

УДК 159.9.072.422

## К ВОПРОСУ О РОЛИ КУЛЬТУРЫ В ПЕРЕЖИВАНИИ СУБЪЕКТИВНОЙ НЕЗАЩИЩЕННОСТИ В СФЕРЕ ТРУДА

Смирнова Анна Юрьевна

канд. психол. наук  
Саратовский государственный университет, Саратов

*author@apriori-journal.ru*

**Аннотация.** В статье выполнен теоретический анализ роли культуры в переживании субъективной незащищенности в сфере труда, теоретическое обоснование ее позиции в качестве детерминанты этого переживания.

**Ключевые слова:** организационная культура; субъективная незащищенность в сфере труда; качественная субъективная незащищенность в сфере труда; количественная субъективная незащищенность в сфере труда.

---

## THE ROLE OF THE CULTURE IN PERCEPTION OF JOB INSECURITY

Smirnova Anna Yrievna

candidate of psychology  
Saratov State University, Saratov

**Abstract.** In article the theoretical analysis of a role of culture in perception of job insecurity, theoretical justification of its position as causes of job insecurity are made.

**Key words:** organizational culture; job insecurity; qualitative job insecurity; quantitative job insecurity.

Субъективная незащищенность в сфере труда – 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 субъекта труда [1]. Все более ускоряющаяся в последние несколько десятилетий изменчивость социо-экономической ситуации, ведет к тому, что переживание субъективной незащищенности в сфере труда среди трудоспособного населения все более нарастает, что крайне отрицательно влияет на работников а, через формирование негативных установок к труду и следующих за ними поведенческих изменений и организации, которым приходится платить высокую цену за нелояльность, утрату увлеченности работой, абсентеизм персонала.

Целью данной статьи является теоретический анализ роли культуры в переживании субъективной незащищенности в сфере труда, теоретическое обоснование ее позиции в качестве детерминанты этого переживания для дальнейших исследований.

Теоретико-методологический базис изучения культурного контекста переживания субъективной незащищенности в сфере труда на уровне специальной методологии в части исследования феномена субъективной незащищенности в сфере труда составляют работы следующих авторов: S. Ashford, I. Borg, H. De Witte, D. Elizur, L. Greenhalgh, J. Hellgren, K. Isaksson, J. Pienaar, Z. Rosenblatt, M. Sverke и др.; организационной культуры: Л.Н. Аксеновская, Т.Ю. Базаров, А.М. Занковский, К. Клакхон, С.А. Липатов, Г.Д. Мацумото, Л.Г. Почебут, М.В. Крымчанинова, Ф. Тромпенаарс, Г. Триандис, Г. Хофстеде, Ч. Хэнди, Э. Шейн, Ф. Штротбек).

Следует отметить, что несмотря на высокую актуальность исследований субъективной незащищенности в сфере труда, молодость феномена вызывает широкую дискуссию в его определении и в подходах к изучению. В настоящее время можно выделить однокомпонентные (недифференцированные) подходы к феномену, в которых он тоже трактуется по-разному: как фактор-стрессор рабочей среды (Sonnentag and Frese), социальная ситуация (Oldham et al.), с точки зрения когнитивного подхода (Johnson, Messe & Crano, 1984; Hartley, Jacobson, Klandermans & van Vuuren, 1991; Klandermans & van Vuuren, 1999; Heany, Israel and House, 1994) и многокомпонентные подходы. В одном случае исследователи выделяют количественный и качественный компоненты (Ashford et al.; Greenhalgh & Rosenblatt; Hellgren et al.; Roskies & Louis-Guerin; Sverke & Hellgren; Richter), следует отметить, что качественно-количественный ракурс, также центрируется на когнитивной субъективной незащищенности в сфере труда. В другом – в субъективной незащищенности в сфере труда выделяют когнитивный (оценку потенциальных угроз потери работы) и аффективный (эмоциональные переживания, связанные с этими угрозами, опасения, связанные с потерей работы) компоненты (Borg & Elizur; De Witte). В этом же направлении формируется процессный подход к субъективной незащищенности в сфере труда (Ashford, Huang et al).

Подверженность субъективной незащищенности в сфере труда влиянию культурных факторов отмечается уже в первых работах, анализирующих феномен (Jacobson, 1984; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Х. Де Витт приводит аргументы, что восприятие незащищенности в сфере труда – это результат «объективных» условий, в которых трудится работник, вместе с тем, акцентирует также необходимость выполнения кросс-культурных исследований, разработки новых (а также валидации уже разработанных) методик диагностики субъективной незащищенности в сфере труда для различных социо-культурных общностей [2]. Примеры выполненной валидации существующих методик (Job

Insecurity Scale, De Witte, 2000; Х. Де Витт с коллегами, 2013 [2]; А. Смирнова, 2015 [1]) свидетельствуют о том, что культура оказывает значимое воздействие на субъективную незащищенность в сфере труда.

Обращаясь к концепту культуры, следует отметить, что в психологии принято многоуровневое строение культуры, в частности, Д. Мацумото [3] выделяет в организационной культуре: индивидуальный (личный), интраорганизационный, интерорганизационный (национальный) уровни организационной культуры, поскольку организация существует во взаимодействии с другими культурными субъектами (организациями, государством и т.д.), которые оказывают определенное воздействие на ее культуру: национальная культура [4], профессиональная [5; 6]. В силу продолжительности периода подготовки в некоторых профессиях, черты, предопределенные профессиональной принадлежностью, играют доминирующую роль. При этом, вне зависимости от анализируемого уровня, культура рассматривается как созданная из одного «материала»: социальных представлений, как это сделано у Э. Шейна [7, с. 32].

В отечественной организационной психологии один из наиболее разработанных – ордерный подход к исследованию организационной культуры, автор которого Л.Н. Аксеновская определяет феномен как «сложный социально-психологический порядок интеракций, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия» [8, с. 240]. Очевидно, что у дефиниций культуры Э. Шейна и Л.Н. Аксеновской есть очень много общего: трактовка культуры как некой регулируемой определенной системой реальности, на которой базируется выстроенное определенным образом (имеющее определенный порядок) организационно-управленческое взаимодействие.

Концепция организационного символизма, предусматривает приоритет интерпретации происходящего (по отношению к объективно существующему), поскольку сотрудники организации сами являются создате-

лями ее социальной реальности [9]. Культура в данном подходе может рассматриваться как процесс создания реальности, которая позволяет людям видеть и понимать события, действия, ситуации определенным образом и придавать смысл и значения своему собственному поведению (там же). Организационная культура понимается как результат восприятия и понимания работниками организации социального и материального окружения, свойственных ценностей и норм, форм общения и других протекающих в организации процессов (концепция организационного социального познания, С.А. Липатов) [10, с. 149]. Складывающийся образ организации, приобретает регулятивную роль. Именно такая трактовка организационной культуры и ее анализ «как внутренней, психологической категории», акцент на том, «как элементы организационной культуры отражаются в сознании членов организации» является необходимой для понимания роли культуры в переживании субъективной незащищенности в сфере труда, но, к сожалению не учитываемой исследователями.

Следует, однако, отдать должное отдельным исследованиям (L. Greenhalgh & Z. Rosenblatt [11]), которые еще на начальном этапе изучения феномена субъективной незащищенности в сфере труда выполнили вполне удачную попытку анализа влияния национальной культуры на переживание субъективной незащищенности в сфере труда. В других кросс-культурных исследованиях феномена субъективной незащищенности в сфере труда также предпринимаются попытки учета социального контекста, однако, организационно-культурный уровень, к сожалению, не получил пока еще должного внимания исследователей, за исключением, следует отменить, попытки описания поддерживающей культуры [12].

Выполняя теоретический анализ роли культуры в переживании субъективной незащищенности в сфере труда, определения рациональности ее понимания как детерминанты или медиатора субъективной

незащищенности в сфере труда в принятой в данной статье качественно-количественном методологическом подходе к субъективной незащищенности в сфере труда, на наш взгляд, следует обратиться к одной из наиболее полных и удачных концептуализаций феномена субъективной незащищенности в сфере труда, выполненной М. Сверке и Д. Хелгреном [13, р. 15]. Авторы приводят интегративную модель субъективной незащищенности в сфере труда, в которой, в качестве детерминант субъективной незащищенности в сфере труда выделяются: объективные характеристики ситуации (особенности рынка труда, организационные изменения, реализуемые в организации, особенности трудового контракта, неопределенность будущего организации-работодателя) и субъективные ее особенности (воспринимаемая способность трудоустроиться, воспринимаемая способность контролировать рабочую ситуацию, семейные обязанности, потребность в защищенности). В качестве медиаторов: индивидуальные различия, социальная поддержка, восприятие справедливости организационных изменений. В качестве последствий: субъективное благополучие, установки к труду, установки к организации. В контексте описанной нами функции конституирования социальной реальности, которую выполняет культура, следует отметить, что «объективные характеристики ситуации», выступают не в «чистом» виде, а как ментальные реконструкции, содержание которых в группе и у отдельных ее членов всецело подчинено социальным представлениям, свойственным культуре. Организационная культура, трактуемая согласно когнитивного подхода, как коллективное сознание конституируя определенную социальную реальность, предлагает ментальную модель рабочей ситуации, которая впоследствии позволяет категоризировать организационную и внешне-организационную ситуации, оценивая их как содержащие или не содержащие угрозу потери работы.

Таким образом, выполняя свою функцию конструирования социальной реальности для определенной группы, культура выступает своеобраз-

разной детерминантой переживания субъективной незащищенности в сфере труда. Вместе с тем, рассмотрение культурных норм как регуляторов социальных интеракций [8, с. 68], изучение психологических механизмов регуляции социального поведения посредством знаковых и идейно-психологических форм, содержащихся в культуре, делает также необходимым анализ организационной культуры с позиции ее влияния на взаимосвязь переживания субъективной незащищенности в сфере труда с ее возможными поведенческими последствиями, культуру, таким образом можно рассматривать как медиатор переживания субъективной незащищенности и поведенческими последствиями этого переживания.

Частично это наше предположение содержится в модели, предложенной М. Сверке и Д. Хелгреном [13], в рамках, например, различий в уровнях социальной поддержки в коллективистской – индивидуалистической культурах, семейных обязанностях, но, к сожалению, обсуждаемая теоретическая модель не учитывает влияние таких категорий представлений как: коллективные представления о миссии и стратегии, коллективные представления о целях, вытекающих из миссии организации, коллективные представления о средствах достижения поставленных целей; коллективные представления о критериях оценки результатов; коллективные представления о корректирующих мероприятиях; коллективные представления о природе реальности и истине; представления о природе времени и пространства; представления о человеческой природе; представления о подобающей деятельности; представления о природе человеческих отношений и других элементов культуры, регулирующих конституирование социальной реальности [7].

К сожалению, выполненный нами теоретический анализ литературы по теме субъективной незащищенности в сфере труда свидетельствует, что авторы, хотя и отмечают важность анализа культурного контекста [1], недостаточно исследуют роль культуры в переживании субъективной незащищенности в сфере труда, в особенности, в предлагаемом нами

ракурсе, за исключением К. Кениг с коллегами, которые также предположили, что параметры культуры, выделенные Г. Хофштеде, в частности, толерантность к неопределенности и риску, могут влиять на переживание субъективной незащищенности в сфере труда, посредством действия на оценку среды как содержащей или не содержащей угрозы потери работы (когнитивный компонент) [14]. Исследование, выполненное С. Ашфорд с коллегами [15], в котором авторы обосновали важность оптимизации каналов коммуникации и привлечения работников к принятию управленческих решений позволяет предположить, что и параметр «дистанция власти» также будет оказывать влияние на субъективную незащищенность в сфере труда, «мужественность – женственность» (согласно Г. Хофштеде) соотносится представлениями о целесообразном балансе между работой, семьей и личными делами будет влиять на взаимосвязь переживания субъективной незащищенности и ее последствиями, долгосрочная/краткосрочная временная ориентация у Г. Хофштеде, возможно, также частично повлияет на переживание субъективной незащищенности в сфере труда в том числе в ее качественном контексте, так как предопределяет временной горизонт карьерного планирования субъекта труда.

Следует отметить, что выполненный нами обзор концепций организационной культуры весьма поверхностен и затрагивает лишь некоторые ставшие уже классическими работы по организационно-культурной тематике, однако его цель – акцентировать внимание исследователей на важности внимания к культурному контексту переживания субъективной незащищенности в сфере труда не только на национальном, но и организационном уровне, необходимости детально изучать культурную специфичность организации, особенности которой могут детерминировать переживание субъективной незащищенности в сфере труда, можно считать достигнутой. Учет культурного контекста в анализе субъективной незащищенности в сфере труда позволят лучшим образом понять сущ-



ность и детерминацию феномена субъективной незащищенности в сфере труда, ее связь с поведенческими последствиями. Внимание не только в национальной, но и организационной культуре в исследованиях субъективной незащищенности в сфере труда содержит теоретическую новизну и практическую ценность, так как позволит разрабатывать индивидуально-ориентированные технологии профилактики субъективной незащищенности в сфере труда.

### **Список использованных источников**

1. 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)
2. Pienaar J., De Witte H., Hellgren J., Sverke M. The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations // Southern African Business Review. 2013. V. 17. № 2. P. 1-22.
3. Мацумото Д. Психология и культура. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. 414 с.
4. Garibaldi de Hilal A.V. Brazilian National Culture, Organizational Culture and Cultural Agreement: Findings from a Multinational Company // International J. of Cross Cultural Management. 2006. V. 6. P. 139-167.
5. Bloor G., Dawson P. Understanding Professional Culture in Organizational Context // Organization Studies. 1994. V. 15. P. 275-295.
6. Nelson Reed E., Gopalan Suresh Do Organizational Cultures Replicate National Cultures? Isomorphism, Rejection and Reciprocal Opposition in the Corporate Values of Three Countries // Organization Studies. 2003. V. 24. P. 1115-1151.
7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2007. 330 с.

8. Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. Саратов: Издательство СГУ, 2005. 348 с.
9. Андреева Г.М. Психология социального познания: учебное пособие для студентов вузов. М.: Аспект Пресс, 2000. 288 с.
10. Липатов С.А. Социально-психологическая диагностика организационной культуры. Дис. ...канд. психол. наук. 1999. 208 с.
11. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. Job insecurity: Toward conceptual clarity // Academy of Management Review. 1984. V. 3. P. 438-448.
12. Valerie F. Supportive organisational cultures and their effect on male civil engineers // An Australian J. of Construction Economics and Building. V. 4. № 1. P. 1-9.
13. 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. V. 51 (1). P. 23-42.
14. 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. V. 83. P. 101-117.
15. Huang G.-H., Niu X., Lee C., Ashford S.J. Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes // J. of Organizational Behavior. 2012. V. 33. P. 752-769.