

Волошина Оксана Василівна,

кандидат психологічних наук, доцент,
старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем
психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень,

Національна академія внутрішніх справ

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4166-2847>

МОБІНГ В СЛУЖБОВИХ КОЛЕКТИВАХ ПОЛІЦІЇ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Актуальність дослідження проблеми зумовлюється суспільною небезпечністю мобінгу, оскільки його наслідки можуть завдати шкоди як психічному, так і фізичному здоров'ю людини. На законодавчому рівні він врегульований Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці», де визначено термін «мобінг (цькування)» та адміністративна відповідальність за його вчинення. Однак, не зважаючи на вже існуючу судову практику з питань встановлення фактів мобінгу [1], ця проблема недостатньо досліджена стосовно правоохоронних органів, зокрема в НП України. На нашу думку, специфічні умови службової діяльності в поліції створюють складнощі для фіксації і дослідження мобінгу, певним чином сприяють його виникненню і розповсюдженню. З метою окреслення перспективних напрямів попередження, моніторингу та подолання мобінгу в структурних підрозділах НП України, було вирішено дослідити зарубіжний досвід вирішення проблеми мобінгу, визначити можливості його використання у вітчизняних реаліях.

Під мобінгом ми розуміємо різновид психологічного тиску, який характеризується прямим або непрямим цькуванням поліцейського в службовому колективі, як правило, з метою його звільнення або переведення в інший підрозділ.

Певна когорта науковців визнають, що мобінг та інші види насилля на робочому місці часто є результатом взаємодії організаційно-ситуаційних та індивідуально-психологічних факторів (O'Leary-Kelly et al., 1996; Aquino et al., 1999; Zapf, 1999, Pearson, 2000), де особистість і організація здійснюють взаємоспрямований вплив одне на одного.

Враховуючи це, можливо припустити, що, з одного боку, особистість може набути схильності до мобінгу в певному організаційному середовищі, а з іншого, – на управлінське середовище організації також може впливати агресивна поведінка її членів.

На нашу думку, мобінг необхідно відрізнити від суворого (авторитарного) управління, оскільки останній являє собою стиль керівництва, що вимагає

чіткого дотримання правил на робочому місці та виконання складних завдань у визначений термін. Особливо це стосується управління правоохоронними органами, оскільки воно характеризується обов'язковою для виконання системою формальних норм; ієрархічною системою професійних ролей та статусів; формалізованою системою санкцій за порушення цих норм; перевагою вертикальних комунікацій над горизонтальними тощо.

Відтак, мобінг та авторитарний менеджмент можна розрізнити за деякими чинниками. Зокрема, авторитарному управлінню притаманні такі своєрідності:

– якщо роботодавець не задоволений результатами роботи працівника, він відверто роз'яснює причини незадоволення;

– роботодавець з'ясовує причини невідповідності результатів роботи заявленим завданням, не припускаючи образливих принижень та підкреслення особистих недоліків;

– роботодавець при прийнятті працівника на роботу роз'яснює як саме буде визначатись якість виконаної роботи (завдання = результат);

– якщо у працівника виникають труднощі при виконанні роботи, роботодавець надає необхідні роз'яснення;

– працівники, які об'єктивно найкраще виконують роботу відзначаються керівництвом, обов'язково з конструктивною аргументацією.

Натомість, мобінгу, на відміну від суворого керівництва, притаманне несправедливе, упереджене ставлення до працівника з боку керівника, яке проявляється у психологічному тиску [2].

Також не обґрунтовано вважати мобінгом вимоги керівника щодо належного виконання працівником поліції службових обов'язків, зміну робочого місця та посади працівника у зв'язку із службовою необхідністю.

Слід зазначити, що зарубіжні науковці (Salin, 2003; Archer, 1999; Beck and Wilson 1997, 2000; Einarsen, 1994; Vartia, 1996; Gavin Dick, 2008 та ін.) доволі ґрунтовно досліджували структури та процеси, які сприяють виникненню мобінгу. Зокрема, Salin (2003) доводить, що існують фактори, які сприяють виникненню мобінгу. Перший з них – дисбаланс сил, який є особливою ознакою таких структурних організацій як поліція чи пожежна служба. Другий – це низький ризик настання несприятливих наслідків для винного. Archer (1999) зазначає, що у великих та бюрократичних воєнізованих організаціях знущання допускається як засіб досягнення результату та розглядається як ефективний спосіб мотивації поліцейських. У контексті поліції, прикладом мотиваційного фактору можливе використання залякування, цькування з метою змусити поліцейського з низькою ефективністю перевестися або звільнитися.

Beck and Wilson (2000) відзначали важливість процесів соціалізації в поліцейській культурі, за якої новобранці піддаються впливу старших,

досвідчених, але більш цинічних офіцерів, які пережили тривалий деструктивний вплив на їх ставлення до роботи. Також науковці дійшли висновку, що поліцейським службам притаманні унікальні «організаційні характеристики» та «практики управління», які проявляються у відсутності підтримки, справедливості та цінності особи поліцейського для структури організації.

Окрім цього, наш науковий інтерес був спрямований на аналіз методологічних підходів щодо організації дослідження цього явища в поліції закордонних країн. Останнім часом наукові дискусії зосереджені на тому, як «вираховувати», визначати осіб, які піддаються цькуванню та залякуванню. Донедавна дослідниками використовувались наступні критерії для фіксації мобінгу: це неодноразові, повторювані дії із стійким досвідом негативної поведінки за останні шість місяців. Ми вважаємо, що це знижує якість дослідження, адже факти мобінгу можуть мати щотижневу і щомісячну частість, що не дозволяє виявляти певну кількість людей, які повідомили про регулярну негідну поведінку на роботі, але не вважають себе жертвами мобінгу (Hoel & Cooper, 2000; Cowie & Jennifer, 2000). Таким чином, більшості досліджень мобінгу у Великій Британії притаманний певний недолік, пов'язаний з тим, що дослідники зосереджуються на тих особах, які самі себе маркують як жертви, ігноруючи значну кількість справжніх потерпілих, які щотижня переживають тиск і приниження, однак не вважають себе жертвами мобінгу. Такого роду підхід притаманний не лише дослідженням британських вчених. Нещодавнє дослідження в США (Lutgen-Sandvik et al., 2007) встановило, що лише одна третина учасників у США визнають себе потерпілими від мобінгу.

Враховуючи прогалини в методологічному підході до дослідження мобінгу в поліції, англійський дослідник Gavin Dick (2008) розширив вибірку до фіксації фактів мобінгу щодня, щотижня, щомісяця, рідше одного разу на місяць і ніколи. Було опитано близько 1500 поліцейських Великої Британії (48% від загальної чисельності). Дослідницький факторний аналіз проводився із врахуванням трифакторної моделі мобінгу (напад на результати роботи, утиск на особистість поліцейського та відверте цькування) та двофакторної управлінської моделі (організаційна та управлінська підтримка та участь у прийнятті рішень). Gavin Dick досліджував цькування загалом для формування індексу загальної негативної поведінки, виходячи з припущення, що всі негативні форми поведінки однакові за наслідками свого впливу на особистість. Дослідницька анкета містила шістнадцять запитань про керівника та його організаційну поведінку за п'ятибальною шкалою Лайкерта. Науковець встановив, що фактор управлінської підтримки дуже значний та корелює з умінням слухати та спілкуватися, а також відсутністю культури звинувачення. Натомість, фактор організаційної підтримки суттєво залежить від того, чи

наявний позитивний контакт, відкритість і чесність у взаєминах з вищим керівництвом. Підсумовуючи, він стверджує, що наслідки неефективного міжособистісного керівництва створюють сприятливе середовище для мобінгу – зафіксована велика кількість офіцерів, які регулярно стикаються з негативною поведінкою, і лише незначна частка офіцерів, які зазнають дуже інтенсивного залякування. Головним чином, це непрямі та стримані негативні дії, які ускладнюють виявлення особи мобера. Щоб уникнути цієї проблеми, науковець пропонує регулярно спостерігати за негативною поведінкою, щоб попередити її ескалацію у мобінг [3].

Отже, аналіз досліджень зарубіжних науковців дозволяє стверджувати, що умови служби в поліції створюють додаткові сприятливі чинники для виникнення та поширення мобінгу в поліцейському професійному середовищі. Для попередження та подолання цього деструктивного явища доцільно використовувати весь арсенал управлінських методів, запозичувати кращий зарубіжний досвід, водночас користуючись своїм управлінським досвідом і відштовхуючись від специфіки розвитку того чи іншого службового колективу поліції. Напрямом подальших наукових пошуків може стати дослідження індивідуальних особливостей об'єктів і суб'єктів мобінгу в поліцейському середовищі.

Список використаних джерел:

1. Дайджест судової практики з питань встановлення фактів мобінгу. URL:https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/%D0%94%D0%B0%D0%B9%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%81%D1%82_%D0%B7_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%8C_%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D1%84%D0%B0%D0%BA%D1%82%D1%96%D0%B2_%D0%BC%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B3%D1%83.pdf
2. Корудян І.В. Проблеми та перспективи формування законодавчої та судової практики щодо протидії мобінгу : Бібліогр. опис. Суми, 2020. 31 с. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/items/48584ffc-599c-49bf-bf5a-fb02569cc936>.
3. Dick Gavin P.M. The influence of managerial factors on bullying in the Police. *Kent Business School Working Paper*. 2008. Series No.179. URL: <https://kar.kent.ac.uk/id/eprint/23476>