

УДК 159.99

DOI: 10.34670/AR.2023.96.40.008

Зарубежные и отечественные подходы к исследованию психологического контракта

Зорина Татьяна Владимировна

Аспирант,

Институт психологии Российской академии наук,
129366, Российская Федерация, Москва, ул. Ярославская, 13/1;
e-mail: tatsiana.zoryna@gmail.com

Аннотация

Ввиду различного рода кадровых изменений, возникающих в условиях давления внешних обстоятельств, организациям становится всё сложнее формировать в коллективе атмосферу доверия, взаимовыручки и доброжелательности. В текущем контексте роль психологического контракта в медиации отношений между работником и работодателем примечательно весомая. Направление современных исследований сосредоточено на содержании, последствиях нарушения, а также на факторах формирования психологического контракта. За последние 30 лет наблюдается постоянный рост публикаций по теме психологического контракта в организации. Предпосылки развития данного понятия можно проследить до 60-х годов XX века. Проблематика психологического контракта отечественными учёными начала изучаться только в начале XXI века. Концепция психологического контракта совместима с основными идеями теории социального обмена. В данной статье выполнен обзор зарубежной и отечественной литературы о психологическом контракте. В статье отмечается актуальность учёта «психологической» стороны трудовых отношений в управлении организацией и необходимость комплексного подхода в дальнейших исследованиях в данном направлении. Выделены принципы формирования психологического контракта в организации, рассмотрены основные современные подходы к изучению психологического контракта в организации.

Для цитирования в научных исследованиях

Зорина Т.В. Зарубежные и отечественные подходы к исследованию психологического контракта // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 8А. С. 88-96. DOI: 10.34670/AR.2023.96.40.008

Ключевые слова

Психологический контракт, имплицитное соглашение, взаимообмен, ожидания, теория социального обмена.

Введение

Пандемия, экономические санкции, политические конфликты и т.п., как эти, так и масса прочих показателей периодически приводят организации к кризису. Чтобы организация продолжала развиваться в кризис, необходима тщательно продуманная кадровая политика и сильная команда. Критерием оценки потенциала специалиста выступает степень его восприятия корпоративных ценностей организации. Такими ценностями обычно являются качество работы, понимание интересов клиента, всех внедряющихся в профессиональную деятельность инноваций, командная работа, постоянное личностное развитие. Однако, формировать в коллективе атмосферу доверия, взаимовыручки и доброжелательности, ввиду различного рода кадровых изменений, возникающих в условиях давления внешних обстоятельств, становится всё сложнее.

В данном контексте роль психологического контракта в медиации отношений между работником и работодателем примечательно весомая. За последние 30 лет (после опубликования статьи Руссо в 1989 году) наблюдается постоянный рост публикаций по теме психологического контракта в организации. Однако предпосылки развития данного понятия можно проследить до 60-х годов XX века. В целом развитие концепции психологического контракта делится на два основных этапа: ранний и современный, охватывающие период с 1958 по 1988 год, и начиная с 1989 года. В данной работе будут представлены несколько подходов, посвященных психологическому контракту, исследованию проблемы психологического контракта в психологии управления, организационной психологии, менеджменте.

Основное содержание

Проследивая развитие психологического контракта в зарубежной литературе, отметим основополагающие работы Аргириса (1960), Левинсона и его соавторов (1962), Шейна (1965). Рассмотрим работы Блау (1964) и Гоулднера (1960), представляющие идеи теории социального обмена, на которых основывается концептуализация психологического контракта, остановимся на статье Руссо (1989) и перейдем к отечественным научным идеям по данной тематике.

Аргирис (1960) был первым, кто ввел термин «психологический контракт». Под психологическим контрактом Аргирис (1960) подразумевал имплицитное соглашение между рабочим и начальником цеха, направленное на оптимальное взаимодействие обеих сторон [Argyris, 1960]. Однако, идея трудовых отношений как обмена восходит к трудам Бернарда (1938), а также Марча и Саймона (1958). Концепция равновесия Бернарда указывает на то, что поддержание труда работников зависит от адекватного вознаграждения со стороны организации. Здесь заложена идея взаимного обмена, лежащего в основе отношений работник-работодатель [Barnard, 1938]. Марч и Саймон утверждали, что работники удовлетворены, когда имеется существенная разница между вознаграждением, предлагаемым организацией, и вкладом, который они должны принести взамен. С точки зрения нанимателя, вклад работников должен быть достаточным для создания системы мотивации со стороны организации. При этом работа в организации, в свою очередь, должна быть достаточно привлекательной, чтобы поощрять трудовой вклад работников. Марч и Саймон выделили принцип взаимного обмена, соответствующий основному принципу психологического контракта, взаимности [March, Simon, 1993]. Ранние концепции психологического контракта указывают на обмен в первую

очередь материальными ресурсами, согласованными между двумя сторонами и удовлетворяющими их потребности.

Впоследствии Левинсон и его соавторы (1962) представили более сложную концепцию психологического контракта, согласно которой договорные отношения между работником и нанимателем, в дополнение к материальным благам, содержат обмен нематериальными. Психологический контракт включает взаимные ожидания между работником и работодателем, возникающие из бессознательных мотивов [Levinson, Price, Munden, Solley, 1962]. Результаты исследования Левинсона и его соавторов (1962) подчеркнули роль взаимности и эффект от удовлетворения ожиданий [Levinson, Price, Munden, Solley, 1962]. Акцент был сделан на отношения, в которых работники будут стараться удовлетворить потребности организации, при условии, если организация обеспечивает их потребности. Таким образом, работник и организация имеют определенные ожидания относительно друг друга, и именно необходимость в их удовлетворении мотивирует стороны продолжать трудовые отношения. Психологический контракт это двусторонний договор между работником и организацией (её руководителями). Психологический контракт охватывает общие и индивидуальные ожидания, потребности. При появлении новых обстоятельств стороны могут договориться, тем самым изменив контракт [Levinson, Price, Munden, Solley, 1962]. Психологический контракт зависит не только от внутренних факторов, но и от множества внешних обстоятельств, социально-экономических условий, что указывает на принцип зависимости.

Хотя идеи Шейна (1965) имеют некоторое сходство с анализом Левинсона и др. (1962), Шейн уделял большое внимание взаимному соответствию ожиданий работника и организации. Совпадение ожиданий и их выполнение имеет решающее значение для достижения положительных результатов, таких как удовлетворенность работой, приверженность и производительность. Шейн обращает внимание на то, что организации могут выражать свой психологический контракт через созданную организационную культуру [Schein, 1965]. Работники, трудоустраиваемые в определенную организацию, усваивают либо не усваивают её ценности, убеждения и модели поведения, становясь в дальнейшем проводниками принятых ценностей.

Принцип взаимности регулирует отношения социального обмена, закрепляя статус исполнения обязательств и указывая на имеющийся долг. Гоулднер (1960) подчеркивал, что сила обязательства зависит от значимости полученной выгоды. Выгода, имеющая высокую ценность, создаёт более значимое обязательство [Gouldner, 1960]. Блау (1964) отмечает, что обмен материальными, социальными благами и соблюдение норм взаимности являются основополагающими в трудовых отношениях. Действия одной стороны зависят от реакции другой, это взаимодействие определяет то, как социальный обмен применяется в трудовых отношениях [Blau, 1964]. Для выполнения обязательств между двумя сторонами (например, работодателем и работником или группой сотрудников) должен присутствовать определенный уровень доверия. Объект обмена должен иметь ценность, чтобы вызвать потребность ответить взаимностью. Если другая сторона не ответит взаимностью, отношения, основанные на доверии, потерпят неудачу, и последующие действия будут затруднены [Blau, 1964]. Принципы доверия и взаимности играют важную роль в развитии отношений социального обмена, закрепляя текущее и стимулируя будущее выполнение обязательств.

Статья Руссо (1989) о психологическом контракте дала начало следующему этапу и ознаменовала переход от ранних работ к современным исследованиям по этой теме. Она определила психологический контракт как убеждения человека относительно взаимных

обязательств, которые существуют между ним и работодателем. Эти обязательства возникают из веры в то, что обещания были даны прямо или косвенно, и выполнение обязательств одной стороной зависит от выполнения обязательств другой [Rousseau, 1989]. Концепция Руссо отличается от других тем, что в то время как ранние работы отмечали ожидания, она определила психологический контракт с позиции обязательств. Её определение имеет сходство с пониманием психологического контракта Левинсоном и др. (1962), подчеркивающим роль взаимности и эффект от удовлетворения ожиданий [Blau, 1964]. Акцент на обязательствах сближает определение психологического контракта Руссо с обоснованием Блау теории социального обмена. Несмотря на то, что рассуждения авторов близки в отношении природы обмена, их точки зрения расходятся в понимании его развития. Руссо представляет обязательства, как возникшие из восприятия обещания совершить определенные действия в будущем [Rousseau, 1989].

Идея обязательств, основанных на обещаниях, отлична и от позиции Левинсона, согласно которой ожидания возникают из потребностей. Позиция Блау (1964) в отношении возникновения обязательств остается двусмысленной. В работе Блау отмечается, что появление обязательств основано прежде всего на полученных выгодах. Однако неясно, основаны ли эти выгоды на признании работодателем потребностей работника или на обещаниях работодателя предоставить выгоды. В работе Шейна (1965) уделяется внимание соответствию ожиданий работника и организации. Руссо (1989) снижает важность «совпадения» ожиданий двух сторон, отмечая индивидуальное восприятие согласия. Таким образом, в концепции Руссо значение принимает восприятие индивидуумом обязательств обеих сторон.

Акцент на ожиданиях, а не на обещаниях влияет на факторы, формирующие психологический контракт. Учитывая, что Левинсон и др. (1962) и Шейн (1965) рассматривали ожидания как возникающие из потребностей, степень, в которой другая сторона может влиять, ограничена, и критически важным становится, насколько каждая сторона может удовлетворить эти потребности. Руссо (1989) сосредотачивается на предполагаемых данных обещаниях. При этом формирование психологического контракта индивидуума регулируется принципом индивидуальности, т. е. зависит от личностных характеристик работника, влияющих на интерпретацию обязательств. Отличительной чертой концепции психологического контракта Руссо является акцент на индивидуальности, а не на согласованности обмена между работником и работодателем. Восприятие индивидуумом обмена влияет на то, какой вклад он в дальнейшем внесёт в эти отношения. Руссо предположила, что психологические контракты основаны на индивидуальных представлениях о трудовых отношениях. Эти представления развиваются в молодом возрасте, когда формируются базовые ценности и представления о будущей трудовой деятельности. Прежде чем человек впервые получит опыт работы, он уже имеет схему представлений, что должен давать и получать в трудовых отношениях, именно эти представления влияют на интерпретацию им психологического контракта. Опыт до трудоустройства, индивидуальные особенности и организационные факторы играют особую роль в формировании психологического контракта на начальном этапе. Как организационные факторы, так и индивидуально-личностные особенности влияют на толкование работником психологического контракта и его последующее организационное поведение. Сформированные психологические контракты достаточно стабильны.

Направление современных исследований сосредоточено на последствиях нарушения, а также на формировании психологического контракта и его содержании. Психологический контракт основан на взаимности и предполагает справедливый обмен между обеими сторонами.

Согласно Руссо, нарушение психологического контракта – это невыполнение организацией или работником одного или нескольких обязательств, ожидаемых и воспринятых ранее одной из сторон как обещание. Психологический контракт считается ненарушенным до тех пор, пока соблюдается принцип справедливости, когда стороны получают достаточное вознаграждение за свои действия. Эмпирические данные исследований подтверждают негативные последствия нарушения психологического контракта.

В научной литературе ведутся споры относительно того, что составляет содержание психологического контракта. Используются различные термины, такие как ожидания, обязательства и обещания. Обещания включают в себя ожидания, но ожидания необязательно включают конструкт обещания. Как утверждают Конвей и Бринер (2005), ключевое различие заключается в том, что ожидания представляют собой устойчивое, основанное на потребностях, убеждение, в том, что что-то произойдет или должно произойти в будущем (например, «я, вероятно, получу повышение в должности»), тогда как обещание — это убеждение в том, что что-то произойдет, возникшее на основе взаимодействия (например, «руководитель сказал, что повысит, если я успешно реализую заданный проект»).

Моррисон и Робинсон (1997) предлагают считать частью психологического контракта только обязательства, вытекающие из явных или неявных обещаний. В рамках психологического контракта как соглашения о взаимобмене, организация предлагает ряд поощрений (зарплата, карьерное продвижение, обучение, интересная работа) в обмен на вклад сотрудников (производительность, лояльность и т.п.).

Проблематика психологического контракта отечественными учёными начала изучаться только в начале XXI века. В последнее время отмечается увеличение количества научных работ по данной теме. Одним из первых отечественных научных исследований на тему психологического контракта является диссертация А.М. Грязновой (2005). А.М. Грязнова выделяет понятие имплицитного контракта, определяя его как «признание сторонами обязанностей, которые не подкреплены юридической или внешней защитой». Психологический контракт – это имплицитный контракт, возникающий в отношениях занятости и включающий взаимные ожидания и обязательства сторон [Грязнова, 2005, С. 1]. Имплицитные контракты формируются при взаимодействии в любых отношениях. Однако, наибольшую актуальность такие контракты приобретают в трудовых отношениях, где от качества работы персонала зависят результаты деятельности организации. Проведенное диссертационное исследование А.М. Грязновой указывает на положительную взаимосвязь между восприятием работником организации, как заботящейся о своих сотрудниках и настроем на долгосрочную работу, а также высоким уровнем лояльности.

В диссертационном исследовании Е.С. Ребриловой (2009) психологический контракт понимается как интегральная характеристика работника, возникающая при взаимодействии с социальными условиями организации в контексте корпоративной культуры. Психологический контракт отражает субъективную оценку работником взаимодействия с работодателем, представляя собой процесс интерпретации и «мотивационно-когнитивную систему» работника [Ребрилова, 2009]. Психологический контракт детерминирован индивидуально-психологическими особенностями работника и особенностями организационной культуры.

В статье Л.В. Винокурова и А.С. Лойкканена (2013) на основе смысловой теории мышления, разработанной О.К. Тихомировым, предложено описывать психологический контракт в организации с использованием концептуального аппарата семантической теории мышления, что, по мнению авторов, позволит осуществить адекватное теоретическое обоснование и

продуктивный анализ феномена как эмоционально-семантической системы для регулирования взаимоотношений сотрудника и работодателя на предприятии [Винокуров, Лойкканен, 2013].

В.Б. Рябов (2017) в своих работах разрабатывает концепцию качества трудовой жизни. В рамках названной концепции В.Б. Рябов определяет психологический контракт как субъективное качество взаимодействия человека и организации. Таким образом, внимание автора направлено на оценочный аспект модели психологического контракта [Рябов, 2017].

А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова, А.С. Гоголева (2014) рассматривают психологический контракт в контексте теории социального обмена, отмечая проблему субъективности и «перцепционности» психологических контрактов. В статье авторы указывают на необходимость соблюдения научной строгости и направления исследований на реально наблюдаемые, объективно фиксируемые практики, процессы и факты взаимодействия работника и работодателя. Перспективой авторы видят рассмотрение трудовых отношений через призму социального обмена, ожиданий взаимности, сбалансированности, предсказуемости [Эфендиев, Балабанова, Гоголева, 2014].

Следует отметить также проведенный критический анализ теории и практики психологического контракта А.В. Соловьева (2019), где указывается на дискуссионный характер исследований в данной области. Несмотря на социально ориентированный характер концепции психологического контракта, автор усматривает цель её продвижения и практического применения в распространении новых способов подчинения работников власти работодателей [Соловьев, 2017].

Согласно вышеизложенного, в основе психологического контракта лежит социологическая концепция обмена. Психологический контракт базируется на таких принципах как взаимность, доверие, индивидуальность, зависимость, справедливость. Можно говорить о следующих современных подходах к исследованию психологического контракта:

- индивидуально-личностный, предполагающий исследование психологического контракта на личностном уровне (изучение когнитивных моделей, представлений, убеждений, потребностей, ожиданий работников, концентрация на индивидуальных различиях).
- управленческий, включающий исследования, направленные на поиск причин и установление последствий соблюдения и нарушения психологического контракта в целях удовлетворения индивидуальных и организационных целей.
- комплексный, ориентированный на изучение взаимодействия работника и организации, принимающий во внимание обе стороны трудовых отношений, позволяющий учесть многомерность и сложность феномена психологического контракта.

Заключение

Таким образом, в данной статье был представлен обзор зарубежной и отечественной литературы о психологическом контракте, выделены современные подходы к его изучению, отмечены основные принципы формирования психологического контракта. Согласно вышеизложенного, понятие «психологический контракт» относится к имплицитному соглашению между работником и работодателем, определяющим взаимодействие сторон и включающим ожидания, представления об условиях трудового договора, взаимные формальные и неформальные обязательства. Очевидна совместимость концепции психологического контракта с основными принципами теории социального обмена. Правила взаимообмена занимают центральное место в психологическом контракте, о чем свидетельствует

использование терминов «взаимные обязательства» или «соглашение о взаимном обмене». Следует отметить, актуальность учёта «психологической» стороны трудовых отношений в управлении организацией и необходимость комплексного подхода в дальнейших исследованиях в данном направлении.

Библиография

1. Винокуров Л. В., Лойкканен А. С. Смысловая теория мышления в описании психологического контракта в организации / Л.В. Винокуров // Идеи О. К. Тихомирова и А.В. Брушлинского и фундаментальные проблемы психологии (к 80-летию со дня рождения): материалы Всероссийской научной конференции (с иностранным участием). - М.: Изд-во МГУ, 2013. - С. 48–50.
2. Грязнова А.М. ИмPLICITный контракт в управлении организацией: автореф. дис. канд. экон. наук/ Грязнова Анна Михайловна. - М., 2005. - 24 с.
3. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: дис. ...канд. психол. наук: 19.00.03: защищена 2009: утв. 2009/ Ребрилова Елена Сергеевна. – Тверь: Тверской государственный университет, 2009 -232 с.
4. Рябов В.Б. Психологический контракт как характеристика субъективного качества управленческого взаимодействия/ В.Б. Рябов // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. - 2017. - Т. 2. - № 3. - С. 166–192.
5. Соловьев А. В. Психологический контракт: критический анализ теории и практики : монография. — Москва : Проспект, 2019. — 272 с.
6. Эфендиев Е.С., Балабанова, А.С. Гоголева Социологическая концепция обмена как методология анализа трудовых взаимодействий в современных зарубежных исследованиях/ Е.С. Эфендиев // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2014. - Т. 17. - № 2. - С. 139-153.
7. Argyris C. Understanding organizational behavior. - Homewood, Illinois: Dorsey Press. - 1960. – 179 p.
8. Barnard C.I. The functions of the executive. - Cambridge, MA: Harvard, 1938. - 334p.
9. Blau P.M. Exchange and power in social life. - Wiley: New York, 1964. - 352 p.
10. Conway N., Briner R.B. Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research. - Oxford, UK: Oxford University Press - 2005. – 240 p.
11. Gouldner A.W. The norm of reciprocity/ A.W. Gouldner //American Sociological Review, – Vol. 25 (2), - P. 161-178.
12. Levinson H., Price C.R., Munden K.J., Solley CM. Men, management, and mental health/ H. Levinson // Harvard University Press. - Cambridge, MA. - 1962. - 205 p.
13. March J.G., Simon H.A. Organizations. - Cambridge, Mass., USA: Blackwell, 1993. – 287p.
14. Morrison E.W., Robinson S.L. When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops/ E.W. Morrison // Academy of Management Review. - 1997. - Vol. 22. - P. 26-256.
15. Rousseau D.M. Psychological and implied contracts in organizations/ D.M. Rousseau // Employee responsibilities & rights journal, - 1989. – Vol. 2 (2). - P. 121–139.
16. Schein E.H. Organizational Psychology. - NJ: Engelwood Cliffs, 1965. - 114 p.

Foreign and national approaches to the study of psychological contract

Tat'yana V. Zorina

Postgraduate student,
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences,
129366,13/1, Yaroslavskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: tatsiana.zoryna@gmail.com

Abstract

Due to various types of personnel changes that arise under the pressure of external circumstances, it is becoming increasingly difficult for organizations to create an atmosphere of

Tat'yana V. Zorina

trust, mutual assistance and goodwill in the team. In the current context, the role of the psychological contract in mediating the relationship between employee and employer is remarkably significant. The direction of modern research is focused on the content, consequences of violation, as well as on the factors in the formation of the psychological contract. Over the past 30 years, there has been a steady increase in publications on the topic of the psychological contract in organizations. The prerequisites for the development of this concept can be traced back to the 60s of the twentieth century. Domestic scientists began to study the problems of the psychological contract only at the beginning of the 21st century. The concept of a psychological contract is compatible with the basic ideas of social exchange theory. This article reviews foreign and domestic literature on the psychological contract. The article notes the relevance of taking into account the “psychological” side of labor relations in the management of an organization and the need for an integrated approach in further research in this direction. The principles of the formation of a psychological contract in an organization are highlighted, and the main modern approaches to the study of the psychological contract in an organization are considered.

For citation

Zorina T.V. (2023) Zarubezhnye i otechestvennye podkhody k issledovaniyu psikhologicheskogo kontrakta [Foreign and national approaches to the study of psychological contract]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 12 (8A), pp. 88-96. DOI: 10.34670/AR.2023.96.40.008

Keywords

Psychological contract, implicit agreement, interchange, expectations, exchange theory.

References

1. Vinokurov L. V., Loikkanen A. S. Semantic theory of thinking in the description of a psychological contract in an organization / L.V. Vinokurov // Ideas of O. K. Tikhomirov and A.V. Brushlinsky and fundamental problems of psychology (to the 80th anniversary of his birth): materials of the All-Russian Scientific Conference (with foreign participation). - M.: Publishing House of Moscow State University, 2013. - pp. 48-50.
2. Gryaznova A.M. Implicit contract in the management of the organization: abstract of the dissertation of the Candidate of Economic Sciences / Gryaznova Anna Mikhailovna. - M., 2005. - 24 p.
3. Rebrilova E.S. Psychological contract as a characteristic of the subject of labor in the context of social conditions of the production environment: dis. ...cand. psychological sciences: 19.00.03: protected 2009: approved 2009/ Rebrilova Elena Sergeevna. – Tver: Tver State University, 2009 - 232 p.
4. Ryabov V.B. Psychological contract as a characteristic of the subjective quality of managerial interaction/ V.B. Ryabov // Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Social and economic psychology. - 2017. - Vol. 2. - No. 3. - pp. 166-192.
5. Soloviev A.V. Psychological contract: a critical analysis of theory and practice : monograph. – Moscow : Prospekt, 2019. 272 p.
6. Efendiev E.S., Balabanova, A.S. Gogoleva The sociological concept of exchange as a methodology for analyzing labor interactions in modern foreign studies/ E.S. Efendiev // Journal of Sociology and Social Anthropology. - 2014. - Vol. 17. - No. 2. - pp. 139-153.
7. Argyris S. Understanding organizational behavior. - Homewood, Illinois: Dorsey Press. - 1960. – 179 p.
8. Barnard K.I. Functions of executive power. - Cambridge, Massachusetts: Harvard, 1938. - 334 p.
9. Blau P.M. Exchange and power in social life. - Wiley: New York, 1964. - 352 p.
10. Conway N., Briner R.B. Understanding psychological contracts at work: a critical assessment of theory and research. - Oxford, UK: Oxford University Press - 2005. – 240 p.
11. Gouldner A.V. The norm of reciprocity/ A.V. Gouldner // American Sociological Review, Volume 25 (2), pp. 161-178.
12. Levinson H., Price K.R., Munden K.J., Solly Sm. Men, Management and mental health / H. Levinson // Harvard University Press. - Cambridge, Massachusetts. - 1962. - 205 p.

13. March J.G., Simon H.A. Organizations. - Cambridge, Massachusetts, USA: Blackwell, 1993. – 287 p.
14. Morrison E.V., Robinson S.L. When employees feel betrayed: a model of how psychological breach of contract develops / E.V. Morrison // Academy of Management Review. - 1997. - Volume 22. - pp. 26-256.
15. Rousseau D.M. Psychological and implied contracts in organizations/ D.M. Russo // Journal "Duties and rights of employees", - 1989. – Volume 2 (2). - pp. 121-139.
16. Shane E.H. Organizational Psychology. - New Jersey: Engelwood Rocks, 1965. - 114 p.