

# The Resources of Overcomind and Prevention of Job Insecurity

**Anna Y. Smirnova,**  
*Candidate of Psychological  
Science (Ph.D.)  
Associate Professor  
Saratov State University*

## What is job insecurity?

Greenhalgh and Rosenblatt (1984)

the *perceived* powerlessness to maintain the desired continuity of the job in a threatened job situation”

*воспринимаемая* неспособность сохранить желательную продолжительность занятости в угрожающей (нестабильной) рабочей ситуации»

Rosenblatt & Ruvio (1996)

**overall concern about the future existence of the job**

**общая обеспокоенность сохранением данной работы в будущем**

De Witte (1999)

**job insecurity is the  
perceived threat of job loss  
and the worries related to  
that threat**

**субъективная незащищенность  
в сфере труда— это  
воспринимаемая угроза потери  
работы и переживания  
связанные с данной угрозой**

Sverke, Hellgren, Naswall, Chirumbolo, De Witte & Goslinga  
(2004).

**job insecurity is a  
subjective perception**

**незащищенность в сфере  
труда - это результат  
субъективного  
восприятия**

Heany, Israel and House (1994)

**perception of a potential  
threat to the continuity of the  
current job**

**восприятие потенциальной  
угрозы потери работы**

Sverke, Hellgren, Naswall

**subjectively experienced  
anticipation of a  
fundamental and involuntary  
event related to job loss**

**субъективно переживаемую  
угрозу наступления  
фундаментальных и не  
подлежащих управлению  
событий влекущих потерю  
работы**

*The job insecurity is a subjective phenomena.*

*Незащищенность субъективна*

*The job insecurity as a specific experience in the threatening job situation (a part of overall insecurity - the situation of impossibility of realize needs, attitudes, values).*

**Experience** — is a kind of internal activity, internal work, through which the individual is able to overcome difficult life events, to cope with a critical situation and to restore the peace of mind (F.E. Vasiluk).

*The experience has reflexive and active nature simultaneously.*

*Субъективная незащищенность в сфере труда – это переживание (переживание, имеющее процессную организацию, как этот термин определял В.Е. Василюк).*

**The perceived job insecurity is the process of the experience** and (simultaneously) the result of this experience caused by a combination of perception of job situation as the threatening as well as evaluating of own personal resources as insufficient to overcome this threatening situation.

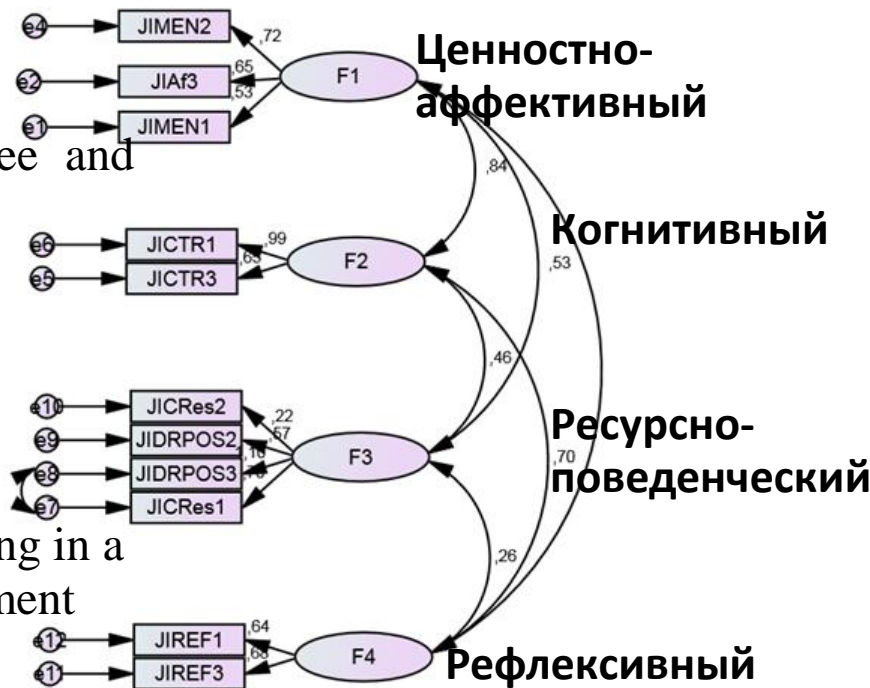
Based on this definition and CFA we have created the model JI that includes the following components:

**Affective-Valued**  
 (significance of the job for the employee and worried related to the threats of unemployment)

**Cognitive**  
 (assessment of threats of the job situation)

**Behavioral-Recourses**  
 (ability to choose relevant actions being in a threatened job situation or unemployment and recourses of overcoming)

**Reflective**  
 (psychological readiness to be unemployed)



( $\chi^2/df = 2,016$ , CFI=0,91, GFI =0,961, AGFI = 0,922, TLI=,903, RMSEA=0,052, HI 90=(0,049-0,064), N=588.

causes	nature	consequences
perception of job situation as the threatening  evaluating of own personal resources as insufficient	<b>Affective-Valued                      Cognitive                      assessment                      of threats                      Behavioral-                      Resources                      Reflective</b>	<b>Decrease of</b> Professional claims Internal balance Feeling of success in professional activity Life satisfaction  <b>Increase of</b> Refusal tendency

### Coping resources:

Positive reformulation and personal growth,  
 Humor, Planning, Personal achievements and active strategy of  
 the problems solving, Health, Optimism, The absence of  
 negative emotions, Self-perceived employability, no WF /FW  
 conflict.



**The aim of the study was to reveal the role of the family as a resource for overcoming of job insecurity baized on the results of two research:**

1. The first includes 297 male and 168 female participants. The measures used in the study were: the ‘Work-Related Behaviour and Experience Pattern’ questionnaire (Schaarschmidt and Fischer (AVEM) administered by T.Roginscaya, The Family-Work Conflict Scales (Netemeyer, Boles and McMurrian), the Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) (Eisenberger, Huntington, Hutchinson and Sowa), Organizational Justice Scale (J.A.Colquitt), the Job Insecurity Scale (De Witte) (all administered by A.Smirnova) (Smirnova, 2018)

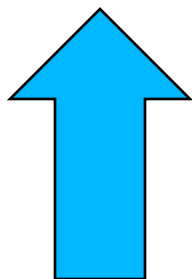
2. The second includes 680 participants. The measures used in the study were: the Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2003), the Job Insecurity Scale by H. De Witte (2000), administered by A. Smirnova (2015a), the Job Insecurity Scale devised by J. Helgren, M. Sverke, K. Isaksson (1999), administered by A. Smirnova (2015d), the Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) originally devised by R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchinson & D. Sowa (1986), administered by A. Smirnova (2015e). Work-Family and Family-Work Conflict Scales (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996), administered by A. Smirnova.

**В данной статье мы осмыслили значение семьи как ресурса преодоления субъективной незащищенности в сфере труда, основываясь на результатах выполненных ранее исследованиях, в которых данная тема не выступала центральной.**

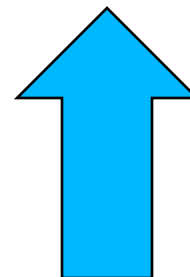
1. Смирнова А.Ю. Значение поддержки социального окружения в сохранении психологической защищенности работником в ситуации угрозы потери работы // Психологические исследования. 2018. Т. 11, № 58. С. 10. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 21.04.2020).
2. Смирнова А.Ю. Значение ролевого конфликта в переживании//Организационная психология. 2016. Т. 6. № 4. С. 14–29.

1. Мы обнаружили, что ролевой конфликт работника между семейной и профессиональной ролями взаимосвязан с переживанием работниками субъективной незащищенности в сфере труда, вынужденная в связи с требованиями семейной роли необходимость уделять дополнительное время семье ведет к возрастанию переживаний по поводу возможной потери работы.

2. We found that the family-work conflict is interconnected with employees experiencing of job insecurity, the necessity spend additional time to the family due to the requirements of the family role leads to increased cognitive assessment of threats of job loss.



family-work conflict



cognitive assessment of threats of job loss,  
experiencing of job insecurity

1. Ситуация, когда семья выдвигает к своим работающим членам дополнительные требования, интерпретируются ими как отсутствие поддержки. Напротив, поддерживающий характер отношения семьи к профессиональной деятельности работника, выражающийся в минимизации требований семьи к работнику, связанных с выполнением семейных обязанностей, выступает ресурсом профилактики переживания работником субъективной незащищенности в сфере труда.

2. If the family raise an additional demands on its working members, this interpreted by them as a lack of family support. On the contrary, the supportive family's attitude to the employee's professional activities, expressed in minimizing the family's demands , is a resource for preventing the employee from the experiencing of job insecurity.

3. Мы обнаружили, что ролевые конфликты истощают энергетический запас работников, делая их все более подверженными действию самих этих конфликтов, увеличение ролевого конфликта ведет к увеличению переживания незащищенности, такая циклическая ситуация может постепенно привести к ощущению «психологического тупика».

3. We also found that role conflicts is deplete the vigor of workers, making workers more susceptible to the effects of these conflicts, increases the role conflict leads to the increase in the experience of insecurity, such a cyclical situation may gradually lead to a despair.

4. Мы обнаружили, что поддержка со стороны семейного окружения и рядовых работников ниже, чем у руководителей, а конфликт между семьей и работой, наоборот, выше. Таким образом, семья выступает ресурсом, позволяющим работнику не только не быть подверженному субъективной незащищенности в сфере труда, но и успешно продвигаться по карьерной лестнице, напротив, неподдерживающий характер отношения семьи к работе ее членов выступает фактором, препятствующим успешному карьерному развитию, в целом, данный полученный нами эмпирический результат не нов, и в целом соотносится с житейским психологическим знанием, но мы считаем важным еще раз подчеркнуть его, особенно сейчас, когда мы находимся в окружении наших семей.

4. We found that frontline workers has received less family support than managers, and the conflict between family and work, on the contrary, is higher in the group of frontline workers. Thus, the family is a resource that allows the employee to move up successfully in the the career growth, on the contrary, the unsupported family's attitude to the work of its members is a factor that impedes successful career development. In general, this our empirical result is not new, and correlates with everyday psychological knowledge, but we consider it is important to emphasize it again, especially now, when we are surrounded by our families.

5. Мы обнаружили достаточно важные различия в значении семьи и ситуации угрозы потери работы для мужчин-работников и женщин-работников.

6. Замужние женщины менее высоко оценивают угрозы потери работы, и еще меньше из-за этих угроз переживают, таким образом, в ситуации угрозы потери работы семья выступает важнейшим поддерживающим ресурсом именно для женщин.

7. Мужчины, имеющие семейные обязанности, в целом больше переживают из-за возможной угрозы потери работы.

8. Наличие детей также влияет на оценку угроз рабочей ситуации. Женщины, имеющие детей, оценивают свою рабочую ситуацию как менее безопасную, в сравнении с не имеющими детей.

5. We found out the differences in the value of the family support in the threat job situation for male workers and female workers.

6. Married women are assess the threat of job loss less likely, and they don't worry about threats. The family is the most important supportive resource for woman.

7. Men with family responsibilities are generally more worried about the threat of job loss.

8. Having children also affects the cognitive assessment of workplace threats. women with children assess their work situation as less secure than those without children.

9. Также мы обнаружили, что поддерживающий характер отношения семьи экстраполируется на оценку работником поддержки организации. Поддерживающая профессиональную деятельность семья, таким образом, выступает важнейшим ресурсом психологического благополучия работника уже в профессиональной среде.

9. We also found that the supportive nature of family relationships is extrapolated to the employee's perception of the organization's support. Thus, a family supporting professional activities is an important resource for the psychological well-being of an employee already in a professional environment.

**Спасибо за внимание!**

**Thank you for attention!**

**Email: [anna-smirnova-sgu@mail.ru](mailto:anna-smirnova-sgu@mail.ru)**