

УЯЗВИМОСТЬ БИЗНЕС КОРПОРАЦИЙ К ОРГАНИЗАЦИОННОМУ СТРЕССУ

Щербовская Д.А (РУДН)

Организационный стресс (organizational stress) – психическое напряжение, связанное с преодолением несовершенства организационных условий труда, высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей на рабочем месте в конкретной организационной структуре (в организации или в ее подразделении, фирме, корпорации), а также с поиском новых неординарных решений при форс-мажорных обстоятельствах.

Организационный стресс обусловлен внутриорганизационными факторами трех уровней: индивидуальные характеристики персонала, групповое взаимодействие, организационная среда, а также внешними (макросредовыми) стресс-факторами. Другими словами, организационный стресс проявляется в напряжении адаптационных механизмов личности в ответ на определенную организационно-производственную ситуацию.или среду

Общим признаком и главной причиной организационного стресса выступает наличие внутреннего конфликта между требованиями со стороны организации, привлекательностью работы в ней, ожиданиями и реальными возможностями

работника. Значимыми причинами организационного стресса выступают слабости руководства и неудовлетворительный психологический климат.

В данной статье освещаются результаты проведенного исследования на базе 2-х Бизнес корпораций: ОАО «СК РОСНО» и ЗАО ИК «Тройка Диалог». Выборка испытуемых насчитывает в компании ОАО «СК РОСНО» 95 человек, а в компании ЗАО ИК «Тройка Диалог» 109 человек.

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

- Провести диагностику организационного стресса в двух бизнес корпорациях ОАО «СК РОСНО» и ЗАО ИК «Тройка Диалог»;
- Выявить степень уязвимости каждой из компаний к организационному стрессу;
- Выявить степень уязвимости Мужчин и Женщин к организационному стрессу;

Содержательная база определяется тестовой методикой «Шкала организационного стресса». (*Маклин, русскоязычная адаптация Н.Водопьяновой.*); **оценочная** - нормативными требованиями к данной методике.

Основу для содержательной базы составила методика «Шкала организационного стресса», которая позволила нам выявить не только различия между результатами двух компаний, но и их гендерные аспекты.

Возвращаясь непосредственно к логике изложения, следует отметить целесообразность выстраивания следующей последовательности анализа и интерпретации полученных в ходе исследования результатов:

1. Анализ набора базовых описательных статистик **общей выборки исследования**. Это позволит нам выявить характер распределения сырых математических значений и, таким образом, **определить наличие самого основания для дальнейшего анализа**, который в большей степени будет носить сравнительный характер. К выводу о его возможности на массиве полученных данных мы подойдем в том случае, если распределение переменных в общей выборке будет отличаться от нормы и позволит сделать заключение о неоднородности общей выборки.

2. Анализ **частных выборок**, таких как:

- «Описательные статистики – ЗАО ИК «Тройка Диалог»;
- «Описательные Статистики – ОАО СК «РОСНО»;
- «Описательные статистики – все исследуемые психотипы Женщин двух компаний»;
- «Описательные статистики – все исследуемые психотипы Мужчин двух компаний»;

Такой подход, на наш взгляд, позволит сгруппировать данные по нескольким категориям, если у нас будет такая возможность, а также даст основание предположить, что имеются предпосылки для проведения статистического анализа различий. Если в базовых статистиках есть различия, то есть основание для применения критериев различий как инструментов основного анализа.

Помимо того это позволит провести отдельный сравнительный анализ по двум исследуемым признакам: «принадлежность к компании» и «пол», - между компаниями ЗАО ИК «Тройка Диалог» и ОАО СК «РОСНО», а также между Мужчинами и Женщинами. Таким образом, на данном этапе мы получаем наличие или отсутствие статистических различий между показателями путем сравнения выборок.

Также необходимо провести анализ становления наличия или отсутствия 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». В данном случае мы рассматриваем разделение культур двух компаний, различия в деятельности которых и определяют различия в организационных культурах, воздействующих на персонал, или являющихся критерием отбора персонала. Таким образом, мы соединяем два фактора в одном: фактор пола и фактор принадлежности к компании, которые, как мы полагаем, определяют показатели распределения изучаемых нами переменных. Используя дисперсионный анализ, можно говорить не просто о сравнении выборок и установлении связи между номинативными и параметрическими переменными, но и о влиянии этих переменных. Так мы можем перейти от анализа различий к анализу влияния переменных, т.е. иметь возможность определить совокупное влияние биологических и культурных факторов, в нашем случае – пола и принадлежности к компании.

Анализируя набор статистик: «Описательные статистики», «Описательные статистики – все исследуемые психотипы Женщин двух компаний», «Описательные статистики – все исследуемые психотипы Мужчин двух компаний», можно наблюдать, что распределения не находятся в рамках нормы. Размах распределения MAX и MIN не входит в диапазон нормального распределения, включающего в себя 3 сигмы в сторону MIN значения от среднего значения и 3 сигмы в сторону MAX значения от среднего значения.

Исходя из сравнительных данных описательной статистики между 2-мя компаниями: ЗАО ИК «Тройка Диалог» и ОАО СК «РОСНО» - можно наблюдать:

А) Данные измерений на выборке компаний Тройка Диалог и Росно показывают, что минимальные показатели компании Росно превышают минимальные показатели компании Тройка Диалог.

Б) Данные измерений на выборке компаний Тройка Диалог и Росно показывают, что максимальные показатели компании Росно превышают максимальные показатели компании Тройка Диалог.

Из этого можно сделать предварительный вывод о том, что выборка компании Росно более уязвима к рабочим стрессам, чаще переживает дистресс, такие стресс симптомы, как хроническая усталость и т.д., чем выборка компании Тройка Диалог.

Чтобы подтвердить это утверждение мы проведём статистический анализ различий, используя U-критерий Манна-Уитни. Исходя из полученных данных видно, что средний ранг компании ЗАО ИК «Тройка Диалог» составляет 66,89, значения которого меньше показателей среднего ранга компании ОАО СК «РОСНО» – 143,36. ($U = 1295,5$; $Z = -9,269$; $sig = 0,000$). Эти результаты демонстрируют то, что выборка компании ОАО СК «РОСНО» более уязвима к организационному стрессу.

Не смотря на то, что t-критерий Стьюдента является параметрическим методом, и использование его для анализа данных выборок не является наиболее корректным методом анализа, в данном случае его применение может быть оправданным, так как он послужит средством дополнительной проверки выдвинутой гипотезы. Его применение мы считаем необходимым в связи с тем, что характер распределения выборок может создавать условия для попадания результатов непараметрического анализа как в область «слепых зон» U-критерия, так и создания ситуации гипердиагностики различий.

Исходя из полученных данных по t-критерию Стьюдента видно, что результаты полностью совпадают с результатами U-критерия Манна-Уитни. Рассмотрим различия по выраженности. Всегда ли самое мощное различие по U-критерию Манна-Уитни совпадает с самым мощным различием по t-критерию Стьюдента.

Переменная	Групповые статистики					Допущение равенства дисперсий	Критерий равенства дисперсий Ливиня	
	Пол	N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего		F	Знч.
Ос СУММА	1,00	95	44,1263	5,15967	,52937	да	2,909	,090
	2,00	109	37,0826	5,03530	,48229	нет		

U-критерий Манна-Уитни

Переменная	Комп.	N	Средний ранг	Сумма рангов	Проверочные статистики	Значения статистик
Ос СУММА	1,00	95	143,36	13619,50	U	1295,500
	2,00	109	66,89	7290,50	Z	-9,269
	Всего	204			Sig	,000

Таким образом, вывод о том, что выборка компании ОАО СК «РОСНО» более уязвима к организационному стрессу, чем выборка компании ЗАО ИК «Тройка Диалог» находит свое подтверждение по данным статистического анализа различий.

Исходя из сравнительных данных описательной статистики «Мужчины / Женщины» можно наблюдать:

А) Данные измерений на выборке «Мужчины / Женщины» показывают, что минимальные показатели Мужчин превышают минимальные показатели Женщин.

Б) Данные измерений на выборке «Мужчины / Женщины» показывают, что максимальные показатели Мужчин превышают максимальные показатели Женщин.

Из этого можно сделать предварительный вывод о том, что выборка, состоящая из Женщин, менее подвержена организационному стрессу, чем выборка, состоящая из Мужчин.

Чтобы подтвердить это утверждение мы проведём статистический анализ различий, используя U-критерий Манна-Уитни. Исходя из полученных данных видно, что средний ранг Мужчин составляет 101,19, значения которого ниже показателей среднего ранга Женщин – 104,61. ($U = 4749,5$; $Z = -0,403$; $sig = 0,687$). Исходя из полученных данных по U-критерию Манна-Уитни, можно утверждать, что статистических различий не обнаружено.

Исходя из полученных данных по t-критерию Стьюдента видно, что результаты полностью совпадают с результатами U-критерия Манна-Уитни. Рассмотрим различия по выраженности. Всегда ли самое мощное различие по U-критерию Манна-Уитни совпадает с самым мощным различием по t-критерию Стьюдента.

Переменная	Групповые статистики					Допущен. равенства дисперсий	Критерий равенства дисперсий Ливиня	
	Пол	N	Среднее	Стд. Отклонение	Стд. ошибка ср.		F	Знч.
Ос СУММА	1,00	126	40,5397	6,43447	,57323	есть	,008	,929
	2,00	78	40,0769	5,78123	,65459	нет		

U-критерий Манна-Уитни

Переменная	Пол	N	Средний ранг	Сумма рангов	Проверочные статистики	Значения статистик
Ос СУММА	1,00	126	101,19	12750,50	U	4749,500
	2,00	78	104,61	8159,50	Z	-,403
	Всего	204			Sig	,687

Таким образом, вывод о том, что выборка, состоящая из Женщин, менее подвержена организационному стрессу, чем выборка, состоящая из Мужчин не находит своё подтверждение по данным статистического анализа различий.

В заключении следует отметить, что освещённые в статье данные могут помочь в изменении того или иного существующего системного подхода организации через весь комплекс мероприятий по работе с персоналом, что

позволит реализовать цели компании, обеспечить согласованность целей, интересов и потребностей, как компании, так и сотрудников, работающих в ней.

Литература:

- [1] *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов – СПб.: Питер, 2001.
- [2] *Селье Г.* Когда стресс не приносит горя. – М., 1992.
- [3] *Коротков Э.М.* Исследование систем управления. – М.: ДеКА, 2007.
- [4] *Романова О.С., Романова А.И.* Менеджмент организации. – Энергия, 2008.
- [5] *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов – СПб.: Питер, 2001.
- [6] *Лютенс Ф.* Организационное поведение: Пер. с англ. 7-го изд. – М.: ИНФРА-М, 1999.