

ПРОТИДІЯ МОБІНГУ В ТРУДОВОМУ ТА ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ: СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВИНИКНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ

PREVENTION OF MOBING IN THE WORKING AND PROFESSIONAL ENVIRONMENT: SOCIAL SECURITY OF EMPLOYEES IN THE CONDITIONS OF OCCUPATION OF PROFESSIONAL DEFORMATION

Тінін Д.Г., майор поліції,
старший викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

В умовах становлення демократичності кожної держави людина повинна забезпечувати своє існування, а отже вимушена здійснювати взаємодію з окремими особами або з відповідними колективами. Найчастіше така взаємодія проявляється в трудових колективах. Під час перебування особи в колективі, певна річ, вона буде відрізнятися за рівнем своїх моральних та ділових якостей, що в свою чергу буде призводити до можливих заздрощів та конфронтації з тієї чи іншої сторони.

Однією з об'єктивних причин, яка може призвести до вчинення перевищення влади або службових повноважень працівника будь-якого підприємства, установи або організації є професійна деформація особистості такої особи. Діяльність є невіддільним складником способу життя людини, важливим засобом її формування та розвитку як члена суспільства і особистості. В процесі професійної діяльності людини формуються навички, вміння, відшліфовуються ціннісні орієнтації, рівень прагнень, самооцінка, відбувається особистісне зростання, з'являється професіоналізм. Але професійне виконання діяльності поряд із визначальним позитивним ефектом може призвести до побічних наслідків, одним з яких є професійна деформація.

Професійна повсякденність формує основи індивідуального ставлення фахівця до цінності життя і здоров'я. Водночас будь-яке середовище, в тому числі й професійне, може містити психотравмуючий контекст. Психотравмуюча ситуація – екстремальна, критична подія, яка супроводжується сильним негативним впливом, психоемоційною напругою, загрозою для життя людини і вимагає від індивіда екстраординарних зусиль подолання її наслідків.

У сучасному світі стрес та депресія присутні у житті кожного із нас. Ми часто не прислуховуємося до себе та не віддаємо собі звіт про те, наскільки важлива ця проблема та до яких наслідків вона може привести.

Тривалий стрес може збільшити ризик гіпертонії, інфаркту або інсульту. Повторний гострий чи хронічний стрес також може провокувати запалення в системі кровообігу, особливо в коронарних артеріях. Також виявляється, що реакція людини на стрес може впливати на рівень холестерину.

Метою статті є дослідження професійної деформації особистості особи, як наслідок тривалої дії мобінгу, а також визначення шляхів подолання такої кризової ситуації. В даній статті буде визначено співвідношення та характеристику категоріальних понять «мобінгу» та «професійної деформації». Висвітлено актуальні питання професійної деформації особи, як наслідок тривалої дії мобінгу.

Ключові слова: мобінг, професійна деформація, дискримінація, працівник, службова діяльність, професійна деформація.

In the conditions of the establishment of democracy in each state, a person must ensure his existence, and therefore he is forced to interact with individuals or with relevant collectives. Most often, such interaction is manifested in labor teams. During the person's stay in the team, it is certain that he will differ in the level of his moral and business qualities, which in turn will lead to possible envy and confrontation from one side or another.

One of the objective reasons that can lead to the abuse of power or official authority by an employee of any enterprise, institution or organization is the professional deformation of the personality of such a person. Activity is an inseparable component of a person's lifestyle, an important means of his formation and development as a member of society and an individual. In the process of a person's professional activity, skills and abilities are formed, value orientations, level of aspirations, self-esteem are polished, personal growth occurs, professionalism appears. But professional performance of activities, along with a determining positive effect, can lead to side effects, one of which is professional deformation.

Professional everyday life forms the basis of a specialist's individual attitude to the value of life and health. At the same time, any environment, including a professional one, can contain a psycho-traumatic context. A psychotraumatic situation is an extreme, critical event that is accompanied by a strong negative impact, psycho-emotional stress, a threat to a person's life and requires an individual to make extraordinary efforts to overcome its consequences.

In today's world, stress and depression are present in the lives of each of us. We often do not listen to ourselves and do not give ourselves an account of how important this problem is and what consequences it can lead to.

Prolonged stress can increase the risk of hypertension, heart attack or stroke. Repeated acute or chronic stress can also provoke inflammation in the circulatory system, especially in the coronary arteries. It also appears that a person's response to stress can affect cholesterol levels.

The purpose of the article is to study the professional deformation of a person's personality, as a consequence of the long-term action of mobbing, as well as to determine ways to overcome such a crisis situation. This article will determine the relationship and characteristics of the categorical concepts of «mobbing» and «professional deformation». Current issues of professional deformation of the person as a result of long-term effects of mobbing are highlighted.

Key words: mobbing, professional deformation, discrimination, worker, official activity, professional deformation.

На сьогоднішній день забезпечення прав і свобод людини стало обов'язком не однієї держави окремо, а всього світу загалом. Виникає потреба у створенні міжнародно-правових стандартів, які будуть визнаватися як основна модель, характеристика або еталон можливостей будь-якої особи незалежно від її статі, віросповідання, віку, сексуальної орієнтації та інших вподобань. З метою запровадження рівності людей кожна держава повинна утримуватися від зазіхань або утискань на ці права. Навпаки, ця політика повинна бути спрямована

на захист прав людини або груп людей від посягань, а також належне їх дотримання та забезпечення. Необхідність забезпечення прав людини означає, що будь-які країни повинні застосовувати відповідні заходи з метою сприяння дотриманню основних прав, незважаючи на расові особливості, колір шкіри, стать, мову, релігію та ін. [1, с. 393].

Згідно ст. 21 та ст. 24 Конституції України всі люди на території нашої держави являються вільними та рівними [2]. Дані права є непорушними. Отже, для початку

викладу основного матеріалу потрібно визначитись з деякими поняттями стосовно дискримінації.

Загалом дискримінація полягає в тому, що людина не має можливості користуватись правами людини або іншими законними правами на одному рівні з іншими через невинуватну відмінність. В Україні на законодавчому рівні визначено поняття дискримінації, сутність якого полягає у «перебуванні в ситуації особи/групи осіб за їх ознаками....., де вона зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами ... , крім випадків ...» [3, 4].

У професійному та виірбничому середовищі психологічна травма може виявлятися у вигляді мобінгу (від англ. «to mob» – буквально: нападати зграєю, труїти). Мобінг проявляється у психологічному насиллі, нанесенні моральної шкоди, активному моральному переслідуванні окремої особистості протягом тривалого періоду часу на робочому місці. У спрощеному розумінні це явище, коли людина прямо чи опосередковано піддається емоційному насильству, постійному приниженню і частому висуванні до неї несправедливих звинувачень [5, с. 47].

Кожного дня людина перебуває у взаємовідносинах з іншими особами, адже вона жива істота та потребує певних благ та умов, які задовольняє в процесі виробництва завдяки спілкуванню та здатності свідомо, цілеспрямовано перетворювати світ і саму себе. Враховуючи цей факт, кожна особа, перебуваючи в колективі, щодня стикається за таким явищем, як мобінг.

Хайнц Лейманн уперше описав мобінг і охарактеризував його як психологічний терор, що включає систематично повторюване вороже й неетичне поведіння одного або декількох людей, спрямоване проти іншої людини. За останні десятиліття колективне цькування стало предметом досліджень А. Ваніорека, Л. Ваніорека, Р. Здибела, К. Клечка-Барана, Р. Поздзіка, А. Шалковські та ін. У сучасний період вивчення цього напрямку займалися Т.Ф. Алексєєнко, О.О. Корабльова, І.В. Лагутіна, О.С. Матвійчук, А.І. Маренич, Н.Г. Мехеда, О.І. Сердюк, О.В. Сорока, І.Ю. Філіпова та ін.

Колективний терор здійснюється зазвичай із метою доведення людини до такого стану, в якому знижується її авторитет та професійний вплив в колективі, зміни місця роботи, подальшого звільнення.

Наслідком тривалої дії мобінгу майже завжди стає психологічна травма і звільнення працівника. Тобто, у ситуації виникнення мобінгу професійне середовище не просто агресивно впливає на особу, але й завдає руйнівного впливу індивідуальним цінностям професійного буття особистості, порушує рівновагу між професійною ідентифікацією працівника, його уособленням у системі професійних реалій та самопочуттям, зумовлюючи професійні ризики здоров'я працівника [6, с.172].

Сутність та прояв мобінгу стає реальністю на тлі економічної кризи, коли керівник організації самостійно чи за допомогою лояльних працівників розгортає (або ж «не помічає») психологічний пресинг конкретних працівників, через брак юридичних підстав для їхнього звільнення. За таких обставин яскравих форм вираження набуває так звана інструментальна агресія стосовно працівників. Цей вид агресії використовується не заради самої агресії, а заради досягнення мети, яку переслідує адміністрація організації чи установи. Метою у цьому випадку є «видавлення» працівника з певного структурного підрозділу або з організації.

Наслідки тривалої дії колективного цькування на роботі призводять до сильних фізичних і психічних травм. Працівників переслідують сумніви та посилюється страх не тільки за результати своєї праці, але й засудження до самого процесу та можливі наслідки у випадку допущення помилки. В результаті людина дуже скоро стає психологічно нестабільною, вона витрачає всю енергію на те,

щоб постійно доводити трудовому колективу свою професійну і соціальну спроможність. Далі, якщо психологічний вплив посилюється, то у людини з'являються супутні стресу психосоматичні симптоми – мігрені, застуди, порушення концентрації уваги, безсоння, порушення кровообігу тощо. Жертва мобінгу починає часто хворіти.

Виникнення мобінгу в колективі може бути спричинене передусім негативними груповими настроями, конкуренцією. Поширення мобінгу залежить від індивідуально-психологічних якостей ініціатора та жертви, від індивідуально-психологічних якостей керівника підрозділу. Найчастіше жертвами мобінгу серед працівників стають члени колективу, які мають такі властивості: фізичні недоліки; замкнутість або імпульсивність; особливості зовнішності, що відрізняють їх від більшості членів колективу; страх перед колективом або службою; хвороби, що заважають повноцінному спілкуванню, наприклад, заїкання, порушення мовлення; труднощі в навчанні або на службі [7].

Така обстановка призводить до професійної деформації працівника. *Професійна деформація* службових осіб – це реальна й подеколи неминуха данина, котру «сплачує» людина за високий рівень професіоналізму, пристрасне захоплення своєю діяльністю. Професійна деформація є комплексом своєрідних, взаємопов'язаних змін окремих якостей і особистості в цілому, що виникають внаслідок виконання трудових функцій.

Ознаками професійної деформації особи, яка виникає внаслідок мобінгу, можуть стати:

- 1) «негативний суб'єктивний статус», який виявляється в погіршенні самопочуття, підвищенні артеріального тиску, зниженні рівня професійної активності, зниженні інтересу до службових завдань, спротиву їм, а також нестабільність настрою, швидкі переходи від гніву до стану апатії;
- 2) наявність больового синдрому (в тому числі й психоемоційного «болить душа»);
- 3) зниження або повна втрата працездатності, коли у працівника немає сил для виконання професійних обов'язків вже на початку робочого дня;
- 4) зменшення об'єму й міри мобілізації функціональних резервів (швидка втомлюваність, зниження об'єму уваги);
- 5) негативні особистісні якості, які виявляються у проявах психологічного насилля в професійному середовищі (самоствердження за рахунок інших), відкритій неприязні й постійній критиці колег, приниженні їх людської гідності, погрозах на адресу колег [8].

Детермінанти мобінгу у професійному середовищі підсилюються:

- 1) особливостями професійно-педагогічного спілкування, що виявляються через примітивні реакції (стеротипи) у спілкуванні (реакції амбіції, реакції самовдоволення, реакції агресії, реакції заздрості, реакції зловтіхи тощо);
- 2) закономірностями статусно-рольового розподілу як засобу реалізації тієї чи іншої поведінкової стратегії у ролі «жертви». У результаті мобінгу одні працівники набувають статусу «безхребетних виконавців чужого волевиявлення», перетворюючись на безініціативних, немічних, не прагнучих до професійного розвитку й творчості, інші – обирають стратегію позиції жертви, що формується під впливом тривалого функціонування в ситуації мобінгу і виявляється через егоїстичну спрямованість на себе, демонстративність, уміння маніпулювати, репресивність, схильність до «інакомислення» тощо.
- 3) процесами в структурі формальних і неформальних груп організації, які зумовлюються успадкованими стадними інстинктами (так званий інстинктивний страх бути відторгнутим групою), віковими особливостями розвитку і низьким рівнем культури і моральності;

4) індивідуально-психологічними якостями ініціатора й жертви мобінгу, які виявляються через стиль керівництва педагогічним колективом; соціальну, фізичну, психологічну несхожість жертви мобінгу на інших членів колективу; неадекватне сприйняття власної особистості (вкрай висока чи вкрай низька самооцінка, комплекс неповноцінності або переваги); неадекватне сприймання групи; акцентуації характеру, слабкий тип нервової системи; некоректний (авторитетний, тоталітарний) стиль виховання особистості жертви, який порушив процес успішної соціалізації; фізична слабкість (хворобливість), пасивна роль у конфліктах [9].

Важливу роль у попередженні та усуненні наслідків професійної деформації конкретного працівника відіграє колектив виробництва, в якому перебуває дана особа. В такому випадку керівник, якщо він сам не є професійно деформованим, повинен створювати сприятливий психологічний клімат для роботи підлеглих; підтримувати позитивні колективні та групові традиції; виробляти свій власний, психологічно правильний стиль управління. Профілактика професійної деформації здійснюється шляхом планування психологічно-профілактичної роботи на різних рівнях і різними суб'єктами, забезпечення узгодженої взаємодії керівників прокуратури з кадровими підрозділами, розроблення посадових інструкцій та функціональних обов'язків, визначення й реалізації науково-обґрунтованого режиму роботи, турботи про нормальні умови життя працівників прокуратури.

Важливим аспектом для подолання професійної деформації особи є створення умов і можливостей професійного зростання та підвищення освітнього рівня. Особливе значення має надання практичної допомоги підлеглим у вирішенні складних життєвих питань, особливо молодим фахівцям. Заходи із запобігання й усунення проявів професійної деформації можуть мати організаційно-управлінський і водночас виховний характер, а саме: надання короткострокової відпустки або відпустки по частинах з урахуванням побажань підлеглого, переведення на тимчасовий полегшений режим роботи або, за згодою підлеглого, на інший, більш легкий напрям роботи, допомогу у вирішенні житлово-побутових питань тощо.

Не менш важливим завданням для подолання наслідків професійної деформації є пошук точок опори особистості в психологічному розумінні. Доросла людина може винести досить сильні й тривалі емоційно-психологічні перевантаження, стреси, невдачі, з якими вона може впоратись сама, які навіть можуть її загартувати психологічно, але може статися все навпаки, і тоді особі потрібна буде допомога з боку її оточення. Однак, даний аспект стане неможливим в момент, коли особа перебуває під тривалою дією мобінгу. Найкращою противагою професійній деформації може стати усвідомлення особою позитивного змісту професійної діяльності та позитивний професійний або загальнолюдський життєвий досвід. Точками опори для цієї особи є сам колектив, друзі поза місцем роботи, сім'я, близькі родичі. Правильна «точка опори» може розвинути

в людини самоповагу, потребу у високій самооцінці, позитивне самоствердження в професійній сфері. Важливим аспектом у боротьбі з професійною деформацією або її наслідками є наявність певної перспективи в майбутньому (перспектива кар'єрного зростання, збільшення заробітної плати, заохочення тощо), що має для співробітника особистісний сенс. Не випадково професійні кризи багато в чому пов'язані саме з наявністю або відсутністю особистої перспективи у професійній діяльності. [10, с. 169]

Боротьба з мобінгом передбачає передусім знання сутності цього явища, усвідомлення відповідальності за його вчинення, визначення способів протидії. Основними напрямами діяльності керівника підрозділу, напрямними на запобігання мобінгу є: прагнути створити доброзичливу атмосферу серед підлеглих, не дозволяти пліток у колективі, залучати членів колективу до вивчення корпоративної культури, слідкувати, щоб підлегли виконували роботу максимально професійно, якщо в колективі виникає конфлікт, спробувати поспілкуватися з ініціатором, виявити причини його поведінки.

Управлінська роль керівника підприємства або відділу підприємства, у якому зафіксовано явище мобінгу, повинна бути спрямована на зниження агресивності, формування толерантності у працівників, а також створення психологічного комфорту для комунікації, щоб забезпечити ефективне виконання ними службових завдань. У разі виникнення такого явища в колективі слід пам'ятати про досить важливий аспект: повсякденна робота більшості робітників пов'язана з виконанням різного роду важливих функцій та завдань. І тому невпевненість та розгубленість працівника під час виконання завдань із колегами, від яких він зазнає мобінгу, можуть призвести до провалу [11].

Висновки. Мобінг у трудовій та професійній діяльності зумовлює стагнацію особистісних ресурсів, є ознакою негативного впливу професії на особистість, а за певних умов зумовлює повний регрес та професійну деформацію, яка не може не позначатися на ефективності виконання професійної діяльності та здоров'ї фахівця. Мобінг, що розтягнувся в часі, варто розглядати як особливий вид професійної деструкції, що виявляється у відсутності спрямованості на зміст професійної діяльності, нездатності до професійної рефлексії та стає причиною порушення механізмів саморегуляції, деформації внутрішньої картини здоров'я, пролонгованою причиною великої кількості соматичних і психосоматичних захворювань працівників.

Серйозною перешкодою для боротьби в трудових колективах з таким явищем, як «Мобінг», залишається не визначеність такого явища на законодавчому рівні, адже через це даний аспект цей феномен не може розглядатись як порушення особою певної норми поведінки. Така ситуація створює умови унеможливлення врегулювання та боротьби з такими порушеннями на робочих місцях, та в свою чергу не забезпечує особу інструментами та можливістю захисту своїх інтересів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Тінін Д., Тимофеев В. Психологічні аспекти гендерної політики в секторі безпеки України: співвідношення маскуліності та фемінізму. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ: Науковий журнал*. 2022. № 1 (116). 412 с. С. 393-398. ISSN: 2078-3566. URL: <http://dx.doi.org/10.31733/2078-3566-2022-1-393-398>
2. Конституція України. № 254к/96-ВР від 28.06.1996. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#top> (дата звернення 18.10.2022).
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України № 2866-IV від 08.09.2005. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення 18.10.2022).
4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 5207-VI від 06.09.2012. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення 18.10.2022).
5. Дзюба Т.М. Психометричний аналіз розробки й апробації методики «Ризики професійного здоров'я». *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія*. Вип. 53. Харків: ХНПУ, 2016. С. 47-56. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/psychology/article/view/772>. (дата звернення 18.10.2022).

6. Тінін Д. Г. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ: Науковий журнал*. 2021. – № 1 (110). 372 с. с.171-176. URL: <https://dx.doi.org/10.31733/2078-3566-2021-1-171-176> (дата звернення 18.10.2022 р.)
7. Мобінг: поняття, різновиди, причини, наслідки. Довідков.о-інформаційна платформа правових консультацій «WikiLegalAid». URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/> (дата звернення 18.0.2022 р.)
8. Коляда Т. А. Мобінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. – 2010. – № 2. – С. 265-273. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2010_2_37. (дата звернення 18.10.2022 р.)
9. Адамчук О. В. Поради керівнику щодо попередження та подолання мобінгу серед підлеглих. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2014. Вип. № 2. URL: https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/Vnadps_2014_2_15.pdf. (дата звернення 18.10.2022 р.)
10. Билиця І.О. Шляхи попередження та усунення професійної деформації. ISSN 2307-1745. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2019 № 37. С. 168-170. URL: <http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc37/43.pdf>
11. Сорокіна А. А. Мобінг та булінг в трудових відносинах. *Молодий вчений*. 2018. № 11 (63). С. 139–146. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/11/35.pdf>. (дата звернення 18.10.2022 р.)