



Динамика трудовых установок работников в ситуации угрозы потери работы

СМИРНОВА Анна Юрьевна

Саратовский государственный национальный исследовательский университет им. Н. Г. Чернышевского, Саратов, Россия

Аннотация. Целью статьи является теоретико-эмпирический анализ субъективной незащищённости в сфере труда в связи с её влиянием на установки работников к труду. Дизайн. Исследование носило лонгитюдный характер, эмпирические данные собирались в период 2017—2018 гг. Эмпирической базой послужило обособленное структурное подразделение банка. В процессе сбора эмпирических данных в банке на стадии реализации находился проект сокращения численности персонала, что позволило проанализировать показатели удовлетворённости трудом и увлечённости работой до, во время и после сокращения штата. Выборку составила группа работников (всего $N = 151$ на момент начала и $N = 116$ на момент окончания исследования). **Методики.** 1) Утрехтская шкала увлечённости персонала работой В. Шауфели и А. Баккера, 2) методика экспресс-диагностики удовлетворённости трудом Т. Джаджа, 3) методика диагностики субъективной незащищённости в сфере труда Х. Де Витта. Вторая и третья методики из перечисленных — в переводе и адаптации А. Смирновой. **Результаты.** Выполненный эмпирический анализ динамики трудовых установок в различных половозрастных и профессиональных группах обнаружил краткосрочный мотивирующий эффект действия угрозы потери работы. Мотивирующий эффект угрозы потери работы наблюдается в течение полугода особенно ярко в группе рядовых служащих в старшей категории старше 45 лет. Угроза увольнения также оказывает наибольшее воздействие на изменение поведения той части персонала, которая наиболее подвержена переживанию субъективной незащищённости (вне зависимости от возраста). Подверженные субъективной незащищённости в сфере труда работники больше удовлетворены своей работой и более высоко её ценят, однако, по мере увеличения длительности действия угроз рабочей ситуации, трудовые установки демонстрируют отрицательные тенденции. Длительно переживающие субъективную трудовую незащищённость работники изменяют в худшую сторону эмоциональное отношение к работе и снижают свои трудовые затраты.

Ключевые слова: субъективная незащищённость в сфере труда; увлечённость персонала работой; удовлетворённость трудом; стресс на рабочем месте; угроза потери работы.

Введение

Отталкиваясь от традиций изучения установок как трехкомпонентного конструкта, включающего когнитивный, аффективный и поведенческий компоненты, организационная психология сформировала собственную традицию изучения трудовых установок. В ней прослеживается тенденция анализа удовлетворённости трудом во взаимосвязи с трудовым

поведением, выполнением работы, акцент на когнитивном оценивании особенностей организационной среды и работы, а также формировании когнитивных суждений, предпочтением анализа общих закономерностей в сравнении с отдельными рабочими ситуациями. Это можно объяснить тем, что выявление общих тенденций лучше поддаётся математико-статистическому анализу и, таким образом, выглядит более научно-обоснованным, чем анализ отдельных случаев (*case study*).

В сложившейся исследовательской традиции минимизировано, на наш взгляд, внимание к аффективному компоненту. Однако влияние эмоций на рабочее поведение является столь весомым и неоднозначным, что не принимать в учёт эмоциональное отношение к работе со всей его изменчивостью и неоднозначностью в управленческой практике не возможно, что убедительно демонстрирует теория аффективных действий (Weiss, Cropanzano, 1996). Авторы теории считают, что именно эмоциональное отношение к работе опосредует реакцию определённого работника на конкретные факторы рабочей среды. Выше сказанное делает изучение трудовых аттитюдов, в том числе удовлетворённость трудом, увлечённость работой, на которых сосредоточено данное исследование, теоретически и практически актуальным.

Анализ литературы

В наиболее общем смысле удовлетворённость трудом можно определить как многокомпонентную психологическую реакцию работника на труд, включающую (согласно общим принципам теории установок) когнитивный (оценочный), эмоциональный и поведенческий компоненты (Judge, 1998). Для оценки удовлетворённости трудом как особого рода социальной установки существует множество различных опросных методик, направленных на выявление когнитивной оценки особенностей работы и отношения к работе, а также на анализ рабочего поведения.

Имплицитно мерилom удовлетворённости выступают сходство ожиданий работника (в первую очередь не только и не столько вознаграждения, но и особенностей рабочей среды, процесса и содержания работы) с реалиями рабочей ситуации. Таким образом, удовлетворённость трудом является субъективной реакцией на рабочую среду зависящей в равной мере как от среды, так и особенностей самого работника: его потребностей, уровня притязаний и ожиданий от конкретного рабочего места и предприятия. Исходя из этого, формирование удовлетворённости трудом можно рассматривать в свете классических социально-психологических теорий межличностного взаимодействия как обмена поведенческими реакциями (Д. Тибо и Г. Келли, Д. Хоманс), а также разработанных в рамках организационной психологии теорий «социального обмена» (Т. С. Бэйтман, А. П. Бриф, А. Этzioni, С. Коулд, М. Коновски, Х. Левинсон, С. Дж. Мотовидло, Р. Т. Моудей, Д. У. Орган, Р.М. Стирс). Ключевое общее предположение указанной группы теорий в том, что реципрокные нормы обязывают участников взаимодействия к взаимному положительному обмену. Так, степень удовлетворённости работника трудом влияет на его трудовое поведение, обязывая (при наличии положительного баланса в когнитивном оценивании между ожиданиями и реалиями трудовой деятельности и рабочей ситуацией) быть производительным, лояльным к организации-работодателю.

На наш взгляд, удовлетворённость трудом на конкретном предприятии, согласно теории диадического взаимодействия Д. Тибо и Г. Келли, во многом зависит от предыдущего трудового опыта работника, определяющего такие категории, как «уровень сравнения» и «уровень сравнения альтернатив», играющие немаловажную роль в формировании ожиданий от работодателя и рабочего места. Принимая во внимание плачевный опыт эконо-

мического реформирования 1990х гг., повлиявший на «уровень сравнения» и «уровень сравнения альтернатив» у многих российских работников, не удивительно, что удовлетворённость трудом многих работников среднего возраста вызывают простое наличие базовых трудовых гарантий и «белая» заработная плата. Однако это характерно для наименее квалифицированной категории персонала, а также для тех, чьи трудовые навыки наименее востребованы на рынке труда.

Сейчас вновь можно констатировать формирование немалочисленной группы высококвалифицированных в первую очередь молодых работников различных профессий: мобильных, ориентированных на профессиональный и карьерный рост, не готовых довольствоваться отмеченным минимумом. Привлечение на предприятия базовых отраслей промышленности и закрепление этих специалистов на местах работы является сложной практической задачей, особенно трудноразрешимой для региональных предприятий, которые не могут конкурировать за «светлые головы» на рынке труда в части заработной платы. Таким образом, удовлетворённость трудом, несмотря на достаточную разработанность в теории организационной психологии в отечественной (Т. Ю. Иванова, Н. Ф. Наумова, Е. Н. Осин, Е. И. Рассказова, М. А. Слюсарянский, Н. П. Фетискин) и зарубежной науке (R. Cropanzano, C. C. Durham, T. A. Judge, E. A. Locke, H. M. Weiss) и других авторов, не утрачивает своей актуальности. Это связано с тем, что потребности работников и организационная среда постоянно изменяются: открываются новые возможности вследствие внедрения интернет-технологий, дистанционных рабочих мест, изменяются ценностные ориентиры, формируются новые ожидания работников.

Одним из вызовов современности является быстрое изменение организационных структур, наличие организаций-матриц с динамичными гибкими границами, всё чаще практикующих сокращения или временный найм персонала в противовес занятости на длительный срок, ещё недавно образующей базис психологического контракта между работником и работодателем. В период быстрых организационных и внешне организационных изменений угроза потери работы, тотально «нависающая» над каждым работником «как серая туча на бывшем безоблачном в стабильное время небе карьерных устремлений» ведёт к переживанию работниками даже относительно экономически успешных предприятий субъективной незащищённости в сфере труда, с которой организационным психологам еще только предстоит научиться работать.

Угроза увольнения рассматривается персоналом как нарушение психологического контракта, создает у работника чувство, что организация не ценит его трудовой вклад и не заботится о его благополучии, то есть снижает воспринимаемую организационную поддержку (Смирнова, 2015b). Согласно теориям социального обмена, работники, переживающие субъективную трудовую незащищённость, должны снизить свои трудовые затраты, изменить в худшую сторону эмоциональное отношение к организациям-работодателям, но так ли это? Как рассчитывают получить (и часто получают) высокие результаты предприятия, выбирающие стратегию сокращения размеров, временной занятости персонала? Как в условиях организационных изменений, грозящих увольнением, трансформируется удовлетворённость трудом? Организационная лояльность? Являются ли в век быстрых трансформаций эти позитивные трудовые аттитюды персонала непозволительной роскошью или необходимой «живительной силой» для организации? Следуя Ч. Хэнди, мы считаем, что формирование позитивных трудовых аттитюдов персонала не утратит актуальности как практическая задача организационной психологии вне зависимости от изменения организационных форм, но потребует новых методов работы (Хэнди, 2001).

На основании теоретически обоснованной выше актуальности выбранной темы, цель представленного в данной статье исследования — провести сравнительный лонгитюдный

анализ динамики трудовых аттитюдов работников различных профессиональных и половозрастных групп в ситуации угрозы потери работы. Теоретический анализ подходов к изучению феномена удовлетворённости трудом выполнен нами выше. Очертим принятые в данной работе концептуальные рамки исследования увлеченности персонала работой.

Увлечённость персонала работой рассматривается как специфическая положительная установка на труд, проявляющаяся в высоких показателях энергичности, энтузиазма и поглощённости работой (Schaufeli, Bakker, 2003). Часто, к примеру, в работах Е. Демероути и А. Баккера динамика увлечённости расстраивается в связи с возникновением психического (профессионального) выгорания персонала как движение по континууму (Отстраненность — Идентификация и Истощенность — Энергичность) (Demerouti, Bakker, 2007). Другие авторы, в частности В. Шауфели говорят о независимости обоих конструкторов. Подобно удовлетворённости трудом, увлечённость характеризуется достаточной стабильностью когнитивной и аффективной сфер и не связана с фокусировкой на единичных организационных объектах или событиях. Различие увлечённости персонала работой и удовлетворённости трудом, по мнению В. Шауфели, заключается в том, что увлечённость, помимо пассивного компонента (удовольствие от работы) включает активные компоненты: энергичность и поглощённость. Таким образом, увлечённость выступает своеобразной «надстройкой» над удовлетворённостью и формируется на её базе (Schaufeli, Bakker, 2003). Т. Ю. Иванова, Е. И. Расказова, Е. Н. Осин, анализируя соотношение увлечённости и удовлетворённости работой, говорят в возможных двух подходах к соотношению этих понятий: в первом случае увлечённость выступает одним из аспектов удовлетворённости трудом (удовлетворённость процессом или содержанием работы), в другом — эмоциональным следствием удовлетворённости работой (Иванова, Расказова, Осин, 2012).

Ранее нами было обнаружено, что переживание субъективной незащищенности в сфере труда снижает увлечённость персонала работой, при этом в большей степени на увлечённость работой влияет когнитивная оценка угроз рабочей ситуации (Смирнова, 2015а). Кроме того, эмпирически подтверждено, что когнитивная оценка рабочей ситуации как угрожающей потерей важных для работника характеристик работы при сохранении занятости оказывает значительное негативное воздействие на работника: ведёт к развитию профессионального психического выгорания (Смирнова, 2017).

Наряду с приведённым выше количественным подходом к субъективной незащищённости в сфере труда (предполагающим внимание к угрозе потери занятости как таковой), вслед за представителями качественного подхода (анализирующего угрозы по отношению не к занятости в целом, а к отдельным важным для работника аспектам занятости), в срезовых исследованиях нами выполнен эмпирический анализ действия угроз, качественно меняющих важные для работника характеристики занятости, такие как: карьерные перспективы или изменение содержания труда. Было обнаружено, что утрата карьерных перспектив ведёт к снижению энергичности и энтузиазма. Уменьшение востребованности профессиональной компетенции снижает поглощённость работой. Изменение значимого содержания трудовой деятельности деструктивно влияет на все три компонента увлечённости¹ (Смирнова, 2015а). Примечательно, что, несмотря на то, что возможность иметь стабильную занятость и получать стабильную заработную плату является одним из наиболее распространённых мотивов выбора профессии и трудовой деятельности и восходит к базовому мотиву безопасности, нами обнаружено, что снижение заработной платы в меньшей мере, чем указанные выше параметры влияет на увлечённость работой (там же). Однако выполненные ранее

¹ Насколько это позволяет диагностировать шкала «Качественная субъективная незащищённость» валидизированной нами на русскоязычной выборке методики «Job Insecurity Scale» (Hellgren, Sverke, Isaksson, 1999).

исследования носили срезовой характер, а влияние оценивалось посредством моделирования структурными уравнениями, несмотря на совершенство этого метода в сравнении с другими методами математической статистики, лонгитюдный дизайн и возможность проследить динамику трудовых аттитюдов конкретных респондентов в изменяющихся условиях является преимуществом данного исследования.

Итак, выполненный выше теоретический анализ позволяет заключить (согласно теориям социального обмена, организационной справедливости, психологического контракта и других, основанных на балансе трудовых затрат и вознаграждения), что гарантия занятости и сохранения значимых характеристик работы выступает основанием для формирования удовлетворённости трудом, лояльности, высоких производственных результатов персонала. Это идёт в контексте с разработками субъективной трудовой незащищённости (Pienaar, De Witte, Hellgren, Sverke, 2013). Однако в литературе есть и другие данные, в противовес традиционному подходу свидетельствующие, что субъективная незащищённость в сфере труда оказывает и положительное влияние на работника, выступая для него своеобразным мотиватором к достижению более высоких результатов труда.

Субъективная незащищённость в сфере труда может мотивировать работников стать более важным, ценным для организации, работая больше и меньше отсутствуя на работе, что убедительно показали в своей работе Т. Штауфенбиль и К. Кениг. Анализируя механизм влияния субъективной незащищённости в сфере труда на последствия, они обратились к теории стресса. Авторы предположили, что субъективная незащищённость в сфере труда одновременно оказывает прямое и опосредованное медиаторами (установками по отношению к трудовой деятельности) влияние на последствия (Staufenbiel, Kenig, 2010). Так авторы, как они сами подчёркивают, вместили различные (конфликтующие) точки зрения на феномен в одну теоретическую модель. Авторы отмечают, что исследователи, которые обосновывают негативное влияние субъективной незащищённости в сфере труда, трактуют угрозу потери работы как требования рабочей среды, которые превосходят достижения работника, или непреодолимый для субъекта фрустрирующий фактор. Единственный способ преодолеть действие этого стрессора для работника, как пишут авторы, — это поведенческое или ментальное дистанцирование от ситуации. Этот уход может быть выражен в изменении установок к труду или трудового поведения (Staufenbiel, Kenig, 2010).

С другой стороны, если угроза потери работы рассматривается как стрессор-вызов, она может мотивировать персонал к активному совладанию с ситуацией. Таким образом, Т. Штауфенбиль и К. Кениг затрагивают важный, но одновременно и недостаточно изученный аспект проблемы влияния угроз рабочей ситуации на трудовые аттитюды и рабочее поведение — опосредование этого действия личностными особенностями самого работника. Подобный ракурс анализа встречается также в работах, исследующих действие угроз потери работы через призму свойственной работникам негативной / позитивной аффективности (Buitendach, Bosman, Rothmann, 2005).

Отметим, что восприятие и когнитивная оценка угроз рабочей ситуации характеризуется субъективностью, и одна и та же рабочая ситуация по-разному интерпретируется, содержащиеся в ней угрозы влекут разные эмоциональные и поведенческие реакции персонала (Klandermans, van Vuuren, 1999). Кроме того, опыт переживания трудовой незащищённости в прошлом ведёт к последующей более высокой когнитивной оценке угроз рабочей ситуации (Huang, Niu, Lee, Ashford, 2012). Таким образом, субъективная оценка угроз рабочей ситуации обязательно должна быть принята во внимание. Как отмечают Т. Штауфенбиль и К. Кениг, негативные последствия действия субъективной трудовой незащищённости всё-таки выше, чем позитивные (Staufenbiel, Kenig, 2010).

Авторы анализируемых работ подчёркивают дефицит лонгитюдных исследований субъективной незащищённости в сфере труда. Организация выполненных нами ранее исследований также носила по большей части срезовой характер, и можно сделать вывод, что динамика влияния угроз рабочей ситуации на трудовые аттитюды проанализирована недостаточно. Вместе с тем, динамический аспект анализа ещё более важен в связи с формированием процессного подхода к переживанию субъективной незащищённости в сфере труда.

В данной статье субъективная незащищённость в сфере труда рассматривается как переживание работника, вызванное сочетанием интерпретации рабочей ситуации как угрожающей в будущем сохранению занятости в определённой должности или утратой важных аспектов работы вследствие субъективного восприятия действия объективного стрессора (угрозы потери работы), а также оценки собственных личностных ресурсов как недостаточных для преодоления данной ситуации.

Теоретико-методологический базис представленного исследования в части анализа субъективной трудовой незащищённости составили работы S. J. Ashford; H. De Witte, L. Greenhalgh, J. Hellgren, G.-H. Huang, K. Isaksson, C. Lee, C. Louis-Guerin, X. Niu, Z. Rosenblatt; E. Roskies, M. Sverke.

Организация, методы и методики исследования

Эмпирические задачи исследования, представленного в данной статье — определить динамику взаимосвязи переживания субъективной незащищённости в сфере труда и трудовых аттитюдов, а также влияние угрозы потери работы на динамику удовлетворённости трудом и увлечённости персонала работой с учётом половозрастных особенностей персонала, занимаемой должностной позиции. Возраст показался нам весьма важной характеристикой, поскольку на практике, хоть это в целом и запрещено ТК РФ, нередко выступает фактором, ограничивающим возможности занятости: нередко в объявлениях о приёме на работу в числе прочих требований мы можем наблюдать возраст до 35 или до 40 лет.

Выборка

Эмпирической базой исследования послужило обособленное структурное подразделение организации банковской сферы. В процессе сбора эмпирических данных организация реализовала проект сокращения численности, что позволило проанализировать показатели удовлетворённости трудом и увлечённости работой до, во время и после сокращения штата. Выборку составила группа работников (всего $N = 151$ на момент начала, и $N = 116$ на момент окончания исследования). Вся выборка была поделена по возрасту на три подвыборки. Группа 1 (23–30 лет): $N = 30$; средний возраст 26.3 лет; мужчин — 6, женщин — 24. Группа 2 (31–45 лет): $N = 72$; средний возраст = 37.2; мужчин — 12, женщин — 60. Группа 3 (45–55 лет): $N = 50$; средний возраст 49.8 лет; мужчин — 3; женщин — 47. Характеристики эмпирической выборки более подробно представлены в таблице 1.

Методики

Локальная валидность методик исследования, понимаемая нами как пригодность включённых в исследование методик для целей и эмпирической выборки конкретного исследования, обусловлена назначением применённых методик и оценена на основании коэффициента внутренней согласованности (α Кронбаха), представленного в Таблице 2. Поскольку целью нашего исследования является анализ субъективной незащищённости в сфере труда в связи с её влиянием на установки работников к труду, а не валидизация применённых диагностических методик, мы не предпринимали попытки анализировать показатели α Кронбаха при исключении пунктов и вносить изменения в методики, даже если показа-

тели α Кронбаха были не достаточно высоки (0.67), ограничившись описательными статистиками для используемых шкал в целом. Статистики пригодности (α Кронбаха), среднее значение и стандартное отклонение приведены в Таблице 2.

Таблица 1. Характеристика выборки

Семейное положение	Группа 1				Группа 2				Группа 3				Всего	
	М		Ж		М		Ж		М		Ж		М	Ж
	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после
Руководители	4	4	3	2	11	11	10	10	3	2	3	2	34	31
Состоят в браке	2	2	1	1	11	10	7	7	3	2	3	2	27	24
Из них имеют детей до 18 лет	1	1	1	1	9	10	7	7	2	1	1	1	21	21
Не имеют детей до 18 лет	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	2	1	6	5
Не состоят в браке*	2		2	1	0	0	3	3	0	0	0	0	7	4
Из них имеют детей до 18 лет	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	3
Не имеют детей	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4
Служащие	2	2	19	22	1	1	50	42	0	0	44	20	116	87
Состоят в браке	0	0	10	13	1	1	25	19	0	0	27	12	63	45
Из них имеют детей до 18 лет	0	0	6	6	1	1	19	10	0	0	16	7	42	24
Не имеют детей до 18 лет	0	0	4	7	0	0	6	9	0	0	11	5	21	21
Не состоят в браке*	2	2	9	9	0	0	25	23	0	0	17	8	53	42
Из них имеют детей до 18 лет	0	0	1	1	0	0	24	22	0	0	5	4	30	27
Не имеют детей до 18 лет	2	2	8	8	0	0	1	1	0	0	12	4	23	15
Всего респондентов по возрастным категориям	6	6	22	24	12	12	60	52	3	2	47	22	–	–

Примечания. «до» — численность до начала проекта сокращения персонала, «после» — численность после окончания проекта сокращения персонала, * — в данной категории учтены суммарно респонденты, не состоящие в браке по различным причинам, в том числе никогда не бывшие в браке, разведённые и др.

Таблица 2. Сведения о методиках исследования и их локальной валидности

Наименование шкалы	α Кронбаха	M	SD
Утрехтская шкала увлечённости персонала работой В. Шaufели и А. Баккера (Schaufeli, Bakker, 2003)	-	-	-
Шкала «Энергичность»	.81	14.59	5.38
Шкала «Энтузиазм»	.83	15.87*	6.07
Шкала «Поглощённость работой»	.82	22.55	6.59
Методика экспресс-диагностики удовлетворённости трудом Т. Джаджа с коллегами (Brief Job Satisfaction Measure, Judge, Locke, Durham, Kluger, 1998)*	.87	15.37	4.58
Методика диагностики когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищённости в сфере труда Х. Де Витта, (Job Insecurity Scale, Pienaar, De Witte, Hellgren, Sverke, 2012)*	-	-	-
Шкала «Когнитивная субъективная незащищённость»	.67	12.35	5.39
Шкала «Аффективная субъективная незащищённость»	.73	16.03	5.46
Шкала оценки субъективной значимости работы	.52	14.15	4.62

Примечание: * — методики в переводе и адаптации А. Смирновой (Смирнова, 2015с, Смирнова, 2017).

Субъективная значимость работы оценивалась нами на основании разработанной авторской анкеты (шкалы), включающей четыре вопроса (см. Приложение 1), как прямых, так и обратных. Вопросы оценивались респондентами по шкале Р. Ликерта от «1» — «Совершенно не согласен», до «5» — «Совершенно согласен». Так на основании количественной оценки ответов на вопросы возникла возможность расчёта коэффициента α Кронбаха для шкалы оценки субъективной значимости работы. Хотя данная шкала разработана нами по случаю и не претендует на статус методики, что оправдывает невысокие показатели внутренней

согласованности и может быть преодолено в наших дальнейших исследованиях, посвящённых оценке субъективной значимости работы.

Процедура

Организация исследования носила лонгитюдный характер. Срок исследования составил 12 месяцев, в ходе которых выполнялись четыре замера переменных (непосредственно до начала проекта оптимизации численности персонала, а также через два, шесть и 12 месяцев после начала проекта). На протяжении исследования измерялась динамика трудовых аттитюдов (удовлетворённости трудом, увлечённости работой (и её компонентов: энергичности, энтузиазма и поглощённости), а также динамика переживания работниками субъективной незащищённости в сфере труда (когнитивный и аффективный аспекты), анализировались связи и различия в изменении показателей. На основании анкеты (Приложение 1) оценивалась субъективная значимость работы (единовременно в одном замере, поскольку включённые в анкету категории являются, по нашему мнению, достаточно статичными). Так, план нашего квази-экспериментального исследования максимально приближен к схеме идеального эксперимента, с замером показателей до и после воздействия. Отличием выступает отсутствие контрольной группы, которая не может быть воссоздана, поскольку исследование выполнялось нами в реальной группе (обособленном подразделении банка), характеристики которой невозможно воссоздать в полной мере (с учётом условий занятости персонала). Невозможно также сформировать две одинаковые рандомизированные выборки из числа сотрудников, поскольку организационные изменения затрагивают неизбежно весь штат организации. Проверка на нормальность осуществлялась с помощью критерия Колмогорова — Смирнова. По 20 из 30 шкал, которые образуют четыре замера, статистика критерия Колмогорова — Смирнова показала значимый высокий результат на уровне $p = 0.0001$, поэтому гипотеза о нормальности распределения была отвергнута, что предопределило дальнейший выбор методов статистического анализа: для выявления статистических связей между переменными применялся коэффициент ранговой корреляции ρ Спирмена. Для оценки значимости различий использовались непараметрические критерии: для зависимых выборок (повторных измерений) — критерий T Вилкоксона, являющийся наиболее мощным непараметрическим аналогом критерия t Стьюдента для зависимых выборок (Наследов, 2004). Для независимых выборок (оценки различий внутри шкалы между половозрастными и профессиональными группами) применялся критерий U Манна — Уитни. Обработка данных проводилась с использованием программы SPSS Statistica 17.

Результаты

Связь удовлетворённости трудом, увлечённости, угрозы потери работы и переживаний, вызванных данными угрозами, представлена в таблице 3. Субъективная значимость работы в наибольшей степени связана с субъективной оценкой угроз рабочей ситуации (0.673 , $p < 0.01$). Чем более важную роль играет для человека работа, тем больше его опасения потерять её, а также тем более он переживает из-за этой потенциальной угрозы (0.658 , $p < 0.01$). Интересна динамика связи увлечённости и удовлетворённости работой с её субъективной значимостью. Так, на всем протяжении исследования в нашей выборке увлечённость персонала работой и субъективная значимость работы были отрицательно связаны, хотя величина этой отрицательной связи варьировалась от -0.509 , $p < 0.05$ до -0.397 , $p < 0.01$.

Полученный результат, на наш взгляд, ещё раз подтверждает, что увлечённость работой как специфическая установка к труду основана не на вознаграждении и других внешних по отношению к деятельности бонусах (которые мы оценивала в шкале субъективной значимо-

сти работы), а на самом её содержании. В полученной отрицательной связи между значимостью и увлечённостью работой также находит эмпирическое подтверждение нередко высказываемое обыденное мнение, что большая часть работников выбирают профессиональную деятельность не из интереса к ней, а исходя из финансовой выгоды, которую она приносит. Работа не интересна для наших респондентов по своему содержанию, что на наш взгляд, является фактором, потенциально угрожающим их психологическому здоровью и благополучию.

Таблица 3. Оценка связи анализируемых показателей по ρ Спирмена

Переменная	1*	2	3	4	5	6	7	8	9
2	.763**	x							
3	-.509**	-.797**	x						
4	-.397**	-.683**	.962**	x					
5	-.448**	-.714**	.936**	.940**	x				
6	-.478**	-.772**	.977**	.951**	.944**	x			
7	-.653**	-.703**	.592**	.516**	.554**	.575**	x		
8	-.345**	-.323**	.207*	.125	.185*	.201*	.742**	x	
9	.708**	.825**	-.704**	-.611**	-.630**	-.695**	-.818**	-.475**	x
10	.551**	.574**	-.524**	-.459**	-.503**	-.519**	-.702**	-.502**	.701**
11	.673**	.796**	-.561**	-.435**	-.511**	-.544**	-.620**	-.390**	.654**
12	.613**	.808**	-.655**	-.566**	-.618**	-.646**	-.657**	-.404**	.679**
13	.603**	.771**	-.657**	-.582**	-.638**	-.659**	-.662**	-.376**	.702**
14	.646**	.801**	-.617**	-.501**	-.574**	-.605**	-.640**	-.390**	.676**
15	.658**	.862**	-.650**	-.550**	-.617**	-.633**	-.656**	-.369**	.684**
16	.433**	.665**	-.677**	-.636**	-.685**	-.679**	-.528**	-.279**	.539**
17	.466**	.656**	-.687**	-.655**	-.681**	-.691**	-.536**	-.260**	.551**
18	.475**	.691**	-.706**	-.667**	-.694**	-.712**	-.565**	-.286**	.582**

Таблица 3. Продолжение

Переменная	10	11	12	13	14	15	16	17
10	x							
11	.463**	x						
12	.507**	.836**	x					
13	.549**	.774**	.884**	x				
14	.499**	.934**	.867**	.848**	x			
15	.520**	.866**	.893**	.832**	.862**	x		
16	.466**	.604**	.755**	.773**	.686**	.720**	x	
17	.472**	.609**	.755**	.796**	.693**	.715**	.925**	x
18	.489**	.632**	.794**	.810**	.717**	.749**	.943**	.940**

Примечание: наименование переменных: 1* — значимость работы, 2 — разница в уровнях энергичности до начала исследования и через два месяца после начала, 3 — увлечённость персонала работой до начала проекта оптимизации численности персонала, 4 — увлечённость персонала работой через два месяца после начала проекта, 5 — увлечённость персонала работой через шесть месяцев после начала проекта, 6 — увлечённость персонала работой через 12 месяцев после начала проекта, 7 — удовлетворённость трудом до начала проекта, 8 — удовлетворённость трудом через два месяца после начала проекта, 9 — удовлетворённость трудом через шесть месяцев после начала проекта; 10 — удовлетворённость трудом через 12 месяцев после начала проекта; 11 — когнитивная оценка угрозы потери работы до начала проекта, 12 — когнитивная оценка угрозы потери работы через 2 месяца после начала проекта, 13 — когнитивная оценка угрозы потери работы через шесть месяцев после начала проекта; 14 — когнитивная оценка угрозы потери работы через 12 месяцев после начала проекта; 15 — переживания, связанные с угрозой потери работы до начала проекта оптимизации численности персонала, 16 — переживания, связанные с угрозой потери работы через два месяца после начала проекта, 17 — переживания, связанные с угрозой потери работы через шесть месяцев после начала проекта, 18 — переживания, связанные с угрозой потери работы через 12 месяцев после начала проекта. ** — корреляции значимы на уровне $p < .001$.

Показательна динамика связи субъективной значимости работы и удовлетворённости трудом. С выраженной отрицательной величиной -0.657 при $p < 0.01$, связь между значимостью работы и удовлетворённостью постепенно сменилась на положительную и достигла 0.551 при $p < 0.01$ к окончанию проекта. Это свидетельствует о переоценке работниками

собственных условий труда, оплаты и других предоставляемых работой бонусов, которые приобрели большую субъективную ценность, когда работники столкнулись с возможностью их утраты. Удовлетворённость работой, опять же, основана прежде всего на вознаграждении, которое предоставляет работа, а не на содержании труда.

В соответствии с нашей гипотезой мы предположили, что угроза потери работы актуализирует энергичность персонала. Именно энергичность, по нашему мнению, более других анализируемых нами параметров должна возрасти вследствие угрозы потери работы, если предположить, что сотрудники воспримут данную угрозу как стрессор-вызов, поскольку именно энергичность, как компонент увлечённости работы отражает деятельную, активную составляющую, более чем другие компоненты увлечённости (энтузиазм и поглощённость работой).

Изменения в уровне энергичности анализируемого персонала имели следующие тенденции: в категории работников до 30 лет (*группа 1*): после начала проекта организационных изменений энергичность возросла на 7.41 баллов, затем это увеличение постепенно снижалось сначала на 3.44, затем ещё на 3.32 балла и достигла показателей на 0.65 баллов ниже, чем до начала проекта организационных изменений.

В категории работников от 31 до 45 лет (*группа 2*): после начала проекта организационных изменений энергичность возросла на 8.97 баллов, затем это увеличение постепенно снижалось, на 4.39 балла, далее — ещё на 4.62 баллов и по результатам 12 месяцев достигла показателей, аналогичных началу проекта организационных изменений.

В категории работников от 45 и старше (*группа 3*): после начала проекта организационных изменений энергичность возросла на 12.37 баллов, затем это увеличение постепенно снижалось, на 3.8 балла, затем — ещё на 8.85 и по результатам 12 месяцев достигла показателей, аналогичных началу проекта организационных изменений. Таким образом, мы подтвердили предположение о том, что угроза потери работы изначально выступает как стрессор-вызов и стимулирует работников к более высокому уровню энергичности в работе. Однако длительное действие угрозы потери работы нивелирует положительные эффекты, а сама угроза постепенно переходит в категорию фрустрирующего фактора.

Наиболее яркая связь между уровнем энергичности персонала и аффективными переживаниями работников возникла в связи с угрозой потери работы, то есть с субъективной незащищённостью в сфере труда ($0.862, p < 0.01$). При этом мы обнаружили, что наиболее значительный прирост в уровне энергичности произошёл в группе работников от 45 лет и старше (*группа 3*). Подверженные данному переживанию работники в большей степени увеличивают свои трудовые усилия, чтобы сохранить свою занятость. Так же, как удовлетворённые своей работой в ситуации угрозы потери работы ($0.825, p < 0.01$) и оценивающие рабочую ситуацию как угрожающую ($0.808, p < 0.01$). Переживающие из-за угрозы потери работы сотрудники, таким образом, «управляемы» потенциальной угрозой увольнения. Угроза увольнения, нередко применяемая руководителями как специфическая форма мотивации, окажет наибольшее воздействие на изменение поведения именно той части персонала, которая наиболее подвержена переживанию субъективной незащищённости. Подверженные субъективной незащищённости в сфере труда работники больше удовлетворены своей работой и выше её ценят, однако их увлечённость работой снижается по мере увеличения длительности действия угроз в отношении рабочей ситуации. Динамика трудовых аттитюдов проанализирована нами при помощи *T*-критерия Вилкоксона, результаты визуально представлены на рисунке 1.

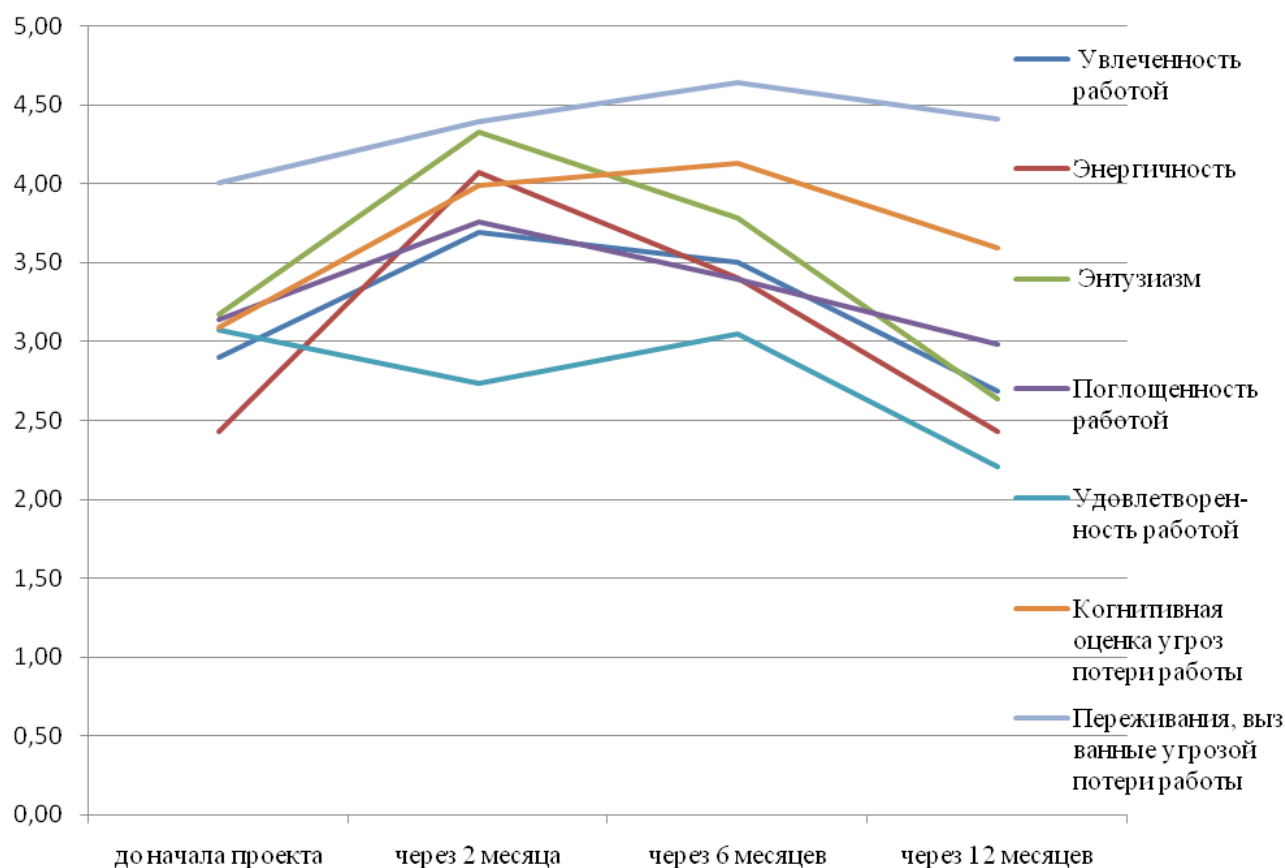


Рисунок 1. Общая динамика трудовых аттитюдов

Мы обнаружили значимые различия в изменении уровня увлечённости работой на протяжении анализируемого 12-месячного периода ($T = -10.691; -10.336; -9.278$ — через два, шесть и 12 месяцев соответственно); значимые изменения в динамике энергичности через два месяца ($T = -10.713$) и шесть месяцев после начала проекта ($T = 10.486$); но не через 12 месяцев ($T = 0.543$, (асимпт. значение = 0.587)). Возрос, а затем претерпел значительный спад энтузиазм персонала ($T = -10.538; -9.829; -9.928$ — через два, шесть и 12 месяцев соответственно, все показатели значимы). Аналогична динамика поглощённости работой ($T = -10.062; -7.259; 5.632$ — через два, шесть и 12 месяцев соответственно, все показатели значимы). Удовлетворённость работой имела хаотичную динамику, снизившись через два месяца, она возросла через полгода, а затем снова снизилась, при этом до уровня значительно ниже изначального ($T = -5.592; -0.197, p > 0.5; -6.572$). Данное колебание отражает, на наш взгляд, эмоциональную реакцию персонала на сокращение численности. Возникшее в первый период чувство разочарования, обманутости привело к снижению удовлетворённости работой, однако, на фоне обдумывания возможных альтернатив трудоустройства работники пересмотрели те бонусы, которая предоставляла им организация и удовлетворённость трудом снова возросла, однако продолжающееся более полугодия действие угрозы потери работы привело к ещё большей неудовлетворённости. На протяжении всего проекта возрастали когнитивная оценка угроз потери работы ($T = -0.032; 10.131; 9.551$) и переживания, связанные с этими угрозами ($T = -5.561; -6.692; -5.594$). Оба параметра достигли пика через шесть месяцев после начала проектных изменений и не вернулись к показателям «до» начала проекта. Наша находка согласуется с мнением С. Ашфорд о том, что имеющие опыт переживания субъективной трудовой незащищённости работники

оценивают организационную среду как более угрожающую и после проекта организационных изменений, когда ситуация объективно перестает быть угрожающей.

В целом в нашей выборке увлечённость персонала работой значительно изменилась в ходе реализации проекта организационных изменений. Так, через два месяца после начала проекта наблюдался значительный прирост увлечённости (в том числе энергичности, энтузиазма, в несколько меньшей мере — поглощённости работой), который продолжался и на протяжении шести месяцев после начала проекта по сокращению штата, однако уже через год показатели увлечённости оказались ниже изначальных. Таким образом, угроза потери работы выступила своеобразным мотиватором индивидуальной активности, привела к изменению трудовых аттитюдов, однако мотивационный потенциал угрозы имеет краткосрочное действие и в лонгитюдном периоде угроза потери работы не выступает фактором-мотиватором, скорее имеет обратное действие. Удовлетворённость работой также изменялась, при этом характеризуясь зигзагообразным движением от снижения через два месяца к возрастанию, пик которого пришёлся на полгода после начала проекта, и повторному снижению.

Можно предположить, что возникновение угрозы потери работы связано с представлением у работников о нарушении психологического контракта со стороны организации, а возрастание удовлетворённости, следующее за этим, — с когнитивной оценкой бонусов, предлагаемых работой и осознанием того, что найти аналогичное предложение на рынке труда не так уж просто. Интересно, что когнитивная оценка угроз потери работы и переживания, вызванные угрозой потери работы после окончания проекта организационных изменений не вернулись к показателям, предвещающим проект, а сохранилась на уровне значимо более высоком. Максимум значений когнитивная оценка угроз рабочей ситуации и переживания, связанные с данной угрозой достигли через полгода после начала проекта, также как и возрастание удовлетворённости работой, что подтверждает тесную связь этих параметров и большую зависимость удовлетворённости (в сравнении с увлечённостью) от внешних по отношению к содержанию работы факторов. Приведенные выше данные отражают общую динамику трудовых аттитюдов в ситуации угрозы потери работы в целом по выборке, но для уточнения эмпирических результатов нами были отдельно проанализированы особенности динамики трудовых аттитюдов руководителей и служащих разных полов и возрастов, результаты представлены на рисунках 2 и 3.

Математический анализ различий при помощи *U*-критерия Манна — Уитни позволяет говорить о значимости различий всех анализируемых параметров в мужской и женской выборках (Z = от -6.64 до -3.33), а также в категориях руководители и служащие (Z = от -7.64 до -3.25), за исключением параметра «удовлетворённость работой через два месяца после начала проекта организационных изменений» в мужской и женской выборках ($M = 16.14$; $SD = 2.69$ в мужской выборке и $M = 13.30$; $SD = 5.06$ — в женской), $Z = -1.89$, (асимпт. знч. = 0.06), а также в выборках руководителей и служащих $M = 15.68$; $SD = 2.86$ (руководители), $M = 13.18$, $SD = 5.18$ (служащие), $Z = -2.01$ (асимпт. знч. = 0.04).

Динамика трудовых аттитюдов в мужской выборке показана на рисунке 2. Данные приведены в средних баллах по каждой шкале, поэтому могут быть наглядно сопоставимы, невзирая на различное число вопросов в шкалах. Однако отметим, что в методике UWES применяется 7-бальная шкала от 0 до 6, а в других — 5-бальная от 1 до 5, что несколько отражается на визуализации, оцениваемой в комплексе, но при этом не влияет на динамику внутри каждой шкалы.

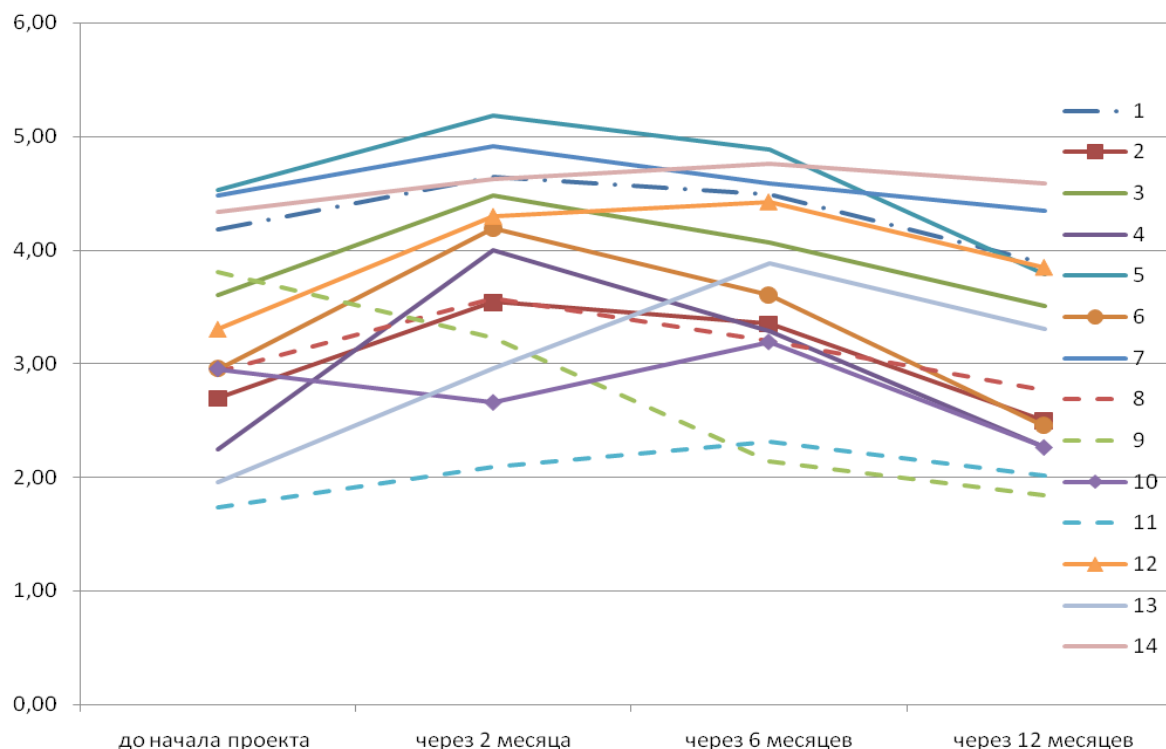


Рисунок 2. Динамика трудовых установок в мужской и женской выборках

Примечание. Обозначения на рисунке: 1 — увлечённость работой, руководители; 2 — увлечённость работой, подчинённые; 3 — энергичность, руководители; 4 — энергичность, подчинённые; 5 — энтузиазм, руководители; 6 — энтузиазм, подчинённые; 7 — поглощённость работой, руководители; 8 — поглощённость работой, подчинённые; 9 — удовлетворённость работой, руководители; 10 — удовлетворённость работой, подчинённые; 11 — когнитивная оценка угроз потери работы, руководители; 12 — когнитивная оценка угроз потери работы, подчинённые; 13 — переживания, вызванные угрозой потери работы, руководители; 14 — переживания, вызванные угрозой потери работы, подчинённые.

В мужской выборке увлечённость персонала работой до начала реализации проекта организационных изменений была значимо выше, чем в женской выборке. Мужчины (вне зависимости от должности) демонстрируют более высокий уровень увлечённости, равный значениям увлечённости руководителей, который, в свою очередь, выше, чем увлечённость рядовых работников.

Карьерно-успешные женщины демонстрируют установки к труду, схожие с «мужскими». Рядовые служащие вне зависимости от пола, так же как и женщины-работники демонстрируют более низкий уровень увлечённости работой. Хотя угроза потери работы влияет на данные категории работников более заметно, чем на руководителей. Повышение уровня увлечённости в связи с возникновением данной угрозы значительно повлияло на уровень увлечённости именно в выборке рядовых работников (большую часть которых, следует напомнить, составляют в нашей выборке женщины). Принимая во внимание величину стандартного отклонения в анализируемых выборках, следует также отметить, что эта величина в выборке руководителей (которую составляют преимущественно мужчины), меньше, чем в категории служащие (которую составляют преимущественно женщины). Таким образом, изменение трудовых установок руководителей и мужчин в ситуации угрозы потери работы более однотипно, а потому предсказуемо. Изменение трудовых установок рядовых служащих (в первую очередь женщин) более вариативно, а, следовательно, менее предсказуемо.

Из числа компонентов увлечённости работой во всех выборках наибольшее изменение наблюдается именно в уровне энергичности, поглощённость работой наименее подвержена изменению вследствие угрозы потери работы. Удовлетворённость работой, напротив, претер-

пела наиболее значительные изменения в выборках руководителей и мужчин. На протяжении всего проекта она постепенно снижалась. Мужчины, изначально более удовлетворённые своей работой (и объективно занимающие более высокие иерархические позиции в нашей выборке) стали значительно меньше удовлетворены своей работой, чем изначально, а также чем женщины до начала проекта организационных изменений по сокращению численности персонала. В женской выборке таких значительных изменений в удовлетворённости трудом не произошло, а произошедшие изменения имели разные «знаки». Так, спустя шесть месяцев удовлетворённость работой в женской выборке была даже выше, чем до начала проекта. Та же динамика наблюдалась и в категориях руководители (группу которых составляют преимущественно мужчины) — служащие (преимущественно женщины).

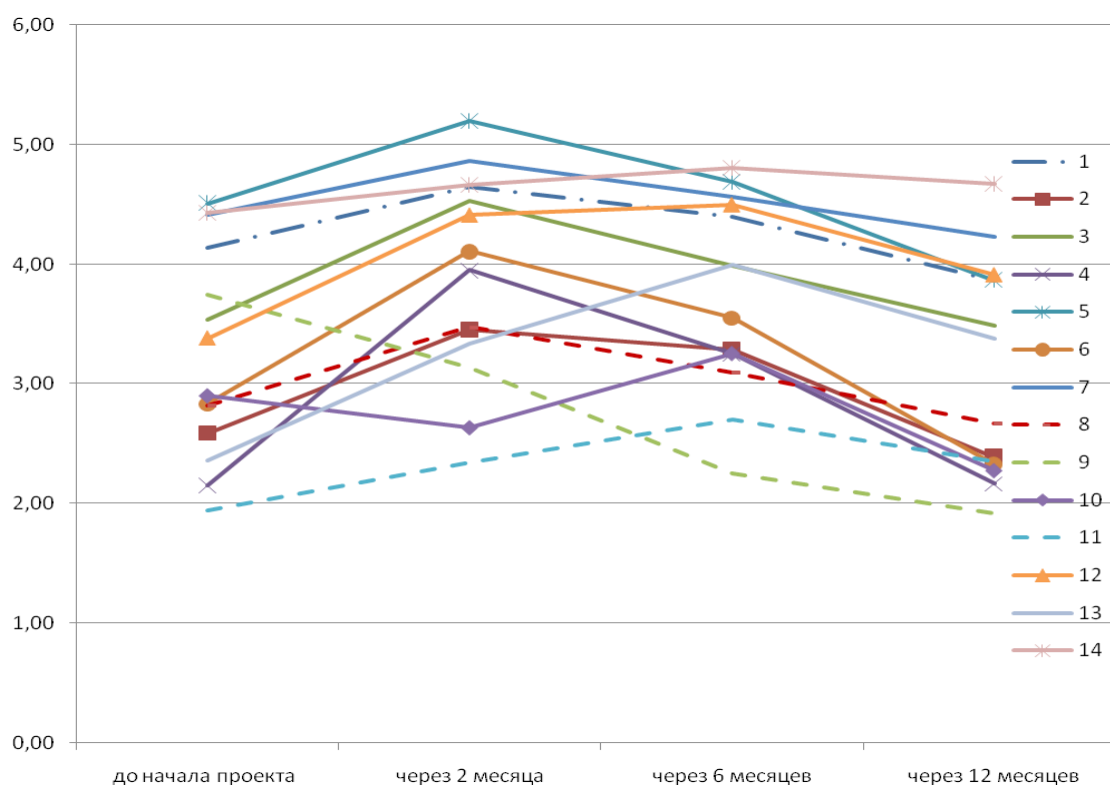


Рисунок 3. Динамика трудовых установок в выборке руководителей и подчинённых

Примечания: цифровые обозначения на рисунке аналогичны рисунку 2.

Таким образом, влияние угрозы потери работы на удовлетворённость трудом неодинаково для разных категорий и полов работников, в выборке женщин-служащих вследствие угрозы потери работы наблюдается переоценка факторов рабочей среды, из-за чего удовлетворённость трудом возрастает (хотя в лонгитюдном периоде этот эффект нивелируется), в категории мужчин-руководителей угроза потери работы выражено снижает удовлетворённость работой. Позитивной переоценки рабочей среды не происходит. Эти данные мы интерпретируем таким образом, что количество предложений работы для мужчин-управленцев на рынке труда больше, чем для женщин-служащих. Для женщин-служащих предложений на рынке труда меньше или они не достаточно выгодны, то есть женщины рассматривают своё положение на рынке труда как менее выгодное, в сравнении с мужчинами, вследствие чего угроза потери работы выступает для них как фрустрирующий фактор. Об этом же свидетельствуют различия в когнитивной оценке угроз рабочей ситуации. Женщины рассматривают свою занятость как подверженную значительно большей угрозе увольнения, чем мужчины.

Таблица 4. Возрастные различия динамики трудовых аттитюдов работников

Перменные	Гр. 1 (23-30 лет)		Гр. 2 (31-45 лет)		Z (асимпт. знч.)*	Гр. 3 (45 и 55 лет)		Z (асимпт. знч.)**	Z (асимпт. знч.)***
	M	SD	M	SD		M	SD		
1	65.40	11.30	53.15	15.86	- 3.64	35.00	11.74	- 5.88	- 6.74
2	76.56	9.47	66.22	12.31	- 3.79	50.43	9.36	- 6.59	- 6.79
3	73.51	11.28	61.90	12.25	-4.13	48.83	8.27	- 5.75	- 6.71
4	62.52	12.77	48.58	15.31	- 4.14	32.31	9.02	- 5.83	- 6.86
5	18.23	3.46	16.26	4.73	- 1.9 (.06)	10.20	4.21	- 6.39	- 6.45
6	25.64	1.88	25.23	2.97	- 1.42 (.16)	22.57	3.39	- 4.39	- 5.14
7	22.20	2.75	20.84	3.04	- 2.0 (.05)	18.77	3.02	- 3.25	- 4.26
8	18.88	3.99	16.22	4.74	- 2.43 (.02)	9.92	2.92	- 6.91	- 6.67
9	21.39	4.20	16.88	5.97	- 3.57	11.39	3.41	- 5.12	- 6.67
10	23.48	4.31	22.49	4.53	- 1.013 (.31)	19.45	4.07	- 3.89	- 3.82
11	23.46	4.95	19.71	5.57	- 3.14	15.25	3.33	- 4.90	- 5.73
12	17.61	4.57	14.19	5.60	- 2.89	9.31	2.82	- 4.78	- 6.13
13	25.79	4.45	20.01	5.46	- 4.63	13.41	4.42	- 6.26	- 6.90
14	29.54	4.40	24.11	4.50	- 4.66	16.47	4.79	- 7.04	- 6.90
15	27.86	4.50	21.36	5.01	- 5.09	14.80	4.01	- 6.52	- 7.09
16	26.04	5.12	18.18	5.74	- 5.37	13.08	4.35	- 4.99	- 6.93
17	19.46	1.35	14.34	5.18	- 4.29	14.59	3.50	- .84(.04)	- 5.81
18	16.36	1.10	11.03	5.37	- 4.07	16.04	3.21	- 4.92	- .08 (.94)
19	10.79	1.10	15.22	4.70	- 3.88	17.73	4.21	- 3.17	- 6.21
20	9.14	1.11	11.29	3.75	- 3.17	11.67	1.99	- 1.53(.13)	- 5.30
21	9.64	4.12	12.58	5.80	- 2.2 (.03)	13.51	4.95	- 0.47(.64)	- 3.27
22	12.21	5.83	15.86	5.81	- 3.28	18.16	3.45	- 1.53(.12)	- 4.89
23	11.68	4.82	16.77	4.75	- 5.13	18.84	2.34	- 2.0(.05)	- 6.66
24	10.71	4.25	14.66	5.02	- 3.55	15.98	3.60	- .92(.36)	- 4.77
25	12.89	5.78	15.64	5.70	- 2.16(.03)	18.29	3.76	- 2.47(.01)	- 4.30
26	12.75	5.88	17.74	4.23	- 4.00	20.00	.00	- 4.04	- 6.41
27	15.82	3.23	18.62	2.60	- 4.31	20.00	.00	- 4.16	- 6.85
28	13.43	4.95	17.60	3.87	- 3.95	20.00	.00	- 4.28	- 6.85
29	12.46	3.07	13.59	5.05	- 1.1 (.27)	15.88	4.18	- 2.23(.02)	- 3.95

Примечание. * — Z отражает различия между группами 1 и 2, их значимость; ** — Z отражает различия между группами 2 и 3, значимость этих различий; *** — Z отражает различия между группами 1 и 3, их значимость. Наименования шкалы Таблицы 6: 1 — увлечённость работой до начала проекта оптимизации персонала; 2 — увлечённость работой через два месяца; 3 — увлечённость работой через шесть месяцев; 4 — увлечённость работой через 12 месяцев; 5 — энергичность до начала проекта оптимизации персонала; 6 — энергичность через два месяца; 7 — энергичность через шесть месяцев; 8 — энергичность через 12 месяцев; 9 — энтузиазм до начала проекта оптимизации персонала; 10 — энтузиазм через два месяца; 11 — энтузиазм через шесть месяцев; 12 — энтузиазм через 12 месяцев; 13 — поглощённость работой до начала проекта оптимизации персонала; 14 — поглощённость работой через два месяца; 15 — поглощённость работой через шесть месяцев; 16 — поглощённость работой через 12 месяцев; 17 — удовлетворённость работой до начала проекта оптимизации персонала; 18 — удовлетворённость работой через два месяца; 19 — удовлетворённость работой через шесть месяцев; 20 — удовлетворённость работой через 12 месяцев; 21 — когнитивная оценка угроз потери работы до начала проекта оптимизации персонала; 22 — когнитивная оценка угроз потери работы через два месяца; 23 — когнитивная оценка угроз потери работы через шесть месяцев; 24 — когнитивная оценка угроз потери работы через 12 месяцев; 25 — переживания, вызванные угрозой потери работы до начала проекта оптимизации персонала; 26 — переживания, вызванные угрозой потери работы через два месяца; 27 — переживания, вызванные угрозой потери работы через шесть месяцев; 28 — переживания, вызванные угрозой потери работы через 12 месяцев; 29 — субъективная значимость работы.

Руководители рассматривают свою рабочую ситуацию как более безопасную, служащие — значительно как более угрожающую увольнением. Это вполне объяснимо и в контексте гарантий занятости, обязывающих работодателя предложить увольняемому работнику имеющиеся вакансии, количество которых для руководителей (в силу объективно большей компетенции) больше, чем для служащих. Следует отменить, что в одной и той же рабочей ситуации, женщины не только склонны оценивать свою рабочую ситуацию как более угрожающую, но и значительно больше, чем мужчины переживать из-за угрозы потери работы. Интересно, что на фоне более высоких переживаний, связанных с угрозой потери работы,

выраженность этих переживаний значительно меньше варьируется в женской выборке во времени и в контексте объективных изменений угроз рабочей ситуации, но значительно более связана с субъективной значимостью работы женщин-сотрудниц. Чем больше субъективная значимость работы для женщины, чем большую лепту она вносит в семейный бюджет, тем больше переживания из-за возможной утраты работы и тем менее эти переживания связаны с объективной угрозой рабочей ситуации.

Неуклонное снижение параметров удовлетворённости трудом в категории руководителей, наряду с тем, что их рабочая ситуация содержит меньше угроз (в отличие от рядовых служащих), на наш взгляд, можно объяснить тем, что сохраняя свою занятость в организации в ходе организационных изменений и даже улучшая состояние организации, руководители находятся перед этической дилеммой, связанной с сокращением персонала, ведь они нарушают психологический контракт, заключённый с работником, принимая решение об увольнении, нередко, тем самым, значительно ухудшают материальное положение работников (так как увольняются, как правило, наименее эффективные сотрудники, чья способность трудоустроиться низка), что и обуславливает снижение удовлетворённости трудом. Однако это лишь гипотетическое объяснение, требующее отдельного исследования.

Возрастные различия динамики трудовых аттитюдов работников представлены в таблице 4. Визуально динамика трудовых аттитюдов работников различных возрастных групп в ситуации организационных изменений представлена на рис. 4–6.

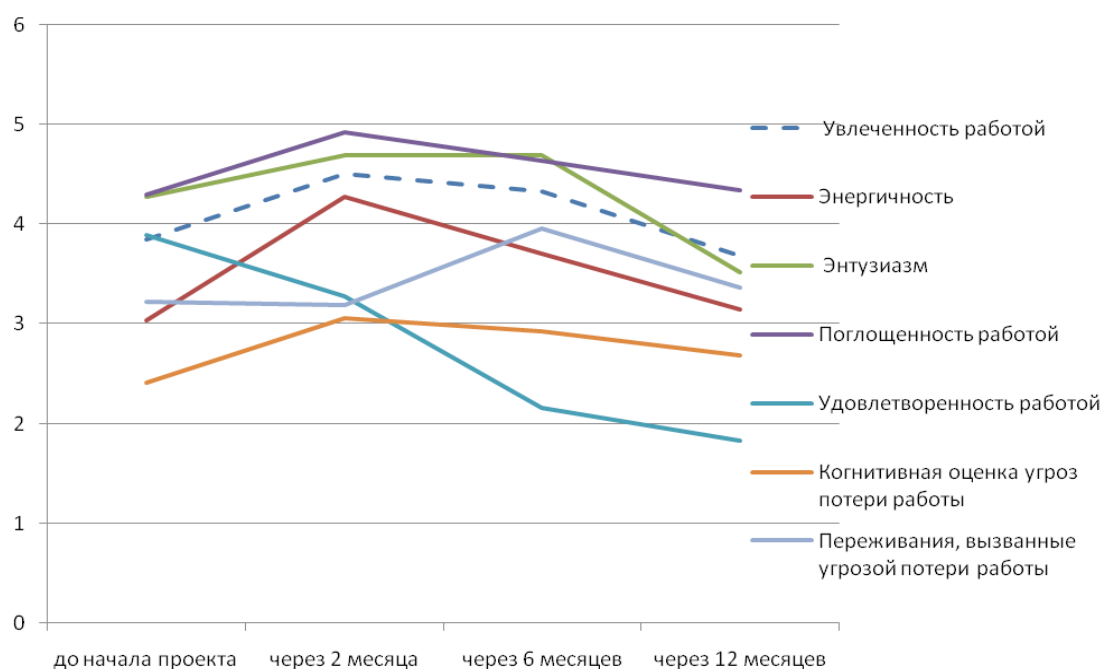


Рисунок 4. Динамика трудовых аттитюдов в выборке работников 23-30 лет

Анализируя динамику трудовых аттитюдов в группах различного возраста можно обнаружить как изменчивость показателей в зависимости от возраста работников, так и различия в динамике трудовых аттитюдов в зависимости от изменения рабочей среды.

В аналогичной рабочей ситуации наиболее высокие показатели увлечённости работой демонстрируют работники до 30 лет, наименьшие показатели — работники в возрасте 45 лет и старше. Увлечённость работой в категории 23–30 летних работников значимо выше на всех этапах реализации проекта организационных изменений, в сравнении с уровнем увлечённости работников 31–45 лет, а также выше в сравнении с работниками 45 лет и старше.

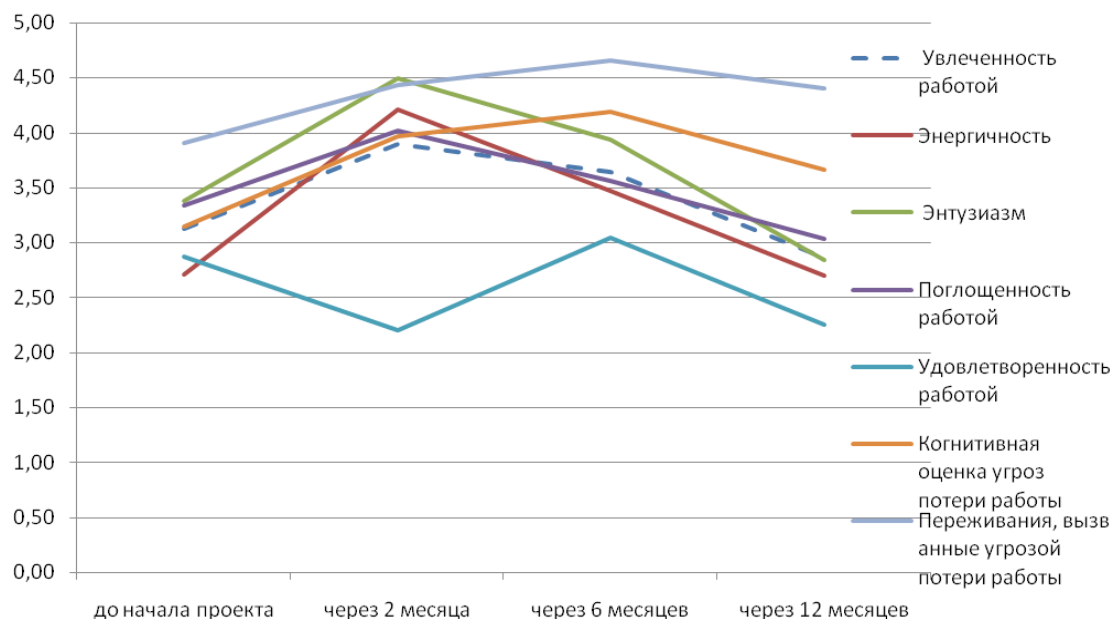


Рисунок 5. Динамика трудовых аттитюдов в выборке работников 31—45 лет

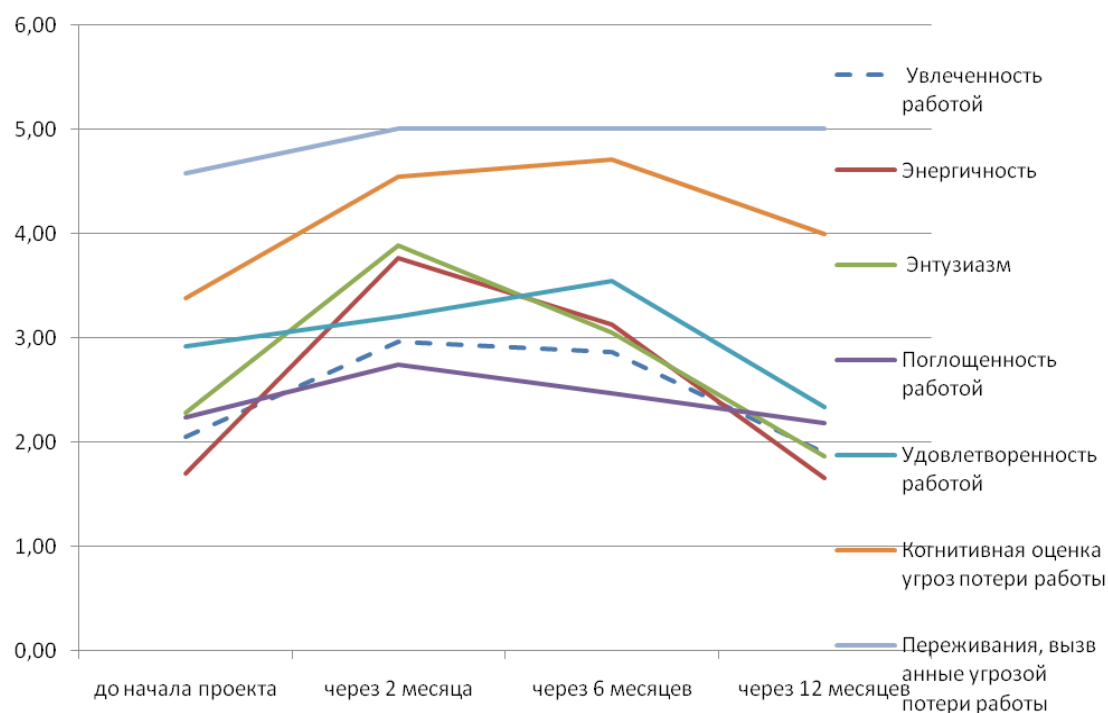


Рисунок 6. Динамика трудовых аттитюдов в выборке работников 45 лет и старше

Такие результаты позволяют, в дополнение к выводам о динамике увлечённости персонала работой в ситуации организационных изменений заключить, что увлечённость работой с возрастом снижается. Рациональное объяснение этому можно найти в том, что молодые сотрудники (до 30 лет) нередко не имеют собственной семьи, и весь спектр их интересов сосредоточен именно на работе, которой они увлечены и в которой хотят преуспеть. Интересно, что субъективная значимость работы, оценённая нами с позиции именно значимости дохода для семьи, имеет обратную тенденцию: с возрастом увеличивается, значимыми являются различия между молодыми (до 30 лет) и возрастными (старше

45 лет) сотрудниками. Сопоставляя динамику данных показателей можно заключить, что трудовая деятельность с увеличением возраста работников приобретает характер инструмента обеспечения качества жизни, само же содержание деятельности становится менее значимым (что отражается в снижении показателя увлечённости работой, основанного именно на интересе к содержанию труда). Отметим также, что сотрудники в возрасте 23–30 лет и 31–45 лет одинаково энергичны, но, с другой стороны, их энергичность менее подвержена влиянию угрозы потери работы, а вот сотрудники старшей возрастной категории (от 45) демонстрируют резкий прирост энергичности при возникновении угрозы потери работы.

Возрастание уровня энергичности вследствие действия угрозы потери работы, наиболее выраженное в группе сотрудников старшего возраста (от 45 лет), можно объяснить наиболее высоким стремлением сотрудников именно этой возрастной группы сохранить свою занятость. Однако, следует отметить, что этот позитивный эффект угрозы потери работы ярко проявляется только в краткосрочном периоде (до шести месяцев) и уже чрез 12 месяцев показатели увлечённости работой возвращаются к исходным и ниже. Стрессор-вызов (угроза потери работы) трансформируются во фрустрирующий фактор.

Удовлетворённость трудом наиболее высоко выражена в группе работников до 30 лет, а значимых различий в категориях работников среднего и старшего возраста нет. По окончании проекта организационных изменений во всех группах было обнаружено снижение показателей удовлетворённости по сравнению с показателями до начала проекта, однако динамика изменений установок к труду в течение проекта не одинакова. Так, в группе молодых работников удовлетворённость трудом неуклонно снижалась. Мы также связываем это с наличием достаточного количества предложений для данного возрастной категории на рынке труда, в связи с чем не происходит когнитивная переоценка имеющихся условий труда. Примечательно, что в группах сотрудников среднего и в особенности старшего возраста наблюдалось временное повышение удовлетворённости трудом, как мы предположили, вследствие когнитивной переоценки условий занятости в сравнении с имеющимися предложениями на рынке труда. Наиболее ярко эта тенденция проявилась в старшей возрастной группе персонала. Именно эта группа сотрудников расценивает вероятность своего увольнения как самую высокую, и характеризуется наиболее выраженными переживаниями обусловленными угрозой потери работы, в этой же возрастной категории субъективная значимость работы наиболее высока.

Обсуждение результатов

Обсуждая полученные эмпирические результаты, следует отметить, что возникновение угрозы потери работы изменяет трудовые аттитюды работников. И в краткосрочной перспективе данная угроза выступает мотиватором повышения энергичности персонала, однако во временном периоде этот положительный эффект нивелируется. Угроза потери работы ведёт к временному повышению удовлетворённости трудом, что, на наш взгляд, объясняется переоценкой (повышением) субъективной значимости работы для работника в ситуации, когда её можно лишиться, а также оценкой собственной способности трудоустроиться как недостаточной, однако это повышение также носит непродолжительный характер (до шести месяцев) и уже через 12 месяцев нивелируется.

Интересно, что когнитивная оценка угроз потери работы до начала проекта оптимизации структуры персонала имела значимые различия только между группами до 30 и старше 45 лет, где эти угрозы оценивались выше, а в ходе реализации проекта организационных

изменений приобрела выраженные значимые различия во всех группах. Полученные данные подчёркивают, что сотрудники разного возраста по-разному оценивают рабочую ситуацию. Как наиболее угрожающую её оценивают именно сотрудники старшего возраста.

Та же динамика наблюдается и для переживаний вызванных угрозой потери работы. Изначально показавшие значимые различия только в группе до 30 и старше 45 лет, эти переживания показали значимые различия во всех возрастных категориях работников, при этом наименее подвержены данному деструктивному переживанию молодые (до 30 лет работники), а вот работники старше 45 лет оказываются уязвимы в наибольшей степени. Несмотря на то, что когнитивная оценка угроз в данной рабочей группе постепенно снижается (хотя и не до изначального уровня), переживания, связанные у потенциальной угрозой потери работы, остаются на критически высоком уровне.

Так, наше исследование, главной задачей которого мы видим сравнительный лонгитюдный анализ динамики трудовых аттитюдов работников различных профессиональных и половозрастных групп в ситуации организационных изменений, может вызвать справедливый упрёк читателей-психологов: «Зачем уделено такое внимание констатации малейшей динамики?». Нам кажется это оправданным, поскольку в исследовании, как мы считаем, удалось обнаружить наиболее «уязвимую» категорию работников и нуждающуюся в особом внимании с ситуации организационных изменений — это работники в возрасте старше 45 лет, преимущественно женщины-служащие. Кроме того, благодаря анализу динамики мы можем сделать заключения о целесообразности направления психологического сопровождения проекта организационных изменений на каждом временном отрезке.

Отмеченный нами в эмпирическом исследовании «всплеск» энергичности на начальном этапе проекта делает рациональным вовлечение персонала в планирование организационных изменений, выработку новых проектов, продуктов, инновационную деятельность и так далее. Очень ценно, на наш взгляд, вовлечение в эти проекты не только молодых сотрудников, но и сотрудников старшего возраста, поскольку, они не демонстрируют высокую энергичность в стабильной организационной ситуации, но в условиях угроз рабочей ситуации способны значительно увеличить свою энергичность. Мы считаем, что данные сотрудники нередко являются обладателями высочайшего профессионального мастерства, и это может качественно улучшить иницилируемые организацией проекты.

После всплеска в начале проекта организационных изменений на отрезке шести месяцев и далее, анализируемые нами установки к труду приобрели по большей части обратную отрицательную динамику. Таким образом, на этом временном отрезке рационально направлять психологическое сопровождение проекта организационных изменений на формирование увлеченности работой, разрабатывать дополнительные меры для повышения удовлетворённости трудом. Важно включать в психологическое сопровождение проекта организационных изменений на данном этапе программы управления стрессом, чтобы предотвратить субъективную трансформацию восприятия угрозы потери работы из стрессора-вызова (как это характерно в начале проекта) во фрустрирующий фактор.

Выявленная нами (подчеркнём, оказавшаяся для нас неожиданной) отрицательная динамика удовлетворённости трудом руководителей на всех этапах реализации проекта организационных изменений, связанных с сокращением численности персонала, отражает, как мы считаем, этический конфликт в деятельности руководителя: заботясь об организационной эффективности, руководитель оказывается перед необходимостью заплатить за эту эффективность «жизнью» работника. Таким образом, руководитель, реализующий проект организационных изменений, нуждается в психологическом сопровождении с позиции

изменения этических смыслов его деятельности в ситуации организационных изменений, возможного, к примеру, в ордерном подходе Л. Н. Аксеновской (2005).

Значительные различия и особенности динамики когнитивной оценки угроз рабочей ситуации и переживаний, вызванных этими угрозами в различных возрастных группах, акцентируют внимание на том, что психологическое сопровождение данных возрастных групп в ситуации организационных изменений должно значительно различаться, хотя актуальны и общие рекомендации, связанные с привлечением работников к выработке проектов организационных изменений. Это обнаружено также в зарубежных исследованиях, и, как считают авторы, к мнению которых мы также присоединяемся, позволяет работникам рассматривать ситуацию как менее угрожающую и более подконтрольную (Huang, Niu, Lee, Ashford, 2012). Подчеркнём, что работники в возрасте старше 45 лет, продемонстрировали в нашем исследовании наиболее высокие переживания, связанные с угрозами потери работы. Уточним, эти переживания детерминированы оценкой угроз рабочей ситуации, но на завершающих стадиях проекта организационных изменений уже не связаны с когнитивной оценкой угроз, а также их объективным наличием. Однако эти переживания сохраняются на высоком уровне, что обнаруживает их деструктивную природу и важность их коррекции.

Заключение

Полученные нами эмпирические результаты в целом соотносятся с результатами других авторов, также обнаружившими непродолжительный позитивный эффект действия угрозы увольнения и её лонгитюдное деструктивное влияние на персонал, а также, через изменение установок, к труду в организации в целом. Полученные нами эмпирические результаты позволяют дать положительный ответ на поставленный в начале исследования вопрос: длительно переживающие субъективную трудовую незащищённость работники изменяют в худшую сторону своё эмоциональное отношение к работе и снижают свои трудовые затраты (о чём можно судить по динамике показателя «энергичность»).

К числу ограничений данного исследования можно отнести лишь косвенный (оцениваемый по субъективной значимости работы) учёт влияния семейного положения работников на переживание незащищённости и динамику трудовых аттитюдов. Вместе с тем, по нашему мнению, семья, в зависимости от её состава, может выступать дополнительным ресурсом для работника или, напротив, создавать условия, в которых работа будет особенно цениться и иметь особое значение, в том случае, если работник выступает, к примеру, единственным кормильцем и провоцировать в таком случае переживание субъективной трудовой незащищённости. Однако эта тема нуждается в дополнительном исследовании, здесь же в силу небольшого объёма эмпирической выборки мы не смогли полноценно учесть этот фактор.

Литература

- Аксеновская, Л. Н. (2005). *Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии*. Саратов: Изд-во СГУ
- Иванова, Т. А. Рассказова, Е. И. Осин, Е. Н. (2012). Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики. *Организационная психология*, 2(3), 2–15.
- Наследов, А. Д. (2004). *Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных*. СПб.: Речь.

- Смирнова, А. Ю. (2015а). Влияние переживания субъективной незащищенности в сфере труда на увлеченность персонала работой (качественный и количественный аспект). *Известия Самарского научного центра РАН*, 17(1), 897–901.
- Смирнова, А. Ю. (2015b). Роль организационной поддержки в профессиональном развитии персонала. *Акмеология*, 4(56), 142–150.
- Смирнова, А. Ю. (2015с). Двухкомпонентная модель субъективной незащищенности в сфере труда в зарубежных исследованиях: психологическое содержание и диагностика феномена. *Известия Саратовского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика*, 4, 99–106.
- Смирнова, А. Ю. (2017). Ольденбургский опросник профессионального выгорания: диагностика изменения психического состояния субъекта труда по континууму увлеченность работой — профессиональное выгорание. *Известия Саратовского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика*, 17(2), 211–218.
- Хэнди, Ч. (2001). *Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего*. СПб.
- Buitendach, J. H., Bosman, J., Rothmann, S. (2005). Job Insecurity, Burnout and Work Engagement: the Impact of Positive and Negative Affectivity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 48–56.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. (2007). *Measurement of Burnout and Engagement. The Oldenburg Burnout Inventory: A Good Alternative to Measure Burnout (and Engagement)*. Utrecht-Rotterdam, The Netherlands.
- Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K. A. (1999). Twodimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Wellbeing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195.
- Huang, G.-H., Niu, X., Lee, C., Ashford, S. J. (2012). Differentiating Cognitive and Affective Job Insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 752–769.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34.
- Judge, T. A., Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid, R. J. Larsen (Eds.). *The science of subjective well-being* (393–413). New York, NY, US: Guilford Press.
- Klandermans, B., van Vuuren, T. (1999). Job Insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145–153.
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., Sverke, M. (2013). The Cognitive/Affective Distinction of Job Insecurity: Validation and Differential Relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1–22.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. (2003). *The Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Utrecht.
- Staufenbiel, T., Kenig, C. J. (2010). A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 101–117.
- Sverke, M., Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23–42.
- Weiss, H. M., Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74.

Поступила 09.02.2019

Приложение 1

Методики исследования

Методика диагностики субъективной незащищённости в сфере труда «Job Insecurity Scale by De Witte» (Pienaar, De Witte, Hellgren, Sverke, 2013). Перевод и адаптация А. Ю. Смирновой, сокращённая версия.

Для ответов респондентов применяется 5-балльная шкала Р. Ликерта от «1» — «Совершенно не согласен», до «5» — «Совершенно согласен».

1. Я думаю, я смогу работать в этой организации в дальнейшем.
2. Вероятность моего увольнения мала.
3. Я совершенно уверен в обстановке на работе.
4. Я абсолютно уверен в том, что смогу удержаться на этой работе.
5. Я чувствую неуверенность в будущем моей работы.
6. Меня беспокоит продолжение моей карьеры.
7. Я опасюсь, что могу потерять свою работу.
8. Я опасюсь, что могу быть уволен.

Ключ

Шкала «Когнитивная субъективная незащищённость» образуется суммой баллов, обратным оценкам респондентов по утверждениям №№ 1, 2, 3, 4.

Шкала «Аффективная незащищённость» образуется суммой баллов по оценкам респондентов утверждений №№ 5, 6, 7, 8.

Методика оценки удовлетворённости трудом (Т. Джадж)

В оригинале Т. Джадж применяет 7-балльную шкалу Р. Ликерта (Judge, Klinger, 2008), мы применили 5-балльную, как наиболее распространённую, от «1» — «Совершенно не согласен», до «5» — «Совершенно согласен».

1. Я относительно удовлетворён своей работой.
2. Обычно я полон энтузиазма относительно моей работы.
3. Каждый рабочий день кажется мне таким долгим, как будто он никогда не закончится.
4. Моя работа приносит мне настоящее удовольствие.
5. Скорее, я считаю свою работу неприятной.

Ключ

Утверждения №№ 1, 2, 4 — прямые, утверждения № 3 и № 5 — обратные, до суммирования «обращаются».

Анкета оценки субъективной значимости работы

Для ответов респондентов применяется 5-балльная шкала Р. Ликерта от «1» — «Совершенно не согласен», до «5» — «Совершенно согласен».

1. Моя семья нуждается в деньгах, которые я зарабатываю.
2. Финансовое положение моей семьи было бы значительно хуже, если бы у меня не было этой работы.
3. Заработная плата, которую я здесь получаю, не сильно отражается на финансовом состоянии моей семьи.
4. Если я потеряю работу, мне будет совершенно не на кого положиться.

Ключ

Утверждения №№ 1, 2, 4 — прямые, утверждение № 3 — обратное, оценка до суммирования обращается.



The dynamics of job attitudes of the employee in a threatening of job loss situation

Anna SMIRNOVA

Saratov State University, Saratov, Russian Federation

Abstract. *Purpose.* The purpose of the article is a theoretical and empirical analysis of the job insecurity due its influence on the employee job attitudes. *Design.* The design of the study was longitudinal. The empirical results were collected in 2017–2018. The empirical basis of the research is the separate structural department of the bank. The organization has realized downsizing project during the collection of empirical data. It has made possible to analyze the job satisfaction and work engagement before, during and after the downsizing project. Sample size $N = 151$ (at the start), and $N = 116$ (at the end) of the study. The measures used in the present study are: 1) the “Utrecht Work Engagement Scale” (Schaufeli, Bakker, 2003); 2) “Brief Job Satisfaction Measure” (Judge, Locke, Durham, Kluger, 1998); 3) “The Job Insecurity Scale” by De Witte (2000; 2012). Scales 2–3 administered by A. Smirnova. *Findings.* An empirical analysis of the dynamics of job attitudes in the groups differ in age and gender has found out a short-term motivating effect of the threat of job loss. The motivating effect of the threat of job loss is lost during six months. The most significance motivating effect was wound out in within the group of ordinary employees in the senior category over 45 years. The threat of dismissal also has the greatest impact on the behavior change of that part of the staff that is most susceptible to experiencing job insecurity (regardless of age). The employees who perceived the job insecurity are more satisfied with their work and value it more highly. However, as the duration of the threats of the working situation increases, job attitudes show negative trends. Long-term experiencing of the job insecurity leads to the change the job attitude (to the worse) and reduces the labor input. *Limitations.* The study presented here is not without limitations. First and foremost, we did not pay sufficient attention to the family status of the employee and its role in the perception of job insecurity and job attitudes change. Despite on it, the findings presented in articles has its theoretical meaning in clarifying of the job insecurity experiencing and its psychological consequence and usefulness in organizational change project.

Keywords: job insecurity, work engagement, job satisfaction, job stress, threat of job loss.

References

- Aksenovskaya, L. N. (2005). *Ordernaya kontseptsiya organizatsionnoj kultury: voprosy metodologii* [Order concept of organizational culture: questions of methodology]. Saratov: Izd-vo Saratovskogo un-ta.
- Buitendach, J. H., Bosman, J., Rothmann, S. (2005). Job Insecurity, Burnout and Work Engagement: the Impact of Positive and Negative Affectivity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 48–56.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. (2007). *Measurement of Burnout and Engagement. The Oldenburg Burnout Inventory: A Good Alternative to Measure Burnout (and Engagement)*. Utrecht-Rotterdam, The Netherlands.

- Handy, Ch. (2001). *Vremya bezrassudstva. Iskustvo upravleniya v organizatsii budushchego* [The Age of Unreason]. SPb.: Piter.
- Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K. A. (1999). Twodimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Wellbeing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195.
- Huang, G.-H., Niu, X., Lee, C., Ashford, S. J. (2012). Differentiating Cognitive and Affective Job Insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 752–769.
- Ivanova, T. Yu., Rasskazova, E. I., Osin, E. N. (2012). Struktura i diagnostika udovletvorennosti trudom: razrabotka i aprobatsiy ametodiki [Structure and assessment of job satisfaction: development and validation of a measure]. *Organizational Psychology*, 2(3), 2–15.
- Judge, T. A., Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid, R. J. Larsen (Eds.). *The science of subjective well-being* (393–413). New York, NY, US: Guilford Press.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34.
- Klandermans, B., van Vuuren, T. (1999). Job Insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145–153.
- Nasledov, A. (2004). *Mathematicheskie metodi psichologicheskogo issledovania. Analiz i interpretatsiya dannykh* [Mathematical methods of psychological research. Data analysis and interpretation]. St.-Petersburg: Rech.
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., Sverke, M. (2013). The Cognitive/Affective Distinction of Job Insecurity: Validation and Differential Relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1–22.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. (2003). *The Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Utrecht.
- Smirnova, A. Yu. (2015a). Vliyaniye perezhivaniya subyektivnoy nezashchishchennosti v sfere truda na uvlechennost personala rabotoy (kachestvennyy i kolichestvennyy aspekt) [The influence of job insecurity experience on work engagement (qualitative and quantitative aspects)]. *Izvestiya Samarskogo nauchnogo tsentra RAN*, 17(1), 897–901.
- Smirnova, A. Yu. (2015b). Rol organizatsionnoy podderzhki v professionalnom razvitii personala [The perceived organizational support as a factor of professional development of the personnel]. *Akmeologiya*, 4(56), 142–150.
- Smirnova, A. Yu. (2015c). Dvukhkomponentnaya model subyektivnoy nezashchishchennosti v sfere truda v zarubezhnykh issledovaniyakh: psikhologicheskoye sodержaniye i diagnostika fenomena [The Two-dimensional Approach to Job Insecurity in Foreign Literature: Psychological Content and Measurement]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Seriya Filosofiya. Psikhologiya. Pedagogika*, 4, 99–106.
- Smirnova, A. Yu. (2017). Oldenburgskiy oprosnik professionalnogo vygoraniya: diagnostika izmeneniya psikhicheskogo sostoyaniya subyekta truda po kontinuumu uvlechennost rabotoy — professionalnoye vygoraniye [The Oldenburg Burnout Inventory: Diagnostics of State of Mind's Change of the Employ on a Continuum: Work Engagement — Professional Burnout]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Seriya Filosofiya. Psikhologiya. Pedagogika*, 17(2), 211–218.
- Staufenbiel, T., Kenig, C. J. (2010). A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 101–117.
- Sverke, M., Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23–42.
- Weiss, H. M., Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74.

Received 09.02.2019