

УДК 159.944:331.109.364:334.722-057

## Професійне саботування як засіб подолання негативного впливу роботи (на контингенті працівників приватних підприємств)

Яновська С.Г.

У статті визначено особливості професійного саботування та його зв'язку з факторами негативного впливу роботи. Показано, що ставлення до роботи працівників визначається матеріальною складовою, інтересом до своєї роботи, відчуттям особистісної значущості. Негативно впливають на робітників фактори, пов'язані з організацією праці, умовами роботи, нерациональним витрачанням робочого часу. Працівники, які відчують на собі найбільший негативний вплив роботи, в більшій мірі здатні на професійне саботування. Вектор професійного саботування спрямований в бік підприємства.

Ключові слова: приватне підприємство, професійне саботування, негативний вплив роботи, стресованість та перевантаженість робітників.

В статье определены особенности профессионального саботажа и его связь с факторами негативного влияния работы. Показано, что отношение к труду определяется материальной составляющей, интересом к своей работе, ощущением личностной значимости работника. Негативно влияют на наемных сотрудников предприятия факторы, связанные с организацией труда, условиями работы, нерациональным расходованием рабочего времени. Работники, которые чувствуют на себе наибольшее негативное влияние работы, в большей мере способны на профессиональный саботаж. Вектор профессионального саботажа направлен в сторону предприятия.

Ключевые слова: частное предприятие, профессиональный саботаж, негативное влияние работы, стрессованность и загруженность работников.

In the article the features of professional sabotage and his connection are certain with the factors of negative influence of work. It is rotined that attitude toward labour is determined a financial constituent, by interest to the work, feeling of personality meaningfulness of worker. Negatively factors, related to organization of labour, terms of work, inefficient expense of working hours, influence on the hired employees of enterprise. Workers which feel on itself most negative influence of work, in a greater measure capable on professional sabotage. The vector of professional sabotage is directed toward an enterprise.

Keywords: private enterprise, professional sabotage, negative influence of work, стрессованность and work-load of workers.

Аналіз стану підприємництва за роки незалежності свідчить, що в його внутрішньому середовищі домінують чинники, що відтворюють сталі негативні процеси, які затримують розвиток підприємств та призводять до появи девіантних дій на робочому місці серед найманих працівників.

В сучасній західній психології існує декілька класифікацій так званих девіантних дій на робочому місці. Р.Холінгер і Дж.Кларк запропонували розглядати їх в залежності від вектора спрямованості, поділяючи на дві категорії – девіантне відношення до власності (крадіжки, саботування) та девіантне відношення до продуктивності (запізнення, недбалість, відсутність на робочому місці).

Наслідки професійного саботування можуть стати некерованими та поставити під сумнів ефективність роботи всього підприємства та суттєво знизити прибутки підприємця. В сучасних умовах професійне саботування дедалі частіше розглядається не як немотивовані девіантні дії робітника, а як раціональна відповідь на негативний вплив робочих факторів, недостатній контроль та систематичну несправедливість. Він здійснюється як засіб протидії пригноблюючим умовам зайнятості та почуттю безсилля, що надає йому якості тактики та стратегії подолання негативних факторів роботи.

С.Робінсон і Р.Беннет визначають професійне саботування як «свідому поведінку, що порушує важливі організаційні норми та, в наслідок чого, загрожує стабільності та добробуту організації, їх членів або і тим і іншим одночасно» [4]. Причому, професійне саботування може виявлятися у двох напрямках свідомих дій співробітника організації: дії спрямовані на заподіяння шкоди самій організації в цілому та заподіяння шкоди значущим для діяльності підприємства особам - іншим співробітникам, керівникам, клієнтам, відвідувачам, партнерам тощо. Двовірна класифікація Р.Робінсона і Р.Беннета дозволяє розраховувати загальний показник девіантних дій в організації [4].

Щодо механізму девіантної трудової поведінки, найбільш визнаною в західній психології є модель П.Спектора та С.Фокс. Ця модель має назву стресорів-емоцій (Stressor-Emotion Model). Згідно цієї моделі, сприйняття індивідом трудових стресорів може викликати стан фрустрації, з яким він намагається впоратися за допомогою різних засобів. Одним із таких засобів може бути і професійне саботування. Ця модель включає три категорії трудових стресорів: організаційні обмеження, міжособистісні конфлікти та несправедливість, що сприймається особистістю. За умов існування цих категорій стресорів (однієї або всіх разом), особистість у стані фрустрації може здійснювати девіантні трудові дії.

Отже, негативний вплив роботи та дія стресорів може призвести до появи професійного саботування, виникнення котрого пов'язано з умовами трудової діяльності на підприємстві або з особливостями особистості робітника.

Мета дослідження - визначення особливостей професійного саботування та його зв'язку з факторами негативного впливу роботи на приватному підприємстві.

Для проведення дослідження було обрано методи та методики: метод спостереження; метод анкетування; «Шкала професійного саботування» R.Bennett та S.Robinson (модифікація J.Rawer) [1]; «Шкала професійної стресованості» [3]; «Шкала професійної завантаженості» P.Spector та S.Feh [3]; «Шкала негативного впливу роботи» D.Watson в адаптації С.Д.Максименка, О.М.Кокун, Є.В.Тополова [2]. При обробці результатів, в роботі були використані методи математичної статистики (коефіцієнт кореляції Спірмена).

В дослідженні брали участь наймані працівники приватних підприємств м. Харкова загальною кількістю 53 людини. Серед них: 21 чоловік та 32 жінки у віці від 27 до 43 років.

В результаті анкетування було проаналізовано наступне: ставлення до роботи та зацікавленість нею; ставлення до організації робочого процесу на підприємстві та задоволення своєю роботою; відношення між співробітниками.

На відкрите запитання «Робота для мене це...», 5% опитаних утрималися від відповіді, а 95% найманих працівників визначилися з вибором. Найвагомими для робітників були відповіді: «робота, як засіб отримання грошей» (51,7%), «робота, як засіб самореалізації особистості» (25%), «робота, як розвиток особистості» (11,7%) та «робота, як відчуття задоволення потреб» (10%). Тобто робота розглядається працівниками, перш за все, як засіб мати гідний рівень життя та можливість реалізації особистості.

Матеріальна складова є досить вагомою у ставленні до роботи. Такі показники підтверджуються відповідями на питання «В якій мірі матеріальна зацікавленість впливає на ваше ставлення до роботи?», «В якій мірі розмір зарплати впливає на Ваше ставлення до роботи?» та «В якій мірі матеріальне заохочення впливає на Ваше відношення до роботи?» В відповідях чітко спостерігається різниця між впливом загальної матеріальної зацікавленості та впливом заробітної плати і заохоченням. Такий розрив може свідчити про намагання зберегти своє робоче місце, адже ситуація на ринку праці вкрай несприятлива: знайти гідне робоче місце досить важко. Відповідь на запитання «В якій мірі острах втратити роботу впливає на ваше відношення до роботи?» підтверджує це. Так, «впливає в повній мірі» відповіли 38,3% опитаних, «частково впливає» - 28,3%, «майже не впливає» - 21,7% та «зовсім не впливає» - 11,7%.

На питання про задоволеність особистим внеском робітників в загальну справу розвитку підприємства відповіді були розподілені наступним чином: 58,3% вважають, що вони роблять все можливе, 6,7% - не задоволені, а 35% вважають, що можуть зробити більше. Отже, за думкою більшості працівників, вони віддають всі свої сили та енергію роботі на підприємстві.

Чи пов'язані відносини робітників з підприємцем та чи впливають ці відносини на ставлення робітників до своєї роботи з'ясувалося при відповідях на наступні питання: «В якій мірі вимогливість хазяїна впливає на ваше відношення до роботи?», «В якій мірі відношення з боку керівників та хазяїна впливає на Ваше ставлення до роботи?» та «В якій мірі дружня атмосфера, що підтримується підприємцем, впливає на Ваше ставлення до роботи?». За результатами опитування найбільший вплив на ставлення працівників до своєї роботи має саме дружня атмосфера, найменший вплив - вимогливість підприємця.

Таким чином серед факторів, що впливають на ставлення робітників до своєї роботи слід віднести загальну матеріальну складову, інтерес до своєї роботи, відчуття особистісної значущості та дружню атмосферу на підприємстві.

Останній блок анкети стосується робочого процесу та впливу робочих чинників на робітників підприємства.

Завжди планують свою роботу задля досягнення поставленої мети 71,7% опитаних, 26,7% роблять це час від часу і тільки 1,6% не роблять цього ніколи. У 51,7% опитаних досить чітко окреслені службові обов'язки, у 36,7% - не досить чітко, у 11,7% службові обов'язки визначені взагалі нечітко. При чому на запитання «Як часто Ви виконуєте роботу, яка не входить до Ваших обов'язків?», відповіді опитаних розподілилися так: регулярно (8,3%), практично завжди (30%), доволі часто (45%), будь-коли (15%), ніколи (1,7). Недостатньо чітко окреслені робочі обов'язки тягнуть за собою виконання роботи, яка потребує зайвих часових витрат, та призводить до незадоволеності робітника як самим собою, так і хазяїном підприємства.

Щодо організації власного робочого часу, то на питання «Скільки годин Ви проводите на робочому місці після закінчення роботи?», відповіді респондентів розподілилися наступним чином: затримуюсь до 1 години (51,7%), затримуюсь на 1-2 години (20%), затримуюсь більше 2 годин (15%) ніколи не затримуюсь (13,3).

Недостатня визначеність з посадовими інструкціями, брак часу на виконання роботи може викликати роздратованість та, в цілому, є фактором негативного впливу роботи на особистість робітників.

Незважаючи на таку недостатню організованість робочого процесу, тільки 26,7% респондентів відчувають певні труднощі при виконанні роботи, 73,3% таких труднощів не мають та впевнені, що впорюються зі своєю роботою. Але виконання такої роботи може потребувати від співробітників додаткових зусиль, що провокує емоційне напруження та може бути розглянуте як фактори, що мають негативний вплив на робітника.

При невизначеності службових обов'язків можливі помилки в роботі. Але при наданні відповіді на запитання «Що треба зробити для мінімізації помилкових рішень?», більшість респондентів віддають перевагу особистісним якостям працівника та його відповідальності у поєднанні з матеріальною складовою: «бути більш зібраним та відповідальним» (25%), «збільшити зарплатню» (24,3%), «частіше заохочувати за бездоганну роботу» (20,7%), «зменшити навантаження» (13%), «чіткіше окреслити службові обов'язки» (12%), «строгіше контролювати виконання роботи» (5%).

Дуже важливою для респондентів є характеристика вимог до робітників підприємства. На питання «Чи згодні ви з тим, що вимоги до робітників в питаннях виконання своїх функціональних обов'язків, дотримання розкладу робочого дня та особистої відповідальності за кінцевий результат, мають бути однаковими для всіх співробітників?», опитувані обирали декілька варіантів відповідей. За визначенням опитаних, в варіантах відповідей найчастіше зустрічається універсальний підхід (до всіх однаково) або з урахуванням деяких неозначених виключень.

Показовими для з'ясування питань організації праці на підприємствах є питання «Чи дозволяють умови Вашої роботи працювати з повною віддачею?». Майже половина респондентів погодилася з цим висловлюванням (48,3%), не зовсім згодна досить велика частка (46,7%), категорично не згодні лише 5%. Тобто організація праці та умови роботи недостатні для успішного виконання працівниками своїх обов'язків. Тому почуття, які відчувають робітники, коли думають про наступний робочий, амбівалентні: це є комбінація інтересу (35%), впевненості (31,7%), байдужості (21,7%), неспокою і тривоги (13,6%).

Не менш важливим для з'ясування відношення працівників до своєї роботи є те, в чому вони бачать сенс своєї роботи. У варіантах відповідей приваляють майстерність у виконання роботи (якість та швидкість), отримання прибутку, чітке виконання розпоряджень хазяїна та подальший розвиток підприємства. За результатами відповідей можна заключити, що працівники здебільшого не байдужі до перспектив розвитку підприємства, прагнуть до його подальшого розвитку, пов'язують його успіхи з власним добробутом, адже майже кожен їх опитуваних пристосувався до роботи на підприємстві і знають та використовують засоби, що підвищують їхні доходи (крадіжки, утаємничення дійсного розміру прибутків та скидок, отримання заохочення від клієнтів за роботу з ними та інше).

За шкалою професійного саботування було визначено, що явище професійного саботування спостерігається у всіх досліджуваних в різних значеннях (значуще, середнє, незначуще), при цьому перевалоє спрямованість саботування на організацію. Це свідчить про незадоволеність робітників умовами праці, внутрішнім розкладом роботи та політикою підприємства щодо визначення розміру їхнього матеріального заохочення. Взаємини в робочому колективі та відносини серед співробітників значно менше впливають на наявність професійного саботування.

За методикою «Шкала негативного впливу роботи» в досліджуваній групі було визначено, що негативний вплив роботи на собі відчувають всі робітники, але в різній мірі: високий рівень негативного впливу роботи відчуває 8%, середній рівень – 72%, а низький – 10% досліджуваних. Отримані показники описують стан фахівця, що відчуває на собі виявлений негативний вплив роботи, як наляканість, нервовість, винуватість, ворожість, виснаженість, роздратованість тощо. Також, треба відзначити, що в групах робітників зі значущим та середнім професійним саботуванням було визначено більший рівень негативного впливу роботи. Тобто професійне саботування можна розглядати як відповідну реакцію на негативний вплив роботи.

За методикою, професійна стресованість розглядається як вплив найвагомших професійно-організаційних чинників, які найбільш суттєво можуть ускладнювати виконання роботи. Загальний рівень впливу всіх стресорів можна охарактеризувати так. Найбільший відсоток співробітників, які відчувають на собі вплив професійно-організаційних чинників, можна кваліфікувати як середній. Позитиві - високий та вище за середній спостерігаються лише у 10% та 6,7% робітників відповідно.

Загальний показник професійної стресованості в залежності від рівня професійного саботування, свідчить про те, що в більшій мірі відчувають на собі негативний вплив професійно-організаційних чинників саме робітники зі значущими показниками професійного саботування. Це можна прокоментувати як відповідну реакцію робітників на тиск незадовільних умов роботи та наближення до стану емоційного виснаження, який проявляється в застосуванні елементів професійного саботування.

Для деталізації чинників негативного впливу роботи, було окремо визначено перелік основних робочих стресорів. При поглибленому аналізі їх, виявляється що, найбільш дратівливими для робітників є «відволікання іншими людьми», «погане устаткування чи забезпечення» та «дії інших співробітників». Значущими також є «дії безпосереднього начальника» та «нестаток устаткування чи забезпечення». До чинників, які найменш суттєво можуть ускладнювати виконання роботи слід віднести «невідповідне навчання», «неправильні інструкції» та «невідповідну допомогу від інших».

Це може свідчити про те, що організація робочого процесу, дії співробітників та безпосереднього начальника є найбільш подразнюючими факторами, що ускладнюють робочий процес та збільшують рівень професійної стресованості.

Професійна завантаженість працівника оцінюється за сумарним ступенем впливу п'яти складових цього показника: швидкість виконання роботи, напруженість, дефіцит часу, якість виконання роботи, можливість виконання роботи. За цими показниками переважає рівень нижче за середній (28,3%). Високий та низький рівень завантаженості притаманний невеликій кількості

працівників - 13,4% та 15% відповідно. Загальний показник професійної завантаженості в залежності від рівня професійного саботування демонструє значну зайнятість фахівців в групі значущого професійного саботування. Показники двох інших груп за числовими значеннями виявляються меншими. Професійна завантаженість сама по собі може приводити до прояву професійного стресу та провокувати робітників на девіантні трудові дії. В купі з дією трудових стресорів, завантаженість може виявитися причиною негативного психічного стану фахівця та, навіть, привести до професійного вигорання. Робітники, які відчувають на собі найбільший тиск негативного впливу роботи та завантаженості, найбільш здатні на професійне саботування. Характерно, що за числовими показниками до них наближається група середнього рівня саботування. Це виявляється загрозливою тенденцією для підприємств та сигналом для термінового прийняття адміністративних рішень.

В дослідженні проведено розрахунки коефіцієнтів кореляції між показниками методик. Загальний рівень професійного саботування щільно пов'язаний з негативним впливом роботи, в меншій мірі цей взаємозв'язок відчувається з професійною стресованістю.

Професійне саботування спрямоване на співробітників, зростає при збільшенні негативного впливу роботи (0,351  $p < 0,01$ ). Більш відчутною є спрямованість професійного саботування в бік підприємства. Дії робітників виникають як реакція на подразнюючі, негативні робочі фактори. Кореляція спостерігається між показником саботування, яке спрямоване на організацію та професійною стресованістю і негативним впливом роботи. При зростанні негативного впливу роботи (0,411  $p < 0,01$ ), професійної стресованості (0,342  $p < 0,01$ ) з'являються прояви саботування, що спрямоване на організацію. Спостерігається збільшення негативного впливу роботи (0,352  $p < 0,01$ ) та професійної завантаженості (0,366  $p < 0,01$ ) при зростанні професійної стресованості.

Таким чином, результати кореляційного аналізу свідчать, що професійне саботування має статистично значущі зв'язки з негативним впливом роботи і професійною стресованістю. Простежується певна закономірність в структурі зв'язків: прямий кореляційний зв'язок існує між професійним саботуванням, негативним впливом роботи, професійним завантаженням, професійною стресованістю. Тобто для робітників, що відчувають на собі негативний вплив роботи, сильну професійну завантаженість та стресованість, можливо використання елементів професійного саботування.

Результати нашого дослідження узгоджуються з дослідженнями, проведеними Р.Робінсон і Р.Беннет [30]. В наслідок чого ми маємо розподіл девіантних дій за спрямованістю – спрямовані на організацію або спрямовані на індивідів, розрахований загальний показник професійного саботування на підприємстві. Особливість нашого дослідження полягає в тому, що професійне саботування розглядається з боку зовнішньої атрибуції, тобто негативного впливу роботи, який провокує співробітника на прояви девіантної трудової поведінки. Більш глибокі механізми девіантної трудової поведінки або внутрішня атрибутивність (особистісні риси робітників) в цьому дослідженні не вивчалися.

В результаті можна зробити наступні висновки.

Ставлення до роботи працівників приватних підприємств визначається матеріальною складовою, інтересом до своєї роботи, відчуттям особистісної значущості. Негативно впливають на робітників фактори, пов'язані з організацією праці, умовами роботи, нерациональним витрачанням робочого часу. Рівень впливу негативних робочих факторів в дослідженні можна кваліфікувати, як середній. Майже третина з опитаних здійснювала дії, спрямовані на заподіяння шкоди підприємству або значущим для її діяльності особам (крадіжки, утаємничення прибутків, розрахунків процентів скидок на свою користь тощо).

Працівники, які відчувають на собі найбільший негативний вплив роботи, в більшій мірі здатні на професійне саботування. Вектор професійного саботування спрямований в бік організації. Змістовно це свідчить про незадоволеність працівників умовами праці, внутрішнім розкладом роботи та політикою підприємства. Взаємини в робочому колективі та відносини серед співробітників значно менше впливають на наявність професійного саботування. Зростання професійного саботування пов'язане зі збільшенням негативного впливу роботи і професійної стресованості.

Подальше дослідження може бути пов'язано з визначенням засобів подолання негативного впливу роботи, що зменшує рівень професійного саботажу.

#### Literatura

1.Maksimenko S.D., Kokun O.M., Topolov E.V. Adaptaciya psixodiagnostichnix metodik. shkala profesijnogo sabotuvannya ta shkala konstruktivnogo oporu / S.D.Maksimenko, O.M.Kokun, E.V.Topolov // Praktichna psixologiya i socialna robota. – 2011. - № 9. – s. 29-34.

2.Maksimenko S.D., Kokun O.M., Topolov E.V. Adaptaciya psixodiagnostichnix metodik. shkala poshukovoї aktivnosti inshoi roboti ta shkala negativnogo vplivu roboti / S.D.Maksimenko, O.M.Kokun, E.V.Topolov // praktichna psixologiya i socialna robota. – 2011. - № 10. – s. 34 - 38.

3.Maksimenko S.D., Kokun O.M., Topolov E.V. Adaptaciya psixodiagnostichnix metodik. shkala profesijnoi spresovanosti ta shkala profesijnoi zavantazhenosti / S.D.Maksimenko, O.M.Kokun, E.V.Topolov // Praktichna psixologiya i socialna robota. – 2012. - № 5. – s. 34 - 37.

4.Bennett R. J., Robinson S. L. Development of a measure of workplace deviance / R.J.Bennett, S.L.Robinson // Journal of Applied Psychology. - 2000. - №85. 3. - 349–360.