

Стресс у женского персонала в организациях с разным уровнем вовлеченности в инновационные процессы

Научный руководитель – Захарова Людмила Николаевна

Заладина Анна Сергеевна

Аспирант

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

E-mail: zaladina.a.s@mail.ru

В условиях перехода к рыночно-инновационной экономике и изменения технологического уклада становится всё более актуальным вопрос о жизнеспособности современных предприятий в целом и психологической жизнестойкости персонала в частности. Новые требования, предъявляемые к сотрудникам, существенно отличаются от тех, что были ранее - инновационно-рыночные принципы достижения целей предполагают работу в условиях неопределённости и быстрой смены задач. «Парадигмальные изменения, как и любые другие организационные изменения, вполне обоснованно можно рассматривать как фактор организационного стресса, вызов жизнеспособности персонала и предприятия в целом» [Саралиева, 2017, с. 48].

В данном контексте становится актуальным вопрос о том, в каких организационно-психологических условиях персонал лучше справляется с освоением новых стандартов работы и демонстрирует меньше стресс-реакций, а при каких условиях мы можем наблюдать выраженные проявления стресса и сопротивления организационным изменениям. «Важнейшее место в построении модели внедрения цифровизации составляют социально-психологические представления об организационной культуре, балансе составляющих ее субкультурах, социально-психологическом климате, внутри- и межгрупповых коммуникациях, психологических барьерах по отношению к инновациям» [Булгаков, 2019, с. 389]. Известно, что организационная культура (ОК) является существенным фактором, который удерживает в компании сотрудников с определёнными психологическими качествами и способствует сохранению этих качеств [Masten, 2009].

Цель проведенного исследования состояла в выявлении характера связи между уровнем стресса среди персонала и доминирующим типом ОК компаний.

Для эмпирического изучения данного вопроса были выбраны крупные промышленные предприятия и медицинские учреждения г. Нижнего Новгорода с разным уровнем успешности внедрения инновационных технологий. Всего в исследовании приняло участие 417 женщин (врачи и инженеры). Для определения доминирующего типа ОК была использована методика OCAI - Cameron-Quinn organizational culture assessment instrument, а для определения уровня выраженности стресса - шкала психологического дистресса Р. Кесслера (Kessler Psychological Distress Scale K10).

В результате эмпирического исследования определены промышленные и медицинские компании, статистически различающиеся по типу ОК ($p \leq 0.05$). В данном исследовании к группе «инновационных» компаний относятся предприятия и медицинские учреждения с рыночно-иерархической ОК, в которых адхократический компонент более выражен, чем клановый. К группе «ординарных» предприятий относятся компании с иерархически-клановым типом ОК, в которых адхократическая составляющая выражена меньше всего.

Основной результат исследования состоит в том, что испытуемые с одинаковыми профессиональными и половозрастными характеристиками, которые работают в разных организационно-культурных условиях, существенно отличаются по уровню переживаемого

стресса ($p \leq 0.05$). В группе инновационных организаций среднее значение уровня стресса составляет 19.5, а в группе ординарных организаций - 26.8.

Для более детального анализа возрастного и профессионального аспекта изучаемого вопроса все испытуемые были разделены на группы по возрасту и типу профессии. Было выделено 3 возрастные группы: молодые - до 35 лет, среднего возраста - от 35 до 55 лет, старшего возраста от 55 лет. По профессиональному признаку испытуемые были разделены на две группы: врачи, как представители профессий типа «человек-человек» и инженеры, как представители профессий типа «человек-техника».

Наибольшие различия по уровню стресса были выявлены между молодыми инженерами инновационных и ординарных предприятий ($p \leq 0.01$), что свидетельствует о сильном влиянии организационно-культурных условий исследуемых предприятий на данную возрастную группу.

Между молодыми врачами инновационных и ординарных медицинских учреждений отсутствуют статистически значимые различия. Эти показатели свидетельствуют о том, что период первоначального освоения профессиональной деятельности врача при любой ОК сопряжен с более высокими показателями уровня стресса.

Различия между инженерами среднего возраста инновационных и ординарных предприятий находятся в зоне статистической значимости ($p \leq 0.05$).

Прослеживается тенденция к статистической значимости различий между врачами среднего возраста инновационных и ординарных медицинских учреждений: в группе испытуемых инновационных медицинских учреждений показатели по шкале стресса ниже, чем в группе ординарных медицинских учреждений.

Различия между инженерами старшего возраста инновационных и ординарных предприятий, как и различия между врачами медицинских учреждений, также находятся в зоне статистической значимости ($p \leq 0.05$).

1. Организационная культура является значимым социально-психологическим регулятором стресса. Независимо от типа профессии и возрастной группы уровень стресса среди женского персонала ниже в организационной культуре с выраженным инновационным компонентом.

2. Таким образом, ценность успеха в конкурентной среде, присущая рыночному типу ОК, и ценность творчества, характерная для адхократического типа ОК, позволяют сотрудникам, разделяющим эти ценности, не испытывать выраженного стресса при реализации организационных изменений, направленных на инновационное развитие.

3. Внешние макроэкономические изменения, которые порождают необходимость в преобразованиях инновационной направленности, создают нестабильную среду для всех работников. Однако, лучше справляются с этой ситуацией представители ОК с выраженным рыночно-адхократическим компонентом.

Полученные результаты могут быть положены в основу корпоративных стратегий по воплощению инновационно-рыночной парадигмы развития, а также по повышению общей эффективности организации и увеличению продолжительности активной трудовой жизни персонала.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00910».

Источники и литература

- 1) Булгаков А.В. Баланс организационных субкультур как фактор внедрения цифровых технологий // Психология субкультуры: феноменология и современные тенденции развития: материалы международной научной конференции / под редакцией Т.Д. Марцинковской, В.Р. Орестовой. – Москва: МПГУ, 2019. С. 388–395.

- 2) Саралиева З.Х., Захарова Л.Н. Женщины как персонал современного предприятия: ценностный аспект // *Женщина в российском обществе*. 2017. № 3(84). С. 45–57.
- 3) Masten A.S., Cutuli J.J., Herbers J.E., Reed M.J. Resilience in development. *Oxford handbook of positive psychology*. New York, Oxford University Press. 2009. P. 117–131.