

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова, А.С. Гоголева

СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ ОБМЕНА КАК МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ*

Статья представляет теоретический анализ современных зарубежных подходов к изучению трудовых отношений сквозь призму теории социального обмена. В фокусе внимания авторов — правила и средства обмена применительно к трудовым взаимодействиям, властно-иерархические аспекты обменных отношений в сфере труда. Подробно рассматривается концепция «психологических контрактов», в которой положения теории социального обмена наиболее последовательно реализуются на уровне эмпирических исследований. Обсуждаются проблемы фундаментальной проработанности современных концепций, опирающихся на «обменную» методологию, и «перцепционности» их эмпирических индикаторов. По мнению авторов, углубление, уточнение ключевых параметров теории социального обмена и их интеграция с методологией современных зарубежных эмпирических исследований обладает весьма высоким аналитическим потенциалом в социологических исследованиях отношений занятости как взаимных обязательств работника и работодателя.

Ключевые слова: *теория социального обмена, социальные взаимодействия, трудовые отношения, психологические контракты.*

* Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2012 г.

Эфендиев Азер Гамидович — доктор философских наук, ординарный профессор Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»; директор Центра исследований социальной организации фирмы (ЦИСОФ) (efendiev@hse.ru)

Efendiev Azer — Doctor of Philosophy, Ordinary Professor, National Research University "Higher School of Economics"; Director, Center for Study of Social Organization of a Firm (efendiev@hse.ru)

Балабанова Евгения Сергеевна — доктор социологических наук, профессор факультета менеджмента Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»; заместитель директора ЦИСОФ (balabanova@hse.ru)

Balabanova Evgenia — Doctor of Sociology, Faculty of Management, National Research University "Higher School of Economics"; Deputy Director, Center for Study of Social Organization of a Firm (balabanova@hse.ru)

Гоголева Анна Сергеевна (1983 г.р.) — кандидат социологических наук, преподаватель факультета менеджмента Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»; стажер-исследователь (agogoleva@hse.ru)

Gogoleva Anna — Candidate of Science (Sociology), Lecturer, Faculty of Management, National Research University "Higher School of Economics"; Research Assistant, Center for Study of Social Organization of a Firm (agogoleva@hse.ru)

**«Социальные обмены» в современных трудовых отношениях:
от «коллективных» к «индивидуальным»?**

Современная общественная жизнь обладает рядом свойств, которые не были ей присущи еще 20-30 лет назад. Развитие современного общества, его экономики сопровождается «индивидуализацией» взаимоотношений работника и работодателя. Данное обстоятельство вызвано не только существенным ограничением возможностей коллективного отстаивания прав, к которому привело снижение роли профессиональных союзов в развитых странах. Уменьшается доля индустриально-фабричного труда, происходит «фрагментация» трудовых контрактов ввиду их разнообразия и дисперсии рабочих мест, повсеместно происходит увеличение доли высококвалифицированных специалистов с соответствующим образованием среди рядовых сотрудников. Все это смещает акцент с системы коллективных прав и действий на личные ожидания и обязательства.

В этих условиях те теоретико-методологические подходы, концептуальные идеи, которыми руководствовалась социальная наука в 1950—1980-х гг., требуют своего пересмотра. Если ранее проблематика отношений работника и работодателя изучалась преимущественно в рамках «исследований индустриальных отношений» (*Industrial Relations*), сквозь призму коллективных договоренностей между «трудом» и «капиталом», то новый общественный контекст обусловил необходимость разработки современных теоретико-методологических подходов, актуальных для объяснения *личностного* уровня трудовых отношений (Guest 2004). По сути, речь идет о становлении новых теоретических подходов к анализу сферы труда, которые опираются на интеракционистские модели. Признано, что такая интеракционистская теория, как теория социального обмена, является одной из наиболее влиятельных концептуальных схем для понимания современных отношений занятости (Cropanzano, Mitchell 2005). Она связана, прежде всего, с именами Дж. Хоманса (Homans 1958), Р. Эмерсона (Emerson 1962), П. Блау (Blau 1964). Социологическую концепцию обмена, которая явно или неявно была реализована еще в трудах Э. Дюркгейма, Ф. Тенниса, М. Вебера, Г. Зиммеля и др., не следует понимать как синоним «теории социального обмена». Последняя, на наш взгляд, уже и ограниченнее, чем выработанная в истории социологии обменная методология, обменный подход.

Применительно к анализу трудовых взаимодействий теория социального обмена была реализована, прежде всего, в исследованиях «отношений работника и организации» (*Employee-organization relationship — EOR*). Применение теории социального обмена к взаимодействиям между работником и организацией фокусируется на отношениях, которые индивид или группы работников развивают со своими руководителями или организацией (Rousseau 1989; Song et al. 2009). Исходной посылкой концепции *EOR* является идея *реципрокности обменов* — «социальная норма, общая для большинства обществ, согласно которой, выгоды, которые получает одна сторона, формируют социальные обязательства дать что-то в ответ или, по крайней мере, не вредить» (Gouldner 1960. *Цит. по:* Lee et al. 2011: 203) — и *баланса обязательств* работника и работодателя. Теоретическая рамка *EOR* включает в себя несколько концепций более низкого уровня, исследующих социальные взаимодействия в организации

и имеющих непосредственный выход на эмпирические исследования (теория справедливости, теория психологического контракта, теория обмена лидера и подчиненного, концепция воспринимаемой организационной поддержки и др.).

На наш взгляд, на сегодняшний день многочисленные эмпирические исследования в рамках данного направления не в полной мере реализовали теорию социального обмена. Критиками отмечаются очевидные концептуальные сходства этих «концепций» и то, что они предсказывают фактически одни и те же явления и процессы (Tekleab 2011). Главный недостаток, по нашему мнению, связан с недостаточной фундаментальной проработанностью научных исследований; в результате, как отмечают многие авторы, возник своеобразный «аналитический кошмар» (Guest 1998: 650), когда разные исследователи используют для описания одного и того же явления различные понятия, наполняемые каждый раз новым содержанием. Можно сказать, что в условиях безусловной актуальности указанной проблематики мы наблюдаем теоретико-методологический хаос. Основная причина такого положения дел состоит в том, что в основу были положены лишь самые общие представления о социальном обмене, тогда как обменная методология практически не была реализована применительно к трудовым взаимодействиям. Как видно из исходных положений и проблематики исследований, концепции этого направления базируются на идеях классиков, практически не интегрируя достижения современных авторов, развивающих теорию обмена. Вопросы распределения власти и ресурсов в различных структурах обмена, поиск наилучших стратегий поведения участников обменных взаимодействий, устойчивость отношений — все, что потенциально обогащает наше представление об обмене между работником и работодателем, остается за рамками теоретических и эмпирических исследований.

Преодоление аналитической сумятицы в изучении трудовых взаимодействий сквозь призму обменных процессов, как мы считаем, предполагает применение и развитие социологических концепций в качестве теоретико-методологической основы. Социологические подходы позволяют увидеть наиболее глубинные тенденции, которые не выводимы из индивидуальных психических переживаний; они несводимы к сугубо экономическим интересам, поскольку учитывают всю сложность интересов взаимодействующих авторов, законов их кооперации и соорганизации, их поведения как членов определенной коллективности.

Итак, учитывая изменения в общественной жизни, обусловившие «индивидуализацию» трудовых отношений, можно говорить об особой роли интеракционистской модели в изучении взаимодействий работника и работодателя. В рамках этого направления отношения занятости рассматриваются как взаимный обмен обязательствами между работником и работодателем. Целью данной работы является анализ концептуальных подходов, базирующихся на социологической теории обмена в исследованиях отношений работника и работодателя, и преодоление трудностей, свойственных теории социального обмена в целом и применительно к анализу трудовых отношений.

Обменные интеракции в сфере труда: правила и средства обмена

При том, что обменный подход в изучении трудовых взаимодействий активно развивался на протяжении последних тридцати лет (Molm 2003), многие авторы отмечают, что как на уровне теоретических положений, так и в эмпирических исследованиях пока наблюдаются проблемы, причина которых — в недостаточно четкой артикуляции и слабой интегрированности ключевых идей теории обмена (Cropanzano, Mitchell 2005).

Первый аспект связан в основном с трактовкой понятия «социальный обмен». На наш взгляд, следует различать социальный обмен в *широком* смысле слова, включающий все виды социальных по своей природе обменов (в этом случае, например, экономический обмен рассматривается как частный случай общего феномена обмена [Култыгин 1997]), от социального обмена в *узком* смысле, включающего лишь те виды взаимодействий, где средством обмена выступают нематериальные ценности: уважение, признание, любовь. Принято называть это различием *правил* и *средств* обмена (Cropanzano, Mitchell 2005).

Правила обмена в трудовых взаимодействиях

Правила обмена отражают основную форму договоренности, на которой основано взаимодействие: переговоры или реципрокность (Molm 2003; Cropanzano, Mitchell 2005). Так, П. Блау, идеи которого выступают основой для исследований отношений работника и работодателя, противопоставлял обмен на основе нравственных ценностей, доверия, уважения экономической сделке, чем вывел последнюю из разряда социальных обменов. Во многом поэтому обе формы обмена исследовались оторванно друг от друга: реципрокные формы обменов — в рамках социологии (Cook, Emerson 1978, Walker et al., 2000), тогда как переговорные — в рамках «организационных исследований» (*organizational studies*) (Rousseau 1995).

Анализ сути этого разделения показал, что при «классической» трактовке социального обмена существует некий намек на его социальную необязательность, поскольку чрезмерно абсолютизируется диффузный и размытый характер этого вида обмена. Основное отличительное свойство диффузного обмена, при котором донор добровольно и нередко по своей инициативе оказывает услугу реципиенту, не оговаривая сроков, форм или содержания вознаграждения за нее, — это то, что подобного рода «благодарность» остается на усмотрение самого реципиента (Култыгин 1997).

Но важно понимать, что отличие диффузного обмена от других его форм заключается лишь в **отсроченности** санкций за невыполнение ожидания. Они все равно наступают — в виде утраты доверия, формирования негативной репутации, уклонения от дальнейших взаимодействий. Лишь на первый взгляд невыполнение экономической сделки порождает чисто экономические санкции. При более глубоком осмыслении взаимоотношений экономических агентов мы обнаруживаем ключевую роль в их реализации таких социально-нравственных (диффузных по своей природе) явлений, как доверие, репутация.

Выделенные выше положения, уточняющие теорию социального обмена, необходимы для анализа трудовых взаимодействий. Обмен в трудовых взаимо-

действиях может выступить в двух основных формах: договорный и диффузный. Обмен на основе определенных **договоренностей**, которые могут быть оформлены в виде письменного договора, контракта, а могут и не иметь формализованного характера (**устная договоренность**), предполагает, что обязательства сторон, формы, сроки, объем вознаграждений за эти услуги или санкции за невыполнение взятых обязательств — все это строго оговорено.

Кроме письменного и устного договора, можно выделить еще одну форму договорных взаимодействий — имплицитные договоренности, или договоренности по умолчанию. В их основе — обязательства работника и работодателя, которые кажутся настолько очевидными, что не требуют ни оформления в виде договора, ни даже устных договоренностей. К таким могут быть отнесены, например, обязательства работника выполнять указания своего работодателя или обязательства работодателя относиться к работнику с уважением. Имплицитный договор не перестает быть «договором» из-за того, что он ни письменно, ни устно не зафиксирован.

Средства обмена в трудовых взаимодействиях

Классификация средств обмена (платы и вознаграждения) по содержанию лежит в основе выделения социозэмоционального и экономического обмена (Cropanzano, Mitchell 2005). Для нашего анализа важнее другая классификация — *функциональная*. В ее основе лежит разделение на специфический (конкретный, операциональный) и диффузный (качественный, трудно определяемый) характер используемого средства обмена.

Различия между этими двумя группами средств обмена сказываются и на их предназначении: если первые носят базовый операциональный характер, то вторые обеспечивают устойчивость трудовых взаимодействий. Доступность диффузных ресурсов более ограничена, чем операциональных; их реализация требует куда больше условий. Диффузными средствами обмена со стороны работодателя выступают гарантия занятости, карьерное продвижение, признание заслуг работника, его введение в круг наиболее авторитетных для руководства лиц. Со стороны работника — приверженность организации, готовность идти на бескорыстные действия ради процветания своей организации. В процессе трудовых взаимодействий реализуется **целый комплекс** средств обмена. Причем чем выше значимость обмена для обеих сторон, тем более широк арсенал используемых средств обмена: деньги дополняются социальными льготами, материальный обмен подкрепляется моральными ресурсами. В реальном трудовом процессе диффузные средства обмена выступают как **надстройка** над материальными средствами обмена, которая не может в реальных трудовых взаимодействиях существовать сама по себе, изолированно от зарплаты, режима труда, социальных льгот.

Властно-иерархическая природа обменных отношений работника и работодателя

Как мы отмечали выше, одна из важнейших причин ограниченного использования теории социального обмена связана с недостатком интеграции

результатов исследований обменных взаимодействий в различных областях. В частности, для нас наиболее важно то, что в изучение трудовых взаимодействий не включаются те параметры, которые уже доказали свою значимость для результатов обмена: типы взаимосвязи (Walker et al. 2000, Bonacich 1998), распределение власти в структуре обмена (Cook, Emerson 1978; Molm 2003).

Одним из глубинных противоречий подходов *EOR* является трактовка трудовых взаимодействий как интеракций между равными. Но если посмотреть на типы взаимодействия работника и работодателя, то окажется, что эта взаимосвязь чаще всего эксклюзивная (Walker et al. 2000): работодателю легче заменить работника, чем работнику работодателя. Кроме этого, наличие альтернативных источников ресурсов у участников характеризует распределение власти в структуре обмена (Molm 2003; Walker et al. 2000): работодатель как обладатель дефицитных ресурсов, необходимых работнику, определяет основные условия вознаграждения работника как специфическими, так и диффузными средствами обмена.

В результате работодатель становится центром целой сети взаимодействий и способен оказывать влияние на многих, кто предлагает свои услуги, порождая конкуренцию между последними. Именно работодатель принимает решения о вознаграждении работника, поэтому последний должен заслужить диффузные социально-нравственные преимущества.

Властно-иерархическая природа взаимодействия работника и работодателя может различаться в зависимости, во-первых, от социально-исторических условий, достижений профсоюзной борьбы за права работников; во-вторых, от ситуации на рынке труда, определяющей степень монополизма работодателя; в-третьих, от уровня квалификации работника, дефицитности его специальности, т. е. степени его «заменяемости» для работодателя, и, соответственно, зависимости от него (Балабанова 2006).

Концепция «психологических контрактов»: теория социального обмена в эмпирическом приложении

Наиболее последовательно обменный подход к трудовым взаимодействиям работника и работодателя сегодня реализуется в концепции психологического контракта, пытающейся интегрировать в своем предметном поле все основные элементы «обменов» между работником и работодателем. Во многом поэтому именно «психологические контракты» получили наибольшее распространение среди концепций, применяющих обменную методологию (Cropanzano, Mitchell 2005).

На сегодняшний день существует множество определений психологического контракта (Rousseau 1989: 121; Rousseau, Tijoriwala 1998: 679; King, Bu 2005: 48). Нам представляется наиболее обоснованным определение его как **«субъективные представления, убеждения, восприятия работника и работодателя об основных условиях, параметрах взаимодействия между ними на основе взаимности (реципрокности)»**, включая оговоренные (письменно или устно) и имплицитно подразумевающиеся взаимные обязательства и ожидания.

Субъективно об объективном? Аналитические возможности и ограничения концепции психологических контрактов

Субъективность и перцепционность психологических контрактов, то, что они фиксируют восприятия, убеждения, «смыслы», представления о взаимных обязательствах в сфере трудовых отношений, подчеркивается многими авторами (Guest 2004; King, Bu 2005).

Как мы отметили выше, интеракции в сфере труда имеют в своей основе сложную систему договорных и диффузных видов обмена. Эта система отражается в сознании работника и работодателя и приобретает форму отраженного в психике. Психологический контракт шире контрактных договорных видов обмена, он включает в себя и те условия, которые характерны для диффузных форм обмена, которые строятся на основе признания заслуг работника работодателем и не могут быть оговорены, хотя и являются формой реципрокности.

Следовательно, нами предлагается достаточно широкая рамка субъективной перцепции основных условий, параметров обмена между работником и работодателем в процессе трудовых взаимодействий на основе взаимности, реципрокности. Такая широкая трактовка психологического контракта позволяет нам оперировать не искусственно вычленяемой предметной областью, а реально существующей системой убеждений. В сознании акторов присутствует целостная картина взаимности, условий и параметров обмена, письменно оговоренные сочетаются с устными обещаниями или условными, известными «по умолчанию». Такой целостно-генерализующий подход позволяет преодолеть узость сугубо психологического анализа психологического контракта, для которого характерна акцентуация на личном восприятии, в то время как социально-экономический аспект ожиданий и обязательств, их «отягощенность» социально-экономическими возможностями, ресурсами, условиями остается на заднем плане. Многие авторы отмечают, что узкое понимание психологического контракта антропоморфизует сложный социальный процесс (Guest 1998), игнорирует роль процессов, происходящих на уровне макросреды (Bal et al. 2010).

Данное ограничение относится не только лишь к концепции психологического контракта, а обозначает гораздо более широкую проблему — «методологическую ловушку», заключающуюся в имеющем место в современной социологической науке вытеснении изучения *реально существующих* практик, процессов, отношений в организациях изучением лишь *субъективного восприятия людьми* этих практик, процессов и отношений (Эфендиев, Балабанова 2012: 60).

В результате концепция психологического контракта в том виде, как она используется, доказала свою плодотворность преимущественно в изучении *личности работника*, его установок, когнитивно-эмоциональных оценок происходящего в организациях. Но для более широкого понимания необходимо интегрировать в эту теоретическую рамку психологического контракта условия труда, властные ресурсы работника и работодателя, переговорные позиции работника и организации и многое другое, что выступает практическими основаниями формирования и реализации психологического контракта.

Средства обмена и типы психологических контрактов

В эмпирических исследованиях средства обмена положены в основу разделения психологических контрактов на «транзакционные» и «отношенческие». Предложенное Д. Руссо (Rousseau 1995), оно нашло признание и широко используется в западных эмпирических исследованиях. Выявленная подвижность границ между типами психологического контракта находит свое отражение в том, что многие исследователи разделяют элементы его содержания на транзакционные или отношенческие посредством факторного анализа каждый раз заново для своей выборки (например, Millward, Hopkins 1998). Природа этой подвижности лежит вне рамок логической процедуры типологизации, а определяется социокультурными особенностями развития бизнеса в той или иной стране (характером рынка труда и его динамикой, статусом конкретного работника, дефицитностью его квалификации, ресурсами и культурой организации, значимостью обмениваемых ресурсов). Эта проблема не возникает, если использовать разделение специфических и диффузных средств обмена, предложенное выше.

Динамика отношений обмена: от ожиданий к результатам

Трудовые интеракции, рассмотренные на основе принципов взаимности, представляют собой сложный процесс, обладающий внутренней динамикой и ступенями развития. При этом каждый из этапов имеет свои особенности; роль перцепционных и практических факторов в них различна.

Первый этап — «*символически-экспектационный*». Обмен начинается с ожидания, во-первых, тех благ, вознаграждений, на которые работник рассчитывает в ходе взаимодействия с работодателем, во-вторых, обязательств, которые готов на себя принять работник для получения этих вознаграждений.

Лишь на первый взгляд ожидания-обязательства партнеров представляют собой сугубо личностный вымысел, «фантазию». На самом деле в их основе лежат многократно проверенные и утвержденные практическим опытом ранее состоявшихся обменов социальные стандарты, критерии, нормы того, на что следует претендовать и чем при этом надо расплачиваться в ходе трудовых взаимодействий в том или ином обществе. Обменная интеракция может завершиться на этом экспектационном этапе, так и не начавшись, если стороны не смогли договориться о взаимоприемлемых условиях обмена.

Второй этап — «*взаимодействие*», представляющее практические интеракции между работником и работодателем. Именно на этом этапе и осуществляется обмен как социальная практика, а не перцепция. Ожидания-обязательства сторон воплощаются в реально состоявшиеся платы-вознаграждения. Отметим, что в большинстве эмпирических исследований именно этот, самый важный, этап обмена парадоксальным образом игнорируется: упомянутая нами в первой части статьи доминирующая установка авторов на изучение *восприятия* приводит к тому, что вопросы о реально наблюдаемых практиках респондентам обычно не задаются!

Третий этап — «*оценка результатов обмена*». При расхождении замысла и реальности каждый из участников взаимодействия решает для себя, насколько

ко это расхождение значимо для него, проверяется готовность пролонгировать взаимодействие, сохраняя в неизменном виде явные или неявные ожидания и обязательства сторон, откорректировать условия обмена или прекратить обменные интеракции. Восприятие социальных обязательств как «исполненных» или «нарушенных», с одной стороны, обуславливает конкретные поведенческие реакции работников, которые будут подробно рассмотрены ниже, с другой — способствует пересмотру, корректировке ожиданий, связанных с трудовыми взаимодействиями.

Четвертый этап — «*корректировка экспектаций*» как основа для продолжения либо прекращения текущих взаимодействий. Так, было показано, что представления об обязательствах в рамках психологического контракта существенно меняются с течением первых лет пребывания работника на новом рабочем месте (Robinson et al. 1994). На них оказывают воздействие опыт трудовых интеракций, наблюдения за реализуемыми организационными практиками вознаграждения и требований (Rousseau, Tijoriwala 1998), организационные изменения (Freese et al. 2011). Строго говоря, этот процесс оценки и корректировок осуществляется постоянно, непрерывно в течение всего периода пребывания индивида в организации (Robinson, Rousseau 1994). Так что схема «*ожидания — взаимодействия — оценка исполнения — корректировка контракта*», по сути, сопровождает индивида в течение всей его трудовой биографии.

Система взаимных обязательств и ожиданий работника и работодателя: условия и факторы развития содержания

В процессе изучения системы взаимных обязательств и ожиданий работника и работодателя неминуемо возникают вопросы, нацеленные на выявление глубинных факторов и условий их формирования. Можно ли сказать, что системы обязательств и ожиданий по своему содержанию стандартны, что взаимные обязательства работника и работодателя унифицированы? В рамках теории психологического контракта в том виде, как она изучалась на сегодняшний день, чаще всего мы имеем дело со стандартным, достаточно ограниченным набором проблем. В результате, основания для существующих различий трактуются в сугубо психологическом ключе.

Социологический анализ обменных интеракций в процессе трудовой деятельности способствует выявлению глубинных социально-экономических основ и условий формирования индивидуального содержания ожиданий и обязательств работника и работодателя. Неповторимыми являются не переживания акторов по поводу своих успехов, неудач во взаимодействии с работодателем, а конкретные условия, причины, порождающие эти переживания, заставляющие их проявляться с большей или меньшей силой.

Социально-экономические факторы формирования отношений обмена: ресурсы сторон

Важной чертой трудовых экспектаций является их обусловленность социально-экономическими факторами, условиями, которые характерны для конкретного актора. Работники в зависимости от квалификации, ее востребован-

ности на рынке труда, опыта, возраста, социального капитала соглашаются на разное вознаграждение, точнее, на разное соотношение вознаграждения и платы. Следовательно, различные работники могут занимать в трудовых взаимодействиях различные «переговорные позиции», т. е. могут предъявить к обмену различные по значимости, доступности, свойствам, качеству ресурсы, и соответственно претендовать на различные по объему и значимости вознаграждения. Таким образом, можно говорить и о переговорных позициях работодателя. Оно определяется экономическим состоянием компании, уровнем зарплат, престижностью, отсутствием / наличием развитой системы социального обслуживания, собственных пенсионных программ, систем повышения квалификации, планирования карьеры, сложившимся имиджем работодателя.

Проблема «недоинвестирования» или «избыточного инвестирования» не может решаться формально, лишь на основе сугубо количественного анализа «кто что кому платил / кто что от другого получил». Существенное значение здесь приобретает качественная оценка переговорных позиций работника и работодателя. По определению тот, кто обладает более высокими переговорными позициями, получает ряд преимуществ в реализации преимуществ реципрокности.

В эмпирических исследованиях подобный «ресурсный подход» нашел свое отражение, например, в понятии «воспроизводимости» психологических контрактов (*psychological contract replicability*), т. е. восприятий работниками того, насколько уникальными являются предложенные им данным работодателем условия и насколько велика вероятность получения ими тех же благ в других организациях (Ng, Feldman 2008). Соответственно, чем сложнее работнику получить те же блага из альтернативных источников, тем более он держится за данное рабочее место.

Социокультурные особенности обменных процессов: нормы и ценности

Поставив вопрос о качественных аспектах формирования взаимных ожиданий и обязательств, мы тем самым подошли к констатации важности социокультурных особенностей процесса формирования трудовых экспектаций, что не в полной мере учитывается в современной теории психологического контракта. На наш взгляд, одной из причин такого пренебрежения социокультурным аспектом формирования обязательств и ожиданий работника и работодателя является непроработанность этого аспекта в теории социального обмена.

Все основные элементы, обеспечивающие устойчивость взаимодействия: взаимность, доверие к партнеру — приобретают при таком подходе свою социокультурную определенность. В различных обществах критерии, по которым определяется приемлемость расплаты за оказанную услугу, форма и содержание реакции на нереализованные ожидания, будут иметь существенную социокультурную специфику.

Идея о том, что формирование «фоновых ожиданий» работника от отношений занятости происходит под влиянием социетально обусловленных правовых и культурных норм и ценностей, нашла свое эмпирическое воплощение в кросскультурных исследованиях обменных отношений (Hui et al. 2004; King,

Ви 2005). На значимость той роли, которую играет фактор макросоциального и культурного контекста в процессах социального обмена в организации, указывают исследования, проведенные в Китае (Farh et al. 2007), Индии (Kamdar et al. 2006), Корее (Shore et al. 2006). Особый интерес исследователей вызывает вопрос о том, существуют ли формы психологического контракта, более характерные для одной макросреды и менее распространенные в другой (Thomas et al. 2010).

В целом изучение литературы показывает, что макросоциальный контекст играет существенную роль в формировании психологического контракта. Однако как объем и качество имеющегося эмпирического материала, так и представленные в источниках теоретические разработки требуют дальнейшей проверки, углубления и уточнения.

Несбалансированность обменов и невыполнение «психологических контрактов»

Баланс обменных отношений в сфере труда

Современные исследователи, следуя идеям Дж. Хоманса и П. Блау, согласно которым во взаимодействиях ожидается сбалансированность обмена, рассматривают несбалансированные отношения как нестабильные, кратковременные, следствием которых должен быть либо разрыв отношений, либо выравнивание баланса с течением времени (Robinson et al. 1994). Проблема баланса взаимных обязательств и ожиданий работника и работодателя — одна из краеугольных. При этом ее трактовка требует определенной лабильности, ухода от схематизма, который встречается в работах по психологическому контракту. Причем чаще всего исследователи судят о сбалансированности / несбалансированности или на основе «перцепций» работников, или же сугубо количественно.

Сбалансированность взаимных обязательств и ожиданий не означает их выравнивания. Баланс не отменяет несимметричности обмена, обусловленной властно-иерархичной природой обмена в сфере труда. Эквивалентность обмена между работником и работодателем устанавливается через неэквивалентность вознаграждений. Поэтому, когда мы говорим о балансе, то имеем в виду определенные рамки эквивалентности в пределах неэквивалентного обмена. Так, рядовой работник по определению не может претендовать на принятие стратегических решений по поводу производственного процесса. Но он может претендовать на учет своего мнения, участие в обсуждении проекта развития, а может быть просто поставлен перед фактом.

Проблема баланса в литературе рассматривается в тесной связи с таким измерением обменных отношений, как *уровень* взаимных обязательств. По сочетанию степени баланса и уровня взаимных обязательств эмпирически выделяются четыре возможных типа обменных отношений. Это два сбалансированных типа — 1) «взаимные слабые обязательства» и 2) «взаимные сильные обязательства» и два несбалансированных — 3) «недостаточные обязательства работника» и 4) «избыточные обязательства работника» (Shore, Barksdale 1998: 734). В том же исследовании утверждалось, что при высоких взаимных обязатель-

ствах обеих сторон наблюдается более высокий уровень ощущаемой поддержки со стороны организации, карьерных перспектив, аффективной приверженности работников, меньшее желание уйти. В последующих эмпирических исследованиях было выявлено, что второй тип связан с высоким уровнем показателей работы фирмы, большим вкладом работника в форме более высокой приверженности, меньшего желания уйти, более частого организационного гражданского поведения (Wang et al. 2003). В целом наблюдается закономерность, что, когда речь идет о социально-гуманитарной эффективности, то лучше срабатывает «сверхинвестирование», а когда об экономической эффективности, то «недоинвестирование».

Нарушения психологических контрактов: поведенческие последствия «восприятий»

Одним из основных положений концепции психологического контракта является наличие негативных реакций со стороны работника на восприятие им того, что данные работодателем обещания нарушаются. Это стало «общим местом», «доказанным фактом» большинства эмпирических работ. Так, исследования показали, что наличие у сотрудников чувства того, что обязательства по отношению к ним *нарушаются*:

- снижает трудовые усилия и показатели ролевого поведения (Zhao et al. 2007; Ng, Feldman 2009);
- снижает удовлетворенность трудом (Robinson, Rousseau 1994);
- снижает лояльность и приверженность организации, идентификацию с организацией (Robinson et al. 1994; Robinson, Rousseau 1994; Zhao et al. 2007);
- снижает уровень доверия в организации (Robinson, Rousseau 1994; Hui et al. 2004; Zhao et al. 2007);
- снижает проявления «поведения организационного гражданина» и «про-социального» поведения (Hui et al. 2004; Zhao et al. 2007);
- повышает чувство несправедливости по отношению к себе (Ng, Feldman 2009);
- усиливает «антиролевое» поведение (негативизм, воровство, оскорбления, саботаж, вандализм) (Chao et al. 2011);
- повышает намерения уйти из организации (Robinson, Rousseau 1994; Zhao et al. 2007).

Помимо многократно подтвержденной идеи о том, что работники «отвечают взаимностью на то, как с ними обращаются их работодатели» (Coyle-Shapiro, Kessler 2003), и что в целом «позитивное» коррелирует с «позитивным» и наоборот, современные исследования нацелены на уточнение того, исполнение / нарушение каких типов контрактов имеет наиболее сильные поведенческие последствия; какие качества сотрудников обуславливают более сильные реакции на неисполнение обязательств; какие факторы усиливают либо ослабляют связь между (не)выполнением контрактов и установками / поведением работников.

Среди «неочевидных» результатов исследований можно упомянуть, например, выявленную закономерность, что работники сильнее реагируют на нега-

тивные факты нарушения контракта снижением удовлетворенности и организационной приверженности, в то время как факты исполнения контрактов не дают столь же сильных корреляций с позитивными установками и видами поведения (Conway et al. 2011). Тот факт, что люди склонны сильнее реагировать на негативные факты, явления, процессы в своей жизни, игнорируя позитивные, был ранее отмечен в социально-психологической литературе (Baumeister et al. 2001).

Заключение

Проведенный нами анализ зарубежных исследований позволяет сделать вывод о большом и пока недооцененном потенциале теории социального обмена для изучения трудовых отношений. По нашему мнению, наблюдающаяся на сегодняшний день «психологизация» и «менеджериализация» этого направления исследований не позволяет в полной мере реализовать аналитические возможности обменной методологии. Рассмотренные нами ограничения призваны преодолеть социологический анализ отношений занятости как взаимных обязательств работника и работодателя. В теоретическом плане наиболее перспективными направлениями исследований нам представляются анализ структуры, механизмов социальных взаимодействий в сфере труда, изучение регуляции трудовых отношений с точки зрения ожиданий их взаимности, сбалансированности, предсказуемости. Пока что слабо реализованным, по нашему мнению, остается потенциал теории социального обмена в изучении властных отношений в организациях. Весьма перспективными видятся нам возможности интеграции ключевых параметров теории социального обмена с методологией современных зарубежных эмпирических исследований трудовых отношений. В этой сфере одним из основных «вызовов» является преодоление субъективности, «перцепционности» исследовательских подходов и усиление ориентации на изучение реально наблюдаемых, объективно фиксируемых, практик, событий, процессов и фактов взаимодействий работника и работодателя.

Литература

Балабанова Е.С. Экономические основания социальной власти: теоретическая модель социально-экономической зависимости // Социологические исследования, 2006, 1.

Кульгын В. П. Концепция социального обмена в современной социологии // Социологические исследования, 1997, 5.

Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Социальная организация российского бизнеса: теоретико-методологические подходы и их реализация в эмпирическом исследовании // Социологические исследования, 2012, 5.

Bal P.M., Chiaburu D.S., Jansen P.G.W. Psychological contract breach and work performance: Is social exchange a buffer or an intensifier?, *Journal of Managerial Psychology*, 2010, 25(3).

Baumeister R.F., Bratslavsky E., Finkenauer G., Vohs K.D. Bad is stronger than good, *Review of General Psychology*, 2001, 5(4).

Blau P.M. *Exchange and Power in Social Life*. Wiley, New York, 1964.

Bonacich P. Unequally valued exchange relations, *Social Psychology Quarterly*, 1998, 61(2).

Chao J., Cheung F., Wu A. Psychological contract breach and counterproductive workplace behaviors: testing moderating effect of attribution style and power distance, *The International Journal of Human Resource Management*, 2011, 22(4).

Conway N., Guest D., Trenberth L. Testing the differential effects of changes in psychological contract breach and fulfillment, *Journal of Vocational Behavior*, 2011, 79(1).

Cook K., Emerson R.M. Power, equity and commitment in exchange networks, *American Sociological Review*, 1978, 43(5).

Coyle-Shapiro J.A.-M., Kessler I. The employment relationship in the U.K. public sector: A psychological contract perspective, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2003, 13(2).

Cropanzano R., Mitchell M.S. Social exchange theory: An interdisciplinary review, *Journal of Management*, 2005, 31(6).

Emerson R.M. Power-dependence relations, *American Sociological Review*, 1962, 27(1).

Farh J.-L., Hackett R.D., Liang J. Individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support-employee outcome relationships in China: Comparing the effects of power distance and traditionalality, *Academy of Management Journal*, 2007, 50(3).

Freese C., Schalk R., Croon M. The impact of organizational changes on psychological contracts: A longitudinal study, *Personnel Review*, 2011, 40(4).

Gouldner A.W. The norm of reciprocity, *American Sociological Review*, 1960, 25(2).

Guest D. Is the psychological contract worth taking seriously?, *Journal of Organizational Behaviour*, 1998, 19(S1), pp. 649–664.

Guest D. The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract, *Applied Psychology: An International Review*, 2004, 53(4).

Homans G. Social behaviour as exchange, *American Journal of Sociology*, 1958, 62(6).

Hui C., Lee C., Rousseau D.M. Psychological contract and organizational citizenship behavior in China: Investigating generalizability and instrumentality, *Journal of Applied Psychology*, 2004, 89(2).

Kamdar D., McAllister D.J., Turban D.B. All in a day's work: How follower individual differences and justice perceptions predict OCB role definitions and behavior, *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(4).

King R.C., Bu N. Perceptions of the mutual obligations between employees and employers: a comparative study of new generation IT professionals in China and the United States, *International Journal of Human Resource Management*, 2005, 16(1).

Lee C., Liu J., Rousseau D.M., Hui C., Chen Z.X. Inducements, contributions, and fulfillment in new employee psychological contracts, *Human Resource Management*, 2011, 50(2).

Millward L.J., Hopkins L.J. Psychological contracts, organizational and job commitment, *Journal of Applied Social Psychology*, 1998, 28(16).

Molm L.D. Theoretical comparisons of forms of exchange, *Sociological Theory*, 2003, 21(1).

Ng T., Feldman D. Can you get a better deal elsewhere? The effects of psychological contract replicability on organizational commitment over time, *Journal of vocational behavior*, 2008, 73(2).

Robinson S.L., Kraatz M.S., Rousseau D.M. Changing obligations and the psychological contract: a longitudinal study, *Academy of Management Journal*, 1994, 37(1).

Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Гоголева А.С. Социологическая концепция обмена...

Robinson S.L., Rousseau D.M. Violating the psychological contract: Not the exception but the norm, *Journal of Organizational Behavior*, 1994, 15(3).

Rousseau D.M. Psychological and implied contracts in organizations, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1989, 2(2).

Rousseau D.M. *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1995.

Rousseau D.M., Tijoriwala S.A. Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures, *Journal of Organizational Behavior*, 1998, 19(S1).

Shore L.M., Barksdale K. Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: A social exchange approach, *Journal of Organizational Behavior*, 1998, 19(7).

Shore L.M., Tetrick L.E., Lynch P., Barksdale K. Social and economic exchange: Construct development and validation, *Journal of Applied Social Psychology*, 2006, 36(4).

Song L.J., Tsui A.S., Law K.S. Unpacking employee responses to organizational exchange mechanisms: The role of social and economic exchange perception, *Journal of Management*, 2009, 35(1).

Tekleab A. Social exchange: empirical examination of form and focus, *Journal of Business Research*, 2011, 64(5).

Thomas D.C., Fitzsimmons S.R., Ravlin E.C., Au K., Ekelund B.Z., Barzantny C. Psychological contracts across cultures, *Organization Studies*, 2010, 31(11).

Walker H., Thye S.R., Simpson B., Lovaglia M.J., Willer D., Markovsky B. Network exchange theory: recent developments and new directions, *Social Psychology Quarterly*, 2000, 63(4).

Wang D., Tsui A.S., Zhang Y., Ma L. Employment relationships and firm performance: Evidence from an emerging economy, *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 24(5).

Zhao H., Wayne S., Glibkowski B., Bravo J. The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis, *Personnel Psychology*, 2007, 60(3).