

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЭФФЕКТЫ УГРОЗЫ ПОТЕРИ РАБОТЫ¹

© 2010 г. А. Н. Дёмин*, И. А. Петрова**

**Доктор психологических наук,
профессор, Кубанский государственный университет, Краснодар
**Бизнес-партнер по работе с персоналом,
ООО “Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия”, Москва*

Рассматривается разновидность трудной жизненной ситуации – ненадежная работа. Выделено ее психологическое ядро, текущие и отложенные психологические эффекты. Содержание эффектов позволяет характеризовать их в основном как ухудшающих психологическое благополучие личности или способных его ухудшить. Предложена методика измерения ненадежности работы.

Ключевые слова: неопределенность, ненадежная работа, текущие и отложенные психологические эффекты, методика измерения ненадежности работы.

Постоянные изменения в экономике, политике, социальной и культурной жизни многих стран мира – одна из главных примет конца прошлого и начала нынешнего столетия. Изменения приводят к нестабильности, рискам, неопределенности, формируют новые условия жизнедеятельности как отдельного человека, так и социальных групп.

Нестабильность и неопределенность ярко проявляются в профессионально-трудовой сфере. В последние десятилетия здесь наблюдаются драматичные изменения, обусловленные возросшей конкуренцией, слиянием, поглощением и реструктуризацией компаний, изменением принципов управления персоналом (внедрение принципов флексибельности, расширение масштабов краткосрочных контрактов). Обострившаяся ситуация в сфере труда стала одной из причин переживания работниками угроз лишения места работы. Данный феномен получил название ненадежности работы. Суть его состоит в том, что человек, работая, боится потери места или изменений других значимых параметров своей занятости – ее объемов, оплаты труда, его режима или интенсивности, смены должностной позиции; в одних случаях опасения человека подтверждаются, в других – остаются в латентном, нереализованном состоянии. Как пишет З. Бауман, сейчас «никто не может чувствовать себя действительно незаменимым – ни уже изгнанные, ни получающие

удовольствие от увольнения других. Даже самая привилегированная должность может оказаться лишь временной – “до особого распоряжения”» [1, с. 174].

В зарубежных исследованиях феномен ненадежности работы связывают с чувством беспомощности при попытке поддержания желаемой стабильности своей работы; несоответствием между желаемым и реальным уровнем переживания безопасности; ожиданием изменений параметров занятости в худшую сторону и т.п. [15, 16, 27, 29].

Число исследований, посвященных ситуациям ненадежных работ, значительно выросло за последние годы. Среди наиболее часто обсуждаемых вопросов можно выделить следующие.

Во-первых, это проблема эффектов пребывания в условиях ненадежной работы. Считается, что она влияет на удовлетворенность трудом и отношение к труду, продуктивность индивидуальной работы и эффективность организации в целом, физическое здоровье и психологическое благополучие человека, его преданность организации, социальную и досуговую активность, на семейную жизнь [20, 23, 26, 28, 30, 31 и др.].

Во-вторых, активно изучаются переменные, опосредующие связь ненадежной работы с ее психологическими эффектами. К таким переменным относятся личностные свойства (трудовые ценности, локус контроля, самооценка и др.), особенности социальной сети и социальной поддержки,

¹ Исследование выполнено при поддержке РГНФ (проект № 07-06-00249а).

организационный контекст, общекультурный контекст [15, 22, 28, 31 и др.].

В-третьих, исследователи стремятся выявить способы уменьшения негативных психологических последствий пребывания в ситуации ненадежной работы. Данные способы связаны как с индивидуальными усилиями (чаще всего исследователи обращаются к моделям *coping behavior*), так и с действиями формальных и неформальных социальных групп [17, 18].

Некоторые авторы полагают, что ненадежность работы – одно из самых стрессовых явлений в трудовой жизни человека [17]. Данное суждение согласуется с концепцией психологического стресса, согласно которой ожидание угроз может быть таким же стрессовым событием, как и непосредственная встреча с угрозой.

Ненадежные работы стали массовым явлением и в России, но их систематические исследования в нашей стране только разворачиваются. В советский период отсутствовали объективные основания для его изучения. Серьезные исследования безопасности труда и надежности человека в труде, во-первых, относились в основном к инженерной психологии, во-вторых, были сосредоточены на причинах ошибочных действий человека – это также важный, но несколько иной аспект проблемы. В постсоветский период отдельные эмпирические исследования ситуаций ненадежной работы проводились еще в начале 1990-х гг. в русле экономико-социологического подхода (В.С. Магун, В.Е. Гимпельсон). В центре внимания ученых-психологов оказались, прежде всего, безработица и отчасти бедность (М.А. Бендюков, И.А. Волошина и В.А. Гребенников, Н.С. Глуханюк, А.И. Колобкова, А.А. Печеркина, О.С. Дейнека, А.Н. Дёмин, К. Муздыбаев, С.А. Цветков и др.) как наиболее значимые негативные эффекты преобразований в социально-экономической сфере. В какой-то момент они заслонили собой другие социально и научно значимые проблемы. В настоящее время в отечественной психологии с проблемой ненадежной работы пересекаются исследования профессионального стресса в условиях организационных изменений [9].

Предметом нашего исследования стали психологические эффекты пребывания личности в ситуации ненадежной работы.

Психологические эффекты могут быть разделены на текущие и отложенные во времени, специальные и общие. Текущие психологические эффекты в форме психических состояний, переживаний, оценок, мыслей, действий образуют

здесь-и-сейчас складывающийся контекст поведения. В ситуации ненадежной работы в качестве таковых могут выступать состояния тревоги, фрустрации, депрессии, агрессивные действия, апатия, те или иные планы поведения в сложившихся обстоятельствах и т.д.

Отложенные эффекты наступают по прошествии какого-то времени после кризисного события или ситуации. Помимо положительной или отрицательной динамики отмеченных выше состояний и действий они могут существовать в виде психологических свойств личности, аттитудов и стилей поведения. Например, исследователи отмечают влияние ненадежной работы на отношение к труду, качество семейной жизни и другие показатели. Отложенные эффекты считаются важным объектом изучения, но для этого требуются серьезные организационные усилия.

Специальными мы называем психологические эффекты в силу их содержательного единства с той конкретной (а значит, специальной, специфической) ситуацией, в которой они возникают. Например, в условиях ненадежной работы это будет переживание неопределенности своего статуса в данной организации, в условиях безработицы – переживание исключенности из института оплаченной занятости, в ситуации экзамена – экзаменационный стресс, включающий страх публичной экспертизы, в ситуации болезни – страх по поводу соответствующего заболевания и его влияния на здоровье и т.д. К специальным эффектам могут быть отнесены определенные способы совладания с трудностями в конкретных сферах жизни (трудовая занятость, учебная деятельность, здоровье, семейная жизнь и др.); они не могут быть полностью повторены в других сферах, обладающих иным содержанием. Изучение специальных стрессоров, их воздействий на личность и последствий для нее признается актуальной и перспективной научной задачей [19]. Конфигурация таких стрессоров и их эффектов определяет своеобразие жизненного пути конкретной личности или социальной группы.

Общие эффекты соотносятся не с какой-то конкретной ситуацией, а с их последовательностью или набором ситуаций из разных сфер жизни. Иными словами, это некий генерализованный эффект предшествующей и текущей активности (например, уровень удовлетворенности жизнью, другой показатель психологического благополучия личности или какая-то акцентуированная черта характера). Общие эффекты – фон, на который проецируются и с которым взаимодействуют

специальные эффекты пребывания в той или иной ситуации.

Специальные и общие психологические эффекты могут быть и текущими, и отложенными.

Цель эмпирического исследования: изучить текущие и отложенные, специальные и общие психологические эффекты пребывания личности в ситуации ненадежной работы. Объективным критерием возникновения данной ситуации была выбрана продажа предприятия новому собственнику, которая влечет за собой разнообразные последствия – от перепрофилирования производства и увольнения части сотрудников до изменения режима труда и смены непосредственного руководителя. В совокупности эти последствия формируют организационную неопределенность и соответственно неопределенность профессиональной занятости у работников.

Чтобы перевести явление неопределенности в плоскость психологического анализа, мы рассматриваем его через прогнозирование человеком вероятности тех или иных изменений на предприятии (чем выше прогнозируемая вероятность изменений, тем выше неопределенность профессиональной жизненной ситуации).

Проверялись следующие *гипотезы*:

1. В рамках текущих психологических эффектов прогнозирование изменений на предприятии будет оказывать влияние, прежде всего, на специальные, а не на общие эффекты пребывания в условиях ненадежной работы. Это, в частности, означает, что прогнозирование изменений будет влиять на переживание человеком ненадежности своей работы в большей степени, чем на показатели его общего психологического благополучия (например, на уровень его депрессии, удовлетворенности жизнью и т.п.);

2. Выбор способов выхода из неопределенной профессиональной жизненной ситуации будет детерминирован как специальными, так и общими текущими эффектами пребывания в данной ситуации;

3. Наиболее вероятными отложенными психологическими эффектами пребывания в условиях ненадежной работы будут отношения человека к различным аспектам прошедшего и текущего периодов жизни (отношение к организации, к себе, к времени жизни и т.п.), проявляющиеся в соответствующих оценках и объяснениях;

4. Среди отложенных эффектов будут присутствовать такие специальные и общие эффекты,

которые отражают снижение психологического благополучия личности.

При формулировании гипотез мы опирались на ряд идей и обобщений: во-первых, на представления о существовании разнообразных специальных стрессоров и необходимости изучать их психологические последствия [19, 24]; во-вторых, на представления Р. Лазаруса о роли субъективной оценки угроз в развитии стресса, о содержании и функциях первичной и вторичной оценки в структуре совладающего поведения [21]; в-третьих, на психологические исследования, которые демонстрируют чувствительность рефлексивных характеристик личности (свойственных ей оценок и объяснений) к особенностям прохождения трудных жизненных ситуаций, в том числе в сфере занятости [3, 5, 10, 13, 21, 26 и др.].

МЕТОДИКА

Выборку составили сотрудники двух предприятий, которые занимаются производством продуктов питания: одно предприятие находится в Краснодарском крае, другое – в Московской области. Оба предприятия находились на момент начала исследования в ситуации перехода к новому собственнику и реорганизации управления. На каждом из них по квотному принципу были опрошены рядовые работники и менеджеры среднего звена: мужчины (48%) и женщины (52%), средний возраст 36 лет. Совокупный объем выборки составил 81 чел. ($n = 41$ на предприятии в Краснодарском крае и $n = 40$ на предприятии в Московской области). Исследование проводилось в лонгитюдном формате. В первом опросе использовались следующие *методики*:

- “Индекс вероятных изменений на предприятии”, включающий 13 показателей, например: перепрофилирование производства, слияние с другой компанией, смена директора, трудности с выплатой зарплаты, сокращение или увольнение части работников, ухудшение режима или физических условий труда и др. Респондентам предлагалось оценить вероятность наступления каждого из событий по пятибалльной шкале, затем эти оценки суммировались.
- Адаптированный опросник Т. Пробст “*Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale*” [25]; русскоязычный вариант называется “Методика измерения ненадежности работы” (МИНР) и включает две шкалы: “Шкала ненадежности будущего” и “Шкала

ненадежности настоящего". Текст методики приводится в *Приложении*. Проведенные психометрические испытания показали, что методика обладает высокой внутренней согласованностью, ретестовой надежностью, конструктивной и критериальной валидностью – ее можно использовать в научных исследованиях [6]. МИНР использовалась для измерения специального психологического эффекта пребывания человека в условиях ненадежной работы – тревоги и беспокойства по поводу своего положения на предприятии.

- “Шкала приверженности работе” (9 пунктов: “я считаю, что работа – крайне важное условие моего существования”, “большая часть моих жизненных целей связана с работой”, “я хотел бы работать даже в том случае, если бы не нуждался в деньгах” и т.п.); “Шкала приверженности организации” (9 пунктов: “организация, в которой я работаю, имеет для меня большое личное значение”, “я воспринимаю проблемы организации как свои собственные”, “нередко я хваюсь перед своими друзьями компанией, в которой работаю” и т.п.). Респонденты оценивали степень согласия с каждым пунктом. Соответствующие суммарные показатели рассматривались в качестве специальных психологических эффектов.
- Модифицированный для задач исследования опросник “Самоорганизация в ситуации безработицы” А.Н. Дёмина [3], направленный на выявление способов выхода из трудной жизненной ситуации в сфере трудовой занятости. Существует четыре основных способа: продуманный поиск работы, расширение социальных связей, ориентация на пособие по безработице, альтернативная активность (ориентация на самозанятость и общественную деятельность) в случае увольнения. Они рассматривались в качестве специальных эффектов ненадежной работы.
- Опросник Зунга (адаптация Т.И. Балашовой), направленный на измерение уровня депрессии, “Шкала (1–5), измеряющая общую удовлетворенность жизнью” и “Шкала общей самооценки” Р. Шварцера и М. Ерусалема [12] использовались для оценки общего психологического эффекта пребывания человека в условиях ненадежной работы. Они позволили оценить общее психологическое благополучие личности.
- Опросник атрибутивного стиля личности М. Селигмана (его русскоязычная адаптация

осуществлена в 2002–2004 гг. [3]) применялся для измерения рефлексивных характеристик личности. Он позволяет изучать стили объяснения личностью успехов и неудач в своем поведении (стили могут быть позитивными и негативными).

- Шкалы, направленные на выявление социально-демографических и экономических характеристик респондентов.

Через год был проведен повторный опрос. К этому моменту ситуация на предприятиях относительно стабилизировалась. Доступными оказались 65 чел. Некоторые респонденты уехали работать в другие населенные пункты, некоторые отказались от встречи – в основном те, кто “не пережил” ситуацию ненадежности и был уволен (это наиболее очевидный отложенный эффект ненадежной работы, но он остается вне нашего анализа).

Во втором опросе к названным выше добавились следующие методики:

- Отношение к времени жизни и динамика самооценки за прошедший год (за основу взяты шкалы из: [10]).
- Оценка событий, произошедших в трудовой жизни респондента за прошедший год (его просили выразить степень согласия с тем, что эти события заставили испытать сильное унижение, были несправедливыми, вызывали гнев, открыли возможности для развития, сопровождались чувством собственной беспомощности).
- Оценка трудности и неопределенности ситуации. Использовались 4 пункта из одноименной шкалы Н.Е. Водопьяновой [2]: 2 пункта относились к первичной оценке ситуации, 2 пункта – к вторичной оценке (степень контроля и понимания ситуации); вычислялся общий показатель стрессогенности ситуации и показатель контролируемости, объединяющий два последних пункта (учитывая особенности подсчета баллов, он в дальнейшем называется показателем неконтролируемости ситуации).
- Уровень организационного цинизма [26]. Пункты шкалы оценивают степень согласия работника с тем, что его работодатель лицемерит (по сути, речь идет о степени доверия своему работодателю).

При анализе собранных данных использовались *t*-критерий Стьюдента, корреляционный и регрессионный анализы.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Структуры прогнозируемых изменений на предприятиях в Краснодарском крае и Московской области не отличаются друг от друга (использовался коэффициент корреляции Спирмена, вероятность ошибки при сравнении $p = 0.001$). При этом в сознании работников реорганизация связана, прежде всего, с двумя событиями: смена директора, сокращение или увольнение части работников (табл. 1). Иными словами, ожидаемые изменения персонифицированы, т.е. связаны с конкретными людьми и личными обстоятельствами труда. Главные же причины возможных изменений (продажа предприятия, слияние с другой компанией) недооцениваются. Возможно, это связано с недостаточной информированностью работников. Другим объяснением может служить нежелание работников вникать в организационно-юридические перспективы своих организаций.

Было обнаружено, что прогнозирование изменений на предприятии оказывает сильное влияние на переживание человеком ненадежности своего профессионально-трудоустроенного будущего ($p = 0.00007$) и настоящего ($p = 0.005$), а также на преданность организации ($p = 0.01$), но не влияет ни на уровень депрессии, ни на общую удовлетворенность жизнью, ни на общую самооффективность. В свою очередь, переживание ненадежности будущего оказывает сильное влияние на уровень депрессии и удовлетворенность жизнью ($p = 0.006$ и $p = 0.001$ соответственно); переживание ненадежности настоящего также оказывает сильное влияние на эти переменные ($p = 0.00007$ и $p = 0.0004$ соответственно). Общая самооффективность не связана с показателями ненадежности настоящего и будущего.

На рисунке представлены результаты регрессионного анализа, которые указывают на существование зависимости между психологическими переменными по данным первого опроса, когда ситуация на предприятиях была неопределенной. Наличие стрелочки означает статистически значимую зависимость. Кроме того, отмечаются корреляционные связи между некоторыми переменными, позволяющими провести дополнительную интерпретацию полученных данных. В некоторых случаях регрессионные зависимости не определялись, поскольку не было теоретических оснований рассматривать одну переменную в качестве независимой, а другую – зависимой, например, в парах “ненадежность будущего – ненадежность настоящего”, “преданность работе – преданность

Таблица 1. Прогнозирование работниками событий на своих предприятиях

Вероятные события	Средние значения по 5-балльной шкале
Смена директора предприятия	4.2
Сокращение или увольнение части работников	4.1
Изменение условий личных контрактов сотрудников	3.5
Продажа предприятия новому собственнику	3.5
Слияние с другой компанией	3.2
Смена вашего непосредственного руководителя	3.2
Ухудшение режима или физических условий труда	3.1
Внедрение новых технологий, которые могут привести к ненужности некоторых видов работ	2.8
Притеснение и выживание отдельных сотрудников со стороны руководства	2.8
Притеснение и выживание отдельных сотрудников со стороны других коллег	2.5
Трудности с выплатой заработной платы	2.5
Закрытие предприятия	2.3
Перепрофилирование производства	1.8
Индекс вероятных изменений	39.5

организации”, в соотношении компонентов общего психологического благополучия.

Из четырех основных способов совладания с трудной ситуацией только один – готовность к продуманному поиску работы в случае увольнения – включен в статистически значимые зависимости. При этом оказалось, что специальные эффекты пребывания в неопределенной ситуации (ненадежность будущего и ненадежность настоящего, преданность организации) прямо не влияют на выбор этого способа. Этот выбор детерминируется, с одной стороны, уровнем депрессии ($p = 0.0003$ – отрицательное влияние), с другой – уровнем общей самооффективности ($p = 0.0004$ – положительное влияние), т.е. общими текущими эффектами.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что наша первая гипотеза подтвердилась, а вторая подтвердилась частично.

Выявленные зависимости позволяют утверждать, что ненадежность настоящего и будущего (текущие специальные эффекты) выступают “буфером” между внешними обстоятельствами, по-

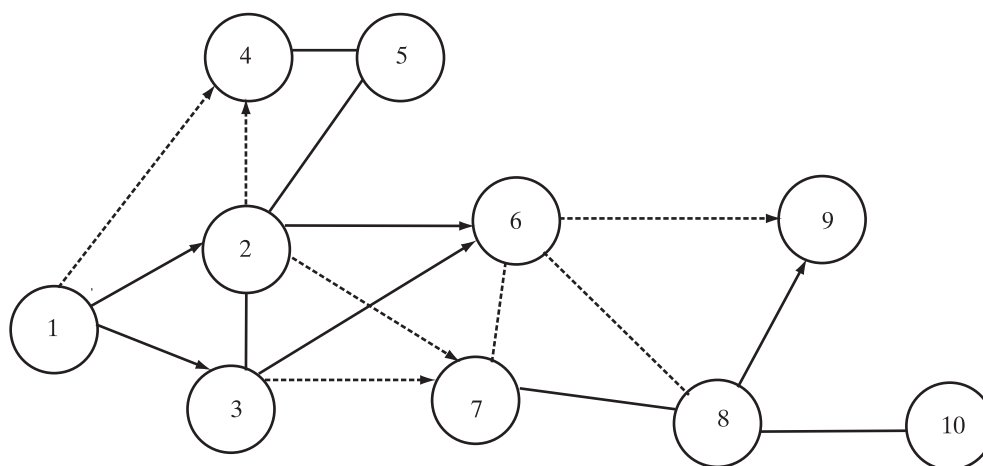


Рис. Структура связей между показателями прогнозирования изменений на предприятии, специальных и общих эффектов пребывания в ситуации ненадежной работы, рефлексивных характеристик личности, стратегий выхода из неопределенной ситуации. → положительная регрессионная зависимость, ----- отрицательная регрессионная зависимость, положительная корреляционная связь, ——— отрицательная корреляционная связь; 1 – индекс изменений на предприятии, 2 – переживание ненадежности будущего, 3 – переживание ненадежности настоящего, 4 – преданность организации, 5 – преданность работе, 6 – уровень депрессии, 7 – удовлетворенность жизнью, 8 – уровень общей самооффективности, 9 – готовность к продуманному поиску работы в случае увольнения, 10 – уровень позитивности мышления (использовался показатель “позитивный атрибутивный стиль минус негативный атрибутивный стиль”).

рождающими неопределенность, и общим психологическим благополучием личности (текущими общими эффектами). Последние являются связующим звеном между переживанием ненадежности настоящего и будущего и специальными способами совладания с ненадежностью работы.

Конструкция “прогнозирование изменений на предприятии – переживание ненадежности работы – общее психологическое благополучие – специальные способы совладания с ненадежностью работы” составляет психологическое ядро ненадежной работы. К нему примыкают другие упоминавшиеся выше психологические переменные – преданность организации, работе и т.д.

Переживание неопределенности в организации, по всей видимости, является “строительным материалом” общего психологического благополучия, а точнее, неблагополучия – оно либо может увести человека в депрессию, либо заставит его искать выход из создавшейся ситуации.

Развивая данную мысль, выскажем предположение о том, что, управляя картиной текущих и предстоящих событий на предприятии через определенную политику информирования, можно изменять степень прогнозируемой работниками организационной неопределенности, а значит, повышать или понижать уровень их тревоги по поводу своей работы и таким образом влиять на их общее психологическое благополучие.

Выявленные связи и влияния позволяют объяснить, почему одни люди находят конструктивный выход из трудных жизненных ситуаций а другие – нет. Накопленное психологическое благополучие способно купировать и смягчать негативные эффекты от пребывания в неопределенной жизненной ситуации и активизировать конструктивные формы совладающего поведения.

Когнитивно-процессуальная модель совладающего поведения Р. Лазаруса может быть уточнена при объяснении специальных форм совладания (на примере ситуации ненадежной работы). В частности, переход от первичной оценки ситуации (переживание специфических угроз) к вторичной оценке (осознание своих возможностей по их преодолению) и запуск специфической преодолевающей активности опосредуются общим психологическим благополучием личности, в котором ведущую роль играют уровень депрессии и уровень общей самооффективности. Эта закономерность распространяется только на *выбор рационального конструктивного способа поведения* (имеется в виду готовность к продуманному поиску работы; по своему содержанию эта форма поведения предполагает анализ ситуации, выявление шансов, построение планов и т.п. рациональные приемы).

При анализе специальных форм совладания общее психологическое благополучие следует

Таблица 2. Показатели психологических переменных в первом опросе (высокая организационная неопределенность) и втором опросе (относительная стабилизация ситуации на предприятиях)

Основные исследуемые переменные	Показатели в первом опросе	Показатели во втором опросе (через год), исключая безработных	Уровень значимости различий
Индекс вероятных изменений на предприятии	39.5	35.4	0.02
Ненадежность будущего	2.03	1.82	0.04
Ненадежность настоящего	2.02	1.91	0.29
Уровень депрессии	36.1	38.1	0.14
Уровень удовлетворенности жизнью	3.6	3.5	0.55
Уровень общей самооффективности	30.99	29.2	0.02
Позитивный атрибутивный стиль	15.5	15.99	0.24
Преданность организации	26.4	27.01	0.62
Преданность работе	26.7	29.6	0.01
Продуманный поиск работы	3.13	2.6	0.0001
Расширение социальных связей	2.48	2.3	0.14
Альтернативная активность	1.83	1.8	0.8
Ориентация на пособие по безработице	2.16	1.3	0.0001

рассматривать в единстве с рефлексивными характеристиками личности. Как видно на рисунке, к комплексу переменных, описывающих общее психологическое благополучие, примыкает склонность человека к положительной интерпретации своей роли в жизненных успехах (корреляция между показателями атрибутивного стиля и общей самооффективности значима при $p = 0.015$).

При анализе отложенных эффектов пребывания в условиях ненадежной работы мы исходили из необходимости соблюдения хотя бы одного из следующих условий: во-первых, должны фиксироваться существенные количественные или структурные изменения в измеряемых показателях; во-вторых, должны выявляться корреляционные или регрессионные связи между прогнозированием изменений на предприятии, ненадежностью настоящего, ненадежностью будущего (т.е. переменными, непосредственно характеризующими запуск и процесс переживания ненадежности), измеренными в первом опросе, и показателями, полученными во втором опросе.

В повторном опросе через год, когда ситуация на предприятиях относительно стабилизировалась, было зафиксировано существенное снижение «индекса вероятных изменений на предприятии», показателей ненадежности будущего, готовности к таким способам поведения в трудной ситуации, как «продуманный поиск работы» и «ориентация на пособие по безработице», а также существенное повышение преданности

работе. Соответствующие данные представлены в табл. 2. Они свидетельствуют о том, что работники адекватно оценивают общую ситуацию на предприятиях, поэтому те формы активности, которые были запущены преобразованиями, через год потеряли свою актуальность. Исключение составляет преданность работе, или отношение к трудовой занятости как ценности. Рост этого показателя, по-видимому, отражает страх быть исключенным из института занятости, что вполне могло (или еще может) случиться. Осознание ценности работы как таковой – одно из следствий организационных изменений.

Дополнительно были выявлены следующие факты: обнаружено отсутствие корреляционных связей между показателями ненадежности настоящего и будущего во втором опросе с аналогичными показателями в первом опросе (вероятность ошибки $p = 0.8$ и $p = 0.55$ соответственно). Это позволяет предположить, что выход из ситуации организационных изменений носит индивидуально вариативный характер. Также во втором опросе показатели ненадежности будущего и настоящего перестали коррелировать с уровнями депрессии и удовлетворенности жизнью, а те в свою очередь потеряли связь со способами поведения личности в ситуации угрозы ее занятости. Иными словами, единый комплекс «прогнозирование изменений на предприятии – переживание ненадежности работы – общее психологическое благополучие – специальные способы совладания с ненадежно-

стью работы” (см. рисунок), сформировавшийся в ситуации организационной неопределенности, распадается, когда ситуация теряет свою остроту для личности. Это свидетельствует о том, что личность интегрирована в трудную ситуацию, является ее особой и неотъемлемой частью, а совладание с ненадежностью работы, по-видимому, в большей степени имеет ситуационную, а не диспозиционную обусловленность.

Полученный результат можно интерпретировать с точки зрения формирования функциональных комплексов саморегуляции психических состояний. Авторы (см. [11]) выделяют комплексы, характерные для часа, дня, недели, полагая, что между ними существуют отношения включения. В нашем случае временной интервал действия гипотетического функционального комплекса выходит далеко за границы недели, соотносится не с повторяющимися повседневными обстоятельствами, а с ненормативной ситуацией жизненного пути. Соотнесение разномасштабных и разнотипных функциональных комплексов может оказаться продуктивной задачей.

Нами были обнаружены и другие отложенные эффекты пребывания личности в условиях ненадежной работы. В частности, ненадежность будущего (переживание тревоги за свое будущее в организации) в первом опросе оказывает отрицательное детерминирующее влияние на эмоциональное и ценностное отношение к времени жизни за прошедший год, измеренное во втором опросе (вероятность ошибки $p = 0.03$ и $p = 0.05$ соответственно). Также ненадежность будущего отрицательно коррелирует с параметром личностного контроля времени жизни за прошедший год (вероятность ошибки $p = 0.02$) и частотой обращения к продуманному поиску работы за прошедший год (вероятность ошибки $p = 0.04$). (В обсуждаемых результатах регрессионного и корреляционного анализов учитывались показатели только тех работников, которые обследовались и в первом, и во втором опросе.)

Что касается отношения к времени жизни, то здесь отрицательный эффект можно объяснить так: угрожающая неопределенность, как правило, сопровождается негативными эмоциональными переживаниями, вызывает неприятие и отчуждение, воспринимается как источник возможных неудач. По-видимому, эти состояния обладают инерцией и повторяемостью, фиксируются в памяти. Эффект, связанный с блокированием конструктивного способа преодоления ненадежности работы, весьма интересен. На первый взгляд, он противоречит выявленному психологическому

ядру ненадежной работы. Но в данном случае речь идет об отложенном (а не текущем) эффекте, вероятно, отражающем трудности в реализации данной формы поведения. В зарубежных исследованиях отмечается, что неопределенность как существенная характеристика ненадежной работы может затруднять выбор адекватных и эффективных способов совладающего поведения [14].

Индекс вероятных изменений, рассчитанный в первом опросе, отрицательно коррелирует с ценностным отношением к времени жизни и частотой обращения к продуманному поиску работы за прошедший год (вероятность ошибки $p = 0.04$ в обоих случаях). Он отрицательно связан с преданностью организации и уровнем доверия работодателю (вероятность ошибки $p = 0.04$ и $p = 0.02$ соответственно) во втором опросе. Также он отрицательно связан с позитивным атрибутивным стилем во втором опросе (вероятность ошибки $p = 0.03$). Как видно, некоторые эффекты частично пересекаются с эффектами переживания ненадежности будущего. Негативное влияние прогнозов, которые делают работники, на их доверие работодателю через год можно объяснить, с одной стороны, реальными проблемами и конфликтами в трудовых отношениях, с другой – феноменом самоосуществляющегося пророчества, когда прогнозы формируют последующее восприятие ситуации и поведение в ней.

Отложенное негативное влияние прогнозов на позитивный атрибутивный стиль (склонность человека к положительному объяснению своей роли в жизненных успехах), вероятно, обусловлено пребыванием в ситуации, которая мало зависит от самого человека. Это хорошо согласуется с представлением о том, что атрибутивный стиль может меняться в зависимости от накапливаемого опыта поведения в ситуациях успеха и неудачи [8].

У работников выявлено существенное понижение (вероятность ошибки $p = 0.02$) уровня общей самооффективности во втором опросе по сравнению с первым. Соответствующий показатель не только статистически значимо понизился, но и приобрел значение, характерное для категории работников, получивших уведомление об увольнении [4, с. 93], и безработных, состоящих на учете в центрах занятости около полугода [5, с. 25]. С одной стороны, это противоречит стабилизации ситуации на предприятии. С другой – такое понижение может быть объяснено как отложенный эффект пребывания в условиях ненадежной работы, потому что данный показатель коррелирует с оценкой событий трудовой жизни за последний год как несправедливых (вероятность ошибки

$p = 0.04$) и сопровождавшихся чувством беспомощности (вероятность ошибки $p = 0.025$).

Итак, отложенные эффекты пребывания в условиях ненадежной работы включают как специальные, так и общие эффекты, которым дают-ся различные оценки и объяснения – отношение человека: к времени жизни за прошедший год, к своей организации, к собственным возможностям (общая самооффективность); объяснение своей роли в жизненных успехах (атрибутивный стиль). Содержание этих эффектов позволяет характеризовать их как ухудшающих психологическое благополучие личности или способных его ухудшить. Таким образом, третья и четвертая гипотезы нашего исследования получили подтверждение.

Важным является вопрос о том, какие факторы могут способствовать накоплению, поддержанию или блокированию негативных отложенных последствий пребывания в ситуации ненадежной работы. Во втором опросе измерялись показатели стрессогенности и неконтролируемости респондентами текущей жизненной ситуации, а также динамика их самооценки за прошедший год (улучшение–ухудшение). Оказалось, что стрессогенность и неконтролируемость тесно отрицательно связаны с двумя переменными, измеренными и в первом, и во втором опросах, – позитивным атрибутивным стилем и общей самооффективностью (вероятность ошибки варьируется от $p = 0.02$ до $p = 0.001$). Динамика самооценки с теми же переменными связана положительно (вероятность ошибки варьируется от $p = 0.047$ до $p = 0.001$). Также выявлена зависимость уровня депрессии, динамики самооценки, позитивного атрибутивного стиля во втором опросе от уровня депрессии в первом опросе (на тот момент уровень депрессии находился в сильной зависимости от переживания ненадежности настоящего и будущего). По-видимому, такие переменные, как уровень депрессии, атрибутивный стиль, общая самооффективность личности, на которые влияет ситуация ненадежной работы (это подтверждают результаты анализа текущих и отложенных эффектов), одновременно выступают фоном, способствующим усилению–ослаблению отложенных психологических эффектов.

ВЫВОДЫ

Ненадежная работа в условиях социально-экономических потрясений – относительно новая и все чаще встречающаяся трудная ситуация в жизни человека. Результаты проведенного исследования позволяют сделать несколько выводов.

Во-первых, психологическим ядром ненадежной работы выступает конструкция “прогнозирование изменений на предприятии – переживание ненадежности работы – общее психологическое благополучие – специальные способы совладания с ненадежностью работы”, к которому могут примыкать другие психологические переменные. Формирование психологического ядра ненадежной работы – это текущий, непосредственный эффект пребывания в данной трудной ситуации.

Во-вторых, ненадежная работа, будучи преходящей ситуацией в жизни человека, может иметь отложенные психологические эффекты. Одни отложенные эффекты синхронны внешним обстоятельствам и отражают изменение ситуации на предприятиях (например, распад психологического ядра ненадежной работы, существенное уменьшение показателей специальных психологических эффектов – ненадежности будущего, готовности к продуманному поиску работы в случае увольнения). Другие отложенные эффекты имеют собственную логику развития, не совпадающую с тем, что происходит на предприятиях, и отражают инерцию психологических свойств личности, а также переосмысление ею различных сторон своей жизни. Это относится и к специальным эффектам (повышение преданности работе, отрицательное влияние прогнозов и переживания ненадежности будущего на преданность организации, уровень доверия работодателю, проявление рациональной конструктивной формы совладания за прошедший год), и к общим эффектам (снижение общей самооффективности, отрицательное влияние прогнозов и переживания ненадежности будущего на отношение к времени жизни за прошедший год и на склонность к положительному объяснению своей роли в жизненных успехах).

В-третьих, среди отложенных эффектов преобладают различные виды отношения человека к миру, проявляющиеся в его оценках и объяснениях (это может помочь в дальнейших методических поисках при изучении ненадежных работ). Содержание эффектов позволяет характеризовать их в основном как ухудшающих психологическое благополучие личности или способных его ухудшить.

Прогнозирование человеком изменений на предприятии и переживание им ненадежности своего будущего могут рассматриваться как важные прогностические переменные при изучении отложенных эффектов организационных изменений, и в этом качестве их целесообразно использовать в исследованиях личностно-ситуационного взаимодействия. Полученные результаты

свидетельствует также о том, что для адекватного изучения активности человека в неопределенных ситуациях занятости необходимо и впредь совмещать показатели специальных и общих эффектов пребывания в этих ситуациях. Одновременно нужно расширять перечень психологических переменных. В их число могли бы войти, например, специальная самооффективность на рынке труда и готовность к изменениям в своей жизни.

В качестве одной из стратегических задач назовем рассмотрение ненадежной работы как составной части профессионального и жизненного пути и ее психологическое сопоставление с другими кризисными явлениями в занятости человека – безработицей, социально-экономической депривацией из-за невыплаты заработной платы, затрудненным первым выходом на рынок труда и т.п. В этом случае появляются основания для анализа психологической структуры занятости в биографическом масштабе, для уточнения и развития представлений о предмете психологии занятости (соответствующее дискуссионное поле постепенно формируется, см.: [3, 7]).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бауман З. Текущая современность. СПб.: Питер, 2008.
2. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009.
3. Дёмин А.Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2004.
4. Дёмин А.Н. Особенности переживания личностью кризисов своей занятости // Вопросы психологии. 2006. № 3. С. 87–96.
5. Дёмин А.Н. Психологические факторы восстановления трудовой занятости // Вопросы психологии. 2004. № 3. С. 19–28.
6. Дёмин А.Н. Психологическое измерение ненадежности работы // Человек. Сообщество. Управление. 2008. № 1. С. 71–76.
7. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Тенденции социально-экономической жизни общества и развитие отечественной экономической психологии // Экономическая психология: актуальные исследования и инновационные тенденции: Материалы десятой юбилейной междунар. науч.-практ. конф. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. С. 20–40.
8. Зелигман М.Э.П. Как научиться оптимизму. М.: Вече, 1997.
9. Леонова А.Б., Мотовилина И.А. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений // Психол. журн. 2006. Т. 27. № 2. С. 79–92.
10. Муздыбаев К. Переживание времени в период кризисов // Психол. журн. 2000. Т. 21. № 4. С. 5–21.
11. Прохоров А.О., Кулыгина И.В. Повседневный копинг: операциональные средства и комплексы саморегуляции психических состояний субъекта // Психология совладающего поведения: Матер. междунар. науч.-практ. конф. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2007. С. 109–111.
12. Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В. Русская версия шкалы общей самооффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема // Иностранная психология. 1996. № 7.
13. Armstrong-Stassen M. Coping with transition: A study of layoff survivors // Journ. of Organizational Behavior. 1994. V. 15. P. 597–621.
14. Ashford S.J. Individual strategies for coping with stress during organizational transitions // Journ. of Applied Behavioral Science. 1988. V. 24. P. 19–36.
15. Ashford S., Lee C., Bobko P. Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test // Academy of Management Journ. 1989. V. 32. P. 803–829.
16. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. Job Insecurity: towards conceptual clarity // Academy of Management Review. 1984. V. 9. P. 438–448.
17. Job insecurity: coping with jobs at risk / Eds. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. van Vuuren. London: Sage, 1991.
18. Kanaff A.L., Wright W. High anxiety: counseling the job-insecure client // Journ. of employment counseling. 2004. V. 41. P. 2–10.
19. Kessler R.C. The effects of stressful life events on depression // Annual Review of Psychology. 1997. V. 48. P. 191–214.
20. Kinnunen U., Mauno S., Nätti J., Happonen M. Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland // Journ. of Organizational Behavior. 2000. V. 21. P. 443–459.
21. Lazarus R.S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. N.Y.: Springer, 1984.
22. Lim V.K.G. Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and nonwork-based social support // Human Relations. 1996. V. 49. P. 171–194.
23. Mauno S., Kinnunen U. Perceived job insecurity among dual-career couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? // Journ. of Occupational and Organizational Psychology. 2002. V. 75. № 3. P. 295–314.
24. Pearlin L.I. The study of coping. An overview of problems and directions // The social context of coping / Ed. by J. Eckenrode. N.Y.: Plenum press, 1991. P. 261–276.

25. *Probst T.M.* Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach // *Journ. of Occupational and Organizational psychology*. 2003. V. 76. № 4. P. 451–467.
26. *Pugh S.D., Skarlicki D., Passell B.S.* After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in reemployment // *Journ. of Occupational and Organizational psychology*. 2003. V. 76. № 2. P. 201–212.
27. *Reisel W.D., Banai M.* Comparison of a multidimensional and a global measure of job insecurity: Predicting job attitudes and work behaviours // *Psychological Reports*. 2002. V. 90. P. 913–922.
28. *Roskies E., Louis-Guerin C.* Job insecurity in managers: Antecedents and consequences // *Journ. of Organizational Behavior*. 1990. V. 11. P. 345–359.
29. *Rosenblatt Z., Ruvio A.* A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers // *Journ. of Organizational Behavior*. 1996. V. 17. P. 587–605.
30. *Sverke M., Hellgren J.* The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new Millennium // *Applied Psychology: An International Review*. 2002. V. 51. P. 23–43.
31. *Sverke M., Hellgren J., Näswall K.* No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences // *Journ. of Occupational Health Psychology*. 2002. V. 7. P. 242–264.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Адаптированный опросник Т. Пробст “Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale”; русскоязычный вариант – “Методика измерения ненадежности работы” (МИНР)

Инструкция:

Каждый работающий человек в той или иной мере задумывается о своем будущем в той компании или организации, в которой он в настоящее время занят.

Как Вы представляете свое будущее в организации, в которой работаете в настоящее время?

Обведите “Да”, если согласны с определением, которое описывает БУДУЩЕЕ ВАШЕЙ РАБОТЫ. Обведите “Нет”, если пункт противоречит Вашему мнению о БУДУЩЕМ ВАШЕЙ РАБОТЫ. Обведите знак “?”, если не можете выбрать ответ.

Просьба ответить в каждой строке, ничего не пропуская.

	Будущее моей работы в данной организации:			
1	Вызывает уверенность	Да	?	Нет
2	Непредсказуемое	Да	?	Нет
3	“Висит в воздухе”	Да	?	Нет
4	Неприятных изменений не предвидится	Да	?	Нет
5	Сомнительное	Да	?	Нет
6	Неизвестное	Да	?	Нет
7	Мое положение прочное	Да	?	Нет
8	Работа мне практически гарантирована	Да	?	Нет
9	Неопределенное	Да	?	Нет
10	Смутное	Да	?	Нет
11	Неясное	Да	?	Нет
12	Определенное	Да	?	Нет
13	Вызывает тревогу	Да	?	Нет
14	Это будущее трудно конкретизировать	Да	?	Нет
15	Ненадежное	Да	?	Нет

А теперь, пожалуйста, охарактеризуйте Ваше нынешнее положение в организации, в которой Вы работаете.

Обведите “Да”, если согласны с высказыванием, которое описывает ВАШЕ НЫНЕШНЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ в организации. Обведите “Нет”, если не согласны с высказыванием о ВАШЕМ НЫНЕШНЕМ ПОЛОЖЕНИИ в организации. Обведите знак “?”, если не можете выбрать ответ.

Просьба ответить на все пункты, ничего не пропуская.

	Сейчас мое положение в организации:			
16	Держит меня в напряжении	Да	?	Нет
17	Удовлетворяет меня	Да	?	Нет
18	Расшатывает мою нервную систему	Да	?	Нет
19	Вызывает озабоченность	Да	?	Нет
20	Вызывает растерянность	Да	?	Нет
21	Беспокоит меня	Да	?	Нет
22	Тревожит меня	Да	?	Нет
23	Выводит из душевного равновесия по причине низкой надежности	Да	?	Нет
24	Все складывается хорошо	Да	?	Нет
25	Провоцирует стрессы	Да	?	Нет
26	Вызывает позитивные чувства	Да	?	Нет
27	Имеет неприемлемо низкий уровень надежности	Да	?	Нет
28	Волнует меня	Да	?	Нет

При обработке ответ “Да” кодировался как 3, ответ “?” – 2, ответ “Нет” – 1, учитывался характер суждения (прямое–обратное).

PSYCHOLOGICAL EFFECTS OF JOB LOSS THREAT

A. N. Diomin*, I. A. Petrova**

**Sc.D. (psychology), professor, Kuban State University, Krasnodar*

***HR Business Partner, “Coca-Cola-HBC-Eurasia”, Moscow*

Job-insecurity as an example of difficult life situation is examined. Its psychological core, current and postponed psychological effects are singled out. Effects' content make it possible to define them as worsening person's psychological well-being or capable to worsen. Method for job-insecurity measurement is proposed.

Key words: uncertainty, job-insecure, current and postponed psychological effects, method for job-insecurity measurement.