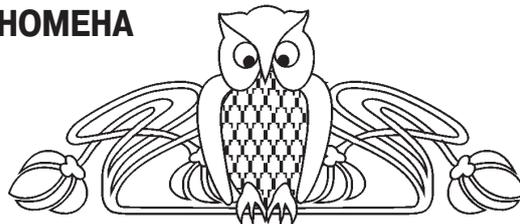




УДК 159.9.072.422

СУБЪЕКТИВНАЯ НЕЗАЩИЩЕННОСТЬ В СФЕРЕ ТРУДА, АФФЕКТИВНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ: ВЛИЯНИЕ ФЕНОМЕНА НА РАБОТНИКА И ОРГАНИЗАЦИЮ

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



В статье анализируется влияние когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищенности в сфере труда на работника и организацию. Методики исследования: Утрехтская шкала увлеченности персоналом работой В. Шауфели и А. Беккера (Schaufeli & Bakker, 2003), методика диагностики когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищенности в сфере труда Х. Де Витта (Job Insecurity Scale, H. De Witte, 2000, 2012) в переводе и адаптации А. Смирновой. Для эмпирической проверки гипотез применялись: корреляционный анализ, подтверждающий факторный анализ, выполненные в программах SPSS и AMOS соответственно. Результаты эмпирического исследования раскрывают новые возможности для понимания взаимосвязи когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищенности в сфере труда и их влияния на увлеченность персонала работой, удовлетворенность карьерой, самооценку способности трудоустроиться и воспринимаемую организационную поддержку. Даются практические рекомендации по редукции деструктивных последствий субъективной незащищенности в сфере труда.

Ключевые слова: субъективная незащищенность в сфере труда, когнитивный и аффективный компоненты субъективной незащищенности в сфере труда, увлеченность персонала работой, удовлетворенность карьерой, самооценка способности трудоустроиться, воспринимаемая организационная поддержка.

DOI: 10.18500/1819-7671-2016-16-1-90-95

Проблема субъективной незащищенности в сфере труда (СН) в нашей стране еще недостаточно изучена, однако актуальность этой темы для нашей страны еще очевиднее в связи с глобальными изменениями в трудовом законодательстве и практике трудоустройства, которые влекут внедрение новых профессиональных стандартов, оценку профессиональной квалификации [1].

Несмотря на широкое внимание зарубежных исследователей к феномену, можно сделать одно существенное замечание почти ко всем выполненным работам – это невнимание к исследованию когнитивного и аффективного компонентов СН в отдельности, вместе с тем предпосылки такого ракурса исследования заложены еще Л. Гринхалф и З. Розенблатт [2]. Единый подход к определению, согласованный теоретико-методологического базис также отсутствуют [3], одной из немногочисленных

попыток такого согласования является исследование Х. Де Витта, Д. Пиенара, М. Сверке и Д. Хеллгрена [4], однако находится большое количество исследований, предоставляющих противоречивую информацию о детерминантах и последствиях СН [3, 5].

Целью нашей статьи является рассмотрение особенностей влияния когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищенности на эффективность рабочей деятельности посредством изменения установок к труду: увлеченности персонала работой, удовлетворенности карьерой и др.

Теоретико-методологический базис составили работы качественно-количественного (S. Ashford, L. Greenhalgh, J. Hellgren, C. Louis-Guerin, Z. Rosenblatt, E. Roskies, M. Sverke, C. Fournier), когнитивно-аффективного (S. Ashford, I. Borg, C.M. Brotheridge, H. De Witte, D. Elizur, J. Hellgren, G.-H. Huang, J. K. Ito, C. J. Kenig, C. Lee, X. Niu, J. Pienaar, T. Staufenbiel, M. Sverke), а также процессного (S. Ashford, G.-H. Huang, C. Lee, X. Niu) подходов к СН.

Анализировать воздействие субъективной незащищенности следует с учетом ее двойственного характера: с одной стороны, она стимулирует работников становиться более конкурентоспособными на рынке труда [5], с другой – подвергает большему стрессу на работе. Подобной стратегии в своих исследованиях также придерживаются S. J. Ashford, G.-H. Huang, C. J. Kenig, C. Lee, X. Niu, T. Staufenbiel.

В исследовании С. Ашфорд с коллегами эмпирически обосновано, что предоставление большей информации, привлечение персонала к принятию управленческих решений служат снижению когнитивной СН [6]. Как отмечают С. Ашфорд с коллегами, в соответствии с теорией Р. Лазаруса, или теорией психологического контракта влияние организационных изменений на когнитивный компонент субъективной незащищенности происходит непосредственно, а на аффективный компонент эти факторы влияют опосредованно (через когнитивный), таким образом,



восприятие негативных изменений в среде ведет к переживанию субъектом негативных эмоций и, как следствие, непродуктивному и нелояльному поведению работника в организации. Х. Де Витт, Д. Пиенар, М. Сверке и Д. Хеллгрен (J. Pienaar, H. De Witte, J. Hellgren & M. Sverke) также приводят доводы, что индивидуальный уровень (оценивание ситуации) каждым работником будет детерминировать аффективную СН [4]. Следуя Р. Лазарусу и С. Фолкману, авторы утверждают, что аффективный компонент СН может быть результатом повторного оценивания угроз, в котором субъект оценивает свои ресурсы, чтобы преодолеть сложившуюся ситуацию. Когнитивный компонент субъективной незащищенности детерминирует ее аффективный компонент [4]. Мыслительные процессы оценивания рабочей ситуации подвержены влиянию среды и личностных особенностей воспринимающего субъекта. В то же время Х. Де Витт приводит аргументы, что восприятие СН – это результат «объективных» условий, в которых трудится работник: такие факторы макросреды, как уровень безработицы, происходящие в организации изменения могут выступать такими же или лучшими предикторами СН, чем индивидуальные особенности [3]. На основе описанного выше теоретического обоснования нами было предпринято эмпирическое исследование: математико-статистической проверке были подвергнуты две теоретических модели. Первая модель (рис. 1) допускала, что

действие средовых факторов на субъективную незащищенность является непрямым, организационная и внешне-организационная среда оказывают свое действие на когнитивный компонент СН, когнитивная оценка ситуации «запускает» эмоциональное отношение к ней (аффективный компонент), что, в свою очередь, ведет к негативным последствиям: снижению уровня увлеченности работой и удовлетворенности карьерой. Таким образом, аффективный компонент выступает медиатором воздействия когнитивного компонента СН на ее последствия для работника и организации. В качестве параметров внешней среды анализировались: воспринимаемый уровень организационной поддержки и оценка способности трудоустроиться вне организации. Высокий уровень выраженности обоих параметров, в соответствии с работами С. Ашфорд (организационная поддержка равна оптимально выстроенной в организации коммуникации) и Д. Ито [7] (способность трудоустроиться вне равна низкой зависимости от организации), могут редуцировать СН, низкий уровень – напротив, порождает СН. Вторая модель (рис. 2) предполагала, что когнитивное и аффективное измерения субъективной незащищенности в сфере труда являются взаимосвязанными, но самостоятельными, каждое из них оказывает характерное воздействие на субъекта труда. Средовые факторы, в свою очередь, выступают медиаторами этого воздействия.

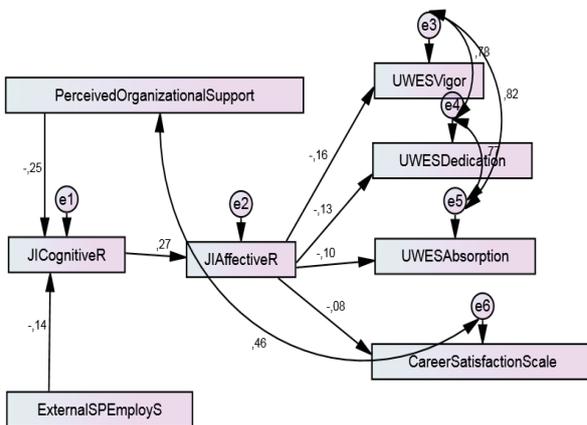


Рис. 1. Модель влияния когнитивного компонента СН на последствия с учетом внешнего контекста (воспринимаемой организационной поддержки и способности к трудоустройству) и действия медиатора (аффективного компонента СН) (первая модель)

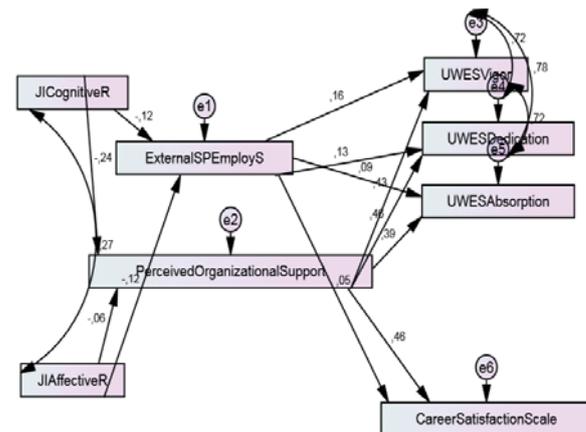


Рис. 2. Модель влияния когнитивного и аффективного компонентов СН на ее последствия, опосредованного действием модераторов: самооценкой способности к трудоустройству и уровнем организационной поддержки (вторая модель)

Методики исследования: методика диагностики СН Х. Де Витта (Job Insecurity Scale, De Witte, 2000 [4]) в адаптации А. Смирновой, Утрехтская шкала увлеченности работой А. Беккера и

Ф. Шауфели (A. Bakker, W. Schaufeli) [8]. Организационный контекст анализировался с помощью разработанной нами анкеты: выявлялись уровень удовлетворенности карьерой, воспринимаемой



организационной поддержки [9], оценка собственной конкурентоспособности на рынке труда. Эмпирическую выборку составили работники промышленности трудоспособного возраста, мужчины и женщины, $N = 1141$. Математико-статистический анализ (корреляционный анализ,

моделирование структурными уравнениями – конфирматорный факторный анализ) выполнялись в программах SPSS и SPSS AMOS 22, соответственно. Рассмотрим результаты корреляционного анализа (табл. 1), основные критерии согласия описанных моделей – в табл. 2.

Таблица 1

Корреляционный анализ взаимосвязей параметров

Наименования и условные сокращения анализируемых параметров	Аффективная СН	Когнитивная СН	Общий уровень СН
Когнитивный компонент СН (JI Cognitive R)	0,271**	1	
Общий уровень СН (JI General R)	0,813**	0,781**	1
Поглощенность работой, методика UWES (UWES Absorption)	-0,103**	-0,229**	-0,206**
Энтузиазм, методика UWES (UWES Dedication)	-0,129**	-0,270**	-0,247**
Энергичность, методика UWES (UWES Vigor)	-0,157**	-0,248**	-0,252**
Общий уровень увлечённости персонала работой, методика UWES (UWES General)	-0,139**	-0,267**	-0,251**
Уровень воспринимаемой организационной поддержки (Perceived Organizational Support)	-0,121**	-0,256**	-0,233**
Оценка собственной конкурентоспособности на рынке труда (External SP Employ S)	-0,154**	-0,154**	-0,193**
Общий уровень удовлетворенности карьерой (Career Satisfaction Scale)	-0,141**	-0,238**	-0,236**

Примечание. ** – двусторонняя корреляция значима на уровне 0,01.

В целом когнитивная субъективная незащищенность является более динамичным конструктом, о чем свидетельствуют ее более тесные взаимосвязи как с детерминантами, так и с последствиями, аффективная СН характеризуется большей стабильностью. При этом когнитивная СН демонстрирует наибольшие отрицательные взаимосвязи с параметрами: энтузиазм, общий уровень увлеченности работой, уровень воспринимаемой организационной поддержки, энергичность, общий уровень удовлетворенности карьерой, поглощенность

работой и, что явилось неожиданным для нас результатом, в последнюю очередь с оценкой собственной конкурентоспособности на рынке труда. Аффективная субъективная незащищенность демонстрирует наиболее сильную отрицательную взаимосвязь с энергичностью, оценкой собственной конкурентоспособности на рынке труда, общим уровнем удовлетворенности карьерой и увлеченности работой, энтузиазмом, уровнем воспринимаемой организационной поддержки, в последнюю очередь – поглощенностью работой (табл. 2).

Таблица 2

Основные критерии согласия анализируемых апостериорных моделей влияния СН на последствия

Наименование критерия конфирматорного факторного анализа	1	2	3
$\chi^2 = \dots$ (....df)	468,977 (17df)	138,656 (12 df)	189,371 (3df)
$\chi^2/df = \dots$	27,587	11,555	63,124
CFI	0,869	0,963	0,937
GFI (ACFI)	0,917 (0,825)	0,969 (0,908)	0,951 (0,660)
RMSEA (HI 90)	0,153 (0,165)	0,096 (0,111)	0,233 (0,262)
NFI	0,865	0,960	0,936
RFI	0,778	0,907	0,680
TLI	0,784	0,914	0,684
PNFI	0,525	0,412	0,187
PCFI	0,528	0,413	0,187

Примечание. 1 – модель влияния когнитивного компонента СН на последствия (в том числе, увлеченность работой, удовлетворенность карьерой) с учетом внешнего контекста (воспринимаемой организационной поддержки и способности к трудоустройству) и действия медиатора (аффективного компонента СН); 2 – модель влияния когнитивного и аффективного компонентов СН на ее последствия, опосредованного действием модераторов: самооценки способности к трудоустройству и уровня организационной поддержки; 3 – модель влияния когнитивного и аффективного компонентов СН на ее последствия, без медиаторов.



О хорошем согласии моделей свидетельствуют CFI, GFI, AGFI, RMSEA, NFI. Лучшими численными показателями и большей объяснительной ценностью характеризуется вторая модель (рис. 2). При этом, согласно А. Наследову, для больших выборок для принятия решения о согласии модели с данными могут применяться менее строгие пределы их значений [10, с. 352], в нашем случае $N = 1141$, количество явных переменных модели (P) – 8, DF – 15, число оцениваемых параметров (T) – 21. Соотношение численности анализируемой нами выборки ($N=1141$) к числу оцениваемых параметров равно 54,3, более 10. В совокупности с выполненным корреляционным анализом, свидетельствующим, что субъективная незащищенность взаимосвязана с такими параметрами, как увлеченность персонала работой, удовлетворенность карьерой, самооценка способности трудоустроиться вне организации и организационная поддержка, анализируемые модели свидетельствуют о том, что переживание СН (ее аффективный компонент) негативно влияет на оценку собственной конкурентоспособности на рынке труда: стандартизованный коэффициент регрессии переменных (Standardized Regression Weights, SRW) = $-0,121$, $P = 0,001$).

Организационная поддержка (SRW = $-0,252$, $P = 0,001$), а также оценка вероятности трудоустроиться вне организации как высокой (SRW = $-0,143$, $P = 0,001$) снижает когнитивный, но не аффективный компонент субъективной незащищенности в сфере труда. Сотрудники, высоко оценивающие свою способность трудоустроиться вне организации, также демонстрируют более высокий уровень энергичности (SRW = $0,158$) и энтузиазма (SRW = $0,134$), но не поглощенности работой (SRW = $0,085$, $P = 0,002$). Можно предположить, что шкалы «энергичность» и «энтузиазм» в методике UWES диагностируют не только специфические установки к труду, но и частично свойственные личности в целом уровни энтузиазма и энергичности, и эти особенности личности способствуют более положительной оценке ситуации на рынке труда субъектом и приложению больших усилий к поиску работы; таким образом, эти особенности, в числе прочих, можно считать ресурсами преодоления СН.

Переживание СН (аффективный компонент) оказывает отрицательное воздействие на такие параметры увлеченности работой, как: уровни энергичности (SRW = $-0,095$, $P = 0,001$) и энтузиазма (SRW = $-0,057$, $P = 0,055$), но не поглощенности работой (SRW = $-0,042$, $P = 0,164$), при этом более низкая оценка собственной конкурентоспособности на рынке труда будет усиливать

выявленные отрицательные эффекты. Возможно, это объясняется тем, что поглощенность работой характеризует интерес к содержанию труда и изменение интереса к содержанию труда, таким образом, не зависит от переживания субъективной незащищенности.

Высокий уровень воспринимаемой организационной поддержки выступает важным фактором, формирующим удовлетворенность карьерой (SRW = $0,463$, $p = 0,001$) и увлеченность персонала работой (SRW = $0,429$, $0,463$, $0,394$, $p = 0,001$ для шкал «энергичность», «энтузиазм» и «поглощенность» соответственно), а также выступает частично медиатором в редукации негативного действия когнитивного (далее СЛ), в меньшей степени – аффективного (далее АЛ) компонентов СН. Для шкалы «энергичность»: прямой эффект без медиации $0,429$ ($0,001$, прямой эффект с медиацией СЛ $-0,249$, $p = 0,001$), прямой эффект с медиацией СЛ – АЛ $-0,155$ ($p = 0,001$), стандартизованный косвенный эффект $0,011$. Для шкалы «энтузиазм»: прямой эффект без медиации $0,463$ ($p = 0,001$), прямой эффект с медиацией СЛ $-0,272$ ($p = 0,001$), прямой эффект с медиацией СЛ – АЛ $-0,126$ ($p = 0,001$), стандартизованный косвенный эффект $0,009$. Для шкалы «поглощенность»: прямой эффект без медиации $0,394$ ($p = 0,001$), прямой эффект с медиацией СЛ $-0,231$ ($p = 0,001$), прямой эффект с медиацией СЛ – АЛ $-0,101$ ($p = 0,001$), стандартизованный косвенный эффект $0,007$.

Уровень воспринимаемой организационной поддержки, несмотря на то, что является важной детерминантой формирования увлеченности персонала работой и удовлетворенности карьерой, тем не менее не может редуцировать негативное действие аффективного компонента СН на последствия. Это частично соотносится с данными, полученными С. Ашфорд [6]. Нашло подтверждение предположение, что когнитивный компонент субъективной незащищенности может быть редуцирован за счет большего уровня организационной поддержки (SRW = $-0,252$, $p = 0,001$), а также СН больше подвержены сотрудники, которые оценивают свои шансы найти новую работу как невысокие (SRW = $-0,143$, $p = 0,001$).

Вместе с тем лучшие показатели критериев согласия второй модели свидетельствуют о неоднозначности взаимовлияний анализируемых феноменов. Так, действие когнитивного компонента субъективной незащищенности на его последствия опосредуются как аффективным компонентом, так и организационной поддержкой, в то же время действие аффективного компонента СН на последствия не подвержены влиянию данного медиатора.



Выявленные в ходе корреляционного анализа связи аффективного компонента СН с ее последствиями и детерминантами слабее, чем когнитивного компонента, таким образом, когнитивный компонент СН характеризуется большей подвижностью, аффективный – стабильностью. С. Ашфорд в выполненном ею с коллегами лонгитюдном исследовании также обнаружили, что работники, имеющие более высокий уровень эмоциональных переживаний, связанных с возможной потерей работы (аффективного компонента СН) в прошлом, демонстрируют более высокий уровень этих переживаний в последующих рабочих ситуациях [6]. Возможно, выявленная закономерность может быть объяснена тем, что возникающие угрозы в рабочей ситуации изначально воздействуют на когнитивный компонент, когнитивное оценивание ситуации как угрожающей, в свою очередь, детерминирует аффективные переживания, связанные с угрозой потери работы (аффективный компонент СН), который, в свою очередь, порождает процессы повторного оценивания ситуации и уже сам выполняет регулятивную функцию в этих процессах, при этом сохраняя стабильность, что ведет к последующей интерпретации рабочих ситуаций как потенциально обладающих большей угрозой потери работы или важных ее аспектов.

Таким образом, положения процессного подхода С. Ашфорд о временной организации СН как процесса, предполагающего первичность когнитивного компонента, на наш взгляд, справедливы лишь для начальной стадии субъективной незащищенности: на более поздних следует рассматривать когнитивный и аффективный компоненты СН как параллельные конструкции, при этом когнитивный (оценивание и категоризацию ситуации), скорее, как условие, детерминанту аффективного компонента, составляющего само психологическое содержание СН. Однако выдвинутые нами предположения требуют еще более детальной проверки в лонгитюдных исследованиях. Кроме того, стабильность аффективного компонента СН не вполне соотносится с положениями теорий Х. Вейса и Р. Кропанзано (H. Weiss & R. Cropanzano, affective events theory, 1996) [11], Р. Лазаруса и С. Фолкмана, которые многие авторы рассматривают в качестве базовых теоретических оснований двухкомпонентного подхода к субъективной незащищенности в сфере труда, так как эти теории предполагают изменение аффективного компонента вслед за когнитивным [4, 6].

Список литературы

1. О национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Указ Президента Российской Федерации № 249 от 16 апреля 2014 года. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=161826> (дата обращения: 3.07.2015).
2. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. Job insecurity : Toward conceptual clarity // *Academy of Management Review*. 1984. Vol. 3. P. 438–448.
3. De Witte H. Job insecurity : Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences // *Journal of Industrial Psychology*. 2005. Vol. 31 (4). P. 1–6.
4. 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. Vol. 17. № 2. P. 1–22.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Schaufeli W., Bakker A. The Utrecht work engagement scale preliminary manual (Version 1, November 2003). Utrecht, 2003. 58 с.
9. Rhoades L., Eisenberger R. Perceived organizational support: a review of the literature // *Journal of Applied Psychology*. 2002. Vol. 87, № 4. P. 698–714.
10. Наследов А. Н. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS : профессиональный статистический анализ данных. СПб., 2013. 416 с.
11. Weiss H. M., Cropanzano R. Affective events theory : A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work // *Research in Organizational Behavior*. 1996. Vol. 18. P. 1–74.

Job Insecurity, Affective Issue: the Influence of the Phenomena on Employ and Employer

A. Yu. Smirnova

Saratov State University

83, Astrakhanskay str., Saratov, 410012, Russia

E-mail: Anna-smirnova-sgu@mail.ru

In article the influence of job insecurity on employee and employer are analyzed. Measuring instruments: 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). Correlation analyses and confirmatory factor analyses (using SPSS and AMOS respectively) were employed to establish the hypothesis. The study of job insecurity presented in this article provided a fortuitous



opportunity to understand the interdependence of cognitive job insecurity and affective job insecurity and its influence on work engagement, career satisfaction, self-perceived employability, perceived organizational support. Practical recommendations for the reduction of negative consequences of job insecurity are made.

Key words: job insecurity, cognitive and affective JI, work engagement, career satisfaction, self-perceived employability, perceived organizational support.

References

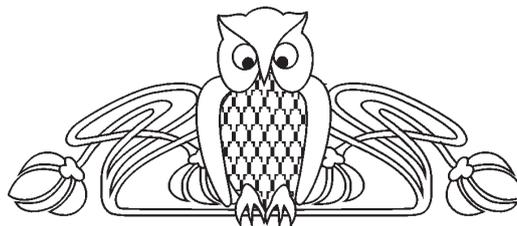
1. *O natsionalnom sovete pri Prezidente Rossiyskoy Federatsii po professoinalnym kvalifikatsiyam. Ukaz Prezidenta Rossiyskoy Federatsii* (About the national professional qualifications council under the President of the Russian Federation. Presidential Decree), no. 249, 16 April 2014. Available at: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=161826> (accessed 3 July 2015).
2. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 1984, vol. 3, pp. 438–448.
3. De Witte H. Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 2005, vol. 31 (4), pp. 1–6.
4. 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, vol. 17, no. 2, pp. 1–22.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Schaufeli W., Bakker A. The Utrecht work engagement scale preliminary manual (*Version 1, November 2003*). Utrecht, 2003. 58 p.
9. Rhoades L., Eisenberger R. Perceived organizational support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 2002, vol. 87, no. 4, pp. 698–714.
10. Nasledov A. N. *IBM SPSS Statistics 20 i AMOS: professionalnyy statisticheskiy analiz dannykh* (IBM SPSS Statistics 20 and AMOS: Professional statistic analysis of data). St.-Petersburg, 2013. 416 p.
11. Weiss H. M., Cropanzano R. Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 1996, vol. 18, pp. 1–74.

УДК 316.6+159.923

СОВЛАДАЮЩЕЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИТУАЦИИ ДОБРОВОЛЬНОЙ МИГРАЦИИ

Усова Наталья Владимировна –

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, педагогики и ювенального права, Институт социального образования (филиал), Российский государственный социальный университет (г. Саратов)
E-mail: usova_natalia@mail.ru



В статье рассматривается процесс адаптации иностранных студентов, проживающих на территории Российской Федерации. Определяются уровень и доминирующий тип социокультурной адаптации, выявляется степень социальной фрустрированности и копинг-стратегии иностранных граждан, проживающих в России. Особое внимание уделено изучению копинг-стратегий иностранных студентов, проживающих в условиях добровольной миграции, выявляются адаптационный потенциал личности и наиболее эффективные и неэффективные способы совладания в ситуации повышенной эмоциональной напряженности. Выявлено, что мигрантам свойственно формировать свое поведение под воздействием ожиданий группы в зависимости от степени их заинтересованности в достижении своих целей и предполагаемого вознаграждения, результаты исследования позволили констатировать у мигрантов высокий уровень адаптационного потенциала. Сделан вывод о том, что при социально-психологической работе с ми-

грантами необходимо не столько создание условий комфортного проживания, сколько развитие их самостоятельности и максимальное использование имеющихся у них личностных ресурсов. Рекомендуется при разработке эффективной программы психосоциальной поддержки мигрантов учитывать особенности их копинг-стратегий.

Ключевые слова: миграция, адаптационный потенциал, социокультурная адаптация, копинг-стратегии, стресс.

DOI: 10.18500/1819-7671-2016-16-1-95-99

Современный этап развития общества характеризуется быстрыми изменениями в политическом, экономическом и социальном аспектах жизнедеятельности. Быстрый темп жизни и большая конкуренция требуют от личности повышенной мобильности и адаптационного потенциала.