



- Moskovskogo gos. obl. un-ta. Ser. Psikhologicheskie nauki* (MRSU Magazine. Ser. Psychology), 2012, no. 3, pp. 5–11 (in Russian).
12. Bocharova E. E. *Samoopredelenie lichnosti kak sub»ekta professional'noy sotsializatsii* (Self-determination of personality as subject of professional socialization). *Problemy sotsial'noy psikhologii lichnosti* (Issues of personality's social psychology). Iss. 10. Saratov, 2012, pp. 121–128 (in Russian).
 13. Kaptsov A. V. *Lichnostnoe i intellektual'noe razvitie studentov v usloviyakh uchebnoy gruppy sovremennogo vuza* (Students' personal and intellectual development in terms of academic group in modern university). Samara, 2011. 214 pp. (in Russian).
 14. Kolesnikova E. I. *Lichnostnye i tsennostnye aspekty samoregulyatsii sub»ektov obrazovatel'nogo protsessa v vuze* (Personal and value aspects of self-regulation by subjects of educational process in university). *Vestn. Samar. gumanitarnoy akad. Ser. Psikhologiya* (The Bulletin of the Samara Humanitarian Academy. Ser. Psychology), 2012, no. 1 (11), pp. 9–26 (in Russian).
 15. Shamionov R. M. *O nekotorykh preobrazovaniyakh struktury sub»ektivnogo blagopoluchiya lichnosti v raznykh usloviyakh professional'noy sotsializatsii* (About some transformations of structure of subjective well-being in different terms of professional socialization). *Mir psikhologii* (The World of Psychology), 2010, no. 1, pp. 237–249 (in Russian).
 16. Shamionov R. M. *Sotsializatsiya lichnosti: sistemno-diakhronicheskiy podkhod* (Personality's socialization: system-diachronic approach). *Psikhologicheskie issledovaniya: electron. nauch. zhurn.* (Psikhologicheskie Issledovaniya), 2013, vol. 6, no. 27, p. 8. Available at: <http://psystudy.ru> (accessed 15 November 2015) (in Russian).
 17. Bocharova E. E. *Sovremennye trendy sodержatel'nykh metodov analiza protsessa sotsializatsii lichnosti* (Contemporary trends of meaningful methods of the person's socialization process' analysis). *Sovremennye issledovaniya sotsial'nykh problem* (Modern research of social problems: scientific e-journal), 2013. no. 9 (29). Available at: <http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2013/9/bocharova.pdf> DOI: 10.12731/2218-7405-2013-9-59 (accessed 15 November 2015)
 18. Gutsykova S. V. *Kontseptualizatsiya predstavleniy o bezopasnosti sotsial'no-psikhologicheskogo prostranstva professional'noy deyatel'nosti* (Conceptualization of presents about security of social-psychological space of professional activity). *Aktual'nye problemy psikhologii truda, inzhenernoy psikhologii i ergonomiki* (Actual problems of labor psychology, engineering psychology and ergonomics). Eds. A. A. Oboznov, A. L. Zhuravlev. Iss. 6. Moscow, 2014, pp. 125–139 (in Russian).
 19. Gutsykova S. V. *Vliyaniye psikhologicheskogo klimata na bezopasnost' sotsial'no-psikhologicheskogo prostranstva uchebno-professional'noy deyatel'nosti studentov* (Psychological climate influence on security of social-psychological space of students' learning-professional activity). *Aktual'nye problemy psikhologicheskogo znaniya. Teoreticheskie i prakticheskie problemy psikhologii* (Actual problems of psychological knowledge. Theoretical and practical problems of psychology), 2015, no. 2 (35), April – June, pp. 54–67 (in Russian).
 20. Tolochek V. A. *Professional'naya uspeshnost' sub»ekta: psikhologicheskie i sotsial'nye konteksty* (Subject's professional successfulness: psychological and social contexts). *Metody issledovaniya psikhologicheskikh struktur i ikh dinamiki* (Methods of research of psychological structures and their dynamic). Eds. T. N. Savchenko, G. M. Golovina. Moscow, 2007, pp. 69–81 (in Russian).
 21. Tolochek V. A., Denisova V. G., Zhuravleva N. I. *Kvazi-izmereniya v reshenii nauchnykh i prikladnykh zadach kompleksnogo chelovekoznaniya: nadezhnost' i validnost'* (Quasi-measures in solution of scientific and applied tasks of complex human knowledge: reliability and validity). *Problemy sotsial'noy psikhologii lichnosti: mezhvuz. sb. nauch. tr.* (Problems of personality's social psychology: Interuniversity collection of scientific works). Iss. 11. Saratov, 2013. pp. 32–45 (in Russian).
 22. Panov V. I. *Ekopsikhologiya: paradigmal'nyy poisk* (Eco-psychology: paradigm search). Moscow; St.-Petersburg, 2014. 296 p. (in Russian).

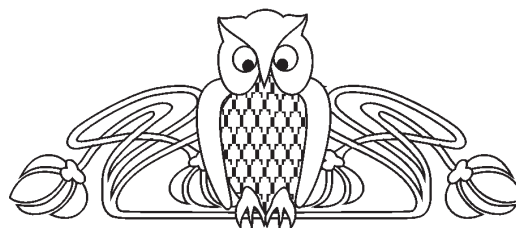
УДК 159.9.072.422

РОЛЬ ПЕРЕЖИВАНИЯ СУБЪЕКТИВНОЙ НЕЗАЩИЩЕННОСТИ В СФЕРЕ ТРУДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА

А. Ю. Смирнова

Смирнова Анна Юрьевна – кандидат психологических наук, доцент, кафедра общей и социальной психологии, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, Россия
E-mail: anna-smirnova-sgu@mail.ru

В статье теоретически и эмпирически обосновано деструктивное влияние переживания субъективной незащищенности в



сфере труда на профессиональное развитие, проявляющееся в детерминации профессионального выгорания. Методики исследования: «Ольденбургский опросник профессионального (психического) выгорания» Е. Демерути с коллегами в переводе и адаптации А. Смирновой, «Утрехтская шкала увлеченности персонала работой» В. Шауфели и А. Беккера (Schaufeli & Bakker, 2003), «Методика диагностики субъективной незащищенности в сфере труда» Д. Хеллгрена с коллегами (J. Hellgren et al., 1999)



в переводе и адаптации А. Смирновой, «Методика диагностики когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищенности в сфере труда» Х. Де Витта (Job Insecurity Scale, De Witte 2000, 2012) в переводе и адаптации А. Смирновой. Эмпирический базис составили 1072 работника. Метод математико-статистического анализа: конфирматорный факторный анализ.

Ключевые слова: профессиональное развитие, субъективная незащищенность в сфере труда, профессиональное выгорание, увлеченность персонала работой, Ольденбургский опросник профессионального (психического) выгорания.

DOI: 10.18500/2304-9790-2016-5-2-122-128

Введение

Современные бизнес-структуры и общество в целом развиваются столь быстро, что не без иронии можно заключить: изменения становятся единственной константой. Вместе с тем развитие наук и профессий требует все большей специализации, постоянного обучения [1], причем профессиональное развитие и карьерное становление осуществляются на пути все более узкой специализации. Современный профессионал «обязан постоянно следить за всей новейшей информацией, которая появляются в его ограниченной сфере. Объем этой информации и скорость ее обновления возрастают, физические же ресурсы отдельного специалиста остаются постоянными» [2, с. 271]. Это требует еще большего сужения профессиональных интересов. Чрезмерная нагрузка, которой подвержены современные специалисты, является одним из факторов, детерминирующих профессиональное выгорание [2, с. 284].

Имеют место две противоположно направленные тенденции рынка труда: с одной стороны, необходимость углубления узко специфичных знаний для сохранения собственного профессионализма и конкурентоспособности, с другой – «постоянство» угрозы увольнения или изменения качественных характеристик работы, часто требующих переквалификации, ставят перед организационными психологами новые задачи в изучении уже, казалось бы, давно изученных феноменов, в частности профессионального выгорания. И цель таких исследований – анализ изменения психологического содержания и закономерностей феномена, учитывая влияние особенностей новой организационной среды.

Узкоспециальный подход к своему труду, часто необходимый для выполнения деятельности в определенных отраслях промышленности, обуславливает ограниченность возможностей трудоустройства профессионала вне организации, в которой происходит профессиональное становление, возникает «зависимость» работника от нее и его повышенная «уязвимость» в переживании субъективной незащищенности в сфере труда [3]. Современные тенденции развития рынка труда порождают конфликт между ресурсами человека и требованиями, предъявляемыми к нему орга-

низационной средой, приводят к возникновению «душевного переутомления», что является одной из главных причин выгорания [4]. Профессиональное (или психическое) выгорание (burnout) в самом общем виде – долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности [2, 4], личностная деформация профессионала под влиянием профессиональных стрессов [4]. Понимание выгорания как «ответа на хронический эмоциональный стресс» [2] предполагает, что действие такого стрессора рабочей среды, как угроза потери работы или важных для работника особенностей неизбежно повлияет на динамику профессионального выгорания субъекта труда [5]. Значение этих изменений профессиональной деятельности еще более актуальны с методологических позиций субъектно-деятельностного подхода, в котором, как отмечает Е. Н. Водопьянова, проблема профессионального выгорания рассматривается в контексте взаимовлияний профессиональной деятельности и субъекта труда [4].

Тема деструктивного влияния особенностей организационного контекста и стресса на рабочем месте на психику субъекта труда в целом и его профессиональное развитие в частности требует дополнительного теоретико-методологического анализа, в том числе влияния переживания субъективной незащищенности в сфере труда на профессиональное развитие персонала. Оно еще недостаточно изучено в отечественной организационной психологии, хотя в зарубежной некоторые попытки такого анализа можно найти [5–7]. В качестве показателя, характеризующего профессиональное развитие, в статье мы рассматриваем изменение эмоционального состояния субъекта труда, движущееся в профессиональном развитии в континууме – увлеченность работой – профессиональное выгорание. При этом согласно модели требований и контроля Е. Демерути с коллегами (Demerouti E., Bakker A. В., de Jonge J., Janssen P. P. M., Schaufeli W. B.) [8], профессиональное развитие выступает базисом, на котором только и возможны формирование увлеченности персонала работой, благоприятная профессиональному развитию организационная среда, характеризующаяся сочетанием высокой (но не чрезмерной) требовательности к работнику и его правом самому контролировать работу (экспертный авторитет работника в принятии профессиональных решений). «Компенсация» затраченных в ответ на требования среды ресурсов в виде морального удовлетворения от выполнения работы, профессиональной самореализации и т. д. формирует увлеченность персонала работой, напротив, организационная среда, характеризующаяся повышенными требованиями к работнику без предоставления упомянутых возможностей профессиональной самореализации ведет к профессиональному выгоранию [8].



Субъективная незащищенность в сфере труда как эмоциональное состояние субъекта труда, являющееся следствием интерпретации рабочей ситуации как угрожающей и оценки собственных личностных ресурсов как недостаточных для преодоления данной ситуации [9] также будет характеризовать непродуктивную рабочую среду: с одной стороны, желая «удержаться» на рабочем месте, работник будет затрачивать все больше ресурсов (действие субъективной незащищенности как особого мотиватора трудовой деятельности эмпирически подтверждено в ряде работ [10]), вместе с тем, так как компенсации ресурсов не происходит, можно предположить, что субъективная незащищенность в сфере труда явится детерминантой профессионального выгорания. Более того, со временем будет нарастать и сам уровень субъективной незащищенности в сфере труда, свойственный субъекту труда, переживающему психическое (профессиональное) выгорание. Косвенно теоретическое обоснование последнего утверждения можно найти в работах по выгоранию К. Маслач, которая определяет редукцию профессиональных достижений как один из компонентов модели выгорания [11]. В соответствии с выдвинутой нами гипотезой к числу традиционно отмечаемых последствий переживания субъективной незащищенности в сфере труда можно отнести: снижение качества выполнения работы, формирование негативных установок к трудовой деятельности, снижение уровня субъективного благополучия работника [12], а к психосоматическим расстройствам причисляется профессиональное (психическое) выгорание.

Программа исследования

На основании приведенного выше теоретического анализа **целью** выполненного в статье **эмпирического исследования** является определение влияния переживания субъективной незащищенности в сфере труда (СН) на профессиональное развитие субъекта труда, **задачи исследования** – определить влияние угроз потери работы (количественный аспект СН) и угроз потери важных аспектов работы (качественный аспект СН), эмоциональных переживаний, связанных с этими угрозами (аффективный компонент СН), на формирование профессионального выгорания (в данной работе именно этот ракурс является ключевым). **Гипотеза исследования:** субъективная незащищенность в сфере труда (в качественно-количественном и когнитивно-аффективном аспектах) детерминирует профессиональное выгорание субъекта труда.

Теоретико-методологический базис исследования составили в большей или меньшей мере обсужденные выше работы по профессиональному выгоранию авторов: Х. Френденбергера (Freundenberger Н. J.), Б. Перлмана (В. Perlman)

и Е. Хартмана (Е. Hartman), Е. Демерути (Е. Demerouti), К. Мостерт (К. Mostert), А. Беккера (А. Bakker), С. Джексона (S. Jackson), К. Маслач (С. Maslach), В. Шайфели (W. В. Schaufeli), А. Пайнса (А. М. Pines), А. Широма (А. Shirom), Т. И. Ронгинской, В. Е. Орел, Н. Е. Водопьяновой), увлеченности персонала работой: В. Шауфели (W. В. Schaufeli), А. Беккера (А. В. Bekker), Е. Демерути (Е. Demerouti), К. Мостерт (К. Mostert), М. Салановой (М. Salanova), в части исследования субъективной незащищенности в сфере труда работы когнитивно-аффективного подхода: С. Ашфорд (S. Ashford), И. Борга (I. Borg), Х. Де Витта (H. De Witte), Д. Элизур (D. Elizur), Г. Хуанг (G.-Н. Huang), Д. Айтоу (J. К. Ito), К. Кенига (С. J. Kenig), С. Ли (С. Lee), Х. Ню (X. Niu), Д. Пienaар (J. Pienaar), Т. Стауфенбиеля (Т. Staufenbiel), А. Смирновой, качественно-количественного подхода: Л. Гринхалфа (L. Greenhalgh), Д. Хеллгрена (J. Hellgren), К. Люис-Грина (С. Louis-Guerin), З. Розенблатта (Z. Rosenblatt), Е. Рокич (Е. Roskies), М. Сверке (М. Sverke) и процессного подхода: Г. Хуанг (G.-Н. Huang), Х. Ню (X. Niu), С. Ли (С. Lee), С. Ашфорд (S. Ashford) к субъективной незащищенности в сфере труда. **Методы и методики исследования:** «Ольденбургский опросник профессионального (психического) выгорания» Е. Демерути с коллегами (Oldenburg Burnout Inventory, 2010 [13]) в переводе и адаптации А. Смирновой [5], «Утрехтская шкала увлеченности персонала работой» В. Шауфели и А. Беккера (Schaufeli, & Bakker, 2003 [14]), «Методика диагностики субъективной незащищенности в сфере труда» Д. Хеллгрена с коллегами (J. Hellgren et. al., 1999) в переводе и адаптации А. Смирновой; «Методика диагностики когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищенности в сфере труда» Х. Де Витта (Job Insecurity Scale, De Witte 2000, 2012 [12]) в переводе и адаптации А. Смирновой [15]; методы математико-статистического анализа: моделирование структурными уравнениями, для математической обработки эмпирических данных применялась программа AMOS SPSS 22.

Организация исследования носила срезовой характер, однако с целью анализа влияния угроз потери работы (количественный аспект СН) и угроз потери важных аспектов работы (качественный аспект СН), а также эмоциональных переживаний, связанных с этими угрозами (аффективный компонент СН), на формирование профессионального выгорания в исследовании были включены две группы работников, различающиеся по стажу работы. Таким образом, работники с большим стажем работы, с одной стороны, характеризуются адаптированностью профессиональных навыков к организационному контексту, так как их профессиональное развитие длительное время осуществляется с учетом специфики конкретного предприятия, с другой – длительное воздействие переживания субъективной



незащищенности в сфере труда, согласно нашей гипотезе, детерминирует у этих работников профессиональное выгорание.

Эмпирический базис исследования составили две группы работников: первая – 680 человек, вновь принятые работники, молодые специалисты и молодые руководители, средний стаж работы 1,7 года, возраст 32,6 года; вторая – 392 работника, средний стаж работы 7,4 года, средний возраст 44,3 года. Эмпирические результаты собирались в период 2011–2015 годов, это время в нашей стране характеризуется неустойчивостью экономического развития, попытками организаций, в том числе анализируемой, приспособиться к динамично меняющимся условиям, в связи с чем всем работникам в большей или меньшей степени свойственно переживание

субъективной незащищенности в сфере труда. В обоих анализируемых группах эмпирической проверке была подвергнута теоретическая модель, предполагающая, что угрозы потери работы (количественный аспект СН), угрозы потери важных аспектов работы (качественный аспект СН), эмоциональные переживания, связанные с этими угрозами (аффективный компонент СН), влияют на формирование профессионального выгорания, повышая истощенность и отстраненность, а также на увлеченность персонала работой, снижая энтузиазм, энергичность и поглощенность работой.

Эмпирические результаты исследования

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

Таблица 1

Критерии согласия апостериорных моделей влияния угрозы субъективной незащищенности в сфере труда (угроз потери работы, потери важных аспектов работы, эмоциональных переживаний, связанных с этими угрозами) на формирование профессионального выгорания/увлеченности

Наименование параметра	1-я модель, группа 1	2-я модель, группа 2
$\chi^2=...(...df)$	30,715 (6)	177,986 (6)
$\chi^2/df=... (p=.001)$	5,119	29,664
CFI	0,991	0,882
GFI (ACFI)	0,989 (0,934)	0,915 (0,488)
RMSEA (HI 90 =)	0,078 (0,106)	0,271 (0,306)
NFI	0,989	0,880

О хорошем согласии говорят такие приведенные в таблице параметры моделей, как: сравнительный индекс согласия (CFI), критерий согласия (исправленный критерий согласия) GFI (ACFI), квадратный корень среднеквадратической ошибки аппроксимации (RMSEA) и другие (см. табл. 1) [16, с. 386]. При этом, согласно А. Наследову, для выборок более 300–400 наблюдений могут

применяться менее строгие пределы их значений [16, с. 352]. Таким образом, обе анализируемые модели обладают объяснительной ценностью и можно заключить, что переживание субъективной незащищенности в сфере труда выступает детерминантой профессионального выгорания. Рассмотрим численные характеристики особенностей влияния (табл. 2).

Таблица 2

Количественная оценка влияния угрозы потерь работы или важных аспектов работы, эмоциональных переживаний, связанных с этими угрозами, на формирование профессионального выгорания/увлеченности (Standardized Regression Weights)

Подверженная влиянию переменная	Влияющая переменная	Группа 1		Группа 2	
		Удельный вес	Р	Удельный вес	Р
Истощенность (OLBI)	Когнитивная СН (количественная)	0,078	0,125	0,145	0,015
Отстраненность (OLBI)	Когнитивная СН (количественная)	0,062	0,222	0,057	0,361
Энергичность (UWES)	Когнитивная СН (количественная)	-0,087	0,064	0,381	***
Энтузиазм (UWES)	Когнитивная СН (количественная)	-0,114	0,016	0,084	0,208
Поглощенность (UWES)	Когнитивная СН (количественная)	-0,094	0,051	0,181	0,006
Истощенность (OLBI)	Аффективная СН	0,001	0,979	0,263	***
Отстраненность (OLBI)	Аффективная СН	0,008	0,866	0,151	0,007
Энергичность (UWES)	Аффективная СН	-0,033	0,448	-0,370	***
Энтузиазм (UWES)	Аффективная СН	0,027	0,523	-0,093	0,121
Поглощенность (UWES)	Аффективная СН	0,015	0,733	-0,268	***



Подверженная влиянию переменная	Влияющая переменная	Группа 1		Группа 2	
		Удельный вес	P	Удельный вес	P
Истощенность (OLBI)	Когнитивная СН (качественная)	-0,113	0,008	0,192	***
Отстраненность (OLBI)	Когнитивная СН (качественная)	-0,144	***	0,274	***
Энергичность (UWES)	Когнитивная СН (качественная)	-0,323	***	-0,199	***
Энтузиазм (UWES)	Когнитивная СН (качественная)	-0,327	***	-0,081	0,157
Поглощенность (UWES)	Когнитивная СН (качественная)	-0,289	***	-0,062	0,270

Примечание. *** $p = 0.001$

Обсуждая полученные эмпирические результаты, следует отметить, что переживание субъективной незащищенности в сфере труда со временем оказывает деструктивное действие на эмоциональное состояние субъекта труда, способствуя профессиональному (психическому) выгоранию. Так, изначально угрозы потери важных аспектов работы на работника делают его более энергичным и эмоционально вовлеченным в дела организации, однако длительное воздействие этих угроз ведет к формированию определенного эмоционального отношения к ним, которое, в свою очередь, оказывает воздействие на субъекта труда на более поздних этапах. Выявленная закономерность также свидетельствует в пользу предположения о параллельном, становящемся со временем все более независимом, характере протекания процессов когнитивного оценивания угроз рабочей среды и эмоциональных переживаний, которые были ранее этой оценкой угроз детерминированы, что рассматривается в методике как аффективный компонент СН, а в нашем понимании феномена составляет его психологическое содержание. По мере увеличения длительности действия угроз потери работы или угроз потери ее важных аспектов (что, согласно результатам выполненного моделирования структурными уравнениями, более значимо) меняется характер влияния этих угроз на субъекта труда: усиливается истощенность ($E = 0,192, p = 0.001$) и еще более – эмоциональная отстраненность от выполняемой работы ($E = 0,274, p = 0,001$), т. е. возникает профессиональное выгорание.

Полученный результат вполне соотносится с имеющимися в литературе объяснительными моделями, в частности с обсужденной выше моделью требований и контроля Е. Демерути с коллегами [8], исследованиями взаимосвязи когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищенности в сфере труда С. Ашфорд с коллегами [17]. Действие субъективной незащищенности в сфере труда является фактором, повышающим требования среды, вместе с тем возможность контролировать угрозы потери работы или ее аспектов у работника минимальна, т. е. адекватного восполнения затраченных ресурсов не происходит. Эмоциональные переживания, связанные с угрозой потери работы

или ее важных аспектов (аффективная СН или СН в однокомпонентном аффективном подходе, трактуемая как особое эмоциональное состояние субъекта) детерминируют истощенность ($0,263, p = 0,001$) и эмоциональную отстраненность ($0,151, p = 0,007$) субъекта труда от результатов своей работы. Наличие угроз потери работы также в определенной степени выступает детерминантой истощенности ($0,145, p = 0,015$). Переживание субъективной незащищенности работниками также снижает увлеченность работой. В определенной степени влиянию подвержены все три компонента увлеченности: энергичность, энтузиазм, поглощенность работой. При этом действие аффективного компонента СН, который, по нашему мнению, и отражает психологическое содержание феномена, наиболее выражено, а именно снижается энергичность ($E = -0,370, p = 0,001$) и поглощенность работой ($E = -0,268, p = 0,001$). При этом следует отметить, что действие угроз потери работы, не вызывающих обсужденных эмоциональных реакций субъекта труда, возможно, если у него достаточно ресурсов для преодоления этих угроз, но возникают следующие закономерности: эти угрозы способствуют приложению большего числа усилий: удельный вес влияния количественной СН на энергичность (UWES) = $0,381, (p = 0,001)$, а действие угроз потери важных аспектов работы ведет к некоторому снижению энергетических вложений персонала (удельный вес влияния качественной СН на энергичность – $-0,199, (p = 0.001)$).

Заключение

Следует отметить, что влияние переживания работниками субъективной незащищенности в сфере труда на профессиональное развитие субъекта труда характеризуется деструктивностью. Резюмируя характер этого влияния можно сделать следующие выводы: действие субъективной незащищенности в сфере труда (аффективный компонент) детерминирует профессиональное выгорание, усиливаются истощенность и эмоциональная отстраненность от выполняемой работы; переживание субъективной незащищенности работниками снижает увлеченность



работой; действие угроз потери работы, не вызывающее эмоциональных реакций на эти угрозы (переживание субъективной незащищенности в сфере труда), возможно, если у субъекта достаточно ресурсов для преодоления этих угроз. Тогда действие угроз способствует приложению большего числа усилий, однако такое «мобилизирующее» влияние не может быть в долгосрочной перспективе рассмотрено как положительное, так как сочетается с развитием профессионального (психического) выгорания – нарастанием истощенности и эмоциональной отстраненности от работы.

В целом гипотеза исследования о детерминации профессионального выгорания субъективной незащищенностью в сфере труда нашла свое эмпирическое подтверждение. Результаты представленного исследования обладают теоретической новизной как для понимания феномена профессионального (психического) выгорания, так и для субъективной незащищенности в сфере труда и могут быть практически применены в разработке комплекса мер по профессиональному развитию, профилактике профессионального выгорания сотрудников на предприятии.

Библиографический список

1. *Ishikawa A., Naka I.* Knowledge management and risk Strategy. Hackensack, 2003. 121 p.
2. Психология менеджмента : учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. 2-е изд., доп. и перераб. СПб., 2004. 639 с.
3. *Ito J. K., Brotheridge C. M.* Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components // Journal of Managerial Psychology. 2007. Vol. 22 (1). P. 40–64.
4. *Водопьянова Н. Е.* Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий) : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 2014. 49 с.
5. *Çetin C., Turan N.* The relationship between qualitative job insecurity and burnout // European Journal of Research on Education. Special Issue: Human Resource Management. 2013. Vol. 24, iss. 1. P. 21–28.
6. *Buitendach J. H., Bosman J., Rothmann S.* Job insecurity, burnout and work engagement: the impact of positive and negative affectivity // SA Journal of Industrial Psychology. 2005. Vol. 31, № 4. P. 48–56.
7. *Moshoeu A. N.* Job insecurity, organisational commitment and work engagement amongst staff in a tertiary institution. Master of arts thesis. Cape Town. // SA. 2011. 136 p.
8. *Demerouti E., Bakker A. B., de Jonge J. [et al.]* Burnout and engagement at work as a function of demands and control // Scandinavian Journal of Work and Environmental Health. 2001. Vol. 27, № 4. P. 279–286.
9. *Смирнова А. Ю.* Субъективная незащищенность в сфере труда : операционализация и измерение : материалы юбилейной конференции «От истоков – к современности» (130 лет организации психологического общества при Московском университете) (Москва, 29 сентября – 1 октября 2015 г.) М., 2015. Т. 5. С. 164–167.
10. *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. Vol. 83. P. 101–117.
11. *Maslach C., Jackson S. E.* The measurement of experienced burnout // Journal of Occupational Behaviour. 1981. Vol. 2. P. 99–113.
12. *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.
13. *Demerouti E., Mostert K., Bakker A.* Burnout and work engagement : a thorough investigation of the independency of both constructs // Journal of Occupational Health Psychology. 2010. Vol. 15, № 3. P. 209–222.
14. *Schaufeli W., Bakker A.* The utrecht work engagement scale preliminary manual (Version 1, November 2003). Utrecht, 2003. 58 p.
15. *Смирнова А. Ю.* Двухкомпонентная модель субъективной незащищенности в сфере труда в зарубежных исследованиях: психологическое содержание и диагностика феномена // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2015. Т. 15, вып. 4. С. 99–106.
16. *Наследов А. Н.* IBM SPSS Statistics 20 и AMOS : профессиональный статистический анализ данных. СПб., 2013. 416 с.
17. *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. P. 752–769.

The Role of Job Insecurity in Professional Development of the Personnel

Anna Yu. Smirnova

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

In article theoretically and empirically testify that job insecurity plays an important role in professional development of the personnel, making destructive impact on workers, shoving in dynamic of burnout. Measuring instruments: «Oldenburg Burnout Inventory» (E. Demerouti et al., version in Russian language A. Smirnova, 2015), «The Utrecht Work Engagement Scale» (W. Schaufeli, A. Bakker, 2003); «The Job Insecurity Scale» (De Witte 2000, 2012, version in Russian language A. Smirnova, 2015), «Job Insecurity Scale» (J. Hellgren et al., 1999, version in Russian language A. Smirnova, 2015). Empirical basis of research consists of 1072 employees. Confirmatory factor analyses (using AMOS) were employed to establish the hypothesis.

Key words: professional development, job insecurity, burnout, work engagement, Oldenburg Burnout Inventory.

References

1. *Ishikawa A., Naka I.* Knowledge management and risk strategy. Hackensack, 2003. 121 p. (in English).



2. *Psikhologiya menedzhmenta: ucheb. dlya vuzov* (Psychology of management. The textbook for universities). Ed. G. S. Nikiforov. 2nd ed. St.-Petersburg, 2004. 639 p. (in Russian).
3. Ito J. K., Brotheridge C. M. *Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components*. *Journal of Managerial Psychology*, 2007, vol. 22 (1), pp. 40–64 (in English).
4. Vodop'yanova N. E. *Resursnoe obespechenie protivodeystviya professional'nomu vygoraniyu sub'ektov truda (na primere spetsialistov «sub'ekt-sub'ektnykh» professiy): aftoref. diss. ... d-ra psikhol. nauk* (Resource providing of counterwork against work subjects' professional burnout {by example of "subject-subject" professions}: autoref. diss. ... doct. of psychology). St.-Petersburg, 2014. 49 p. (in Russian).
5. Çetin C., Turan N. *The relationship between qualitative job insecurity and burnout*. *European Journal of Research on Education, Special Issue: Human Resource Management*. 2013, vol. 24, iss. 1, pp. 21–28 (in English).
6. Buitendach J. H., Bosman J., Rothmann S. *Job insecurity, burnout and work engagement: the impact of positive and negative affectivity*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2005, vol. 31, no. 4, pp. 48–56 (in English).
7. Moshoeu A. N. *Job insecurity, organisational commitment and work engagement amongst staff in a tertiary institution*. Master of arts thesis. Cape Town: SA, 2011, pp. 136 (in English).
8. Demerouti E., Bakker A. B., de Jonge J., Janssen P. P. M., Schaufeli W. B. *Burnout and Engagement at work as a function of demands and control*. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 2001, vol. 27, no. 4, pp. 279–286 (in English).
9. Smirnova A. Yu. *Sub'ektivnaya nezashchishchennost' v sfere truda: operatsionalizatsiya i izmerenie* (Subjective insecurity in job sphere: operationalization and changing) *Materialy yubileynoy konferentsii «Ot istokov – k sovremennosti» (130 let organizatsii psikhologicheskogo obshchestva pri Moskovskom universitete), 29 sentyabrya – 1 oktyabrya 2015 g., Moskva*. (Materials of Jubilee conference "From sources to modernity" (the 130th anniversary of arranging of psychological society affiliated with Moscow University) {2015 September 29 – October 1, Moscow}) Moscow, 2015, vol. 5, pp. 164–167 (in Russian).
10. 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, vol. 83, pp. 101–117 (in English).
11. Maslach S., Jackson S. E. *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behaviour*, 1981, vol. 2, pp. 99–113 (in English).
12. 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, pp. 1–22 (in English).
13. Demerouti E., Mostert K., Bakker A. *Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2010, vol. 15, no. 3, pp. 209–222 (in English).
14. Schaufeli W., Bakker A. *The utrecht work engagement scale preliminary manual (Version 1, November 2003)*. Utrecht, 2003. 58 p. (in English).
15. Smirnova A. Yu. *Dvukhkomponentnaya model' sub'ektivnoy nezashchishchennosti v sfere truda v zarubezhnykh issledovaniyakh: psikhologicheskoe sodержание i diagnostika fenomena* (Two-component model of subjective insecurity in job sphere in foreign investigations: psychological content and diagnosis of phenomenon). *Izv. Saratov Univ. (N. S.). Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2015, vol. 15, iss. 4, pp. 99–106 (in Russian).
16. Nasledov A. N. *IBM SPSS Statistics 20 i AMOS: professional'nyy statisticheskiy analiz dannykh* (IBM SPSS Statistics 20 and AMOS: professional statistical analysis of data). St.-Petersburg, 2013. 416 p. (in Russian).
17. 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, pp. 752–769 (in English).

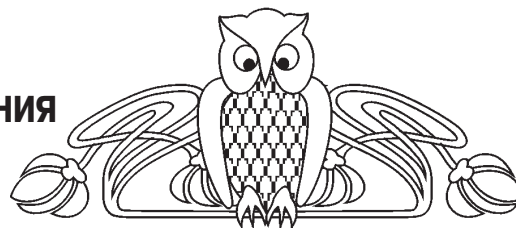
УДК 316.6

ДИНАМИКА И ЛИЧНОСТНЫЕ ПРЕДИКТОРЫ ПРЕДПОЧИТАЕМЫХ СТРАТЕГИЙ ПРЕОДОЛЕНИЯ КУРСАНТОВ ВОЕННОГО ВУЗА

Р. М. Шамионов, А. В. Созонник

Шамионов Раиль Мунирович – доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой социальной психологии образования и развития, декан факультета психолого-педагогического и специального образования, Саратовский национальный исследовательский государственный университет, Россия
E-mail: shamionov@mail.ru

Созонник Алексей Владимирович – кандидат психологических наук, доцент, начальник адъюнктуры, Саратовский военный институт МВД РФ, Россия
E-mail: sznnik@mail.ru



Анализируются модели преодолевающего поведения в контексте военной социализации личности курсанта. Проведен анализ динамики стратегий поведения на протяжении всего периода обучения в военном вузе. Делается вывод об использовании стратегий преодолевающего поведения общекризисных явлений на третьем году обучения, выражающихся в снижении значимости активных и просоциальных стратегий и усилении пассивных и агрессивных. Анализ личностных предикторов предпочитаемых стратегий преодолевающего поведения свидетельствует об относительно сильной детерминации вариаций одних стратегий и низкой – других. Стратегии вступления в