

Смирнова А.Ю. Значение поддержки социального окружения в сохранении психологической защищенности работником в ситуации угрозы потери работы



СМИРНОВА А.Ю. ЗНАЧЕНИЕ ПОДДЕРЖКИ СОЦИАЛЬНОГО ОКРУЖЕНИЯ В СОХРАНЕНИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ РАБОТНИКОМ В СИТУАЦИИ УГРОЗЫ ПОТЕРИ РАБОТЫ

English version: [Smirnova A.Yu. The impact of social support on psychological security of the employee in job loss threatened situation](#)

Саратовский государственный университет им. Н.Г.Чернышевского, Саратов, Россия

[Сведения об авторе](#)

[Литература](#)

[Ссылка для цитирования](#)

Анализируется понятие психологической защищенности, раскрывается феноменология субъективной незащищенности в сфере труда как процесса психического переживания угрозы потери работы и результата этого переживания, анализируются социально-психологические ресурсы преодоления переживания субъективной незащищенности в сфере труда. Эмпирическую базу исследований составили 297 мужчин и 168 женщин. В эмпирическом исследовании был использован опросник поведения и переживаний, связанных с работой (AVEM), в адаптации Т.И.Рогинской, а также методики: диагностики конфликта между семьей и работой (Netemeyer, Boles, McMurrigan), опросник воспринимаемого уровня организационной поддержки (SPOS), методика диагностики субъективной незащищенности в сфере труда De Witte, методика диагностики организационной справедливости (Organizational Justice Scale, J.A.Colquitt) в переводе и адаптации А.Ю.Смирновой. На основании метода моделирования структурными уравнениями показано: в ситуации угрозы потери работы именно семья выступает устойчивой социальной группой, способствующей сохранению психологической защищенности, при этом наиболее важна семейная поддержка инструментального типа, отсутствие конфликта между семьей и работой, что особенно важно для работающих женщин. Поддержка семейного окружения снижает переживания, связанные с опасением потерять работу и когнитивную оценку угроз рабочей ситуации. Так, замужние женщины ниже оценивают угрозы потери работы и, что еще более значимо менее переживают из-за возможных угроз потери работы, чем незамужние. Работники, находящиеся в ситуации угрозы потери работы, более подвержены переживанию субъективной трудовой незащищенности при наличии дополнительных требований со стороны семьи. Поддержка работника семейным окружением оказывает своеобразный гало-эффект, выражающийся в более позитивной оценке рабочей среды замужними / женатыми респондентами.

Ключевые слова: субъективная незащищенность в сфере труда, психологическая защищенность, поддержка социального окружения, угроза потери работы

Исследования ситуации транзитивности «множественности, изменчивости и неопределенности макро- и микросоциальных пространств» [Марцинковская, Юрченко, 2016], влияния кардинальных социальных изменений в обществе на идентичность граждан [Андреева, 2011], поиск ресурсов устойчивости личности к внешним воздействиям в ситуации неопределенности [Кривцова, 2015], продуктивных копинг-стратегий [Рассказова и др., 2013], защитных механизмов личности [Рассказова, Гордеева, 2011] в их связи с поддержанием субъективного психологического благополучия и социальной адаптации личности [Шамионов, Григорьева, 2014] приобретают все большую актуальность. Аналогично отмеченным выше данная статья направлена на поиск ресурсов адаптации человека к трудной жизненной ситуации, каковой является не только ситуация потери работы, но и угрозы потери работы.

Цель представленного исследования – теоретико-эмпирический анализ значения поддержки социального окружения в сохранении психологической защищенности работником в ситуации угрозы потери работы.

Психологическая защищенность субъекта и угрозы социальной ситуации: теоретические основания изучения проблемы

Психологическая защищенность как состояние, реже в сравнении с особенностями адаптационного процесса, привлекает к себе внимание исследователей и анализируется, как правило, в контексте других феноменов: коллективной памяти и конструирования социальных проблем в представлении граждан [Емельянова, Дробышева, 2015; Емельянова, 2016], неопределенности и становления внутренней прочности личности [Кривцова, 2015]. В контексте рефлексии множественности выбора анализируется дихотомия «защищенность – уязвимость» [Солдатова, Шайгерова, 2015]. В работах Г.В.Семьи прослежена связь утраты чувства психологической защищенности и резких изменений жизненных условий, психологическая защищенность определяется как достаточно устойчивое и положительное эмоциональное переживание, в основе которого заложено сочетание внешних условий и внутренней позиции личности [Семья, 2009]. В аналогичном ключе психологическую защищенность анализирует М.И.Еникеев, определяя феномен как «устойчивое эмоционально-положительное состояние, основанное на осознании личностью стабильной возможности удовлетворения своих базовых потребностей» [Еникеев, 2005, с. 604] и противопоставляя его психологической незащищенности [Еникеев, 2005, с. 571].

Как результат функционирования механизмов психологической защиты личности психологическую защищенность, в том числе в ситуации потери работы, анализирует Л.Ю.Субботина [Субботина, 2006]. В ситуации потери работы выделяются оборонительные, экстренные и полифункциональные виды психологической защиты [Кабардов и др., 2010]. В качестве условий переживания психологической защищенности выделяется «принадлежность к устойчивой социальной группе, личностные возможности, реалистичный уровень притязаний» [Еникеев, 2005, с. 604]. Важность принадлежности к устойчивой социальной группе акцентируют также авторы, анализирующие смежную область – проблему психологической безопасности (И.А.Баева, Г.В.Грачев, Н.В.Дашкова, Е.Ю.Закотнова, Т.С.Кабаченко, Г.С.Корытова, М.А.Котик, Е.Б.Лактионова, А.А.Реан). И.А.Баева и Н.Н.Баев отмечают, что способность личности сохранять устойчивость в «среде с психотравмирующими воздействиями» психологическая безопасность «выражается в переживании своей защищенности / незащищенности в конкретной жизненной ситуации» [Баева, Баев, 2013, с. 1], при этом психологическая защищенность есть «результат успешного преодоления неблагоприятных воздействий на человека» [Там же. С. 2]. Незащищенность является противоположной стороной защищенности на континууме защищенность / незащищенность. Как частный случай психологической незащищенности может быть рассмотрена и субъективная трудовая незащищенность – процесс и одновременно результат переживания, вызванного сочетанием интерпретации рабочей ситуации как угрожающей в будущем

сохранению занятости вследствие субъективного восприятия действия объективного стрессора (угрозы потери работы), а также оценки собственных личностных ресурсов как недостаточных для преодоления данной ситуации.

В зарубежной психологии проблема переживаний работника в ситуации нестабильности его занятости систематично анализируется с середины 80-х годов двадцатого века [Greenhalgh, Rosenblatt, 1984], и число таких исследований только возрастает. Среди немногочисленных российских исследований следует отметить работы Бендюкова, Демина и Петровой, Рахимовой, Чуйковой и Сотниковой [Бендюкова, 2006; Демин, Петрова, 2010; Рахимова, 2008; Чуйкова, Сотникова, 2017]. Также анализируются актуализация субъектного потенциала [Белых, 2015] и психологический террор [Дружиллов, 2011] в ситуации угрозы потери работы.

Исследователями отмечается деструктивность влияния субъективной трудовой незащищенности на работника и организацию [De Witte, 2005], особенно в лонгитюдных исследованиях [Huang et al., 2012].

Мы предположили, что поддержка социального окружения выступает ресурсом преодоления личностью неблагоприятных воздействий угроз рабочей ситуации. В качестве анализируемых первичных групп, членство в которых связано с сохранением психологической защищенности в ситуации угрозы потери работы, нами выбраны семья и организация. Выбор семьи, помимо уже обсужденных, основывается на работах, отмечающих важнейшую роль семьи в сохранении психологического благополучия [Прихожан, 2008; Сапоровская, 2016; Тенн, 2010]. Насколько оправдан выбор организации в качестве устойчивой социальной группы, способной обеспечить поддержку работника? Лонгитюдные исследования, выполненные С.Ашфорд с коллегами, эмпирически обосновывают, что практика привлечения персонала к выработке и принятию управленческих решений, достоверное, полное и актуальное информирование персонала о ситуации в организации ведет к снижению переживаний, связанных с угрозой потери работы и последствий этих переживаний [Huang et al., 2012]. Таким образом, организация, даже в ситуации изменений, связанных с сокращением численности, может создать условия, в которых работник менее подвержен переживанию субъективной трудовой незащищенности. Организационная поддержка важна для сохранения психологической защищенности в ситуации угрозы потери работы, это особенно актуально для организаций, ориентированных на практику длительного сотрудничества с персоналом.

Организация эмпирического исследования

Выборка

Эмпирический базис нашего исследования составила условная группа работников крупной производственной организации, функционирующей в сфере высокотехнологичной продукции, реализующей долгосрочный проект интенсификации производства, направленный на повышение производительности, рентабельности, техническое переоснащение и включающий в числе прочих мер поэтапное, рассчитанное на несколько лет сокращение численности персонала. Общий объем планируемого к высвобождению персонала – одна пятая от списочной численности на момент проведения исследования (20,4%), что составляет несколько сотен человек. Составившие эмпирический базис сотрудники работают на условиях бессрочного трудового договора, на них распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации. С учетом специфики предприятия выборку составили руководители, специалисты, служащие и рабочие. Соотношение руководителей и остального персонала, включенного в выборку, составило 17,7 и 82,3% соответственно, что отражает фактическую структуру кадрового состава. 2/3 работников, включенных в исследование, работают в организации более пяти лет, средний стаж работы руководителей 7,8 года, средний возраст 45,3 года. Средний возраст остального персонала в выборке составил 32,7 года. Следует отметить, что возрастной состав

нашей выборки мы преднамеренно несколько «омолодили», исключив сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста (в сравнении с общей численностью средний возраст специалистов-служащих в организации чуть более 43 лет, рабочих – 45,2 года, руководителей – 48,7 года), поскольку высвобождение работников пенсионного и предпенсионного возраста является планируемым и уже не может быть рассмотрено в контексте переживаний субъективной незащищенности в сфере труда, как в категории работников трудоспособного возраста. В организации созданы достаточно благоприятные условия для работы персонала, что отражается в превышающем средний по региону размер ежемесячной оплаты труда (а также суммарную величину дохода, обеспечивающего прожиточный минимум семьям с одним и двумя детьми), низком уровне текучести персонала, достаточной стабильности кадрового состава, однако общий коэффициент замещения стабильно снижается по итогам двух последних лет и колеблется в диапазоне около 0,8, что говорит о начале поступательной реализации стратегии сокращения численности. Таким образом, эмпирическая выборка отражает кадровую ситуацию многих крупных промышленных предприятий. Всего нашу выборку составили 297 мужчин и 168 женщин. Количественно характеристика выборки с учетом семейной ситуации респондентов представлена в таблице 1.

Таблица 1

Состав эмпирической выборки

Семейное положение	Руководители			Остальной персонал		
	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины	Всего
	65	17	82	232	151	383
Состоят в браке	53 (81,5%)	11 (64,7%)	64 (78%)	160 (69%)	106 (70%)	266 (69,5%)
Из них имеют детей	50	11	61	107	79	186
Не имеют детей	3	0	3	53	27	80
Не состоят в браке*	12 (18,5%)	6 (35,3%)	18 (21%)	72 (31%)	45 (30%)	117 (30,5%)
Из них имеют детей	7	5	12	18	31	49
Не имеют детей	5	1	6	54	14	68

Примечания. * – в данной категории учтены суммарно респонденты не состоящие в браке по различным причинам, в том числе никогда не бывшие в браке, разведенные и др.

Методы

В эмпирическом исследовании были использованы следующие методики. 1. Опросник поведения и переживаний, связанных с работой (AVEM, Schaarschmidt в адаптации Т.И.Рогинской (шкала «Чувство социальной поддержки (SU)» [Рогинская, 2002]. 2. Шкала «Конфликт между семьей и работой» (Netemeyer, Boles, McMurrian) [Смирнова, 2016]. 3. Опросник воспринимаемого уровня организационной поддержки Р.Айзенбергера с соавт. (SPOS), [Смирнова, 2015а]. 4. Методика диагностики субъективной незащищенности в сфере труда Х.де Витта (JI Scale) [Смирнова, 2015b], данная методика позволила диагностировать когнитивную оценку угроз рабочей ситуации (шкала «когнитивная незащищенность») и переживания, связанные с этими угрозами (шкала «аффективная незащищенность»), а также субъективное переживание психологической защищенности и безопасности рабочей среды, трактуемые и рассчитываемые нами как обратное аффективной и когнитивной незащищенности соответственно. 5. «Шкала "Процедурная справедливость"» (Organizational Justice Scale, Jason A. Colquitt) [Colquitt, 2001] в переводе и адаптации А.Ю.Смирновой.

Методы анализа данных

Для анализа данных использовались: корреляционный анализ, сравнение средних при помощи t-

критерия Стьюдента, конфирматорный факторный анализ. Сведения о локальной валидности используемых методик приводятся в таблице 2.

Таблица 2

Анализ локальной валидности методик исследования

Методика	Альфа Кронбаха	Альфа Кронбаха, основанный на стандартизированных пунктах	Среднее значение	Стандартное отклонение	Альфа Кронбаха при удалении пункта
1. AVEM, шкала «Чувство социальной поддержки (SU)»	0,457	0,477	21,35	2,553	От 0,328 до 0,478
2. Шкала «Конфликт между семьей и работой»	0,918	0,918	20,65	2,765	От 0,890 до 0,9090
3. Опросник воспринимаемого уровня организационной поддержки (SPOS)	0,876	0,877	40,66	6,973	От 0,854 до 0,866
4. Шкала «когнитивная незащищенность» Х.Де Витта	0,475	0,670	15,76	2,691	От 0,334 до 0,720
5. Шкала «Аффективная незащищенность» Х.Де Витта	0,722	0,712	10,02	2,818	От 0,507 до 0,766
6. Шкала «Процедурная справедливость» А.Colquitt	0,851	0,852	23,93	3,480	От 0,822 до 0,843

Методики валидны и надежны, однако более детальная их валидизация выходит за рамки данной статьи и является темой отдельных исследований и публикаций.

Результаты

Корреляционный анализ учтенных в анализе переменных (см. табл. 3), показал, что субъективное переживание психологической защищенности у подчиненных более выражено взаимосвязано с когнитивной оценкой безопасности рабочей среды, отсутствием конфликта между семьей и работой. Конфликт между семьей и работой более взаимосвязан с когнитивной оценкой безопасности / угроз рабочей ситуации, что более выражено у руководителей. Сотрудники, особенно руководители, оценивающие нерабочее окружение как источник ролевого конфликта, также склонны оценивать рабочую ситуацию как более угрожающую. Оценка рядовыми работниками организационной среды как поддерживающей связана с когнитивной оценкой безопасности рабочей ситуации.

Таблица 3

Корреляционный анализ взаимосвязи субъективного переживания психологической защищенности в категориях «Руководители» и «Подчиненные»

	1		2		3		4		5	
	М	П	М	П	М	П	М	П	М	П
Когнитивная оценка безопасности рабочей ситуации (1)	1	1	0,077	0,198**	0,316**	0,261**	–	–	0,178	0,363**
Переживание психологической	0,077	0,198**	1	1	0,125	0,104*	–0,168	–	–0,188	0,135**
								0,207**		

защищенности (2)										
Чувство социальной поддержки (SU AVEM) (3)	0,316**	0,261**	0,125	0,104*	1	1	-0,155	-0,264**	0,304**	0,265**
Конфликт между семьей и работой (4)	-0,367**	-0,314**	-0,168	-0,207**	-0,155	-0,264**	1	1	-0,188	-0,272**
Воспринимаемая организационная поддержка (5)	0,178	0,363**	-0,188	0,135**	0,304**	0,265**	-0,188	-0,272**	1	1

Примечания. М – менеджеры, руководители, П – подчиненные, ** – двусторонняя корреляция значима на уровне 0,001.

Анализ различий по t-критерию Стьюдента показал, что женщины оценивают организационную среду как более справедливую (20,8 в мужской выборке и 22,39 в женской, р-уровень (0,31) значимости t-критерия = -2,162) для шкалы «Процедурная справедливость»). Уровень воспринимаемой организационной поддержки, защищенности, конфликта «семья – работа», поддержки социального окружения в мужской и женской выборках работников в целом по выборке не различаются.

Руководители (вне зависимости от пола) более высоко оценивают воспринимаемую организационную поддержку (47,33), чем подчиненные (39,26), $t = 9,794$, $p = 0,0001$. Руководители оценивают рабочую ситуацию как менее угрожающую возможной утратой работы, чем подчиненные (8,646 и 7,93 соответственно, $t = 5,661$, $p = 0,0001$). Это можно объяснить большей осведомленностью о делах организации, большей организационной властью, позволяющей влиять на рабочую ситуацию, большей вероятностью (согласно гарантиям ТК РФ) перемещения на вакантную должность, а не увольнения. Руководители чуть более психологически защищены (значения по шкале 10,2 в сравнении с 9,98), однако, математически значимость различий не подтверждена ($t = 1,289$, $p = 0,2$). Вопреки нашим ожиданиям, руководители (вне зависимости от пола) оценивают организационные процедуры как значительно менее справедливые, чем подчиненные (11,20 и 23,57, $t = -15,043$, $p = 0,001$). Мы предположили, что такая разница в оценке справедливости организационной среды возникла из-за возрастающей по мере карьерного продвижения конкуренции за занятие более высокой должности, большей информированностью руководителей об особенностях организационной среды, а также, возможно, наличием ролевого конфликта в деятельности менеджера, обусловленного противоречием управленческой роли, так как руководители и подчиненные предъявляют разные ожидания к менеджерам и это может сказываться на оценке справедливости организационной среды, однако последнее предположение нуждается в дополнительной эмпирической проверке, выходящей за рамки нашего исследования.

Рядовые работники более, чем руководители, подвержены конфликту между семьей и работой (8,07 и 9,58 соответственно, $t = -4,527$, $p = 0,001$). Мы объяснили данный результат тем, что рядовые работники менее могут контролировать время выполнения работы, чем руководители. Также рядовые работники получают меньшую поддержку семейного окружения, чем руководители (значения по шкале SU (AVEM) 21,0 и 22,7 соответственно, $t = 5,397$, $p = 0,001$). Кроме того, как видно из таблицы 4, рядовые работники больше, чем руководители, склонны связывать поддержку семейного окружения с тем, насколько семья выдвигает дополнительные требования на время работника ($r = -0,264$, $p = 0,01$), а у руководителей эта связь отсутствует (-0,148), то есть поддержка социального окружения интерпретируется ими более многогранно, а не только в контексте «вторжения» семейных обязанностей в рабочее время.

Таблица 4

Корреляционный анализ связи уровня поддержки социального окружения AVEM и конфликта

Утверждение	Рядовые работники	Руководители
Мои семейные обязанности «вторгаются» в мою служебную деятельность	-0,180**	-0,183
Я вынужден отвлекаться от работы из-за требований, которые предъявляют ко мне мои домашние обязанности	-0,205**	-0,121
Служебные дела, которые я хотел бы сделать, часто остаются не сделанными из-за требований, которые предъявляет ко мне моя семья (супруг, партнер)	-0,267**	0,050
Мои домашние обязанности вступают в конфликт со служебными обязанностями, такими как необходимость быть на работе вовремя, выполнение служебных заданий и сверхурочная работа	-0,252**	-0,176
Связанное с семейными обязанностями напряжение делает затруднительным выполнение служебных обязанностей	-0,248**	-0,155

Примечания. М – менеджеры, руководители, П – подчиненные, ** – двусторонняя корреляция значима на уровне 0,001.

Нами обнаружено, что имеющие детей мужчины-руководители и женщины-руководители оценивают свою рабочую ситуацию по-разному. Так, мужчины склонны оценивать ее как более безопасную, женщины – как более угрожающую. (Оценки по шкале «Когнитивная оценка безопасности среды»: мужчины 8,86, женщины 7,9; $t = 5,462$, $p = 0,0001$). Эти результаты отражают также, на наш взгляд, объективно большую ответственность женщин в российском обществе за детей, в том числе их материальное благополучие. Женщины-руководители также ниже оценивают справедливость организационных процедур (мужчины 6,74, женщины 2,45, $t = 1,398$, $p = 0,17$). Уровень организационной поддержки, переживания, связанные с угрозой потери работы, конфликт «семья – работа», поддержка семейного окружения у мужчин и женщин, занимающих руководящие должности, не различаются. Объективным подтверждением выявленных различий в организационной справедливости является меньшее число женщин в категории «руководителей» (соотношение 20 на 80%), чем «исполнителей» (соотношение 40 на 60%).

Мы также выполнили сравнительный анализ особенностей поддержки социального окружения с учетом влияния наличия / отсутствия детей (на выборке работающих на неруководящих постах молодых мужчин и женщин, поскольку выборка руководителей для этого мала). Мы обнаружили, что женщины более высоко, чем мужчины, оценивают воспринимаемую организационную поддержку (42,25 и 40,37 соответственно, $t = -2,4$, $p = 0,017$). Характерно, что эта тенденция более высокой оценки женщинами уровня организационной поддержки сохранилась и даже проявилась более выражено в группах неженатых мужчин и женщин-исполнителей (36,53 и 33,18 балла по шкале «Воспринимаемая организационная поддержка» соответственно), притом что сам уровень воспринимаемой организационной поддержки эта группа оценивает значительно ниже, чем группа женатых (36,53 и 40,38 соответственно). Данный результат мы частично объяснили тем, что большая часть мер поддержки молодых работников, таких как частичная компенсация стоимости пребывания ребенка в детском саду, затрагивает именно имеющих семью молодых людей, а также тем, что имеющие семью молодые работники, по всей видимости, более склонны оценивать социальную среду, в том числе и организационную, как более поддерживающую, чем неженатые (незамужние). То есть возникает своеобразный гало-эффект, связывающий поддержку служебного и неслужебного социального окружения, о чем свидетельствуют показатели связи факторов ($r = 0,304$ в категории «руководители» и $0,265$ в категории «исполнители», $p = 0,001$).

Для определения роли семьи как источника социальной поддержки мы сопоставили группы женатых и неженатых мужчин анализируемого иерархического уровня. Мы не обнаружили различий в уровнях когнитивной оценки угроз рабочей ситуации, а также переживаний, вызванных

данными угрозами, однако нашли различия в уровнях поддержки семейного окружения, конфликта между семьей и работой, воспринимаемой организационной поддержке (ВОП) и справедливости. Женатые мужчины более высоко оценивают поддержку семейного окружения (21,38), чем неженатые (20,53, по шкале SU AVEM ($t = -2,427$, $p = 0,016$)). Женатые мужчины менее подвержены требованиям вне рабочего окружения (значения конфликта «семья – работа» 10,63 у неженатых и 9,46 у женатых, $t = 2,933$, $p = 0,004$), что еще раз подчеркивает поддерживающий характер отношения супругов к служебным обязанностям. Женатые мужчины как более справедливую оценивают организационную среду (23,85 и 22,75, $t = -2,479$, $p = 0,014$ соответственно по шкале «Организационная справедливость») и более высоко организационную поддержку (40,3750 и 36,5278 по шкале ВОП, $t = -4,088$, $p = 0,001$).

Сравнение данных замужних и незамужних работниц-женщин показало следующие результаты. В группе замужних и незамужних работниц-женщин нами было выявлено наибольшее количество различающихся параметров. На основании этого можно сделать вывод, что наличие семьи в большей степени меняет женщину, чем мужчину.

Так, замужние женщины заявляют о более высоком уровне поддержки семейного окружения, чем незамужние (21,58 и 19,91, различия значимы, $t = -4,208$, $p = 0,001$); более низком уровне требований вне рабочего окружения (конфликт «семья – работа» 8,93 и 9,91, соответственно, $t = -2,078$, $p = 0,039$). Замужние женщины также более высоко оценивают организационную справедливость (24,24 и 22,33, $t = 4,292$, $p = 0,0001$) и ВОП (42,25 и 33,18; $t = 13,649$, $p = 0,001$). Аналогичные тенденции были нами обнаружены и в мужской выборке. Низкие показатели конфликта «семья – работа» мы объяснили распределением семейных обязанностей, поддерживающим характером отношения семьи к работе. Различия в показателях организационной поддержки и организационной справедливости мы объяснили эффективностью комплекса мер поддержки молодых работников, ориентированных в первую очередь на имеющих семью.

Отличительной особенностью женской выборки стали различия в когнитивной оценке рабочего окружения и субъективной оценке психологической защищенности от угроз потери работы. Замужние женщины более низко оценивают угрозы потери работы (7,64 и 8,085 по шкале когнитивной оценки безопасности рабочей среды) и, что еще более выражено, значимо менее переживают из-за возможных угроз потери работы (9,388 и 10,15 соответственно), что позволяет заключить: семья выступает поддерживающим ресурсом именно для женщины. Наши эмпирические результаты, таким образом, подтверждают гендерные стереотипы российского общества, отдающие именно мужчине роль «добытчика».

Характерно, что эта особенность обнаружилась именно в группе рядовых работников, в группе руководителей этой закономерности нет, и можно утверждать, что женщины-руководители социализируются в нашем обществе по типу, который традиционно приписывается мужскому.

Мы также сопоставили группы имеющих и не имеющих детей мужчин и женщин в категории «исполнители». Женатые мужчины, имеющие детей, ниже оценивают организационную поддержку, чем неженатые (37,05 и 44,56 соответственно), зато женатые более высоко, чем неженатые, оценивают уровень поддержки социального окружения (22,06 и 20,58).

Мы также сравнили имеющих детей женщин, состоящих и не состоящих в браке. Замужние женщины, имеющие детей, более высоко оценивают уровень поддержки семейного окружения, чем незамужние имеющие детей женщины (22,05 и 20,35 соответственно, различия значимы $t = 3,701$, $p = 0,0001$). Таким образом, полная семья в нашей выборке достаточно эффективно справляется со своими социальными функциями по воспитанию детей. Данное утверждение, из-за репрезентативности выборки, вполне возможно распространить на более широкий круг семей работающих граждан. Также это подчеркивает, что в нашу выборку не входят девиантные семьи, хотя их анализ украсил бы данное исследование, но мы подошли к теме поддержки семейного окружения с позиции анализа организационной психологии, уделяющей внимание преимущественно

успешно социализирующимся индивидам, анализ же девиантных и дисфункциональных семей более соответствует тематике психологии семьи. Мы в нашем исследовании лишь условно касаемся данной категории граждан на выборке работающих, не состоящих в браке, воспитывающих детей женщин. В нашей выборке не состоящие в браке женщины-работники расценивают организационную среду как менее справедливую (22,13 и 24,38, $t = 4,180$, $p = 0,0001$), менее поддерживающую (43,87 и 34,32 по шкале организационной поддержки $t = 15,959$, $p = 0,001$). Что также подтверждает наше предположение о гало-эффекте поддержки семейного окружения, проявляющемся в более высокой оценке уровня поддержки и рабочего окружения замужними / женатыми респондентами.

Уровень конфликта между семьей и работой у одиноких воспитывающих детей женщин выше, чем у замужних, что объясняется большим числом обязанностей одинокого родителя, 9,84 и 8,5 соответственно по шкале «Конфликт "семья-работа"» ($t = -2,370$, $p = 0,020$). Результаты нашего исследования в данной части отражают, с одной стороны, объективную потребность одинокого родителя в большей поддержке организации, если семья не справляется с данной функцией, с другой стороны, более низкий социальный статус в нашем обществе одиноких воспитывающих детей женщин. Вместе с тем одинокие воспитывающие ребенка женщины также оценивают свою рабочую ситуацию как более безопасную, в сравнении с замужними женщинами (8,13 и 7,68 по шкале когнитивной оценки угроз, $t = 2,297$, $p = 0,025$). Данную тенденцию более высокой оценки безопасности среды (характерную для мужской и женской выборок) можно объяснить эффективностью законодательных мер поддержки одинокого родителя, которому согласно ТК РФ предоставляется право на преимущественное оставление на работе при сокращении штата.

В продолжение математико-статистического анализа при помощи метода моделирования структурными уравнениями эмпирической проверке были подвергнуты четыре теоретические модели. I. Модель влияния эмоциональной и инструментальной поддержки организации на сохранение психологической защищенности работником (Модель 1); II. Модель влияния эмоциональной и инструментальной поддержки организации на когнитивную оценку угроз рабочей ситуации (Модель 2); III. Модель влияния эмоциональной и инструментальной поддержки семьи на сохранение психологической защищенности работником (Модель 3). IV. Модель влияния эмоциональной и инструментальной поддержки семьи на когнитивную оценку угроз рабочей ситуации (Модель 4).

Анализ выполнялся в программе AMOS SPSS. Выполненный с целью проверки выдвинутых гипотез КФА (приблизительно свободный от распределения метод) и построенная модель путей показали следующие результаты.

Таблица 5

Результаты проверки априорных гипотез посредством моделирования структурными уравнениями

Модели	Модели влияния поддержки рабочего окружения		Модели влияния поддержки семейного окружения	
	На сохранение психологической защищенности (1)	На когнитивную оценку угроз рабочей ситуации (2)	На сохранение психологической защищенности (3)	На когнитивную оценку угроз рабочей ситуации (4)
χ^2	253,035	257,972	96,647	95,703
df	102	102	52	52
CMIN/DF	2,481	2,529	1,859	1,84
P <	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001
GFI	0,895	0,887	0,944	0,938
AGFI	0,86	0,849	0,916	0,906
CFI	0,75	0,746	0,854	0,863

RMSEA	0,054	0,055	0,041	0,04
PCLOSE	0,225	0,225	0,879	0,89
TLI	0,706	0,701	0,814	0,826
NIT	15	15	19,8	19,8

Примечание: χ^2 (CMIN) – хи-квадрат, df – число степеней свободы, CFI – сравнительный индекс согласия, GFI – критерий согласия, AGFI – исправленный критерий согласия, RMSEA – квадратный корень среднеквадратической ошибки аппроксимации, PCLOSE – проверяет нулевую гипотезу о том, что $RMSEA \leq 0,05$, TLI – критерий Тукера–Левиса (Tucker–Lewis index), NIT – коэффициент достаточности выборки, рассчитываемый по отношению явных переменных модели к численности анализируемой выборки.

Можно заключить, что значение поддержки семейного окружения более значимо в сравнении с организационной поддержкой, так как апостериорные модели, анализирующие влияние поддержки семейного окружения, характеризуются лучшей формой в сравнении с моделями влияния рабочего окружения (CMIN/DF, GFI, ACFI, CFI, TLI, RMSEA, PCLOSE у данных моделей лучше).

Поддержка семейного окружения влияет и на когнитивную оценку угроз рабочей ситуации, и на переживания, связанные с опасением потерять работу. Поддержка семейного окружения (SU AVEM) влияет на когнитивную оценку рабочей ситуации (0,242, $p < 0,0001$); конфликт между семьей и работой оказывает влияние на когнитивную оценку рабочей ситуации (0,275, $p < 0,0001$). Подверженные конфликту работники воспринимают рабочую среду как более опасную. Конфликт между семьей и работой также нарушает психологическую защищенность работников (0,212, $p < 0,0001$). А вот количественная оценка влияния чувства социальной поддержки (SU AVEM) на сохранение психологической защищенности неоднозначна (0,085, $p = 0,180$). Таким образом, в ситуации угрозы потери работы именно инструментальная поддержка семейного окружения, проявляющаяся в снижении семейных притязаний на временные и энергетические ресурсы работника, способствует сохранению психологической защищенности, а также оценке рабочей ситуации как менее угрожающей, о чем свидетельствуют показатели количественной оценки влияния конфликта между семьей и работой на когнитивную оценку рабочей ситуации (0,275, $p < 0,0001$) и влияния конфликта между семьей и работой на сохранение психологической защищенности (0,212, $p < 0,0001$).

Поддержка рабочего окружения влияет в большей степени на когнитивную оценку угроз рабочей ситуации, а не эмоциональные переживания, связанные с этими угрозами. Влияние процедурной справедливости на когнитивную оценку рабочей ситуации (0,283, $p < 0,0001$); влияния воспринимаемой организационной поддержки на когнитивную оценку рабочей ситуации (0,177, $p = 0,002$); влияния процедурной справедливости на психологическую защищенность (0,161, $p = 0,002$); влияния воспринимаемой организационной поддержки на психологическую защищенность (0,128, $p = 0,007$). Таким образом, влияние процедурной справедливости на когнитивную оценку рабочей ситуации более высоко, чем влияние воспринимаемой организационной поддержки. Вместе с тем воспринимаемая организационная поддержка в сравнении с процедурной справедливостью больше способствует сохранению психологической защищенности в ситуации угрозы потери работы, притом что, как показывают результаты выполненного нами исследования, поддержка семьи в этом более важна.

Резюмируя вышеизложенное, можно заключить, что инструментальная поддержка социального окружения, проявляющаяся в отсутствии чрезмерных требований к работнику со стороны семьи в угрожающей рабочей ситуации, способствует снижению оценки угроз рабочей ситуации, чувство социальной поддержки (SU AVEM) играет в данном случае меньшую роль. Влияние отсутствия конфликта между семьей и работой на сохранение психологической защищенности более высоко, чем эмоциональная поддержка семьи. Работники, находящиеся в ситуации угрозы потери работы, более подвержены переживанию субъективной трудовой незащищенности при наличии

дополнительных требований со стороны семьи. Можно заключить, что не просто наличие семьи, в том числе оказывающей эмоциональную поддержку, но способной оказать работающему члену поддержку инструментального типа, то есть обладающей определенными ресурсами, в том числе ресурсами для того, чтобы решить задачи семьи, не обращаясь за помощью к работающему, способствует сохранению психологической защищенности работника в ситуации угрозы потери работы.

В ситуации угрозы потери работы наиболее важна семейная поддержка инструментального типа, при этом характер отношения современной российской семьи к работе преимущественно поддерживающий. Следует также подчеркнуть, что поддержка семейного окружения важна именно для работающих женщин.

Поддержка работника семейным окружением благоприятно сказывается и на организации: имеющие семью работники в целом расценивают организационную среду как более справедливую, поддерживающую, то есть поддержка семейного окружения оказывает своеобразный гало-эффект, выражающийся в более высоком уровне оценки поддержки рабочего окружения замужними / женатыми респондентами.

Литература

Андреева Г.М. К вопросу о кризисе идентичности в условиях социальных трансформаций. Психологические исследования, 2011, No. 6(20). <http://psystudy.ru>

Баева И.А., Баев Н.Н. Психологические ресурсы защищенности студентов как показатель психологической безопасности личности. Психологическая наука и образование, 2013, No. 1. http://psyedu.ru/journal/2013/1/Baev_Baeva.phtml

Белых Т.В. Психологические факторы актуализации субъектного потенциала личности при угрозе потери работы. В кн.: От истоков к современности: 130 лет организации психологического общества при Московском университете: Сборник материалов юбилейной конференции: В 5 томах. М.: РПО, 2015. Т. 5, с. 5–6.

Бендюков М.А. Профессиональное развитие в условиях негарантированной занятости. Психологический анализ. СПб.: Институт практической психологии, 2006.

Гулевич О.А. Социальная психология справедливости. М.: Институт психологии РАН, 2011.

Дёмин А.Н., Петрова И.А. Психологические эффекты угрозы потери работы. Психологический журнал, 2010, 31(6), 38–49.

Дружилов С.А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций. Психологические исследования, 2011, 3(17). <http://psystudy.ru>

Емельянова Т.П. Коллективная память о советском прошлом: назад в СССР? Психологические исследования, 2016, 9(47), 4. <http://psystudy.ru>

Емельянова Т.П., Дробышева Т.В. Конструирование социальных проблем в СМИ и в представлениях граждан (на примере бедности). Психологические исследования, 2015, 8(39), 1. <http://psystudy.ru>

Еникеев М.И. Юридическая психология. С основами общей и социальной психологии. М.: Норма, 2005.

Кабардов М.К., Аминов Н.А., Гусев С.А. Исследование специфики переживания события потери работы. Психологические исследования, 2010, 6(14). <http://psystudy.ru>

Кривцова С.В. Вызовы неопределенности и становление внутренней прочности личности в процессе онтогенеза (экзистенциально-аналитический подход). Психологические исследования, 2015, 8(40), 8. <http://psystudy.ru>

Марцинковская Т.Д., Юрченко Н.И. Проблема совладания в транзитивном обществе. Психологические исследования, 2016, 9(49), 9. <http://psystudy.ru>

Прихожан А.М. Роль детско-родительских отношений в становлении тревожности как личностного образования. Психологические исследования, 2008, No. 2(2). <http://psystudy.ru>

Рассказова Е.И., Гордеева Т.О. Копинг-стратегии в психологии стресса: подходы, методы и перспективы. Психологические исследования, 2011, 3(17). <http://psystudy.ru>

Рассказова Е.И., Гордеева Т.О., Осин Е.Н. Копинг-стратегии в структуре деятельности и саморегуляции: психометрические характеристики и возможности применения методики COPE. Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2013, 10(1), 82–118.

Рахимова Г.А. Потеря работы как трудная жизненная ситуация. В кн.: Материалы VIII Международного социального конгресса «Россия в многополярном мире: новые реалии и перспективы развития». М.: РГСУ, 2009. С. 115–119.

Рогинская Т.И. Синдром «выгорания» в социальных профессиях. Психологический журнал, 2002, 23(3), 85–95.

Сапоровская М.В. Межпоколенный копинг в семье: социально-психологические механизмы и групповые эффекты. Психологические исследования, 2016, 9(49), 3. <http://psystudy.ru>

Семья Г.В. Психологическая защищенность детей, оставшихся без попечения родителей, в условиях институционализации и замещающей семьи. Психологическая наука и образование, 2009, No. 3, 24–32. <http://psyjournals.ru/psyedu/2009/n3/22765.shtml>

Смирнова А.Ю. Роль организационной поддержки в профессиональном развитии персонала. Акмеология, 2015а, 4(56), 142–150.

Смирнова А.Ю. Двухкомпонентная модель субъективной незащищенности в сфере труда в зарубежных исследованиях: психологическое содержание и диагностика феномена. Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика, 2015b, No. 4, 99–106.

Смирнова А.Ю. Значение ролевого конфликта в переживании субъективной незащищенности в сфере труда. Организационная психология, 2016, 6(4), 14–28. <https://orgpsyjournal.hse.ru/2016-6-4/199928034.html>

Солдатова Г.У., Шайгерова Л.А. Рефлексия множественности выбора в психологии межкультурных коммуникаций. Психологические исследования, 2015, 8(40), 10. <http://psystudy.ru>

Субботина Л.Ю. Психология защитного поведения. Ярославль: ЯрГУ, 2006.

Тенн О.Р. Изучение копинг-стратегий женщин переходного возраста, переживающих экзистенциальный кризис. Психологические исследования, 2010, 3(11). <http://psystudy.ru>

Чуйкова Т.С., Сотникова Д.И. Временная перспектива в условиях негарантированной работы. Российский психологический журнал, 2017, 14(1), 188–213.

Шамионов Р.М., Григорьева М.В. Психология субъективного благополучия и социальной адаптации личности. Саратов: Саратовский гос. университет, 2014.

Colquitt J.A. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. Journal of Applied Psychology, 2001, 86(3), 386–400.

De Witte H. Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. Journal of Industrial Psychology, 2005, 31(4), 1–6.

Greenhalgh L., Rosenblatt Z. Job insecurity: Toward conceptual clarity. Academy of Management Review, 1984, 9(3), 438–448.

Huang G.-H., Niu X., Lee C., Ashford S.J. Differentiating Cognitive and Affective Job Insecurity: Antecedents and outcomes. Journal of Organizational Behavior, 2012, Vol. 33, 752–769.

Поступила в редакцию 8 января 2018 г. Дата публикации: 29 апреля 2018 г.

[Сведения об авторе](#)

Смирнова Анна Юрьевна. Кандидат психологических наук, доцент, кафедра общей и социальной психологии, факультет психологии, Саратовский государственный университет им. Н.Г.Чернышевского, ул. Астраханская, д. 83, 410012 Саратов, Россия.

E-mail: anna-smirnova-sgu@mail.ru

[Ссылка для цитирования](#)

Стиль psystudy.ru

Смирнова А.Ю. Значение поддержки социального окружения в сохранении психологической защищенности работником в ситуации угрозы потери работы. Психологические исследования, 2018, 11(58), 10. <http://psystudy.ru>

Стиль ГОСТ

Смирнова А.Ю. Значение поддержки социального окружения в сохранении психологической защищенности работником в ситуации угрозы потери работы // Психологические исследования. 2018. Т. 11, № 58. С. 10. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг).

[Описание соответствует ГОСТ Р 7.0.5-2008 "Библиографическая ссылка". Дата обращения в формате "число-месяц-год = чч.мм.гггг" – дата, когда читатель обращался к документу и он был доступен.]

Адрес статьи: <http://psystudy.ru/index.php/num/2018v11n58/1556-smirnova58.html>

[К началу страницы >>](#)