

УДК: 159

**Щербовская Диана Александровна**

аспирант.

Российский университет дружбы народов

[Digoddess@gmail.com](mailto:Digoddess@gmail.com)

**Diana A. Shcherbovskaya**

Graduate student.

Russian university of friendship of the people

[Digoddess@gmail.com](mailto:Digoddess@gmail.com)

## **Исследование проблематики и последствий организационного стресса в 2-х бизнес корпорациях**

### **Research of a perspective and consequences of an organizational stress in two business corporations**

***Аннотация.** В статье описываются полученные результаты изучения организационного стресса в компаниях ОАО СК «Росно» и ЗАО ИК «Тройка Диалог», а также возможные причины его возникновения, связанные с корпоративной культурой каждой отдельно взятой компании. На базе данных исследований можно отметить степень уязвимости каждой из компаний к организационному стрессу, а также установить гендерные особенности уязвимости сотрудников к организационному стрессу, что позволит сформировать возможность для реабилитационной работы в организациях.*

***Ключевые слова:** стресс, организационный стресс, гендер, организационная среда, дистресс, нервно-психическое напряжение, самопознание, интересы, ценности, продуктивность, организация, корпоративная культура, корпоративная символика, персонал, компания.*

***Annotation.** This article describes the results of studying organizational stress in OAO "ROSNO" and CJSC IC "Troika Dialog", as well as the possible reasons for its occurrence associated with the corporate culture of each individual company. On the basis of these studies, it may be noted the vulnerability of each of the companies to organizational stress, as well as to establish gender-sensitive vulnerability of employees to organizational stress, thus allowing a possibility for rehabilitation work in organizations.*

***Keywords:** stress, organizational stress, gender, organizational environment, distress, psychological tension, self-knowledge, interests, values, efficiency, organization, corporate culture, corporate symbolic, stuff, company.*

Задачами проведенной работы, результаты которой приводятся в данной статье, являлись:

- Провести диагностику нервно-психического напряжения в двух бизнес корпорациях ОАО СК «Росно» и ЗАО ИК «Тройка Диалог»;

- Провести диагностику показателей стресса, т.е. измерения феноменологической структуры переживаний стресса, измерить стресс как естественное состояние психической напряженности в двух бизнес корпорациях ОАО СК «Росно» и ЗАО ИК «Тройка Диалог»;

- Провести диагностику показателей депрессивного состояния в двух бизнес корпорациях ОАО СК «Росно» и ЗАО ИК «Тройка Диалог»;

- Провести диагностику организационного стресса в двух бизнес корпорациях ОАО СК «Росно» и ЗАО ИК «Тройка Диалог», а также выяснить показатели 5-ти субшкал: Способность самопознания (когнитивность); Широта интересов; Принятие ценностей других; Гибкость поведения; Активность и продуктивность.

- Выявить степень уязвимости каждой из компаний к организационному стрессу;

- Выявить степень уязвимости Мужчин и Женщин к организационному стрессу;

- Установить наличие или отсутствие влияния на выраженность различных характеристик, описывающих предрасположенность к стрессу со стороны единого фактора, который в нашем случае определяет не чисто биологический пол, а погружает его в контекст культурной роли, что и приводит нас к рассмотрению понятия «гендер».

Содержательная база определяется тестовыми методиками: «Определение нервно-психического напряжения» (Т. Немчин.); Шкала психологического стресса PSM\_25 (Лемура—Тесье—Филлиона (Lemur—Tessier—Fillion)); Шкала организационного стресса». (Маклин, русскоязычная адаптация Н.Водопьяновой.); оценочная - нормативными требованиями к данным методикам.

Для сравнения данных частных выборок мы воспользуемся U-критерием Манна-Уитни. Этот непараметрический тест показывает различия в совокупности значений двух независимых выборок. Он применяется для анализа данных, собранных с помощью шкал сцепленных рангов, или квазиметрических шкал. В ряде случаев его применение обосновано и даже желательно для интервальных шкал и шкал отношений, данные которых обычно сравниваются с помощью t-критерия Стьюдента. В условиях, когда распределение в выборках, измеренных в подобных шкалах, отличается от нормального, результаты, полученные с помощью критерия Манна-Уитни, оказываются достовернее результатов применения критерия Стьюдента. При этом общая мощность критерия Манна Уитни выше мощности t-критерия. Его единственным недостатком является наличие ряда «слепых зон» гиподиагностики различий, имеющих в неоднородных выборках.

Таблица 1. Сравнение данных по переменным исследования в выборках, разделённых по половой принадлежности

Переменная	Пол	N	Средний ранг	Сумма рангов	Проверочные статистики	Значения статистик
НПН	Мужчины	126	100,44	12655,50	U	4654,500

	Женщины	78	105,83	8254,50	Z	-,634
	Всего	204			Sig	,526
Стресс	Мужчины	126	104,36	13149,50	U	4679,500
	Женщины	78	99,49	7760,50	Z	-,573
	Всего	204			Sig	,567
Депрессия	Мужчины	126	110,40	13910,50	U	3918,500
	Женщины	78	89,74	6999,50	Z	-2,437
	Всего	204			Sig	,015
Самопознание	Мужчины	126	99,58	12547,50	U	4546,500
	Женщины	78	107,21	8362,50	Z	-,917
	Всего	204			Sig	,359
Интересы	Мужчины	126	101,68	12812,00	U	4811,000
	Женщины	78	103,82	8098,00	Z	-,255
	Всего	204			Sig	,799
Ценности	Мужчины	126	103,65	13059,50	U	4769,500
	Женщины	78	100,65	7850,50	Z	-,358
	Всего	204			Sig	,720
Гибкость	Мужчины	126	106,81	13458,50	U	4370,500
	Женщины	78	95,53	7451,50	Z	-1,376
	Всего	204			Sig	,169
Продуктивность	Мужчины	126	103,71	13067,00	U	4762,000
	Женщины	78	100,55	7843,00	Z	-,377
	Всего	204			Sig	,706
Организационный стресс	Мужчины	126	101,19	12750,50	U	4749,500
	Женщины	78	104,61	8159,50	Z	-,403
	Всего	204			Sig	,687

Основой анализа служит представление данных двух выборок в виде единого рангового ряда с возрастанием нумерации элементов по возрастанию значения каждого. Из приведённой выше таблицы мы видим, что выборки, разделённые строго по половой принадлежности, демонстрируют только одно статистически значимое различие по переменным исследования. Это переменная шкалы депрессии, для которой установлено, что на уровне достоверности  $p=0,015$  мужчины показывают значимо более высокие ранги элементов выборки. Это соответствует склонности мужчин в большей степени испытывать депрессию как состояние (или даже как симптом пограничного психического расстройства). Такой результат возможен, если стресс является универсальным понятием и сходно переживается мужчинами и женщинами. Что же касается депрессии, то здесь объяснение может быть найдено в ситуации сбора данных. Все испытуемые опрашивались на рабочем месте, а для мужчин именно ситуация работы более эмоционально значима, чем для женщин. Об этом мы ещё упомянем отдельно, когда будем представлять результаты корреляционного анализа.

Перейдём к анализу различий выборок с делением по принадлежности испытуемых к той или иной компании (а значит, и к корпоративной культуре). Вот тут нас ждёт богатый урожай различий. Из девяти переменных исследова-

ния статистически значимые различия установлены для семи. Все результаты, для которых установлены достоверные различия, имеют уровень значимости  $p < 0,001$ , что говорит о высокой надёжности полученного результата. Наиболее интересны для нас два момента:

1. Выборки в данном случае не показывают статистически значимых различий по шкале депрессии, которая породила единственное статистическое различие в выборках с половым делением.

2. Наибольшие различия (с наиболее выраженной статистической достоверностью) установлены для двух семантически связанных переменных.

Одной из них является «Нервно-психическое напряжение». Видно, что средний ранг компании «Тройка Диалог» составляет 67,78, значения которого меньше показателей среднего ранга компании «Росно» – 142,34. ( $U = 1393$ ;  $Z = -9,006$ ;  $sig = 0,000$ ). Вторая переменная – суммарная шкала по тесту уровня организационного стресса. средний ранг компании «Тройка Диалог» составляет 66,89, значения которого меньше показателей среднего ранга компании «Росно» – 143,36. ( $U = 1295,5$ ;  $Z = -9,269$ ;  $sig = 0,000$ ). Эти результаты демонстрируют то, что выборка компании Росно более уязвима организационному стрессу.

Вместе с прочими результатами мы можем сделать логичный вывод о том, что подобные различия связаны с культурно-ролевыми особенностями персонала двух компаний. А значит, в будущем стоит говорить не о поле, а скорее, о гендере, преломлении пола в культурно-ролевой среде той или иной компании.

Возвращаясь к разговору о связи между переменными, подчеркнём, что именно нервно-психическое напряжение максимально близко из предложенных методик к содержанию методики диагностики уровня организационного стресса. Однако в их описании есть кардинально различные моменты. В таком случае подобная сонаправленность различий по двум переменным говорит нам о важности последующего корреляционного анализа данных, особенно если говорить о сравнении структуры корреляционных связей для разных выборок.

Таблица 2. Сравнение данных по переменным исследования в выборках, разделённых по принадлежности к компании

Переменная	Комп	N	Средний ранг	Сумма рангов	Проверочные статистики	Значения статистик
НПН	Росно	95	142,34	13522,00	U	1393,000
	Тройка	109	67,78	7388,00	Z	-9,006
	Всего	204			Sig	,000
Стресс	Росно	95	120,27	11426,00	U	3489,000
	Тройка	109	87,01	9484,00	Z	-4,019
	Всего	204			Sig	,000
Депрессия	Росно	95	102,52	9739,00	U	5176,000
	Тройка	109	102,49	11171,00	Z	-,004
	Всего	204			Sig	,997
Самопознание	Росно	95	129,30	12283,50	U	2631,500
	Тройка	109	79,14	8626,50	Z	-6,191

	Всего	204			Sig	,000
Интересы	Росно	95	139,73	13274,00	U	1641,000
	Тройка	109	70,06	7636,00	Z	-8,524
	Всего	204			Sig	,000
Ценности	Росно	95	132,55	12592,00	U	2323,000
	Тройка	109	76,31	8318,00	Z	-6,893
	Всего	204			Sig	,000
Гибкость	Росно	95	101,20	9614,00	U	5054,000
	Тройка	109	103,63	11296,00	Z	-,305
	Всего	204			Sig	,761
Продуктивность	Росно	95	135,99	12919,50	U	1995,500
	Тройка	109	73,31	7990,50	Z	-7,699
	Всего	204			Sig	,000
Организационный стресс	Росно	95	143,36	13619,50	U	1295,500
	Тройка	109	66,89	7290,50	Z	-9,269
	Всего	204			Sig	,000

Интересно, что для всех случаев, в которых установлены статистически значимые различия между переменными в выборках с разделением по принадлежности к компании, мы обнаруживаем, что большее значение среднего ранга характерно именно для компании «Росно» в сравнении с компанией «Тройка-Диалог». Выходит так, что персонал компании «Росно» по всем анализируемым показателям разом испытывает гораздо больший стресс на рабочем месте и гораздо острее его переживает. Объяснение может крыться исключительно в особенностях корпоративной культуры компаний. Более свободная культура «Тройки Диалог» с её ориентацией на человека как профессионала, звезду в своём направлении деятельности, способствует смягчению стресса на рабочем месте. В то время как формализм корпоративной культуры «Росно» держит людей в постоянном напряжении, что и приводит к описанным результатам.

Уже сейчас обнаруженное различие позволяет утверждать, что существуют особенности в переживании стресса испытуемыми разных полов. Однако в дальнейшем мы покажем, что с помощью иных методов эти различия выявляются гораздо более ярко.

Обобщая вышесказанное, мы можем сделать общий вывод о том, что между частными выборками исследования, разделёнными по полу и по принадлежности к компании, обнаружены статистически значимые различия в структуре данных переменных исследования. Это в свою очередь подтверждает нашу гипотезу о том, что уровень организационного стресса и способ его переживания зависит от корпоративной культуры компании и пола испытуемого.

Также стоит отметить, что из организационной культуры организации вытекает эффективность её деятельности; отсюда следует решение задач внутренней интеграции и внешней адаптации, а также процесс социализации сотрудников и влияние на качество трудовой жизни как институциональное, корпоративное, так и организационное.

Культура организации задает критерий и характер корпоративной идентичности, а также принцип поведения активности сотрудников.

Весомым фактором является формирование вектора социализированности членов компании, что определяется степенью зависимости или свободы выбора, пассивности и активности сотрудников конкретной компании.

Реализация целей компании позволяет обеспечить согласованность целей, интересов и потребностей как компании, так и сотрудников, работающих в ней.

Из достижений системы корпоративной культуры вытекают достижения самой компании, как социального института, социально психологической группы людей и организации в целом.

Для всех компаний существует свой набор ценностей, норм, коллективных представлений, ожиданий, а также механизмов социального воздействия.

***Литература:***

1. *Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009.*
2. *Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов – СПб.: Питер, 2001.*
3. *Селье Г. Когда стресс не приносит горя. - М., 1992.*
4. *Коротков Э.М. Исследование систем управления. — М.: ДеКА, 2007.*

***Literature:***

1. *Vodopyanov NE Psychodiagnostics stress. Petersburg .: Peter, 2009.*
2. *Jewell L. Industrial and Organizational Psychology. Textbook for high schools - St. Peter .:, 2001.*
3. *Selye H. When stress does not bring sorrow. - M., 1992.*
4. *Korotkov EM The study of control systems. - M .: Deck, 2007.*

..