

НЕНАДЕЖНОСТЬ РАБОЧЕГО МЕСТА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ

Киселев К.А. - магистрант факультета психологии, СГУ имени Н.Г.

Чернышевского, г.Саратов, Россия

Аннотация. Статья посвящена анализу понятия “Job Insecurity” как социально-психологического феномена. Отмечается разнообразность прочтения данной проблемы. Под “Job Insecurity” (ненадежностью рабочего места) понимают субъективное восприятие небезопасности и нестабильности рабочего места, связанное с невозможностью контроля над условиями рабочей среды.

Ключевые слова: “Job Insecurity”, *Небезопасность, ненадежность рабочего места, нестабильность, организационный климат.*

Annotation. The article is devoted to analysis of the concept of Job Insecurity” as a socio-psychological phenomenon. Notes diversity reading of this problem. Under the “Job Insecurity” (the unreliability of the workplace) understand the subjective perception of insecurity and instability in the workplace associated with the lack of control over the conditions of the working environment.

Keywords: *Job Insecurity”, Insecurity, insecurity workplace, instability, organisational climate.*

Актуальность работы вызвана тем обстоятельством, что современные глобальные трансформации, всемирный экономический кризис, социально-экономические перемены в бюджетной сфере в России, так или иначе затрагивают каждого рабочего и вызывают у него ту или иную реакцию. Понимание подобных реакций и умение во время на них реагировать позволяет защитить работника от негативных переживаний и мотивировать его к вовлечению в рабочий процесс.

Цель: провести обобщающий теоретический анализ литературы по проблеме “Job Insecurity”.

Задача исследования: 1) провести теоретико-методологический анализ по проблеме “Job Insecurity”; 2) Проанализировать основные определения понятия “Job Insecurity” в отечественной и зарубежной психологии; 3) выявить общее и различное в толковании понятия “Job Insecurity”;

Ряд авторов изучал влияние гарантии занятости и уверенности в работе (Job Security) на организационный климат и выявили незначительное влияние на мотивацию повышения зарплаты [Boss R.W., Allhiser G.L., Voorhis D.J., 1979]; . На уверенность в занятости влияли неформальное общение управляющего с подчиненными, постановка и контроль достижения цели со стороны руководства, и возможность коллективного управления [Boss R.W., Allhiser G.L., Voorhis D.J., 1979]. A.S. Thompson и J.A. Davis [Thompson1 A.S., Davis J.A., 1956] под термином ‘Job Sucurity’ понимали обобщенное распространяющееся чувство уверенности в способности выполнить воспринятые обязательства в будущем.

Понятие ‘Job Insecurity’ как специальную проблему ввели в научную область Greenhaigh L., и Rosenblatt Z. Они подразумевали воспринимаемую невозможность (бессилие, беспомощность) поддержания преемственности и стабильности в ситуации угрозы рабочему месту. Величина представляемой угрозы зависит от значимости для индивида потерь и субъективной вероятности их возникновения. Здесь авторы предполагают ощущение небезопасности, связанное с отсутствием личностных методов противостояния риску потери стабильности работы.

Проблема небезопасности на работе разрабатывается в большей степени в рамках теории организации, экономике и менеджменте [например, Alterman T, et. al., 2013]. В данных областях научного знания рассматриваются социальные гарантии занятости и экономические факторы организационных изменений,

способные привести к нежелательным для работника изменениям на работе. Среди причин оценки своего рабочего места как неустойчивого и небезопасного выделяют: популяризацию аутсорсинга и трудовой миграции. [Commander S., Heitmueller A., Tyson L., 2006], что особенно ярко проявляется среди работников физического труда.

В современной организационной психологии данное направление исследований является динамично развивающимся.

De Witte [De Witte, 2005] определял проблему 'Job Insecurity' как «воспринимаемая угроза потери рабочего места и чувства беспокойства связанное с этой угрозой. Схожего представления придерживаются М. Sverke, J. Hellgren и К. Näswall [Sverke M., Hellgren J., Näswall, K. 2002], которые рассматривают феномен Job Insecurity как субъективные, основанные на опыте, ожидания существенного и неподконтрольного события, связанного с потерей работы, I. Borg [Borg I., 1992] указывает в данном случае на когнитивный (мысли о риски) и аффективный (чувства беспокойства) компоненты данной проблемы.

S Sweet [Sweet S., 2006], в целом соглашаясь с С. Heaney, В. Israel и J. House [Heaney C., Israel B., House J., 1994] определяет понятие «Небезопасность работы» как состояние рабочих, которые испытывают угрозу стабильности рабочего места.

Ряд авторов [Ashford S.J., 1988; Hartley J.F. et al., 1991] связывают феномен восприятия своего рабочего места как ненадежного с невозможностью либо неспособностью применения копинг-стратегий личностью в достаточной мере для приспособления к производственной среде.

В целом, понятие 'Job insecurity' обозначает неопределенность, ненадежность, нестабильность, небезопасность занятости работой. В российской психологии данная проблема изучалась в трудах И.А. Петровой [Петрова И.А., 2011], которая под феноменом Job Insecurity понимала

воспринимаемую ненадежность работы в контексте неопределенности жизненной ситуации. Представление о будущем зависит от обстоятельств, создающих чувство неопределенности и психическим состоянием субъекта.

Бануян М. [Бануян М., 2011] рассматривала проблему “Job Insecurity” в контексте реформы образовательной политики государства и понимала под этим термином фактор неуверенности в гарантированной занятости. Среди детерминант автор выделяет: а) официальное объявление работодателем об организационных изменениях в профиле деятельности компании; б) безразличие по отношению к подчиненным со стороны руководства при принятии решений; в) слухи среди рабочего коллектива; г) риск возникновения проблемы занятости; д) возможность сотрудника противостоять данному риску; е) ощущение своей беспомощности перед ситуацией.

Выводы: 1. В отечественной науке специальных исследований относительно проблемы “Job Insecurity” остается мало в восприятии небезопасности рабочего места, несмотря на наличие некоторого количества публикаций. 2. В зарубежной науке данная тема широко освещается со стороны экономических и управленческих наук с 1984 года, однако имеется и большое количество публикаций в рамках организационной психологии. 3. На основе анализа теоретико-методологической базы выявлено два параметра проблема: с одной стороны – это представление, восприятие, система оценки человеком рабочей среды (субъективная сторона), а с другой – условия, связанные с имениями требований, на которые личность будет вынуждена реагировать (объективная сторона). 5. Обобщая исследования различных авторов, можно сделать вывод: “Job Insecurity” представляет собой воспринимаемую личностью неуверенность в стабильности рабочего места и риска потерять его частично или полностью. Данный психологический фактор может быть связан с оценкой своего несоответствия новым предъявляемым требованиям.

Литература

1. Бануян М. Децентрализация управления в современной образовательной политике государства (на примере израиля). Автореф. дисс. ... канд. полит. наук. СПб., 2011. 16 с.
2. Дёмин А.Н. Петрова И.А. [Электронный ресурс] Психологические эффекты пребывания человека в условиях угрозы потери работы URL: www.ipras.ru/engine/documents/document2957.doc (дата обращения: 01.11.2013).
3. Петрова И.А. Психологические эффекты пребывания личности в неопределённой жизненной ситуации (на примере ситуации ненадёжной работы). Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2011. 26 с.
4. Alterman T, Luckhaupt SE, Dahlhamer JM, Ward BW, Calvert GM. Job insecurity, work-family imbalance, and hostile work environment: Prevalence data from the 2010 National Health Interview Survey // American journal of industrial medicine. 2013. Vol. 56, Iss. 6, P. 660–669.
5. Ashford S.J. Individual strategies for coping with stress during organizational transitions // Journal of Applied Behavioral Science. 1988. Vol. 24. Iss. 1. P. 19-36.
6. Borg I. Ueberlegungen und untersuchungen zur messung der subjektiven unsicherheit der arbeitsstelle // Zeitschrift fur arbeits- und organisationspsychologie. 1992. 36. (3). S. 107-116.
7. Boss R.W., Allhiser G.L., Voorhis D.J. Impact Of Pay and Job Security On Organizational Climate // Journal of Police Science and Administration. 1979. Volume 7. Iss. 3. P. 361-367.
8. Commander S., Heitmueller A., Tyson L. Migrating Workers and Jobs: A Challenge to the European Social Model? // Giddens, Diamond, Liddle (eds): Global Europe, Social Europe. Polity London, 2006. 320 p.

9. De Witte H. Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences // SA Journal of Industrial Psychology. Vol. 31. Iss. 4, 2005. P. 1-6.
- 10.Greenhaigh L., Rosenblatt Z. Job insecurity: toward conceptual clarity // Academy of Management Review. 1984. Vol. 9, No 3. P. 438-448.
- 11.Hartley J.F., Jacobson D., Klandermans P.G., Vuuren V. T. Job insecurity, coping with jobs at risk. London, 1991. 256 p.
- 12.Heaney C., Israel B., House J. Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health // Social Science and Medicine. 1994. Vol. 38. Iss. 10. P. 1431-1437.
- 13.Sverke M., Hellgren J., Näswall, K. No security: a metaanalysis and review of job insecurity and its consequences, Journal of Occupational Health Psychology. Vol. 7. Iss. 3. 2002. P. 242-64.
- 14.Sweet S. [Электронный ресурс] Job insecurity, a Sloan Work and Family Encyclopedia, 2006. URL: http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=4136&area=academics (дата обращения: 02.11.2013).
- 15.Thompson1 A.S., Davis J.A. What Workers Mean by Security // Personnel Psychology. 1956. Vol 9. Iss. 2. P. 229–241.