

**Компанець Аліна Сергіївна**

студентка групи ПСм-1-15-2.0д, VI курс, спеціальність «Психологія»

*askompanets.il15@kubg.edu.ua*

Науковий керівник

**Цюман Тетяна Петрівна**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри загальної, вікової та педагогічної психології Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка,

*t.tsiuman@kubg.edu.ua*

## **ПРОБЛЕМА ХАРАСМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

**Анотація** У статті проаналізовано теоретичні аспекти харсменту, як соціально-психологічного феномену. Проаналізовано можливі наслідки від агресивної поведінки окремих членів колективу на загальний мікроклімат в організації. Представлено авторський навчально-професійний проект психопрофілактики явища харсменту у професійних відносинах методом онлайн-консультування.

**Ключові слова:** харасмент; харасмент на робочому місці; психопрофілактика; онлайн-консультування.

**Актуальність та доцільність дослідження.** Упродовж останніх двадцяти років зарубіжні фахівці (Layden, D.R., Fitzgerald, L.F., Keashly, L.) досліджують психологічні небезпеки та ризики у професійній діяльності, які пов'язані із неетичними відносинами у колективі. Відповідно до законів про охорону праці багатьох країн [5], однією з таких небезпек є харасмент на робочому місці.

Зарубіжні та вітчизняні науковці не є одностайними щодо трактування терміну "харасмент". Так, наприклад, серед західних дослідників існує спеціальний термін «харасмент на робочому місці», який охоплює дискримінацію та домагання до різних груп людей (жінки, расові меншини, сексуальні меншини та ін.), і включає у себе як фізичне, так і емоційне насильство. Водночас, термінологічне розмаїття дозволяє віднести до харасменту широкий спектр ознак агресивної насильницької поведінки: від булінгу, мобінгу, кібербулінгу до власне сексуального домагання. Разом з тим, представники вітчизняної науки та практики харасмент розуміють, здебільшого, як випадки сексуальних домагань.

На нашу думку, поняття харасмент визначає різні спектри поведінки: від жартів, погроз, непристойних зауважень до агресивних фізичних дій, подекуди вираженого сексуального характеру. Тому, аналізуючи його прояви, ми зафіксували такі ознаки:

- *невербальні*: непристойні жести, написи або малюнки, постійні розіграші, порушення або пошкодження робочого простору, умисне ігнорування або уникнення, нерегламентовані дотики, порушення зони інтимного та ділового спілкування;

- *вербальні*: образи, крики, погрози, постійні оцінні судження, сексуальні або расові глузування, недоречні коментарі про зовнішній вигляд, відносини, приватне життя;

- *адміністративні*: мікроменеджмент, завдання з неможливими/невиправданими цілями, безглузді завдання, маніпулювання інформацією, некероване навантаження;

До симптомів харасменту ми віднесли безпосередні сигнали жертви та/або свідка, який інформує про:

- *відчуття фізичного або емоційного тиску на роботі* (спілкування із підвищенням тону та тембру голосу, спілкування переважно в інтимній зоні (відстань менша за 45 см), необґрунтовані звинувачення та залякування та ін.);

- *необхідність мати справу з небажаною поведінкою* («мені не подобається, коли він торкається»);

- *відчуття приниження, провини*;

Таким чином, розробляючи практичну складову нашого навчально-професійного проекту, під харасментом в організації ми розуміємо агресивні поведінкові дії на робочому місці у формі погроз, залякування, непристойних зауважень, сороміцьких жартів, а також сексуальних домагань, які принижують, ображають, травмують осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Проблема харасменту є актуальною через відсутність структурованої інформації у відкритих джерелах, низький рівень освіченості щодо своїх трудових прав серед громадян та відсутність психопрофілактичної роботи, як на рівні організацій, так і на рівні держави. Відтак, **метою статті** є обґрунтування та опис алгоритму психологічної онлайн підтримки та супроводу осіб, які стали жертвами харасменту на робочому місці.

**Аналіз останніх публікацій.** Результати соціально-психологічних досліджень харасменту в організації неодноразово засвідчили негативний вплив даного явища не тільки на особистість, а й на загальний мікроклімат в колективі та, навіть, на продуктивність праці.

Так, закордонні дослідження (Hauge, Skogstad & Einarsen, Hoel, Cooper) виявили серед негативних наслідків харасменту підвищений психологічний дистрес, включаючи тривожність, депресію. Разом з тим, вчені (Matthiesen, S. B., & Einarsen, S.), проаналізувавши ознаки та психологічні симптоми харасменту, виявили його взаємозв'язок з аналогічними симптомами, які характерні для посттравматичного стресового розладу (ПТСР) [4].

Оприлюднені в різні роки результати досліджень харасменту в організаціях різного типу власності та чисельності працівників, засвідчили, що наявність агресивних дій та неетичних відносин можуть вплинути на підвищення плинності кадрів, збільшення кількості лікарняних (Kivimäki, Elovainio, & Vahtera), а також зниження продуктивності та психологічного мікроклімату (Harris, Kasmar, & Zivnuska).

Окремо варто наголосити, що страждають від харасменту не тільки його безпосередні жертви, а ще й свідки, відчуваючи негативні реакції та психічний стрес через опосередковану участь у ситуаціях харасменту (Vartia).

**Виклад основного матеріалу дослідження.** За даними Міжнародної організації праці (МОП), від 40-50% працюючих жінок в Європейських країнах підпадали під сексуальний харасмент на роботі [3]. Найбільш уразливими виявилися: молоді, фінансово залежні, самотні або розлучені зі статусом

мігрантів жінки, а серед чоловіків, найбільш уразливими були гомосексуали, представники етнічних та расових меншин.

За оцінками дослідження в країнах ЄС, було виявлено, що в рівень харасменту змінюється, в залежності від регіону. У Ліхтенштейні він складав 28 % у жінок і 10% у чоловіків, в Італії — 8.5 %, а у Словачії — 66% робочого населення так чи так стикалися з випадками харасменту на робочу місці. Такі результати експерти пов'язують із різним рівнем обізнаності щодо проблеми.

Водночас, прикро констатувати, що реальних даних по ситуації в Україні щодо харасменту в організації нами не було виявлено. Так, наприклад, Human Rights Watch стверджує, що до 50% жінок були жертвами сексуальних домагань на робочому місці, проте значна частина не розголошує такі історії, а ті справи, що доходять до суду, рідко вирішуються на користь жертв.

Відтак, проблема харасменту гостро стоїть у сучасних організаційних системах, а відсутність заходів превентивного характеру, а також апробованих методів психологічної допомоги, підтримки жертв та свідків агресивних дій на робочому місці спричиняє сталі негативні наслідки.

Тож основна ідея нашого навчально-професійного проекту полягала у розробці та апробації алгоритму психологічної підтримки та супроводу осіб, які стали жертвами та/або свідками харасменту на робочому місці із використанням методу онлайн-консультування.

У якості експериментального майданчика для відпрацювання алгоритму психологічної допомоги та супроводу жертв та/або свідків харасменту на робочому місці, нами було створено Internet сайт на платформі Tilda Publishing<sup>1</sup>.

*Мета сайту:* поширити науково обґрунтовану, психологічно достовірну інформацію щодо явища харасменту, його причин та наслідків, а також відпрацювати алгоритм психологічної допомоги та супроводу особистості в режимі онлайн-консультування.

На створеному сайті подано ключові інформаційно-просвітницькі аспекти, які висвітлюють явище харасменту, а саме: поняття, хто у групі ризику, ознаки

та симптоми харасменту, що робити у випадках агресивних дій на робочому місці. Консультативний аспект передбачає: інформування користувачів про форму запиту, за допомогою якої можна в режимі онлайн проконсультуватися з приводу власної тривожної, ризикованої або непередбачуваної ситуації.

На етапі впровадження сайту, за допомогою соціальних мереж було створено пошуковий запит для визначення категорій осіб, які постраждали від харасменту на робочому місці. Після оприлюднення сторінки пошуку ми отримали таку статистику: усього показів — 29, 926; усього взаємодій — 4 929; кількість осіб, що звернулася — 24; кількість опублікованих історій — 6; кількість історій, що готуються до публікації — 8.

Аналіз історій відвідувачів сайту засвідчив, що більшість не розповідали про свої переживання протягом тривалого часу (аж до моменту формування запиту), замовчували свої травмуючі історії, що не могло не позначитися на їх продуктивності, якості виконуваної роботи та життєвого благополуччя загалом.

23 особи з тих, що звернулися, були молодими незаміжніми жінками, 1 особа — чоловічої статі. Загалом, серед тих, хто залишив запит на сайті були студенти, мігранти та представники сексуальних меншин.

Значна частина історій завершилася звільненням з роботи, що є складною психотравмуючою ситуацією, яка впливає як на самооцінку так і на можливість подальшого професійного розвитку.

Постраждали, описуючи власні ситуації, часто використовували словосполучення «хворобливі відносини» та «емоційна маніпуляція», а частина відзначала, що вже не зможе довірливо ставитись до чоловіків; окремі особи виявляли сумніви у власних професійних здобутках. Серед відповідей домінувала «провина», впевненість, що «вони самі призвели до цього», а також страх, що їх не зрозуміють та не підтримають. Прикро констатувати, але ніхто з них не звернувся до психологічної або юридичної допомоги.

До типових запитів відвідувачів сайту щодо ситуацій харасменту можна віднести такі: які ситуації можна вважати харасментом, а які ні; який механізм

юридичної підтримки постраждалих; хто із фахівців психологів надає психологічну підтримку та допомогу жертвам харасменту в організації.

**Висновки.** Без сумніву, розроблений та апробований в рамках навчально-професійного проекту сайт онлайн-консультування щодо харасменту в організації не вичерпує усіх аспектів проблеми, однак є суттєвим кроком до розголосу неетичних, психологічно деструктивних відносин у професійній діяльності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ann Numhauser-Henning and Sylvaine Laulom. Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. Discrimination versus Dignity [Електронний ресурс] / European Network Of Legal Experts In The Field Of Gender Equality — Режим доступу до ресурсу: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your\\_rights/final\\_harassement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassement_en.pdf)
2. Helen Williams. "Maintaining a harassment-free workplace: APC [Електронний ресурс] / Helen Williams // Australian Public Service Commission. – 2001. – Режим доступу до ресурсу: <https://web.archive.org/web/20120328034350/http://apsc.gov.au/publications01/harassment.htm>
3. International Labour Office. Sexual Harassment at Work [Електронний ресурс] / International Labour Office — Режим доступу до ресурсу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_96\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf)
4. Matthiesen S. B. Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work / S. B. Matthiesen, S. Einarsen. // British Journal of Guidance & Counselling. – 2004.
5. OHS Body of Knowledge. Psychosocial Hazards: Bullying, Aggression and Violence [Електронний ресурс] / OHS Body of Knowledge // Safety Institute of Australia Ltd. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ohsbok.org.au/wp-content/uploads/2013/12/21-Hazard-Bullying.pdf?x71776>
6. Research On Conditions For Economic Empowerment Of Women In Ukraine As A Contributing Factor For Gender Equality [Електронний ресурс] / Ministry of Social Policy of Ukraine and the OSCE Project Coordinator in Ukraine — Режим доступу до ресурсу: <http://www.osce.org/ukraine/100199?download=true>
7. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. — К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. — 200 с.

**Компанец Алина Сергеевна**

студентка групи ПСм-1-15-2.0д, VI курс, спеціальність «Психологія»

*askompanets.il15@kubg.edu.ua*

Научный руководитель

**Цюман Татьяна Петровна**

кандидат психологических наук, доцент кафедры общей, возрастной и педагогической психологии Киевского университета имени Бориса Гринченка

*t.tsiuman@kubg.edu.ua*

## ПРОБЛЕМА ХАРАССМЕНТА В ОРГАНІЗАЦІИ

**Анотация** В статье проанализированы теоретические аспекты харассмента, как социально-психологического феномена. Проанализированы возможные последствия от агрессивного поведения отдельных членов коллектива на общий микроклимат организации. Представлено авторский научно-профессиональный проект психопрофилактики явления харассмента в профессиональных отношениях методом онлайн-консультирования.

**Ключові слова:** харассмент; харассмент в рабочей среде; психопрофилактика; онлайн-консультирование.

**Alina Kompanets**

PSm-1-15-2.0d

*askompanets.il15@kubg.edu.ua*

Scientific Adviser

**Tatiana Tsiuman**

PhD in Education, Associate Professor at the Department of General, Developmental and Educational Psychology, Borys Grinchenko Kyiv University

*t.tsiuman@kubg.edu.ua*

## WORKPLACE HARASSMENT ISSUES

**Resume.** This article provides analysis of theoretical aspects of harassment as a social psychological phenomenon. Analysis is focused on exploring possible impact of aggressive behaviour of individuals on general environment of the workplace. Below is presented an academic professional project on psychoprophylaxis of harassment in working environment using online counseling.

**Keywords:** harassment; workplace harassment; psychoprophylaxis; online counseling.

---

<sup>i</sup> [www.stopharassment.tilda.ws](http://www.stopharassment.tilda.ws)