



Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости¹

ЧУЙКОВА Татьяна Сергеевна

Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы, Уфа, Россия

СОТНИКОВА Дарья Игоревна

Публичное акционерное общество «БАНК УРАЛСИБ», Уфа, Россия

В статье обсуждается относительно новый для отечественной психологии феномен негарантированной работы: его основные характеристики, отдельные подходы к изучению, психологические следствия. *Цель.* Приведены результаты эмпирического исследования, направленного на изучение отношения к работе в условиях негарантированной занятости. *Методика.* Исследование проводилось на выборке работающих в различных организациях крупного промышленного города центральной части России, всего 104 человека. В исследовании использовались методики опросного типа. На основании значений индикаторов субъективной негарантированности работы исходная выборка была поделена на две группы: (1) уверенные в своем настоящем и будущем в организации («уверенные работники», 60 человек) и (2) неуверенные в своем настоящем и будущем в организации («неуверенные работники», 44 человека). В соответствии с задачами исследования в выделенных группах были сопоставлены показатели, характеризующие отношение к работе: приверженность организации и работе, вовлеченность в работу (энергичность, энтузиазм, поглощенность деятельностью), потенциальная трудовая мобильность, а также уровень депрессии, как индикатор эмоционального благополучия. *Результаты.* В итоге были зафиксированы статистически значимые различия между двумя указанными группами по показателям приверженности работе, энергичности, энтузиазма, поглощенности деятельностью (более высокие значения в группе «уверенных»), а также по показателям потенциальной трудовой мобильности и уровню выраженности депрессии (более высокие значения в группе «неуверенных»). Проведенный нами корреляционный анализ также подтвердил эти результаты. *Выводы.* Таким образом, мы делаем вывод: субъективное чувство негарантированной работы приводит к падению вовлеченности и приверженности работе, повышению уровня депрессии и трудовой мобильности. Результаты нашего исследования согласуются с результатами исследований, проведенных зарубежными авторами.

Ключевые слова: негарантированная занятость, негарантированная работа, вовлеченность в работу, приверженность работе, потенциальная трудовая мобильность, эмоциональное благополучие.

¹ Исследование выполнено при поддержке РГНФ/АН РБ, проект №15–16–02017 «Отношение к работе в условиях негарантированной занятости»

Введение

Профессиональная деятельность в настоящее время осуществляется в кардинально меняющихся социально-экономических условиях, характеризующихся неопределенностью современной трудовой среды, ее подверженностью кризисам, ослаблением государственных рычагов ее регуляции. Как следствие таких изменений, во всем мире широко распространилось явление негарантированной работы. По выражению французского социолога и философа П. Бурдьё, «негарантированность вездесуща». Далее автор поясняет: «Объективная ненадежность положения способствует всеобщей субъективной неуверенности, поражающей сегодня в условиях высокоразвитого народного хозяйства всех наемных работников, включая тех, кто вообще не затронут ею или затронутых косвенно» (Бурдьё, 2013).

Изучение феномена негарантированной работы (*job insecurity*) датируется началом 1980-х гг. Одно из первых определений этому феномену дали Л. Гринхалт и З. Розенблат (Greenhalgh, Rosenblatt), описывая его как «... беспомощность человека в сохранении работы в неблагоприятной ситуации» (цит. по: Elst, De Witte & De Cuypere, 2014, с. 365). По мере изучения данного феномена были определены его наиболее существенные характеристики. Во-первых, негарантированность работы представляет собой субъективное переживание, являющееся результатом восприятия и интерпретации актуальной ситуации на работе. Это означает, что одна и та же ситуация на работе может вызвать разные переживания у работников. Во-вторых, негарантированность работы рассматривается как нежелательный феномен. Поэтому он не касается тех людей, которые предпочитают неопределенный статус работы, выбирая, в силу разных обстоятельств, работу на временной основе. В-третьих, негарантированность в отношении будущего, которая рассматривается в качестве основного ядра в переживании негарантированности работы (Elst et al., 2014).

Придерживаясь выделенных характеристик, авторы предложили следующее определение негарантированной работе: «... субъективно воспринимаемая и нежелательная вероятность потерять работу в будущем, а также страх и беспокойство, связанные с этой возможностью потери работы» (там же, с. 365). В нашем исследовании мы опирались именно на это определение, соглашаясь с выделенными авторами характеристиками и понимая этот феномен как в значительной степени субъективный, хотя и детерминированный в существенной степени социально-экономическими факторами.

В отечественной науке страх потери работы, ядерный для переживания негарантированной работы, стал предметом исследования, прежде всего, в экономике и социологии. Так, В. Е. Гимпельсоном и Г. А. Монусовой в 2010 г. было проведено широкомасштабное исследование, направленное на выявление уровня страха безработицы в различных странах, а также выяснение факторов, обуславливающих этот страх. Выборку исследования составили люди трудоспособного возраста, проживающие в 30 странах. Авторы зафиксировали значительную межстрановую вариацию в значениях индекса страха безработицы. В наименьшей степени, по их данным, безработицы боятся жители англосаксонских и скандинавских стран, в наибольшей — постсоциалистических стран Центральной и Восточной Европы, включая Россию. Такие различия носят, по мнению авторов, достаточно устойчивый характер. На основе анализа данных авторы также отмечают, что фактический уровень безработицы повышает страновой индекс страха. Для постсоциалистических стран эта зависимость слабее, поскольку здесь высокий уровень опасений возможен и при умеренной безработице.

Это, по предположению авторов, отражает как более рациональное отношение населения стран с развитой капиталистической экономикой к реальным рискам на рынке труда, так и наличие в этих странах эффективных механизмов социальной поддержки безработных. Страх безработицы варьируется по отдельным социальным группам между странами и внутри стран. Например, «боящихся», при прочих равных условиях, меньше среди мужчин, обладателей высшего образования, работников в младших и старших возрастных группах, имеющих семью. Занятость в государственном секторе ослабляет опасения потерять работу (Гимпельсон, Монузова, 2010).

А. Н. Демин, представляя психологическую линию в изучении настоящего феномена, использует для его обозначения термин «ненадежная работа» и трактует его более широко, включая в него помимо высокой вероятности увольнения, уменьшение объемов занятости, изменение оплаты труда, смену должностной позиции (Демин, 2008; Демин, Петрова, 2010). Следует отметить, что слово «insecure», от которого происходит термин «job insecurity», предполагает различные переводы, в том числе *ненадежный* и *негарантированный*. В зарубежной литературе, посвященной данной проблематике, к настоящему времени обозначились два подхода: количественный и качественный (Hellgren & Sverke, 2003). В рамках количественного подхода негарантированная работа понимается как восприятие угрозы лишиться работы в настоящем или будущем. В соответствии с качественным подходом рассматриваются потенциальные потери конкретных аспектов, характеризующих занятость, в частности и тех, о которых пишет А. Н. Демин. Другие авторы называют дополнительные аспекты, такие как возможность продвижения в должности и свобода в планировании рабочего расписания, которые также могут подвергаться угрозе, и вносить весомый вклад в восприятие работы как негарантированной, особенно когда эти аспекты обладают выраженной ценностью для человека (Ashford, Lee & Bobko, 1989).

Признавая реальность изменений значимых для человека аспектов работы, которые могут вызывать не менее драматичные переживания в сравнении с потерей работы, мы в нашем исследовании акцентируем внимание на прогнозируемой человеком потере работы и связанных с этим переживаниях. Поэтому мы намеренно уходим от термина «ненадежная работа», за которым уже закрепилось вполне определенное содержание, и используем термин «негарантированная работа» (см. Чуйкова, 2015а). При этом, трактуя негарантированную работу как в существенной степени субъективный по своей природе феномен, считаем необходимым отличать этот термин от понятия «негарантированная занятость», отражающим, главным образом, социально-экономические реалии современного мира. Эти реалии отмечены процессами глобализации, усилением конкуренции не только на национальном, но и на глобальном уровнях, частыми реструктуризациями организаций и компаний, сопровождаемыми сокращением численности персонала, переводом работников на временные контракты, повсеместным распространением безработицы. Такие процессы в итоге формируют условия негарантированной занятости, которые, в свою очередь, воспринимаются конкретными людьми далеко не равнозначно в силу субъективности человеческого восприятия, а также индивидуально-специфической производственной ситуации каждого человека. Именно такое понимание закладывается нами при разведении терминов «негарантированная занятость» и «негарантированная работа». Если в первом случае речь идет об объективно складывающихся условиях экономической нестабильности и неопределенности, напрямую отражающихся на условиях труда, то во втором случае — речь идет об индивидуально-своеобразном отражении этих условий разными людьми.

В качестве основных следствий переживания негарантированности работы называют снижение удовлетворенности работой, ослабление приверженности (лояльности) по

отношению к организации, увеличение текучести кадров, снижение общего благополучия человека. Эти и другие последствия негарантированной работы зафиксированы в нескольких мета-исследованиях, проведенных в ряде стран. Так, в недавнем исследовании, реализованном на 172 выборках с общим охватом 132927 работников, были получены корреляционные связи между негарантированностью работы и производительностью труда ($r = -0.21$), доверием к организации ($r = -0.49$), удовлетворенностью работой ($r = -0.43$), намерением уволиться ($r = 0.32$), психологическим ($r = -0.28$) и физическим здоровьем ($r = -0.23$) (Cheng & Chan, 2008). Авторы указывают, что эти значения соответствуют данным, полученным в более раннем исследовании, также проведенном на основе мета-анализа (Sverke & Hellgren, 2002). Ряд исследователей указывают на негативный эффект негарантированной работы, соотносимый по своей выраженности с безработицей. Так, в исследовании австралийских ученых было выявлено, что работа, сопровождаемая разного рода стрессорами, среди которых на одно из первых мест авторы помещают отсутствие гарантий ее сохранения, негативно влияет на здоровье работников, и этот эффект может быть не менее выраженным, чем в ситуации отсутствия работы (Broom, D'Souza, Strazdins, Butterworth, Parslow & Rodgers, 2006).

Нам особенно интересен последний вывод — о негативном эффекте негарантированной работы, сопоставимом с потерей работы. Исследуя психологические следствия ситуации потери работы, переживания, которые в этой ситуации возникают (см. Чуйкова, 1998; Осницкий, Чуйкова, 1999; Чуйкова, 2015b), мы неоднократно наблюдали, что период, непосредственно предшествующий потере работы, часто переживается более остро, чем сама потеря, после которой может отмечаться в ряде случаев чувство некоторого облегчения, что зафиксировано и другими авторами (см., напр., Пельцман, 1992). Поэтому для нас исследование проблематики, связанной с негарантированной работой, представляет особую значимость в аспекте обнаруживаемой нами преемственности в отношении изучения психологических аспектов безработицы. При этом с учетом того, что психологические следствия негарантированной работы, зафиксированные в зарубежных исследованиях, не могут быть механически экстраполированы в российскую действительность и нуждаются в эмпирической проверке на отечественных выборках, подобного рода исследования могут иметь значение и для научного сообщества в целом.

Результаты исследования и их обсуждение

Проводимое нами эмпирическое исследование посвящено изучению тех психологических следствий, которые возникают у человека в ситуации негарантированной работы, со стороны его эмоциональной сферы, а также мотивационных установок в отношении к выполняемой работе и организации, в которой он работает. Основываясь на результатах исследований, проведенных другими авторами (Cheng & Chan, 2008; Sverke & Hellgren, 2002), мы предполагали обнаружить изменения со стороны вовлеченности в работу, отношения к организации (приверженности или лояльности), общих установок в отношении к работе, а также негативные изменения в эмоциональном самочувствии работников. На основе этих предположений были сформулированы рабочие гипотезы исследования. Одна из них² звучит следующим образом: субъективное чувство негарантированной работы отрицательно связано с трудовой вовлеченностью (энергичностью и энтузиазмом в работе, поглощенностью деятельностью), приверженностью работе и организации, и положительно — с

уровнем депрессии (как показателем эмоционального неблагополучия) и потенциальной трудовой мобильностью.

Выборку составили 104 человека в возрасте от 20 до 54 лет, из них 32 мужчины и 72 женщины, работающие в различных организациях крупного промышленного города центральной части России. Респондентов просили заполнить на условиях анонимности анкету, включающую в себя следующие методики.

Методика измерения ненадежности работы (А. Н. Дёмин). Методика представляет собой адаптированный вариант методики Т. Пробст "Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale" (2003). Включает в себя 28 пунктов, распределенных в две шкалы. Пункты первой шкалы (шкала ненадежности будущего) сориентированы на выявление восприятия респондентом своего положения в организации в будущем, сформулированы как продолжения высказывания «Мое будущее в данной организации ...». Предлагаются следующие продолжения: «вызывает уверенность», «непредсказуемое», «вызывает тревогу», «ненадежное», «мое положение прочное», «работа мне практически гарантирована» и др. С каждым из вариантов продолжения следует согласиться или отвергнуть его, предусмотрен также неопределенный ответ. Вторая шкала (шкала ненадежности настоящего) представляет собой аналог первой, предлагается закончить общее высказывание «Сейчас мое положение в организации ...» с помощью следующих фраз: «вызывает растерянность», «удовлетворяет», «беспокоит меня», «все складывается хорошо» и др. Автор методики указывает на достаточно высокие показатели надежности и валидности методики, а также рекомендует ее к использованию в научных исследованиях (Демин, 2008, с. 75). Мы использовали методику для выявления субъективной негарантированности работы.

Индекс вероятных изменений на предприятии (И. А. Петрова). Методика предназначена автором для выявления уровня организационной неопределенности, индикаторами которой выступают изменения в организации, прямо или косвенно указывающие на возможные сокращения работников, часто воспринимаемые их предвестниками: смена руководства, перепрофилирование производства, слияние с другой компанией, сокращение или увольнение части работников и др. Респондентам предлагается оценить вероятность каждого из подобных событий с помощью шкалы от 1 — это практически исключено, до 5 — это очень вероятно. В качестве показателя организационной неопределенности используется суммарный балл (Петрова, 2011). Мы использовали суммарный балл в качестве косвенного индикатора субъективной негарантированности работы: чем он выше, тем более вероятно, что человек воспринимает свою работу как негарантированную в обозримом будущем. Данные, получаемые по этой методике, существенно дополняют и подкрепляют результаты первой методики и высоко коррелируют с ними.

Опросник В. Зунга, направленный на измерение депрессии (адаптация Т. И. Балашовой). Опросник получил широкое применение не только для фиксации депрессии, но и состояний, близких к ней, выраженности сниженного настроения, беспокойства. В частности, А. Н. Демин, при использовании этого опросника в исследовании ненадежной работы, апеллирует к научно подтвержденной положительной связи «... неопределенности социального, профессионального, материального статусов с психологическим неблагополучием, в частности, уровнем тревоги, эмоциональной подавленности и т.д.» (Демин, 2008, с. 73). Следует отметить также использование различных измерительных инструментов для фиксации депрессии в исследованиях подобной тематики, проводимых зарубежными авторами (Ferrie, 2001; D'Souza, Strazdins, Lim, Broom & Rodgers, 2003).

Шкалы приверженности работе и организации (А. Н. Демин) дают оценку отношению к работе и организации, в которой работает человек. Каждая шкала включает девять пунктов.

Примеры пунктов шкалы приверженности работе: «Я очень увлечен своей работой», «Я бы хотел работать даже в том случае, если бы не нуждался в деньгах», «Большая часть моих жизненных целей связана с работой» и др. Примеры пунктов шкалы приверженности организации: «Организация, в которой я работаю, имеет для меня большое личное значение», «Я воспринимаю проблемы организации как свои собственные» и др. Респондентам предлагается выразить меру их согласия с каждым пунктом с помощью шкалы от 1 (совсем не согласен) до 5 (полностью согласен). В исследованиях зарубежных авторов часто фиксируется снижение приверженности организации как результат негарантированной работы (Cheng & Chan, 2008).

Русскоязычный вариант опросника вовлеченности в работу «*Utrecht Work Engagement Scale*» (W. B. Schaufeli, A. B. Bakker). Опросник включает в себя три шкалы: энергичности, энтузиазма и поглощенности деятельностью. Шкала энергичности включает в себя шесть утверждений, пример утверждений: «Во время работы меня переполняет энергия». Пять следующих утверждений формируют шкалу энтузиазма, например: «Проснувшись утром, я радуюсь тому, что пойду на работу». И заключительные шесть утверждений относятся к шкале поглощенности деятельностью, например: «Меня трудно отвлечь, когда я занят работой». Методики, направленные на оценку вовлеченности в работу и отдельных ее аспектов, используются зарубежными учеными в исследованиях, посвященных психологическим следствиям негарантированной работы. Респонденты отмечают, как часто они испытывают то или иное переживание по отношению к своей работе: от 0 (никогда) до 6 (постоянно). Во многих исследованиях фиксируется снижение вовлеченности в работу при восприятии ее негарантированности (Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2007; Probst, Benson, Graso, Jiang, & Oslo, 2011).

Шкала потенциальной трудовой мобильности (А. Н. Демин), включает четыре пункта (например: «В последнее время я думаю о том, чтобы найти работу в другом месте» и т.п.). Респонденту предлагается выразить степень своего согласия с каждым из утверждений по шкале от 1 (совсем не согласен) до 5 (полностью согласен). Во многих исследованиях фиксируется, что человек, считающий свою работу в данной организации негарантированной, начинает ориентироваться на поиск работы в другом месте (Cheng & Chan, 2008).

С учетом индикаторов субъективной негарантированности работы, в качестве которых в исследовании использовались индекс изменений на предприятии, неуверенность в настоящем, неуверенность в будущем, выборка была разделена на две группы:

- 1) работники с относительно низкими значениями по обозначенным индикаторам составили группу «уверенных работников», таковых оказалось 60 человек;
- 2) работники с относительно высокими значениями составили группу «неуверенных работников», соответственно их насчитывалось 44 человека.

Далее в этих группах были сопоставлены показатели, характеризующие отношение к работе: приверженность организации и работе, показатели вовлеченности в работу (энергичность, энтузиазм, поглощенность деятельностью), потенциальная трудовая мобильность, а также уровень депрессии, как индикатор эмоционального неблагополучия. Для оценки различий в этих двух группах по обозначенным показателям использовался *U*-критерий Манна—Уитни. Значения (средние и стандартные отклонения) в двух группах по всем показателям, отмеченным выше, а также значения *U*-критерия Манна—Уитни (и соответствующие значения уровня значимости различий) представлены в таблице 1.

Итак, были выявлены статистически значимые различия по показателям приверженности работе ($U = 948$; $p < 0.05$), энергичности ($U = 651$; $p < 0.001$), энтузиазма ($U = 836$; $p < 0.005$), поглощенности деятельностью ($U = 892$; $p < 0.005$) — по этим показателям выше

значения в группе «уверенных работников». Более высокие значения, на уровне статистически значимых различий, были обнаружены в группе «неуверенных работников» по показателям потенциальной трудовой мобильности (что указывает на высокую вероятность перейти в другую организацию при наличии соответствующей возможности) ($U = 828$; $p < 0.001$), а также по уровню выраженности депрессии ($U = 552.5$; $p < 0.001$). Неожиданно для нас не были обнаружены статистически значимые различия между двумя группами по показателю приверженности организации, в то время как приверженность работе в группе «неуверенных» оказалась существенно сниженной, что указывает на более глубокую эрозию профессиональной мотивации у работников, составивших эту группу, чем можно было предположить.

Таблица 1. Показатели приверженности, вовлеченности, депрессии и потенциальной трудовой мобильности у уверенных и неуверенных в своем положении в организации работников

Название шкалы, показателя (в скобках указан разброс значений от минимально возможного до максимального возможного)		«Уверенные работники» n=60	«Неуверенные работники» n=44	Значение U-критерий Манна-Уитни	Уровень значимости (p)
Показатели приверженности	Приверженность работе (9 — 45)	30.35 (±5.859)	27.227 (±6.622)	948	.0140
	Приверженность организации (9 — 45)	27.966 (±6.229)	25.863 (±8.563)	1146	.2548
Показатели вовлеченности	Энергичность (0 — 6)	4.183 (±0.996)	3.515 (±1.277)	651	.0000
	Энтузиазм (0 — 6)	4.453 (±1.027)	3.622 (±1.299)	836	.0012
	Поглощенность деятельностью (0 — 6)	4.127 (±1.024)	3.571 (±1.075)	892	.0045
Потенциальная трудовая мобильность (1 — 5)		2.595 (±0.944)	3.244 (±0.878)	828	.0010
Уровень депрессии (20 — 80)		33.05 (±8.679)	42.727 (±8.269)	552.5	.0000

Таким образом, по результатам сравнения двух групп, сотрудники, у которых были выявлены признаки восприятия своей работы как негарантированной, характеризовались изменением всех характеристик вовлеченности в работу: у них наблюдалось падение уровня энтузиазма, поглощенности деятельностью и особенно явно — энергичности. Если придерживаться точки зрения М. Лейтера и А. Беккера, которые определяют вовлеченность в работу в качестве мотивационного образования, как и его отдельные составляющие (Leiter & Bakker, 2010, p. 2), то можно предполагать, что у сотрудников в ситуации негарантированной работы изменяется мотивация, работа вызывает меньше энтузиазма, человек уже не так глубоко погружен в свою работу и не вкладывает в нее столько энергии, как раньше. Мы можем предполагать последующее снижение продуктивности и эффективности, хотя не делали соответствующих замеров. На изменение мотивации в этой группе работников указывает и снижение приверженности работе, хотя здесь различия менее выражены, мы можем предположить наличие некоторого разочарования в том, что делает человек на работе. Не отмечено различий в двух группах в приверженности организации, но в группе «неуверенных» отмечена более выраженная потенциальная трудовая мобильность, т.е. намерения искать другую работу, если позволяют обстоятельства. При этом существенно возрастают показатели по шкале депрессии в группе «неуверенных», они не достигают высоких значений, свидетельствующих о признаках депрессии, и это вполне ожидаемо, т.к. речь идет о здоровых людях, но могут указывать на состояния беспокойства, тревоги, разочарований.

Мы провели также корреляционный анализ, в ходе которого были выявлены положительные связи показателей негарантированной работы (индекс изменений на предприятии, неуверенность в настоящем, неуверенность в будущем) с потенциальной трудовой мобильностью и уровнем депрессии, и отрицательные связи с приверженностью работе, энергичностью и энтузиазмом в работе, поглощенностью деятельностью. Результаты выявленных корреляционных связей отражены в таблице 2.

Таблица 2. Связь индикаторов негарантированной работы с приверженностью, вовлеченностью, депрессией и потенциальной трудовой мобильностью (коэффициент корреляции Спирмена)

Опросник, шкала		Индекс изменений на предприятии	Неуверенность в настоящем	Неуверенность в будущем
Шкалы приверженности	Приверженность работе		-.21*	
	Приверженность организации			
Вовлеченность в работу	Энергичность		-.32***	
	Энтузиазм	-.25**	-.35***	-.25**
	Поглощенность деятельностью	-.20*	-.29**	-.24*
Шкала депрессии		.23*	.57***	.37***
Потенциальная трудовая мобильность		.38***	.40***	.27**

Примечание: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Итак, опираясь на данные, представленные в таблице, мы можем предполагать, что в ситуации неуверенности относительно своего положения в организации в настоящем, появляются негативные эмоциональные переживания, снижаются все аспекты вовлеченности в работу, может проявиться ориентация на поиск другого места работы, а также понизиться приверженность работе (на вероятность этих процессов указывают значения корреляционных связей соответствующих показателей с неуверенностью в настоящем). Если человек неуверен в своем будущем в организации, мы можем ожидать снижения отдельных аспектов вовлеченности, появления негативных эмоциональных переживаний, возникновения желания перейти в другую организацию (на это нам указывают корреляции с показателем неуверенности в будущем), но в этом случае все эти следствия выражены слабее (относительно низкие значения корреляционных связей), и это объяснимо: человек, как правило, в первую очередь реагирует на актуальные ситуации и связанные с ними вызовы, и только потом на значимые события в будущем. Восприятие организационных изменений сопровождается реакциями, аналогичными предшествующим, но их вероятность несколько ниже, чем в двух предыдущих случаях (на это нам указывают значения корреляций с индексом изменений на предприятии).

Результаты, полученные на основе корреляционного анализа, подтверждают вероятность появления изменений в отношении к своей текущей трудовой деятельности у лиц, воспринимающих свою работу как негарантированную, проявляющихся в ослаблении энергичности, энтузиазма и поглощенности в деятельность, а также вероятность снижения приверженности этих лиц работе, возрастания депрессивных (или в целом негативных) переживаний и усиления потенциальной трудовой мобильности. Мы не обнаружили у лиц, находящихся в ситуации негарантированной работы, признаков снижения приверженности организации.

Заключение

В 2010 г. в одном из зарубежных журналов была опубликована статья, обобщающая результаты широкомасштабного исследования, проведенного в период с 2004 по 2006 гг. в 16 европейских странах, включая Россию. Исследование было посвящено изучению связи между негарантированной работой и здоровьем на основе самооценки (Laszlo, Pikhart, Kopp, Bobak, Pajak, Maljutina, Salavec & Marmot, 2010). Позволим себе привести здесь отдельные результаты этого исследования для иллюстрации остроты проблемы в общеевропейском масштабе и в нашей стране. Как указывают авторы с опорой на полученные данные, большая доля населения в Европе в возрасте 45–70 лет (на респондентах этого возрастного диапазона проводилось исследование) воспринимают свою работу как негарантированную. Процентная доля таких людей в разных странах, по результатам исследования, варьируется от 14,2% в Испании до 41,7% в Польше. Россия, имея показатель 30,8%, находится где-то между срединной позицией и полюсом, занимаемым Польшей. В большинстве стран были обнаружены статистически значимые связи между негарантированной работой и риском ухудшения здоровья, в том числе в России, при этом Россия вошла в группу с относительно низкими показателями по здоровью вместе с Венгрией, Чехией и Польшей. Авторы отмечают, что финансовый доход благодаря работе составляет в среднем 70% от общего дохода семьи в Европе, поэтому негарантированность работы, как заключают авторы, несет угрозу жизненному благополучию человека. Мы не имели возможности получить объективные данные относительно подобной доли у среднестатистической российской семьи, но полагаем, что она не больше, а возможно меньше указанной цифры, но в любом случае присоединяемся к выводу авторов. При этом мы, конечно же, осознаем, что помимо материального жизнеобеспечения, работа обуславливает удовлетворение целого ряда психологических, социальных и духовных потребностей человека.

Подводя итоги проведенному эмпирическому исследованию, мы можем отметить, что, как мы и предполагали при его планировании, субъективное чувство негарантированной работы сопровождается отчетливыми признаками изменения отношения к работе, проявляющимися в падении вовлеченности и приверженности работе, снижении энтузиазма и энергичности усилий по выполнению задач деятельности, а также повышением уровня депрессивных проявлений и возникновением намерения перейти на другую работу. Мы полагаем, что эти проявления являются следствиями восприятия работы как негарантированной, хотя и понимаем, что для подобных выводов требуются дополнительные исследования на более представительных выборках с использованием различных исследовательских стратегий, в том числе лонгитюдной. Безусловно, чрезвычайно востребованы исследования, направленные на изучение психологических механизмов, приводящих к зафиксированным в исследованиях (в том числе нашем) следствиям негарантированной работы.

Негарантированность работы называют в настоящее время одним из самых значимых стрессоров, связанных с работой (De Witte, 1999). В свою очередь, устойчивые гарантии сохранения работы определяют, по результатам масштабных опросов, наиболее ценной характеристикой работы во всех Европейских странах, за исключением респондентов Дании, Нидерландов и Швеции, которые помещают эту характеристику на второе место после хороших взаимоотношений с коллегами (цит. по: Laszlo et al., 2010). Учитывая устойчивость современных трендов в социально-экономическом развитии большинства стран, связанных с глобализацией, информатизацией, возрастающей конкуренцией на рынке труда, острота психологических проблем, обусловленных негарантированностью работы, не снизится в

обозримом будущем, а возможно и обострится. Это формирует устойчивый запрос на проведение соответствующих исследований и разработку прикладных программ по психологическому сопровождению человека в условиях негарантированной работы, а также новых направлений организационного консультирования по данной проблематике.

Литература

- Бурдые, П. (2013). *Негарантированность повсюду* [Электронный ресурс]. URL: http://www.redflora.org/2013/07/blog-post_23.html (дата обращения: 16.11.2013).
- Гимпельсон, В. Е., Монусова, Г. А. (2010). Страх безработицы: опыт межстрановых сопоставлений. *Вопросы экономики*, 2, 117–138.
- Демин, А. Н. (2008). Психологическое измерение ненадежной работы. *Человек. Сообщество. Управление*, 1, 71–76.
- Демин, А. Н., Петрова, И. А. (2010). Психологические эффекты угрозы потери работы. *Психологический журнал*, 6, 38–49.
- Осницкий, А. К., Чуйкова, Т. С. (1999). Саморегуляция активности субъекта в ситуации потери работы. *Вопросы психологии*, 1, 92–104.
- Пельцман, Л. (1992). Стрессовые состояния у людей, потерявших работу. *Психологический журнал*, 1, 126–130.
- Петрова, И. А. (2011). *Психологические эффекты пребывания личности в неопределенной жизненной ситуации (на примере ситуации ненадежной работы)*: Дис. ... канд. психол. наук, Краснодар.
- Чуйкова, Т. С. (1998). *Саморегуляция активности при преодолении человеком кризиса, связанного с потерей работы*: Дис. ... канд. психол. наук, М.
- Чуйкова, Т. С. (2015а). Негарантированная работа как социально-психологический феномен. *Социальная психология и общество*, 4, 139–149. doi:10.17759/sps.2015060410.
- Чуйкова, Т. С. (2015b). *Ценность работы в современных условиях трудовой занятости*: Монография. Уфа: Изд-во БГПУ.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 4, 803–829.
- Broom, D. H., D'Souza, R. M., Strazdins, L., Butterworth, P., Parslow, R. & Rodgers, B (2006). The lesser evil: Bad jobs or unemployment? A survey of mid-aged Australians. *Social Science & Medicine*, 63, 575–586.
- Cheng, G. H. L. & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 2, 272–303.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155–177.
- D'Souza, R. M., Strazdins, L., Lim, L. L., Broom, D. H. & Rodgers, B. (2003). Work and health in a contemporary society: demands, control, and insecurity. *Epidemiol Community Health*, 57, 849–854.
- Elst, T. V., De Witte, H. & De Cuyper N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 3, 364–380.
- Ferrie J. E. (2001). Is job insecurity harmful to health? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 94, 47–79.

- Hellgren, J. & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modeling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215–236.
- Laszlo, K. D., Pikhart, H., Kopp, M. S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavecz, G. & Marmot, M. (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science & Medicine*, 70, 867–874.
- Leiter, M. P. & Bakker A.B. (2010). Work engagement: Introduction. In M.P. Leiter, A.B. Bakker (eds.). *Work engagement: a handbook of essential theory and research* (1–9). New York: Psychology Press.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149–171.
- Probst, T. M., Benson, W., Graso, M., Jiang, L. & Oslo, K. (2011). *Effects of the budget cuts on faculty, staff, and administrative professionals: A feedback report to WSU*. URL: https://research.vancouver.wsu.edu/sites/research.vancouver.wsu.edu/files/Budget%20Cuts%20Feedback%20Report_FINAL.pdf.
- 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*, 1, 23–42.



Attitude to work under the conditions of insecure employment¹

Tatiana CHUYKOVA

M. Akmullah Bashkir State Pedagogical University, Ufa, Russian Federation

Daria SOTNIKOVA

Public joint stock company «BANK URALSIB», Ufa, Russian Federation

Abstract. *Purpose.* The paper aims to discuss a relatively new for Russian psychology phenomenon of job insecurity: basic characteristics, particular approaches to studying, psychological consequences. The results of empirical research aimed at studying attitudes towards work in conditions of insecure employment are represented. *Study design.* The study was conducted on a sample of 104 persons working in different organizations of large industrial city in Central Russia. The study used the survey method type. Based on values of indicators of subjective insecurity of work, the sample was divided into two groups: confident in their present and future in the organization (“confident workers”, 60 persons) and those who were unsure of these aspects (“insecure workers”, 44 persons). In accordance with the objectives of the study, in the selected groups were compared indicators characterizing the attitude to work: commitment to the organization and work, indicators of engagement (vigor, dedication, absorption), turnover intention, and the level of depression, as an indicator of emotional well-being. *Findings.* As a result there were received statistically significant differences between the two groups in terms of commitment to the work, vigor, dedication, absorption activity (higher values in the group of “confident workers”), and on indicators of turnover intention and the level of severity of depression (higher values in the group “insecure workers”). The correlation analysis also confirmed these results. *Value of the results.* Thus, we conclude: personal feeling insecure job leads to a decline of engagement and commitment to the work, higher levels of depression and turnover intention. The results of our study are consistent with the results of studies conducted by foreign authors.

Keywords: insecure employment, job insecurity, work engagement, commitment to work, turnover intention, well-being.

¹ The research was supported by Russian Humanitarian Scientific Foundation and the Academy of Sciences of the Republic of Bashkortostan, project №15–16–02017 “Attitude to Work and Job Insecurity”

References

- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 4, 803–829.
- Broom, D. H., D'Souza, R. M., Strazdins, L., Butterworth, P., Parslow, R. & Rodgers, B (2006). The lesser evil: Bad jobs or unemployment? A survey of mid-aged Australians. *Social Science & Medicine*, 63, 575586.
- Burd'e, P. (2013). *Negarantirovannost' povsyudu* [Insecurity everywhere]. URL: http://www.redflora.org/2013/07/blog-post_23.html (data obrashcheniya: 16.11.2013).
- Cheng, G. H. L. & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 2, 272–303.
- Chuikova, T. S. (1998). *Samoregulyatsiya aktivnosti pri preodolenii chelovekom krizisa, svyazannogo s poterei raboty* [Self-regulation of activity in overcoming the human crisis associated with job loss]: Dis. ... kand. psikh. nauk., M.
- Chuikova, T. S. (2015a). Negarantirovannaya rabota kak sotsial'no-psikhologicheskii fenomen [Job insecurity as a social psychological phenomenon]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo* [Social Psychology and Society], 4, 139–149. doi:10.17759 /sps.2015060410.
- Chuikova, T. S. (2015b). *Tsennost' raboty v sovremennykh usloviyakh trudovoi zanyatosti: Monografiya* [The value of the work in modern conditions of employment: a Monograph]. Ufa: Izd-vo BGPU.
- D'Souza, R. M., Strazdins, L., Lim, L. L., Broom, D. H. & Rodgers, B. (2003). Work and health in a contemporary society: demands, control, and insecurity. *Epidemiol Community Health*, 57, 849–854.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155–177.
- Demin, A. N. (2008). Psikhologicheskoe izmerenie nenadezhnoi raboty [Psychological dimension of insecure job]. *Chelovek. Soobshchestvo. Upravlenie* [Man. Society. Management], 1, 71–76.
- Demin, A. N., Petrova, I. A. (2010). Psikhologicheskie efekty ugrozy poteri raboty [Psychological effects of threat of joblessness]. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological Journal], 6, 38–49.
- Elst, T. V., De Witte, H. & De Cuyper N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 3, 364–380.
- Ferrie J. E. (2001). Is job insecurity harmful to health? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 94, 47–79.
- Gimpel'son, V., Monusova, G. (2010). Strakh bezrabortitsy: opyt mezhstranovykh sopostavlenii [The fear of unemployment: experience of comparison among countries]. *Voprosy ekonomiki* [Questions of Economy], 2, 117–138.
- Hellgren, J. & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modeling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215–236.
- Laszlo, K. D., Pikhart, H., Kopp, M. S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavecz, G. & Marmot, M. (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science & Medicine*, 70, 867–874.
- Leiter, M. P. & Bakker A.B. (2010). Work engagement: Introduction. In M.P. Leiter, A.B. Bakker (eds.). *Work engagement: a handbook of essential theory and research* (1–9). New York: Psychology Press.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149–171.
- Osnitskii, A. K., Chuikova, T. S. (1999). Samoregulyatsiya aktivnosti sub"ekta v situatsii poteri raboty [Self-regulation of activity of the subject in a situation of job loss]. *Voprosy psikhologii* [Questions of Psychology], 1, 92–104.
- Pel'tsman, L. (1992). Stressovye sostoyaniya u lyudei, poteryavshikh rabotu [The stress state of the people who lost their jobs]. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological Journal], 1, 126–130.

- Petrova, I.A. (2011). *Psikhologicheskie efekty prebyvaniya lichnosti v neopredelennoi zhiznennoi situatsii (na primere situatsii nenadezhnoi raboty)* [Psychological effects of personality's staying in uncertain situation (on the example of insecure job)]: Dis. ... kand. psikhol. nauk., Krasnodar.
- Probst, T. M., Benson, W., Graso, M., Jiang, L. & Oslo, K. (2011). *Effects of the budget cuts on faculty, staff, and administrative professionals: A feedback report to WSU*. URL: https://research.vancouver.wsu.edu/sites/research.vancouver.wsu.edu/files/Budget%20Cuts%20Feedback%20Report_FINAL.pdf
- 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*, 1, 23–42.