

Здоровье и утомляемость персонала инновационных и обычных организаций: гендерный аспект

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 глобальной экономики, ускорения всех процессов и увеличения ожиданий со стороны потребителей научно-техническая политика развитых стран всё больше направлена на развитие инноваций как основного конкурентного преимущества на мировом рынке.

Россия находится на 47 месте в Глобальном индексе инновационности, и каждый год показывает отставание от развитых и развивающихся стран. Поэтому актуальной задачей организационной психологии является поиск организационных условий, способствующих снижению сопротивления персонала внедрению инновационных производственных и управленческих технологий, повышения ценностно-мотивационной ориентации персонала на внедрение инноваций. В исследованиях последних лет показано [3], что организационные условия, соответствующие рыночно-адхократическому типу организационной культуры (далее «ОК») по К. Камерону и Р. Куинну оказывают благоприятное воздействие на психологическую жизнеспособность персонала.

Инновационный вектор развития экономики требует от сотрудников освоения нового высокотехнологичного оборудования, навыков межотраслевой коммуникации, умения выходить за рамки своих основных обязанностей, включаясь в проектные группы, прогнозируя тенденции развития в своей профессиональной области, создавая новые решения на управленческом или исполнительском уровне. В данном контексте встаёт вопрос о том, как с таким объективно существующим вызовом для всех профессионально-личностных ресурсов человека справляются сотрудники организаций с разными моделями ОК.

Основываясь на понимании утомляемости как одного из ключевых показателей субъективного благополучия [1], сформулирована цель эмпирического исследования. Она состояла в выявлении характера связи между доминирующим типом ОК медицинских и промышленных компаний и показателями здоровья и утомляемости персонала.

Базами эмпирического исследования явились медицинские учреждения и промышленные предприятия г. Нижнего Новгорода с разным уровнем вовлеченности в инновационные процессы. Общее количество респондентов: 665 человек: 327 врачей и 338 инженеров (352 женщины и 313 мужчин). Методики исследования: авторская анкета «Субъективное благополучие в трудовом коллективе»; методика диагностики организационной культуры К. Камерона и Р. Куина (OCAI).

В результате эмпирического исследования показано, что инновационные компании имеют рыночно-адхократический тип ОК, а для «обычных компаний» характерны кланово-иерархическая и иерархически-клановая модели ОК.

При сравнении обычных и инновационных организаций выявлены статистически значимые различия по таким шкалам, как: общее состояние здоровья, состояние сердечно-сосудистой системы, нервной системы, влияние трудового процесса на утомляемость, влияние организационного взаимодействия на утомляемость ($p \leq 0,01$). Не выявлено статистически значимых различий по шкале «влияние работы по дому на утомляемость».

Это свидетельствует о том, что вне трудовой деятельности между респондентами нет значимых различий по общему уровню утомляемости.

В рамках общих тенденций прослеживается гендерная специфика результатов по данным шкалам. Показатели состояния сердечно-сосудистой системы женского персонала выше, чем мужского ($p \leq 0,01$). Это характерно как для инновационных, так и для обычных организаций. Показатели состояния нервной системы также различаются ($p \leq 0,05$). Мужчины оценивают свою нервную систему как более здоровую по сравнению с женским персоналом. Это также характерно как для инновационных, так и для обычных организаций, хотя в большей степени проявляется у сотрудников обычных организаций. Поскольку данный показатель складывался на основе субъективной оценки со стороны самих испытуемых, предполагается, что на полученные результаты повлияло негативное отношение мужчин к такой характеристике, как проблемы со здоровьем нервной системы, восприятие её как фактора, мешающего проявлению маскулинности. Для приверженцев гендерных стереотипов [2] эта характеристика является фактором несоответствия социальным ожиданиям по отношению к типично «мужскому» поведению. Эти результаты являются косвенным свидетельством того, что в обычных организациях, по сравнению с инновационными, мужчины в большей степени склонны к проявлению гендерной предвзятости.

Женщины, в сравнении с мужчинами, отмечают более сильное влияние трудового процесса на развитие утомления ($p \leq 0,05$). Мужчины тяжелее переносят сложности, связанные с организационным взаимодействием ($p \leq 0,05$). Особенно это выражено в обычных организациях. Важным фактором, оказывающим влияние на результаты исследования, является то, что менеджеры всех изучаемых организаций ставят перед сотрудниками задачи, направленные на инновационный формат развития. Именно этот фактор приводит к формированию ситуации неуспеха для сотрудников, которые привержены ценностям клановой и иерархической ОК. Предполагается, что именно эта неспособность соответствовать изменившимся ожиданиям руководства и рынка труда в целом привела к более высоким показателям утомляемости и снижению показателей здоровья среди сотрудников обычных организаций в сравнении с инновационными ($p \leq 0,01$).

Важным результатом исследования является то, что в рамках одних организационно-культурных условий полученные результаты гораздо ближе, чем между испытуемыми одного пола, которые находятся в разных организационно-культурных условиях ($p \leq 0,01$). Например, средний показатель по шкале «Влияние организационного взаимодействия на усталость» у женщин инновационных организаций составляет 4,3, у мужчин инновационных организаций - 3,7. У женщин обычных организаций данный показатель равен 6,1, а у мужчин - 7,1. Полученные результаты позволили сделать вывод о том, что организационная культура выступает как значимый социально-психологический регулятор утомляемости и здоровья сотрудников инновационных и обычных организаций.

Источники и литература

- 1) Захарова Л.Н., Саралиева З.Х., Заладина А.С. Усталость как показатель социально-психологического возраста персонала // Системная психология и социология. М., 2019. № 2. С. 36-52.
- 2) Baldazzi B. Gender differences in the elderly population: different satisfaction levels in selected spheres of life // Genus. 2001. Vol. 57. №. 2. P. 103–122.
- 3) Zakharova L.N., Bretones F.D., Leonova I.S. Stress, Health Self-Assessment, Social and Psychological Age of Women's Staff in Organizational Cultures of Different Types // Journal of Talent Development and Excellence. 2018. Vol.10, № 2. P. 20-36.