

ВЛИЯНИЕ ПЕРЕЖИВАНИЯ СУБЪЕКТИВНОЙ НЕЗАЩИЩЕННОСТИ В СФЕРЕ ТРУДА НА УВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА РАБОТОЙ (КАЧЕСТВЕННЫЙ И КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ АСПЕКТ)

© 2015 А.Ю.Смирнова

Саратовский государственный университет

Статья поступила в редакцию 30.07.2015

В статье анализируется влияние переживания субъективной незащищенности в сфере труда в качественном и количественном аспектах на увлеченность персонала работой. С позиции очерченного качественно-количественного подхода к субъективной незащищенности в сфере труда анализируются управление увлеченностью персонала работой, даются практические рекомендации по профилактике снижения увлеченности работой у персонала, переживающего субъективную незащищенность в сфере труда.

Ключевые слова: качественная субъективная незащищенность в сфере труда, количественная субъективная незащищенность в сфере труда, увлеченность персонала работой, организационная поддержка, удовлетворенность карьерой.

Субъективная незащищенности в сфере труда, как психологическая категория весьма активно изучается исследователями с 1980 годов. В последнее время, темп и изменчивость экономического развития неуклонно нарастает, что вынуждает организации становиться все более адаптивными. Происходящие в организациях изменения, несмотря на то, что позволяют организациям сохранить конкурентоспособность, выступают стрессом для персонала, влекут ряд негативных психологических эффектов, в частности, переживание работниками субъективной незащищенности в сфере труда. Это делает исследование феномена субъективной незащищенности в сфере труда все более и более актуальным.

Следует отметить, что за три десятилетия интереса к феномену, в психологической литературе накоплен определенный теоретико-методологический базис его изучения, весьма широко проанализирован а субъективная незащищенность как однокомпонентный конструкт — результат когнитивного оценивания угроз увольнения, реже исследователи уделяют внимание анализу субъективной незащищенности в сфере труда как двухкомпонентному конструкту, содержащему когнитивный и аффективный, или качественный и количественный компоненты, вместе с тем, именно многокомпонентные подходы характеризуются авторами как наиболее эвристичные и позволяющие понять истинную сущность феномена, его причины и последствия. Актуальность представленного в данной статье исследования заключается в его подходе к

анализируемому феномену с применением качественно-количественной операционализации субъективной незащищенности в сфере труда, выполненном эмпирическом исследовании влияния качественной и количественной субъективной незащищенности в сфере труда на увлеченность персонала работой, еще большую актуальность выполненному исследованию для отечественной организационной психологии придает тот факт, что похожие исследования на русскоязычной выборке не проводились. Следует, однако, отметить немногие работы посвященные анализу взаимосвязи увлеченности персонала работой и субъективной незащищенности в сфере труда встречаются в зарубежных источниках (J.Bosman, J.N.Buitendach, A.N.Moshoeu, S.Rothmann). Теоретико-методологический базис данного исследования составили работы когнитивно-аффективного (S.Ashford, I.Borg, C.M.Brotheridge, H.De Witte, D.Elizur, J.Hellgren, G.-H.Huang, J.K.Ito, C.J.Kenig, C.Lee., X.Niu, J.Pienaar, T.Staufenbiel, M.Sverke, A.Смирнова), качественно-количественного (S.Ashford, L.Greenhalgh, J.Hellgren, C.Louis-Guerin, Z.Rosenblatt, E.Roskies, M.Sverke, C.Fournier) подходов к субъективной незащищенности в сфере труда. Эмпирический базис исследования составили сотрудники производственного предприятия, мужчины и женщины, трудоспособного возраста, N = 680.

Принимая во внимание существующий в психологической науке плюрализм в определении и подходах к субъективной незащищенности в сфере труда, следует очертить границы понимания феномена для цели нашего исследования.

^o Смирнова Анна Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии.
E-mail: anna-smirnova-sgu@mail.ru

Таб.1. Количественная оценка взаимосвязи субъективной незащищенности в сфере труда и увлеченности персонала работой

Наименование параметра (сокращенное наименование параметра далее по тексту в рисунке)	Энергичность UWES Vigor	Энтузиазм UWES Dedication	Поглощенность работой UWES Absorption	Увлеченность работой, общее UWES General
СН общий уровень (JI General)	-0,300**	-0,273**	-0,253**	-0,296**
Качественная СН (Qualitative JI)	-0,371**	-0,373**	-0,331**	-0,384**
Карьерные перспективы (qualitativeJI1R)	-0,295**	-0,296**	-0,233**	-0,293**
Содержание труда (qualitativeJI2R)	-0,292**	-0,277**	-0,270**	-0,301**
Востребованность профессиональной компетенции (qualitativeJI3R)	-0,263**	-0,257**	-0,245**	-0,274**
Заработная плата (qualitativeJI4R)	-0,208**	-0,231**	-0,198**	-0,227**
Количественная СН (Quantitative JI)	-0,088*	-0,038	-0,053	-0,065
Обеспокоенность вынужденным увольнением(quantitativeJI1)	0,05	0,080*	0,047	0,062
Оценка риска увольнения (quantitativeJI2)	-0,187**	-0,152**	-0,143**	-0,173**
Обеспокоенность потерей работы в ближайшем году (quantitativeJI3)	-0,064	-0,031	-0,031	-0,046

Примечание. **. Двусторонняя корреляция значима на уровне 0.01. * Двусторонняя корреляция значима на уровне 0.05.

Эмоциональное состояние работника, вызвано сочетанием интерпретации рабочей ситуации, как угрожающей в будущем сохранению занятости в определенной должности, (количественный аспект субъективной незащищенности в сфере труда), или утратой важных характеристик работы (качественный аспект субъективной незащищенности в сфере труда), а также субъективным восприятием объективного фактора-стрессора (угрозы потери работы), а также оценки собственных личностных ресурсов, как недостаточных для преодоления данной ситуации, что и сопряжено с деструктивными последствиями функционирования работника¹. Также определим увлеченность персонала работой, следуя А.Беккеру и В.Шауфели (авторы называют это определение увлеченности наиболее применимым в исследовательской практике на настоящий момент) как активное, связанное с работой, позитивно окрашенное состояние работника, которое характеризуется энергичностью, энтузиазмом и поглощенностью работой².

Методы эмпирического исследования: тестирование (методика диагностики субъективной незащищенности в сфере труда М.Сверке и Д.Хелгрена в адаптации А.Смирновой³; Utreхская шкала увлеченности работой, (Schaufeli, & Bakker (2003)⁴; и математико-статистический анализ данных (корреляционный анализ, моделирование структурными уравнениями) выполнялся в программе AMOS SPSS 22. Количественная оценка взаимосвязи анализируемых параметров (результаты корреляционного анализа) представлена далее в таб. 1. Эмпирическими референтами оценки угроз являются утверждения методики (реверсивные): карьерной перспективе – «Возможности для моей карьеры в будущем (в этой организации) весьма перспективны»; содержанию труда – «Я полагаю, что в ближайшем будущем организация сможет предоставить мне работу, само содержание которой будет меня стимулировать»; востребованности профессиональной компетенции – «Я полагаю, что в будущем организация также будет нуждаться в моей профессиональной компетенции», заработной плате – «Увеличение моей заработной платы в этой организации можно назвать многообещающим».

¹ Смирнова, А.Ю. Двухкомпонентная модель субъективной незащищенности в сфере труда в зарубежных исследованиях: психологическое содержание и диагностика феномена / А.Ю.Смирнова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2015. – № 4. (в печати).

² *Shaufeli, W. Bakker, A. Utrecht Work Engagement: Preliminary Manual / W.Shaufeli, A.Bakker/ – Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, 2003. – p.p. 58; Bakker, A. An Evidence-Based Model of Work Engagement / A.Bakker // Current Directions in Psychological Science.*

– 2011 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cdp.sagepub.com/content/20/4/265>

³ Смирнова, А.Ю. Двухкомпонентная модель субъективной незащищенности в сфере труда в зарубежных исследованиях: психологическое содержание и диагностика феномена

⁴ *Shaufeli, W. Utrecht Work Engagement: Preliminary Manual / W.Shaufeli, A.Bakker/ – Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, 2003. – p.p. 58*

Таб. 2. Количественная оценка согласия модели

Наименование параметра	1 модель	2 модель
$\chi^2 = \dots (\dots df)$	158,327 (25 df)	40,629 (9 df)
$\chi^2/df = \dots (p < .001)$	6,333 ($p < 0,001$)	4,514 ($p < 0,001$)
CFI	0,848	0,943
GFI (ACFI)	0,948 (0,907)	0,980 (0,952)
RMSEA (HI 90 =)	0,089 (0,102)	0,072 (0,095)
NFI	0,826	0,929

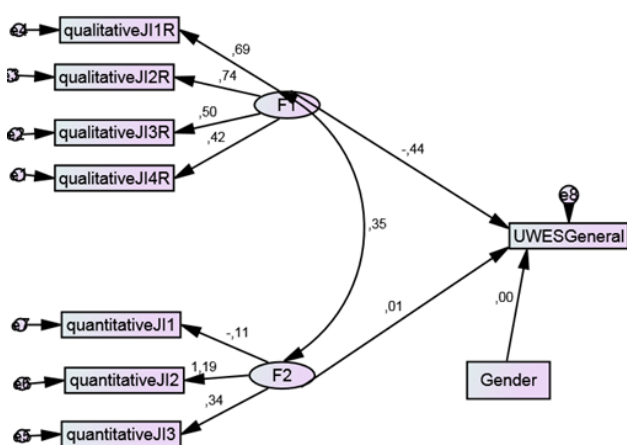


Рис. 1. Модель влияния субъективной незащищенности в сфере труда (в качественно-количественном аспектах) на увлеченность персонала работой

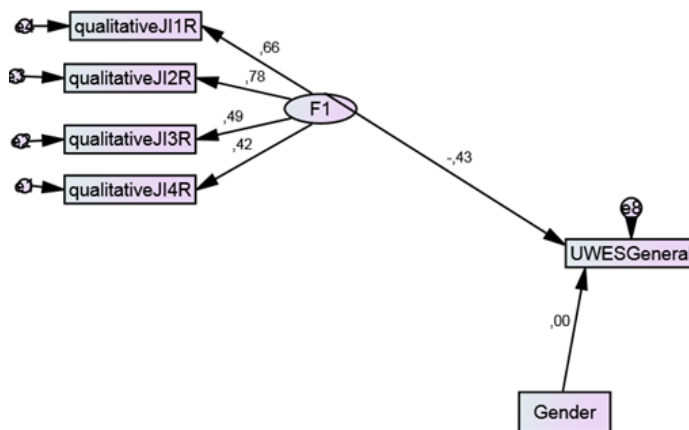


Рис. 2. Модель влияния качественной субъективной незащищенности в сфере труда на увлеченность персонала работой

Для уточнения характера взаимосвязи анализируемых переменных нами также был применен метод моделирования структурными уравнениями. Следует отметить, что в моделировании структурными уравнениями анализируются и оцениваются не только связи переменных, как в корреляционном анализе, но и их дисперсии (изменчивость)⁵. Так как в полученные эмпирические данные позволяют выполнить проверку взаимоисключающих моделей с использованием одних и тех же данных, для выполнения анализа нами были построены две структурные модели: 1 – модель влияния субъективной незащищенности в сфере труда (в качественно-количественном аспектах) на увлеченность персонала работой (рис. 1.); 2 – модель влияния качественной субъективной незащищенности в сфере труда на увлеченность персонала работой (рис. 2). В таб. 2 приведены основные критерии согласия этих моделей. Согласно А.Н.Наследову, более правдо-

подобной признается та модель, которая лучше соответствует исходным данным.

Согласно А.Наследову, о хорошем согласии свидетельствуют такие критерии как сравнительный индекс согласия (CFI) должен быть максимально высокий, 0,95 – хорошее согласие, в нашем случае 0,943 (хорошее согласие), критерий согласия (исправленный критерий согласия) GFI, оба – не менее 0,90 (хорошее согласие), обычно $AGFI < GFI$; в нашем случае $GFI = 0,980$ ($AGFI = 0,952$) квадратный корень среднеквадратической ошибки аппроксимации (RMSEA), не более 0,08 – приемлемое согласие, в нашем случае 0,072. Верхняя граница (HI90) не должна существенно превышать 0,1. Вместе с тем, согласно А.Наследову, по мере увеличения объема выборки для анализа приемлемости модели могут применяться менее строгие критерии. Таким образом, проверка альтернативных моделей свидетельствует о лучшем соответствии модели 2 и можно заключить, что качественная субъективная незащищенность оказывает влияние на увлеченность персонала работой. Факторные нагрузки

⁵ Наследов, А.Н. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных / А.Н.Наследов – СПб.: Питер, 2013. – С. 344.

переменных, являющиеся основным результатом факторного анализа⁶, представлены на рис. 2.

Результаты выполненного математико-статистического анализа свидетельствуют, что качественная субъективная незащищенность в сфере труда (угроза утраты важных для работников аспектов работы при сохранении занятости как таковой) оказывает большее негативное воздействие на увлеченность персонала работой, чем количественная (угроза потери работы в целом). При этом, в наибольшей степени снижению энергичности и энтузиазма, как аспектов увлеченности персонала работой, служат утрата карьерных перспектив и содержания труда, интересного для работника, напротив, на поглощенность работой наибольшее влияние оказывают изменение содержания труда и уменьшение востребованности профессиональной компетенции. Заработная плата играет наименьшую роль в уменьшении каждого из аспектов увлеченности работой. Угроза потери работы снижает энергичность в труде. Это вполне согласуется, к примеру, с теорией социального взаимодействия как обмена, теориями организационной справедливости, в которых результативность труда работника выступает как результат справедливости баланса трудозатрат и вознаграждения (не только материального), которое он получает от организации. Таким образом, снижение энергичности в труде является результатом снижения вознаграждения (в качестве такового выступает гарантированная продолжительная занятость). Также объяснить снижение усилий можно с точки зрения теории психологического контракта, в которой угроза потери работы выступит как нарушение этого контракта со стороны работодателя, что, в свою очередь, влечет поведенческие последствия в виде снижения усилий со стороны работника.

Стоит также отметить, что в примененной нами методике шкала оценки количественной субъективной незащищенности включает утверждения как оценочного характера: «Существует опасность (риск), что я буду вынужден оставить мою работу в ближайшем году», так и аффективного: «Я беспокоюсь о том, что буду вынужден оставить мою работу до того, как сам захочу сделать это», «Я беспокоюсь о том, что в ближайшем будущем могу потерять работу». В нашем исследовании оценочное суждение продемонстрировало значимую положительную корреляцию с увлеченностью персонала работой. Эмпирические референты, выявляющие эмоциональное отношение к ситуации, не были взаимосвязаны с

параметрами увлеченности персонала работой. На основании этого можно сделать предположение, что когнитивная и аффективная субъективная незащищенность в сфере труда по-разному влияют на увлеченность персонала работой, однако, для проверки данного предположения требуется отдельное эмпирическое исследование.

Нарастание переживания субъективной незащищенности в сфере труда, свойственное современному работнику, снижает увлеченность персонала работой, что делает затруднительным управление увлеченностью персонала работой для современных динамично меняющихся организаций сложной практической задачей, так как по мере нарастания незащищенности увлеченность персонала работой снижается. Следует подчеркнуть, что имеется множество свидетельств деструктивного влияния количественной субъективной незащищенности на профессиональное здоровье и благополучие персонала⁷, в том числе в предпринятом нами исследовании⁸. Качественная субъективная незащищенность в сфере труда и связанные с ней эмоциональные переживания в значительно большей мере влияют на увлеченность персонала работой, при этом усиление угроз утраты важных для работника характеристик работы ведет к существенному снижению как энергичности, энтузиазма, так и поглощенности работой, напротив, количественная субъективная незащищенности в сфере труда (угроза потери работы) демонстрирует значительно меньшую взаимосвязь с увлеченностью работой. Для профилактики снижения увлеченности работой у персонала, переживающего субъективную незащищенность в сфере труда, в организационном дизайне и дизайне работы в организации, в том числе в период организационных изменений, следует уделять особое внимание выявлению и, по возможности, сохране-

⁷ *Staufenbiel, T.* A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism / T.Staufenbiel, C. J.Kenig // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 2010. – № 83. – P. 101 – 117; *De Witte, H.* Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences / H.De Witte // *Journal of Industrial Psychology*. – 2005. – № 31 (4). – P. 1 – 6; *Sverke, M.* The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium / M.Sverke, J.Hellgren // *Applied Psychology: An International Review*. – 2002. – № 51 (1). P. 23 – 42.

⁸ *Смирнова, А.Ю.* Управление увлеченностью персонала работой в процессе организационных изменений [Электронный ресурс] А.Ю.Смирнова // *Электронный научный журнал «APRIORI. Серия: Гуманитарные науки»*. – 2015. – Режим доступа: <http://apriori-journal.ru/journal-gumanitarnie-nauki/last-number>

⁶ *Наследов, А.Н.* IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных.....

нию значимых для каждого работника характеристик работы, сохранению содержания работы и планированию карьеры в новой организационной реальности для профилактики деструктивного воздействия качественной субъективной незащищенности в сфере труда на увлеченность персонала работой. Данные меры позволяют при-

вести к максимальному соответствию потребности работника и возможности, цели организации, формировать увлеченность персонала работой и снижать переживание работниками субъективной незащищенности в сфере труда даже в период организационных изменений.

THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY EXPERIENCE ON WORK ENGAGEMENT (QUALITATIVE AND QUANTITATIVE ASPECTS)

© 2015 A.Y.Smirnova^o

Saratov State University

The influence of qualitative and quantitative job insecurity on work engagement is analyzed in the article. The managing of work engagement through qualitative and quantitative approach to job insecurity is analyzed. Practical applications in the field of managing work engagement of the personnel feeling job insecurity are given. *Key words:* qualitative job insecurity, quantitative job insecurity, work engagement, perceived organizational support, career satisfaction, job insecurity.

^o Anna Yurievna Smirnova, Candidate of psychology, Associate professor of the Department of General and Social Psychology. E-mail: anna-smirnova-sgu@mail.ru