***Тема 5. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ***

***Ключевые понятия главы:*** «витаминная» теория работы, концепция справедливости в оплате, абсолютная и относительная бедность, факторы поддержки и мотивации в удовлетворенности работой, тендерные и этнические особенности в удовлетворении работой, концепция явных и скрытых функций занятости, теория «депривации» безработного, лонгитюдные и агрегированные исследования безработицы, теория содействия среды при работе.

#### Введение

На момент ухода на пенсию количество часов, проведенное на работе конторским служащим или любым специалистом с полной занятостью, в общей сложности составляет около 100000 часов. Такая значительная сумма получается, если умножить 45 часов еженедельной занятости на 45 рабочих недель в году и на 45 лет рабочего стажа. Это 12 полных лет жизни. Единственное, на что человек затрачивает больше времени  это сон. Впрочем, многие женщины большую часть своей жизни проводят в домашних хлопотах без какого-либо денежного вознаграждении. О ситуации в будущем можно только гадать. Тендерные различия в сфере оплачиваемой и неоплачиваемой работы, возможно, также будут размываться, даже несмотря на то, что прогнозировавшееся ранее значительное сокращение затрат времени на домашнее хозяйство не состоится. Количество времени в среднем, проводимое на оплачиваемой работе, в дальнейшем может продолжать сокращаться, хотя новые условия, по крайней мере в Великобритании, такие как поднятие планки женского пенсионного возраста, упадок профсоюзного движения, *учащение сокращений на работе,* напротив, диктуют увеличение рабочего времени. Согласно утверждению Handy (1986), правомерного для любой профессиональной сферы, количество времени, проводимого нынешним поколением на работе, по сравнению с предыдущим уменьшилось вдвое. Сокращение рабочего времени стало одним из аргументов в пользу

«разрушения института занятости» и «избавления от института занятости». Утверждается, что институт оплачиваемой работы потерял то центральное положение в жизни общества и индивида, которое он имел ранее. С нашей точки зрения, наоборот, проблема занятости остается главной заботой как для большинства индивидов и их семей, так и для сообществ, которым они принадлежат. Поскольку взамен занятости не появилось иного института, способного играть решающую роль в определении социально- экономической структуры общества и могущего так или иначе обосновывать то или иное распределение вознаграждений и статусов в обществе (см. Sayers, 1998). В то время как в Европе количество рабочего времени в среднем сокращается, нет ни малейшего намека на проявление этого процесса в США.

Данная глава рассматривает сферу оплачиваемой работы или занятости и ее воздействия на индивида. В связи с этим будет проработан круг вопросов в двух направлениях. Во-первых, это сущность и значение оплачиваемой работы для тех, кто работает и полагает, что сохранит это место, т.е. для людей с гарантированной занятостью. В отношении их нам интересны вопросы  «Что они надеются приобрести, работая?» и «Что они приобретают в действительности?». Во-вторых, мы рассмотрим, что представляет собой жизнь тех, кто желал бы иметь надежное рабочее место. Это могут быть люди, находящиеся под угрозой сокращения или временно безработные.

#### Почему мы работаем?

Два самых очевидных ответа на этот вопрос  «потому что мы вынуждены» и «потому что мы так хотим»  были более или менее предложены и по сей день популярным пессимистом Зигмундом Фрейдом и ныне дискредитированным Карлом Марксом. С точки зрения Фрейда, работа это неприятная необходимость, дающая возможность выжить, и действительно, необходимость является основным мотивом для работы по сути для каждого из нас. Для большинства людей заработная плата является главным источником денежных средств на приобретение и средств первой необходимости, и предметов роскоши. Время от времени многие из нас мечтают освободиться от необходимости работать вообще, и это не противоречит тому факту, что большинство продолжали бы работать и в случае получения финансовой свободы. Согласно результатам исследования Warr (1982), 64% опрошенных согласились с тем, что они продолжали бы работать, но лишь половина из них выбрали бы нынешнее рабочее место.

Итак, мы работаем из-за необходимости, но есть и другие причины. Работа, по утверждению Фрейда, необходимость, но всегда ли она неприятна? Не потому ли мы работаем, что хотим этого? Мнение Маркса должно стать отправной точкой в наших рассуждениях. Труд, представляя собой творческий объединяющий процесс, в результате которого люди получают продукты своих усилий, взаимодействуя с себе подобными, так или иначе способствует благополучию индивида. Обратясь к мотивам мужчин и женщин, обладающих профессиями, требующими значительных усилий и предполагающими автономность, такими как врачи, архитекторы, ученые, но тем не менее низкооплачиваемыми, отчасти правомерно сделать вывод, что они работают, потому что хотят заниматься именно тем, чем занимаются. Однако, представив себе недостаточно квалифицированного рабочего, чья задача  выполнять ряд ограниченных повторяющихся действий, мы будем менее уверены в своей правоте. Допуская, что мотивация работать представляет собой смесь внешних факторов, таких как заработная плата, и внутренних  интерес к профессии в сочетании с чувством общественного долга, мы должны признать, что перевес по значимости в ту или иную сторону зависит от самого работника. Для углубленного изучения данной проблемы мы рассмотрим несколько теорий о том, что человек может приобрести благодаря работе. От чего именно зависит ощущение собственного благополучия и удовлетворения работой?

#### Что служащий может приобрести благодаря работе

Возможно двухфакторная теория Ф. Герцберга (1959; 1968)  самая известная из всех предложенных, в центре которых  мотивация работника и его чувство удовлетворения работой. Согласно этой теории, работнику присущи потребность в безопасности и потребность самореализации и профессионального роста. Удовлетворение этих потребностей возможно благодаря многоаспектности той или иной работы. Такие внешние факторы, как заработная плата, межличностные отношения в коллективе, условия работы, способствуют удовлетворению потребности безопасности, в то время как потребность профессионального роста требует создания внутренних условий, включая интерес к работе как таковой, ощущение достижений, чувство признания и ответственности. В центре теории Герцберга  утверждение, что включение внешних факторов, которые он назвал «гигиеническими», или «факторами поддержки», предотвращает негативное чувство неудовлетворенности, в то время как включение внутренних факторов, названные «факторами мотивации», способствует позитивному чувству удовлетворения работой. Другими словами, неудовлетворенность и удовлетворенность  не взаимоисключающие понятия, они являются двумя крайними точками по обе стороны от нейтрального состояния. Хорошая заработная плата и достойные рабочие условия не являются условиями удовлетворения работника, они лишь предотвращают чувство неудовлетворенности и озлобленности. Удовлетворение зависит от внутренних факторов мотивации.

К несчастью для теории Герцберга, большинство исследований на предмет изучения ее состоятельности, входе которых использовались не методы Герцберга, не подтвердили четкую изолированность факторов удовлетворенности и неудовлетворенности (Landy, 1989; Locke & Henne, 1986). Практически вследствие этого теория Герцберга была предана забвению теоретиками, занимавшимися проблемой удовлетворенности работой, впрочем, свое скромное место теория занимаете некоторых разделах менеджмента. Думается, это теория игнорируется в такой же степени несправедливо, как она была популярна 25 лет назад. Недостаток теории не в том, что в ней нет и доли правды, а в предлагаемых ею слишком категоричных выводах. Позиция Герцберга была бы более устойчивой, если бы он довольствовался более скромными утверждениями, к примеру: удовлетворение или неудовлетворение работой обусловлены, как правило, разными факторами, высокой степени удовлетворения трудно добиться, используя лишь гигиенические факторы, обычно это требует и включения факторов мотивации. Конечно же, мы не должны отрицать, что работник надеется получить удовлетворение не только от внешних факторов, к которым относятся заработная плата, условия работы и коллеги, но и от внутренних, от самой работы и как следствие  от ощущения достижений, признания и ответственности.

Имели место и многие другие теории мотивации (создания оптимальных условий для работы) и теории удовлетворения работой (как ее последствий) (см. Landy, 1989; Locke & Henne, 1986; Thierry & Koopman- Iweta, 1984). Должно быть, теории и той, и другой группы, в принципе, могут нам помочь понять, что ожидает работник от своей работы. К сожалению, многие рецензенты едины во мнении, что до сих пор нет добытых опытным путем доказательств, достоверно подтверждающих их

теорий. Поэтому мы продолжим поиски того, что могло бы нас привести к ответу на вопрос  что мы ожидаем приобрести от оплачиваемой работы.

Jahoda (1982) предложила элементарное объяснение, позволяющее выявить по крайней мере некоторые наши ожидания от занятости как социального института. Оперируя понятиями Фрейда  явные и скрытые функции,  она утверждала, что явная функция занятости состоит в том, чтобы обеспечить финансовую выгоду работнику. В своих работах Jahoda мало затрагивала тему явной функции, признавая ее бесспорную роль. Вместо этого она сосредоточила внимание на описании менее явных, скрытых функций занятости, которые становятся очевидными в нетипичных обстоятельствах, к примеру, в случае увольнения работника. В соответствии с ее анализом, занятость имеет скрытое значение для индивида по пяти аспектам:

Позволяет вести активный образ жизни  вы не можете заниматься ничем в течение долгого времени;

Структурирует ваше время  работа должна быть выполнена в срок;

Заставляет следовать общим целям; вы не можете оставаться озабоченным только своей жизнью;

Включает вас в социальное окружение  редки случаи, когда работа выполняется изолированно от других людей;

Служит показателем вашего социального статуса и выразителем вашей индивидуальности  вас оценивают, принимая во внимание вашу профессию.

Как мы видим, популярная теория Jahoda позволяет предположить то, что происходит с человеком, потерявшим работу. Используя эту теорию для анализа состояния безработного человека, мы обнаруживаем один пробел. Кроме упоминания слова «деятельность», в ней ничего не говорится о такой очевидной функции, как обеспечение работой и возможности приложить физическую силу, использовать профессиональные навыки, получить гамму чувств по поводу внутреннего удовлетворения от приложения усилий. Полезно также напомнить, что понятие «работа» несет в себе два значения. Понятие «работа» (work) может быть использовано для определения непосредственно обязанностей работника; «работа» как рабочее место (job) включает в себя такие компоненты, как коллеги, заработная плата, условия работы и т.д. Понятие «работа» как содержание профессиональных обязанностей ограничивается внутренними элементами; «работа» как рабочее место включает и внутренние, и внешние элементы. Акцент в теории Jahoda делается на тех позитивных моментах, которые может вынести работник благодаря своему рабочему месту. Это  товарищеские отношения, понимание собственной индивидуальности, определение совместных целей. Но теория умалчивает о том, что может дать работа как деятельность. В связи с этим рассмотрим еще одну теорию, которая, следуя идеям Jahoda, вносит свои существенные дополнения.

Warr изучал взаимосвязь между, с одной стороны, занятостью и безработицей и, с другой стороны, душевным здоровьем и психологическим равновесием. После анализа значительного числа подобных исследований он сделал вывод, что существует 9 разных видов факторов, благодаря которым занятость или безработица приводят к улучшению или ухудшению душевного здоровья. Они перечислены в таблице 1 в несколько ином порядке, чем предлагал Warr. На некоторое время сосредоточим внимание

на релевантности этой теории применительно к работающему человеку; ситуация с безработным человеком будет рассмотрена позднее. Если мы сможем установить, как эти 9 характеристик занятости приводят к психологическому равновесию, то будет возможно утверждать, что это те позитивные моменты, которые в идеале все трудящиеся должны получать благодаря работе (спустя 12 лет Warr предложил добавить десятый

«витамин»  помогающий контроль). Первая мысль, которая может прийти в голову, состоит в том, что работнику следует получать как можно больше этих позитивных элементов. Возьмем, к примеру, «наличие денег». Полагают, что низкая заработная плата ухудшает психологическое здоровье, тогда как высокая заработная плата улучшает. Чтобы иметь наилучшее здоровье, разве не следует всем получать как можно больше, вероятно задумаетесь вы, и будете правы. Но это нереальное предложение влечет за собой очевидные трудности. Общепринято, что систематическая связь двух переменных подразумевает линейную зависимость, т.е. увеличение одной сопровождается возрастанием второй. Но специфика модели Warr в том, по его утверждению, что взаимосвязь психического здоровья и каждой из девяти переменных не представляет собой линейную зависимость.

В случае с заработной платой Warr указывает на то, что есть доказательства некоторого улучшения психического здоровья в процессе увеличения заработной платы, далее при прочих равных обстоятельствах состояние психического здоровья остается более или менее постоянным. Таким образом, необычайное увеличение заработной платы высшего звена служащих не гарантирует, что это поможет им чувствовать себя счастливее коллег из низшего звена управления, но при этом очень низкая заработная плата может сделать их несчастными.

Возможность контролировать  другая детерминанта психического здоровья действует иначе. Небольшая степень или отсутствие как таковой возможности контролировать то, чем ты занимаешься, вредит психологическому здоровью, которое соответственно улучшается по мере появления у работника чувства, что он может влиять на свою работу. Контроль сверх меры не улучшает психического здоровья, а фактически ухудшает его, в отличие от фактора заработной платы. Если вы чувствуете возможным контролировать абсолютно все аспекты вашей деятельности, то где в таком случае найти место элементам спонтанности, творчества и профессионального вызова? Чрезмерный контроль несет в себе угрозу.

Факторы заработной платы и контроля поясняют два принципа воздействия, установленные Warr и отображенные в схеме 1. С достаточной долей остроумия Warr предположил, что эти два принципа воздействия подобны действию двух типов витаминов, влияющих на физическое здоровье. Из всех существующих витаминов лишь некоторые способны навредить, так что если вы испытывали недостаток всех витаминов, то полезно увеличить прием каждого витамина. Оптимальное состояние достигается при прочих равных условиях до того, как потребление превысило нормальный уровень. Во всяком случае, в течение некоторого времени дальнейшее увеличение уровня потребления не приведет ни к улучшению, ни к ухудшению здоровья. В случае с некоторыми витаминами, к примеру, С и Е, этот принцип приемлем, независимо от величины потребления  сохраняется постоянный эффект. Но что касается других витаминов, например, А и D, чрезмерное употребление вредоносно, что

проявляется в наличии дополнительных декрементов. Warr утверждает, что витамины 1, 2 и 3, обозначенные в таблице 1, имеют постоянный эффект, а витамины с 4-го по 9-й вносят дополнительные декременты. Особенности взаимосвязи уровня потребления и степени благосостояния проиллюстрированы в схеме 1.

«Витаминная модель» Warr представляет собой самый далеко идущий и методически разработанный анализ в отношении взаимосвязи оплачиваемой работы и психического здоровья, несмотря на это мы не можем избежать критики. Список девяти обуславливающих факторов составлен произвольно, другие психологи могли бы составить несколько иные списки. Прежде всего, важен, но, согласно Warr, не единственно необходим ситуационный анализ. Девять специфических аспектов ситуации занятости, предположительно такой, какой ее видит работник, призваны предопределить психологическое состояние работника, однако мало уделено внимания рассмотрению психологических процессов, которые, возможно, служат связующим звеном ситуации и психического здоровья. Состоятельность любой модели, содержащей девять ключевых пар с нелинейной зависимостью, в целом будет сложно проверить опытным путем. Впрочем, 23 фактора и их взаимодействие возможно выявить в ходе одного исследования. Пожалуй, наиболее тщательное индивидуальное исследование с целью проверки состоятельности теории Warr было проведено DeLonge и Schaufeli при содействии датских работников здравоохранения (1998). Исследователи обнаружили действительно нелинейный тип взаимосвязи нескольких «витаминов» и психического здоровья, как и предвидел Warr.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Характеристика внешней среды (по категориям) | Воздействие внешней среды как витамина | Психическое здоровье работника |
| Возможность контролироватьВозможность Дополнительные задачи I Эмоциональное применения навыков и благополучие (=умений удовлетворениеработой)Наличие целей, Декременты (токсичны, II Компетентность пришедшее из вне т.к. увеличение дозывредитРазнообразие III АвтономияЯсность окружающей IV Стремление ксреды достижениямВозможность для V Целостностьпостроения функционированиямежличностных отношенийДоступность денежного Сохраняется эффект (не вознаграждения токсичны)Ценность социального положения Физическая |

безопасность

#### Схема 1. «Витаминная» модель (Warr)

Тем не менее «витаминная модель» позволяет сделать вывод, что в идеале нам необходимо иметь как минимум средний показатель: заработной платы, физической безопасности, социального положения, возможности контролировать, использовать свои навыки, достижения внешних целей, разнообразия, ясности, межличностных отношений. Работники с высоким положением профессий среднего класса вполне вероятно получают не все, но большинство этих положительных факторов. Насколько реальная работа отличается от идеальных представлений, возможно, зависит от дополнительных декрементов, получаемых на уровне достижения целей, разнообразия, построения межличностных отношений. Работникам физического труда не настолько повезло. В какой степени возможности контролировать, использовать навыки и разнообразить свою деятельность могут быть доступны работнику конвейерной линии или работнику сферы обслуживания? Практически нет необходимости заверять полуквалифицированных работников, управляющих техникой, и кассиров супермаркета, что огромная заработная плата не причинит вреда их психическому здоровью. Оговорив те выгоды, которые должен получать работник, обратимся к вопросу, что они фактически приобретают.

#### Что работники реально приобретают благодаря работе?

Еще не проведены те исследования, которые позволили бы нам составить полный перечень «витаминов», получаемых работником в зависимости от своей работы. Но существует множество теорий по проблеме удовлетворения или неудовлетворения работой, как в целом, так и отдельными ее аспектами. Удовлетворение работой является компонентом того, что Warr называл психическим здоровьем или благополучием. Результаты опросов по поводу удовлетворения или неудовлетворения работой являются самым доступным источником, позволяющим судить, как много, а иногда и что именно дает работа.

Говоря об удовлетворении работой, мы полагаем, что это отношение к работе в целом и ее аспектам в частности. Отношение включает очевидный эмоциональный компонент, образное восприятие и намерения действовать в том или ином ключе.

#### Методы исследования удовлетворения работой

С целью анализа типичных результатов опросов рассмотрим вкратце конструкты «степень удовлетворения» или «неудовлетворения», которые использовали в ходе исследования Berkovitch, Fraser, Treasure и Cohran (1987). Воспользовавшись методом случайной выборки, они исследовали мужскую половину трудящихся с полной занятостью города Медисон, центра штата Висконсен, и его окрестностей. Каждого респондента из общего числа приблизительно в 250 человек попросили оценить степень удовлетворения каждым аспектом работы и работой в целом по 10-балльной шкале, где 1 означает «совершенно неудовлетворен», а 10  «крайне удовлетворен». Таблица 1 демонстрирует полученные результаты. В целях упрощения мы могли бы объединить результаты в группы от 10 до 7 баллов

как ответы «более или менее удовлетворен» и от 1 до 4 как «более или менее неудовлетворен».

Мы видим, что более чем *три четверти* опрошенных мужчин с полной занятостью утверждают, что они в целом довольны своей работой, около 5% выразили свое неудовлетворение. Была отмечена высокая степень удовлетворения по сути каждым аспектом работы за исключением возможности продвижения по карьерной лестнице. Являются ли результаты, полученные в относительно процветающем западно-американском городе начала 80-х годов, более или менее типичными? Очевидно, нет. В последние десятилетия исследования постоянно констатируют высокую степень удовлетворенности работой. Действительно, Staw (1984), проанализировав факты, сделал вывод, что в течение нескольких лет процент респондентов, отмечающих удовлетворение работой, продолжает расти; в США в начале 80-х годов, как правило, эта цифра равняется 8085%. По-видимому, это характерно и для других стран, включая Великобританию. Curtice опубликовал результаты международного исследования, проведенного в девяти европейских странах, Израиле и США. Опрашиваемым были предложены 7 вариантов ответов, проранжированных от оценки

«совершенно удовлетворен» до «совершенно неудовлетворен». В результате анализа данных Curtice заявил: «Неудовлетворение крайне редкое явление, в целом не характерное для работников. В среднем от 80 до 91% работников, независимо от страны, за исключением Венгрии, утверждают, что они как минимум удовлетворены своей работой».

До того как с легкостью сделать вывод о том, что большинство работников, должно быть, получают от работы практически все, что нужно, нам следует сделать по крайней мере два критических замечания. Первое: остается неясным, какова среди всей этой массы людей, по-видимому, довольных своей работой, доля тех, кто ею относительно неудовлетворен? И где мы можем найти несчастливых работников? Второе: можем ли мы принять на первый взгляд непротиворечивые результаты исследования? Неужели мир действительно полон счастливых служащих?!

Из результатов более ранних систематических исследований на предмет выявления степени удовлетворенности работой становится ясно, что основные групповые различия больше обусловлены профессиональным уровнем и статусом в соответствии с принадлежностью к тому или иному социальному классу, чем демографическими особенностями, такими как пол, этнические корни, возраст. В одном из ранних исследований Hoppock

(1935) дает отчет по результатам, полученным в небольшом сообществе в Пенсильвании. Практически все трудящиеся данного сообщества были опрошены, составив в общей сложности выборку из 268 респондентов. Немного упростив результаты и переведя их в 7-балльную шкалу, где оценка 7 является выражением «крайнего удовлетворения», а 1 «крайнего неудовлетворения», можно отобразить уровень удовлетворения в зависимости от профессионального статуса следующим образом:

Неквалифицированные рабочие физического труда 4,0

Полуквалифицированные рабочие 4,8

Квалифицированные рабочие физического труда

и низший уровень «белых воротничков». 5,1

Специалисты, выполняющие

управленческие функции 5,5

В процессе исследования, проведенного в Великобритании в 1978 году, было выявлено, что на вопрос: «Нравится ли Вам то, чем Вы занимаетесь: очень, немного, нисколько?», выбрали ответ «очень»: 81% менеджеров, 73% квалифицированного персонала, 66% неквалифицированных работников. Заметное, но не разительное падение степени удовлетворенности по мере снижения профессионального статуса неизменно отмечается во всех исследованиях. Но сегодня факты говорят о том, что ситуация изменяется. В настоящее время специалисты и «белые воротнички» все чаще оказываются под угрозой сокращения и поэтому вынуждены работать намного интенсивнее, чем они это делали ранее. Как следствие, они могут потерять свое привилегированное положение на рынке труда.

Демографические особенности обуславливают менее выраженные и менее постоянные различия. Чем старше человек, тем он, как считается, больше удовлетворен своей работой (к примеру, Berkovitz и др., 1987), причем работой во всей ее совокупности (например, Gibson & Kein, 1979). Многие факты, подтверждающие существование этнического фактора, можно найти в серии исследований, сравнивающих положение белых и цветных в США. Все исследования выявили относительно небольшие, но постоянные различия в степени удовлетворения работой, причем большее удовлетворение характерно для людей белой расы. Это подтверждают, например, национальная выборка (Weaver, 1977) и исследование бухгалтеров белой и черной рас (Scolum & Strawser, 1972). Если вспомнить, насколько очевидной была дискриминация людей черной расы в сфере занятости США, кажется странным, что обнаруженные различия столь незначительны.

Подобно многим национальным меньшинствам, женщины и по сей день подвергаются дискриминации на рынке труда. В целом, женщины, как правило, имеют менее престижную и менее оплачиваемую работу, чем мужчины, и даже в рамках одной профессии различия очевидны, поскольку женщины поставлены в худшие условия. Мы могли бы предположить, что женщины в целом менее удовлетворены работой, но это не так. Результаты исследований по выявлению тендерных особенностей, как правило, не постоянны, и даже если эти различия четко проявляются, то их не так уж и много. Некоторые из отмечаемых особенностей, особенно в отношении

женщин, менее удовлетворенных работой, скорее всего, исчезнут, если начать контролировать по отдельности фактор профессионального положения и другие факторы (к примеру, Sauser & York, 1978). Действительно, не так уж редки те случаи, когда женщины вполне довольны своей работой. К примеру, автор исследования, охватившего 11 стран и упомянутого ранее (Curtice, 1993), предоставил данные по 10-ти странам. Они позволяют судить о степени удовлетворения работой мужчин и женщин с полной занятостью. Рассмотрим категорию респондентов, показавших высокую степень удовлетворения, т.е. ответивших «совершенно удовлетворен», либо «очень доволен». Оказывается, что из 10-ти случаев в двух мужчина более удовлетворен, чем женщина, в двух случаях мужчина и женщина одинаково удовлетворены и в шести случаях женщина удовлетворена больше, чем мужчина. Конечно, в некоторых странах женщины, будучи частично заняты, имеют более низкий статус, низкую заработную плату и поставлены в худшие условия, чем женщины с полной занятостью (O'Railly & Fagan, 1998). Если обобщить результаты по 10-ти странам и вывести общий коэффициент оценок с высокой степенью удовлетворения, можно получить неожиданную картину:

Женщины с частичной занятостью

46,7%

Женщины с полной занятостью

42,9%

Мужчины с полной занятостью

40,4%

Иначе говоря, женщины с частичной занятостью с большей вероятностью удовлетворены своей работой, чем мужчины и женщины с полной занятостью. Факты, полученные Curtice (1993) и Agassi (1982), свидетельствуют о том, что тендерные различия в этой области требуют адекватного объяснения. Возможно, что более высокая степень удовлетворения, несмотря на худшие условия работы и перспективы, объясняется низким уровнем ожиданий женщин на предмет того, что они могли бы приобрести работая. Но если быть честными, то на самом деле мы просто не знаем реальной причины. Hakim (1996) предположил, что эти тендерные различия могут быть объяснены, если принять ту точку зрения, что меньшинство женщин включают в свои жизненные приоритеты карьеру, а большинство строго ориентированы на создание семьи. Это означает, что женщины представляют собой более разнородную группу, чем мужчины. Так или иначе, было бы странным, если бы отношение к работе и ее значимость для мужчин и женщин были бы практически идентичными, в то время как продолжают существовать реальные тендерные различия, обуславливающие место оплачиваемой работы в жизни мужчин и женщин. Возможно, исследования по вопросу удовлетворения работой недостаточно раскрывают значение оплачиваемой работы для индивида и отдельных категорий работников.

Если это так, то стоит вернуться ко второму ряду критических замечаний. Можем ли мы принять на веру на первый взгляд неопровержимые факты о среднем уровне удовлетворения трудящихся?! Есть несколько причин, позволяющих проявлять скептицизм в этом вопросе. Во-первых, настораживает существование противоречивых фактов. В результате интенсивных исследований определенных категорий работников, проведенных в ряде стран, был обнаружен существенный уровень

неудовлетворения (например, Beynon, 1984; Haraszti, 1977; Nolan, Witchert & Burchell, 1999). Разве эпидемия забастовок, диспутов и озабоченность менеджеров по поводу увеличения количества прогулов без уважительных причин и текучести кадров не противоречат утверждениям о высокой степени удовлетворения работников?

Второй ряд контраргументов касается методов, использованных в исследованиях для оценки степени удовлетворения. В сущности, в ответ на любой прямой вопрос «Удовлетворены ли Вы...»  работой, зарплатой, жизнью в целом, семейной жизнью, сексуальной или другими ее аспектами

* респондент отмечает высокую степень удовлетворения. Является ли в некоторых случаях этот ответ неискренним? Находясь лицом к лицу с незнакомцем, коим является интервьюер, и отвечая на вопрос, респондент, возможно, чувствует себя обязанным представить себя в позитивном свете и ни в коем случае не оставить о себе первое впечатление как о «нытике». Признание «неудовлетворения» может послужить угрозой для самооценки респондента, поскольку далее следует очевидный вопрос  «Что Вы собираетесь делать в связи с этим?». Особенно в ситуации, когда респондент должен признать, что его нынешняя работа лучшая из того, на что он может претендовать. В отдельных случаях ответ респондента «я удовлетворен», стоит понимать либо как «я прилагаю все усилия, чтобы преуспеть на не слишком хорошей работе», либо как то, что он действительно увлечен своей работой. Утверждение «доволен» может иметь как минимум два смысла; это может означать вынужденное принятие и приспособление к ситуации, либо реальное удовольствие. Если мы хотим использовать высказывания респондента в качестве показателя того, получает ли он в действительности предполагаемые позитивные моменты, мы должны включить в понятие «удовлетворение» элемент «удовольствия».

Использование косвенных вопросов в опросах на предмет удовлетворения работой

Один из способов сфокусироваться на понятии «удовлетворение» как

«удовольствие» это задавать не прямые вопросы, такие как «Насколько Вы удовлетворены...», а косвенные, гипотетические, которые освобождают респондента от необходимости давать желаемые в обществе ответы и от угрозы его самолюбию. Два варианта подобных вопросов, в свое время включенные в ряд исследований «Если бы Вы смогли прокрутить время назад, вернулись бы Вы на нынешнее рабочее место?» и «Порекомендовали бы Вы Вашу профессию сыну/дочери/лучшему другу?». Если респондент отвечает, что «удовлетворен», и он действительно доволен своей работой, то ожидается, что он ответит положительно и на эти вопросы. Многие респонденты так и отвечают, но немало и тех, кто отвечает отрицательно. Если косвенные вопросы приняты на вооружение в качестве опосредованного способа измерить удовлетворение работой, то в целом количество положительных ответов заметно падает по сравнению с заявляемым количеством при использовании прямых вопросов. Кроме того, данные об удовлетворении, выявленные с учетом карьерного статуса, становятся более выраженными при использовании косвенных вопросов. Таким образом, несмотря на то что около 15% канадских чернорабочих ответили о своем неудовлетворении на прямой вопрос, менее половины из них дали положительный ответ на косвенный вопрос (Archibald, 1978).

Указанный ученый обнародовал результаты «американского» исследования, в ходе которого представителей разных профессиональных сообществ спрашивали «Если бы Вы начали все с начала, какого рода работу Вы бы стремились получить?». Количество тех, кто выбрал бы свою работу снова, для разных профессий различно: юристы компаний, журналисты, ученые, университетские профессора более 80%, квалифицированные наборщики, литейщики, автомеханики  41%, неквалифицированные автомеханики  16%.

Весьма вероятно, что косвенные вопросы лучше позволяют найти проявления «удовлетворения как удовольствия», а совокупность прямых и косвенных вопросов позволяет обнаружить количественные различия, которые показательны с точки зрения того, какой процент опрошенных

«надевали маску» благополучия при ответе на прямой вопрос. Согласно Agassi (1989), оказалось, что эти количественные несоответствия характерны в большей степени для работников физического труда, чем умственного; для женщин, чем для мужчин; для работников более старшего возраста, чем для молодых; для работников с «инструментальным» отношением к работе. Таким образом, оказалось, что типичные опросы на предмет оценки удовлетворения работой ведут к систематической переоценке степени того, как много работник приобретает по сравнению с возможным. И чем ниже ступень иерархической лестницы, те степень переоценки больше. Было обнаружено, к примеру, что результаты ряда исследований удовлетворения работой у автомехаников, в ходе которых использовались косвенные вопросы, не противоречат выводу об их неудовлетворенности работой, сделанному Beynon (1984) в результате интенсивного исследования автомехаников, работающих на сборке автомобилей в рамках одного завода.

Следует заметить, что существуют и другие методы оценки удовлетворения работой от прямого интенсивного или включенного наблюдения в определенных фирмах или на заводах до использования статистических данных о текучести кадров и прогулам без уважительных причин. Но по ряду оснований прямые и косвенные вопросы вероятно являются самым практичным способом оценки того, что работник приобретает или не приобретает благодаря своей работе.

Как правило, высокая степень удовлетворения работой характерна в основном для специалистов с высоким профессиональным статусом и старших менеджеров, которые считают, что их рабочее место дает определенные преимущества. Выраженное позитивное отношение гораздо менее типично в кругах специалистов более низкого статуса и с менее престижной работой. Непосредственно с помощью косвенных вопросов существенное неудовлетворение обнаруживается среди полуквалифицированных и неквалифицированных работников физического труда. Нужны ли еще аргументы в пользу того, что неудовлетворение работой реально?!

#### Методы повышения степени удовлетворения работой

Существует немало систематически используемых управленческих приемов с целью увеличения производительности работников. В ранние годы эпохи индустриализации ее стремились достичь путем тщательных исследований производственного процесса, поиска эффективных способов

выполнения производственных задач, таких как использование конвейерной линии и производственной цепи. В последние десятилетия менеджмент уделяет больше внимания отношению служащих к работе, считая его главным способом повышения производительности и соревновательности. Общее название данного направления управленческой мысли управление человеческими ресурсами (УЧР). К сожалению, многие расшифровывают суть этого направления по-разному. Для некоторых оно означает тщательное рассмотрение и манипуляцию организационным климатом или деятельность по созданию прочного и здорового «психологического договора» между управленцами и работниками, с помощью которого работники включаются в деятельность организации и отвечают на требования организации с готовностью и не сопротивляясь. Взамен менеджеры действуют в интересах работников, при этом укрепляя свой имидж заботливых и надежных хозяев. В других случаях УЧР более ассоциируется с созданием условий для автономной работы служащих либо их работы в команде, нежели с пристальным наблюдением менеджеров и выработкой у работников навыка быть более крепкими в ответ на изменения среды, вместо того чтобы четко придерживаться задач, прописанных в должностных обязанностях (см. Guest & Conway, 1997).

Другие исследователи более скептично рассматривают мотивы работодателей, считая управление человеческими ресурсами умением эксплуатировать человеческие ресурсы организации так же эффективно, как ресурсы финансовые и технические. С этой точки зрения УЧР достигается при помощи удобной иллюзии, что «начальник и подчиненный по одну сторону», и осуществляется для того, чтобы служащие работали более усердно и в течение более длительного времени не видели от профсоюзов пользы в защите своих прав.

Почему бы, можете спросить Вы, не увеличить удовлетворение работников от работы, просто повысив им заработную плату? Ответ, бесспорно, лежит на поверхности. Существуют определенные рамки, внутри которых менеджер может заботиться об удовлетворении работников, но удвоение жалования далеко выходит за эти рамки.

Более разумно спросить, насколько эффективен способ увеличения зарплаты в целях повышения удовлетворения работой? Конечно, недовольство низкой зарплатой является распространенной причиной неудовлетворения работой и акций, подобных забастовкам. В связи с этим сам собой встает вопрос о повышении зарплаты как о способе остановить все названные явления. Но факты и теоретические знания, как правило, не подтверждают бытующих мнений о взаимосвязи уровня зарплаты и удовлетворенности ею. И это опровергает мысль о повышении удовлетворенности работой за счет повышения зарплаты.

Motowidlo (1982) отмечает, что, как правило, положительная корреляция между уровнем заработной платы и степенью удовлетворения работой, по данным эмпирических исследований, в развитых странах незначительна: коэффициенты корреляции варьируют от +0,13 до +0,46. Berkowitz с коллегами (1987) обнаружили, что несмотря на то, что материальная выгода, включая зарплату, является условием удовлетворения работой, ее роль не настолько значима по сравнению с ощущением работником меры справедливости оплаты труда.

Факты, добытые опытным путем, доказывают центральную роль справедливости оплаты труда. Это соответствует и теоретическим выкладкам, которые убеждают, что если вы считаете заработную плату достойной, то вы удовлетворены ею. В противном случае, т.е. если вы не считаете зарплату достойной, вы чаще не удовлетворены работой. Широко используемый в последние десятилетия анализ заработной платы разработан Lawler в терминах справедливости. Общий анализ данного подхода дан в схеме 2 в несколько упрощенной форме. Lawler полагал, что если зарплата работника соответствовала бы той, что он заслуживает с его точки зрения, то он был бы доволен. Но в случае, если работник считает, что он заслуживает большего или меньшего, он начинает чувствовать себя неудачником в первом случае и виноватым во втором. Сумма, которую работник получает и которую ему следовало бы получать, воспринимается им исходя из самых разных соображений. Все они также представлены в схеме 2.

Таким образом, по общепринятому мнению, повысить удовлетворение работой посредством получаемой заработной платы можно лишь убедив работника в ее справедливости. И сделать это возможно без; повышения зарплаты. По-видимому, это звучит оптимистично для работодателей, но не для деятелей профсоюзов и членов семей работников.

Фактический уровень заработной платы

a  b неудовлетворение работой

a  b ощущение дискомфорта и вины

Должна быть выплачена зарплата в размере *b*

a = b удовлетворение зарплатой

Личный вклад в работу Вклад и результаты других

Особенности работы Должна быть

выплачена зарплата в размере *а*

Результаты, выраженные в неденежном отношении Предыдущий размер вознаграждения Заработная плата других людей

#### Схема 2. Модель удовлетворения работой по Lawler

***Удовлетворение работой и производительность труда***

Не только сами работники заинтересованы в осознании того, как они воспринимают свою работу. Работодатели тоже довольно часто находят в этом пользу. Если они хорошо осведомлены в этом вопросе, то желают видеть своих подчиненных увлеченными работой. Кроме того, начиная с 30-х годов, когда управление персоналом начало рассматриваться как один из подходов в менеджменте, и оканчивая нынешним УЧР как непременным элементом в практике менеджмента, работодатели всегда были заинтересованы в решении проблемы удовлетворения работой, так как весьма распространено мнение, что удовлетворение работой влияет на ее

производительность. На первый взгляд очевидно, что счастливый работник должен работать с большей производительностью, но, к сожалению, так бывает не всегда. Возможен вариант, когда человек работает усердно и эффективно по необходимости, к примеру, из-за боязни быть уволенным, даже если он крайне неудовлетворен работой. Некоторые исследователи считают, что удовлетворение работой зависит от увлекательности общения с коллегами. Вы можете быть больше удовлетворены, не принимая во внимание затрат времени и усилий, которые вы затрачиваете на выполнение скучной работы, если ощущаете, что она дает вам увлекательную возможность общаться. Другими словами, не столь очевидно, что производительность и удовлетворение работой растут параллельно, например, обзор эмпирических исследований позволяет вскрыть удивительно незначительную положительную корреляцию. Впервые сомнения по поводу того, что путь к повышению производительности лежит через удовлетворение работой, были высказаны в 60-х годах рядом исследователей, среди которых был V. Vroom (1964). Проанализировав результаты нескольких обстоятельных исследований, он обнаружил, что средняя корреляция между удовлетворением и производительностью труда равняется +0,13. Согласно утверждению Staw (1984), уже в 70-х годах, как только связь между удовлетворением работой и производительностью была признана теоретиками и практиками менеджмента сомнительной, исследовательский интерес к этому вопросу заметно упал. При этом признавалось, что проведенные многочисленные исследования оправданы с точки зрения заботы общества о благополучии трудящихся. Факт возрастания интереса к изучению удовлетворения работой в 80-х годы говорит о том, что нынешние исследователи и менеджеры прежнее заключение о минимальной связи удовлетворения работой с ее производительностью считают слишком пессимистическим.

Чтобы понять причину появления нового взгляда на отношения между производительностью труда и удовлетворением работой, полезно провести параллель с корреляцией «отношение  поведение». В обоих случаях поначалу исследователи наивно полагали, что существует прочная, элементарная и едино управляемая связь как между отношением и поведением, так и между удовлетворением и производительностью. В 60-е годы критические обзоры ранних эмпирических исследований зародили у ученых сомнения по поводу линейного построения этих отношений. Это легкое потрясение привело в результате к более изощренным размышлениям и к более тщательному изучению данного вопроса. В случае с производительностью и удовлетворением работой было признано, что психологическое состояние работников не является единственным фактором, определяющим производственный результат. Многие другие внешние факторы, такие как организация производственного процесса, эффективность управления и состояние рынка труда, не менее важны. Действительно, если иметь в виду полуквалифицированного работника, занятого на высокомеханизированной производственной линии и выполняющего однотипные задачи с минимумом автономии и самоконтроля, кажется сомнительным, чтобы уровень его удовлетворения мог каким-то образом повлиять на производительность труда. Единственный способ выражения неудовлетворенности работой состоит в поиске недостающих гаечных ключей ради получения хотя бы временной

передышки или в простое во время ремонта машины (см. Beynon, 1984). Таким образом, ключевым становится вопрос: «При каких условиях уровень удовлетворения работника своей работой может иметь последствия для производственных результатов?».

Самым большим шагом вперед в изучении взаимосвязи «отношение  поведение» послужило признание того, что оба эти элемента должны быть одновременно оценены на уровне либо общих, либо частных заключений. Если понятие «удовлетворение работой» рассматривается как удовлетворение работой в целом, как это было во многих случаях, с какой стати нам должен помочь такой произвольный и специфический показатель, как подсчет числа произведенных единиц товара в определенный отрезок времени? Вместо того чтобы зацикливаться на этом ограниченном способе измерения продуктивности, нам следовало бы использовать более широкий спектр показателей, который дан в таблице 2.

Проанализировав данные об удовлетворении работой, полученные опытным путем, Locke (1984), Podsiakoff & Williams (1986) обнаружили огромное количество фактов, подтверждающих разнообразие взаимосвязей, отличающихся степенью постоянства; все виды связей упоминаются как минимум в одном или двух исследованиях. К примеру, незначительная взаимосвязь между удовлетворением работой и числом увольнений по собственному желанию, т.е. степень текучести кадров, продемонстрирована во многих исследованиях. То же самое характерно и для абсентеизма, хотя последняя корреляция отличается меньшим постоянством. Имеется некоторое число исследований, в центре которых находилось влияние степени удовлетворения работой на экономию рабочего времени.

#### Таблица 2

Возможное влияние неудовлетворения работой на производительность труда

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Самоустранение | а) Текучесть кадров б) Уровень прогулов в) Экономия времени |
| 2. Физиологическое устранение | а) Отсутствие интересаб) Увлечение алкоголем, наркотиками |
| 3. Агрессивное поведение | а) Саботаж б) Кражи |
| 4. Попытки изменить ситуацию | а) Вступление в профсоюзное движение б) Акции на производстве |
| 5. Нетоварищеское поведение | а) Редкая помощь коллегамб) Менее бережное отношение к ресурсам, оборудованию |
| 6. Влияние на продуктивность труда | а) Непрямое воздействие в результате проявлений, описанных в предыдущих пунктахб) Прямое воздействие качественные и количественные показатели |

Исследователи, которые напрямую связывают удовлетворение работой с уровнем производительности, как правило, находят позитивные взаимосвязи. Однако, не все они проявляются достаточно часто, чтобы быть включенными в классические статистические данные. Обширные

обследования, проведенные Laffaldano & Muchinsky (1985) и Podsakoff & Williams (1986), выявили, что средние показатели корреляции находятся на уровне ниже +0,20. Общая картина взаимовлияний представляет собой не один подавляющий тип взаимосвязи удовлетворения производительности, а целый ряд связей, которые могут быть использованы в практике управле- ния несмотря на их сравнительную статистическую незначительность.

Что при этом является причиной, а что следствием? До нынешнего момента мы полагали, что удовлетворение может в какой-то степени повлиять на производительность, но возможно ли взаимовлияние? Поскольку наше поведение может повлиять на наше отношение, может ли производительность труда влиять на удовлетворение, а не наоборот? Если работа спорится, вероятно, мы чувствуем себя более удовлетворенными, чем в случае, если работа стоит на месте. Большинство исследований по вопросу взаимосвязи удовлетворения работой и производительности оценивали ее как соотношение, а не причинно-следственную связь, и это не позволяет нам точно определить направление причинно-следственной цепи. Правда, Clegg (1983) провел исследование с целью доказать, что неудовлетворение как причина имеет следствием повышение текучести кадров. Petty и другие (1984) нашли незначительные подтверждения тому, что удовлетворение влияет на производительность. Таким образом, кажется вероятным тот факт, что разнообразие связей между удовлетворением работой и производительностью происходит благодаря изменению последнего элемента через изменение первого.

Для многих людей на уровне здравого смысла факт влияния высокой степени удовлетворения на уровень производительности кажется очевидным. Как и в других случаях упования на здравый смысл, эта точка зрения не принимает во внимание целый ряд взаимоотношений. Понимание еще не означает, что наступил завершающий этап исследования. Вполне возможно, что удовлетворение больше влияет только на производительность работников комплексных и требующих высокой квалификации профессий. Они, по крайней мере, предполагают автономию и по этому параметру отличаются от работы неквалифицированных рабочих, которые прикованы к конвейерной линии или кассовому аппарату и находятся под жестким контролем. Вполне вероятно, что удовлетворение работой имеет большее воздействие на менее изученные качественные аспекты производительности, такие как добропорядочное поведение  заботу о коллегах, инструментах, экономию ресурсов. Даже при отсутствии отчетливого объяснения, тем не менее, ясно, что и работодатели, и работники заинтересованы в повышении степени удовлетворения работой.

Стоит посочувствовать работнику, имеющему относительно неустойчивую работу, так как мысль об этом приносит ему мало удовольствия. Однако и он находится в более привилегированном положении по сравнению с тем, кто осведомлен о том, что завтра может лишиться работы. В какой степени удовлетворены или не удовлетворены люди, имеющие нестабильную работу, и безработные? Это тот вопрос, которому посвящена финальная часть главы.

#### Психологическое воздействие безработицы

Безработица одна из главных проблем для многих промышленных стран на протяжении последней четверти столетия, и лишь немногие

эксперты осмеливаются предсказывать ее близкое или скорое решение. При наличии огромного числа людей, желающих и умеющих работать, безделье представляется абсурдным со всех сторон. С точки зрения экономики  это неиспользование ресурсов, так как безработные не вносят вклада в экономику нации, не платят налогов и не пользуются социальными благами. С точки зрения общества  это несправедливо и обостряет социальные проблемы, включая рост преступности (Hagan, 1994), количества бездомных людей и уровня разводов (Lampard, 1994). Многие, оказавшись безработными, страдают от бедности и ухудшения физического и психологического здоровья. Психологическое здоровье безработного будет рассматриваться далее, впрочем, это невозможно сделать в отрыве от рассмотрения влияния безработицы на экономику и общество.

Следующая часть главы посвящена рассмотрению тех источников, из которых можно почерпнуть факты в отношении психологического здоровья работника. До того как будет проиллюстрировано широкое воздействие рынка труда на человека скорее работающего, чем безработного, будут рассмотрены причины, по которым психологическое здоровье индивида зависит от занятости.

#### Безработица и психологическое здоровье индивида: факты

Социолог подобно любому обывателю принимает тот факт, что безработица несет разрушительное воздействие на психику. Однако, периодически появляются и противоположные мнения. К примеру, крайне левые рассматривают безработицу как способ освобождения людей от капиталистического гнета. В то же время крайне правые заявляют, что безработные довольны своей праздной жизнью (см. Jahoda, 1988). Но ни одно из этих заявлений не находит подтверждения в психологических и социально-экономических исследованиях. Безработица конца 20-го века остается настолько же разрушительной, как и в 30-е годы двадцатого века  годы Великой Депрессии.

Быстрый и всемирный рост безработицы в 70-х и 80-х годах вызвал к жизни ряд психологических исследований о влиянии безработицы. Они будут вкратце рассмотрены в соответствии с их характером.

#### Межгрупповые исследования

Самый простой способ получения данных  это сбор показателей психологического здоровья через противопоставление групп работающих и безработных людей. К примеру, Warr & Payne (1982) обнародовали результаты опроса взрослых людей, проживающих в Англии, Шотландии и Уэльсе и отобранных путем случайной выборки. В ходе интервью респонденты говорили о своих впечатлениях по поводу дня, предшествовавшему дню опроса. Высокий уровень эмоционального напряжения проявили 16% безработных мужчин и 21% безработных женщин по сравнению с 6% работающих мужчин и 9% работающих женщин. Подобные результаты неоднократно были получены в Великобритании и других странах. Тем самым было убедительно продемонстрировано, что психологическое состояние безработных хуже, чем у работающих граждан. Однако, данные результаты могут быть объяснены и иначе. Например, тем, что у некоторых безработных хронически понижено психологическое состояние, что и затрудняет поиски

работы. Используя описанный метод исследования, трудно также проконтролировать такие значимые переменные, как принадлежность работающих и безработных к определенному социальному классу, уровень их профессиональной этики и т.д.

#### Лонгитюдные исследования

Наилучший метод исследования воздействия безработицы на душевное здоровье это длительное изучение одних и тех же индивидов, занятых на работе и в ситуации безработицы. Этот метод был использован в ряде исследований. Так, Warr & Jackson (1985), Payne & Jones (1987) дважды проинтервьюировали тех мужчин[1](#_bookmark72), которые были безработными на первом этапе исследования. Те, кто остались безработными и на момент нового опроса, в среднем отличались более высоким уровнем психологического дисстресса. В то же время те, которые успели найти новое место работы, как правило, улучшили свое психологическое здоровье.

Другой путь проведения лонгитюдного исследования  суметь проследить последовавшие за потерей работы изменения в психологическом здоровье. Поскольку доля сначала работающих, а затем уволенных работников слишком мала для создания репрезентативной выборки, исследователи для оценки состояния при переходе в ситуацию безработицы воспользовались массовыми случаями увольнений в результате сокращений или закрытия завода. Тем не менее, достоверность результатов этого метода исследования невысока за счет того факта, что ожидание и боязнь приближения безработицы может быть таким же, если не большим, стрессом, чем сама безработица.

#### Качественные исследования

Используя менее структурированные опросы, ряд исследователей собрали более детальную информацию о реакции индивида на потерю работы. К примеру, Fineman проинтервьюировал группу «белых воротничков», которые были уволены в конце 70-х годов, и провел два повторных интервью с ними спустя некоторое время, в течение которого некоторые нашли новую работу, другие остались безработными, а третьи чередовали временную работу с отсутствием таковой (1983,1987). Исследователь, предоставив право интервьюируемым самим рассказывать о своих ощущениях, получил более комплексную картину. Была выявлена та деталь, которая ранее не в ходе количественных исследований не проявлялась. Оказалось, что небольшая часть уволенных довольна такими положительными моментами безработицы, как большее количество времени для общения с семьей, избавление от стрессовой и неприятной работы. Для большинства людей безработица является не сиюминутным потрясением, она продолжает сказываться на их отношении к работе и после того, как они нашли новое рабочее место. Если новая работа представляет собой худший вариант по сравнению с прошлым местом работы, например с точки зрения требуемых навыков и престижа, это тоже может быть источником продолжающегося неудовлетворения.

1 *Большинство ранних исследований были направлены на изучение мужской безработицы, возможно отражая тем самым сексистское мышление части исследователей. В случаях, когда опыт безработицы мужчин и женщин рассматривался совместно, было найдено не так много фактов, раскрывающих тендерные различия*.

#### Агрегированные исследования

Ряд исследователей попытались проследить, каким образом экономика влияет на психологическое здоровье, при помощи анализа временных рядов (time-series analysis). Brenner (1973) стал первым в этой области после того, как воспользовался статистическими данными по штату Нью-Йорк, охватывающими период в 127 лет. В качестве основного показателя экономического процветания он избрал долю работников, занятых на производстве. Выяснилось, что этот показатель определял число обращений в психиатрические больницы даже спустя два года. Brenner использовал данную методику повторно на базе информации о Великобритании и пришел к тем же выводам (Brenner, 1979). Эти же показатели подтвердили позднее и другие исследователи (Cochrane & Strokes, 1984). Однако при использовании агрегированного метода интерпретация результатов представляет собой проблему из-за возникновения в процессе оценки показателей таких артефактов, как количество обращений и случаев суицида (Dooley & Catalano, 1986). Тем не менее, полученные результаты в ходе упомянутых исследований могут мало помочь в понимании социальных и экономических механизмов взаимосвязи занятости и психологического состояния. Например, неясно, насколько вероятна ситуация, когда при наличии высокого уровня безработицы в обществе работающий человек также испытывает психологический дискомфорт (возможно, потому что боится того, что сам может скоро стать безработным)? Мы вернемся к этому вопросу после рассмотрения алгоритма воздействия ситуации занятости на психологическое состояние индивида.

#### Почему безработица нарушает психологическое равновесие?

Ответ на вопрос, почему безработица обладает разрушительной способностью воздействовать на психологическое равновесие индивида, предлагается в многих концепциях. Мы рассмотрим три из них: две подчеркивают убогость среды, в которой находится безработный по сравнению с работающим человеком; в центре третьей концепции пути совладания индивида с ситуацией безработицы.

#### «Витамины» окружающей среды и скрытые функции

Ряд концепций содержит постулат о том, что занятость позволяет индивиду создать более здоровую окружающую среду и в отсутствии оплачиваемой работы индивид, не получая помощи от окружения, страдает психологически. «Витаминная» модель Warr (1987), описанная ранее, являет собой пример подобных концепций. По логике объяснения эта теория близка «теории депривации» или «теории о скрытых функциях» Jahoda. Наверное, самое разительное отличие между этими двумя теориями состоит в том, что Jahoda полагала, что любая работа позволяет приобрести пять

«видов опыта», в то время как Warr различал плохую и хорошую занятость. Тем не менее, обе теории связывают плохое психологическое состояние безработного с отсутствием доступа к благам занятости. Несмотря на то что Warr построил свою теорию на фактах, полученных опытным путем, все же ни одна из теорий не была подвергнута непосредственной тщательной проверке на предмет того, соответствуют ли реальности предложенные

объяснения психологического влияния безработицы. Впрочем, эмпирическое исследование Gershuny в какой-то степени подтвердило право теории Jahoda быть принимаемой во внимание.

Gershuny (1994) в процессе проверки теории скрытых последствий занятости Jahoda обнаружил немало фактов, подтверждающих ее оправданность как в отношении ситуации занятости, так и в отношении ситуации безработицы. Он пришел к выводу, что, чем человеку доступнее описанные Jahoda пять видов опыта, тем устойчивее его психологическое здоровье. При этом, тем не менее, даже те безработные, которые имели доступ ко всем категориям опыта, отличались от работающих худшим психологическим состоянием и это можно считать ни чем иным, как отличительной особенностью безработных.

#### Персональное содействие

Альтернативная теория содействия, объясняющая механизм психологического воздействия безработицы, видит человека больше строителем собственного будущего, нежели потребителем «витаминов» из окружающей среды. Теория содействия утверждает, что от природы люди не пассивны, а активны, способны бороться, принимать решения, проявлять инициативу, планировать, они живут будущим, целеустремленны, умеют организовывать и структурировать, короче говоря, они собственными усилиями больше моделируют события, нежели реагируют на них (Fryer, 1992; Fryer & Fagan, 1993). Но не каждая среда благоприятна для деятельности индивида. Именно исчезновение фактора содействия приводит к ухудшению здоровья при потере работы. Ситуация безработицы формирует угрожающую, запрещающую и сдерживающую среду, характеризующуюся нехваткой ресурсов, ограниченными социальными возможностями и неопределенным будущем. Доказательства этой точки зрения были получены с помощью трех видов наблюдений.

Первое доказательство Fryer основано на исследовании индивидуальных случаев, в которых люди по-разному, но хорошо адаптировались к условиям безработицы (Fryer & Раупе, 1984). Общим для всех этих крайне нетипичных индивидов было умение структурировать и наполнять смыслом собственную жизнь и работу в зависимости от целей, которые они сами перед собой ставили. Fryer и Payne сделали вывод, что лишь небольшая часть населения имеет личностные ресурсы продолжать ставить личностно значимые цели и неотступно им следовать при отсутствии оплачиваемой работы. Так они продолжают поддерживать свое психологическое равновесие.

Последующие факты, раскрывающие психологическое окружение, которое позволяет индивиду перенести период безработицы и при этом избежать разрушительных последствий для психики, появились благодаря исследованию, в ходе которого сравнивались две группы мужчин, оказавшихся в подобной ситуации. Все они были занесены в книгу приказов и распоряжений об отстранении от работы (Mckenna & Fryer, 1984). Рабочие первой группы были уволены, а рабочие второй группы (согласно правилам переговоров с профсоюзами) были временно отстранены от работы. Информация была собрана в то время, когда мужчины одной из групп оставались без работы в течение 12 недель из-за того, что вслед за их отстранением от работы последовали праздничные нерабочие дни, а далее 

закрытие предприятия из-за отсутствия снабжения. Таким образом, мужчины из обеих групп оставались без работы, получали пособие и по объективным обстоятельствам находились в сходной ситуации. Заметным различием групп было то, как они по-разному приспособились к ситуации отсутствия работы. Временно отстраненные рабочие планировали заранее, как они будут проводить свободное время, к примеру, проводя домашние ремонтные работы, ремонтируя машину, занимаясь садом, пробуя новый вид спорта или отправляясь за город. Они, как правило, продумывали, что им понадобится, и закупали все заранее, успешно претворяли свои планы в жизнь до возвращения на работу. Спустя пять недель они ощущали себя намного лучше, чем рабочие из контрольной группы, продолжавшие работать все эти пять недель.

Уволенные мужчины, напротив, чувствовали себя намного хуже. Благодаря относительно большому пособию по безработице они не испытывали финансовых проблем (нужно заметить, что в этом отношении это были нетипичные безработные, так как большинство людей в Великобритании, став безработными, получают очень небольшую сумму или вообще обходятся без таковой). Однако, они проводили время, в основном смотря телевизор и скучая. Во время интервью они высказывали мнение, что самое большое беспокойство у них вызывал страх перед неопределенным будущим, так как они не могли знать, будут ли работать или останутся безработными спустя несколько недель или несколько месяцев. Исследователи сделали вывод, что проблема мужчин из группы уволенных неумение планировать свое будущее, а не отсутствие работы как таковой.

Третий факт, свидетельствующий о необходимости содействия для поддержания нормального функционирования индивида и его психологического состояния, появился при изучении работающих людей. Несколько исследований подтвердили, что работники, находящиеся под угрозой потери рабочего места, имеют те же проблемы, что и безработные. К примеру, Burchell (1994) обнаружил, что ранее безработный человек, получив стабильную работу, чувствовал себя не менее напуганным безработицей, и, как следствие, его психологическое здоровье не улуч- шалось. Burchell & Rubery (1990) выяснили, что самые уязвимые и незащищенные работники чувствовали себя не лучше, чем безработные, с точки зрения психологического здоровья. Многие другие исследования на предмет изучения работников, находящихся под угрозой увольнения, дали похожие результаты (см. Witchert, Nolan & Burchell, 2000). В дополнение, Dooley, Catalano & Rook (1988) выяснили, что психологическое здоровье американских рабочих из репрезентативной выборки ухудшалось по мере увеличения уровня безработицы. Определенно здесь сказался страх быть уволенным. В ходе качественных исследований Fineman (1983, 1987), в центре внимания которых находились «белые воротнички», имевшие опыт увольнения, были обнаружены примеры того, что мужчины легче справлялись с «давлением» безработицы не работая, чем работая, но зная о неблагополучном положении на рынке труда. В качестве примера приведем высказывание одного математика, который в свое время успел сменить ряд нестабильных рабочих мест. Он говорит о том, что в период очередной вспышки безработицы он окончательно решил, что жизнь безработного

менее стрессовая, чем человека с неудовлетворительной и непредсказуемой работой:

«*Я абсолютно ничего еще не делал, чтобы найти работу. С тех пор как я стал безработным, моя жизнь стала намного более приятной».*

**Таким образом, теория содействия только усилила дискуссии о безработице и ее воздействии на психологическое состояние индивида. Безработица представляет собой только один из способов лишения человека преимуществ и превращения его в уязвимого на рынке труда. Очевидно, что негативные изменения на британском рынке труда на протяжении 80-х и первой половины 90-х годов заставили почувство- вать себя незащищено и неуютно многих работников (особенно «белых воротничков») (Felstead, 1998). С точки зрения воздействия на человека безработицы высокого уровня и расшатывания рабочей силы, психологическое здоровье безработных является лишь вершиной айсберга (Burchell и др., 1999; Buck, Gershuny, Rose & Scott, 1994). Возможно, что обе теории, и теория содействия, и теория воздействия внешней среды, надежны в равной степени и хорошо дополняют друг друга. Вряд ли мы найдем единое элементарное объяснение для такой комплексной и многоликой проблемы, как безработица. Как и при объяснении многих других явлений в психологии часто используются дихотомии: природа/воспитание, окружающая среда/индивидуальные факторы, внешнее/внутреннее. Это не всегда верно. Особенно, если мы стремимся рассмотреть ситуацию в целом, включая индивида, об- щество, внешние условия и взаимосвязь между ними.**

#### Безработица, бедность, социальное выпадение (social exclusion)

Наше обсуждение останется незавершенным, если мы не упомянем бедность, которая идет рука об руку с безработицей. Исследователи 30-х годов делали акцент на экономических трудностях, которые испытывали безработные, и на той напряженной ситуации, в которой они в связи с этим оказывались. Нынешние исследования больше посвящены психологическому воздействию безработицы, при этом умаляется роль бедности как таковой. Правда и то, что рекордный уровень бедности, характерный для безработных 30-х годов, менее актуален для безработных в 8090-е годы. Однако, Fryer утверждает, что бедность, тем не менее, один из источников несчастья и стресса и она сопровождает безработицу и сегодня. Fraser признает, что в 30-е годы дети безработных ходили босиком, а сегодня они обуты, но в обноски. Согласно исследованиям, безработные особо обеспокоены финансовыми трудностями, связанными с выживанием без постоянного заработка. Проблемы с оплатой счетов и отсутствие самого необходимого пищи, тепла возможно, еще тяжелее вынести на фоне заметно увеличившегося уровня потребления в богатом западном обществе. Несмотря на то что сегодня безработный может иметь товары длительного пользования, такие как стиральная машина, видеомагнитофон, о которых даже и не мечтали безработные 30-х годов, относительная бедность нынешних безработных так или иначе лишает их возможности заниматься некоторыми видами деятельности и снижает их социальный статус. Это уже само по себе является отклонением от нормы и исключает их из жизни общества, в котором потребительские возможности и материальное богатство играют громадную роль. Все это в буквальном смысле слова

ощущают сами безработные (Toensend, 1979; Rodgers, 1994). Сказать подростку, что достаточно теплую и удобную одежду можно купить и в магазинах second-hand, не значить утешить, если в среде его сверстников уважение и индивидуальное отношение зависят от наличия одежды по последней моде.

Как отмечают Kelvin & Jarrett (1985), одно из преимуществ занятости

сохранение собственной индивидуальности. Безработица лишает человека индивидуальности, как в привычном понимании этого слова, так и в смысле символического потребления, этого важного в нашей жизни проявления индивидуальности (McGhee & Fryer, 1989). Все в большей степени находит подтверждение закономерность  чем большим богатством обладают в рамках одного сообщества отдельные индивиды, тем к большему числу индивидуальных и социальных проблем ведет такое неравенство: от неважного здоровья нации до потери социального доверия и роста преступности (Wilkinson, 1996).

#### Психологическое здоровье людей, находящихся на иждивении у безработных

Не только сами безработные страдают от своего положения, но, как оказалось, и зависимые от них люди. К примеру, Elder использовал ряд североамериканских исследований, начатых в 20-х и 30-х годах, для того чтобы доказать связь между психологическим здоровьем детей и степенью экономического урона, который понесли семьи во времена «великой депрессии». В семьях, которые потеряли значительную часть доходов, отчасти произошло ухудшение стиля воспитания (см. Elder & Caspy, 1988).

Moser, Fox & Jones (1984) на примере результатов лонгитюдных исследований, проведенных по заказу правительства, убедительно показали, что смертность жен безработных выше. Fagin & Little (1984) выявили признаки депрессии у жен безработных, особенно у тех, которые сами не работали, а также обнаружили факты, подтверждающие наличие психических расстройств у детей, включая нарушение режима питания, жалобы на гастрит, нарушение сна, предрасположенность к несчастным случаям, плохое поведение. Эти исследования служат напоминаем того, что жертвами экономического спада могут быть не только непосредственно работающие. Таким образом, чтобы представить себе полную картину психологического воздействия экономического спада на человека, не обойтись без понимания процессов, происходящих в таких поддерживающих структурах общества, как семья.

#### Заключение

Эта глава охватила лишь часть вопросов, которыми принципиально занимаются социальные психологи в области занятости.

Мы начали с рассмотрения причин, по которым люди работают, и выявили, что отчасти мы работаем ради заработной платы, отчасти ради получения благодаря занятости социальных и психологических выгод. Далее мы проанализировали имеющуюся литературу об удовлетворении работой; попытались объяснить парадокс, почему большинство работников твердят об удовлетворении работой, хотя то, что мы знаем о характере работы и о поведении респондентов, казалось бы, доказывает обратное. Понять, что люди имеют в виду, говоря, что они удовлетворены работой,

означает решить комплексную задачу. Благодаря детальному анализу нам удалось раскрыть противоречивые стороны удовлетворения работой. Эти сложности не остановили попыток повысить удовлетворение работой управленческими методами, возможно, потому что работодатели верили в то, что удовлетворенный работник способен на большую продуктивность. Хотя удивительно мало фактов, подтверждающих действительно четкую взаимосвязь между этими явлениями, возможно, она менее отчетливо проявляется в низком уровне текучести кадров и прогулов работы без уважительных причин.

Достаточно глубоко был рассмотрен вопрос об удовлетворении уровнем заработной платы. Оказалось, что между объективными условиями и удовлетворением не существует четкой корреляции. Удовлетворение заработной платой более тесно связано с восприятием справедливого вознаграждения, чем с абсолютным уровнем заработной платы как таковой.

Последняя часть главы была посвящена рассмотрению воздействия безработицы на человека. Как деньги не единственная причина работать, так и отсутствие заработка  не единственная проблема, с которой сталкивается безработный. Мы рассмотрели теорию воздействия внешней среды и теорию содействия, которые предлагают свои объяснения тому, что именно способствует сохранению психологического равновесия у работающего человека в отличие от безработного.

Возможно, самое сложное для психолога смириться с тем, что сфера оплачиваемой работы постоянно подвергается изменениям, поскольку меняется стиль управления, технологии, законы, политический курс, отношение к занятости и экономическая ситуация. Даже если в новом веке воздействие безработицы останется таким же тягостным, каким оно было в 20-м столетии, наверняка могут появиться новые вопросы, затрагивающие сферу занятости, и понадобятся новые ответы, непохожие на те, которые делаются сейчас.

#### Вопросы для самопроверки

1. *В чем суть «витаминной» теории влияния работы на человека?*
2. *Что имеют в виду респонденты, говоря, что они удовлетворены работой?*
3. *Какова доля влияния заработной платы на удовлетворение работой?*
4. *Какова связь между удовлетворенностью работой и служебным положением человека?*
5. *Как изменился уровень удовлетворенности работой за последние десятилетия?*
6. *В чем состоят переживания человека, оставшегося без работы?*
7. *Чем отличается опыт людей, уже нашедших работу, от опыта тех, кто ее не терял?*
8. *Какие коррективы можно внести в схему оплаты работников, основываясь на концепции справедливости оплаты труда?*
9. *Какие косвенные вопросы об удовлетворенности работой стоит задавать, чтобы объективнее оценить ее уровень?*
10. *В чем состоит особенность влияния на человека относительной бедности?*