



## Адаптация опросника измерения отчуждения от работы для русскоязычной выборки<sup>1</sup>

КОЖИНА Анастасия Александровна

Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург, Россия

ВИНОКУРОВ Леонид Вячеславович

Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт физической культуры, Санкт-Петербург, Россия

**Аннотация.** Актуальность работы обусловлена отсутствием русскоязычного инструмента, предназначенного для измерения отчуждения от работы и адекватного для исследований в области психологии труда. *Цель работы* — адаптация и апробация «Опросника отчуждения от работы» (*Fragebogen zur arbeitsbezogenen Entfremdung und Aneignung, FAEA*) (Aigner et al., 2015) в условиях русскоязычной культуры. Выборку адаптации составили 230 субъектов труда социономических профессий в возрасте от 20 до 73 лет. *Метод.* В процессе адаптации «Опросника отчуждения от работы» был выполнен ассиметричный перевод с немецкого языка на русский. В качестве дополнительных методик для проверки валидности шкал опросника были использованы: субшкала «Работа» опросника «Субъективное отчуждение» (Осин, 2007), «Шкала удовлетворённости базовых потребностей на работе» (Осин и др., 2015), а также «Шкала вовлечённости в работу» (Кутузова, 2006). *Результаты.* Шкалы «Опросника отчуждения от работы» показывают высокую надёжность и согласованность, а также высокую ретестовую надёжность с интервалом измерения один месяц. Факторная структура полностью соответствует авторской модели. Получена однофакторная структура для шкалы «Отчуждение и присвоение работы: труд в целом» и шкалы «Отчуждение и присвоение работы: конкретная работа». Для шкалы «Отчуждение и присвоение работы на уровне удовлетворения потребностей» подтверждена трёхфакторная структура отдельно для сфер работы, организации и отношений. В ходе проверки конкурентная, конструктивная и критериальная валидность шкал опросника находят своё подтверждение и согласуются с авторской версией. *Ценность результатов.* Адаптированный опросник представляет собой надёжный и валидный измерительный инструмент для оценки отчуждения от работы.

**Ключевые слова:** отчуждение от работы; присвоение работы; адаптация; психометрия; базовые психологические потребности; теория самодетерминации; потребность в безопасности; надёжность; валидность.

### Введение

Изучение отчуждения от работы (далее ОР) приобретает в настоящее время всё большую актуальность. Это связано со значимой характеристикой современности — ускорением темпов жизни (Rosa, 2013). На фоне стремительной технологизации процессов труда возникает альтер-

<sup>1</sup> Статья опубликована при поддержке Программы НИУ ВШЭ «Университетское партнёрство».

нативный взгляд на работника и работу в целом. Появляется новый психологический контракт, предполагающий «лоскутный» тип карьеры, высокую мобильность и гибкость субъекта труда (Rousseau, Hansen, Tomprou, 2018; Coetzee, Deas, 2021). Другими словами, сама работа и субъект труда приобретают заменяемый, временный характер. Человек «отдаляется» от своей работы и начинает равнодушно относиться к своему рабочему месту (Rosa, 2013).

Обращаясь к актуальным исследованиям отчуждения от работы, следует отметить, что данное явление на протяжении десятилетий выступает предметом дискуссий в области философии, социологии и педагогики. Однако в рамках психологических наук изучение этого феномена остается фрагментарным. Дело в том, что в современной психологии: а) до сих пор нет единого общепринятого понимания феномена «отчуждение от работы»; б) в некоторых исследованиях наблюдается несоответствие подходов к концептуализации и операционализации феномена; в) встречаются эмпирические исследования, не получившие теоретического обоснования. Кроме того, подчеркнем, что в отечественных исследованиях проблема отчуждения от работы также остается недостаточно разработанной.

Существуют различные подходы к пониманию феномена отчуждения от работы, среди которых можно назвать следующие: социально-психологические концепции отчуждения, биполярный конструкт «отчуждение от работы — вовлечение в работу», модель отчуждения личности, модель профессионального отчуждения (Винокуров, Кожина, 2019). Несмотря на обилие теоретических осмыслений ОР, существует лишь ограниченное количество психометрических методик изучения ОР в качестве самостоятельного психологического конструкта. Методики, разработанные в рамках социально-психологических концепций, оценивают отчуждение в широком смысле. Например, анкета Мелвина Кона содержит шкалы бессилия, анормии, самоотчуждения и культурного отчуждения, но не оценивает отчуждение дифференцированно в отношении работы (Kohn, 1976). Анкета Клиффорда Моттаза включает шкалы бессилия, потери смысла и самоотчуждения (Mottaz, 1981). В опроснике, разработанном А. К. Корманом с коллегами, для измерения отчуждения у менеджеров используются шкалы личностного и социального отчуждения (Korman, Wittig-Berman, Lang, 1981). Таким образом, все эти шкалы не включают в себя пункты, содержательно связанные с трудовой деятельностью, и не могут быть использованы для измерения ОР у субъектов труда. Разработанный в начале 21 столетия опросник «Измерение отчуждения от труда» (*Measure of work alienation*) измеряет ОР в качестве самостоятельного психологического конструкта. Однако ограничением данной методики является то, что она не имеет самостоятельного теоретического обоснования и содержит очень малое количество пунктов — всего восемь вопросов (Nair, Vohra, 2009).

В отечественной психологической литературе изучение ОР представлено конструктом «смысловое отчуждение». На основе идей об отчуждении личности как экзистенциальном неврозе (Maddi, Kobasa, Hoover, 1979) был разработан опросник смыслового отчуждения (Осин, 2007). Данный опросник включает в себя субшкалу смыслового отчуждения в области работы. По нашему мнению, смысловое отчуждение является родственным, но не тождественным психологическим конструктом по отношению к ОР. Содержание пунктов субшкалы относится к измерению степени отчуждения от труда в целом, и применимо в большей степени в области психологии личности, нежели в области психологии труда и организационной психологии.

В нашем понимании отчуждение от работы анализируется как «совокупность внутренних и внешних компонентов психологического реагирования субъекта труда, выражающегося в психологическом отделении человека от работы и изменении его доминирующих тенденций в оценке и отношении к трудовой деятельности» (Винокуров, Кожина, 2019, с.

368). Отчуждение от работы проявляется в «психологических закономерностях и индивидуально-психологических особенностях, связанных с разрушением межличностных коммуникаций, ошибками взаимодействия и общения, восприятием субъектом труда собственного бессилия и утраты смысла по отношению к трудовой деятельности, рабочей среде и социальному окружению, в потере идентификации себя в роли работника организации» (Винокуров и Кожина, с. 368). Наиболее близким к нашему осмыслению феномена ОР является опросник «*Fragebogen zur arbeitsbezogenen Entfremdung und Aneignung*» (Aigner et al., 2015).

### Теоретические основания и содержание опросника

Для адаптации в качестве методики оценки ОР в условиях русскоязычной культуры нами был выбран опросник отчуждения от работы и присвоения работы (*Fragebogen zur arbeitsbezogenen Entfremdung und Aneignung, FAEA*), разработанный Л. Айгнер с коллегами (Aigner et al., 2015). Авторами были осмыслены предшествующие подходы к феномену ОР, и на их основе была предложена двухступенчатая модель. В соответствии с этой моделью ОР определяется как состояние психологического отделения человека от работы, при котором человек безразличен к своей работе и считает её заменяемой, поскольку конкретная профессиональная деятельность, организация или отношения с сотрудниками не могут удовлетворить его психологические потребности. ОР рассматривается в данной модели как биполярный конструкт. В качестве противоположности ОР выступает присвоение (*Aneignung*), — состояние человека, при котором он заинтересован в своей работе, относится к ней положительно и считает незаменимой. Это состояние характеризуется ощущением силы и присутствия в работе, отождествлением с ней. Согласно предложенной авторами модели, на первой ступени отчуждение от работы проявляется, если значимость потребности высока, но её удовлетворение низкое, тогда как присвоение работы происходит, если и значимость потребности, и удовлетворение потребности высоки. Вторая ступень ОР представляет собой «манифестированное» или «проявленное» отчуждение, которое возникает при превалировании ОР над присвоением.

В результате описанной выше двухэтапной модели была разработана анкета с тремя шкалами. Первая шкала «Опросник отчуждения и присвоения работы — потребности» (*Fragebogen zur arbeitsbezogenen Entfremdung und Aneignung — Bedürfnisse, AEA-B*), измеряет первую ступень ОР путём оценки удовлетворения базовых психологических потребностей на работе, подобно опроснику К. Дж. Моттаза (Mottaz, 1981). Данная шкала используется для исследования причин, которые приводят к ОР. Две другие шкалы непосредственно измеряют состояние отчуждения и присвоения работы, аналогично положениям теории Р. Н. Канунго (Kanungo, 1979). Первая из этих шкал измеряет ОР на уровне конкретной работы, а вторая — на уровне работы в целом.

Потребности, которые были исследованы и использованы для разработки шкалы АЕА-В, базируются на теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, а также на положениях концепции Т. Кассера. Э. Деси и Р. Райан определяют в качестве базовых психологических потребностей потребность в автономии, в компетентности и в социальной связи (Deci, Ryan, 2000). Т. Кассер рассматривает потребность в безопасности как основную психологическую потребность (Kasser, 2009).

Цель исследования — адаптация, психометрическая проверка и апробация опросной методики оценки отчуждения от работы для русскоязычной выборки. В качестве основных задач исследования сформулированы следующие: 1) подготовка ассиметричного перевода

оригинальной методики на русский язык; 2) оценка надёжности адаптируемой методики; 3) оценка конкурентной валидности шкал опросника с помощью сопоставления результатов с другими опросниками, измеряющими конструкт отчуждения; 4) оценка конструктивной валидности методики с помощью проверки корреляций с другими методиками, изучающими связанный психологический конструкт; 5) оценка критериальной валидности утверждений методики посредством расчёта коэффициента корреляции с внешними переменными; 6) оценка факторной валидности опросника посредством проверки устойчивости его факторной структуры.

## Процедура и методы

На подготовительном этапе исследования, с разрешения авторов методики, был проведён ассиметричный перевод «Опросника оценки отчуждения от работы» с немецкого языка на русский. Адаптируемый вариант прошёл экспертную содержательную оценку перевода, а также процедуру обратного перевода с привлечением билингов.

На основном этапе исследования проводилось психодиагностическое обследование испытуемых с помощью «Опросника измерения отчуждения от работы», а также ряда дополнительных психодиагностических методик.

### Структура адаптируемого опросника

Согласно двухступенчатой модели отчуждения от работы, описанной выше, методика состоит из двух частей. Первая называется «Опросник отчуждения и присвоения работы — потребности» (*Fragebogen zur arbeitsbezogenen Entfremdung und Aneignung — Bedürfnisse*). Опросник содержит 52 утверждения, оценивающих удовлетворение психологических потребностей, 18 пунктов которого направлены на измерение ОР на уровне работы, 18 — на уровне социальных отношений и 16 пунктов — на уровне организации в целом. Кроме того, опросник содержит 52 аналогичных утверждения, измеряющих степень персональной значимости потребностей. Следовательно, опросник включает девять субшкал: «Работа — Автономия», «Работа — Компетентность», «Работа — Безопасность», «Организация — Автономия», «Организация — Связанность», «Организация — Безопасность», «Отношения — Автономия», «Отношения — Связанность», «Отношения — Безопасность». Пункты оцениваются по шкале Р. Ликерта от «1» («Совершенно не согласен» или «Совсем не важно») до «6» («Полностью согласен» или «Очень важно»).

Вторая часть методики состоит из двух шкал, непосредственно измеряющих состояние отчуждения от работ: «Опросник отчуждения и присвоения работы на уровне конкретной трудовой деятельности (работы)» (*Fragebogen zur arbeitsbezogenen Entfremdung und Aneignung — konkreter Job, AEA-kf*) и «Опросник отчуждения и присвоения работы на уровне труда в целом» (*Fragebogen zur arbeitsbezogenen Entfremdung und Aneignung — Arbeit im Allgemeinen, AEA-AA*). Каждая из шкал содержит по пять утверждений, которые оценивались по 6-балльной шкале Р. Ликерта от «1» («Совершенно не согласен») до «6» («Полностью согласен»).

Помимо основного опросника в исследовании использовались следующие методики для проверки валидности адаптируемого варианта.

1. **«Шкала удовлетворённости базовых потребностей на работе»** (Осин, Сучков, Гордеева, Иванова, 2015). Данный опросник представляет собой русскоязычную версию опросника удовлетворённости базовых психологических потребностей на работе Р. Райана и Э. Деси. Опросник содержит 21 утверждение, и согласие оценивается по 7-балльной шкале от «1» («Совершенно не верно») до «7» («Совершенно верно»).

2. **Субшкала «Работа» Опросника субъективного отчуждения в адаптации** Е. Н. Осина (Осин, 2007). Шкала включает 12 пунктов. Согласие с утверждениями оценивается по процентной шкале (0 – 100%).

3. **«Шкала вовлечённости в работу» (Utrecht Work Engagement Scale, UWES)** (Schaufeli, Bakker, 2003) в адаптации Д. Кутузовой (Кутузова, 2006). Опросник состоит из 17 утверждений, включающих три шкалы увлечённости работой: «Энергичность» (шесть вопросов), «Преданность» (пять вопросов), «Погружённость (поглощённость) деятельностью» (шесть вопросов). Оценка согласия с утверждениями производится по 6-балльной шкале Р. Ликерта от «1» («Никогда» или «Ни разу») до «6» («Постоянно» или «Каждый день»).

### Выборка

Выборка для апробации состояла из 230 субъектов труда, представителей социально-экономических профессий в возрасте от 20 до 73 лет ( $M = 34.99$ ,  $SD = 12.04$ ), из них 122 женщин и 108 мужчин. Все опрошенные имели высшее образование и работали от 30 до 40 часов в неделю. Данные исследования были собраны анонимно, а участники были проинформированы с помощью вводного текста об анонимности и добровольности своего участия.

## Результаты

Для определения качества полученных данных был проведён анализ описательных статистик, представленный в таблице 1.

Таблица 1. Описательные статистики шкал Опросника измерения отчуждения от работы

Наименование субшкалы	Мин. и макс.	Середина шкалы	Средняя оценка	Стандартное отклонение	Дисперсия	Асимметрия	Эксцесс
ОР — конкретная работа	1 — 6	3 — 4	4.077	1.081	1.170	-.819	.141
ОР — труд в целом	1 — 6	3 — 4	4.501	.771	.595	-.427	.197
ОР: работа — автономия	1 — 6	3 — 4	3.944	1.147	1.316	-.436	-.292
ОР: работа — компетентность	1 — 6	3 — 4	4.176	1.100	1.211	-.565	.060
ОР: работа — безопасность	1 — 6	3 — 4	4.030	1.047	1.097	-.442	-.017
ОР: отношения — автономия	1 — 6	3 — 4	3.368	1.123	1.261	-.007	-.186
ОР: отношения — связанность	1 — 6	3 — 4	4.315	.884	.783	-.558	.691
ОР: отношения — безопасность	1 — 6	3 — 4	4.087	1.088	1.184	-.260	-.509
ОР: организация — автономия	1 — 6	3 — 4	3.371	1.186	1.407	-.007	-.660
ОР: организация — связанность	1 — 6	3 — 4	3.744	1.158	1.342	-.398	-.346
ОР: организация — безопасность	1 — 6	3 — 4	4.145	1.222	1.495	-.512	-.479

Представленные в таблице 1 описательные статистики свидетельствуют о том, что средние значения по шкалам находятся в диапазоне от 3.368 до 4.501, и, следовательно, незначительно отличаются от значений середины шкалы ответов. Значения стандартного отклонения и дисперсии соответствуют масштабу 6-балльной шкалы ответов. Полученные данные говорят о достаточной вариативности ответов испытуемых. Величина асимметрии по шкалам находится в диапазоне от  $-0.007$  до  $-0.819$ , а величина эксцесса по шкалам лежит в пределах от  $-0.060$  до  $-0.691$ . Таким образом, значения асимметрии и эксцесса отражают соответствие форме нормального распределения.

### Анализ факторной структуры опросника

Для оценки факторной структуры данных шкал был произведён эксплораторный факторный анализ методом главной компоненты (вращение Варимакс с нормализацией Кайзера (Sellbom, Tellegen, 2019)). В авторской модели опросника шкалы «Отчуждение и присво-

ение труда в целом» и «Отчуждение и присвоение конкретной работы» демонстрировали однофакторную структуру. Результаты факторного анализа представлены в таблицах 2 и 3.

Таблица 2. Факторные нагрузки для шкалы «Отчуждение и присвоение работы: труд в целом»

№	Пункты шкалы	Значения		
		факторных нагрузок		
1	Работая, я чувствую себя хорошо.	.825		
2	Работа является занятием, наполненным смыслом.	.917		
3	Работа над собой удовлетворяет меня.	.864		
4	Я считаю работу увлекательной.	.848		
5	Я с удовольствием думаю о работе.	.897		

Факторный анализ для шкалы опросника ««Отчуждение и присвоение работы: труд в целом» показывает однофакторную структуру, подтверждая авторскую модель. Собственное значение компоненты составляет 3.002 и объясняет 60.04% дисперсии переменных.

Таблица 3. Факторные нагрузки для шкалы «Отчуждение и присвоение работы: конкретная работа»

№	Пункты шкалы	Значения		
		факторных нагрузок		
1	Я считаю, что моя настоящая работа наполнена смыслом.	.680		
2	Моя работа удовлетворяет меня.	.840		
3	Я считаю свою настоящую работу увлекательной.	.747		
4	Я с удовольствием думаю о своей работе.	.720		
5	Я не могу идентифицировать себя со своей работой.	-.804		

Результаты факторного анализа для шкалы опросника «Отчуждение и присвоение работы: конкретная работа» позволяют выделять один фактор, подтверждая соответствие авторской модели. Фактор имеет собственное значение 3.792 и объясняет 75.83% дисперсии значений переменной.

Из-за сложности модели опросника «Отчуждение и присвоение работы — потребности» в авторском опроснике общая модель не оценивалась, а было предложено трёхфакторное решение, при котором факторный анализ производился отдельно для трёх уровней отчуждения от работы (работа, отношения и организация в целом). Данные факторного анализа для данных трёх уровней представлены в таблицах 4, 5, 6.

Таблица 4. Факторные нагрузки для шкалы «Отчуждение и присвоение работы — потребности» на уровне работы

Пункты шкал	Значения		
	факторных нагрузок		
	1	2	3
<i>Автономия</i>			
На своей работе я могу принимать многие решения самостоятельно.	.353	.148	.828
Моя работа предоставляет мне большое пространство для принятия решений.	.446	.218	.760
Я свободен в выборе того, каким способом выполнять свою работу.	.320	.168	.767
<i>Компетентность</i>			
В своей работе я использую много различных навыков.	.857	-.002	.268
Моя работа требует использования сложных навыков.	.836	.145	.228
В своей работе я могу использовать многие из моих талантов.	.852	.080	.228
<i>Безопасность</i>			
Условия на моей работе позволяют мне без перебоев выполнять свою трудовую деятельность.	-.060	.803	.282
Условия на моей работе облегчают выполнение трудовой деятельности.	.110	.883	.119
У меня есть достаточно места для выполнения своей работы.	.186	.807	.021

Данные факторного анализа для пунктов шкал «Опросника отчуждения и присвоения — потребности» на уровне работы (рабочей деятельности) выделяют три компонента. Первая компонента с собственным значением 4.343 объясняет 48.25% дисперсии, вторая компонента с собственным значением 1.807, объясняет 20.07% дисперсии, третья компонента с собственным значением 1.09, объясняет 9.04% дисперсии. Все пункты показывают принадлежность к шкалам в соответствии с теоретической моделью. Таким образом, факторная структура адаптируемого опросника для уровня «работа» совпадает с авторской моделью.

Таблица 5. Факторные нагрузки для шкалы «Отчуждение и присвоение работы — потребности» на уровне отношений

Пункты шкал	Значения факторных нагрузок		
	1	2	3
<i>Автономия</i>			
Я могу определять, с кем я буду работать над какими-либо заданиями.	.277	.777	.152
Я могу определять, выполняю ли я мои рабочие задания в одиночку или в групповой работе.	.242	.839	.024
Я сам(а) определяю, когда я доступен(а) для своих коллег, а когда нет.	.114	.719	.288
<i>Связанность</i>			
На моей работе у меня есть возможность завязать тесную дружбу.	.834	.130	.115
На моей работе у меня есть возможность знакомиться с другими людьми.	.687	.268	-.102
Я интересен(а) своим коллегам.	.745	.214	.311
<i>Безопасность</i>			
Я могу доверять моим коллегам.	.621	.038	.529
У нас нет дискриминации.	.164	.158	.831
У нас никто не ущемлён.	.166	.256	.808

Таблица 6. Факторные нагрузки для шкалы «Опросник отчуждения и присвоения работы — потребности» на уровне организации

Пункты шкал	Значения факторных нагрузок		
	1	2	3
<i>Автономия</i>			
В целом, у меня есть возможность привносить новые идеи в свою организацию.	.841	.175	.038
У меня есть возможность влиять на изменения в своей компании.	.882	.186	.082
У меня есть возможность высказываться на заседаниях в моей организации.	.853	.175	-.001
<i>Связанность</i>			
В моей компании каждый сотрудник ценится одинаково независимо от его должности.	.499	.669	.114
В моей организации господствует позитивная атмосфера.	.202	.857	.219
Моя организация способствует сотрудничеству между работниками.	.355	.750	.100
<i>Безопасность</i>			
Экономическая ситуация в моей организации стабильна	-.045	.252	.872
В моей компании у меня надёжное профессиональное будущее.	.223	.124	.880

Результаты факторного анализа пунктов шкал опросника «Отчуждение и присвоение работы — потребности» на уровне «Отношения» также подтверждают трёхфакторную структуру. Собственное значение первого фактора = 3.930, объясняет 43.66% дисперсии, собственное значение второго фактора = 1.189, объясняет 13.21% дисперсии, собственное значение третьего фактора = 1.09, объясняет 12.15% дисперсии. Интерпретация выделенных факторов совпадает с исходной версией опросника.

Для опросника «Отчуждение и присвоение работы — потребности» на уровне «Организация» результат факторного анализа позволил выделить три компонента.

Собственное значение первого фактора = 3.848, объясняет 48.09% дисперсии, собственное значение второго фактора = 1.540, объясняет 19.25% дисперсии, собственное значение третьего фактора = 1,08, объясняет 10.31% дисперсии. Анализ значений позволяет выделить три потребности: «автономия», «связанность», «безопасность», и, следовательно, подтверждает исходную структуру опросника.

### Анализ надёжности

Надёжность русскоязычной версии опросника «Оценка отчуждения и присвоения работы» выявлялась проверкой внутренней согласованности шкал при помощи коэффициента  $\alpha$  Кронбаха, межпунктовой корреляции, вычислением коэффициентов Гутмана и Спирмена — Брауна (Mohajan, 2017). Также была выполнена проверка ретестовой надёжности с интервалом повторного тестирования в один месяц. Значения коэффициентов надёжности по каждой из шкал приведены в таблице 7.

Таблица 7. Показатели надёжности-согласованности шкал «Опросника оценки отчуждения и присвоения работы»

Шкала	Коэффициенты надёжности				
	$\alpha$ Кронбаха	Межпунктовая корреляция	Коэффициент Гутмана	Коэффициент Спирмена — Брауна	Ретестовая надёжность
ОР: труд в целом	.831	.696	.813	.821	.91
ОР — конкретная работа	.919	.841	.897	.914	.90
ОР: работа — автономия	.868	.681	.734	.811	.87
ОР: работа — компетентность	.866	.743	.787	.853	.89
ОР: работа — безопасность	.802	.585	.652	.738	.88
ОР: отношения — автономия	.766	.515	.619	.680	.90
ОР: отношения — связанность	.727	.594	.629	.746	.86
ОР: отношения — безопасность	.741	.618	.729	.764	.87
ОР: организация — автономия	.856	.713	.757	.832	.89
ОР: организация — связанность	.806	.622	.687	.767	.86
ОР: организация — безопасность	.764	.623	.764	.768	.88

Значения коэффициента  $\alpha$ -Кронбаха шкал опросника превышают значение 0.70 и указывают на хорошую внутреннюю согласованность шкал. Диапазон межпунктовых корреляций находится между 0.515 и 0.841, соответствуя рекомендованному диапазону. Значения коэффициентов Гутмана и Спирмена — Брауна также лежат выше 0.70, указывая на хорошую согласованность между частями шкал опросника. Значения коэффициентов ретестовой надёжности превышают рекомендованный уровень 0.80 и свидетельствуют о высокой устойчивости опросника к повторному измерению.

### Социально-демографические факторы отчуждения от работы

#### Возраст

Значимые ( $p < .05$ ) взаимосвязи с показателями возраста испытуемых были выявлены в трёх шкал: шкала «ОР-работа — автономия» ( $r = .166$ ), шкала «ОР-работа — компетентность» ( $r = .134$ ) и общий показатель «Отчуждение и присвоение работы — потребности» ( $r = .165$ ). Учитывая средний уровень значимости и очень слабую силу корреляций, можно утверждать, что переменная «возраст» не оказывает значительного влияния на показатели шкал опросника. Можно предположить, что с возрастом люди испытывают чуть больше принятия и меньше отчуждения по отношению к своей трудовой деятельности в тех сферах, которые связаны с удовлетворением потребностей в автономии и компетентности.



**Пол**

С помощью *t*-критерия Стьюдента для независимых выборок были проверены различия между мужчинами и женщинами в уровне выраженности шкал адаптируемого опросника. Статистически значимые различия были выявлены лишь для одной шкалы: «ОР-работа — автономия» ( $t = 3.042, p = .003$ ). Таким образом, в группе мужчин выявлены более низкие оценки отчуждения на уровне рабочей деятельности, связанные с удовлетворением потребности в автономии.

**Анализ конкурентной валидности опросника**

Оценка конкурентной валидности адаптируемого опросника проводилась с помощью расчёта коэффициентов корреляции его значений с оценками других методик, изучающих сходный конструкт. Для оценки конкурентной валидности шкалы «Отчуждение от труда» и шкалы «Отчуждение от конкретной работы» опросника «Отчуждение и принятие работы» был применен корреляционный анализ с субшкалой «Работа» опросника «Субъективное отчуждение» в адаптации Е. Н. Осина. Для оценки конкурентной валидности субшкал опросника «Отчуждение от работы на уровне удовлетворения потребностей» были рассчитаны корреляции с субшкалами опросника «Шкала удовлетворения базовых психологических потребностей». Расчёт коэффициентов корреляции Пирсона представлен в таблице 8.

Таблица 8. Коэффициенты корреляции шкал методики «Отчуждение и принятие работы» со шкалой «Работа» опросника «Субъективное отчуждение» и «Шкалой удовлетворения базовых потребностей на работе»

Шкалы адаптируемой методики	Шкала «Работа» опросника «Субъективное отчуждение»	Шкала удовлетворения базовых потребностей на работе		
		«Потребность в автономии»	«Потребность в компетентности»	«Потребность в безопасности»
ОР — труд в целом	-.672**	.350**	.268**	.410**
ОР — конкретная работа	-.649**	.371	.485**	.388**
ОР: работа — автономия	-.570**	.668**	.363**	.386**
ОР: работа — компетентность	-.482**	.527**	.652**	.379**
ОР: работа — безопасность	-.351**	.370**	.120	.371**
ОР: отношения — автономия	-.340**	.676**	.244**	.524**
ОР: отношения — связанность	-.414**	.429**	.307**	.697**
ОР: отношения — безопасность	-.347**	.400**	.204**	.636**
ОР: организация — автономия	-.421**	.738**	.312**	.514**
ОР: организация — связанность	-.446**	.486**	.214**	.587**
ОР: организация — безопасность	-.269**	.122	.037	.105

*Примечание.* \* —  $p < 0.05$ , \*\* —  $p < 0.01$ .

Результаты корреляционного анализа показали значимые связи субшкалы «Работа» опросника «Субъективное отчуждение» со всеми шкалами адаптируемого опросника. Наиболее высокие связи наблюдаются со шкалой «Отчуждение и присвоение труда в целом», со шкалой «Отчуждение и присвоение конкретной работы». Психологическое содержание субшкалы «Работа» опросника «Субъективное отчуждение» в большей степени направлено на оценку переживания, чем на выявление причин отчуждения. Это может объяснить наиболее сильные связи со шкалами отчуждения от труда и от конкретной работы, которые представляют собой манифестированное отчуждение от работы.

Субшкалы «Шкалы удовлетворения базовых потребностей на работе» значимо и положительно коррелируют со всеми шкалами адаптируемого опросника, за исключением субшкалы «Отчуждение и присвоение работы на уровне организации — безопасность».

Данный результат объясняется тем, что потребность в безопасности не входит в содержательную модель «Шкалы удовлетворения базовых потребностей на работе». Важно отметить, что наиболее сильные положительные корреляции наблюдаются со шкалами, измеряющими соответствующие потребности. Так, субшкала «Потребность в автономии» наиболее сильно коррелирует со шкалами «Отчуждение и присвоение на уровне организации — автономия» ( $r = .738$ ), «Отчуждение и присвоение работы на уровне отношений — автономия» ( $r = .676$ ), «Отчуждение и присвоение работы на уровне конкретной работы — автономия» ( $r = .668$ ). Следует отметить также, что все корреляции, за исключением одной переменной, не демонстрируют высокие значения. Это позволяет заключить, что психологический конструкт, диагностируемый адаптируемым опросником, обладает самостоятельным психологическим содержанием и не «схватывается» существующим методикам оценки отчуждения от работы.

### Конструктная валидность

Оценка конструктной валидности производилась путем расчёта коэффициентов корреляции шкал адаптируемого опросника со шкалами опросника, оценивающего связанный с ОР конструкт. В предшествующих исследованиях были выявлены связи между ОР и вовлечением в работу (*work engagement*) (Fedi et al, 2016; Kartal, 2018). В таблице 9 представлены коэффициенты корреляции шкал адаптируемого опросника с субшкалами «Утрехской шкалы увлечённости работой» в адаптации Д. А. Кутузовой (2006).

Таблица 9. Коэффициенты корреляции шкал методики «Отчуждение и присвоение работы» с субшкалами «Утрехской шкалы увлечённости работой»

Шкалы адаптируемого опросника	Утрехская шкала увлечённости работой		
	«Энергичность»	«Энтузиазм»	«Поглощённость деятельностью»
ОР — труд в целом	.303**	.372**	.551**
ОР — конкретная работа	.345**	.653**	.310**
ОР: работа — автономия	.308**	.453**	.215**
ОР: работа — компетентность	.368**	.623**	.203**
ОР: работа — безопасность	.006	.158*	.038
ОР: отношения — автономия	.093	.252**	.028
ОР: отношения — связанность	.253**	.386**	.284**
ОР: отношения — безопасность	.099	.244**	.069
ОР: организация — автономия	.182**	.374**	.138*
ОР: организация — связанность	.043	.232**	.083
ОР: организация — безопасность	.046	.114	.000

Примечание. \* —  $p < 0.05$ , \*\* —  $p < 0.01$ .

Шкалы методики «Утрехской шкалы увлечённости работой» значимо и положительно коррелируют с большинством шкал адаптируемого опросника. Субшкала «Энергичность» наиболее сильно коррелирует со шкалой «Отчуждение и присвоение работы на уровне конкретной работы — компетентность» ( $r = .368$ ). Субшкала «Энтузиазм» показывает наиболее сильную корреляцию со шкалой «Отчуждение и присвоение работы на уровне конкретной работы» ( $r = .653$ ). Субшкала «Поглощённость деятельностью» наиболее сильно коррелирует со шкалой «Отчуждение и присвоение работы — труд в целом» ( $r = .551$ ). Не выявлено значимых корреляций со шкалой «Отчуждение и присвоение работы на уровне организации — безопасность». Со шкалами «Отчуждение и присвоение работы на уровне конкретной работы — безопасность», «Отчуждение и присвоение работы на уровне организации — связанность», «Отчуждение и присвоение работы на уровне отношений — автономия», «Отчуждение и присвоение работы на уровне отношений — безопасность»

коррелирует только субшкала «Энтузиазм». Полученные результаты могут найти объяснение в том, что содержательно данные шкалы отчуждения и присвоения работы отражают в себе удовлетворение психологических потребностей, связанных с внешними условиями работы. Таким образом, удовлетворение этих потребностей возможно лишь в связи с воспринимаемым энтузиазмом субъекта труда.

### Критериальная валидность

Критериальная валидность опросника проверялась по аналогии с оригинальным вариантом путём сравнения показателей отчуждения и присвоения работы у работников с бессрочным трудовым договором и со срочным трудовым договором. Как и в исходной методике, проверка рассчитывалась для общих показателей отчуждения и присвоения работы: на уровне работы, отношений и организации в целом, а также для трёх потребностей (автономия, безопасность, связанность). При помощи критерия Ливина (*Levene's Test for Equality of Variances*) была произведена оценка равенства дисперсий. Значение *p*-уровня статистики Ливина превышало 0,05, что свидетельствует о равенстве дисперсий. Данное условие позволило применить *t*-критерий Стьюдента для анализа различий средних в независимых выборках. Полученные значения представлены в таблице 10.

Таблица 10. Показатели различий между подгруппами субъектов труда с бессрочным (*n* = 154) и срочным трудовым договором (*n* = 76)

Наименование шкалы	Бессрочный трудоустройство		Срочный трудоустройство		Критерий Ливина	<i>p</i>	<i>t</i> -критерий	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>σ</i>	<i>M</i>	<i>σ</i>				
Общий показатель отчуждения от работы	.534	.780	4.434	.753	.582	.446	.932	.352
ОР — конкретная работа	.198	1.05	3.970	1.119	.972	.325	1.650	.100
ОР: работа	.115	.800	3.919	.964	3.839	.051	1.628	.105
ОР: отношения	.917	.826	3.937	.834	.007	.934	−.173	.863
ОР: организация	.899	.852	3.459	.968	3.003	.084	3.512	.001
ОР: автономия	.597	.935	3.488	1.007	1.533	.217	.811	.418
ОР: безопасность	.215	.749	3.828	.845	2.228	.137	3.532	.001
ОР: связанность	.047	.825	3.995	.947	.819	.366	.428	.669

Данные сравнительного анализа показывают значимые различия между группами субъектов труда с бессрочным и срочным трудовым договором для шкалы «Отчуждение и присвоение работы на уровне организации» и для шкалы «Отчуждение и присвоение работы — безопасность». Интерпретация полученных значений позволяет утверждать, что группа работников со срочным трудовым договором испытывают меньше присвоения и больше отчуждения от работы на уровне организации и в тех сферах деятельности, принятия решений или условий работы, которые связаны с удовлетворением потребности в безопасности.

### Обсуждение результатов

Апробация немецкого опросника «Оценка отчуждения от работы» на русскоязычной выборке 230 субъектов труда социномических профессий выявила, что шкалы опросника обладают высокой надёжностью-согласованностью. Проверка ретестовой надёжности с интервалом повторного опроса в один месяц показала, что все шкалы имеют высокие показатели надёжности, а измеряемые ими признаки являются стабильными и устойчивыми. Результаты факторного анализа для шкал адаптируемого опросника показали полное совпадение с факторной структурой авторской модели. Для шкалы «Отчуждение и присвоение работы: труд в целом» было принято однофакторное решение. Также для шкалы «Отчуждение и присвоение работы: конкретная работа» был выделен один фактор. Согласно теоретиче-

ской модели, данные шкалы анализируются как проявленное или манифестированное ОР, которое характеризуется состоянием психологического отделения от труда в целом или/и от конкретной работы (трудовой деятельности). Факторный анализ для шкалы «Отчуждение и присвоение работы — потребности» был рассчитан для трёх уровней: работа, отношения и организация. На каждом уровне была получена трёхфакторная структура, что соответствует исходной модели опросника. На уровне работы (рабочей деятельности) отчуждение от работы может измеряться в отношении удовлетворения трёх психологических потребностей: потребность в автономии, в компетентности и в безопасности. На уровне отношений выделяются три фактора в соответствии показателем удовлетворения потребностей в автономии, связанности, безопасности. На уровне организации оценка отчуждения может также производиться в отношении потребностей в автономии, связанности, безопасности.

Анализ социально-демографических факторов отчуждения от работы показал, что с возрастом люди менее интенсивно воспринимают отчуждение в отношении своей трудовой деятельности в сферах, связанных с удовлетворением потребностей в автономии и компетентности. Однако результаты корреляционного анализа шкал опросника с переменной «возраст» показывают очень слабые корреляции. В отношении различий в выраженности отчуждения от работы у мужчин и женщин, было обнаружено, что мужчины менее чувствительны в проявлении отчуждения на уровне рабочей деятельности, которое связано с удовлетворением потребности в автономии. Таким образом, в целом возраст и пол испытуемых не оказывает значительного влияния на отчуждение от работы.

Конкурентную валидность шкал опросника подтверждает тот факт, что все шкалы адаптируемого опросника негативно коррелируют со «Шкалой работы» опросника смыслового отчуждения. При этом наиболее сильные связи выявлены с отчуждением труда в целом и отчуждением от конкретной работы. Данные шкалы представляют собой манифестированное отчуждение и содержательно ближе к смысловому отчуждению, поскольку оценивают актуальное состояние. Субшкалы опросника «Шкала удовлетворения базовых потребностей на работе» положительно коррелируют со всеми шкалами адаптируемого опросника, за исключением шкал, отражающих потребность в безопасности. Этот результат объясняется тем, что выделение потребности в безопасности в качестве одной из базовых психологических потребностей основано на концепции Т. Кассера и добавлено авторами исходного опросника к трём другим потребностям, базирующимся на теории самодетерминации (Deci, Ryan, 2000; Kasser, 2009)). Соответственно, субшкалы «Шкалы удовлетворения базовых потребностей на работе» имеют наиболее высокие корреляции с теми шкалами адаптируемого варианта, которые отражают аналогичные потребности.

Конструктивная валидность опросника подтверждается тем, что большинство шкал опросника отчуждения от работы значимо коррелируют с субшкалами «Утрехской шкалы увлеченности работой». Отчуждение от конкретной трудовой деятельности наиболее сильно (по сравнению с другими шкалами) связано с энтузиазмом, а отчуждение от работы в целом наиболее сильно связано с поглощённостью деятельностью. При этом ни одна из шкал не коррелирует с отчуждением на уровне организации в отношении удовлетворения потребности в безопасности. С отчуждением в сфере организации и на уровне потребностей в связанности и безопасности, а также в сфере отношений и на уровне потребностей в автономии и безопасности коррелирует только переменная «энтузиазм». Данный результат объясняется тем, что удовлетворение этих потребностей в значительной степени связано с внешними условиями трудовой деятельности, и, следовательно, может происходить в связи с воспринимаемым энтузиазмом субъекта труда по отношению к своей работе.

Критериальная валидность опросника находит своё подтверждение в том, что субъекты труда со срочным трудовым договором более интенсивно воспринимают ОР на уровне организации и в тех сферах трудовой деятельности, которые связаны с удовлетворением потребности в безопасности.

В качестве ограничения данного исследования может быть назван состав выборки. В опросе приняли участие субъекты труда различных профессий социоэкономического типа. Перспективой дальнейших исследований является адаптация опросника для других типов профессий и специализаций.

## Заключение

В процессе адаптации русскоязычного варианта опросника «Отчуждение и принятие работы» был решён ряд поставленных задач: подготовлен ассиметричный перевод опросника на русский язык; произведена оценка психометрической характеристики надёжности, проверка устойчивости факторной структуры опросника, оценка конкурентной, конструктивной и критериальной валидности методики. Таким образом, адаптированный опросник надёжен, валиден и пригоден для исследования феноменологии отчуждения от работы в условиях русскоязычной культуры.

Использование опросника возможно для решения различных научных, психодиагностических и прикладных задач. В частности, в целях профилактики и коррекции отчуждения от работы, для экспертной диагностики и в рамках психологического сопровождения профессиональной деятельности. Опросник будет востребован в научно-исследовательских целях для дальнейшего изучения феномена отчуждения от работы в различных проявлениях жизнедеятельности человека. Что касается областей применения опросника, то его использование наиболее эффективно в психологии труда, организационной психологии и социальной психологии. Шкалы «Отчуждение и присвоение работы: труд в целом» и «Отчуждение и присвоение работы: конкретная работа» могут быть пригодны для экспресс-диагностики отчуждения от работы. Шкалы «Отчуждение и присвоение работы — потребности» предназначены для изучения причин отчуждения от работы. Они позволяют оценить данный психологический конструкт на уровне фрустрации или удовлетворения базовых психологических потребностей.

## Литература

- Винокуров, Л. В., Кожица, А. А. (2019). Отчуждение от работы как объект и предмет психологического исследования: феноменологические аспекты проблемы. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология*, 9(4), 359–373. DOI: 10.21638/spbu16.2019.403
- Кутузова, Д. А. (2006). *Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога*: Дисс. ... канд. психол. наук. М.
- Осин, Е. Н. (2007). *Смыслоутрата как переживание отчуждения: структура и диагностика*: дис. ... канд. психол. наук. М.: МГУ им. М. В. Ломоносова.
- Осин, Е. Н., Сучков, Д. Д., Гордеева, Т. О., Иванова, Т. Ю. (2015). Удовлетворение базовых психологических потребностей как источник трудовой мотивации и субъективного благополучия у российских сотрудников. *Психология. Журнал высшей школы экономики*, 12(4), 103–121. DOI: 10.17323/1813-8918-2015-4-103-121

- Aigner, L., Marx, C., Panhans, S., Sassmann, P. P., Seifert, A. (2015). *Development and validation of a German work alienation questionnaire*. Unveröffentlichte Seminararbeit. Universität Wien.
- Coetzee, M., Deas, A. (Eds.). (2021). *Redefining the Psychological Contract in the Digital Era: Issues for Research and Practice*. Springer Nature.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The „What“ and „Why“ of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. DOI: 10.1207/S15327965PLI1104\_01
- Fedi, A., Pucci, L., Tartaglia, S., Rollero, C. (2016). Correlates of work-alienation and positive job attitudes in high-and low-status workers. *Career Development International*, 21(7), 713–725.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119–138. DOI: 10.1037/0033-2909.86.1.119
- Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 11(3), 251–259.
- Kasser, T. (2009). Psychological need satisfaction, personal well-being, and ecological sustainability. *Ecopyschology*, 1, 175–180. DOI: 10.1089/eco.2009.0025
- Kohn, M. L. (1976). Occupational Structure and Alienation. *American Journal of Sociology*, 82(1), 111–130.
- Korman, A. K., Wittig-Berman, U., Lang, D. (1981). Career Success and Personal Failure: Alienation in Professional Managers. *Academy of Management Journal*, 24(2), 342–360. DOI: 10.2307/255846
- Maddi, S. R., Kobasa, S. C., Hoover, M. (1979). An alienation test. *Journal of Humanistic Psychology*, 19(4), 73–76.
- Mohajan, H. K. (2017). Two criteria for good measurements in research: Validity and reliability. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 17(4), 59–82.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515–529.
- Nair, N., Vohra, N. (2009). Developing a new measure of work alienation. *Journal of Workspace Rights*, 14(3), 293–309.
- Rosa, H. (2013). *Beschleunigung und Entfremdung: Entwurf einer kritischen Theorie spätmoderner Zeitlichkeit*. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Rousseau, D. M., Hansen, S. D., Tomprou, M. (2018). A dynamic phase model of psychological contract processes. *Journal of Organizational Behavior*, 39(9), 1081–1098.
- Sellbom, M., Tellegen, A. (2019). Factor analysis in psychological assessment research: Common pitfalls and recommendations. *Psychological Assessment*, 31(12), 1428–1441.

Поступила 12.11.2021



## Adaptation of the work alienation measurement questionnaire for the russian-speaking sampling

**Anastasiia KOZHINA**

*The Herzen State Pedagogical University of Russia, Saint-Petersburg, Russia*

**Leonid VINOKUROV**

*Saint-Petersburg Scientific-Research Institute for Physical Culture, Saint-Petersburg, Russia*

**Abstract.** The relevance of the work is due to the lack of a Russian-language tool that would be designed to measure work alienation and adequate for research in the field of labor psychology. *Purpose.* The purpose of the work is to adapt and test the Work Alienation Assessment Questionnaire in the context of Russian-language culture. *Method.* The adaptation sample consisted of 230 employees of socioeconomic professions at the age of 20 to 27 years. As part of the adaptation of the Work Alienation Assessment Questionnaire (*Fragebogen zur arbeitsbezogenen Entfremdung und Aneignung, FAEA*) (Aigner et al., 2015), an asymmetric translation was made from German into Russian. As additional methods to check the validity of the questionnaire scales, we used the subscale “work” of the subjective alienation questionnaire, the scale of satisfaction of basic needs at work, the work engagement scale. *Findings.* The questionnaire scales show high reliability and consistency, as well as high retest reliability with a measurement interval of one month. The factor structure is fully consistent with the author’s model. A one-factor structure was obtained for the scale “Alienation and appropriation of work: work in general” and the scale “Alienation and appropriation of work: concrete job”. For the scale “Alienation and assignment of work — satisfaction of needs”, a three-factor structure was confirmed separately for the spheres of work, organization, and relations. *Value of results.* Checking the competitive, constructive, and criterial validity of the questionnaire scales is confirmed and consistent with the author’s version. The customized questionnaire is a reliable and valid measurement tool for assessing work alienation.

**Keywords:** work alienation; work appropriation; adaptation; psychometry; basic psychological needs; self-determination theory; need for safety; reliability; validity.

### References

- Aigner, L., Marx, C., Panhans, S., Sassmann, P. P., Seifert, A. (2015). *Development and validation of a German work alienation questionnaire*. Unveröffentlichte Seminararbeit. Universität Wien.
- Coetzee, M., Deas, A. (Eds.). (2021). *Redefining the Psychological Contract in the Digital Era: Issues for Research and Practice*. Springer Nature.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The „What“ and „Why“ of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. DOI: 10.1207/S15327965PLI1104\_01
- Fedi, A., Pucci, L., Tartaglia, S., Rollero, C. (2016). Correlates of work-alienation and positive job attitudes in high-and low-status workers. *Career Development International*, 21(7), 713–725.

- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119–138. DOI: 10.1037/0033-2909.86.1.119
- Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 11(3), 251–259.
- Kasser, T. (2009). Psychological need satisfaction, personal well-being, and ecological sustainability. *Ecopsychology*, 1, 175–180. DOI: 10.1089/eco.2009.0025
- Kohn, M. L. (1976). Occupational Structure and Alienation. *American Journal of Sociology*, 82(1), 111–130.
- Korman, A. K., Wittig-Berman, U., Lang, D. (1981). Career Success and Personal Failure: Alienation in Professional Managers. *Academy of Management Journal*, 24(2), 342–360. DOI: 10.2307/255846
- Kutuzova, D. A. (2006). *Organizaciya deyatel'nosti i stil' samoregulyacii kak faktory professional'nogo vygoraniya pedagoga-psihologa* [Organization of activities and style of self-regulation as factors of professional burnout of a teacher-psychologist]: Diss. ... kand. psihol. nauk. M. (in Russian)
- Maddi, S. R., Kobasa, S. C., Hoover, M. (1979). An alienation test. *Journal of Humanistic Psychology*, 19(4), 73–76.
- Mohajan, H. K. (2017). Two criteria for good measurements in research: Validity and reliability. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 17(4), 59–82.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515–529.
- Nair, N., Vohra, N. (2009). Developing a new measure of work alienation. *Journal of Workspace Rights*, 14(3), 293–309.
- Osin, E. N. (2007). *Smysloutrata kak perezhivanie otchuzhdeniya: struktura i diagnostika* [The loss of meaning as an experience of alienation: structure and diagnostics]: dis. ... cand. psychol. sciences. M. (in Russian).
- Osin, E. N., Suchkov, D. D., Gordeeva, T. O., Ivanova, T. Yu. (2015). Basic Psychological Need Satisfaction as a Source of Work Motivation and Subjective Well-being in Russian Employees. *Psihologiya. Zhurnal vysshej shkoly ekonomiki*, 12(4), 103–121 (in Russian)
- Rosa, H. (2013). *Beschleunigung und Entfremdung: Entwurf einer kritischen Theorie spätmoderner Zeitlichkeit*. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Rousseau, D. M., Hansen, S. D., Tomprou, M. (2018). A dynamic phase model of psychological contract processes. *Journal of Organizational Behavior*, 39(9), 1081–1098.
- Sellbom, M., Tellegen, A. (2019). Factor analysis in psychological assessment research: Common pitfalls and recommendations. *Psychological Assessment*, 31(12), 1428–1441.
- Vinokurov, L. V., Kozhina, A. A. (2019). Work alienation as a subject and object of psychological research: phenomenological aspects of the problem. *Vestnik of Saint Petersburg University. Psychology*, 9(4), 359–373. DOI: 10.21638/spbu16.2019.403 (in Russian).

Received 12.11.2021.