

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СПЕЦІАЛЬНИХ ТА ГАЛУЗЕВИХ СОЦІОЛОГІЙ

УДК 316.624

О. С. ГЕРАСЬКІНА

ТИПОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ДЕВІАЦІЙ

У статті виділено та описано типи організаційних девіацій. В основі типології лежить поняття організаційних норм, а саме: норми, що стосуються психофізіологічного стану; норми інституційного характеру; відомчі, технологічні та кваліфікаційні норми, які є критеріями для оцінювання поведінки співробітників. Відповідно, організаційними девіаціями виступають дії, поведінка або ситуації, які не відповідають вищезазначеним нормам: ментальні відхилення та неявно виражені фізіологічні відхилення; порушення норм економічних інституцій, інституту власності та людини; порушення загальних, технологічних і безпекових режимів та невідповідність кваліфікації людини займаній посаді.

***Ключові слова:** організаційна девіація, організаційні норми, типи організаційних девіацій.*

Дослідження організаційних девіацій як окремих напрям досліджень поступово проходить становлення в межах більшості гуманітарних і соціальних наук, зокрема в соціології девіантної поведінки. Сфера організаційної девіації досить широка, вона включає в себе форми поведінки, що відхиляються від організаційних формальних і неформальних норм, правил та цінностей, відображає не лише деякі види соціальних девіацій, а й специфічні внутрішньоорганізаційні, професійні, посадові девіації, зумовлені організаційним середовищем. Організаційні девіації залежно від своєї природи й ступеня прояву приховують у собі ризики й загрози різного рівня: починаючи з невеликого міжособистісного конфлікту, закінчуючи великими крадіжками, серйозними технологічними порушеннями, що можуть значно дестабілізувати становище. Важливим завданням будь-якої організації чи підприємства є забезпечення кадрової безпеки з метою запобігання ризикам і загрозам, пов'язаним із діяльністю персоналу. Для вирішення цього завдання необхідно точно визначити можливі форми й характеристики організаційних девіацій і типологізувати їх.

Організаційні девіації на сьогодні розглядають спеціалісти, які використовують як міждисциплінарний підхід для комплексного пояснення явища, так і вузькоспеціальний для вивчення окремих аспектів.

Організаційні девіації, причини їх виникнення та класифікації понад двадцять років вивчають С. Л. Беннет та Р. Дж. Робінсон. На їх думку, існують два типи відхилень: організаційна девіація – дії, спрямовані на організацію, та міжособистісна девіація – девіантні акти щодо співробітників, керівників і підлеглих на робочому місці [10].

Зокрема, М. Мартинко (M. J. Martinko) визначає організаційну девіацію як «...поведінку, для якої характерно зневажливе ставлення до норм і цінностей життя суспільства й організації, дії, які загрожують благополуччю організації та її членів і порушують як неписані, так і чітко сформульовані правила, що стосуються гідної, цивілізованої й шанобливої поведінки» [8, с. 94].

У межах теорії агентства, представниками якої є Р. Вайсмен (R. M. Wiseman), Г. Ходжсон (G. Hodgson), Б. Дайкс (B. J. Dykes), проаналізовано схильність працівників організації (агентів) до опортунізму, а отже, і до девіантної поведінки [9].

Пояснюючи ситуацію шахрайства в організації, С. Альбрехт, Дж. Венц та Т. Уільямс запропонували розглядати її з трьох позицій – модель «трикутник шахрайства», що включає в себе три параметри: можливість, тиск обставин, самовиправдання [1, с. 36].

У соціології девіантної поведінки проблемі організації девіацій розглядають лише приблизно останні десять років. Особливий внесок у розвиток цього напрямку зробив соціолог І. Рущенко. Він запропонував класифікацію організаційних девіацій, що включає чотири умовних блоки: антидисциплінарний, шпигунський, кримінальний і блок «злочинної» небалості; а також висунув положення щодо питань з кадрової безпеки [4].

Організаційні девіації як соціальне явище привернули значну увагу представників різних наук через свою поширеність та актуальність у сучасному суспільстві, але можна констатувати факт відсутності ґрунтовних теоретичних емпіричних досліджень у цій галузі й фрагментарності у вивченні, що виражається в дослідженнях лише окремих аспектів проблеми. Для відображення загальної картини та вирішення основних дослідницьких і практичних завдань необхідна розробка теоретичної моделі девіантної ситуації в організаціях, типології організаційних девіацій та методів роботи з організаційними девіантами.

Мета статті – сформулювати та описати типи організаційних девіацій.

При вивченні девіантності й девіантної поведінки, по-перше, «...мова завжди повинна йти про конкретне суспільство, конкретну нормативну систему і про відхилення від діючих у цьому суспільстві норм... По-друге, в одному й тому самому суспільстві співіснують різні нормативні субкультури... І те, що “нормально” для однієї з них, – “девіантно” для іншої або для суспільства в цілому» [2, с. 10]. Тому будь-які організаційні відхилення визначають, виходячи з розуміння того, які внутрішні організаційні норми були порушені. У зв'язку із цим можна виділити три основні види організаційних норм, які будуть виступати критеріями для характеристики й типологізації організаційних девіацій:

- 1) норми, що стосуються психофізіологічного стану;
- 2) норми інституційного характеру;
- 3) відомчі, технологічні та кваліфікаційні норми.

Параметрами «нормального» психофізіологічного стану є:

– тверезість – стан ясної свідомості, безперервне утримання від прийому алкоголю та інших психоактивних речовин на робочому місці;

– психічне здоров'я – це стан благополуччя, при якому людина може реалізувати свій власний потенціал, справлятися із звичайними життєвими стресами, продуктивно й плідно працювати, а також робити внесок у життя свого співтовариства [11]. Отже, це сукупність установок, якостей і функціональних здібностей, які дають індивіду змогу адаптуватися до трудового середовища;

– фізичне здоров'я – відповідність рівня здоров'я медичним вимогам у сфері обраного виду трудової діяльності.

Таким чином, організаційні девіації, що стосуються психофізіологічного стану, виражаються в ментальних відхиленнях та неявно виражених фізіологічних відхиленнях.

Ментальні відхилення можуть набувати таких форм, як: адикція, «несвідомі» порушення організаційних норм, психопатія та ситуативні психологічні відхилення. Перелічені відхилення поширюються у світі щороку, особливо серед продуктивної групи населення. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, психічними захворюваннями на сьогодні страждають понад 450 млн чоловік. У західних країнах кожна сьома людина має параною, шизофренію або схильна до депресій і алкоголізму. За прогнозами, до 2020 р. психічні розлади увійдуть до першої п'ятірки хвороб, що призводять до втрати працездатності. Поширеність психічних розладів в Україні становить 12–15%.

Розглянемо девіації психофізіологічного характеру більш детально:

Адикції – нав'язливі потреби людини в певній діяльності [6, с. 11]. Цей термін вживають як для визначення залежностей з хімічним типом (проблеми з алкоголем, наркотиками та іншими психоактивними речовинами), так і не хімічним (ігроманія, комп'ютерна та інтернет-залежність, фанатизм та інші залежності від будь-якого виду діяльності). Такі види залежностей, як алкоголізм, наркоманія, ігроманія, є поширеними в українському суспільстві загалом і серед економічно активного населення зокрема, тому існує велика ймовірність появи в організації працівника з такими проблемами. В організації адикцію з хімічним типом можна розпізнати за такою поведінкою, як розпивання алкоголю або прийом інших психоактивних речовин на робочому місці, постінтоксикаційний стан та зовнішнім ознакам існування залежності в цілому, яка позначається на здоров'ї, настрої. Адиктив з нехімічним типом залежності ідентифікувати значно складніше, оскільки зовнішні ознаки починають виявлятися тоді, коли залежність завдає значної шкоди психологічному здоров'ю людини і вона не в змозі контролювати цю залежність та нехтує трудовими обов'язками.

До «несвідомих» порушень організаційних норм здатні люди із захворюваннями по лінії психіатрії. Психіатричні захворювання – діагностовані за допомогою фахівця в галузі психічного здоров'я, стабільні психопатологічні стани, що призводять до порушення здатності функціонувати в житті. Найчастіше результатом появи таких співробітників у трудовому

колективі є приховування діагнозу від керівництва, неуважне вивчення кандидатури під час відбору персоналу, співбесіди. Цей тип організаційної девіантної поведінки зустрічається нечасто, оскільки має явні зовнішні ознаки, людина не усвідомлює, що відбувається навколо та не здатна контролювати хворобу, тим більше, не в змозі виконувати виробничі завдання.

Психопатія – емоційно-вольовий розлад психіки без явних порушень роботи інтелекту. Такі розлади впливають на вольові якості людини, її характер, мотивацію дій, але це ніяк не стосується провалів у пам'яті. Вона є наслідком патологічного формування особистості з вираженими розладами поведінки й соціальної адаптації. Для визначення психопатів в організаційному середовищі існує поняття «отруйні співробітники» – члени організації, які в силу своїх особистісних якостей, емоційного стану демонструють дисфункціональну поведінку, яка загрожує емоційному стану або комфорту інших співробітників. Це співпрацівники, які здатні створювати нездоровий соціально-психологічний клімат в організації, провокуючи конфлікти й можливі наступні загрозові дії як фізичне насильство, мобінг, образи.

Специфічними організаційними девіаціями є ситуативні психологічні відхилення. На відміну від інших ментальних відхилень, вони найчастіше є породженням самих організацій та зумовлені умовами праці, стилем управління, характером виробництва, до них належать гострий хронічний стрес, професійне вигорання та аномічний синдром.

Хронічний стрес – постійна психотравма особистості як результат несприятливого оточення, середовища; тривалий дискомфортний стан з різних значущих для особистості причин [12].

Професійне вигорання – це сукупність негативних переживань, пов'язаних з роботою, колективом і всією організацією загалом. Виявляється у виснаженні психофізіологічних ресурсів, необхідних для успішного виконання професійної діяльності. У стані гострого хронічного стресу або професійного вигорання працівник втрачає мотивацію для виконання виробничих завдань, пригнічений стан не лише негативно позначається на здоров'ї та психологічному стані, а й на якості виконуваної роботи, соціалізації в трудовому колективі.

Аномічний синдром в основі своєї назви має термін «аномія», введений Е. Дюркгаймом для пояснення поведінки, що відхиляється від норм, у суспільствах, у яких відбувається дезінтеграція й розпад певної системи усталених цінностей і норм. В організаційному середовищі аномічний синдром являє собою ситуацію, коли персонал, перебуваючи в ясній свідомості, порушує організаційний порядок та ігнорує вимоги керівництва через дію різних внутрішніх і зовнішніх факторів.

Окремим типом організаційних девіацій, що стосуються психофізіологічного стану, є неявно виражені фізіологічні відхилення. Увага акцентується на тих фізичних станах людини, що несумісні з можливістю ефективно виконувати трудові завдання, але їх важко або неможливо точно виявити в процесі відбору персоналу. Це ситуація, коли людина навмисно й

усвідомлено приховує стан свого здоров'я від керівництва та співпрацівників.

Інституційні норми в організації закріплюють за трьома основними напрямками, у зв'язку з якими, передбачаються кримінальні та адміністративні інституційні порушення:

– норми економічних інституцій. Економічні та фінансові ресурси – сукупність ресурсів, які використовують для виробництва, обміну, розподілу та споживання матеріальних і духовних благ, грошові кошти, які є в розпорядженні організації з метою здійснення всіх видів діяльності як за рахунок доходів, накопичень і капіталу, так і за рахунок різного виду надходжень [3]. Порушення норм економічних інституцій виражаються в білокомірцевій злочинності або латентних злочинах персоналу, що має особистий доступ до цінних ресурсів. Як правило, це вчинення значних дій, таких як: великі фінансові злочини, злочини, пов'язані з комерційною таємницею, корупційні злочини, зловживання службовим становищем. Яскравим прикладом цього виду девіацій є випадок 2014 р., коли компанія HTC Corporation, яка була одним з лідерів на ринку смартфонів, вела судові розгляди зі своїми ж працівниками, які входили до вищого ешелону управління компанії та використовували комерційні розробки організації для того, щоб створити свою власну компанію з виробництва смартфонів у Китаї. Іншою типовою історією є справа Олексія Кибалка, до сфери відповідальності якого входило проведення тренінгів у французькому офісі Microsoft і підтримка продуктів цієї компанії в країнах Африки та Близького Сходу. У березні 2014 р. він був затриманий працівниками ФБР та звинувачений з визнанням вини в тому, що сприяв поширенню комерційних секретів компанії, а також надавав журналістам і блогерам продукти, що ще не з'явилися в офіційному продажі;

– норми інституту власності. Власність організації – це матеріальні та нематеріальні цінності, що використовує підприємство у виробничій діяльності [5, с. 56]. Вона включає всі види майна, які необхідні для здійснення господарської діяльності. Майно складається з виробничих і невиробничих фондів, а також інших цінностей, які певним чином враховуються і вартість яких відображається в самостійному балансі підприємства. До порушення норм інституту власності належить загальнокримінальна злочинність, що реалізовується в дрібних крадіжках та простих шахрайствах;

– норми інституту людини. Права людини – це комплекс природних і непорушних свобод та юридичних можливостей, зумовлених фактом існування людини в цивілізованому суспільстві [7, с. 18]. Незалежно від сфери та специфіки діяльності організації, права людини обов'язкові до дотримання та регулюються державним апаратом країни. Організаційними девіаціями, пов'язаними з нормами інституту людини, є такі: злочини проти гідності, психічне насильство, порушення трудових прав, злочини проти фізичної недоторканості та сексуальні домагання. Ілюстрацією цього типу організаційної девіації є нещодавній гендерний скандал у компанії Google: інженер компанії написав внутрішню провокаційну замітку, де заявив, що саме через біологічні відмінності між статями на технічних спеціальностях

і на керівних посадах у компанії так мало жінок. Цей скандал освітило видавництво *Financial Times* у статті, яка спричинила резонанс серед працівників компанії. Велика кількість працівників Google засуджують висловлювання колеги та вимагають від керівництва жорстких заходів через порушення внутрішнього кодексу поведінки.

Відомчі, технологічні та кваліфікаційні норми відображають питання щодо ефективної та законної організації виробничого процесу. Організаційні девіації в цій сфері являють собою порушення режимів та кваліфікаційних вимог. Так, в організації існують різні види режимів:

1. Загальний режим – це сукупність внутрішньоорганізаційних норм і правил, що регулюють трудові відносини: трудові дисципліни, графік роботи, правила оформлення документів та інші специфічні вимоги конкретної організації.

2. Технологічний режим – основні параметри, необхідні для здійснення різних операцій технологічних процесів. Як правило, до нього належать загальногалузеві вимоги, закріплені на державному рівні й внутрішньоорганізаційними вимогами (наприклад, вимоги до виготовлення унікального продукту на ринку).

3. Безпековий режим, основні вимоги якого закріплені в інструкціях з техніки безпеки, охорони праці.

Порушення цих режимів є дуже серйозними та можуть завдати великої шкоди організації або навіть суспільному оточенню й навколишньому середовищу, особливо якщо йдеться про організації з підвищеним рівнем небезпеки на виробництві. У сучасного людства досі на слуху ряд великих техногенних катастроф, багато з них детерміновані недотриманням технології, техніки безпеки: вибух 1976 р. на хімічному заводі в італійському місті Севесо через недотримання температурного режиму працівниками заводу; хімічна катастрофа 1984 р. в Бхопалі на заводі американської компанії «Union carbide»; аварія на Чорнобильській АЕС 1984 р.

Істотною проблемою в організаціях також є порушення кваліфікаційних норм, невідповідність займаній посаді. Кваліфікація – ступінь або рівень прояву професійних якостей, ступінь відповідності певному рівню професійних вимог. Як правило, кожна посада має свій набір кваліфікаційних вимог. Людина, яка має повноваження самостійно приймати рішення й володіє кваліфікацією, що суттєво нижче від затребуваної, здатна на небезпечні дії. Існування таких співробітників в організації є результатом помилки при відборі й наборі кандидатів, неправильної розстановки кадрів, службового заступництва на шкоду справі. Зворотна ситуація, коли співпрацівник із рівнем кваліфікації значно вищим за необхідний здатний виконувати виробничі завдання ще ефективніше на іншій посаді, але за деяких умов не має цієї можливості або бажання, теж вважається відхиленням та може мати негативні наслідки як для самого працівника у вигляді хронічного стресу, професійного вигорання, так і для організації, оскільки при неефективній системі управління персоналом неможливе успішне функціонування підприємства, відсутність у персоналу можливостей

кар'єрного зростання та професійного розвитку призводить до ризику втрати цінних кадрів.

Висновки. Таким чином, наведена типологія організаційних девіацій може бути теоретичною базою для подальших наукових досліджень і слугувати для потреб практики в трудових організаціях. Критеріями класифікації є основні норми та вимоги ціннісно-нормативної системи будь-якої організації: норми, що стосуються психофізіологічного стану; норми інституційного характеру; виробничі, технологічні й кваліфікаційні вимоги. Тим самим вирішується проблема невизначеності в оцінці природи організаційних девіацій, що зумовлена їх розповсюдженістю та численними видами прояву. Поряд з вирішенням питань про ідентифікацію організаційних девіантів і віднесення їх до різних типів у контексті досліджень у цій сфері розглядають і такі, як: вивчення факторів, що провокують девіантну поведінку; пояснення ситуації девіантності в організації; розробка методів роботи з організаційними девіантами.

Список використаної літератури

1. Альбрехт С., Венц Дж., Уильямс Т. Мошенничество. Луч света на темные стороны бизнеса. Санкт-Петербург, 1995. 400 с.
2. Гишинский Я. И. Девиантология: социология преступности, наркотизма, проституции, самоубийств и других «отклонений». Санкт-Петербург : Юридический центр Пресс, 2004. 520 с.
3. Економічна енциклопедія : у 3 т. / ред. рада: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ : Академія, 2000. 864 с.
4. Руценко І. П. «Організаційні» девіації і кадрова безпека. *Девіантна поведінка: соціологічний, психологічний та юридичний аспекти* : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 6 квітня 2011 р.). Харків : ХНУВС, 2011. С. 147–151.
5. Сафронов Н. А. Экономика предприятия : учебник. Москва : Юристъ, 1998. 584 с.
6. Свенцицкий А. Л. Краткий психологический словарь. Москва : Проспект, 2011. 512 с.
7. Тертишник В. М. Верховенство права та забезпечення встановлення істини в кримінальному процесі України. Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ ; Ліра ЛТД, 2009. 404 с.
8. Фернхам А., Тейлор Дж. Темна сторона поведінки на роботі: Як зрозуміти, чому співробітники звільняються, крадуть або обманюють вас і як цього уникнути : пер. з англ. Дніпропетровськ : Баланс Бізнес Букс, 2005. 336 с.
9. Gomez-Mejia L. R., Wiseman R. M., Dykes B. J. Agency problems in diverse contexts: A global perspective. *Journal of Management Studies*. 2005. Vol. 42. № 7. P. 1507–1517.
10. Robinson S., Bennett R. Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*. 1995. Vol. 38. № 2. P. 555–572.
11. Всемирная организация здравоохранения: сайт. URL: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/ru/> (дата обращения: 21.01.2018).
12. Энциклопедический словарь по психологии и педагогике: сайт. URL: http://psychology_pedagogy.academic.ru/19183 (дата обращения: 21.01.2018).

Стаття надійшла до редакції 22.04.2018.

Гераськина Е. С. Типология организационных девиаций

В статье выделены и описаны типы организационных девиаций. В основе типологии лежит понятие организационных норм, а именно: нормы, касающиеся психофи-

зиологического состояния; нормы институционального характера; ведомственные, технологические и квалификационные нормы, которые служат критериями для оценки поведения сотрудников. Соответственно, организационными девиациями выступают действия, поведение или ситуации, которые не соответствуют вышеуказанным нормам: ментальные отклонения и неявно выраженные физиологические отклонения; нарушение норм экономических институтов, института собственности и человека; нарушение общих, технологических режимов и режима безопасности, а также несоответствие квалификации человека занимаемой должности.

Ключевые слова: организационная девиация, организационные нормы, типы организационных девиаций.

Heraskina O. The Typology of Organizational Deviations

The article highlights and describes the types of organizational deviations. Nowadays, the study of organizational deviations is an actual direction in sociology of deviant behavior. Development of this direction has relevance because apart from the deviations that are common in society as a whole, there are other specific forms of deviations in organizations that are conditioned by the internal organizational environment, they are widespread and generate new forms of deviations. This social problem has attracted the attention of many modern researchers, but there is still a lack of solid conceptual explanations and models: most of the modern research are concentrated on separate aspects of the object. Organizational deviations are systematic violations of internal organizational norms, rules and values. These violations could be numerous and they all have a different nature, motives, kinds of manifestation and level of danger for the functioning of organization, so there is a need for their typologization for the possibilities of identifying and creating effective techniques in dealing with organizational deviants. The purpose of the article is to form and describe the types of organizational deviations. Types of organizational deviations are determined on the basis of an understanding of which norms exist in organizations. And these are norms concerning the psychophysiological state; institutional norms; departmental, technological and qualification standards. Norms, related to the psychophysiological state include such basic parameters as sobriety, psychological and physical health. Failure to comply with the norms of this type is expressed in physiological and mental deviations: addictions, «unconscious» violations of organizational norms, psychopathy, situational psychological deviations and implicit physiological abnormalities. Institutional norms include economic institutions, the institution of property and the institution of human. Organizational deviations in this case could be considered as large-scale financial crimes, crimes related to trading of confidential information, corruption crimes, abuse of power; minor theft and fraud; crimes against dignity, mental violence, violation of labor rights, crimes against physical integrity and sexual harassment. Departmental, technological and qualification violations consist of: violation of the regimes (general, technological and security regime) and qualification requirements (inconsistency of held position). Typologization of organizational deviations is a key constituent in the work of the personnel security system, as it gives a complete description of possible deviations and their characteristics that require a different approach. Thus, the proposed typology scheme of organizational deviations can serve as a theoretical basis for further research and serve the needs of practice. Along with solving questions about the identification of organizational deviant and assigning it to different types, there are another tasks such as: study of factors that provoke deviant behavior; explanation of deviance situation in organizations; working out of methods of work with organizational deviants.

Key words: organizational deviation, organizational norms, types of organizational deviations.