

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПОДДЕРЖКИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА



Смирнова Анна Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского; Астраханская, 83, Саратов, Россия, 410012; e-mail: anna-smirnova-sgu@mail.ru

АННОТАЦИЯ

В статье проведён теоретический анализ литературы по проблеме организационной поддержки, профессиональному развитию. Представлены результаты выполненного с применением конфирматорного факторного анализа валидизации опросника воспринимаемого уровня организационной поддержки Р. Айзенбергера с коллегами (Survey of Perceived Organizational Support (SPOS), Eisenberger et al., 1986). Другие методики: Утрехтская шкала увлечённости персонала работой В. Шауфели и А. Беккера (Schaufeli, & Bakker, 2003), методика диагностики субъективной незащищённости в сфере труда Д.Хеллгрена с коллегами (J. Hellgren et al., 1999) в переводе и адаптации А. Смирновой; методика диагностики когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищённости в сфере труда Х. Де Витта, (Job Insecurity Scale, De Witte 2000, 2012) в переводе и адаптации А. Смирновой. Эмпирически обоснованы положительные взаимосвязи воспринимаемой организационной поддержки с увлечённостью персонала работой (0,457), в том числе с энтузиазмом (0,463), энергичностью (0,422), поглощённостью работой (0,396), корреляции значимы на уровне 0,01; отрицательные корреляции воспринимаемой организационной поддержки обнаружены с субъективной незащищённостью в сфере труда в качественно-количественном (– 0,372) и когнитивно-аффективном (– 0,193, значимы на уровне 0,01) аспектах незащищённости. Полученные результаты свидетельствуют, что воспринимаемый уровень организационной поддержки играет важную роль в формировании увлечённости персонала работой, так же как и в снижении субъективной незащищённости в сфере труда. Таким образом, организационную поддержку можно назвать одним из важнейших факторов профессионального развития персонала.

Ключевые слова: организационная поддержка; профессиональное развитие, субъективная незащищённость в сфере труда; увлечённость персонала работой, опросник воспринимаемой организационной поддержки; валидность.

ВВЕДЕНИЕ

Работодатели ценят энтузиазм и лояльность своих работников, последние, в свою очередь, более склонны быть лояльными к организациям, которые внимательны к нуждам своих работников. Воспринимаемая организационная поддержка (ВОП) — важный показатель, характеризующий, насколько работники ощущают и верят в то, что организация ценит их трудовой вклад в своё процветание, выступает базисом формирования эмоциональной приверженности работника к организации. Высокий уровень воспринимаемой персоналом организационной поддержки демонстрирует устойчивую взаимосвязь с показателями, характеризующими качество индивидуальной трудовой жизни (удовлетворённость трудом, увлечённость работой), и положительными эффектами для организации (приверженность, низкий уровень абсентеизма и нежелательной текучести,

высокий уровень выполнения работы). К сожалению, теме организационной поддержки и её измерению в отечественной организационной психологии не уделяется достаточно внимания. Представленное в статье исследование восполняет этот пробел.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Зарубежными исследователями эмпирически обосновано [12, 14, 16], что высокий уровень воспринимаемой организационной поддержки демонстрирует устойчивую взаимосвязь с показателями, характеризующими качество индивидуальной трудовой жизни, удовлетворённость трудом, позитивное мышление (positive mood) и позитивные исходы для организации (эмоциональная приверженность персонала, выполнение работы, трудовое поведение, соответствующее стандартам организации, и другими положительными эффектами, которые в зарубежной организационной психологии обобщены в широко разработанной теории организационной поддержки (R.Eisenberger, R.Huntington, S.Hutchison, D.Sowa, 1986; L. M.Shore, T.H.Shore, 1995) [12]. Согласно этой теории, высокий воспринимаемый уровень организационной поддержки ведёт к формированию у работников чувства долга перед организацией, удовлетворению социоэмоциональных потребностей и установлению известного баланса вознаграждения — затрат [12]. Степень готовности организации вознаградить возрастающие усилия работника и содействовать удовлетворению им социоэмоциональных потребностей создаёт у работника уверенность, что организация ценит его трудовой вклад и заботится о его благополучии, придаёт веру в то, что в стрессовой ситуации работник получит необходимую заботу, то есть организация формирует воспринимаемую организационную поддержку [12]. Степень готовности организации действовать определённым образом оценивается на основании действий, предпринимаемых её представителями [16]. Организационная среда оказывает существенное влияние на формирование личностно-профессиональных качеств её сотрудников и руководителей [3, с. 11]. Организационная политика, культура и свойственные ей нормы играют ключевую роль в выполнении трудовой роли конкретным работником, выборе конкретного ролевого поведения, определении его соответствия/несоответствия должности и рабочей ситуации. Идентификация работника с организацией делает эти поначалу внешние нормы внутренними. Организации, осознавая важность этого процесса, направляют усилия на его фасилитацию, немалую роль в этом играет корпоративное обучение сотрудников, в ходе которого формируются профессиональные компетенции работников с учётом организационных норм, идёт сопровождение личностно-профессионального развития специалиста [6, 7]. Таким образом, для рядовых работников с организацией персонифицируются те, с кем они вступают в непосредственное взаимодействие в рабочем коллективе. На основании того, насколько позитивно окрашено это взаимодействие, у работника формируется восприятие организационной поддержки, оценка её уровня осуществляется во взаимодействии с непосредственным окружением, в особенности непосредственным руководителем, важны также «уровень сравнения» и «уровень сравнения альтернатив» [1]. Согласно положениям теории организационной поддержки, получаемое вознаграждение и благоприятные условия труда гораздо больше ценятся персоналом, если воспринимаются как собственный выбор организации, а не следствие предписаний и требований [16]. При наличии «положительного баланса» или ощущения переоценки трудового вклада у работника возникают обязательства вносить посильный вклад в благополучие организации и достижение её целей. Организационные факторы, оказывающие наибольшее влияние на формирование высокого уровня воспринимаемой организационной поддержки, — это процедурная справедливость, поддержка со стороны руководителя, получаемое вознаграждение и условия труда; признание трудового вклада, карьерный рост, трудовые гарантии, обучение, автономия, которые оказывают положительное воздействие на ВОП. Напротив, стрессы в работе, в том числе вызванные ролевым конфликтом, оказывают обратное действие [12]. Гарантии длительной занятости работника (job security) выступают важным индикатором высокого уровня ВОП [12, с. 700]. ВОП за-

висит и от масштаба организации: формальная политика больших предприятий, служащая цели поддержания организационных процедур, часто бывает негибкой к потребностям конкретного работника [16].

Большая часть исследований, посвящённых ВОП, центрируется на организационных факторах, и лишь немногие посвящены тому, как личность работника влияет на восприятие организационной поддержки [16]. Свойственная личности работника негативная или позитивная аффективность будет известным образом направлять его рабочее поведение: те, кому свойственна позитивная аффективность, склонны к более дружелюбному поведению, что позволяет выстроить общение и взаимодействие со своими коллегами и руководителем на уровне, характеризующемся большими позитивными вознаграждениями для взаимодействующих, соответственно, уровень ВОП будет выше [16]. Отмечается важность добросовестности, так как она сочетается с лучшим выполнением работы [16]. Демографические характеристики также влияют на оценку уровня организационной поддержки: так, более длительный опыт работы в организации взаимосвязан с уровнем ВОП, так как неудовлетворённые уровнем поддержки работники покинут компанию [16].

Высокая оценка уровня ВОП ведёт к возникновению у работника обязательств перед организацией. Эти обязательства формируют эмоциональную приверженность работников к организации, «персонифицируют» организацию [12, с. 701], позволяют работникам удовлетворить их социоэмоциональные потребности (в афiliationи и эмоциональной поддержке). Удовлетворение этих потребностей ведёт к формированию у работника чувства принадлежности к организации, глубоко взаимосвязанной с организацией и ролевым статусом в ней, идентичности [12]. Высокий уровень ВОП придаёт работнику ощущение значимости и принадлежности к цели, позволяет наиболее рационально интегрировать индивидуальные карьерные стратегии личности в организационно-командное поведение [9]. ВОП оказывает воздействие на формирование положительных установок персонала к труду и организации.

Организационную поддержку, таким образом, можно назвать необходимым базисом для успешного развития и реализации потенциала личности профессионала, так как «потенциал личности заключается в её перспективах, возможностях, будущих достижениях [2].

В рамках теории организационной поддержки Р. Айзенбергером с коллегами был разработан опросник для определения уровня воспринимаемой организационной поддержки [12], в оригинальной версии содержащий 17, в сокращённой — восемь вопросов. Последняя наиболее широко применяется в настоящее время [16, с. 699.]. В отличие от многих опросников, диагностирующих приверженность, шкала воспринимаемой организационной поддержки измеряет восприятие работников отношения организации к ним. ВОП служит базисом построения ответного позитивного отношения работника к организации (приверженности), а также удовлетворённости трудом, так как удовлетворённость трудом — аффективная реакция на конкретные особенности рабочей ситуации [14. С. 638], и более зависит от потребностей работника. Шкала ВОП содержит лишь ограниченное число параметров, которые могут вызывать удовлетворённость/неудовлетворённость трудом. ВОП демонстрирует значимую высокую корреляцию с приверженностью к организации (0,71) и удовлетворённостью трудом (0,70) [14. С. 639]. Вместе с тем, как удалось эмпирически обосновать Л. Мак Фарлейн Шор и Л. Тетрику (Lynn McFarlane Shore, Lois E. Tetrick) на основании результатов выполненного конфирматорного факторного анализа, приверженность к организации, удовлетворённость трудом и ВОП — это взаимосвязанные, но не тождественные конструкторы, которые должны измеряться отдельными методиками.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Задача нашего эмпирического исследования, как и выполненного Л. Мак Фарлейн Шор и Л. Тетриком, — проверить валидность опросника для определения уровня ВОП

Р. Айзенбергера с коллегами (SPOS, Eisenberger et al., 1986). Эмпирический базис исследования составили работники производственной организации, N = 680, 186 мужчин и 434 женщины, средний возраст 32,6 года. Методики исследования:

1. Опросник для определения уровня ВОП Р. Айзенбергера с коллегами (SPOS, Eisenberger et al., 1986) [12] в адаптации А. Смирновой.

2. Утрехская шкала увлечённости персонала работой В. Шауфели и А. Беккера (Schaufeli, & Bakker, 2003) [17].

3. Методика диагностики субъективной незащищённости в сфере труда Д. Хеллгрена с коллегами (J. Hellgren et al., 1999) [13] в переводе в адаптации А. Смирновой [11].

4. Методика диагностики когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищённости в сфере труда Х. Де Витта, (Job Insecurity Scale, De Witte 2000, 2012) [15] в переводе и адаптации А. Смирновой [10].

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Результаты (выборочные) конфирматорного факторного анализа опросника для определения уровня ВОП, выполненного Л. Мак Фарлейн Шор и Л. Тетриком, а также нашего исследования приведены в табл. 1. Как следует из табл. 1, основные критерии согласия для русскоязычной версии опросника: хи-квадрат, DF, р, CMIN/DF, GFI (ACFI) и CFI, NFI, RMSEA находятся в допустимых пределах с учетом выборки и характеризуются приемлемыми [8], количественными значениями, апостериорная модель КФА эмпирически подтверждается.

Приняв за основу обсуждённое выше положение, согласно которому высокий уровень ВОП ведёт к формированию у работника положительных установок к работе и организации, для обоснования конвергентной и дискриминантной валидности опросника мы предположили, что результаты опросника будут демонстрировать высокую положительную корреляцию с увлечённостью персонала работой, напротив, будут обратно коррелировать с субъективной незащищённостью в сфере труда. Результаты выполненного корреляционного анализа представлены в табл. 2.

Как и ожидалось, воспринимаемая организационная поддержка положительно коррелирует с увлечённостью персонала работой, при этом наибольшая корреляция с энтузиазмом, наименьшая — с поглощённостью, поглощённость как параметр увлечённости отражает интерес к содержанию труда и в меньшей степени зависит от организационных факторов, чем другие параметры увлечённости работой. Воспринимаемая организационная поддержка отрицательно взаимосвязана с субъективной незащищённостью в сфере труда, при этом взаимосвязь с качественно-количественной шкалой диагностики субъективной незащищённости в сфере труда сильнее, чем со шкалой, измеряющей когнитивно-аффективные компоненты субъективной незащищённости в сфере труда. Взаимосвязь качественной субъективной незащищённости в сфере труда, вызванной угрозой утраты важных для работников аспектов работы (к примеру, карьерных перспектив, содержания работы и т.д.) с ВОП выражена сильнее, чем с угрозой утраты

Таблица 1

Результаты КФА структуры опросника для определения уровня ВОП

	No.	M	D	α	x ²	df	x ² /df	GFI	A GFI	rmsr	NFI	PFI	CFI	RM SEA
1*	17	3,44	0,72	0,95	364,68	119	3,06	0,874	0,838	0,037	0,906	0,791	-	-
2*	8	3,93	1,08	-	139,93	20	6,1	0,950	0,909	-	0,940	-	0,948	0,094

1* — результаты конфирматорного факторного анализа, выполненного Л. Мак Фарлейн Шор и Л. Тетриком [14].

2* — результаты конфирматорного факторного анализа, выполненного в нашем исследовании.

Результаты корреляционного анализа анализируемых переменных

Наименование коррелирующего параметра	Количественная оценка взаимосвязи (корреляция Пирсона)
Увлечённость работой (общий уровень)	0,457**
Энтузиазм	0,463**
Энергичность	0,422**
Поглощённость	0,396**
Количественная субъективная незащищённость	-0,125**
Качественная субъективная незащищённость	-0,445**
Качественно-количественная субъективная незащищённость (общий уровень)	-0,372**
Когнитивная субъективная незащищённость	-0,249**
Аффективная субъективная незащищённость	-0,090*
Когнитивно-аффективная субъективная незащищённость (общий уровень)	-0,193**

Примечание. **. Двусторонняя корреляция значима на уровне 0.01.

* Двусторонняя корреляция значима на уровне 0.05.

работы как таковой (количественный аспект субъективной незащищённости и сфере труда). Описанные эмпирические результаты подтверждают конвергентную и дискриминантную валидность опросника.

ВЫВОДЫ

Воспринимаемый уровень организационной поддержки играет важную роль в формировании увлечённости персонала работой, так же, как и в снижении субъективной незащищённости в сфере труда. Забота о работниках — «высокодоходная инвестиция», своеобразным «доходом» от которой являются профилактика переживания субъективной незащищённости в сфере труда, повышение увлечённости персонала работой. Валидизированный нами опросник для определения уровня воспринимаемой организационной поддержки (SPOS, Eisenberger et al., 1986, сокращённая версия) — достаточно надёжный диагностический инструмент, применение которого весьма рационально в организационно-психологической практике, поскольку позволяет быстро оценить уровень воспринимаемой организационной поддержки, судить об организационных условиях, способствующих профессиональному развитию персонала в целом, так как результаты опросника высоко коррелируют с удовлетворённостью трудом, приверженностью к организации [14], а также увлечённостью персонала работой, характеризуют низкий уровень переживания работниками субъективной незащищённости в сфере труда.

ССЫЛКИ

[1]. Андреева Г. М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы: Учебное пособие для вузов. — М.: Аспект Пресс, 2001.

- [2]. Дедов Н. П. Роль «взаимоинвестирования» в развитии потенциала личности в межличностных отношениях // Акмеология. 2014. № 1–2 (специальный выпуск) Материалы IX Международной научной конференции «Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека» (Москва, 1–15 июня 2014 г.). С. 72–73
- [3]. Деркач А.А. Роль организационной среды в становлении личности профессионала // Акмеология. 2011. № 3 (39). С. 8–18.
- [4]. Калач И.В. Формирование профессиональных компетенций в корпоративном обучении сотрудников организации // Акмеология. 2013, № 4 (48). С. 56–58.
- [5]. Князев А.М. Обучение руководителей современного бизнеса // Акмеология. 2011. № 4 (40). С. 22–25.
- [6]. Мельничук А. С. Стратегия личностно-профессионального развития в контексте подхода В.Г. Асеева. // Акмеология. 2014. № 1–2 (специальный выпуск) Материалы IX Международной научной конференции «Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека» (Москва, 1–15 июня 2014 г.). С. 115–116.
- [7]. Москаленко О.В. Акмеологическое сопровождение профессиональной деятельности и личностно-профессионального развития специалиста как одно из направлений современной акмеологии в свете теорий В.М. Бехтерева и Б.Г. Ананьева // Акмеология. 2007. № 3 (23). С. 123–125.
- [8]. Наследов А. Н. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных. — СПб., 2013.
- [9]. Синягин Ю.В. Ориентация в организационно-командном поведении и индивидуальные карьерные стратегии // Акмеология. 2011. № 1 (37). С. 16–24.
- [10]. Смирнова А.Ю. Двухкомпонентная модель субъективной незащищённости в сфере труда в зарубежных исследованиях: психологическое содержание и диагностика феномена // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. 2015. № 4 (в печати).
- [11]. Смирнова А.Ю. Субъективная незащищённость в сфере труда: операционализация и измерение // Материалы юбилейной конференции «От истоков — к современности» (130 лет организации психологического общества при Московском университете), 29 сентября — 1 октября 2015 г., Москва. 2015 (в печати).
- [12]. Eisenberger R., Huntington R., Hutchinson S., & Sowa D. . Perceived organizational support // Journal of Applied Psychology. 1986. № 71. P. 500–507.
- [13]. Hellgren J., Sverke M., & Isaksson K. A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being // European Journal of Work and Organizational Psychology. 1999. № 8. P. 179–195.
- [14]. McFarlane Shore L., Tetrick L. E. A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support // Journal of Applied Psychology. 1991. № . 76 (5). P. 637–640.
- [15]. Pienaar J., De Witte H., Hellgren J., Sverke M. The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations // Southern African Business Review. 2013. № 2. P. 1–22.
- [16]. Rhoades L., Eisenberger R. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature // Journal of Applied Psychology. 2002. № 87 (4). P. 698–714.
- [17]. W. Schaufeli, Bakker A. Utrecht Work Engagement Scale / Preliminary Manual — Utrecht.: Occupational Health Psychology Unit; 2003.

Приложение 1

ОПРОСНИК ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ВОСПРИНИМАЕМОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПОДДЕРЖКИ

Инструкция: Выразите, в какой степени каждое из приведённых ниже утверждений характеризует вашу организацию по шкале:

Применяется семибальная шкала: «0» — «Совершенно не согласен», «1» — «Не согласен», «2» — «Скорее не согласен», «3» — «Затрудняюсь ответить», «4» — «Скорее согласен», «5» — «Согласен», «6» — «Совершенно согласен».

Русскоязычная версия SPOS (Eisenberger et al., 1986), перевод и адаптация А. Смирновой*	Англоязычная версия SPOS (Eisenberger et al., 1986)	Mean	SD	Факторные нагрузки
Организация ценит мой вклад в её процветание	The organization values my contribution to its well-being	5,053	1,178	0,749
Организация не в состоянии оценить любое дополнительное усилие с моей стороны (R**)	The organization fails to appreciate any extra effort from me. (R)	2,931	1,235	- 0,603
Организация игнорировала бы любую жалобу с моей стороны (R)	The organization would ignore any complaint from me. (R)	2,57	1,113	- 0,627
Организация действительно заботится о моём благосостоянии	The organization really cares about my well-being.	5,143	1,141	0,721
Даже если бы я сделал работу лучше, чем возможно, организация была бы не в состоянии заметить это (R)	Even if I did the best job possible, the organization would fail to notice. (R)	3,220	1,416	- 0,669
Организация заботится о том, чтобы я был доволен своей работой	The organization cares about my general satisfaction at work	5,081	1,220	0,755
Организация очень мало обо мне заботится (R)	The organization shows very little concern for me. (R)	2,753	1,205	- 0,794
Организация гордится моими успехами в работе	The organization takes pride in my accomplishments at work.	4,674	1,177	0,637

*В формировании утверждений применялись техники прямого и обратного перевода, оценка билингвальными экспертами.

R** — реверсивные утверждения

THE PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AS A FACTOR OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL

Anna Yu. Smirnova, Associate Professor of the General and Social Psychology Department, Saratov State University, Astrakhanskaya str. 83, Saratov, 410012, Russia; anna-smirnova-sgu@mail.ru

ABSTRACT

This article contains theoretical analysis of literature within organizational support and professional development, results of the validation of Survey of Perceived Organizational Support (Eisenberger et al., 1986) by the use of confirmatory factor analysis are presented. The participants were 680 employees holding a variety of job positions in a large firm. There were 186 male and 434 female employees, and the average age of the employees was 32.6 years. The measures used in the present study are: the SPOS (Eisenberger et al., 1986), the Utrecht Work Engagement Scale, Schaufeli W., Bakker A.; the two-dimensional Job Insecurity Scale (Hellgren J., Sverke M., & Isaksson K. (1999), the Job Insecurity Scale, De Witte 2000, 2012. Confirmatory factor analyses showed that perceived organizational support and work engagement

are highly correlated. The perceived organizational support is highly correlated with dedication (0,463) Vigor (0,422) and absorption (0,396) ($p = 0,01$). The perceived organizational support and job insecurity are highly negatively correlated both in quantitative — qualitative ($-0,372$) and cognitive-affective ($-0,193$), ($p = 0,01$) dimensions.

Empirical results showed that the perceived organizational support is an important causes of work engagement grow and job insecurity reduction and if it is so the perceived organizational support could be defined as an important factor of professional development.

Key words: perceived organizational support, professional development, job insecurity, cognitive and affective JI, job satisfaction, validity.

REFERENCES

- [1]. *Andreeva G. M., Bogomolova N.N., Petrovskaja L.A.* Zarubezhnaja social'naja psihologija XX stoletija: Teoreticheskie podhody: Uchebnoe posobie dlja vuzov. — M.: Aspekt Press, 2001.
- [2]. *Dedov N. P.* Rol' «vzaimoinvestirovanija» v razvitii potenciala lichnosti v mezhlichnostnyh otnoshenijah // Akmeologija. 2014. № 1–2 (special'nyj vypusk) Materialy IX Mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii «Akmeologija: lichnostnoe i professional'noe razvitie cheloveka» (Moskva, 1–15 ijunja 2014 g.). S. 72–73.
- [3]. *Derkach A.A.* Rol' organizacionnoj sredy v stanovlenii lichnosti professionala // Akmeologija. 2011. № 3 (39). S. 8–18.
- [4]. *Kalach I.V.* Formirovanie professional'nyh kompetencij v korporativnom obuchenii sotrudnikov organizacii // Akmeologija. 2013, № 4 (48). S. 56–58.
- [5]. *Knjazev A.M.* Obuchenie rukovoditelej sovremennogo biznesa // Akmeologija. 2011. № 4 (40). S. 22–25.
- [6]. *Mel'nichuk A. S.* Strategija lichnostno-professional'nogo razvitija v kontekste podhoda V.G. Aseeva // Akmeologija. 2014. № 1–2 (special'nyj vypusk) Materialy IX Mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii «Akmeologija: lichnostnoe i professional'noe razvitie cheloveka» (Moskva, 1–15 ijunja 2014 g.). S. 115–116.
- [7]. *Moskalenko O.V.* Akmeologicheskoe soprovozhdenie professional'noj dejatel'nosti i lichnostno-professional'nogo razvitija specialista kak odno iz napravlenij sovremennoj akmeologii v svete teorij V.M. Behtereva i B.G. Anan'eva // Akmeologija. 2007. № 3 (23). S. 123–125.
- [8]. *Nasledov A. N.* IBM SPSS Statistics 20 i AMOS: professional'nyj statisticheskij analiz dannyh. — SPb., 2013.
- [9]. *Sinjagin Ju.V.* Orientacija v organizacionno-komandnom povedenii i individual'nye kar'ernye strategii // Akmeologija. 2011. № 1 (37). C. 16–24.
- [10]. *Smirnova A. Ju.* Dvuhkomponentnaja model' sub»ektivnoj nezashhishhennosti v sfere truda v zarubezhnyh issledovanijah: psihologicheskoe sodержanie i diagnostika fenomena // Izvestija Saratovskogo universiteta. Novaja serija. Serija Filosofija. Psihologija. Pedagogika. 2015. № 4 (in press).
- [11]. *Smirnova A. Ju.* Sub»ektivnaja nezashhishhennost' v sfere truda: operacionalizacija i izmerenie. // Materialy Jubilejnoj konferencii «Ot istokov — k sovremennosti» (130 let organizacii psihologicheskogo obshhestva pri Moskovskom universitete), 29 sentjabrja — 1 oktjabrja 2015 g., Moskva. 2015 (in press).
- [12]. *Eisenberger R., Huntington R., Hutchinson S., & Sowa D.* Perceived organizational support // Journal of Applied Psychology. 1986. № 71. P. 500–507.
- [13]. *Hellgren J., Sverke M., & Isaksson K.* A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being // European Journal of Work and Organizational Psychology. 1999. № 8. P. 179–195.
- [14]. *McFarlane Shore L., Tetrick L. E.* A construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support // Journal of Applied Psychology. 1991. № 76 (5). P. 637–640.
- [15]. *Pienaar J., De Witte H., Hellgren J., Sverke M.* The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations // Southern African Business Review. 2013. № 2. P. 1–22.
- [16]. *Rhoades L., Eisenberger R.* Perceived Organizational Support: A Review of the Literature // Journal of Applied Psychology. 2002. № 87 (4). P. 698–714.
- [17]. *W. Schaufeli, Bakker A.* Utrecht Work Engagement Scale / Preliminary Manual — Utrecht.: Occupational Health Psychology Unit; 2003.