

## **ВНУТРІШНЬООРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАГРОЗИ ПСИХОЛОГІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ ПРАЦІВНИКІВ**

***І.Б. Волеваха***

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

***С.В. Фера***

*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](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-studencheskoy-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.