

TERESA CHIRKOWSKA-SMOLAK, MIKOŁAJ CZUMAK



RYZIKO BRAKU RELACJI ZAWODOWYCH. KONSTRUKCJA SKALI NIEPEWNOŚCI ZATRUDNIENIA W SYTUACJI PANDEMII

ABSTRACT. Teresa Chirkowska-Smolak, *Ryzyko braku relacji zawodowych. Konstrukcja Skali Niepewności Zatrudnienia w Sytuacji Pandemii* [The risk of lack of professional relationships. Construction of the Employment Uncertainty Scale in a Pandemic Situation] edited by L. Bakiera, M. Obrębska, „Człowiek i Społeczeństwo” vol. LI: *Blisko czy na dystans? Psychologiczne aspekty relacji międzyludzkich* [Closely or distantly? The psychological aspects of interpersonal relations], Poznań 2021, pp. 145–164, Adam Mickiewicz University. ISSN 0239-3271, <https://doi.org/10.14746/cis.2021.51.8>.

In a pandemic situation, anxiety about work has added to anxiety about the perceived threat to health or life. Job insecurity is a stressor that causes deterioration of mental and physical health, but also leads to behaviors that have negative consequences for the organization. The anxiety related to fears about the future of work may be increased due to limited contacts with co-workers (remote work, forced downtime) and social isolation, while social support is one of the most important stress buffer factors. In this article, we present the results of research on the construction of a scale for measuring job uncertainty during the COVID-19 pandemic.

Keywords: job insecurity, employability, scale

Teresa Chirkowska-Smolak, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Psychologii i Kognitywistyki, ul. Szamarzewskiego 89AB, 60-568 Poznań, e-mail: chirko@amu.edu.pl, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3942-5594>.

Mikołaj Czumak, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Psychologii i Kognitywistyki, ul. Szamarzewskiego 89AB, 60-568 Poznań, e-mail: czumak@amu.edu.pl, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6421-6877>.

Wprowadzenie

Niepewność zatrudnienia, a właściwie szerzej – niepewność pracy, jest jednym z najważniejszych stresorów, z jakimi mają do czynienia pracownicy współczesnych organizacji. Wyniki ostatnich badań Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy dotyczące zdrowia w pracy wskazują, że aż 72% pracowników doświadcza stresu z tego powodu (*Pan-European opinion poll*, 2013). Badacze od dłuższego czasu analizują ten problem w kontekście restrukturyzacji przedsiębiorstw, a w ostatnich latach coraz częściej mówi się, że praca obecnie jest prekarna. Oznacza to, że pracownicy pozbawieni są podstawowych gwarancji zatrudnienia, np. możliwości znalezienia na rynku pracy odpowiedniego zatrudnienia, ochrony przed często arbitralnymi zwolnieniami, wykonywania takich, a nie innych obowiązków, reprodukcji umiejętności, bezpieczeństwa pracy (Standing, 2014). Jak wskazywała Zofia Ratajczak (2006), w obecnych stosunkach pracy dzieje się coś, co sprawia, że pracownicy czują się pokrzywdzeni, rozczarowani i pełni lęku. Wszystkie te problemy nasiliły się znacznie w okresie pandemii COVID-19. Przy braku wystarczającego wsparcia ze strony państwa, borykając się z restrykcjami związanymi z reżimem sanitarnym, a w końcu w zderzeniu z wymuszonym *lockdownem*, część pracodawców była zmuszona do redukcji miejsc pracy, lub nawet do ogłoszenia upadłości. Od początku pandemii mogliśmy obserwować, że nie tylko władze państwowe, ale i osoby zarządzające przedsiębiorstwami nie były przygotowane na ten kryzys i nie potrafiły nad nim skutecznie panować. Ważne w tej sytuacji wydawało się zarządzanie emocjami poprzez jasne komunikowanie się z pracownikami. Istotną rolę w tych okolicznościach odgrywa zarządzanie kryzysem przez kierownictwo: przekazywanie rzetelnych informacji i ograniczanie niepewności oraz podejmowanie decyzji mogących uchronić firmę w sytuacji, w której się wszyscy znaleźliśmy. Tymczasem praca zdalna, wymuszone przestoje oraz konieczność pozostania w domu ze względu na opiekę nad dziećmi (zdalne nauczanie) i ograniczone kontakty społeczne sprawiają, że pracownicy nie mają możliwości korzystania ze wsparcia społecznego ze strony innych zatrudnionych i przełożonych, które jest bardzo ważne, by móc lepiej radzić sobie z sytuacją postrzeganą zagrożenia.

Zmiany w środowisku pracy wiążą się od dłuższego czasu z obawami, niepewnością zatrudnienia i niepokojem dotyczącym tego, że warunki pracy mogą się pogarszać. Niestety, pandemia COVID-19 z wielokrotnością te obawy,

ponieważ ograniczyła możliwość znalezienia nowej pracy, w niektórych branżach nawet drastycznie, i zwiększyła obszar niepewności. Aby dokonać pomiaru tego, w jaki sposób pracownicy doświadczają niepokoju związanego ze swoją pracą oraz jakie to niesie konsekwencje dla ich zdrowia, skonstruowaliśmy Skalę Niepewności Zatrudnienia w Sytuacji Pandemii. W niniejszym artykule chcielibyśmy przedstawić wyniki działań nad opracowaniem narzędzia do pomiaru zjawiska niepewności zatrudnienia (*job insecurity*), które jest złożone i od lat stanowi wyzwanie dla badaczy.

Dotychczasowe pomiary niepewności zatrudnienia dokonywane były głównie w celu określenia, w jaki sposób wpływa ona (wiąże się) na dobrostan pracownika lub na funkcjonowanie samej organizacji. Początkowo w tym celu wykorzystywano narzędzia, których autorzy traktowali to zjawisko jednowymiarowo, jako obawy dotyczące ogólnie przyszłości pracownika. Na przykład Charles Johnson, Lawrence Messe i William Crano (1984) mierzyli niepewność zatrudnienia za pomocą jednej z podskal kwestionariusza opinii pracowniczych (7 pozycji z kwestionariusza Work Opinion Questionnaire). Oprócz mierzenia niepokoju związanego z utratą pracy badacze koncentrowali się również na postrzeganym prawdopodobieństwie takiej utraty (Mohr, 2000) lub na znaczeniu dla jednostki utraty pracy (Mauno, Leskinen i Kinnunen, 2001). Niekiedy czynniki te były mierzone za pomocą tylko jednej pozycji testowej, jak w badaniach podłużnych Sidneya Dekkera i Wilmara Schaufeliego (1995) dotyczących wpływu niepewności zatrudnienia na dobrostan pracowników. Badacze ci wykorzystali ogólną miarę niepewności zatrudnienia w ujęciu poznawczym, rozumianej jako prawdopodobieństwo utraty pracy („Jak oceniasz prawdopodobieństwo, że będziesz pracować na obecnym stanowisku za pięć lat?”). W późniejszym czasie zaczęto zwracać coraz większą uwagę na to, że niepewność zatrudnienia to konstrukt wielowymiarowy, np. wyróżniano wymiary: (1) poznawczy – postrzegane prawdopodobieństwo utraty pracy i (2) afektywny – obawy czy lęk związany z tą utratą (Huang, Lee, Ashford, Chen i Ren, 2010).

Na potrzebę traktowania niepewności zatrudnienia jako konstruktu bardziej złożonego już w 1984 r. zwracali uwagę Leonard Greenhalgh i Zehava Rosenblatt, którzy definiowali ją jako postrzeganą bezradność związaną z niemożnością utrzymania pracy, na której ludziom zależy (Greenhalgh i Rosenblatt, 1984: 483). Autorzy ci sugerowali, że niepewność zatrudnienia jest konstruktem wielowymiarowym, który dotyczy nie tylko poczucia zagrożenia utratą zatrudnienia, ale również obaw o to, że nawet gdy pracę uda się utrzymać, to jej warunki będą się pogarszać. Drugi wymiar dotyczy

zatem zagrożenia dla różnych jej aspektów, czyli są to obawy związane nie tyle z utratą zatrudnienia, co utratą pracy takiej, jaką do tej pory pracownicy znali. Istotnym wymiarem dla autorów było też poczucie bezradności w obliczu tych zagrożeń. Ponadto sugerowali, że postrzegana wartość każdego ważnego aspektu pracy będzie zwielokrotniona przez subiektywne prawdopodobieństwo ich utraty – w ten sposób duże prawdopodobieństwo utraty jakiegoś mało ważnego aspektu pracy nie wiąże się z większymi obawami. Propozycja ta budziła pewne kontrowersje, np. sugerowano, że bezradność nie tyle jest składową niepewności zatrudnienia, ile raczej czynnikiem prowadzącym do odczuwania obaw związanych z trwałością zatrudnienia (Jacobson, 1991). Większość badaczy zaakceptowała jednak propozycję potraktowania niepewności zatrudnienia jako konstruktu wielowymiarowego i uznała, że definicję należało rozszerzyć z „obawy o utratę pracy” na „utratę ważnych aspektów z nią związanych”.

Do pomiaru niepewności zatrudnienia obejmującego trzy elementy sugerowane przez Greenhalgha i Rosenblatt (tj. niepewność globalną dotyczącą utraty pracy, niepewność związaną z możliwością utraty specyficznych jej aspektów oraz bezradność, niemożność zapobiegnięcia temu) Susan Ashford i jej współpracownicy zaproponowali dość rozbudowane narzędzie, zawierające 57 pozycji testowych (Ashford, Lee i Bobko, 1989). Osoby badane wskazywały, jakie subiektywne znaczenie mają dla nich różne aspekty ich pracy (było to miarą znaczenia zagrożenia), oraz oceniały prawdopodobieństwo utraty każdego z nich. Globalna miara odzwierciedlała oba czynniki jednocześnie – mnożono je, zatem mało znaczący aspekt pracy, który najprawdopodobniej zostanie utracony, nie wnosi większego wkładu do globalnego wskaźnika niepewności zatrudnienia. Mnożenie postrzeganego znaczenia i prawdopodobieństwa dotyczyło zarówno utraty różnych aspektów pracy, jak i utraty zatrudnienia ogółem (tu mierzono znaczenie, jakie dla pracownika ma utrata pracy, i mnożono to przez prawdopodobieństwo zwolnienia z pracy). Na końcu uwzględniano poziom bezradności pracownika – w ten sposób, jak sugerowała Ashford, nawet zagrożenie utratą pracy czy jakichś jej istotnych aspektów nie wywołuje dużego niepokoju i nie jest doświadczane jako brak poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia, gdy pracownik może skutecznie temu przeciwdziałać (mając np. wsparcie w silnych związkach zawodowych). Chociaż wartość psychometryczna tego narzędzia została potwierdzona przez różnych badaczy (Ashford, Lee i Bobko, 1989; Lee, Bobko i Chen, 2006), to nie spotyka się ono z większym zainteresowaniem ze względu na jego obszerność oraz niezbyt silne korelacje między poczuciem bezradności i pozostałymi komponentami

niepewności zatrudnienia. Podjęto wprawdzie próbę skrócenia narzędzia (Lee, Bobko, Ashford, Chen i Ren, 2008), skala jednak nadal jest długa – zawiera 37 pozycji testowych; autorzy utrzymali też budzący wątpliwości komponent poczucia bezradności.

Niemniej propozycja niepewności zatrudnienia jako wielowymiarowego konstrukt została przyjęta z większym uznaniem (Chirkowska-Smolak, 2015). W 1999 r. Johnny Hellgren, Magnus Sverke i Kerstin Isaksson dokonali rozróżnienia na ilościową i jakościową niepewność zatrudnienia. Zgodnie z tą propozycją niepewność ilościowa dotyczy postrzeganego zagrożenia dla możliwości kontynuowania pracy w danej organizacji, natomiast niepewność jakościowa odnosi się do postrzeganego zagrożenia dla cenionych przez pracownika aspektów związanych z pracą, czyli zagrożenia warunków wykonywania pracy w przyszłości. Sverke i Hellgren (2002: 24) definiowali niepewność zatrudnienia jako subiektywny stan związany z antycypacją fundamentalnego i niepożądanego wydarzenia związanego z pracą. Autorzy zaproponowali własne narzędzie do pomiaru tego konstrukt (Job Insecurity Measure), które składa się z trzech pozycji do pomiaru ilościowej niepewności (np. „Martwię się, że będę musiał rozstać się ze swoją pracą wcześniej, niż bym tego chciał”) oraz czterech do pomiaru wymiaru jakościowego (np. „Możliwości rozwoju kariery w organizacji rysują się pomyślnie”). Narzędzie cechuje się dobrymi właściwościami psychometrycznymi – autorzy potwierdzili dwuczynnikową strukturę, czynniki są ze sobą skorelowane na poziomie umiarkowanym, oba wymiary pozwalają przewidywać pogorszenie się stanu zdrowia fizycznego i psychicznego (Hellgren i Sverke, 2003).

Ciekawą propozycję stanowi też narzędzie opracowane przez Patricka O’Neilla i Petera Sevastosa (2013). Na podstawie wywiadów z australijskimi pracownikami, którzy stanęli w obliczu utraty pracy, autorzy skonstruowali wielowymiarową skalę (Job Insecurity Measure), na którą składają się cztery wymiary: (1) utraty pracy, (2) zmian dotyczących pracy, (3) marginalizacji oraz (4) przetrwania organizacji. Zaproponowane narzędzie składa się z 18 pozycji testowych. Autorzy starali się uwzględnić zarówno aspekt ilościowy, jak i jakościowy oraz to, że pracownicy doświadczają niepewności na poziomie poznawczym i afektywnym. Dodatkowo autorzy chcieli uwzględnić w większym stopniu, niż to było robione w dotychczasowych skalach, perspektywę samych pracowników. Zaproponowana skala uwzględnia też brak poczucia kontroli w danej sytuacji, bezradność pracownika, a także znaczenie, jakie ma praca dla danej osoby. W odróżnieniu od propozycji Ashford i współpracowników (1989) nie stanowiły one jednak

oddzielnych wymiarów, O’Neill i Sevastos traktowali je jako elementy doświadczania niepewności. Ponadto autorzy ci uwzględnili bardziej ogólne elementy niepewności jakościowej (np. „niekorzystne zmiany dotyczące mojej pracy”) oraz aspekty specyficzne (np. „możliwości awansu”). Analizy przeprowadzone przez autorów (EFA, CFA) potwierdziły trafność modelu czteroczynnikowego.

Chociaż dotychczasowe miary niepewności zatrudnienia wydają się ciekawe i użyteczne, mają też potwierdzoną wartość psychometryczną, to znaczenie dla nas miała kontekstualizacja narzędzia, które miało być wykorzystywane w okresie pandemii COVID-19. Z tego powodu na potrzeby naszych badań postanowiliśmy opracować skalę, która uwzględniałaby wcześniejsze propozycje innych autorów. Chcieliśmy uwzględnić w niej wymiar ilościowy i jakościowy niepewności, a także zatrudnialność (subiektywną), rozumianą jako postrzegana szansa znalezienia nowego zatrudnienia (*employability*).

Nasza skala w największym stopniu bazuje na propozycji O’Neilla i Sevastosa, zrezygnowaliśmy jednak z wykorzystania wymiaru poczucia marginalizacji, który w sytuacji pandemii może mieć mniejsze znaczenie. Chodzi mianowicie o to, że w procesie restrukturyzacji pracownicy przeznaczeni do zwolnienia nie są włączani do nowych projektów, są pomijani przy podejmowaniu ważnych decyzji dotyczących pracy swojego działu i jeszcze zanim zostaną poinformowani o decyzji kierownictwa, już obserwują takie zachowania, marginalizujące ich rolę w organizacji, co dodatkowo zwiększa obszar ich niepewności. W sytuacji pandemii niepewność co do przyszłości organizacji i pracy w niej dotyka wszystkich pracowników, a problemy z komunikowaniem (szybkim i szczerym informowaniem o sytuacji, w której znalazła się organizacja, wyjaśnianiem wprowadzanych zmian) nie wynikają z chęci pomijania zwalnianych osób.

Skala Niepewności Zatrudnienia w Sytuacji Pandemii – konstrukcja i walidacja narzędzia

Prace nad narzędziem rozpoczęliśmy na samym początku pandemii COVID-19 (kwiecień–maj 2020). Wstępna pula pozycji testowych zawierała 35 stwierdzeń dotyczących niepewności zatrudnienia (ilościowej i jakościowej) oraz zatrudnialności. Propozycje stwierdzeń sformułowaliśmy na podstawie analizy pozycji testowych istniejących skal oraz wywiadów z pracownikami opisującymi swoje doświadczenia w pierwszych tygodniach

pandemii. Po wstępnej analizie w zespole sędziów kompetentnych (uczestnicy kursu diagnozy organizacyjnej, którzy posiadali wiedzę z zakresu teorii niepewności zatrudnienia i psychometrii, $N = 57$) usunęliśmy pozycje redundantne. Po ich usunięciu do wstępnej wersji narzędzia weszło 19 pozycji testowych.

Osoby badane

W badaniu wzięły udział 532 osoby. Były to trzy niezależne badania, z których pierwsze obejmowało 100 osób i było skierowane do pracowników branży finansowej. Drugie i trzecie badanie, w którym wzięło udział odpowiednio 48 i 386 osób, było skierowane do pracowników różnych branż. Badanie było przeprowadzone w pierwszych miesiącach pandemii – w kwietniu i maju 2020 r. Kobiety chętniej niż mężczyźni godziły się na wzięcie udziału w badaniu: było ich 70% przy 30% mężczyzn. Osoby badane były w wieku od 19 do 67 lat. Średnia wieku wynosiła 32,37 roku ($SD = 10,91$). W wieku od 18 do 25 lat było 38,4% osób badanych, w wieku od 26 do 35 lat było 27%, w wieku od 36 do 50 lat było 24,2%, a w wieku powyżej 50 lat było 8,8% osób badanych. Średni staż pracy osób badanych wynosił 10,88 roku, a jego rozpiętość wynosiła od pół roku do 44 lat.

W początkowym okresie pandemii, kiedy przeprowadzaliśmy badanie, przy wyraźnych zaleceniach dotyczących zachowania reżimu sanitarnego i pierwszym *lockdownie* tylko 43,3% badanych pracowało na terenie swojego zakładu pracy, 42,5% pracowało w sposób zdalny, 7,1% przebywało na urlopie, zwolnieniu lekarskim lub było poddanych kwarantannie i 7,1% było na tzw. postojowym. Uczestnicy badania pracowali w następujących branżach: handel 19,7%, gastronomia 5,8%, usługi hotelarskie 1,7%, produkcja 5,4%, transport 4,8%, budownictwo 2,6%; IT 4,5%, finanse 14,7%, oświata 14,3%, administracja 5,2%, NPO 1,5%, służba zdrowia 3,7%, inne 16%. Jeżeli chodzi o sektor zatrudnienia, to zdecydowana większość osób badanych była zatrudniona w sektorze prywatnym – 83,5%, natomiast w państwowym – 16,5%.

Ponieważ na odczuwane obawy dotyczące trwałości zatrudnienia mogła mieć wpływ jego forma, byliśmy zainteresowani również tym aspektem pracy: 3,3% osób badanych nie miało żadnej umowy o pracę, na umowę zlecenie pracowało 22,5%, umowę na czas określony miało 25,8%, umowę na czas nieokreślony 45,7%, umowę o współpracę B2B lub własną działalność 2,6%. Wśród osób badanych 30,4% miało na utrzymaniu dzieci, a 31% miało zaciągnięty kredyt na kwotę większą niż 10 tys. zł.

Zastosowane narzędzia

W celu sprawdzenia trafności zewnętrznej opracowywanej metody osoby badane wypełniały także skalę postrzeganego stresu w miejscu pracy (PSwP) oraz test mierzący objawy psychosomatyczne i emocjonalne depresji, lęku i stresu emocjonalnego doświadczanego przez zdrowe osoby (DASS-21). Opierając się na wynikach analizy danych na temat konsekwencji niepewności zatrudnienia, przyjęliśmy założenie, że jeżeli sprawdzane narzędzie trafnie bada ten konstrukt, to wyższy wynik na skali będzie pozytywnie związany z pogorszeniem dobrostanu pracowników i zwiększeniem poziomu stresu, co może się charakteryzować takimi zjawiskami, jak lęk, depresja, rozdrażnienie, zaburzenia psychosomatyczne spowodowane stresem itp. (Chirkowska-Smolak, 2015). Naszym celem było sprawdzenie trafności narzędzia poprzez ocenę związku między wynikiem Skali Niepewności Zatrudnienia a szacowanym przez badanych stopniem nasilenia odczuwanego stresu związanego z pracą i negatywnych konsekwencji emocjonalnych.

Do pomiaru stresu związanego z pracą służyła Skala Postrzeganego Stresu w Pracy autorstwa Teresy Chirkowskiej-Smolak i Jarosława Grobelnego (2016). Badani odnosili się do stwierdzeń na temat nieprzewidywalności, braku kontroli i przeciążenia wydarzeniami z miesiąca poprzedzającego badanie, wskazując, jak często mieli określone myśli i odczucia na skali od 0 – nigdy do 4 – bardzo często. Dodatkowym czynnikiem przemawiającym za wyborem tej skali było to, że w badaniach Chirkowskiej-Smolak i Grobelnego (2016) wyniki na tej skali były istotnie związane z niepewnością zatrudnienia mierzoną innym narzędziem – skalą JIS Tinne Vander Elsta, Hansa De Witte i Nele De Cuyper (2014), w której osoby badane odpowiadały na cztery pytania związane z ich zatrudnieniem, jego przyszłością i szansami utrzymania pracy ($\rho = 0,3, p < 0,001$).

Do pomiaru emocjonalnych stanów depresji, lęku i stresu emocjonalnego wykorzystana została skala DASS-21 (The Depression Anxiety Stress Scale) opracowana przez Petera Lovibonda i Syda Lovibonda w 1995 r., w polskim tłumaczeniu autorów. Była to wersja różniąca się nieco tłumaczeniem od dostępnej w publicznej domenie DASS w wersji opracowanej przez Martę Makarę-Studzińską, Beatę Petkowicz, Annę Urbańską i Jacka Petkowicza. Badani zaznaczali, w jakim stopniu poszczególne stwierdzenia odnosiły się do nich na skali od 0 – nie odnosiło się do mnie w ogóle do 3 – odnosiło się to do mnie w bardzo dużym stopniu lub przez większość czasu. Rzetelność użytej przez nas w badaniu skali w polskiej wersji językowej okazała się wysoka, alfa Cronbacha dla nasilenia objawów depresyjnych

wynosi 0,90, dla nasilenia objawów lękowych $\alpha = 0,88$, dla podskali stresu emocjonalnego $\alpha = 0,90$.

Analiza czynnikowa wersji wstępnej

Do sprawdzenia struktury czynnikowej opracowywanego narzędzia wykorzystano eksploracyjną analizę czynnikową (EFA). Wybrano metodę głównych składowych i metodę rotacji Oblimin ze względu na korelacje między czynnikami. Miara KMO = 0,94, p testu sferyczności Bartletta < 0,0001. Analiza wykazała występowanie trzech czynników. Pierwszy czynnik wyjaśnia 43,39% wariancji, drugi 13,16%, a trzeci 5,51%. Całkowity procent wariancji wyjaśnionej przez trzy czynniki wynosi 62,1%, co jest dobrym wynikiem. Strukturę czynnikową przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Struktura czynnikowa wstępnej wersji skali (19 pozycji testowych)

Pytania testowe	Czynnik	Czynnik	Czynnik
	1	2	3
Ciągle się martwię tym, że w obecnej sytuacji mogę stracić pracę	0,834	-0,335	0,638
Nie jestem pewna/pewny, jak długo jeszcze będę pracowała/pracowałem	0,816	-0,335	0,505
Niezależnie od tego, jak ciężko pracowałam/pracowałem, nie mam gwarancji, że teraz utrzymam pracę	0,806	-0,200	0,581
W firmie, w której pracuję, nie ma ryzyka utraty pracy z powodu pandemii	-0,790	0,152	-0,460
Najgorsze jest to, że teraz nikt nic nie wie, jeżeli chodzi o przyszłość naszej firmy i naszej pracy	0,790	-0,164	0,674
Przytłacza mnie niepewność, czy uda się ochronić moje miejsce pracy	0,718	-0,407	0,664
Sytuacja związana z występowaniem pandemii nie stanowi większego zagrożenia dla mojej firmy	-0,685	0,123	-0,421
Nie ma nikogo, kto by wyjaśnił, jak nasza praca będzie w przyszłości wyglądać	0,642	-0,176	0,482
Z powodu trudności związanych z pandemią moja firma zaczęła już redukować etaty	0,637	-	0,564

cd. tab. 1

Pytania testowe	Czynnik	Czynnik	Czynnik
	1	2	3
Martwię się, że jeżeli sytuacja związana z koronawirusem się przedłuży, mogę popaść w poważne kłopoty finansowe	0,606	-0,372	0,548
Nawet w obecnej sytuacji, w której się wszyscy znaleźliśmy, mogę wymienić różne firmy, które prawdopodobnie by mnie zatrudniły, gdybym szukała/szukał pracy	-0,186	0,853	-0,147
Biorąc pod uwagę moje kwalifikacje i doświadczenie, znalezienie nowego zatrudnienia nie powinno być dla mnie problemem	-0,226	0,843	-0,153
Na rynku pracy jest popyt na osoby z moimi umiejętnościami nawet w obecnej sytuacji związanej z pojawieniem się koronawirusa	-0,193	0,820	-0,211
Obawiam się, że gdybym straciła/stracił pracę, miałabym/miałbym w obecnej sytuacji poważne problemy ze znalezieniem nowego zatrudnienia	0,256	-0,790	0,303
Prawdopodobnie stracę wiele rzeczy związanych z moją pracą, które bardzo sobie cenię	0,593	-0,161	0,850
Obawiam się, że gdy już sytuacja wynikająca z pojawienia się koronawirusa powróci do normalności, moja firma będzie musiała na wszystkim oszczędzać i to odbije się na warunkach, w jakich przyjdzie ...	0,528	-0,223	0,842
Spodziewam się niekorzystnych zmian odnośnie do warunków mojej pracy po zakończeniu pandemii	0,625	-0,205	0,818
Żałuję, że nie da się już wrócić do warunków, jakie panowały w mojej pracy przed pojawieniem się koronawirusa	0,499	-0,146	0,749
Nawet jeśli utrzymam obecną pracę, to muszę się liczyć z niższymi zarobkami	0,554	-0,349	0,724

Źródło: opracowanie własne.

Struktura czynnikowa kwestionariusza potwierdziła trafność modelu składającego się z trzech czynników. Do pierwszego czynnika kwalifikowały się pytania, które odnosiły się do niepewności pracy w aspekcie ilościowym, takie jak: „Ciągle się martwię tym, że w obecnej sytuacji

mogę stracić pracę”, „Nie jestem pewna/pewny, jak długo jeszcze będę pracowała/pracował”. Do pierwszego czynnika odnosiło się 10 pytań. Do czynnika drugiego kwalifikowały się pozycje dotyczące subiektywnej zatrudnialności, takie jak: „Biorąc pod uwagę moje kwalifikacje i doświadczenie, znalezienie nowego zatrudnienia nie powinno być dla mnie problemem”. „Na rynku pracy jest popyt na osoby z moimi umiejętnościami, nawet w obecnej sytuacji związanej z pojawieniem się koronawirusa”. Do drugiego czynnika odnosiły się 4 pytania. Do trzeciego czynnika kwalifikowały się pytania odnoszące się do jakościowego aspektu niepewności zatrudnienia, takie jak: „Obawiam się, że gdy już sytuacja wynikająca z pojawienia się koronawirusa powróci do normalności, moja firma będzie musiała na wszystkim oszczędzać i to odbije się na warunkach, w jakich przyjdzie mi pracować”, „Spodziewam się niekorzystnych zmian odnośnie do warunków mojej pracy po zakończeniu pandemii”. Do trzeciego czynnika odnosiło się 5 pytań.

Wersja ostateczna Skali Niepewności Zatrudnienia w Sytuacji Pandemii

W celu uzyskania podobnej liczby pozycji testowych dla trzech wymiarów skali podjęto analizę mającą na celu redukcję liczby stwierdzeń wchodzących do pierwszego czynnika. Zdecydowano się na usunięcie tych pozycji testowych, które mają największy wspólny zakres dla dwóch wymiarów niepewności zatrudnienia w aspektach ilościowym i jakościowym, czyli w znacznym stopniu ładują jednocześnie czynnik pierwszy i trzeci. Wskutek tej decyzji zostały usunięte następujące pozycje: „Martwię się, że jeżeli sytuacja związana z koronawirusem się przedłuży, mogę popaść w poważne kłopoty finansowe”, „Przytłacza mnie niepewność, czy uda się ochronić moje miejsce pracy”, „Z powodu trudności związanych z pandemią moja firma zaczęła już redukować etaty”, „Najgorsze jest to, że teraz nikt nic nie wie, jeżeli chodzi o przyszłość naszej firmy i naszej pracy”. Po usunięciu tych pozycji testowych w skali ilościowej niepewności zatrudnienia pozostało 5 pytań. Po tym zabiegu powtórnie przeprowadzono eksploracyjną analizę czynnikową. Miara KMO = 0,91 *p* testu sferyczności Bartletta < 0,0001. Analiza wykazała występowanie trzech czynników. Pierwszy czynnik wyjaśnia 42,8% wariancji, drugi 16,9%, a trzeci 7,3%. Całkowity procent wariancji wyjaśnionej przez trzy czynniki wynosi 67% – i jest to dobry wynik. Ostateczną strukturę czynnikową konstruowanego narzędzia przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Struktura czynnikowa skali w wersji ostatecznej

Pytania testowe	Niepewność jakościowa	Zatrudnialność	Niepewność ilościowa
	1	2	3
Ciągle się martwię tym, że w obecnej sytuacji mogę stracić pracę	0,658	-0,328	-0,823
Nie jestem pewna/pewny, jak długo jeszcze będę pracowała/pracował	0,533	-0,326	-0,830
Niezależnie od tego, jak ciężko pracowałam/pracowałem, nie mam gwarancji, że teraz utrzymam pracę	0,614	-0,194	-0,815
W firmie, w której pracuję, nie ma ryzyka utraty pracy z powodu pandemii	-0,475	0,169	0,820
Sytuacja związana z występowaniem pandemii nie stanowi większego zagrożenia dla mojej firmy	-0,438	0,130	0,733
Nawet w obecnej sytuacji, w której się wszyscy znaleźliśmy, mogę wymienić różne firmy, które prawdopodobnie by mnie zatrudniły, gdybym szukała/szukał pracy	-0,159	0,864	0,196
Biorąc pod uwagę moje kwalifikacje i doświadczenie, znalezienie nowego zatrudnienia nie powinno być dla mnie problemem	-0,162	0,844	0,226
Na rynku pracy jest popyt na osoby z moimi umiejętnościami nawet w obecnej sytuacji związanej z pojawieniem się koronawirusa	-0,224	0,832	0,210
Obawiam się, że gdy już sytuacja wynikająca z pojawienia się koronawirusa powróci do normalności, moja firma będzie musiała na wszystkim oszczędzać i to odbije się na warunkach, w jakich przyjdzie ...	0,847	-0,230	-0,498
Prawdopodobnie stracę wiele rzeczy związanych z moją pracą, które bardzo sobie cenię	0,856	-0,162	-0,545

Pytania testowe	Niepewność jakościowa	Zatrudnialność	Niepewność ilościowa
	1	2	3
Obawiam się, że gdybym straciła/stracił pracę, miałabym/miałbym w obecnej sytuacji poważne problemy ze znalezieniem nowego zatrudnienia	0,312	-0,783	-0,230
Spodziewam się niekorzystnych zmian odnośnie do warunków mojej pracy po zakończeniu pandemii	0,826	-0,214	-0,586
Żałuję, że nie da się już wrócić do warunków, jakie panowały w mojej pracy przed pojawieniem się koronawirusa	0,751	-0,143	-0,475
Nawet jeśli utrzymam obecną pracę, to muszę się liczyć z niższymi zarobkami	0,729	-0,353	-0,532

Źródło: opracowanie własne.

Struktura czynników po usunięciu 5 pozycji testowych nadal potwierdza model trójczynnikowy. Statystyki opisowe dla skali ogółem oraz dla poszczególnych jej wymiarów zostały przedstawione w tabeli 3.

Tabela 3. Statystyki opisowe dla Skali Niepewności Zatrudnienia w Sytuacji Pandemii

Skala Niepewności Zatrudnienia	<i>M</i>	<i>SD</i>	Skośność	Kurtoza	Rzetelność (alfa Cronbacha)
Niepewność ilościowa	12,66	3,44	-0,14	-0,57	0,87
Niepewność jakościowa	12,19	2,60	0,03	0,03	0,86
Zatrudnialność	9,80	2,17	0,22	0,22	0,72
Ogólny wynik Skali Niepewności Zatrudnienia	35,19	7,26	-0,13	-0,15	0,89

Źródło: opracowanie własne.

Trafność

Do sprawdzenia trafności teoretycznej obliczono korelacje pomiędzy wynikami podskal niepewności zatrudnienia a doświadczanym stresem w miejscu pracy. Trafność teoretyczną pośrednio potwierdzał fakt pozytywnej korelacji pomiędzy niepewnością zatrudnienia a postrzeganym stresem w miejscu pracy (jakościowa $r = 0,43$, $p < 0,0001$; ilościowa $r = 0,21$, $p < 0,0001$) i negatywna korelacja pomiędzy możliwością zatrudnienia a postrzeganym stresem w miejscu pracy ($r = 0,16$, $p < 0,0001$). Korelacja ogólnego wyniku skali niepewności pracy z postrzeganym stresem w miejscu pracy wynosi $r = 0,3$, $p < 0,001$.

Dodatkowo w celu sprawdzenia trafności teoretycznej obliczono korelacje między niepewnością zatrudnienia a objawami psychosomatycznymi i emocjonalnymi depresji, lęku i stresu emocjonalnego, mierzonych kwestionariuszem DASS-21. Tabela 4 pokazuje istotne korelacje pomiędzy niepewnością zatrudnienia a psychosomatycznymi i emocjonalnymi objawami.

Tabela 4. Niepewność zatrudnienia a objawy psychosomatyczne i emocjonalne

Niepewność zatrudnienia	Nasilenie objawów depresyjnych	Uogólniony poziom lęku	Poziom stresu
Niepewność ilościowa	$r = 0,23$ $p < 0,0001$	$r = 0,17$ $p < 0,002$	$r = 0,23$ $p < 0,0001$
Niepewność jakościowa	$r = 0,36$ $p < 0,0001$	$r = 0,26$ $p < 0,0001$	$r = 0,43$ $p < 0,0001$
Zatrudnialność	$r = 0,11$ $p < 0,04$	n.i.	$r = 0,11$ $p < 0,04$
Ogólny wynik Skali Niepewności Zatrudnienia	$r = 0,37$ $p < 0,0001$	$r = 0,29$ $p < 0,0001$	$r = 0,43$ $p < 0,0001$

n.i. – korelacja nieistotna

Źródło: opracowanie własne.

Korelacje te okazały się istotne w przypadku niepewności ilościowej i jakościowej oraz nieco słabsze w przypadku postrzeganej zatrudnialności. Niestety na podstawie naszego badania trudno orzekać o kierunku tej zależności. Chociaż badania podłużne Hellgrena i Sverke (2003) pozwalają przyjąć, że niepewność zatrudnienia prowadzi do pogorszenia dobrostanu

pracowników, to jednak można zakładać nieco bardziej skomplikowany wzór zależności pomiędzy zmiennymi (np. zatrudnialność może być też traktowana jako zmienna pośrednicząca pomiędzy niepewnością ilościową i jakościową a postrzeganym stresem i negatywnymi odczuciami). Ciekawe jest to, że niepewność jakościowa silniej koreluje z postrzeganym stresem w pracy oraz nasilonymi objawami emocjonalnymi w porównaniu z niepewnością ilościową (aczkolwiek zależności te pozostają na poziomie co najwyżej umiarkowanym). Potwierdzają to wcześniejsze spostrzeżenia Hellgrena i współpracowników (1999).

Sprawdzono również zależność wyników na Skali Niepewności Zatrudnienia z danymi społeczno-demograficznymi. Uzyskane dane (tab. 5) pokazują, że kobiety osiągają wyższe wyniki niż mężczyźni w każdej z podskal niepewności zatrudnienia (dla ilościowej podskali $t(404) = 4,06$, $p < 0,0001$; dla jakościowej podskali $t(424) = 5,46$, $p < 0,0001$; dla podskali możliwości zatrudnienia $t(443) = 4,10$, $p < 0,0001$; dla ogólnego wyniku $t(354) = 3,57$, $p < 0,0001$).

Tabela 5. Niepewność zatrudnienia a czynnik płeć

Niepewność zatrudnienia	Płeć	Średnia	Odchylenie standardowe	Błąd standardowy średniej
Niepewność ilościowa	kobieta	17,32	12,026	0,619
	mężczyzna	13,62	8,266	0,668
Niepewność jakościowa	kobieta	20,84	15,394	0,793
	mężczyzna	14,65	10,047	0,812
Zatrudnialność	kobieta	18,55	16,605	0,855
	mężczyzna	13,66	10,277	0,831
Ogólny wynik Skali Niepewności Zatrudnienia	kobieta	36,40	6,895	0,407
	mężczyzna	32,65	7,406	0,624

Źródło: opracowanie własne.

Wiek osób badanych różnicował wynik tylko w podskali niepewności ilościowej $F(3,519) = 7,80$, $p < 0,0001$, natomiast nie różnicował wyniku w podskalach niepewności jakościowej i podskali możliwości zatrudnienia,

a także nie różnicował ogólnego wyniku w Skali Niepewności Zatrudnienia. Test T3 Dunnetta wykazywał istotne różnice w ilościowej podskali niepewności zatrudnienia między grupą wiekową 18–25 lat a grupą wiekową 26–35 lat $p < 0,012$ i między grupą wiekową 18–25 lat a grupą 36–50 lat $p < 0,0001$. Młodsza grupa wiekowa cechowała się wyższym wynikiem w niepewności zatrudnienia w obu porównaniach. Im młodszy pracownicy, posiadający odpowiednio mniejsze doświadczenie zawodowe, tym większe postrzeganie prawdopodobieństwa utraty zatrudnienia w dobie pandemii.

Również forma zatrudnienia różnicowała osoby badane ze względu na osiągnięte wyniki w podskalach niepewności zatrudnienia (tab. 6). Osoby posiadające umowę o pracę na czas nieokreślony szacowały prawdopodobieństwo utraty pracy (niepewność ilościowa) jako mniej prawdopodobne niż osoby posiadające inne rodzaje umów $t(369) = 4,2, p < 0,0001$. Ponadto osoby posiadające umowę o pracę na czas nieokreślony bardziej oczekiwały niekorzystnych zmian warunków pracy (niepewność jakościowa) niż osoby posiadające inne rodzaje umów $t(299) = 3,19, p < 0,002$ i były bardziej pewne swoich możliwości znalezienia zatrudnienia $t(299) = 3,4, p < 0,001$ niż osoby posiadające inne rodzaje umów.

Tabela 6. Niepewność zatrudnienia a forma zatrudnienia

Niepewność zatrudnienia	Forma zatrudnienia	<i>M</i>	<i>SD</i>	Błąd standardowy średniej
Niepewność ilościowa	umowa na czas nieokreślony	12,14	3,219	0,243
	inna umowa	13,65	3,630	0,260
Niepewność jakościowa	umowa na czas nieokreślony	19,05	14,369	1,083
	inna umowa	14,96	9,578	0,686
Możliwość zatrudnienia	umowa na czas nieokreślony	17,05	15,283	1,152
	inna umowa	12,42	10,157	0,727

Źródło: opracowanie własne.

Analiza rzetelności

W następnym kroku została przeprowadzona analiza rzetelności narzędzia na podstawie obliczeń zgodności wewnętrznej za pomocą alfy Cronbacha. Zgodność wewnętrzna podskali niepewności zatrudnienia ilościowej wyniosła 0,87. Zgodność wewnętrzna skali niepewności zatrudnienia jakościowej wyniosła 0,86. Zgodność wewnętrzna skali zatrudnialności wyniosła 0,72. Zgodność wewnętrzna całego narzędzia (uwzględniając to, że stwierdzenia z podskali zatrudnialności zostały odwrócone) wyniosła 0,89, co pozwala uznać skonstruowane narzędzie za bardzo rzetelne.

Tak jak zakładano, podskala ilościowej niepewności zatrudnienia i podskala jakościowej niepewności korelują między sobą, współczynnik korelacji Pearsona $r = 0,62$, z kolei podskala możliwości zatrudnienia ujemnie koreluje zarówno z podskalą ilościowej niepewności $-0,43$, jak i z podskalą jakościowej niepewności $-0,27$ ($p < 0,0001$).

Podsumowanie

Celem prezentowanych badań była walidacja i sprawdzenie właściwości psychometrycznych Skali Niepewności Zatrudnienia w Sytuacji Pandemii. Dokonano opisu statystycznego skali, poddano ją analizie czynnikowej, sprawdzono jej rzetelność i trafność. Przedstawione szczegółowo średnie wyniki dla całej skali i pozycji pozwalają na interpretację wyników w przypadku użycia narzędzia w różnych organizacjach oraz badaniach na większych próbach (np. nad zdrowiem publicznym).

W badaniu uzyskano trójczynnikową strukturę skali, a trzy wyróżnione czynniki były z sobą umiarkowanie związane. Opisywana skala okazała się rzetelna. Współczynniki spójności wewnętrznej w obu badaniach były większe lub równe 0,72. Takie wyniki pozwalają na rekomendację stosowania narzędzia podczas badań naukowych, w diagnozie organizacji i grup pracowników oraz w pracy z indywidualnymi badanymi. Podsumowując, można stwierdzić, że Skala Niepewności Zatrudnienia jest trafnym i rzetelnym narzędziem służącym do pomiaru niepewności zatrudnienia w określonej sytuacji (pandemii).

Należy również zwrócić uwagę na ograniczenia i dalsze perspektywy badań związanych z narzędziem. Przedstawione średnie wyniki dotyczą ogólnej grupy pracowników, dlatego w przyszłości przydatne będzie sprawdzenie rozkładu wyników w różnych grupach zawodowych. Dodatkowo

rzetelność narzędzia warto potwierdzić metodą test-retest, aby zweryfikować powtarzalność wyników w czasie.

Niepewność zatrudnienia, jako jeden z najważniejszych czynników stresu w pracy, jest zjawiskiem, które budzi coraz większe zainteresowanie badaczy. Zaproponowane przez nas narzędzie, które uwzględnia jego wielowymiarowe oblicze, może się przyczynić do lepszego zrozumienia tego zjawiska, np. do określenia jego przyczyn, co w konsekwencji może doprowadzić do opracowania programów interwencji w czasach kryzysu czy w okresie dynamicznych zmian organizacyjnych.

Ostateczną wersję narzędzia przedstawia tabela 7.

Tabela 7. Skala Niepewności Zatrudnienia w Sytuacji Pandemii

Pytania testowe
Skala niepewności zatrudnienia (wymiar ilościowy)
Ciągle się martwię tym, że w obecnej sytuacji mogę stracić pracę
Nie jestem pewna/pewny, jak długo jeszcze będę pracowała/pracował
Niezależnie od tego, jak ciężko pracowałam/pracowałem, nie mam gwarancji, że teraz utrzymam pracę
W firmie, w której pracuję, nie ma ryzyka utraty pracy z powodu pandemii
Sytuacja związana z występowaniem pandemii nie stanowi większego zagrożenia dla mojej firmy
Skala niepewności zatrudnienia (wymiar jakościowy)
Obawiam się, że gdy już sytuacja wynikająca z pojawienia się koronawirusa powróci do normalności, moja firma będzie musiała na wszystkim oszczędzać i to odbije się na warunkach, w jakich przyjdzie nam pracować
Prawdopodobnie stracę wiele rzeczy związanych z moją pracą, które bardzo sobie cenię
Spodziewam się niekorzystnych zmian odnośnie do warunków mojej pracy po zakończeniu pandemii
Żałuję, że nie da się już wrócić do warunków, jakie panowały w mojej pracy przed pojawieniem się koronawirusa
Nawet jeśli utrzymam obecną pracę, to muszę się liczyć z niższymi zarobkami
Możliwość zatrudnienia
Nawet w obecnej sytuacji, w której się wszyscy znaleźliśmy, mogę wymienić różne firmy, które prawdopodobnie by mnie zatrudniły, gdybym szukała/szukał pracy

Biorąc pod uwagę moje kwalifikacje i doświadczenie, znalezienie nowego zatrudnienia nie powinno być dla mnie problemem
Na rynku pracy jest popyt na osoby z moimi umiejętnościami nawet w obecnej sytuacji związanej z pojawieniem się koronawirusa
Obawiam się, że gdybym straciła/stracił pracę, miałabym/miałbym w obecnej sytuacji poważne problemy ze znalezieniem nowego zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

Literatura

- Ashford, S., Lee, C., Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803–829.
- Chirkowska-Smolak, T. (2015). Konsekwencje stresu wynikającego z braku bezpieczeństwa zatrudnienia i sposoby radzenia sobie z nim. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, 10, 8–11.
- Chirkowska-Smolak, T., Grobelny, J. (2016). Konstrukcja i wstępna analiza psychometryczna Kwestionariusza Postrzeganego Stresu w Pracy (PSwP). *Czasopismo Psychologiczne*, 1(22), 131–139.
- Dekker, S., Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57–63.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Hellgren, J., Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modeling. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2), 215–236.
- Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179–195.
- Huang, G., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z., Ren, X. (2010). Affective job insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 20–39.
- Jacobson, D. (1991). The conceptual approach to job insecurity. W: J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. van Vuuren (red.), *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk* (ss. 23–39). London: Sage.
- Johnson, C., Messe, L., Crano, W. (1984). Predicting job performance of low income workers: The Work Opinion Questionnaire. *Personnel Psychology*, 37, 291–299.
- Lee, C., Bobko, P., Ashford, S., Chen, Z., Ren, X. (2008). Cross-cultural development of an abridged job insecurity measure. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 373–390.
- Lee, C., Bobko, P., Chen, Z.X. (2006). Investigation of the multidimensional model of job insecurity in two countries. *Applied Psychology: An International Review*, 55, 512–540.

- Lovibond, P.F., Lovibond, S.H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335–343. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-u](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-u).
- Mauno, S., Leskinen, E., Kinnunen, U. (2001). Multi-wave, multi-variable models of job insecurity: Applying different scales in studying the stability of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 919–937.
- Mohr, G.B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 337–359.
- O'Neill, P., Sevastos, P. (2013). The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 338–349.
- Pan-European opinion poll on occupational safety and health. Results across 31 European countries* (2013). European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). <https://osha.europa.eu/pl/facts-and-figures/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013> (dostęp: 27.01.2021).
- Ratajczak, Z. (2006). Psychologiczne aspekty funkcjonowania współczesnych organizacji. W: Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska, *Współczesna psychologia pracy i organizacji. Wybrane zagadnienia* (ss. 9–58). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sverke, M., Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23–43.
- Vander Elst, T., De Witte, H., De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380.