

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.  
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

**Взаимосвязь субъективной незащищенности в сфере труда и  
тревожности личности**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА

студента 5-го курса

направления 37.03.01 «Психология»

факультета психологии

Кафедра общей и социальной психологии

Шпыревой Варвары Олеговны

Научный руководитель  
Доцент, кандидат соц. наук  
Должность, уч. степень, звание

А.Ю.Смирнова

Подпись, дата

Зав. Кафедрой  
Доктор психологических наук  
Должность, уч. степень, звание

Л. Н. Аксеновская

Подпись, дата

Саратов – 2016

## **Введение**

### **Актуальность исследования**

Проблема субъективной незащищенности в сфере труда за рубежом изучается с восьмидесятых годов, однако интерес к этой проблеме в России начал проявляться совсем недавно. Все дело в том, что до распада советского союза наши мамы, папы, дедушки и бабушки не настолько сильно переживали о вопросе потери работы. Они были уверены в том, что работая на заводе, у них будет стабильная зарплата, через некоторое время они получат жилье и машину, и смогут устроить свои детей на работу.

Начиная с 90х годов, когда ситуация в стране резко ухудшилась после смены власти, и появилась проблема тотальной безработицы, люди старались найти хотя бы какой-то заработок, об уверенности в завтрашнем дне ни шло и речи. И начиная с 2000 годов, ситуация начала стабилизироваться. Начали появляться новые компании, дающие дополнительные рабочие места. В основном эти компании были связаны с торговлей с нашими зарубежными партнерами, поэтому, начиная с этих времен, на экономическую ситуацию в стране стали влиять и зарубежная экономика.

Поэтому, при возникновении первой кризисной ситуации в 2008 году, люди снова вспомнили о том, что такое сокращения. Они стали тревожиться по поводу завтрашнего дня, не настигнет ли эта проблема не только соседа, но и их самих.

Такая же ситуация происходит и сейчас, после возникновения проблем на территории Украины. В то время, когда зарубежные партнеры наложили санкции на торговлю на многие наши компании, наша страна так же остро ощущает кризисную волну, которая затронула и обычных работников среднестатистических организаций. В такие времена, компании, которые стараются сохранить хоть какую-то стабильность, и не обанкротится принимают для себя достаточно сложное решение: либо увеличить доходы, путем поисков новых партнеров из Китая или ближнего зарубежья, либо сократить расходы, зачастую за счет массового сокращения персонала. Как правило, второй вариант более предпочтителен на первое время.

В этот момент у людей появляется чувство субъективной незащищенности в сфере труда, которое в некоторых случаях как провоцирует поднятие рабочего настроя, дабы не лишиться работы, а в других снижает трудоспособность, так как под воздействием негативных компонентов человек чувствует тревожность, что снижает уровень его рабочей активности. И если зарубежном эта проблема достаточно хорошо изучена, и

многие компании, пользуясь установленными знаниями, успешно ведут свои дела даже в кризисных ситуациях, в России данная проблема только раскрывается, и приобретает новые научные слои. Следует отметить, что не уделяя достаточного внимания данному феномену, мы ограничиваем наши изучения и исследования в организационной психологии.

Чувство субъективной незащищенности играет огромную роль в эффективном управлении персоналом. Дело в том, что данный феномен зачастую испытывают сотрудники, которые работают в организации, а это напрямую влияет на их трудоспособность, отдачу своему делу, и интерес к работе и организации в целом. Особенно это касается сегодняшних дней, когда под давлением санкций со стороны зарубежных партнеров наши компании вынуждены менять стратегию ведения бизнеса и управления персоналом.

Сотрудники, работающие в организации чувствуют происходящие перестановки, видят, что во многих компаниях - партнерах проходят сокращения персонала, наблюдают увеличение роста безработицы. Вс

-

ситуации как угрожающей, вследствие субъективного восприятия действия объективного компонента-стессора (угрозы потери работы)

Почему человек боится потерять работу? Потому что у каждого из нас есть определенная финансовая ответственность. Более того, деньги, которые дает нам работа помогают нам жить, питаться, платить за жилье. Поэтому, потеря работы - это достаточно серьезный стрессовый компонент. А как всем известно, находясь под давлением стресса, у человека снижается уровень работоспособности, что напрямую влияет на работу компании, а следственно на дальнейшее существование человека в стенах организации как работника, потому что не многие руководители понимают, что на эффективную работу сотрудника влияет его психологическое состояние. И как правило, сотрудников, особенно во времена, когда организациям нужно выкладываться на полную, которые стали работать менее эффективно - увольняют. А ведь причина была в страхе увольнения, который в итоге стал обоснованным.

Исходя из этого, для того, чтобы организации работала хорошо, а на ее работу влияют сотрудники, необходимо избавить их от чувства незащищенности.

Однако, исходя из проведенных ранее исследования, можно отметить, что некоторые из нас более подвержены обсуждаемому в научной работе компоненту, а некоторые менее. Это зависит от определенных качеств личности. Например, от тревожности. На психологическом уровне это чувство нервозности, напряжения, озабоченности. Переживается человеком как чувство незащищенности, бессилия, и неопределенности. Поэтому, можно предположить, что человек, подверженный чувству незащищенности в сфере труда имеет высокий уровень тревожности.

В этой работе будет устанавливаться взаимосвязь между незащищенностью в сфере труда, и чувством тревожности человека. Это поможет не только лучше понять изучаемый феномен, но и сократить риски его появления у определенных сотрудников. Однако, для того, чтобы проводить эмпирическое исследование, необходимо в начале определить, насколько далеко зашли исследования в области незащищенности в сфере труда и тревожности, для того, чтобы как можно лучше понимать данные феномены.

**Проблема** исследования заключается в том, что на данный момент в России нет достаточных данных о взаимодействии феномена чувства незащищенности в сфере труда и тревожностью.

Изучением чувства незащищенности в сфере труда в настоящий момент в нашей стране занимается Смирнова А.Ю. Ею были проведено множество исследований, касающихся взаимосвязи данного синдрома с выгоранием, адаптацией зарубежных методик, и.т.д. Зарубежем данной проблемой занимаются, как уже было описано выше в 80 годов прошлого века. Основными источниками знания стали исследования таких авторов как Хелгрен, Розенблат, Сверке, и др.

**Объект исследования:**

Феномен чувства незащищенности в сфере труда.

**Предмет исследования:**

Взаимосвязь между незащищенностью в сфере труда и тревожностью личности.

**Задачи:**

1. Провести теоритический анализ феномена чувства незащищенности в сфере труда, а также изучить и проанализировать феномен тревожности.
2. Подобрать эффективные и адекватные методы исследования и сформировать выборку.
3. Выявить особенности синдрома чувства незащищенности в сфере труда у сотрудников различных организаций.
4. Выявить уровень тревожности как ситуативной, так и личностной у сотрудников различных организаций.
5. Определить взаимосвязь феномена чувства незащищенности в сфере труда с феноменом тревожности личности в исследуемых группах.

**Гипотеза:**

Имеется взаимосвязь между феноменом чувства незащищенности в сфере труда и тревожностью личности. При этом, чем выше уровень тревожности, тем выше уровень чувства незащищенности в сфере труда, и наоборот: чем ниже уровень тревожности, тем ниже уровень чувства незащищенности в сфере труда.

**Методики исследования:**

1. Д.Хелгрена с коллегами (J. Hellgren et. al., 1999) в переводе и адаптации А.Смирновой.
2. Методика исследования социальных компонентов, влияющих на чувство незащищенности в сфере труда (Oldham, G. R., Kulik, C. T., Stepina, L. P., & Ambrose, M. L. (1986)
3. Опросник Спилбергера. Автор Методики Ч.Д. Спилбергер. В России адаптирован Ю.Л. Ханиным.

**Новизна исследования:** впервые на территории РФ будет проведено исследование взаимосвязи субъективной незащищенности в сфере труда и тревожностью личности.

**Теоритическая значимость** исследования представлена в изучении компонента чувства незащищенности в сфере труда его компонентов и его взаимосвязи с тревожностью сотрудников как личностной, так и ситуационной.

**Практическая значимость дипломного исследования:**

Предложенный в ходе исследования блок диагностики возможно использовать для выявления чувства незащищенность в сфере труда на ранних стадиях, так как если

гипотеза подтвердится, то люди с высоким уровнем личностной тревожности будут более склонны к проявления феномена чувства незащищенности труда. Полученные данные позволяют организациям быстрее выявлять и реагировать на возникновение изучаемого феномена, а соответственно регулировать ситуацию на работе, и снижать уровень текучести кадров. Что позволит более эффективно использовать не только бюджет компании, но и трудовые ресурсы сотрудников.

### **Структура дипломной работы:**

Работа состоит из введения, в которой указана актуальность проблемы, теоритический и методологический базис, цель работы, ее гипотеза, теоритическая и практическая значимость. Так же в дипломе представлена теоритическая часть рассматривающая изучение двух феноменов как в России, так и за рубежом. Практическая часть дипломной работы представляет собой описание используемых методов, ее выборки хода исследования и его результатов, анализа результатов, и их обсуждения. Так же в дипломной работе будут представлены выводы, заключение и список используемой литературы.

### **Содержание бакалаврской работы**

В первой главе работы «Теоретический обзор истории и методологии изучения феномена субъективной незащищенности в сфере труда» рассматривается история и современное состояние изучения феномена субъективной незащищенности в сфере труда зарубежом и в России.

Изучение проблемы взяло свое начало зарубежом еще в 80х годах прошлого века. Caplan, Cobb, French, Van Harrison рассматривали феномен как стрессор скорее мотивирующий сотрудников на работу, нежели негативно воздействующий на рабочий потенциал. Однако, дальнейшие исследования, стали указывать на неточность данного утверждения, хотя, до последнего времени сохраняются 2 точки зрения на данную проблему.

Дальнейшие исследования в этой области, проведенные Greenhalgh & Rosenblatt позволили нам получить определение изучаемого в дипломной работе феномена: субъективная незащищенность в сфере труда – это осознания собственного бессилия в ситуации, угрожающей сохранению работы.

Так же они стали рассматривать феномен СН с точки зрения не однокомпонентного компонента, а многокомпонентного. Таким образом были выделены когнитивный и аффективный компоненты СН, и качественный и количественны.

По сей день учеными уделяется достаточно мало внимания к первым двум компонентам, основными исследователями в этой области являются С. Ашфорд с коллегами, который выделил определение когнитивному и аффективному компоненту субъективной незащищенности в сфере труда. «Когнитивная субъективная незащищенность в сфере труда – это оценка возможности потери работы или связанных с нею выгод (бонусов), аффективная – эмоциональное переживание оп или эмоционального дистресса, связанного с этими потенциальными угрозами». Согласно исследования считается, что когнитивный компонент предшествует аффективному. То есть, сначала мы воспринимаем негативную информацию о работе из уст других людей, а потом уже начинаем определять свои собственные ощущения, касаемые данной ситуации. И, как правило, человек, который хочет удержаться на рабочем месте начинает переживать за него – испытывает негативные чувства, а тот, кому не нравится работа – наоборот, либо относится к ситуации спокойно, либо радуется.

Исследования в части качественных и количественных компонентов в большей части принадлежат таким авторам, как Хелгрен, Сверке и Исааксон. Согласно их исследованиям, качественный компонент – это страх потерять важные рабочие аспекты: заработную плату, карьерный рост, статус, либо потерпеть сокращение или понижение в должности. Количественный компонент – это страх перед потерей работы как таковой в целом.

На данный момент проведено достаточно много исследований в области субъективной незащищенности в сфере труда зарубежем. Например, установлена взаимосвязь между СН и удовлетворенностью сотрудником работой, уровнем заболеваемости сотрудников, текучестью, субъективным благополучием и другими. Но это касается зарубежных исследований.

В России данной проблемой занимается А.Ю. Смирнова. Ей отмечается, что данный феномен необходимо рассматривать как многокомпонентный, а именно качественно-количественный и когнитивно-эмоциональной. В связи с этим ей уже были проведены следующие исследования: исследования влияния субъективной незащищенности труда на увлеченность персонала работой, в качественно количественной аспекте, корреляция между субъективной незащищенность в сфере труда, и профессиональном выгоранием.

Дополнительно были проведены исследования в области субъективной незащищенности в сфере труда и роли культуры, которая влияет на его переживания.

Как уже было сказано ранее, в России данной проблемой не интересуются столь интенсивно, и ее изучение только начало набирать обороты. Однако, это лишь означает, что субъективная незащищенность в сфере труда – открытое поле для исследователей.

Во второй главе дипломной работы «Теоретический обзор истории и методологии изучения феномена тревожности в психологии» рассматриваются теоритические подходы к изучению феномена тревожности, его изучение в наши дни и влияние данного феномена на продуктивную деятельность человека.

Феномен тревожности достаточно часто сопоставляют со страхом, хотя на мой взгляд это не правильно. Ведь страх – это ответная реакция на раздражитель, который появляется в данный момент времени, например, страх высоты. А тревожность может возникнуть из неоткуда, просто появиться.

Согласно психодиагностическому подходу, тревожность возникает в момент, когда что-то угрожает нашему «Эго», то есть – угроза нашей самооценке. А такие ситуации могут быть для каждого человека абсолютно любыми.

Так же тревожность рассматривали как один из симптомов невроза. Согласно Адлеру, в к неврозам склонны люди, которые в детстве чувствовали себя беззащитными, были проблемы с родителями – недопонимания. И эти проблемы переросли и в их взрослую жизнь и приняли облик угрожающих самооценке. Именно поэтому люди, страдающие неврозами тревожны.

Однако, социокультурная теория личности, и в частности К. Хорни, рассматривают феномен тревожности как не угрозу «Эго», или самооценке, а нехватка, или полное отсутствие безопасности в межличностных отношениях. Согласно ее концепции, тревожность возникает еще в детстве. Если ребенок не был одобрен родителями, не получил достаточно любви и внимания, то вероятнее всего он будет тревожнее чем те, кто это внимание получил.

В настоящий момент все так же ведутся споры о параллельности феномена страха и тревоги, однако есть явные черты, которые их отличают. Так, например,

- страх - это реакция пропорциональная наличию опасности. А тревога - это несоизмеримая реакции на воображаемую опасность;

- страх - это загрузка защитного механизма в ответ на угрожающую ситуацию, а тревога - подготовка к загрузке, то есть, она предшествует страху. Этот вывод он сделал исходя из физиологических данных;
- тревожность - это беспредметная реакция, так как она может возникнуть в любой момент, даже в то время, когда появлению этого феномена ничего не предшествует. В то время как страх появляется обязательно в ответ на что-либо, либо угрозу жизни, либо самооценке.

Что касается влияния тревожности на продуктивную деятельность человека, было выявлено, что в состоянии тревожности человек легко может справится с задачами, не требующих интеллектуального вовлечения, однако, задачи, которые требуют от человека смекалки, логики и творчества даются плохо.

Однако, есть мнение, что чувство тревоги наоборот стимулирует человека выполнять деятельность лучше и искать новые пути решения проблемы. Но это достаточно спорный вопрос, который не нашел доказательств.

В третьей главе дипломной работы «Эмпирическое исследование взаимосвязи субъективной незащищенности в сфере труда и тревожности личности» производится описание характеристики выборки, анализ результатов тестирования и корреляционных данных.

В исследовании приняло участие 100 человек в возрасте от 21 до 75 лет, средний возраст составил 34,15 лет. Среди исследуемых 605 составили женщины и 40 мужчины. Участники исследования имели разное образование: 59 из которых с высшим образованием, 48 имеют среднее специальное образование, им 1 среднее. Стаж работы сотрудников составил от 0,5 до 57 лет включительно, средний стаж работы составил 12,5 лет. 20 человек из группы исследования занимают руководящие должности, 50 – специалисты и 30 занимают рядовые должности. 38 опрошенных респондента находятся в официальном браке, 26 – холосты, 32 человека находятся в гражданском браке, 3 человека – вдовы, и 1 человек разведен. Так же, 37 опрошенных пока не имеют детей, остальные 63 человека имеют от 1го до 3х детей, в возрасте от года до 53 лет. 55 опрошенных на момент исследования не имели финансовых обязательств вовсе, 23 человека имеют потребительский кредит, и 22 – кредит на ремонт и ипотеку.

Как было описано выше для проверки гипотезы были выбраны 3 методики, одна из которых определяла уровень ситуативной и личностной тревожности, а 2 другие СН.

В результате исследования было выявлено, что ситуативная и личностная тревожность напрямую взаимосвязаны с когнитивным и аффективными компонентами субъективной незащищенности в сфере труда, и обратно пропорциональны социальному компоненту СН. Что позволяет нам сказать: у человека с повышенным уровнем как ситуативной, так и личностной тревожности будут высокие показатели чувства субъективной незащищенности в сфере труда как с точки зрения когнитивного, так и аффективного компонентов.

### Заключение

Данные дипломной работы помогут организациям не только выявлять возможное возникновение субъективной незащищённости в сфере труда у настоящих и будущих сотрудников, и позволяет снизить уровень социально желаемых ответов для исследования отношения сотрудников к изменениям в организации, внедрению новых технологий и.т.д.