

ВНУТРІШНЬООРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАГРОЗИ ПСИХОЛОГІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ ПРАЦІВНИКІВ

С.В. Фера

доцент кафедри загальної, вікової та соціальної психології
Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка

І.Б. Волеваха

доцент кафедри загальної, вікової та соціальної психології
Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка

Психологічна безпека особистості є необхідною умовою життєдіяльності людини, збереження її психічного здоров'я, профілактики психосоматичних порушень, ефективної професійної самореалізації. Значну роль у формуванні психологічної безпеки відіграє професійне середовище: соціальні контакти з колегами, керівництвом, зміст та структура завдань тощо .

Психологічна безпека розглядається науковцями у декількох площинах (як інтегративна категорія): у якості стану захищеності та цілісності особистості, у якості процесу, у якості характеристик особистості з точки зору безпеки середовища та ін. І. Баєва визначає психологічну безпеку як стан психологічної захищеності, а також здатність людини і середовища відбивати несприятливі зовнішні та внутрішні впливи [1].

Психологічна безпека особистості проявляється в її здатності зберігати стійкість у середовищі з певними параметрами, в тому числі і під впливом психотравмуючої дії, в стійкості до деструктивних внутрішніх і зовнішніх впливів. Людину, при цьому, слід розглядати не як об'єкт впливу, а як суб'єкт, активного, самостійного діяча, що взаємодіє з навколишнім світом і здатен забезпечити власну психологічну безпеку. Сукупність її індивідуально-психологічних особливостей, система поглядів, світоглядів, ставлень до світу створює певний ресурс, потенціал, сукупність можливостей, які допомагають подолати різного роду несприятливі впливи для забезпечення своєї безпеки [5].

Визначимо внутрішньоорганізаційні, що діють на рівні безпосередніх професійних стосунків, що перш за все провокують психологічну незахищеність і несуть у собі найбільшу загрозу психологічній безпеці працівникам. Також визначимо характер впливу цих чинників на складові психологічної безпеки працівників застосувавши модель критеріїв та показників особистісної безпеки Н. Кори [4].

Отже, на нашу думку чинниками даного рівня (макрорівень, рівень організації) є:

- Невизначеність організаційних ролей, нечітка структура завдань діяльності, нерозуміння або неприйняття організаційних цілей. Показники (компоненти) психологічної безпеки, що потрапляють під загрозу: «сприйняття світу як сповненого сенсу», «впевненість у цінності власного «Я», «особистісне зростання», «цілі у житті», «відчуття залученості», «здатність управляти середовищем».

- Конфліктні стосунки з колегами. Компонент: «позитивні стосунки з оточуючими».

- Застосування авторитарних методів управління керівництвом. Компоненти: «автономія», «здатність управляти середовищем».

- Несприятливий соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі. Компоненти: «позитивні стосунки з оточуючими», «відчуття залученості».

- Фаворитизм, нездорова конкуренція у колективі. Компоненти: «сприйняття світу як сповненого сенсу», «позитивні стосунки з оточуючими».

- Відсутність чіткої системи оцінки праці та критеріїв кар'єрного просування. Компоненти: «сприйняття світу як сповненого сенсу», «впевненість у цінності власного «Я», «особистісне зростання», «цілі у житті», «здатність управляти середовищем».

Найбільшу загрозу психологічній безпеці працівника несе у собі застосування різного роду насильства по відношенню до нього з боку інших учасників організаційного процесу. Емоційне або психологічне насильство з

боку інших учасників організаційного процесу – це тиск на психіку іншої людини, який проявляється у нанесенні словесних образ, погроз, залякування, переслідуванні, а саме: зневажливе ставлення; знецінювання; висміювання; постійна критика; ігнорування почуттів і потреб; залякування; погрози; безпідставні покарання; нищення особистих речей; навіювання почуття провини і страху; брехня, наклеп, звинувачення, приниження, прізвиська; поводження як з слугою, руйнування особистих меж та ін.

Серед основних видів психологічного насильства виділяють такі:

Булінг – це психологічний терор, емоційний тиск, переслідування, приниження. Основна його небезпека в доведенні жертви до психічно нестабільного стану і неадекватного сприйняття реальності.

Менш жорсткі, але все-таки психологічно небезпечні дії називають *мобінгом*. До цього виду цькування можна віднести чутки і плітки, грубі і непристойні жарти, прізвиська, висміювання. Згідно дослідження С.А. Дружилова підґрунтям виникнення мобінгу на кафедрі ЗВО можуть бути: особистісні якості як керівника так і підлеглого (невпевненість у собі, страх, заздрість тощо); відсутність на кафедрі активної науково-методичної діяльності (за умов високої зайнятості членів кафедри мінімізується час на прояв негативних тенденцій у спілкуванні викладачів); організаційні причини (неясність стратегій і цілей, неоднакові вимоги начальника до різних співробітників, постійні зміни в навчальному навантаженні між викладачами, відсутність перспектив збереження за викладачем розробленої ним навчальної дисципліни, зрівнялівка при оплаті незалежно від науково-педагогічної результативності тощо) [3].

Віктімблеймінг – це звинувачення жертви і «перекладання» всієї відповідальності на людину, яка і без того перебуває під психологічним тиском.

Харасмент – це сексуальні домагання. Не завжди харасмент досягає рівня булінгу, але в окремій обмеженій групі, наприклад, на роботі, може супроводжуватися шантажем, погрозами і численними утисками: урізанням в

зарплаті або на посаді, поширенням все тих же пліток, висміюванням перед колегами, приниженням.

Аутинг – це публічне розголошення компрометуючої жертву інформації, яка в підсумку може стати приводом для цькування.

Отже, організаційне середовище з низьким рівнем психологічної безпеки може негативно впливати на деякі складові суб'єктивного благополуччя співробітників, наслідками чого можуть стати їх схильність до деструктивної поведінки, формування у них негативного ставлення до своєї роботи, порушення психічного і фізичного здоров'я.

Література:

1. Баева И.А. Психологическая защищённость и психологическая безопасность современного человека URL: http://ruscenter.ru/netcat_files/multifile/2416/_Psihologicheskaya_zaschischennost_i_psihologicheskaya_bezopasnost_sovremennogo_cheloveka_text_i_audiozapis_vystupleniya_Baeva_I._A.pdf (дата звернення: 15.06.2019).
2. Волеваха І.Б., Фера С.В. Вплив соціально-психологічних чинників на психологічну безпеку науково-педагогічних працівників. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки*. 2018. № 5. С. 9–14.
3. Дружилов С.А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций *Психологические исследования*. 2011. № 3 (17). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n3-17/485-druzhilov17> (дата звернення: 15.06.2019).
4. Кора Н.А. Критерии, показатели и уровни развития личностной безопасности студенческой молодежи URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-pokazateli-i-urovni-razvitiya-lichnostnoy-bezopasnosti-studencheskoj-molodezhi> (дата звернення: 15.06.2019).
5. Эксакусто Т.В. Теоретические основы социально-психологической безопасности: монография / под ред. Н.А. Лызь. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2011. 244 с.