

УДК 159.9.072.422

УПРАВЛЕНИЕ УВЛЕЧЕННОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА РАБОТОЙ В ПРОЦЕССЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Смирнова Анна Юрьевна

канд. психол. наук
Саратовский государственный университет, Саратов
author@apriori-journal.ru

Аннотация. В статье анализируется влияние субъективной незащищенности в сфере труда, характерной работникам в период организационных изменений, на увлеченность персонала работой. Раскрываются детерминанты формирования увлеченности персонала работой. Даются практические рекомендации по управлению увлеченностью персонала работой в период организационных изменений, а также профилактике субъективной незащищенности в сфере труда.

Ключевые слова: организационные изменения; увлеченность персонала работой; организационная поддержка; удовлетворенность карьерой; субъективная незащищенность в сфере труда.

MANAGING WORK ENGAGEMENT IN ORGANIZATIONAL CHANGES

Smirnova Anna Yrievna

candidate of psychology
Saratov State University, Saratov

Abstract. The influence of job insecurity on work engagement in organizational changes is analyzed in the article. Causes of work engagement are found out. Practical applications of the findings in the field of managing work engagement in organizational changes are discussed.

Key words: change in organizations; work engagement; perceived organizational support; career satisfaction; job insecurity.

Современная общественно-экономическая система трансформируется очень динамично, ее неопределенность и изменчивость вынуждают организации постоянно изменяться с целью соответствия требованиям внешней среды. Глобальные экономические изменения ставят организации перед необходимостью создавать новые все более экономически эффективные и адаптивные организационные структуры, все чаще реализовывать проекты организационных изменений, обращаться к периодическому сокращению персонала, временной и частичной занятости. Немаловажную роль в этом процессе играет все более сокращающийся жизненный цикл знаний [1]. Кроме того, ряд организаций стремится в своем темпе развития опередить изменчивость внешней среды, выбирая для себя проактивную стратегию изменений. Можно заключить, что современное общество и организации в том числе, меняются столь быстро, что организационные изменения становятся почти постоянным процессом. Вместе с тем, организационные изменения, всегда сопровождаются сопротивлением со стороны персонала [2], деструктивными эффектами для организации (снижением уровня лояльности, увеличение нежелательной текучести кадров, формирования у персонала негативных установок к организации и труду, как следствие изменение в поведении персонала) и для работника, в частности, переживанием субъективной незащищенности в сфере труда. Как реализовать проект организационных изменений и при этом сохранить кадровый потенциал, свойственные работникам конструктивные установки к труду, как не разрушить, а приумножить энергичность и энтузиазм, персонала – вот крайне важные вопросы, нахождение ответов на которые может способствовать редукации деструктивных эффектов для организации и работника в период изменений. В данной статье мы пытаемся ответить на вопрос как управлять увлеченностью персонала работой в период организационных изменений, сохранить, а возможно, и приумножить имеющийся ее уровень. Для понимания этого мы анализируем увлеченность

персонала работой в контексте переживания субъективной незащищенности в сфере труда, которая в целом свойственная работникам в столь динамично меняющемся мире [3], тем более, в период организационных изменений [4; 5].

Увлеченность персонала работой, как психологическая категория, исследуется не так уж давно, с 1990 годов, одним из первых авторов, уделивших внимание феномену стал W.A. Kahn (1990) [6]. На современном этапе развития психологической науки для понимания психологического содержания, детерминант и последствий увлеченности персонала работой сделано уже немало. Огромный вклад в изучение феномена внесли A. Bakker, E. Demerouti, W. Schaufeli. Увлеченность персонала работой часто рассматривается и измеряется как состояние, противоположное профессиональному выгоранию. Такого подхода придерживаются E. Демерути и A. Беккер с коллегами [7], K. Маслач с коллегами [8]. В таком подходе увлеченность работой рассматривается как состояние, способное предупредить профессиональное выгорание [7]. Однако, критики приводят аргумент, что если работнику не свойственно профессиональное выгорание это еще не означает, что он увлечен своей работой. [9, p. 4]. В. Шауфелли с коллегами диверсифицирует два этих конструкта (профессиональное выгорание и увлеченность работой) и выдвигает весомые аргументы в пользу измерения каждого при помощи специальной отдельной методики, поскольку увлеченные работой сотрудники, могут быть подвержены или не подвержены профессиональному выгоранию, так же как и подверженные профессиональному выгоранию могут демонстрировать разный уровень увлеченности работой, хотя, как отмечают авторы, на практике выгорание часто взаимосвязано с низким уровнем увлеченности работой. Несмотря на отмеченный методологический плюрализм подходов, можно назвать общераспространенным определение A. Беккера и В. Шауфели с коллегами, и, которое трактует увлеченность персонала работой – как активное, связанное с работой,

позитивно окрашенное состояние субъекта труда, которое характеризуется энергичностью, энтузиазмом и поглощенностью работой [9; 10]. Увлеченность характеризуется достаточной стабильностью когнитивной и аффективной сфер и не связана с фокусировкой на частных (отдельных) объектах, событиях, людях или поведении. Энергичность характеризуется высоким уровнем энергии в работе, желанием вкладывать усилия в работу и совершенствование, даже при столкновении с трудностями. Энтузиазм предполагает высокий уровень вовлеченности в работу, выражение чувства значимости труда, энтузиазма, гордости и вызова (ощущения способности справляться со сложными задачами). Поглощенность предполагает такую концентрацию на работе, что заменить быстротечный ход времени и отвлечься от ее выполнения просто невозможно [9]. Увлеченность персонала работой рассматривается как полная физическая, когнитивная и эмоциональная связь с профессиональной ролью и способность упорно трудиться, направляя все свои усилия на достижение организационных целей [10]. Только увлеченные своей работой сотрудники способны оптимально функционировать и успешно трудиться. Увлеченность персонала работой отличается от удовлетворенности трудом тем, что в отличие от удовлетворенности сочетает пассивный компонент (удовольствие от работы) с активным: энергичность и поглощенность [10, р. 266].

Детерминанты формирования увлеченности персонала работой анализируются авторами преимущественно посредством модели трудовых требований-ресурсов (Job-Demands Resources Model, Е. Демерути-А. Беккер) [11], согласно которой сочетание ментальных, физических, эмоциональных требований, предъявляемых работной и ресурсов (поддержка, автономия, обратная связь, возможности обучения т.д.), а также взаимосвязь этих факторов с особенностями исполнителей рабочей роли (в частности, мотивацией) порождают определенные исходы для организации и работника, в том числе увлеченность персонала работой

или выгорание. Таким образом, увлеченность персонала работой, на наш взгляд, является важным показателем, характеризующим успешность реализации кадровой политики организации, а также формирования организационной культуры. Задача нашего исследования, результаты которого изложены в данной статье – определить какое влияние оказывает на увлеченность работой переживание сотрудниками субъективной незащищенности в сфере труда - и составляет его теоретическую новизну и практическую ценность. Следует отметить, что отдельные попытки выявить взаимосвязи увлеченности персонала работой и субъективной незащищенности в сфере труда встречаются в зарубежных источниках. Так в исследовании А. Мошу была выявлена статистически достоверная положительная взаимосвязь между одним из параметров субъективной незащищенности в сфере труда по Гринхалф и Розенблатт [12] и Ашфорд с коллегами [13] – воспринимаемой неспособностью повлиять на рабочую ситуацию, содержащую угрозы потери занятости или утраты важных аспектов работы (perceived powerlessness) и энергичностью, ($r = .346^{**}$), энтузиазмом ($r = .350^{**}$) и поглощенностью ($r = .279^{**}$). Подчеркнем, что помимо упомянутого авторы [12, p. 438] анализируют следующие компоненты субъективной незащищенности: важность потери работы (а также значимых для работника ее аспектов) и вероятность потери работы (значимых для работника ее аспектов). Позже формула, предложенная Greenhalgh и Rosenblatt, была применена С. Ашфорд с коллегами для разработки методики диагностики субъективной незащищенности в сфере труда в качественном (трактуемом как оценка угрозы потери значимых аспектов работы) и количественном (трактуемом как оценка угрозы потери работы как таковой) аспектах [13]. Таким образом, сотрудники, переживающие субъективную незащищенность в сфере труда и не способные повлиять на рабочую ситуацию так, чтобы снизить угрозу увольнения, все-таки пытаются «удержаться» на рабочем месте, стремясь внести более высокий трудовой вклад и ока-

заться более ценными для организации, о чем свидетельствуют выявленные Мошу [14] положительные взаимосвязи. Эти находки вполне соотносятся с более ранним подходом Кенига с коллегами. В противовес традиционному подходу к субъективной незащищенности в сфере труда, который центрируется на негативных ее эффектах (С. Ашфорд, Х. Де Витт, М. Сверке, Д. Хелгрен и др.), в исследовании влияния субъективной незащищенности в сфере труда на последствия для работников и организации, выполненном С. Кенигом с коллегами эмпирически обосновано, что субъективная незащищенность в сфере труда оказывает и положительное влияние на работника, выступая своеобразным мотиватором для него к более высоким результатам труда. Субъективная незащищенность в сфере труда может мотивировать работников стать более важным, ценным для организации, работать больше и меньше отсутствовать на работе. Однако, как отмечают сами авторы, негативные эффекты субъективной незащищенности в сфере труда все-таки выше, чем позитивные [3]. В выполненном нами исследовании мы также трактуем субъективную незащищенность в сфере труда (job insecurity) как деструктивный феномен – эмоциональное состояние работника (субъекта труда), вызванное сочетанием интерпретации рабочей ситуации как угрожающей в будущем сохранением занятости в определенной должности, или утратой важных аспектов работы, вследствие субъективного восприятия действия объективного фактора-стрессора (угрозы потери работы), а также оценки собственных личностных ресурсов как недостаточных для преодоления данной ситуации и влекущее деструктивные последствия для функционирования работника [15].

Организация исследования. Эмпирический базис нашего исследования составили работники промышленных предприятий, размер эмпирической выборки $N = 1141$. Методы эмпирического исследования: тестирование (методика диагностики субъективной незащищенности в сфере труда, Х. Де Витта (Job Insecurity Scale, De Witte 2000, 2013 в

адаптации А.Ю. Смирновой [16]; Utreхская шкала увлеченности работой, (Schaufeli и Bakker (2003)) [9]; Миннесотский опросник удовлетворенности трудом (короткая версия) (Weiss, Dawis, England, Lofquist, 1967; Schriesheim, Powers, Scandura, Gardiner, Lankau, 1993) в адаптации А.Ю. Смирновой [17]. Нами был выполнен перевод и валидизация данной методики на русскоязычной выборке, результаты выполненного исследования приводятся в отдельной статье (в описываемом исследовании она применяется как достаточно хорошо зарекомендовавший себя психодиагностический инструмент), анкетирование, математико-статистический анализ данных (моделирование структурными уравнениями) выполнялся в программе SPSS AMOS 22 [18].

Математической проверке было подвергнуты две теоретические модели. Первая разработана в целью анализа драйверов формирования увлеченности персонала работой. В качестве таковых выделены:

1. Удовлетворенность условиями и содержанием труда (для диагностики применялся Миннесотский опросник удовлетворенности трудом (короткая версия) в адаптации А.Ю. Смирновой);
2. Удовлетворенность заработной платой определялась в ответах на вопросы анкеты, принимались во внимание: удовлетворенность размером оплаты, характером стимулирующих выплат и открытостью процедур, определяющих размер оплаты труда, удовлетворенность дополнительными бонусами, к примеру, корпоративный фитнес-клуб, мед. обслуживание, и т.д.;
3. Удовлетворенность карьерой определялась в ответах на вопросы анкеты, оценивалась как интегральная характеристика удовлетворенности продвижением к целям в профессиональном развитии и приобретении новых навыков; продвижением к карьерным целям, достигнутыми успехами в карьере; скоростью карьерного движения; продвижением к желаемому уровню оплаты труда;

4. Удовлетворенность организационной поддержкой определялась в ответах на вопросы анкеты, учитывались параметры: оценка организацией вклада работника в ее процветание; оценка усилий по достоинству, внимательность к жалобам сотрудников, забота о работниках, в том числе о благосостоянии и удовлетворенности трудом; внимание к успехам, положительная «обратная связь» [19];
5. Оценка привлекательности организации как работодателя (самооценка способности трудоустроиться) определялась в ответах на вопрос о возможности найти такую же или лучше работу.

Предполагалось, что указанные параметры формируют увлеченность персонала работой. Анализ драйверов увлеченности выполнялся на основании математико-статистического анализа собранных эмпирических данных тестирования и анкетирования в программе SPSS AMOS 22, метод – моделирование структурными уравнениями. Схематическое изображение построенной апостериорной модели представлено на рисунке 1. Количественная оценка влияния анализируемых параметров представлена далее в таблице 1. Для оценки критериев согласия моделей применялись статистические показатели, согласно А. Наследову [20], о хорошем согласии свидетельствуют такие критерии как сравнительный индекс согласия (CFI): значение не менее 0,95 говорит о хорошем согласии, в нашем случае $CFI = 0,963$ критерий согласия (исправленный критерий согласия) GFI (AGFI): оба – не менее 0,90 (хорошее согласие), обычно $AGFI < GFI$; (в нашем случае $GFI (ACFI) = 0,969 (0,908)$) квадратный корень среднеквадратической ошибки аппроксимации (RMSEA): не выше 0,1 (слабое согласие), в нашем случае RMSEA – 0,096, (NI 90 ,111). Таким образом, полученная апостериорная модель отвечает критериям математической достоверности.

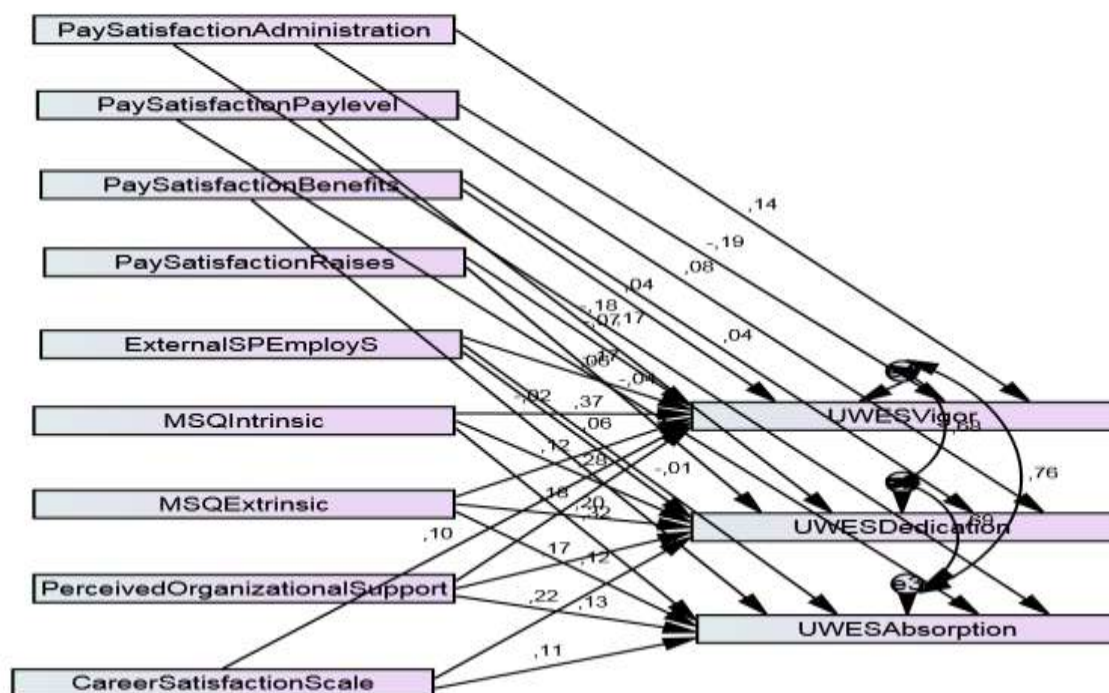


Рис. 1. Апостериорная модель воздействия анализируемых параметров на увлеченность персонала работой

Таблица 1

Количественная оценка влияния анализируемых параметров на увлеченность персонала работой (Standardized Regression Weights)

Наименование подверженной влиянию переменной здесь и выше на схеме	Наименование влияющей переменной здесь и выше на схеме	Удельный вес (Estimate)	Значимость, P
Энергичность (UWESVigor)	Удовлетворенность процедурами, регламентирующими оплату (PaySatisfactionAdministration)	0,141	0,182
Энергичность (UWESVigor)	Удовлетворенность уровнем оплаты труда (PaySatisfactionPaylevel)	-0,190	0,057
Энергичность (UWESVigor)	Удовлетворенность дополнительными бонусами (PaySatisfactionBenefits)	0,041	0,718
Энергичность (UWESVigor)	Удовлетворенность ростом оплаты труда (PaySatisfactionRaises)	-0,071	0,403

Продолжение таблицы 1

Наименование подверженной влиянию переменной здесь и выше на схеме	Наименование влияющей переменной здесь и выше на схеме	Удельный вес (Estimate)	Значимость, P
Энергичность (UWESVigor)	Возможность найти такую же работу (ExternalSPEmployS)	0,058	0,165
Энергичность (UWESVigor)	Удовлетворенность содержанием работы (MSQIntrinsic)	0,375	***
Энергичность (UWESVigor)	Удовлетворенность условиями труда (MSQExtrinsic)	0,120	0,040
Энергичность (UWESVigor)	Организационная поддержка (PerceivedOrganizationalSupport)	0,183	***
Энтузиазм (UWESDedication)	Удовлетворенность процедурами, регламентирующими оплату (PaySatisfactionAdministration)	0,076	,00483
Энтузиазм (UWESDedication)	Удовлетворенность уровнем оплаты труда (PaySatisfactionPaylevel)	-0,181	0,076
Энтузиазм (UWESDedication)	Удовлетворенность дополнительными бонусами (PaySatisfactionBenefits)	0,044	0,703
Энтузиазм (UWESDedication)	Удовлетворенность ростом оплаты труда (PaySatisfactionRaises)	-0,037	0,697
Энтузиазм (UWESDedication)	Возможность найти такую же работу ExternalSPEmployS	0,060	0,158
Энтузиазм (UWESDedication)	Удовлетворенность содержанием работы MSQIntrinsic	0,285	***
Энтузиазм (UWESDedication)	Удовлетворенность условиями труда MSQExtrinsic	0,198	***
Энтузиазм (UWESDedication)	Организационная поддержка PerceivedOrganizationalSupport	0,170	***
Поглощенность работой (UWESAbsorption)	Удовлетворенность процедурами, регламентирующими оплату (PaySatisfactionAdministration)	0,172	0,106
Поглощенность работой (UWESAbsorption)	Удовлетворенность уровнем оплаты труда PaySatisfactionPaylevel	-0,175	0,076
Поглощенность работой (UWESAbsorption)	Удовлетворенность дополнительными бонусами PaySatisfactionBenefits	-0,015	0,896
Поглощенность работой (UWESAbsorption)	Возможность найти такую же работу ExternalSPEmployS	-0,011	0,802
Поглощенность работой (UWESAbsorption)	Удовлетворенность содержанием работы MSQIntrinsic	0,320	***
Поглощенность работой (UWESAbsorption)	Удовлетворенность условиями труда MSQExtrinsic	0,124	0,040
Поглощенность работой (UWESAbsorption)	Организационная поддержка PerceivedOrganizationalSupport	0,134	0,006

Продолжение таблицы 1

Наименование подверженной влиянию переменной здесь и выше на схеме	Наименование влияющей переменной здесь и выше на схеме	Удельный вес (Estimate)	Значимость, P
Поглощенность работой (UWESAbsorption)	Удовлетворенность карьерой (CareerSatisfactionScale)	0,103	0,033
Поглощенность работой (UWESAbsorption)	Удовлетворенность карьерой (CareerSatisfactionScale)	0,217	***
Поглощенность работой (UWESAbsorption)	Удовлетворенность карьерой (CareerSatisfactionScale)	0,109	0,030

Примечание: *** – достоверная значимость на уровне 0,001.

Таким образом, выполненный математико-статистический анализ данных свидетельствует, что несмотря на важность материального стимулирования, и необходимости внимания к этому фактору, это далеко не самый весомый фактор в формировании увлеченности персонала работой – результирующей истинного интереса к работе и высокой результативности. Удовлетворенность содержанием работы, организационная поддержка, способствуют большей энергичности персонала, эти же параметры и условия труда вносят немалый вклад в формирование энтузиазма, поглощенность работой, характеризует интерес к содержанию труда и изменение интереса к содержанию труда, таким образом, в меньшей степени зависит от внешних организационных факторов, за исключением предоставления карьерных возможностей, именно они и удовлетворенность содержанием труда в выполненном анализе повлияли на поглощенность работой. Поглощенность работой, вместе с тем, подвержена влиянию удовлетворенности карьерой, можно заключить, что продвижение по карьерной лестнице формирует еще большую готовность «вкладывать» усилия в достижение еще лучшего результата. Следует отметить, что высокий уровень воспринимаемой организационной поддержки в нашем исследовании выступил важнейшим фактором, формирующим увлеченность персонала работой.

Таким образом, можно предположить, что организационная поддержка, включающая в числе прочего и оптимально выстроенные кана-

лы коммуникации в организации, в период организационных изменений будет еще более важна, так как будет редуцировать субъективную незащищенность в сфере труда, переживаемую работниками. Выдвинутое нами предположение соотносится с результатами исследования, выполненного С. Ашфорд с коллегами, которые обнаружили, что оптимально выстроенные каналы коммуникации в период организационных изменений и привлечение работников к принятию управленческих решений может редуцировать субъективную незащищенность в сфере труда посредством влияния на ее когнитивный компонент [21]. Однако, анализ характера взаимовлияния упомянутых параметров (субъективная незащищенность в сфере труда и воспринимаемый уровень организационной поддержки) выходит за рамки данного исследования и требует отдельного математико-статистического анализа. Второй задачей нашего исследования является определение влияния субъективной незащищенности в сфере труда на увлеченность персонала работой. Для определения характера данного влияния нами была подвергнута математико-статистической проверке теоретическая модель в которой предполагалось, что переживание субъективной незащищенности в сфере труда работниками снижает уровень увлеченности работой, при этом, на основе имеющихся научных данных [21-23], можно предположить, что влияние когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищенности в сфере труда на увлеченность персонала работой будет неодинаково. Схематическое изображение построенной апостериорной модели представлено на рисунке 2. Количественная оценка влияния анализируемых параметров представлена далее в таблице 2.

Критерии согласия для модели: $\chi^2=189,371$ (3df); $\chi^2/df63,124$; CFI = 0,937; GFI (ACFI) = 0,951 (0,660); RMSEA = 0,233; (NI 90 ,262); NFI = 0,936; RFI = 0,680; PNFI = 0,187; PCFI = 0,187; свидетельствуют о приемлемом согласии.

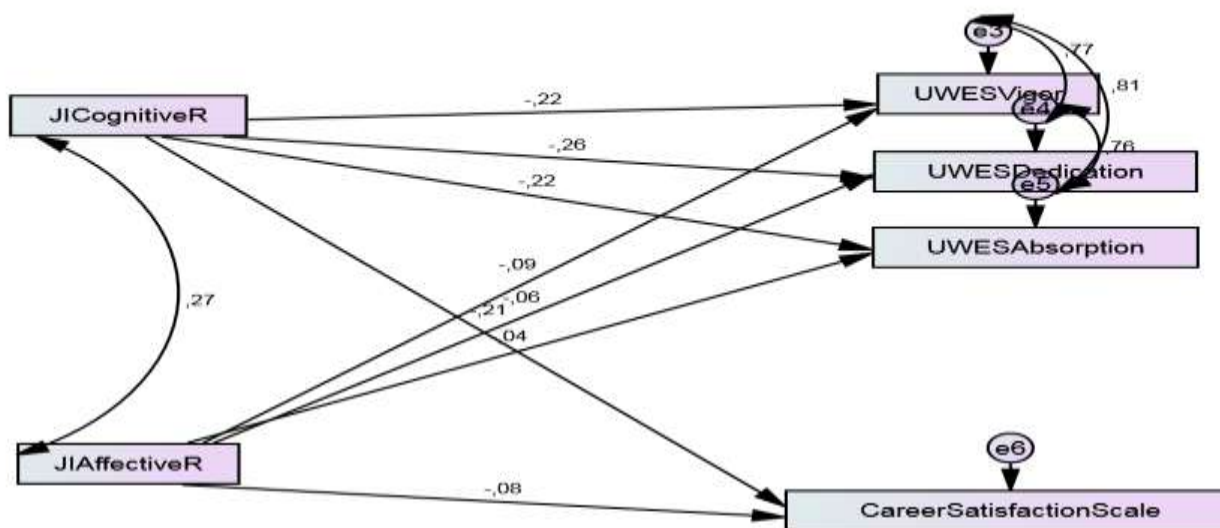


Рис. 2. Апостериорная модель влияния субъективной незащищенности в сфере труда (когнитивного и аффективного компонентов) на увлеченность персонала работой

Выполненный математико-статистический анализ данных свидетельствует, что переживание субъективной незащищенности в сфере труда снижает увлеченность персонала работой, при этом в большей степени на увлеченность персонала работой воздействует когнитивный компонент субъективной незащищенности, снижая энтузиазм, энергичность, в несколько меньшей степени поглощенность работой. Принимая во внимание первую анализируемую нами модель, можно заключить, что на поглощенность работой субъективная незащищенность в сфере труда оказывает деструктивное воздействие и через посредство снижения карьерных возможностей для сотрудников. Следует также отме-

титель, что данная закономерность делает актуальным отдельный анализ влияния качественной и количественной субъективной незащищенности на увлеченность персонала работой, который, к сожалению, не может быть выполнен в данном (из-за ограничений примененного методического инструментария) и станет темой наших дальнейших исследований. Аффективный компонент субъективной незащищенности в сфере труда не оказывает значимого влияния на увлеченность работой, за исключением некоторого снижения энергичности.

Таблица 2

Количественная оценка влияния анализируемых параметров на увлеченность персонала работой (Standardized Regression Weights)

Наименование подверженной влиянию переменной здесь и выше на схеме	Наименование влияющей переменной здесь и выше на схеме	Удельный вес (Estimate)	Значимость, P
Энергичность UWESVigor	JICognitiveR	-,224	***
Энтузиазм UWESDedication	JICognitiveR	-,256	***
Поглощенность работой UWESAbsorption	JICognitiveR	-,220	***
Удовлетворенность карьерой CareerSatisfactionScale	JICognitiveR	-,214	***
Энергичность UWESVigor	JIAffectiveR	-,095	***
Энтузиазм UWESDedication	JIAffectiveR	-,057	,055
Поглощенность работой UWESAbsorption	JIAffectiveR	-,042	,164
Удовлетворенность карьерой CareerSatisfactionScale	JIAffectiveR	-,080	,007

Примечание:*** – достоверная значимость на уровне 0,001.

Таким образом, можно заключить, что увлеченность персонала работой, предполагающая полную физическую, когнитивную и эмоциональную связь с профессиональной ролью, способность трудиться на достижение организационных целей не замечая времени, прилагать

максимум энергии и усилий, и с энтузиазмом преодолевать препятствия является, ко всему прочему, важным параметром характеризующим эффективность реализации кадровой политики в организации, формирования ее культуры и управление увлеченностью персонала работой в период организационных изменений является важной задачей имеющей не только теоретическую, но высокую практическую ценность, так как только увлеченные своей работой сотрудники способны оптимально функционировать и успешно трудиться. В психологическом сопровождении проекта организационных изменений важно особое внимание уделять организационной поддержке персонала: регулярной, быстрой положительной «обратной связи», своевременному и по-достоинству оцениванию трудового вклада работника в процветание организации, уделять особое внимание к нуждам к жалобам сотрудников, демонстрировать заботу о работниках, в том числе о их благосостоянии и удовлетворенности трудом; работа по карьерному консультированию, в период организационных изменений, направленная на разъяснение карьерных перспектив, возникающих при реализации организационных изменений, согласование карьерных целей работников с новыми возможностями организации также будет способствовать профилактике снижения увлеченности персонала работой. Так как на снижение увлеченности персонала работой в большей степени влияет когнитивный компонент субъективной незащищенности в сфере труда для управления увлеченностью персонала работой в период организационных изменений следует всецело направлять усилия на предоставление полной, достоверной, своевременной и достаточной для когнитивного оценивания ситуации информации о финансовых, правовых, административных и иных аспектах деятельности организации, влекущих для работников угрозу потери работы как таковой или важных ее аспектов, а также о перспективах изменения рабочей ситуации с тем, чтобы редуцировать когнитивный компонент субъективной незащищенности в сфере труда, т.е. для

формирования поддерживающей информационной среды, Организация психологического сопровождения проекта организационных изменений с учетом описанных выше предложений послужит профилактике снижения энтузиазма, энергичности, поглощенности работой, большей эффективности действия существующих в организации драйверов увлеченности персонала работой, оптимизации системы управления персоналом и разработки дополнительных мер по управлению увлеченностью персонала работой в период организационных изменений.

Список использованных источников

1. Ishikawa A., Naka I. Knowledge Management and Risk Strategy. Singapore World Scientific Publishing, 2003 P. 138.
2. Schein E.H. Organizational culture and leadership. San Francisco, 2004.
3. Staufenbiel T., Kenig C.J. A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism // J. of Occupational and Organizational Psychology. 2010. 83. P. 101-117. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.1348/096317908X401912>.
4. DE WITTE H. Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences // J. of Industrial Psychology. 2005. 31 (4). P. 1-6.
5. Sverke M., Hellgren J. The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium // Applied Psychology: An International Review. 2002. 51 (1). P. 23-42.
6. Kahn W.A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work // Academy of Management Journal. 1990. 33. P. 692-724.
7. Demerouti E., Mostert K., Bakker A.B. Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs // J. of Occupational Health Psychology. 2010. V. 15. № 3. P. 209-222.

8. Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. Maslach Burnout Inventory manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Schaufeli, 1996.
9. W. & Bakker A. Utrecht work engagement scale / Preliminary Manual. Version 1. November 2003. Occupational Health Psychology Unit Utrecht. P. 58.
10. Bakker A. An Evidence-Based Model of Work Engagement // Current Directions in Psychological Science. 2011 20. 265 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://cdp.sagepub.com/content/20/4/265>
11. Bakker A.B., Demerouti E. The job demands-resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology. 2007. 22. P. 309-328.
12. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. 1984. Job insecurity: Toward conceptual clarity // Academy of Management Review. 3. P. 438-448.
13. Ashford S., Lee S., Bobko P. Content, causes and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test // Academy of management journal. 1989. V. 32. P. 803-829.
14. Moshoeu A.N. Job insecurity, organisational commitment and work engagement amongst staff in a tertiary institution: master of arts thesis. Cape Town (South Africa), 2011. P. 136.
15. Смирнова А.Ю. Субъективная незащищенность в сфере труда в проблемном поле организационной психологии: перевод, операционализация, методологические рамки исследования феномена // Организационная психология: люди и риски: сб. матер. V российско-американской научно-практической конференции (29-30 мая 2014 г.) / под ред. Л.Н. Аксеновской, Е.В. Рягузовой. Саратов: ИЦ «Наука», 2015. С. 217-224.
16. Смирнова А.Ю. Двухкомпонентная модель субъективной незащищенности в сфере труда в зарубежных исследованиях: психологическое содержание и диагностика феномена // Известия Саратовского университета. Новая серия. 2015. Сер. Философия. Психология. Педагогика. Вып. 4. (в печати).

17. Смирнова А.Ю. Миннесотский опросник удовлетворенности трудом: адаптация и проверка валидности на русскоязычной выборке // Известия Саратовского университета. Новая серия. 2016. Сер. Философия. Психология. Педагогика. Вып. 1. (в печати).
18. AMOS SPSS 22. IBM SPSS AMOS Version 22. IBM Corporation and its licensors 1983, 2013.
19. Rhoades L., Eisenberger R. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature // J. of Applied Psychology. V. 87. № 4. P. 698-714.
20. Наследов А. IBM S P S S Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных. СПб.: Питер, 2013. 416 с.
21. Huang G.-H., Niu X., Lee C., Ashford S. J. Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes // J. Organiz. Behav. 2012. 33. P. 752-769. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://wileyonlinelibrary.com>
22. Ito J.K., Brotheridge C.M. Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components // Journal of Managerial Psychology. 2007. 22 (1). P. 40-64.
23. Borg I., Elizur D. Job insecurity: Correlates, moderators and measurement // Int. J. of Manpower. 1992. 13. P. 13-26.