

## Негарантированная работа как социально-психологический феномен

**Т.С. ЧУЙКОВА\***,

*Башкирский государственный педагогический университет имени М. Акмуллы  
(ФГБОУ ВПО БГПУ имени М. Акмуллы), Уфа, Россия,  
cts1004@bspu.ru*

*В статье рассматривается относительно новый феномен — «негарантированная работа». Анализируются трактовки данного феномена, предложенные разными авторами, зарубежными и отечественными, социально-экономические детерминанты негарантированной работы и ее последствия для индивида и организации. Намечаются пути преодоления негативных последствий негарантированной работы на уровне индивида, организации и общества.*

**Ключевые слова:** трудовая занятость, безработица, негарантированная работа, ресурсы совладания.

В последние два десятилетия безработица приобрела стабильный характер, тем самым перейдя в ранг глобальных проблем человечества. В настоящее время, пожалуй, ни одно правительство в мире не способно обеспечить населению гарантий полной занятости. Как следствие увеличения масштабов безработицы, в мире возник феномен негарантированной работы, который охватывает существенно больший процент населения, чем реальная безработица, и становится наряду с ней не менее серьезной проблемой. По выражению француз-

ского социолога и философа Пьера Бурдьё, «негарантированность вездесуща», и далее автор поясняет: «Объективная ненадежность положения способствует всеобщей субъективной неуверенности, поражающей сегодня в условиях высококоразвитого народного хозяйства всех наемных работников, включая тех, кто вообще не затронут ею или затронут косвенно» [1].

В недавнем прошлом, в условиях классической, полной занятости человек осуществлял трудовую деятельность в рамках единственной профессии, яв-

---

### Для цитаты:

*Чуйкова Т.С.* Негарантированная работа как социально-психологический феномен // Социальная психология и общество. 2015. Т. 6. № 4. С. 139–149. doi:10.17759/sps.2015060410

\* *Чуйкова Татьяна Сергеевна* — кандидат психологических наук, доцент кафедры прикладной психологии и девиантологии, факультет психологии, Башкирский государственный педагогический университет имени М. Акмуллы (ФГБОУ ВПО БГПУ имени М. Акмуллы), Уфа, Россия, cts1004@bspu.ru

лявшейся источником доходов и самоидентификации, характеризовавшейся непрерывностью и поступательностью вплоть до выхода на пенсию. В настоящее время все большее распространение получают новые формы занятости: на условиях неполного рабочего дня, неполной недели, работы по совместительству, временной работы, самозанятости и др. Все чаще человек вынужден менять сферы своей деятельности или совмещать их в определенные периоды времени, сочетая разные источники заработка, не имея гарантий их сохранения. Отчетливая разница между занятостью и безработицей стирается, уступая место переходным формам, так называемым комбинированным формам занятости, совмещающим в себе элементы занятости и безработицы, представленным в итоге гибкой неполной изобилующей рисками занятостью [5, с. 107].

Люди, проживающие в разных странах, характеризующихся различным социально-экономическим контекстом, все чаще испытывают схожие чувства страха лишиться работы. Так, В. Гимпельсон и Г. Монусовой в 2010 г. было проведено широкомасштабное исследование, направленное на выявление уровня страха безработицы в различных странах, а также выяснение факторов, обуславливающих этот страх. Выборку исследования составили люди трудоспособного возраста, проживающие в 30 странах. Авторы зафиксировали значительную межстрановую вариацию в значениях индекса страха безработицы. В наименьшей степени, по их данным, безработицы боятся жители англосаксонских и скандинавских стран, в наибольшей — постсоциалистических стран Центральной и Восточной Европы, включая Россию. Такие различия носят, по мнению авто-

ров, достаточно устойчивый характер. На основе анализа данных авторы также отмечают, что фактический уровень безработицы повышает страновой индекс страха. Для постсоциалистических стран эта зависимость слабее, поскольку здесь высокий уровень опасений возможен и при умеренной безработице. Это, по предположению авторов, отражает как более рациональное отношение населения стран с развитой капиталистической экономикой к реальным рискам на рынке труда, так и наличие в этих странах эффективных механизмов социальной поддержки безработных. Страх безработицы варьирует по отдельным социальным группам между странами и внутри стран. Например, «боящихся», при прочих равных условиях, меньше среди мужчин, обладателей высшего образования, работников в младших и старших возрастных группах, имеющих семью. Занятость в государственном секторе ослабляет опасения потерять работу [2].

В настоящее время в самых разных странах мира все более активно проводятся исследования, посвященные проблематике негарантированной работы. Изучение феномена негарантированной работы (job insecurity) датируется началом 80-х годов прошлого столетия. Одно из первых определений этому феномену дали Л. Гринхалт и З. Розенблат (Greenhalgh, Rosenblatt), описывая его как «... беспомощность человека в сохранении работы в неблагоприятной ситуации» [цит. по: 11, с. 365]. Т.В. Элст (Elst) с соавторами приводят и другие определения, все они появились в девяностые годы. Перечислим их вслед за авторами:

- «... разница между уровнем гарантированности, которую человек переживает, и тем уровнем, который бы он

или она предпочли» (Jacobson, Hartley, 1991);

- «... ожидания человека в отношении сохранения работы в сложившейся ситуации» (Davy, Kinicki, Scheck, 1997);

- «... общее беспокойство по поводу сохранения работы в будущем» (Rosenblatt, Ruvio, 1996);

- «... восприятие работником потенциальной угрозы сохранению настоящей работы» (Heany, Isreal, House, 1994).

Авторы приведенного здесь обзора определений негарантированной работы отмечают общие черты, сближающие эти определения и, по нашему мнению, представляющие наиболее существенные характеристики рассматриваемого феномена:

- во-первых, негарантированность работы представляет собой субъективное переживание, являющееся результатом восприятия и интерпретации актуальной ситуации на работе. Это означает, что одна и та же ситуация на работе может вызвать разные переживания у работников;

- во-вторых, негарантированность работы рассматривается как нежелательный феномен. Поэтому он не касается тех людей, которые предпочитают неопределенный статус работы, выбирая, в силу разных обстоятельств, работу на временной основе;

- в-третьих, негарантированность в отношении будущего, которая рассматривается в качестве основного ядра в переживании негарантированности работы [11, с. 365; см. также: 9; 20].

Придерживаясь выделенных характеристик, авторы дают свое определение негарантированной работе: «... субъективно воспринимаемая и нежелательная вероятность потерять работу в будущем, а также страх и беспокойство, связанные

с этой возможностью потери работы» [11, с. 365].

По своей структуре рассматриваемый феномен включает в себя когнитивный компонент (восприятие вероятности потери работы), а также эмоциональный компонент (беспокойство, сопровождающее восприятие такой возможности). Эти два компонента выделяются на теоретическом уровне, в реальном переживании они представлены в неразрывной взаимосвязи [11]. Основываясь на идее, что ожидание или антиципация угрозы может иметь более серьезные последствия, чем реализованная угроза, негарантированность работы рассматривается как один из значимых профессиональных стрессоров, нарушающих нормальное функционирование работников [8; 20].

А.Н. Демин использует для обозначения данного феномена термин «ненадежная работа» и трактует его более широко, включая в него помимо высокой вероятности увольнения, уменьшение объемов занятости, изменение оплаты труда, смены должностной позиции [3; 4]. Следует отметить, что автор не одинок в своей трактовке феномена: в литературе, посвященной данной проблематике, называют два подхода: количественный и качественный [15]. В рамках количественного подхода негарантированная работа понимается как восприятие угрозы лишиться работы в настоящем или будущем. В соответствии с качественным подходом рассматриваются потенциальные потери конкретных аспектов, характеризующих занятость, в частности и тех, о которых пишет А.Н. Демин. Другие авторы называют дополнительные аспекты, такие как возможность продвижения в должности и свобода в планировании рабочего расписания, которые также могут подвергаться угрозе и

вносить весомый вклад в восприятие работы как негарантированной, особенно когда эти аспекты обладают выраженной ценностью для человека [6, с. 804].

Появление и широкое распространение негарантированной работы увязывается с кардинальными изменениями, происходящими в настоящее время в экономиках большинства стран: процессами глобализации и информатизации, затронувшими все страны, возросшей конкуренцией между компаниями на мировом рынке, быстрым ростом технологических инноваций, ослаблением процессов регуляции занятости со стороны государств (часто речь идет о дерегуляции), усилением требований к гибкости поведения компаний и работников на рынке труда во всем мире и др. Следствиями этих процессов явились реструктуризация производств и компаний (применение, например, аутсорсинга), интенсификация загруженности персонала, резко возросшее число увольнений и сокращений работников [17].

В качестве основных следствий переживания негарантированности работы называют снижение удовлетворенности работой, ослабление приверженности (лояльности) по отношению к организации, увеличение текучести кадров. Эти и другие последствия негарантированной работы зафиксированы в нескольких мета-исследованиях, проведенных в ряде стран. Так, в недавнем исследовании, проведенном на 172 выборках с общим охватом 132927 работников, были получены корреляционные связи между негарантированностью работы и ухудшением производительности труда ( $r=-0,21$ ), снижением доверия к организации ( $r=-0,49$ ), ухудшением психологического ( $r=-0,28$ ) и физического здоровья ( $r=-0,23$ ) [8].

Вследствие таких серьезных последствий проблема негарантированной работы привлекает растущее внимание исследователей многих стран. Весомым подтверждением возросшей актуальности данной проблематики являются библиометрические данные последних лет. Так сообщается, что поиск научных статей, индексируемых в международной базе PsycInfo, по ключевому слову «job insecurity», выявил более 500 статей, опубликованных в реферируемых научных журналах за последние 25 лет авторами, проживающими в Европе, Азии, Австралии, странах Ближнего Востока, Африки, Северной и Южной Америки [17].

Проблема негарантированной работы активно обсуждалась на XVI Конгрессе Европейской ассоциации психологов труда и организационных психологов, главном научном мероприятии ассоциации, проводимом каждые два года. Конгресс проходил в июне 2013 г. в Мюнстере (Германия), под красноречивым девизом: «Представляя будущее: как мы хотим работать завтра». Два симпозиума Конгресса были посвящены теме негарантированной работы, на них обсуждались такие аспекты, как следствия негарантированной работы для индивида и его семьи; факторы, обуславливающие переживание негарантированности работы; психологические механизмы воздействия ситуации негарантированной работы на личность человека; роль социально-психологического климата и основных составляющих психологического капитала в переживании и совладании в ситуации негарантированной работы, а также ряд других аспектов [16, с. 15–22]. Большинство докладов и сообщений имели ярко выраженную прикладную направленность и сопровождались рекомендациями для руко-

водителей организаций, а также для политиков в выстраивании экономической стратегии развития своих стран.

Можно говорить о последствиях негарантированной работы для индивида, организации и общества в целом. На уровне индивида негарантированная работа проявляется увеличением заболеваемости, выявляемой на основе самоотчетов, а также по объективным показателям, ростом депрессии и тревоги. Часто отмечаются психосоматические нарушения: расстройства сна, головкружение, потеря аппетита [6]. Как правило, условия негарантированной работы сопровождаются высоким рабочим напряжением, которое порождается увеличением требований к результатам и объему выполненной работы в сочетании со снижением участия работника в выборе способов выполнения работы и принятия решений. Оба эти фактора, по результатам исследований, порождают вышеописанные негативные следствия, поэтому работники, находясь в ситуации негарантированной работы, часто испытывают двойной стресс и нуждаются в особой помощи и поддержке [10].

Негативные последствия для организации определяются увеличением случаев отсутствия сотрудников на рабочем месте, ослаблением вовлеченности их в работу и лояльности по отношению к организации, общим снижением продуктивности работы. Суммарный эффект всех перечисленных потерь определяет негативные последствия для общества в целом. Психологический механизм, запускающий цепочку негативных следствий, может быть описан следующим образом: восприятие ситуации негарантированной работы как стрессовой через негативные эмоциональные реакции (эмоциональное опустошение и сниже-

ние общего уровня энергии) приводит к формированию отстраненного отношения к работе, которое проявляется в снижении мотивации и удовлетворенности работой, ослаблении приверженности организации и появлении или укреплении намерения уволиться или перейти на другую работу. Корреляционные связи, отражающие подобные следствия, зафиксированы в ряде исследований. Так, в упомянутом ранее исследовании [8] сообщаются следующие значения корреляционных связей негарантированной работы: с удовлетворенностью работой —  $r=-0,43$ ; с уровнем приверженности организации —  $r=-0,35$ ; с намерением уволиться —  $r=0,32$ . Указывается, что эти значения соответствуют данным, полученным в более раннем исследовании, также проведенном на основе мета-анализа [19].

Даниэль и Джейсон Фриман (Daniel Freeman, Jason Freeman) [12, с. 56–57] в своем исследовании паранойи рассматривают условия негарантированной работы в качестве одного из влиятельных социальных факторов ее развития, наряду с урбанизацией и изоляцией. В этой связи они отмечают все более усиливающееся вытеснение постоянной, стабильной занятости различными формами работы на условиях краткосрочных контрактов и неполной занятости. Такие условия, по мнению авторов, неизбежно порождают чувство неопределенности, стресс, а также конкуренцию на рабочем месте, побуждая работника воспринимать своих коллег в качестве потенциальных конкурентов, следовательно, как угрозу собственной занятости.

В исследованиях выявлены гендерные различия в воздействии условий негарантированной занятости на человека. Так, результаты исследования, прове-

денного А. Рихтер (Richter), показали, что наиболее подвержены негативным эффектам негарантированной работы мужчины в возрасте от 30 до 50 лет, так как на них лежит ответственность за обеспечение семьи. Так же было установлено ухудшение семейного климата, если супруг находится в условиях ненадежного труда. В то же время на женщинах этот эффект проявлялся значительно меньше [18, с. 4].

Ряд авторов указывают на негативный эффект негарантированной работы, соотносимый по своей выраженности с безработицей. Так, в исследовании австралийских ученых [7] было выявлено, что работа, сопровождаемая разного рода стрессорами, среди которых на одно из первых мест авторы помещают отсутствие гарантий ее сохранения, негативно влияет на здоровье работников, и этот эффект может быть не менее выраженным, чем в ситуации отсутствия работы. Авторы делают следующий вывод в отношении стратегии менеджмента, которая в настоящее время доминирует в организациях, следствиями которой является сокращение гарантий стабильной трудовой занятости для работников: решая текущие задачи, в долгосрочной перспективе такая стратегия оказывает негативный эффект на физическое и психическое здоровье трудового населения и существенно увеличивает бремя финансовых затрат на его восстановление и поддержание. Сходную точку зрения высказывает Б. Граец (Graetz) [14], отмечая, что неудовлетворенность работой (а мы знаем, что это одно из распространенных следствий ситуации негарантированной работы) может оказывать не менее сильное негативное влияние на здоровье, физическое и психическое, чем отсутствие работы.

Зададимся вопросами: какими ресурсами обладает личность, чтобы противостоять ситуации негарантированной работы, чтобы выйти из нее окрепшей, обозначившей для себя новые перспективы и реальные пути последующей профессиональной самореализации? Какой вклад в этот позитивный процесс может внести, в свою очередь, организация, которая также несет потери в ситуациях реорганизаций, сопровождающихся кадровыми перестановками и увольнением персонала? И какие механизмы в обеспечении защиты трудоспособного населения от безработицы и необеспеченной занятости должно предусмотреть и внедрить в практику государство? Ответы на сформулированные здесь вопросы требуют специального исследования и глубокого анализа соответствующей литературы. Мы обозначим лишь некоторые идеи, продвигающие нас на этом пути и требующие последующей разработки.

Большим потенциалом в определении оптимального поведения человека в современных постоянно меняющихся условиях рынка труда обладает, с нашей точки зрения, направление исследований, связанных с разработкой понятия «способность к занятости» (employability) [13]. Авторы рассматривают это понятие как комбинацию трех компонентов: 1) личностной адаптивности, 2) профессиональной идентичности, 3) социального и человеческого капитала. Адаптивность характеризует готовность и способность индивида менять свои поведение, чувства и мысли в соответствии с меняющимися требованиями среды. Второй компонент — профессиональная идентичность — представляет собой способ, посредством которого индивид определяет себя в контексте профессии, своего рода «когнитивный компас», используемый

для управления возможностями, которые предоставляет профессия. Сюда относят мотивационные установки, личностный смысл и индивидуальные ценности, связанные с профессией. Подчеркнем — именно с профессией, а не конкретной должностью, и сошлемся в этой связи на точку зрения Дж.М. Кэррол (Carrol) [16, с. 9], который отмечает, что люди в формировании своей идентичности становятся более автономными от производственной организации, в которой они работают. Автор предсказывает также усиление этой тенденции в будущем: все больше разнообразных сообществ, не только связанных с работой, будут определять идентичность человека, соответственно человек, в силу множественности и разнообразия таких сообществ и институтов, становится более автономным и ответственным членом общества. Возросшие автономность и ответственность индивида являются, по нашему мнению, охранительным фактором для личности в условиях современных организаций, характеризующихся все менее стабильным обеспечением работы и сохранением ее основных параметров и характеристик.

Третий компонент способности к занятости образуют человеческий и социальный капитал. Под человеческим капиталом понимаются образование, опыт работы, навыки, уровень квалификации, профессиональные умения и знания. Вкладывая в свое последующее образование, индивид увеличивает свой чело-

веческий капитал, тем самым развивая способность к занятости и повышая шансы сохранить за собой рабочее место или получить другое, с более перспективными возможностями [13]. Некоторые авторы указывают, как на обозначившуюся в настоящее время тенденцию, на более тесную интеграцию профессиональной активности и обучения в течение всей профессиональной жизни человека, а также на усиление ответственности самого человека за свое обучение и развитие в течение жизни [16, с. 9].

Социальный капитал отражает интерперсональный аспект в рассматриваемом конструкте, охватывает социальные сети формального и неформального характера, имеющиеся у индивида, и прямо или косвенно относящиеся к его профессиональной деятельности [13]. В комплексе все эти компоненты могут обеспечить человеку конкурентные преимущества на рынке труда, помочь ему поступательно выстраивать свою профессиональную карьеру, своевременно и адекватно реагируя на изменяющиеся условия. Соответственно в организациях и обществе в целом должны быть созданы необходимые условия для формирования и поддержания у человека профессиональной идентичности, для укрепления социального и психологического капитала, формирования соответствующих знаний и умений, повышения образовательного уровня в течение всей жизни.

---

**Финансирование:**

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского гуманитарного фонда и Академии наук Республики Башкортостан (проект № 15-16-02017 «Отношение к работе в условиях негарантированной занятости»).

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бурдые П. Негарантированность повсюду [Электронный ресурс]. URL: [http://www.akchurin-nn.narod.ru/text\\_flex.htm](http://www.akchurin-nn.narod.ru/text_flex.htm) (дата обращения: 16.11.2013).
2. Гимпельсон В., Монусова Г. Страх безработицы: опыт межстрановых сопоставлений // Вопросы экономики. 2010. № 2. С. 117–138.
3. Демин А.Н. Психологическое измерение ненадежной работы // Человек. Сообщество. Управление. 2008. № 1. С. 71–76.
4. Демин А.Н., Петрова И.А. Психологические эффекты угрозы потери работы // Психологический журнал. 2010. Т. 31. № 6. С. 38–49.
5. Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Введение в социологию труда и занятости: учеб. пособие. М.: Дело, 2005. 200 с.
6. Ashford S.J., Lee C., Bobko P. Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test // Academy of Management Journal. 1989. Vol. 32. № 4. P. 803–829.
7. Broom D.H., D'Souza R.M., Strazdins L., Butterworth P., Parslow R., Rodgers B. The lesser evil: Bad jobs or unemployment? A survey of mid-aged Australians // Social Science & Medicine. 2006. Vol. 63. P. 575–586.
8. Cheng G.H.L., Chan D. K.S. Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review // Applied Psychology: An International Review. 2008. Vol. 57. № 2. P. 272–303.
9. De Witte H. Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues // European Journal of Work and Organizational Psychology. 1999. Vol. 8. № 2. P. 155–177. doi: 10.1080/135943299398302
10. D'Souza R.M., Strazdins L., Lim L.L-Y., Broom D.H., Rodgers B. Work and health in a contemporary society: demands, control, and insecurity // Epidemial Community Health. 2003. Vol. 57. P. 849–854. doi:10.1136/jech.57.11.849
11. Elst T.V., De Witte H., De Cuypere N. The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2014. Vol. 23. № 3. P. 364–380.
12. Freeman D., Freeman J. Paranoia: the twenty-first century fear. Oxford, UK: Oxford University Press, 2008. 189 p.
13. Fugate M., Kinicki A.S., Ashforth B.E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications // Journal of Vocational Behavior. 2004. Vol. 65. P. 14–38. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.005
14. Graetz B. Health consequences of employment and unemployment: Longitudinal evidence for young men and women // Social Science & Medicine. 1993. Vol. 36. № 6. P. 715–724.
15. Hellgren J., Sverke M. Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modeling // Journal of Organizational Behavior. 2003. Vol. 24. P. 215–236. doi: 10/1002/job.184
16. Imagine the future world: How do we want to work tomorrow? Abstract proceedings of the 16<sup>th</sup> EAWOP Congress // G. Hertel, C. Binnewies, S. Krumm, H. Holling (Eds.) [Электронный ресурс] Munster, 2013. URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:hbz:6-66399491491>. (Accessed: 12.09.2013).

17. *Konig C.J., Probst T. M., Staffen S., Graso M.* A Swiss-US comparison of the correlates of job insecurity // *Applied Psychology: An International Review*. 2011. Vol. 60. № 1. P. 141–159. doi:10.1111/j.1464-0597.2010.00430.x
18. *Richter A.* Job insecurity and its consequences: Investigating moderators, mediators and gender: University dissertation from Stockholm: Department of Psychology. Stockholm University, 2011. 99 p.
19. *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. Vol. 51. № 1. P. 23–42. doi: 10.1111/1464-0597.0077z
20. *Sverke M., Hellgren J., Naswal K.* No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences // *Journal of Occupational Health Psychology*. 2002. № 7. P.242–264. doi: 10.1037//1076-8998.7.3.242

## Job Insecurity as a Social Psychological Phenomenon

**T.S. CHUYKOVA\***,  
*M. Akmullah Bashkir Pedagogical University, Ufa, Russia,*  
*cts1004@bspu.ru*

*The paper addresses a relatively new phenomenon of job insecurity. It provides an analysis of the various interpretations of the phenomenon given by Russian and foreign researchers, focuses on its social economical determinants and consequences for individuals and organizations. The paper concludes with an outline of some possible ways of overcoming the negative consequences of job insecurity – as for individuals, as for organizations, as for the society as a whole.*

**Keywords:** *employment, unemployment, job insecurity, coping resources.*

---

### Financing

The research was conducted with the assistance of the Russian Foundation for Humanities and the Academy of Sciences of the Republic of Bashkortostan (project № 15-16-02017 “Attitude to Work and Job Insecurity”).

### REFERENCES

1. *Burd'e P.* Negarantirovannost' povsjudu [Elektronnyi resurs] [Insecurity is everywhere]. Available at: [http://www.akchurin-nn.narod.ru/text\\_flex.htm](http://www.akchurin-nn.narod.ru/text_flex.htm) (Accessed 16.11.2013).
  2. *Gimpel'son V., Monusova G.* Strah bezraboticy: opyt mezhstranovykh sopostavlenij [The fear of unemployment: experience of comparison among countries]. *Voprosy jekonomiki [Questions of Psychology]*, 2010, no. 2, pp. 117–138.
  3. *Demin A.N.* Psihologicheskoe izmerenie nenadezhnoj raboty [Psychological dimension of insecure job]. *Chelovek. Soobshhestvo. Upravlenie [Man. Society. Management]*, 2008, no. 1, pp. 71–76.
  4. *Demin A.N., Petrova I.A.* Psihologicheskie jeffekty ugrozy poteri raboty [Psychological effects of threat of joblessness]. *Psihologicheskij zhurnal [Psychological journal]*, 2010, vol. 31, no. 6, pp. 38–49.
  5. *Popov Ju.N., Shevchuk A.V.* Vvedenie v sociologiju truda i zanjatosti: ucheb. Posobie [Introduction in sociology of work and employment: tutorial]. Moscow, 2005. 200 p.
  6. *Ashford S.J., Lee C., Bobko P.* Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test // *Academy of Management Journal*. 1989. Vol. 32. no. 4. pp. 803–829.
- 

### For citation:

*Chuykova T.S.* Job Insecurity as a Social Psychological Phenomenon. *Sotsial'naia psikhologiya i obshchestvo = Social Psychology and Society*, 2015. Vol 6, no. 4, pp. 139–149. (In Russ., abstr. in Engl.). doi:10.17759/sps.2015060410

\* *Chuykova Tatiyana S.* – PhD in Psychology, associate professor at the Chair of Applied Psychology and Deviantology, M. Akmullah Bashkir Pedagogical University, Ufa, Russia, cts1004@bspu.ru

7. *Broom D.H., D'Souza R.M., Strazdins L., Butterworth P., Parslow R., Rodgers B.* The lesser evil: Bad jobs or unemployment? A survey of mid-aged Australians // *Social Science & Medicine*. 2006. Vol. 63. pp. 575–586.
8. *Cheng G. H. L., Chan D. K. S.* Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review // *Applied Psychology: An International Review*. 2008. Vol. 57. no. 2. pp. 272–303.
9. *De Witte H.* Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1999. Vol.8. no 2. pp. 155–177. doi: 10.1080/135943299398302
10. *D'Souza R.M., Strazdins L., Lim L.L-Y., Broom D.H., Rodgers B.* Work and health in a contemporary society: demands, control, and insecurity // *Epidemiol Community Health*. 2003. Vol. 57. pp. 849–854. doi:10.1136/jech.57.11.849
11. *Elst T.V., De Witte H., De Cuyper N.* The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2014. Vol. 23. no. 3. pp. 364–380.
12. *Freeman D., Freeman J.* Paranoia: the twenty-first century fear. Oxford, UK: Oxford University Press, 2008. 189 p.
13. *Fugate M., Kinicki A.S., Ashforth B.E.* Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications // *Journal of Vocational Behavior*. 2004. Vol. 65. pp. 14–38. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.005
14. *Graetz B.* Health consequences of employment and unemployment: Longitudinal evidence for young men and women // *Social Science & Medicine*. 1993. Vol. 36. no. 6. pp. 715–724.
15. *Hellgren J., Sverke M.* Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modeling // *Journal of Organizational Behavior*. 2003. Vol. 24. pp. 215–236. doi: 10/1002/job.184
16. Imagine the future world: How do we want to work tomorrow? Abstract proceedings of the 16<sup>th</sup> EAWOP Congress // G. Hertel, C. Binnewies, S. Krumm, H. Holling (Eds.) – Munster, 2013. URN:<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:hbz:6-66399491491>. (Accessed 12.09.2013).
17. *Konig C.J., Probst T.M., Staffen S., Graso M.* A Swiss-US comparison of the correlates of job insecurity // *Applied Psychology: An International Review*. 2011. Vol. 60. no. 1. pp. 141–159. doi:10.1111/j.1464-0597.2010.00430.x [https://www.uni-saarland.de/fileadmin/user\\_upload/Professoren/fr53\\_CKoenig/PDFs\\_Publikationen/KoenigEtAlAPIR11.pdf](https://www.uni-saarland.de/fileadmin/user_upload/Professoren/fr53_CKoenig/PDFs_Publikationen/KoenigEtAlAPIR11.pdf)
18. *Richter A.* Job insecurity and its consequences: Investigating moderators, mediators and gender // University dissertation from Stockholm: Department of Psychology, Stockholm University. 2011. 99 p.
19. *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. Vol. 51. no.1. pp. 23–42. doi: 10.1111/1464-0597.0077z
20. *Sverke M., Hellgren J., Naswal K.* No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences // *Journal of Occupational Health Psychology*. 2002. no. 7. pp. 242–264. doi: 10.1037//1076-8998.7.3.242