

DOI: 10.21626/j-chr/2022-1(30)/1
УДК: 316.283

Психологические науки

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТЕОРИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБМЕНА

© Т.А. Шульгина

Шульгина Т.А. — кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой социальной работы и безопасности жизнедеятельности, ФГБОУ ВО КГМУ Минздрава России
E-mail: shulginata@kursksmu.net

Адрес: 305041, Курск, ул. К. Маркса, 3, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются подходы реализации теории социального обмена; инструменты для организации работы в условиях социальных обменов в современных условиях, в том числе в период пандемии COVID-19; а также виды вознаграждений, применяемые для социальных обменов.

Человеческие отношения привлекают внимание исследователей разных научных направлений. Социологи, философы, политологи, обществоведы, психологи заинтересованно изучают вопросы межличностных отношений, взаимодействий. Созданы и разрабатываются новые научные концепции, объясняющие закономерности и специфику социального взаимодействия между людьми и в групповых процессах. Особенно богатым в этом смысле является XX век. Так, в середине XX века в социологии было представлено одно из объяснений механизмов межличностного взаимодействия, которое получило название теории социального обмена. Суть теории состоит в том, что коммуникации стимулируются стремлением участников к равноценному обмену (прямому или косвенному, материальному и нематериальному).

По мнению Дж. Хоманса, основателя теории социального обмена, в качестве главных стимулов можно назвать личные интересы или потребности. Автор, опираясь на исследования предшественников, определяет отношения обмена как взаимообуславливающие. То есть, социальный обмен подразумевает взаимодействия, порождающие обязательства. Однако, лишь при определенных обстоятельствах. На первый план Дж. Хоманс выносил ценности (в прямом и переносном смысле), ценностный обмен. Именно его он считал основой социального поведения человека. Автором были сформулированы аксиомы теории обмена, которые легли в фундамент теории.

В качестве одной из основных выступает аксиома ценности, которая утверждает, что вероятность воспроизведения какого-либо действия зависит от ценности результата, к которому стремится человек. Чем выше ценность, тем выше вероятность действия.

Для человека важна ситуация успеха. Он стремится к вознаграждению и поощрению. Таким образом, стимулирование определенных действий поощрениями способствует достижению необходимого результата. Однако, для получения вознаграждения усилия должны быть в меру трудными. Слишком сложные задачи или слишком легкие не приводят к действию аксиомы.

Дж. Хоманс обращает внимание на соотношение затрат, усилий самого человека и размера вознаграждений. Справедливым обменом, по Дж. Хомансу, человек считает обмен, в котором затраты ниже вознаграждения. При таких условиях вероятность повторения действий гораздо выше.

При несовпадении ожиданий и реакции (например, наказания вместо поощрения) человек сталкивается с чувством злости и гнева и демонстрирует агрессивное поведение [3].

Описанные аксиомы выступают действенным инструментом для организации работы в условиях социальных обменов и в современных условиях, в том числе в период пандемии COVID-19.

Какие же виды вознаграждений целесообразно применять для социальных обменов? В качестве основных видов вознаграждений в отношениях обмена чаще всего используются деньги, социальное одобрение, уважение и уступки. При нарушении норм обмена или несправедливом обмене возникают конфликты. П. Блау в своих работах определил, что при социальных обменах между коллективом и индивидом в качестве механизма непрямого обмена выступают ценности и нормы. Причем в зависимости от своего типа ценности выполняют различные функции. В качестве иллюстрации можно привести пример создания различных фондов спонсорства науки, культуры, спорта, опосредованно занимающихся благотворительностью. Кроме прямых функций помощи нуждающимся, такие фонды состоятельные люди создают и для того, чтобы соответствовать нормам своей социальной группы, заслужить престиж и одобрение среди равных себе [2]. Еще одним аргументом может выступить исследование П.А. Абрамовой. Автор рассматривает возможность символического обмена свободного времени (так называемых темпоральных ресурсов), которое во-

лонтеры меняют на иные ресурсы, такие как самореализация, карьерный рост, продвижение в сфере общественной деятельности [5].

Между социальным и экономическим обменом существуют важные различия. Если в экономическом обмене затраты и вознаграждения легко оцифровываются, то в социальном обмене не всегда выгоды очевидны и/или участники не уверены, что получают выгоду. Их действия зачастую носят добровольный и добровольческий характер. Люди с сильной ориентацией на обмен – в отличие от людей с низкой ориентацией – с большей вероятностью ответят добром на оказанную услугу. У людей с высокой ориентацией на обмен связи являются более прочными, чем у людей с низкой ориентацией.

Выраженная идеология обмена в области воспринимаемой организационной поддержки активизирует эмоциональные обязательства, корпоративную солидарность, а также повышает усердие и производительность труда. Правила и нормы обмена являются его «основополагающими принципами». Большинство исследований в области управления сосредоточено на ожиданиях взаимности. В ряде исследований показано, что «нормы взаимности» могут быть как положительными, так и отрицательными. При выполнении норм взаимности в организациях между людьми формируются отношения доверительности, лояльности и взаимности.

Можно сказать, что, хотя норма взаимности является универсальным принципом, степень, в которой люди и культуры придерживаются ее правил, различается. Интересные исследования были проведены с целью сравнения двух видов обмена, один из которых основан на взаимности (реципрокный обмен), а другой – на договоренности. Их результаты хорошо резюмированы в двух статьях Линды Молм (2000, 2003). Результаты показывают, что взаимность способствует лучшим рабочим отношениям, чем договоренности, и позволяет людям больше доверять и быть преданными друг другу (Молм, Такахаси, Петерсон, 2000). Более того, обмен по договоренности провоцирует менее эффективное использование ресурсов и меньшее равенство [4].

Представляет интерес подход Барбары Микер. Она утверждает, что обмены между людьми могут рассматриваться как результаты индивидуальных решений, опирающихся на правила. Б. Микер называет шесть таких правил – взаимность, рациональность, альтруизм, групповая выгода, постоянство статуса и конкуренция. В схеме Б. Микер рациональность связана с использованием логики для определения вероятных последствий (желаемых целей) и средств их достижения. М. Вебер назвал это правило «*zweckrationalität*» («устремленная рациональность»). Б. Микер признает, однако, что люди не всегда ведут себя рационально, и поэтому описывает ряд других правил обмена.

Альтруизм – это правило, предполагающее, что мы стремимся к выгоде для других людей даже при абсолютных затратах на себя. На протяжении многих лет в социальной психологии ведется множество споров о том, возможно ли такое явление. Однако современные исследования, похоже, подтверждают мнение Б. Микер о том, что альтруистические мотивы занимают равноправное место в ряду других правил обмена. Наше исследование среди студентов медицинского вуза, являющихся участниками профессионально ориентированных волонтерских отрядов, в качестве наиболее значимых для респондентов мотивов участия в волонтерской деятельности позволило выявить ряд мотивов (Шульгина Т.А., Кетова Н.А., 2019). Ими оказались альтруистические мотивы: возможность принести пользу – 65,3% и возможность оказать влияние на изменения в жизни других людей – 46%.

Групповая выгода предполагает, что все групповые приобретения (как материальные, так и нематериальные) вкладываются в общий «котел». Каждый член группы может пользоваться чем-то из общего пула независимо от объема его собственных вложений в него. В свою очередь, члены группы делают свои вклады в этот кэш по

мере возможностей. Групповая выгода не предполагает диадических или межличностных обменов, поскольку все ресурсы являются общими.

Постоянство статуса или уравнивание рангов – это распределение льгот на основе положения в социальной группе. Некоторые люди получают выгоду от своих социальных характеристик, таких как положение, раса, титул и т.д. Хотя влияние статуса принято считать атрибутом традиционных государств, но оно существует и в современности. Например, случаи льготного приема в престижные университеты. Принимая решение о зачислении, эти школы иногда учитывают унаследованный титул, другими словами, социальный статус человека. Принадлежность к определенной группе дает равные статусные возможности своим членам.

Конкуренцию можно рассматривать как некую противоположность альтруизму. Как отмечает Б. Микер, если альтруизм – это помощь другим, даже за счет нанесения ущерба себе, то конкуренция предполагает нанесение ущерба другим, даже если она ставит под угрозу собственные доходы. С экономической точки зрения такие ситуации кажутся иррациональными, и в определенном смысле так оно и есть [1].

Ключевые идеи о природе ресурсов обмена были получены в классических антропологических исследованиях, которые являются частью теории обмена (например, Malinowski 1922, 1932; Mauss, 1967). В теории ресурсов, разработанной Уриэлем и Эдной Фoa (1974, 1980), описывается шесть типов ресурсов, составляющих основу обмена, – любовь, статус, информация, деньги, товары и услуги. Ценность ресурса варьируется в зависимости от его содержания. У денег относительно низкий партикуляризм (уникальность): их ценность постоянна, независимо от того, в чьих руках они находятся. В свою очередь, у любви высокий партикуляризм: ее ценность зависит от ее источника. Важна и реалистичность ресурса, то есть его конкретные материальные характеристики. Большинство услуг и товаров отличаются высокой степенью реалистичности. Менее реалистичные ресурсы приносят символическую выгоду: они обладают ценностью, выходящей за рамки их объективной стоимости [3].

Определенные виды ресурсов могут включаться в обмен разными способами. Общая закономерность заключается в том, что менее партикулярный и более конкретный ресурс с большей вероятностью будет включен в обмен по принципу «услуга за услугу». Напротив, обмен ресурсами, которые носят в высшей степени партикулярный и символический характер, маловероятен и плохо предсказуем. Можно с высокой вероятностью предсказать обмен товара на деньги, однако это сложно сделать в отношении любви или статуса. Миф обмена шубы на вечную любовь сомнителен.

Теория обмена до сих пор имеет своих последователей и противников. Во многом ограничения этой теории связаны с критикой её исходных предпосылок. Предлагается, что ключевые положения этой теории еще предстоит адекватно сформулировать и интегрировать. В настоящее время эмпирическое тестирование модели социального обмена, а также ее практическое использование опираются на достаточно неустойчивый набор идей. Конструкты теории полностью не идентифицированы, в результате чего эмпирические исследования не учитывают некоторые важные теоретические переменные. Некоторые формулировки теории неоднозначны и допускают множество интерпретаций.

Но идеи теории обмена действуют на практике. Нередко социальные и благотворительные проекты предполагают обмен, хотя и неравными, и нематериальными ценностями. Понимание механизмов такого обмена может помочь понять, почему для людей важно, чтобы были оценены их заслуги, и возможно ли выстроить отношения, основываясь на взаимной оценке [3]. Теория социального обмена, позволяет осуществить анализ различных процессов общественного развития, а ее возможности в области социального прогнозирования особенно актуальны в условиях современной действительности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Социальная психология. Обзор теорий, тексты : учебно-методическое пособие / М. В. Балева. – Текст : электронный. - URL: <http://www.psu.ru/files/docs/science/books/uchebnie-posobiya/baleva-soc-psihologiya.pdf> (дата обращения: 20.09.2021).
2. Тихонов, А.В. Социологическое воображение» и проблема формирования научного статуса социологии / А.В. Тихонов // Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость: материалы V Всерос. соц. конгресса (Екатеринбург, 19-21 октября 2016 года); отв. ред. В.А. Мансуров. – Текст : электронный. – URL: https://www.isras.ru/files/File/publ/Kongress_2016/Tikhonov_2.pdf (дата обращения: 09.10.2021).
3. Ханова, А. Социальный обмен: масштаб и значение / А. Ханова // CLOUD-WATCHER: Лаборатория социальных изменений. – Текст : электронный. - URL: <http://cloudwatcher.ru/analytics/3/view/85/index.html> (дата обращения: 12.02.2022).
4. Cropanzano R., Mitchell M.S. Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review / R. Cropanzano, M.S. Mitchell // Journal of Management. - 2005. - № 31 (6). - P. 874–900. - URL: <https://doi.org/10.1177/0149206305279602> (дата обращения: 15.09.2021).
5. Неверова, Л.В. Исследование потенциала добровольчества: педагогический контекст / Л.В. Неверова. – Текст : электронный // Человек и образование. - 2016. - №2 (47) - С. 124-127.

MODERN APPROACHES TO THE IMPLEMENTATION OF THE THEORY OF SOCIAL EXCHANGE

© Tatiana A. Shulgina

Tatiana A. Shulgina — Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Social Work and Life Safety, Kursk State Medical University

E-mail: shulginata@kursmu.net

Address: 305041, 3, K. Marx street, Kursk, Russian Federation

ABSTRACT

The article discusses approaches to the implementation of the theory of social exchange; tools for organizing work in the context of social exchanges in modern conditions, including during the COVID-19 pandemic; as well as the types of rewards used for social exchanges.

Keywords: theories of social exchange; types of exchange; the norm of reciprocity; COVID-19 pandemic.

REFERENCES

1. Social'naya psihologiya. Obzor teorii, teksty : uchebno-metodicheskoe posobie / M. V. Baleva. — Tekst : elektronnyj. - URL: <http://www.psu.ru/files/docs/science/books/uchebnie-posobiya/baleva-soc-psihologiya.pdf> (data obrashcheniya: 20.09.2021).
2. Tihonov, A.V. Sociologicheskoe vobrazhenie» i problema formirovaniya nauchnogo statusa sociologii / A.V. Tihonov // Sociologiya i obshchestvo: social'noe neravenstvo i social'naya spravedlivost': materialy V Vseros. soc. kongressa (Ekaterinburg, 19-21 oktyabrya 2016 goda); otv. red. V.A. Mansurov. — Tekst : elektronnyj. — URL: https://www.isras.ru/files/File/publ/Kongress_2016/Tikhonov_2.pdf (data obrashcheniya: 09.10.2021).
3. Hanova, A. Social'nyj obmen: masshtab i znachenie / A. Hanova // CLOUDWATCHER: Laboratoriya social'nyh izmenenij. — Tekst : elektronnyj. - URL: <http://cloudwatcher.ru/analyt-ics/3/view/85/index.html> (data obrashcheniya: 12.02.2022).
4. Cropanzano R., Mitchell M.S. Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review / R. Cropanzano, M.S. Mitchell // Journal of Management. - 2005. - № 31 (6). - R. 874–900. - URL: <https://doi.org/10.1177/0149206305279602> (data obrashcheniya: 15.09.2021).
5. Neverova, L.V. Issledovanie potentsiala dobrovol'chestva: pedagogicheskij kontekst / L.V. Neverova. — Tekst : elektronnyj // Chelovek i obrazovanie. - 2016. - №2 (47) - S. 124-127.

Received: 11.02.2022

Accepted: 15.03.2022