

Психологический контракт и удовлетворённость трудовой деятельностью в организации

Научный руководитель – Занковский Анатолий Николаевич

Зорина Татьяна Владимировна

Аспирант

Институт психологии РАН, Москва, Россия

E-mail: tatsiana.zoryna@gmail.com

В последние годы, наблюдается развитие модели управления человеческими ресурсами, происходит совмещение ориентаций на повышение организационной эффективности и на удовлетворение жизненных интересов персонала, в результате чего работодатель все больше учитывает как интересы производства, так и интересы работников [2]. Реальность трудовых прав и обязанностей проявляется в межличностных отношениях, складывающихся на рабочем месте. Современные отношения занятости понимаются через такую концептуальную схему как теория социального обмена [4]. Применение теории социального обмена к взаимодействиям между работником и организацией фокусируется на отношениях, которые индивид или группы работников развивают со своими руководителями или организацией.

Работодатели не всегда осознают, что предлагаемая ими компенсация должна соответствовать усилиям, прилагаемым работниками в их работе, при этом, ожидают, что все сотрудники будут выполнять свою работу наилучшим образом и демонстрировать способность адекватно справляться с ситуациями в соответствии с занимаемой в организации должностью. Работники, в свою очередь, склонны ожидать справедливого отношения и компенсации за работу, которую они выполняют в организации.

Потребности побуждают людей выбирать способ их удовлетворения. С этих позиций человек подходит к выбору организации, в которой ему предстоит работать. Он соизмеряет свои первоначальные потребности по степени насущности и сопоставляет их с позицией организации по удовлетворению потребностей своих работников. Содержание психологического контракта включает ожидания работников определённых благ за выполнение работы в организации и те блага, которые работодатель готов предоставить работнику за должное выполнение им трудовой деятельности в организации. Чувство, возникающее при осознании того, что работа обеспечивает материальные и психологические потребности называется удовлетворённость трудовой деятельностью [5].

Повседневное поведение субъектов трудовой деятельности не определяется юридическим контрактом. Психологический контракт составляет основу взаимодействия работника и работодателя. Психологический контракт представляет собой взаимные убеждения, представления и неформальные обязательства между работодателем и работником [6].

Нарушение психологического контракта описывается, как несовпадение ожиданий сторон, нарушение имплицитного взаимодействия, ставящее под угрозу функционирование организации в целом [3]. При нарушении психологического контракта происходит разрушение доверия, что приводит к полному или частичному отказу от выполнения обязательств [1]. Психологический контракт определяет, что и как стороны будут или не будут выполнять. Предполагается, что при соблюдении условий психологического контракта, работники удовлетворены трудовой деятельностью в организации.

Мы провели исследование взаимосвязи уровня удовлетворённости и нарушения психологического контракта в российской компании, занимающейся продажей и обслуживанием

топливных карт. Выборочную совокупность составили 63 работника из которых 28 женщин и 35 мужчин в возрасте от 23 до 58 лет. Для исследования использовались 1) тест «Интегральная удовлетворенность трудовой деятельностью» А.В. Батаршева; 2) опросник «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» В.А. Розановой; 3) адаптированный опросник «Нарушение психологического контракта» С. Робинсон и Е. Моррисон.

В результате проведенного эмпирического исследования было выявлено, что чем выше уровень нарушения психологического контракта, тем более высокие показатели неудовлетворенности трудовой деятельностью. Высокие показатели нарушения психологического контракта были выявлены у 27% респондентов, у 78% респондентов с высоким уровнем нарушения психологического уровня показателя удовлетворенности трудовой деятельностью составил ниже среднего. Высокие показатели соблюдения психологического контракта были отмечены у 38% респондентов, из них у 84% был выявлен средний и высокий уровень удовлетворенности.

Таким образом, результаты исследования свидетельствуют о наличии взаимосвязи между нарушением психологического контракта и удовлетворенностью трудовой деятельностью, а именно высокие показатели нарушения психологического контракта взаимосвязаны с низкой удовлетворенностью трудовой деятельностью. Соблюдение условий психологического контракта работодателем способствует удовлетворенности работника трудовой деятельностью в организации. Нарушение психологического контракта влечёт негативные последствия как для работника, так и для работодателя. Организациям необходимо искать способы корректировки и выполнения условий психологического контракта, чтобы удовлетворить потребности все более мобильных и разносторонних работников.

Источники и литература

- 1) Амстронг М. Практика управления человеческим ресурсами. СПб.: Питер, 2007.
- 2) Грачев А.А. Оценка и проектирование мотивационного потенциала работы // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 2. С. 68-84.
- 3) Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: дисс. ...канд. психол. наук. Тверь: Тверской государственный университет, 2009.
- 4) Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С. и Гоголева А. С. Социологическая концепция обмена как методология анализа трудовых взаимодействий в современных зарубежных исследованиях // Социология труда. 2012. С. 139-153.
- 5) Aziri B. Job Satisfaction: A literature review management // Research and practice, 2011. №3. P. 77-86.
- 6) Rousseau D. M. Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements // Thousand Oaks. CA: Sage. 1995.