

УДК 316.6

ББК 88.52

П 30

И.А. Петрова

А.Н. Дёмин

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ НА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ И СОВЛАДАЮЩЕЕ ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ

Аннотация. Анализируется влияние организационных изменений на психологическое благополучие личности и совладающее поведение. Показано, что специальное психологическое благополучие является буфером между внешними изменениями и общим психологическим благополучием; в свою очередь, уровень депрессии (компонент общего психологического благополучия) опосредует переход от переживания угроз к совладающему поведению.

Ключевые слова: организационные изменения, ненадёжная работа, психологическое благополучие, совладающее поведение.

I.A.Petrova and A.N.Dyomin

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CHANGES ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND CONTROLLING BEHAVIOUR OF THE PERSON

Abstract. An analysis is made of the influence of organizational changes on psychological well-being and controlling behaviour of the person. It is shown that special psychological well-being is the buffer between external changes and the general psychological well-being; in turn, a level of depression (a component of the general psychological well-being) causes indirectly transition from experience of threats to controlling behaviour.

Key words: organizational changes, unreliable work, psychological well-being, controlling behaviour.

Современная жизнь насыщена изменениями, которые протекают в масштабах общества (социальные изменения), организаций и социальных групп, отдельного человека. В последние десятилетия экономисты, социологи, психологи всё чаще обращаются к организационным изменениям. По мнению зарубежных авторов, их сутью является процесс вмешательства в системы организации, осуществления перемен в её компонентах, которые в свою очередь вызывают изменения в трудовом поведении её членов [3, с. 297]. Вмешательства обусловлены выросшей конкуренцией на рынках, поглощением, слиянием и реструктуризацией компаний, изменением принципов управления персоналом. В совокупности это порождает феномен ненадёжной работы (insecurity job) [4, 5, 9]. Человек работает, но боится потерять работу или боится изменения других значимых параметров своей занятости – объёмов, оплаты, режима или интенсивности труда, смены должностной позиции; в одних случаях опасения сбываются, в других остаются в латентном, нереализованном состоянии, но они не проходят бесследно для психологического благополучия и поведения личности. Некоторые авторы полагают, что ненадежность работы – одно из самых стрессовых явлений в профессиональной жизни человека; предполагается, что она может провоцировать беспокойство даже в большей степени, чем собственно потеря работы [6].

В нашем исследовании *предметом* изучения являются психологические эффекты пребывания личности в условиях ненадёжной работы.

Психологические эффекты могут быть весьма разнообразными – от психических состояний, переживаний до действий и стратегий поведения. Мы ограничились психологическим благополучием и совладающим поведением личности, которые могут быть специальными и общими.

В первом случае речь идёт об эффекте конкретной (а значит, специальной, специфической) ситуации. Например, в ситуации ненадёжной работы это будет переживание неопределённости своего статуса в данной организации, в ситуации экзамена – экзаменационный стресс, в ситуации болезни – страх и опасения по поводу соответствующего заболевания и т.д. К специальным эффектам могут быть отнесены специальные способы совладания с конкретной трудной ситуацией (ненадёжной работой, безработицей, экзаменом, болезнью, семейным конфликтом); они не могут быть полностью повторены в других ситуациях, обладающих своей содержательной спецификой.

Общие эффекты соотносятся не с какой-то конкретной ситуацией, а с их последовательностью или набором конкретных ситуаций из разных сфер жизни. Это генерализованный эффект активности, например, уровень общей удовлетворённости жизнью, депрессии или характерные для данной личности общие стратегии совладающего поведения. Общие эффекты – фон, на который проецируются и с которым взаимодействуют специальные эффекты пребывания в той или иной ситуации.

Специальные и общие психологические эффекты могут быть и текущими, и отложенными. В проведённом эмпирическом исследовании была поставлена следующая *цель*: изучить текущие специальные и общие психологические эффекты пребывания личности в ситуации ненадёжной работы. Объективным критерием возникновения данной ситуации была выбрана продажа предприятия новому собственнику, которая влечёт за собой разнообразные следствия – от перепрофилирования производства и увольнения части сотрудников до изменения режима труда и смены непосредственного руководителя.

Чтобы перевести организационные изменения в плоскость психологического анализа, мы рассматриваем их через прогнозирование человеком вероятности тех или иных изменений на предприятии (чем выше прогнозируемая вероятность, тем выше неопределённость личной жизненной ситуации).

Проверялись следующие гипотезы:

1. Прогнозирование изменений на предприятии будет оказывать влияние, прежде всего, на специальные, а не общие психологические эффекты пребывания в ситуации ненадёжной работы. Это, в частности, означает, что прогнозирование изменений будет детерминировать переживание человеком ненадёжности своей работы в большей степени, чем уровень его депрессии и уровень удовлетворённости жизнью.

2. Выбор стратегий выхода из неопределённой профессиональной жизненной ситуации будет детерминирован как специальным, так и общим психологическим благополучием личности.

При формулировании гипотез мы опирались на ряд идей и обобщений: во-первых, на представления о необходимости изучать разнообразные специальные стрессоры и их психологические следствия [7]; во-вторых, на представления Р. Лазаруса о роли субъективной оценки угроз в развитии стресса [8].

Выборку составили сотрудники двух предприятий, которые занимаются производством продуктов питания; одно предприятие располагается в станице (Краснодарский край), другое – в Московской области. Оба предприятия находились на момент исследования в ситуации перехода к новому собственнику и реорганизации управления. На каждом из них по квотному принципу были опрошены рядовые работники и менеджеры среднего звена, мужчины и женщины. Объёмы выборок составили 41 человек на предприятии в Краснодарском крае и 40 человек на предприятии в Московской области.

Использовались следующие методики:

– «Индекс вероятных изменений на предприятии», включающий 13 показателей; респондентам предлагалось оценить вероятность наступления каждого из событий на его предприятии по пятибалльной шкале, затем эти оценки суммировались;

– «Методика измерения ненадёжности работы» (МИНР), включающая «Шкалу ненадёжности будущего» и «Шкалу ненадёжности настоящего» [2]; МИНР использовалась

для измерения специального психологического благополучия – тревоги и беспокойства человека по поводу своего положения на предприятии;

– опросник В. Зунга (адаптация Т.И. Балашовой), направленный на измерение уровня депрессии, и шкала удовлетворённости жизнью, которые использовались для оценки общего психологического эффекта пребывания человека в условиях ненадёжной работы;

– модифицированный для задач исследования опросник «Самоорганизация в ситуации безработицы» А.Н. Дёмина [1], направленный на выявление стратегий выхода из неопределённой профессиональной жизненной ситуации; основных стратегий четыре: продуманный поиск работы, расширение социальных связей, альтернативная активность, ориентация на пособие.

При анализе собранных данных использовался регрессионный анализ. Количество регрессионных моделей соответствовало количеству проверяемых детерминационных зависимостей, вытекающих из выдвинутых гипотез, например, между прогнозированием изменений на предприятии и ненадёжностью будущего, прогнозированием изменений на предприятии и уровнем депрессии и т.д. В каждую регрессионную модель помимо одной независимой психологической переменной включались переменные возраста, образования, пола и места проживания (село – город), которые позволяли контролировать социально-демографический и территориальный факторы.

На рисунке 1 представлены результаты регрессионного анализа, которые демонстрируют отношения зависимости между психологическими переменными. Наличие стрелочки означает существование статистически достоверной детерминации.

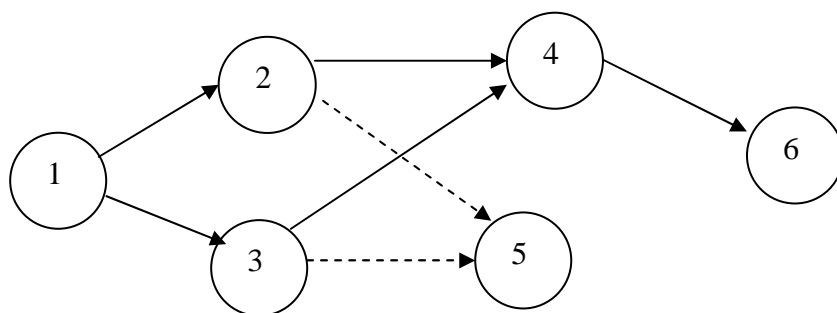


Рисунок 1. Структура детерминационных связей между показателями прогнозирования изменений на предприятии, специальных и общих эффектов пребывания в ситуации ненадёжной работы, рефлексивных характеристик личности, стратегий выхода из неопределённой ситуации.
—> – положительная детерминационная связь, - - -> отрицательная детерминационная связь; 1 – индекс изменений на предприятии, 2 – переживание ненадёжности будущего, 3 – переживание ненадёжности настоящего, 4 – уровень депрессии, 5 – удовлетворённость жизнью, 6 – продуманный поиск работы.

Как следует из представленных зависимостей, прогнозирование изменений на предприятии оказывает очень сильное влияние на переживание человеком ненадёжности своего профессионально-трудового будущего ($p=0,00007$) и настоящего ($p=0,005$), но не влияет ни на уровень депрессии, ни на удовлетворённость жизнью. В свою очередь, переживание ненадёжности будущего оказывает сильное влияние на уровень депрессии и удовлетворённость жизнью ($p=0,006$ и $p=0,001$ соответственно), переживание ненадёжности настоящего также оказывает сильное влияние на эти переменные ($p=0,00007$ и $p=0,0004$ соответственно).

Полученные результаты свидетельствуют о том, что первая гипотеза подтвердилась. Кроме того, выявленные зависимости позволяют утверждать, что специальное психологическое благополучие является буфером между внешними обстоятельствами и общим психологическим благополучием личности. Развивая данный вывод, выскажем предположение, что, управляя картиной текущих и предстоящих событий на предприятии

через определённую политику информирования, можно формировать уровень прогнозируемой работниками организационной неопределённости, а значит, повышать или понижать уровень их тревоги по поводу своей работы и посредством этого влиять на их общее психологическое благополучие.

Анализ рисунка 1 позволяет увидеть, что из четырёх основных стратегий выхода из неопределённой ситуации только одна – продуманный поиск работы – включена в статистически значимые зависимости. При этом оказывается, что специальные эффекты пребывания в неопределённой ситуации (ненадёжность будущего и ненадёжность настоящего) никак не влияют на выбор этой стратегии. Её выбор детерминируется уровнем депрессии ($p=0,0003$ – отрицательное влияние). Уровень удовлетворённости жизнью не оказывает прямого влияния на выбор стратегии поведения. Полученные данные свидетельствуют о том, что вторая гипотеза подтверждается, но не полностью.

Таким образом, переход от первичной оценки ситуации (т.е. переживания специфических угроз) к специфической преодолевающей активности опосредуется уровнем депрессии. Эта закономерность распространяется только на *выбор рациональной конструктивной стратегии поведения*.

Выявленные связи и влияния позволяют объяснить, почему одни люди выходят из трудных жизненных ситуаций с сохранным психологическим здоровьем, а другие – нет. Накопленное психологическое благополучие (отсутствие депрессированности) способно купировать и смягчать негативные эффекты от пребывания в той или иной неопределённой жизненной ситуации и активизировать конструктивные формы совладающего поведения.

Полученные результаты обуславливают задачи следующего этапа исследования: изучение роли других личностных факторов в переживании ненадёжной работы, а также изучение отложенных психологических эффектов пребывания в условиях организационных изменений.

Примечания:

1. Дёмин А.Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса. Краснодар, 2004. 315 с.
2. Дёмин А.Н. Психологическое измерение ненадёжности работы // Человек. Сообщество. Управление. 2008. № 1. С. 71-76.
3. Мучински П. Психология, профессия, карьера. СПб., 2004. 539 с.
4. Ashford S., Lee C., Bobko P. Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test // Academy of Management Journal. 1989. Vol. 32. P. 803-829.
5. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. Job Insecurity: towards conceptual clarity // Academy of Management Review. 1984. Vol. 9. P. 438-448.
6. Jacobson D. The conceptual approach to job insecurity // Job insecurity, coping with jobs at risk / eds. D. Hartley, D. Jacobson, & B. Klandermans. London, 1999. P. 23-39.
7. Kessler R.C. The effects of stressful life events on depression // Annual Review of Psychology. 1997. Vol. 48. P. 191-214.
8. Lazarus R.S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. N.Y., 1984. 445 p.
9. Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K. No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences // Journal of Occupational Health Psychology. 2002. Vol. 7. P. 242-264.

References:

1. Dyomin A.N. The person in crisis of employment: strategy and mechanisms of overcoming crisis. Krasnodar, 2004. 315 pp.
2. Dyomin A.N. Psychological measurement of unreliability of work // The Person. Community. Management. 2008. No. 1. P. 71-76.
3. Muchinski P. Psychology, a trade, career. SPb., 2004. 539 pp.
4. Ashford S., Lee C., Bobko P. Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test // Academy of Management Journal. 1989. Vol. 32. P. 803-829.
5. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. Job Insecurity: towards conceptual clarity // Academy of Management Review. 1984. Vol. 9. P. 438-448.

6. Jacobson D. The conceptual approach to job insecurity // Job insecurity, coping with jobs at risk / eds. D. Hartley, D. Jacobson, & B. Klandermans. London, 1999. P. 23-39.
7. Kessler R.C. The effects of stressfull life events on depression // Annual Review of Psychology. 1997. Vol. 48. P. 191-214.
8. Lazarus R.S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. N.Y., 1984. 445 p.
9. Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K. No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences // Journal of Occupational Health Psychology. 2002. Vol. 7. P. 242-264.