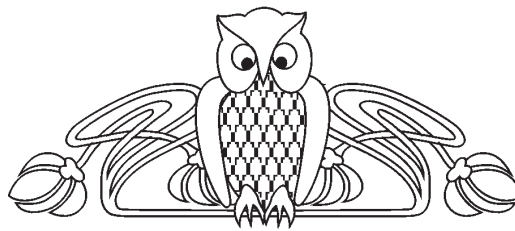




УДК 159.9.072.422

## ДВУХКОМПОНЕНТНАЯ МОДЕЛЬ СУБЪЕКТИВНОЙ НЕЗАЩИЩЕННОСТИ В СФЕРЕ ТРУДА В ЗАРУБЕЖНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ: ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ И ДИАГНОСТИКА ФЕНОМЕНА

**Смирнова Анна Юрьевна** –  
кандидат психологических наук,  
доцент кафедры общей и социальной психологии,  
Саратовский государственный университет  
E-mail: Anna-smirnova-sgu@mail.ru



В статье выполнен теоретический анализ зарубежных исследований, посвященных субъективной незащищенности в сфере труда, рассматриваются когнитивный и аффективный компоненты феномена, обосновывается эвристическая ценность двухкомпонентного подхода. Следуя примеру авторов (Д. Пиенара, Х. Де Витта, Д. Хелгрена и М. Сверке), в представленной статье мы выполняем перевод методики диагностики когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищенности в сфере труда Х. Де Витта, которая позволяет диагностировать когнитивный и аффективный компоненты субъективной незащищенности в сфере труда, приводим данные проверки ее на валидность и надежность, результаты нормирования для выполнения последующих исследований.

**Ключевые слова:** субъективная незащищенность в сфере труда, валидность, когнитивный и аффективный компоненты субъективной незащищенности в сфере труда, увлеченность персоналом работой, удовлетворенность трудом, стресс на рабочем месте.

DOI: 10.18500/1819-7671-2015-15-4-99-105

В последние три десятилетия в зарубежных исследованиях все чаще анализируется проблема субъективной незащищенности в сфере труда. Причиной тому являются глобальные изменения, затрагивающие всех работников в современном обществе, особенно в западном, где общественно-экономическая система проходит через существенные трансформации, которые вынуждают организации создавать новые все более экономически эффективные и динамичные организационные структуры [1, 2], все чаще прибегая к стратегиям неполной, временной занятости, сокращения персонала, которые не могут не оказать воздействия на работников. Воздействие это, следует отметить, чаще рассматривается только как негативное, однако оно имеет двойственную природу: с одной стороны, мотивирует работников становиться более конкурентоспособными на рынке труда, с другой – подвергает большому стрессу на работе, вынуждая «пересматривать» психологический контракт с работодателем, делая менее приверженными конкретному ра-

бочему месту или организации [3]. Посредством работы субъект может удовлетворить большую часть своих потребностей: получить доход, социальные контакты и идентичность, таким образом, субъективная незащищенность в сфере труда касается сфер куда более важных, чем работа как таковая, поскольку угроза потери работы может фрустрировать удовлетворение этих потребностей. Авторы также считают, что субъективная незащищенность в сфере труда является важным индикатором, предсказывающим макро- и микроэкономические процессы [4]. Феномен привлекает к себе внимание как зарубежных психологов – исследователей, так и специалистов – практиков, но, к сожалению, еще недостаточно изучается в отечественной организационной психологии.

Предваряя дальнейшее изложение, следует привести принимаемую нами дефиницию обсуждаемого феномена: субъективная незащищенность в сфере труда (job insecurity) – эмоциональное состояние работника (субъекта труда), вызванное сочетанием интерпретации рабочей ситуации как угрожающей в будущем сохранением занятости в определенной должности или утратой важных аспектов работы вследствие субъективного восприятия действия объективного фактора-стрессора – угрозы потери работы («threat of job loss»), а также оценки собственных личностных ресурсов как недостаточных для преодоления данной ситуации и влекущее деструктивные последствия для функционирования работника [5].

Обобщая направления исследования субъективной незащищенности в сфере труда, можно выделить следующие: общее (недифференцированное), когда субъективная незащищенность в сфере труда рассматривается как однокомпонентный феномен, в том числе фактор-стрессор рабочей среды (S. Sonnentag and M. Frese), или социальная ситуация (G. R. Oldham,



С. Т. Kulik, L. P. Stepina, M. L. Ambrose), с точки зрения когнитивного подхода (R. D. Caplan, S. Cobb, J. R. P. French, R. V. Van Harrison and S. R. Pinneau, J. Jacobson) и многокомпонентные подходы, в одном случае исследователи выделяют количественный и качественный (S. Ashford et al.; L. Greenhalgh & Z. Rosenblatt; J. Hellgren et al.; E. Roskies, C. Louis-Guerin; J. Hellgren & M. Sverke), в другом – когнитивный и аффективный компоненты (S. Ashford et al.; I. Borg & D. Elizur; H. De Witte, G.-H. Huang et al.; J. K. Ito & C. M. Brotheridge; J. Pienaar, H. De Witte, J. Hellgren & M. Sverke; T. Staufenbiel & C. J. Kenig, C.D. Johnson, L.A. Messe & W. D. Crano), в этом же направлении формируется процессный подход к субъективной незащищенности в сфере труда (G.-H. Huang, X. Niu, C. Lee, S. Ashford).

В данной статье субъективная незащищенность в сфере труда рассматривается как двухкомпонентный, имеющий когнитивную и аффективную составляющие конструкт. Целями данной статьи является теоретический анализ зарубежных исследований, посвященных валидации двухкомпонентной модели субъективной незащищенности в сфере труда, а также сообщение результатов валидации русскоязычной версии методики диагностики когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищенности в сфере труда Х. Де Витта (Job Insecurity Scale, De Witte 2000, в переводе и адаптации А. Смирновой).

Обсуждая историю изучения феномена, следует отдать первенство в систематическом академическом исследовании субъективной незащищенности в сфере труда Л. Гринхалф и З. Розенблатт [6], предложившим определение, выделившим компоненты, которые явились основанием дальнейшей разработки когнитивного и аффективного, качественного и количественного компонентов феномена [1]. Однако следует также отметить, что попытки изучения субъективной незащищенности в сфере труда как однокомпонентного конструкта, измеряемого в числе прочих особенностей организационной среды и ее влияния на работника, предпринимались и ранее, с 1970-х гг. (R. D. Caplan, S. Cobb, J. R. P. French, R. V. Van Harrison and S. R. Pinneau, J. Jacobson и др.), при этом субъективная незащищенность в сфере труда рассматривалась косвенно, как параметр удовлетворенности трудом или часть модели социальной депривации. Как однокомпонентный конструкт субъективная незащищенность в сфере труда проанализирована весьма широко: выявлены ее взаимосвязи с субъективным благополучием

работников, удовлетворенностью работой, приверженностью к организации, качеством выполнения работы, заболеваемостью персонала, абсентеизмом, текучестью рабочей силы и другими параметрами. По мере того, как рос интерес к исследуемому феномену, появились многокомпонентные подходы. Однако, как отмечают авторы [1, 2], различия когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищенности в сфере труда являются недостаточно изученным, при этом весьма важными, методик диагностики компонентов субъективной незащищенности в сфере труда также еще недостаточно [1, 2]. Выполненные С. Ашфорд с коллегами (G.-H. Huang, X. Niu, C. Lee, S. Ashford), М. Сверке с коллегами (J. Pienaar, H. De Witte, J. Hellgren & M. Sverke) исследования на неевропейской выборке, как и другие, будущие исследования, которые еще необходимо предпринимать, позволят анализировать специфический социокультурный и организационный контексты, что существенно пополнит теоретико-методологический и эмпирический базис изучения феномена, послужит лучшему пониманию компонентов, детерминант и последствий, позволит организации предпринимать эффективные шаги для редукации субъективной незащищенности в сфере труда работников [1, 2]. Окончательно выделению когнитивного и аффективного ее компонентов послужили работы (S. Ashford et al., 1989; J. Hartley, J. Jacobson, P. G. Klandermans and T. Van Vuuren, 1991; I. Borg, 1992; J. K. Ito, 2004; J. Pienaar, H. De Witte, J. Hellgren & M. Sverke, 2013; T. Staufenbiel & C. J. Kenig, 2010).

В своем исследовании С. Ашфорд с коллегами, обосновывая двухфакторную структуру феномена, так определяют его компоненты: «Когнитивная субъективная незащищенность в сфере труда – это оценка возможности потери работы или связанных с нею выгод (бонусов), аффективная – эмоциональное переживание опасений или эмоционального дистресса, связанного с этими потенциальными угрозами» [1, с. 751].

Д. Якобсон также обсуждал объективное и субъективное измерения незащищенности в сфере труда как имеющие когнитивный и аффективный компоненты, каждый из которых по своему связан с работой или ее аспектами. Автор с коллегами предположили, что ожидание потери работы вызывает, индуцирует когнитивные процессы оценки вероятности, времени и условий, но также оценку способности работника ответить на угрозу [7]. Как пишут Д. Пиенар, Х. Де Витт, Д. Хеллгрен и М. Сверке, когнитивный компонент играет преимущественную роль в оценке угроз,



что соотносится с теорией Р. Лазаруса и С. Фолкмана (R. S. Lazarus and S. Folkman, 1984) [2].

Концептуализация анализируемого феномена, выполненная И. Боргом с коллегами (I. Borg, & D. Elizur), предполагает выделение идей и мыслительных конструктов, связанных с потерей работы (когнитивного компонента) и чувств, связанных с этим знанием (аффективного компонента) [8].

Когнитивное измерение субъективной незащищенности в сфере труда, по мнению Д. Айтоу и К. Бродеридж (J. K. Ito, & C. M. Brotheridge), – биполярный конструкт незащищенность/защищенность (отражающий воспринимаемую вероятность, возможность/невозможность) удержаться на работе, степень уверенности работника в своей занятости и наличии карьерных перспектив в будущем. Эмоциональный компонент субъективной незащищенности в сфере труда, отражающий обеспокоенность возможным увольнением, рассматривается как напряжение, связанное с потерей работы [9].

Согласно С. Ашфорд с коллегами, когнитивная субъективная незащищенность в сфере труда – разновидность стресса, возникающего из восприятия субъектом труда возможных организационных изменений [1, с. 752]. Авторы анализировали феномен через призму теории психологического контракта и теории стресса в соответствии с моделью стрессовой реакции, предложенной Р. Лазарусом и С. Фолкманом. Когнитивное оценивание угроз среды (понижение в должности, внедрение новых технологий) может продуцировать стрессы в организации. Оценка потенциальных угроз потери работы отличается от эмоциональных переживаний, связанных с этими угрозами, опасений, связанных с потерей работы. Это подчеркивает различие когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищенности в сфере труда. [1, с. 752]. Когнитивные суждения о возможной потере работы и эмоциональная реакция на это, взаимосвязаны, но не идентичны. Как пишут С. Ашфорд с коллегами, концептуально выделение когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищенности в сфере труда также подкреплено теорией эмоций Р. Лазаруса, подчеркивающей когнитивную детерминацию эмоций [2, с. 752], теорией стрессов (Р. Лазарус и С. Фолкман), согласно которой стрессовые события сначала подвергаются субъектом когнитивной оценке, а лишь потом возникает эмоциональный «ответ» на эту оценку. В соответствии с данной теорией авторы предположили, что когнитивная субъективная незащищенность в сфере труда (как результат оценки угроз потери

работы) является предшествующей аффективному компоненту.

Когнитивная субъективная незащищенность в сфере труда, согласно С. Ашфорд, может быть рассмотрена как аналог нарушения психологического контракта, это нарушение проявляется в когнитивной оценке того, что организация может пренебречь своими обязательствами по отношению к работнику [1, с. 752]. Аффективная субъективная незащищенность в сфере труда, таким образом, равна ценности психологического контракта или аффективному состоянию, которое повлекло нарушение контракта [1, с. 752]. Как пишет С. Ашфорд с коллегами, основываясь на исследованиях, посвященных феномену стресса, можно заключить, что субъективная незащищенность в сфере труда опосредует восприятие информации и оценивание объективных фактов среды в свойственных индивиду мыслительных процессах [1, с. 753.]. Также в обоснование своего подхода С. Ашфорд с коллегами приводят теорию Х. Вейса и Р. Кропанзано (Affective Events Theory H. M. Weiss & R. Cropanzano, 1996), согласно которой поведение работника в рабочей среде есть результат эмоционального ответа на рабочую ситуацию (события, связанные с работой). Когнитивная субъективная незащищенность в сфере труда, таким образом, вызывает эмоциональный ответ на ситуацию (аффективную субъективную незащищенность в сфере труда), которая, в свою очередь, детерминирует определенное поведение. Негативное влияние когнитивной субъективной незащищенности в сфере труда на выполнение работы и другие нежелательные последствия является не прямым, а опосредованным аффективной субъективной незащищенностью. Аффективная субъективная незащищенность в сфере труда частично выступает медиатором между когнитивной субъективной незащищенностью и последствиями – выполнением работы, субъективным благополучием персонала и др. [1, с. 755]. Отдельно следует отметить С. Ашфорд с коллегами: как пишут сами авторы, они выполнив лонгитюдное исследование влияния субъективной незащищенности в сфере труда, открыли новые методологические рамки анализа феномена как процесса. Переживание субъективной незащищенности в сфере труда, как удалось обосновать С. Ашфорд с коллегами (аффективный компонент), несмотря на подверженность влиянию ситуационных факторов, характеризуется определенной стабильностью у работников, имеющих опыт переживания субъективной незащищенности в сфере труда, уровень ее аффективного компонента выше, чем у не имеющих такого опыта. Д. Пиенар,



Х. Де Витт, Д. Хелгрен и М. Сверк отмечают, что оценивание ситуации каждым работником будет детерминировать аффективную субъективную незащищенность в сфере труда. Так же, как и С. Ашфорд с коллегами, обращаясь к теории Р. Лазаруса и С. Фолкмана, авторы утверждают, что аффективный компонент субъективной незащищенности в сфере труда может быть результатом повторного оценивания угроз, в котором субъект оценивает свои ресурсы, чтобы преодолеть сложившуюся ситуацию. Когнитивный компонент незащищенности детерминирует ее аффективный компонент. Восприятие незащищенности в сфере труда и реакция на нее всегда взаимосвязаны, при этом всегда уникальны, субъективны, так как их взаимосвязь опосредована специфическими особенностями ситуации и субъекта, в ней находящегося [2].

В противовес традиционному подходу в исследовании влияния субъективной незащищенности в сфере труда на последствия для работников и организации, выполненном Т. Стафенбиля и К. Кегин (Т. Staufenbiel & С. J. Kenig), эмпирически обосновано, что субъективная незащищенность в сфере труда оказывает и положительное влияние на работника, выступая своеобразным

мотиватором лучших результатов труда, более активного вовлечения в трудовую деятельность с целью преодоления возникшего действия угрозы. Однако, как пишут авторы, негативные эффекты субъективной незащищенности в сфере труда все-таки выше, чем позитивные [3].

Посредством эксплораторного и конфирматорного факторного анализа в выполненном совместном исследовании Д. Пиенар, Х. Де Витт, Д. Хелгрен и М. Сверк обосновали двухфакторную структуру конструкта [2]. Именно эта работа и выполненная в ней валидизация методики Х. Де Витта выступила основным теоретическим базисом данной статьи. Нами были выполнены перевод (с применением техник прямого и обратного перевода) и адаптация русскоязычной версии методики; проверка валидности и надежности конструкта проводилась в исследовании, спланированном аналогично исследованию Х. Де Витта с коллегами [2].

Рассмотрим апосретирную модель конфирматорного факторного анализа полной и сокращенной русскоязычной версии опросника, текст приведен в Приложении (рис. 1, 2). Математико-статистический анализ данных выполнялся в программе SPSS AMOS, 22.

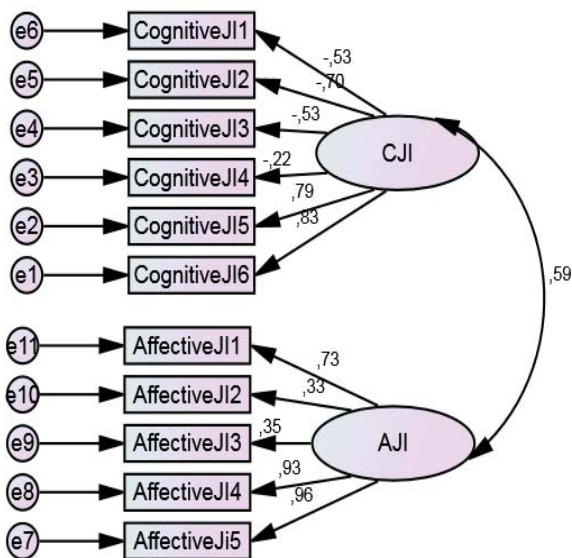


Рис. 1. Апосретирная модель КФА полной русскоязычной версии опросника Job Insecurity Scale, De Witte 2000

Приведены основные критерии согласия анализируемых моделей (табл. 1.).

Для оценки критериев согласия моделей применялись статистические показатели согласно А. Наследову: сравнительный индекс согласия (CFI), значение не менее 0,95 – хорошее

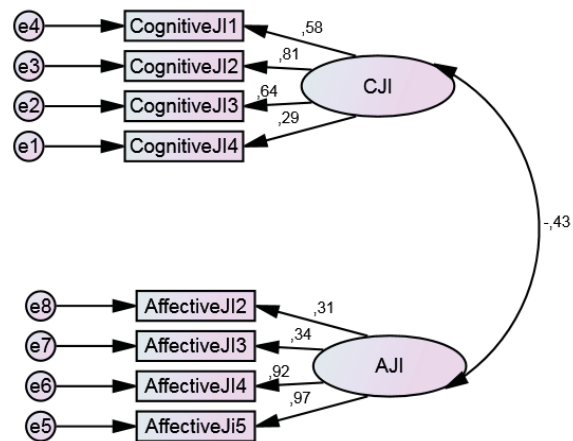


Рис. 2. Апосретирная модель КФА сокращенной русскоязычной версии опросника Job Insecurity Scale, De Witte, 2000; Pienaar, J.; H. De Witte, J. Hellgren & M. Sverke, 2012

согласие, не менее 0,90 – приемлемое согласие, критерий согласия (исправленный критерий согласия) – GFI (ACFI) – значения индекса согласия и критерия согласия – не менее 0,90 (хорошее согласие), обычно  $AGFI < GFI$ ; квадратный корень среднеквадратической ошибки аппроксимации



Таблица 1

**Критерии согласия анализируемых моделей**

Наименование показателя	1	2	3	4	5	6
$\chi^2=..... (....df)$	890,491 (44 df)	369,601 (43 df)	<b>117,595 (19df)</b>	131.01 (19 df)	136,079 (19 df)	128,133 (19 df)
$\chi^2/df=.....$	20,238	8,595	<b>6,189</b>	6,895	7,162	6,744
CFI	0,680	0,876	0,933	0,97	0,947	0,951
GFI (ACFI)	0,674 (0,511)	0,882 (0,819)	<b>0,946 (0,898)</b>	–	0,943 (0,892)	0,944 (0,894)
RMSEA	0,193	0,121	<b>0,100</b>	0,08	0,109	0,105
NFI	0,670	0,863	0,922	–	0,940	0,943
RFI	0,588	0,825	0,885	–	0,911	0,916
<b>TLI</b>	0,600	0,842	<b>0,901</b>	0,95	0,922	0,927
PNFI	0,536	0,675	0,625	–	0,638	0,640
PCFI	0,544	0,685	0,633	–	0,643	0,645

Примечание. 1 – однофакторная модель, русскоязычная версия; 2 – двухфакторная модель, русскоязычная версия; 3 – двухфакторная модель, русскоязычная версия, сокращенная с исключенными утверждениями C5, C6, A1; 4 – двухфакторная модель, англоязычная версия, сокращенная с исключенными C5, C6, A1 в адаптации методики, выполненной Х. Де Виттом с коллегами; 5 – двухфакторная модель, русскоязычная версия с исключенными C3, C4, A2; 6 – двухфакторная модель, русскоязычная версия с исключенными C1, C4, A2.

(RMSEA), не более 0,05 – хорошее согласие, не более 0,08 – приемлемое, 0,08,..0,1 – слабое, более 0,1 – нет согласия [10, с. 386]; коэффициент согласия Тукера-Левиса (TLI) ниже, чем 0,90 или даже 0,85 [2], свидетельствует о наличии двух факторов.

При этом, согласно А. Наследову, для больших выборок (более 300–400 наблюдений) для принятия решения о согласии модели с данными могут применяться менее строгие пределы их значений [10, с. 352]. Количество явных переменных модели  $P = 8$ , число степеней свободы  $DF = 19$ , следовательно число оцениваемых параметров  $T = P \times (P+1)/2 - DF = 8 \times (8+1)/2 - 19 = 17$ . Соотношение численности анализируемой нами выборки ( $N=520$ ) к числу оцениваемых параметров = 30,588 достаточно велико и существенно больше предельно малой величины (5), следовательно для принятия решения о согласии модели могут применяться не самые строгие пороги для значений критериев согласия, так как  $N/T$  более 10. Основные критерии согласия для русскоязычной версии (см. табл. 1) двухфакторной модели, с сокращенными, как в работе Х. Де Витта с коллегами, утверждениями CognitiveII 5, CognitiveII 6, AffectiveII 1: хи-квадрат,  $DF$ ,  $p$ ,  $CMIN/DF$ , GFI (ACFI) и CFI, RMSEA находятся в допустимых пределах с учетом выборки и характеризуются наилучшими показателями в сравнении с другими анализируемыми моделями; апостериорная модель КФА эмпирически подтверждается.

Таким образом, можно заключить, что выполненный нами подтверждающий факторный анализ подтверждает двухфакторную структуру методики, согласно приведенным в таблице 1 данным математико-статистического анализа лучшими характеристиками отличается русскоязычная сокращенная версия, аналогичная сокращенной, предложенной Д. Пиенаром, Х. Де Виттом, Д. Хелгреном и М. Сверк. Не менее важным аргументом в пользу состоятельности модели является статистическая значимость всех оцененных дисперсий, ковариаций и регрессионных коэффициентов, полученная в ходе выполнения математико-статистического анализа.

Надежность – согласованность русскоязычной сокращенной версии методики оценивалась посредством расчета Альфы Кронбаха (при этом учитывалось, что показатель более 0,7 свидетельствует о высокой надежности), для шкалы «когнитивная субъективная незащищенность в сфере труда» Альфа Кронбаха составила 0,478, для шкалы «аффективная субъективная незащищенность в сфере труда» – 0,720, т.е. последняя характеризуется большей надежностью [10].

Конвергентная и дискриминантная валидности методики оценивались на основании корреляционного анализа (табл. 2).

Корреляции внутри факторов выше, чем корреляции между факторами (см. табл. 2), это вполне согласуется с рассмотренными ранее ут-



Таблица 2

## Корреляции утверждений методики

Наименование параметра	CognitiveJI 2	CognitiveJI 3	CognitiveJI 4	AffectiveJI 2	AffectiveJI 3	AffectiveJI 4	AffectiveJI 5
CognitiveJI1	0,456**	0,444**	0,244**	-0,327**	0,002	-0,102*	-0,127**
CognitiveJI2	1	0,503**	0,235**	-0,337**	-0,129**	-0,367**	-0,399**
CognitiveJI3		1	0,147**	-0,328**	-0,163**	-0,218**	-0,245**
CognitiveJI4			1	-0,056	-0,008	-0,055	-0,061
AffectiveJI2				1	0,147**	0,286**	0,298**
AffectiveJI3					1	0,322**	0,332**
AffectiveJI4						1	,899**

Примечание. \*\* – корреляция значима на уровне 0,01 (двусторонняя), \* – корреляция значима на уровне 0,05 (двусторонняя).

верждениями о характере взаимосвязи когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищенности в сфере труда, еще раз подтверждает двухфакторную структуру методики и вместе с тем является подтверждением конвергентной и дискриминантной валидности методики.

Таким образом, можно заключить, что когнитивный и аффективный компоненты субъективной незащищенности в сфере труда по-разному детерминируются и имеют разные последствия. На основании данных математико-статистического анализа русскоязычная версия методики Х. Де Витта характеризуется достаточной валидностью, надежностью и может быть применена для определения уровня субъективной незащищенности в сфере труда как в научных, так и практических целях, при этом для выполнения кросс-культурных сравнительных исследований в зависимости от исследовательских задач может быть использована как полная, так и сокращенная версии, для практических целей целесообразно использование сокращенной версии в связи с ее лучшими показателями согласия модели, а также экономичностью в применении.

## Список литературы

1. Huang G. -H., Niu X., Lee C., Ashford S. J. Differentiating cognitive and affective job insecurity : Antecedents and outcomes // Journal of Organizational Behavior. 2012. № 33. P. 752–769.
2. Pienaar J., De Witte H., Hellgren J., Sverke M. The cognitive/affective distinction of job insecurity : Validation and differential relations // Southern African Business Review. 2013. № 2. P. 1–22.
3. Staufenbiel T., Kenig C. J. A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2010. № 83. P. 101–117.
4. Anderson C. J., Pontusson J. Workers, worries and welfare states : Social protection and job insecurity in

15 OECD countries // European Journal of Political Research. 2007. № 46 (2). P. 211–235.

5. Смирнова А. Ю. Субъективная незащищенность в сфере труда в проблемном поле организационной психологии : перевод, операционализация, методологические рамки исследования феномена // Организационная психология : люди и риски : сб. материалов V российско-американской науч.-практ. конф. Саратов, 29–30 мая 2014 г. / под ред. Л. Н. Аксеновской, Е. В. Рягузовой. Саратов, 2015. С. 217–224.
6. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. Job insecurity: Toward conceptual clarity // Academy of Management Review. 1984. № 3. P. 438–448.
7. Jacobson D. A personological study of the job insecurity experience // Social Behavior. 1987. № 2. P. 143–155.
8. Borg I., Elizur D. Job insecurity : Correlates, moderators and measurement // International Journal of Manpower. 1992. №13. P. 13–26.
9. Ito J. K., Brotheridge C. M. Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components // Journal of Managerial Psychology. 2007. № 22 (1). P. 40–64.
10. Наследов А. Н. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS : профессиональный статистический анализ данных. СПб., 2013. 416 с.

## The Two-dimensional Approach to Job Insecurity in Foreign Literature: Psychological Content and Measurement

A. Yu. Smirnova

Saratov State University  
83, Astrakhanskay str., Saratov, 410012, Russia  
E-mail: Anna-smirnova-sgu@mail.ru

This article reviews the foreign literature on job insecurity (JI). The components of job insecurity are considered. The study examined the usefulness of distinguishing between cognitive and affective components of job insecurity and justifies the value of two-dimensional approach to JI. Take after J. Pienaar; H. De Witte, J. Hellgren, M. Sverke we administered a short version of the measure of job insecurity originally devised by H. De Witte (2000), which distinguishes between cognitive and affective job insecurity. Norm data concern-



ing validity, reliability index and levels of cognitive and affective job insecurity are presented to guide future studies.

**Key words:** job insecurity, validity, cognitive and affective JI, work engagement, job satisfaction, job stress.

## References

- Huang G.-H., Niu X., Lee C., Ashford S. J. Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 2012, no. 33, pp. 752–769.
- Pienaar J., De Witte H., Hellgren J., & Sverke M. The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 2013, no 2, pp. 1–22.
- Staufenbiel T. & Kenig C. J. A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, no. 83, pp. 101–117.
- Anderson C. J., Pontusson J. Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 2007, no. 46 (2), pp. 211–235.
- Smirnova A. Yu. Sybektivnaya nezashchishchennost v sfere tryda v problemnom pole organizatsionnoy psikhologii: perevod, operatsionalizatsia, metodologicheskie ramki issledovaniya fenomena (Job Insecurity in the I/O psychology field: translation, definition and methodological frame of study). *Organizatsionnaya psikhologiya: lyudi i riski* (Organizational psychology: people and risks: proceedings of the V Russian-American scientific conference {Saratov, May 29–30, 2014}). Ed. by L. N. Aksenovskaya, E. V. Ryaguzova). Saratov, 2015, pp. 217–224.
- Greenhalgh L. & Rosenblatt Z. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 1984, no. 3, pp. 438–448.
- Jacobson D. A personological study of the job insecurity experience. *Social Behavior*, 1987, no. 2, pp. 143–155.
- Borg I., & Elizur D. Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 1992, no. 13, pp. 13–26.
- Ito J. K., Brotheridge C. M. Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components. *Journal of Managerial Psychology*, 2007, no. 22 (1), pp. 40–64.
- Nasledov A. IBM SPSS Statistics 20 I AMOS: professionalnyy statisticheskiy analiz dannykh (Professional statistic analysis of data). St.-Petersburg, 2013, 416 p.

Приложение

**Методика диагностики субъективной незащищенности в сфере труда (Job Insecurity Scale, De Witte 2000, J. Pienaar, H. De Witte, J. Hellgren & M. Sverke, 2012, перевод и адаптация А. Ю. Смирновой)**

Наименование утверждения в модели	Русскоязычная версия	Англоязычная версия	Mean	SD
CognitiveJI 1	1. Я думаю, я смогу работать в этой организации в дальнейшем	1. I think that I will be able to continue working here (R)*	4,22	0,553
CognitiveJI 2	2. Вероятность моего увольнения мала	2. There is only a small chance that I will become unemployed (R)*	3,76	0,669
CognitiveJI 3	3. Я совершенно уверен в обстановке на работе*	3. I am certain/sure of my job environment (R)*	3,85	0,691
CognitiveJI 4	4. Я абсолютно уверен в том, что смогу удержаться на этой работе	4. I am very sure that I will be able to keep my job (R)*	3,94	1,845
CognitiveJI 5	5. Существует вероятность того, что в ближайшем будущем я могу лишиться работы	5. There is a possibility that I might lose my job in the near future	2,23	0,736
CognitiveJI 6	6. Я думаю, в ближайшем будущем меня могут уволить	6. I think I might be dismissed in the near future	2,05	0,697
AffectiveJI 1	7. Меня тревожит то, что я могу стать безработным	7. It makes me anxious that I might become unemployed	2,32	0,955
AffectiveJI 2	8. Я чувствую неуверенность в будущем моей работы*	8. I feel uncertain about the future of my job*	2,10	0,793
AffectiveJI 3	9. Меня беспокоит продолжение моей карьеры*	9. I worry about the continuation of my career*	3,04	1,010
AffectiveJI 4	10. Я опасюсь, что могу потерять свою работу*	10. I fear that I might lose my job*	2,47	1,010
AffectiveJI 5	11. Я опасюсь, что могу быть уволен*	11. I fear that I might get fired*	2,40	,994

Примечание. \* – утверждения, включенные в сокращенную версию опросника; утверждения 1–5: когнитивная субъективная незащищенность в сфере труда; утверждения 6–11: аффективная субъективная незащищенность в сфере труда; для ответов респондентов применяется пятибалльная шкала Лайкерта от «1» – «Совершенно не согласен», до «5» – «Совершенно согласен»; утверждения, помеченные знаком (R), – реверсивные, при обработке ответы следуют обращать.