и применять в дальнейшем в качестве системообразующего теоретического конструкта для исследования коллективной субъектности. Эвристический потенциал ПК в предлагаемой содержательной интерпретации раскрывается через несколько взаимосвязанных аспектов, представленных ниже.

Во-первых, ПК может выступать как эвристическая рамка для анализа структуры групповых отношений. В этом случае концептуальные положения, разработанные Д. Руссо о психологических характеристиках типов контрактов (транзакционного и реляционного), получают новое раскрытие. Применительно к группе, транзакционный компонент ПК (включающий в себя ожидания о конкретных обменах, сроках, результатах) позволяет диагностировать ясность и разделяемость групповых целей, что, в свою очередь, является ключевым условием коллективной субъектности. Реляционный компонент ПК (включающий в себя ожидания относительно доверия, поддержки, справедливости, долгосрочных отношений) становится при этом прямым показателем социально-эмоциональной интеграции группы и силы эмоциональных связей, лежащих в основе «Мы — чувства». Идеологический компонент ПК (включающий в себя ожидания о разделении ценностей и миссии) предлагается использовать в диагностике ценностно-смыслового единства группы, составляющего основу ее ценностной субъектности [3, 6]. Таким образом, содержательный анализ основных компонентов ПК, транзакционного, реляционного и идеологического, спроецированный на уровневые характеристики коллективного субъекта, предлагается использовать как теоретическую модель для разработки структурированной матрицы при решении задач комплексной оценки психологических феноменов и процессов коллективной субъектности.

Во-вторых, ПК может выступать инструментом для изучения процесса формирования групповой реальности. В отличие от статичных понятий ПК как набора ожиданий (установок), современное развитие теории Д. Руссо подчеркивает ее динамический и переговорный (т. е. коммуникативный) характер [7]. Эта идея обладает высокой эвристической ценностью для исследования коллективной субъектности. Процесс непрерывного и неявного согласования ожиданий между членами группы — это и есть процесс совместного построения общего смыслового поля коллективного субъекта. Изучение того, каким образом происходит это согласование (через какие конкретные коммуникативные практики, в какие именно критические моменты проекта и др.), позволяет раскрыть сущностный живой механизм становления коллективного субъекта. При этом нарушения, возникающие и диагностируемые в ходе осуществления описываемого процесса развития коллективной субъектности (монологические формы общения вместо диалогических, навязывание ожиданий, неуместная директивность и др.), могут

опознаваться и фиксироваться в качестве негативных диагностических маркеров блокировки и/или торможения описываемого процесса.

В-третьих, ПК может выступать средством прогнозирования групповой эффективности через параметры коллективной субъектности. Классические модели командной эффективности выделяют условия, необходимые для успешной коллективной активности (в том числе, профессиональной деятельности) сотрудников, членов группы. ПК, рассматриваемый как система разделяемых ожиданий о нормах, ролях и взаимной ответственности, выступает в приведенном контексте в качестве единого организационно-психологического механизма, целенаправленно и последовательно реализующего эти условия. Так, например, ожидания взаимной поддержки (элемент в составе реляционного компонента ПК) напрямую связаны с созданием климата психологической безопасности, который, по данным Э. Эдмондсона, критически важен для обучения и инноваций в команде [8]. Согласованные ожидания о ролях снижают ролевую неопределенность и конфликт, высвобождая когнитивные ресурсы группы для решения задач. Таким образом, анализ содержания и согласованности ПК позволяет прогнозировать не только конечную удовлетворенность, обусловленную уровнем соответствия конкретных результатов деятельности сотрудников их ожиданиям, но и объективную организационно-психологическую результативность группы, опосредованную уровнем развития ее субъектных качеств на этапах ее формирования как коллективного субъекта профессиональной деятельности.

Обозначенный выше эвристический потенциал понятия ПК требует соответствующего методологического и диагностического обеспечения, выходящего за рамки применения стандартных опросников об индивидуальной удовлетворенности. Для анализа разделяемых ожиданий в диагностике коллективной субъектности проектной команды эффективны методы групповой дискуссии, когнитивного картирования, карточных сортировок и др., направленные на выявление и содержательную интерпретацию по ключевым элементам ПК общих представлений сотрудников о своей деятельности в составе команды. Для анализа межличностного уровня требуется качественный анализ коммуникации, осуществляемый в ходе наблюдения, анализа видеозаписей совещаний, контент-анализа интернет-переписки и др., в критические периоды жизнедеятельности группы (такие, например, как старт проекта, конфликтные ситуации, смена задачи, изменение состава участников и др.). Помимо классической методики «Якоря карьеры» Э. Шейна [9] и методик оценки групповой идентификации [10, 11], в экспериментальном исследовании эвристически ценным может быть использование:

- опросников, измеряющих тип и содержание ПК на групповом уровне;
- методик оценки групповых норм и ролевой структуры (например, методики «групповых ролей» по Р.М. Бейлсу) [12], результаты которых можно соотнести с данными о компонентах ПК;
- шкал психологической безопасности команды (Э. Эдмондсон) [9], при этом психологическую безопасность предполагается рассматривать в качестве

зависимой переменной, испытывающей «на себе» влияние количественных и/или качественных характеристик элементов реляционного компонента ПК.

В данной статье и ПК, и коллективную субъектность предлагается рассматривать как динамически развивающиеся организационно-психологические феномены. Поэтому максимальным эвристическим эффектом, по-видимому, будут обладать лонгитюдные организационно-психологические исследования, которые позволят отслеживать, например, каким образом изменения в согласованности коллективных ожиданий сотрудников (в том числе после выхода проектной команды из ресурсного, структурного, ценностного и др. форм кризиса) могут предсказывать изменения в характеристиках их групповой идентичности, сплоченности, ценностно-смыслового единства и, в конечном итоге, в уровне эффективности всей группы как коллективного субъекта профессиональной деятельности.

Обсуждение полученных результатов. Проведенный теоретико-методологический анализ демонстрирует, что содержание понятия «психологический контракт» обладает значительным эвристическим потенциалом, выходящим далеко за рамки традиционной ресурсно ориентированной парадигмы управления персоналом во взаимодействиях, выстроенных по типу «работник-организация» [13, 14]. Переосмысление ПК в качестве многоуровневой, динамической системы коллективно разделяемых ожиданий превращает его из повседневного инструмента утилитарной кадровой диагностики в мощную аналитическую конструкцию, позволяющую разрабатывать теоретические модели для исследования процессов коллективной субъектности в предметном поле социальной и организационной психологии.

Эвристическая сила ПК в контексте исследования коллективной субъектности проектных команд проявляется в трех ключевых аспектах:

1) как структурированная рамка для комплексной оценки разных компонентов коллективной субъектности (на уровне модельных представлений о содержании, компонентах и уровнях коллективной субъектности);

2) как ключ к пониманию процесса совместного построения групповой реальности (в разработке модельных представлений об этапах формирования коллективной субъектности);

3) как связующее звено между психологией ожиданий индивидуума и показателями групповой эффективности в процессах совместной, коллективно организованной профессиональной деятельности (в разработке диагностической матрицы коллективного психологического контракта сотрудников проектных команд как коллективных субъектов профессиональной деятельности).

Заключение. Дальнейшая целенаправленная работа с содержанием психологического контракта, основанная на понимании его эвристических возможностей, обусловленных предлагаемым в данной статье новым фокусом внимания на групповом уровне его организационно-психологических особенностей, может трансформировать психологический контракт в стратегический инструмент целенаправленного конструирования проектной команды

как коллективного субъекта. Практическая реализация данного подхода предполагает разработку новых методик диагностики, направленных на улучшение процессов согласования групповых ожиданий, что сможет обеспечить оптимальные условия для естественного и быстрого становления зрелой, сплоченной и результативной проектной команды. Перспективой дальнейшего исследования является эмпирическая верификация предложенных теоретических положений и создание на их основе практико-ориентированных диагностических и тренинговых моделей формирования и развития проектных групп с заданными свойствами коллективной субъектности.

Список источников

- [1] Rousseau D.M. Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 1989, vol. 2, no. 2, pp. 121–139.
- [2] Argyris C. *Understanding organizational behavior*. Illinois, Dorsey Press, 1960, 179 p.
- [3] Журавлев А.Л. Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы. *Психологический журнал*, 2009, т. 30, № 5, с. 72–80.
- [4] Morrison E.W., Robinson S.L. When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of management Review*, 1997, vol. 22, no. 1, pp. 226–256.
- [5] Tyler T.R., Blader S.L. The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and social psychology review*, 2003, vol. 7, no. 4, pp. 349–361.
- [6] Рубинштейн С. *Основы общей психологии*. Москва, Литрес, 2020.
- [7] Hornung S., Rousseau D.M., Glaser J. Creating flexible work arrangements through idiosyncratic deals. *Journal of applied psychology*, 2008, vol. 93, no. 3, art. no. 655.
- [8] Edmondson A. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative science quarterly*, 1999, vol. 44, no. 2, pp. 350–383.
- [9] Шейн Э. «Якоря карьеры» методика диагностики ценностных ориентаций в карьере. URL: <http://testoteka.narod.ru/prof/1/10.html> (дата обращения 12.10.2011).
- [10] Агадуллина Е.Р., Ловаков А.В. Модель измерения ингрупповой идентификации: проверка на российской выборке. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 2013, т. 10, № 4, с. 143–157.
- [11] Агадуллина Е.Р., Ловаков А.В. Понимание энтитативности: есть ли реальные различия между подходами? *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 2017, т. 14, № 3, с. 536–554.
- [12] Bales R.F., Slater P.E. *Role differentiation in small decision-making groups*. Socialization and Interaction Process, Routledge, 2014, pp. 259–306.
- [13] Тышковский А.В., Тараканов А.В., Ускова Д.Н. *Человек в современных парадигмах управления: Организационно-психологическая феноменология*. Saarbrücken, LAP, 2016, 288 с. EDN: PQAEQX
- [14] Тышковский А.В., Тараканов А.В., Ускова Д.Н. *Человеческий капитал группы в организации: коллективная субъектность*. Saarbrücken, LAP LAMBERT, 2016, 292 с.