

Секция «Социология»

Стресс на работе: причины и возможности управления (на примере исследования французских ИТ-фирм)

Серёжкина Екатерина Васильевна

Аспирант

Государственный университет - Высшая школа экономики, Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: katerinapankratova@gmail.com

Понятия стресс на работе, удовлетворенность и защищенность труда, являются в настоящее время одними из самых обсуждаемых в научном мире в области социологии организаций и социологии труда. Это связано со структурными изменениями в сфере занятости [1], благодаря которым трудовая жизнь наполняется неопределённостью, имеющей принципиально новые формы. Также появляется понимание того, что не только тяжелый физический труд может отрицательно влиять на здоровье индивида.

Исследование, посвященное изучению причин неудовлетворенности и стресса на работе, было проведено автором на примере французских ИТ-компаний системных интеграторов с помощью качественных методов. Была проведена серия глубинных интервью с программистами разных компаний.

Принятым определением стресса на работе с точки зрения социально-организационного подхода считается позиция Европейского агентства по безопасности и гигиене труда: *состояние стресса возникает тогда, когда существует расхождение между восприятием требований, навязываемых индивиду его окружением, и восприятием индивидом имеющихся ресурсов, способных противостоять этим требованиям* [4]. Главный акцент в таком подходе делается на социальных факторах и предпосылках стресса, которыми можно управлять вне зависимости от психологических особенностей личности.

Восприятие дисбаланса между запросами внешней среды и обладаемыми ресурсами для ответа зависит от самого индивида и его окружения, т.е. стресс является социально конструируемым понятием [3]. Наше исследование показало, что программисты воспринимают само понятие стресс скорее с психологической точки зрения, не проводя прямой связи с влиянием на физическое здоровье человека. Для них стресс – это некоторое нервное состояние, к которому они не готовы, поэтому его надо преодолеть для комфортного существования в рамках компании. При этом причины стресса респонденты видят не в психологии личности, а связывают их со сложившейся ситуацией, т.е. с социально-организационными факторами. Необходимо отметить, что порог перехода именно к состоянию стресса, у каждого индивида разный, однако мы можем выделить некоторый перечень причин, которые в своей совокупности могут привести к стрессу.

Таковыми причинами могут быть факторы, связанные с отношениями в коллективе, с обстановкой на рабочем месте, с управлением персоналом (различные ролевые конфликты, вытекающие из выполняемых функций, дополнительные нагрузки на работе). Кроме того существуют причины, не связанные непосредственно с организацией рабочего процесса в компании, но с общими изменениями в характере труда: возрастает индивидуализация, изменяются формы контроля и ответственности. Наконец, макрофакторы, касающиеся рынка труда в целом (отсутствие стабильной работы, сильная конкуренция в профессии), влияют на возникновение состояния стресса у программистов.

В нашем исследовании мы выделили ряд специфических причин, характерных для работы в компаниях системных интеграторах. Таковыми являются паузы между проектами, в которых заняты программисты. Это период, когда работодатель не может найти клиента для сотрудника, в это время работник теряет навыки и компетенции, при затянувшейся паузе он может быть уволен. Данная практика «аренды» сотрудников – характерная черта работы компаний системных интеграторов во Франции, но в результате гибкость компании оборачивается нестабильностью работы для программиста.

Другой специфической причиной возникновения стресса на работе программистов является «рутинизация работы». Программисты оценивают содержание своей работы с точки зрения интереса, возможностей развиваться в профессиональном плане. Со временем программисты начинают воспринимать свою работу как монотонную, интерес к ней снижается, возникает эффект «рутинизации работы», что даже при наличии достойной заработной платы ведет к неудовлетворенности сотрудника. Чувство ценности собственной работы снижается, сотрудник перестает чувствовать себя необходимым в команде, приходит осознание того, что любой может выполнять такую работу.

Несмотря на то, что понятие стресс воспринимается индивидами по-разному, программист не остается пассивным участником, а является актором [2] в системе организации, где предпринимает те или иные действия по защите и преодолению ситуации стресса. Т.е. стресс побуждает сотрудников к действию, вынуждает их вырабатывать стратегии существования в рамках компании.

Разнообразие и успех выбранных действий зависят от имеющихся у актора ресурсов, что порождает различные типы стратегий: те, которые используются в рамках компании, в которой работает сотрудник, и те которые используются вне данной организации. Первые направлены на адаптацию и изменение рабочего процесса, для чего необходимы, прежде всего, властные ресурсы, с помощью которых он сможет реализовать свою стратегию. В нашем исследовании программистам невысокого должностного уровня имеющихся ресурсов хватало только для поддержания хороших отношений в коллективе. Для достижения остальных целей они переходили к другому типу стратегий – вне границ компании.

Такой тип действий можно назвать стратегией побега: программисты «бегут» от неудовлетворяющих условий труда и часто переходят из одной компании в другую. Это позволяет им избежать рутинизации работы, конфликтов с начальством и клиентами, в итоге они надеются найти признание своего труда, вернуть смысл своей работе, получать достойную оплату. Если такая стратегия не приводит к успеху, программисты часто переходят на фри-ланс, что позволяет им достичь в известной степени независимости. Однако такая работа изначально нестабильна, и программисты, оказавшиеся в такой ситуации, могут возвратиться на работу в ИТ-компанию.

Таким образом, защитные стратегии по противодействию стрессу программистов, не обладающих достаточным количеством властных ресурсов, показывают, во-первых, зависимость явления от социального контекста, во-вторых, недостатки системы функционирования таких компаний, а также рынка труда сферы информационных технологий в целом.

Литература

1. Boltanski L., Chiapello E., Le nouvel esprit du capitalisme. Gallimard, 1999.
2. Crozier M., Friedberg E., L'acteur et le système. coll. Points Essais, Edition du Seuil, 1992 (1977).
3. Lorient M. La construction sociale de la fatigue au travail : L'exemple du burn out des infirmières hospitalières // Travail et Emploi, avril 2003, N° 94, pp. 65-74.
4. Agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail:
http://osha.europa.eu/fr/topics/stress/index_html/definitions_and_causes