

<https://doi.org/10.34142/23129387.2020.62.10>

УДК 159.938.37

ORCID 0000-0003-0685-5774

ORCID 0000-0002-8645-9466

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХІЧНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ У ІТ СПЕЦІАЛІСТІВ З ТОКСИЧНОЮ ПОВЕДІНКОЮ

Ігор О. Кочарян^{1ACDE}, Тетяна В. Шкарупа^{2BCD}

¹ кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної психології, Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, Україна, E-mail: ikoch1980@gmail.com

² магістр психології, випускниця кафедри психології, Національний аерокосмічний університет імені М.Є. Жуковського «ХАІ», Україна, E-mail: tskarupka@gmail.com

Внесок авторів:

А - дизайн дослідження; В - збір даних; С - статистичний аналіз; D - підготовка рукопису; Е - збір коштів.

Актуальність дослідження. ІТ сфера потребує від спеціалістів бути самоорганізованими, ефективним, адаптивним до швидко змінюваних умов, а також бути самокерованим. В основі всіх цих якостей лежить саме саморегуляція психіки. Варто зазначити, що поняття «саморегуляція» є досить складним і багатозначним та використовується у різних науках і теоріях з різними змістовими відтінками. Тому метою роботи є визначити особливості психічної саморегуляції у ІТ фахівців з токсичною поведінкою. Також стаття присвячена аналізу поняття саморегуляція у контексті дослідження токсичної поведінки у ІТ фахівців.

Мета дослідження: визначити особливості психічної саморегуляції у ІТ фахівців з токсичною поведінкою.

Результати. Висвітлено проблеми, які створює токсична поведінка працівників. В результаті емпіричного дослідження

було виявлено два типи токсичної поведінки: «Явна токсична поведінка» та «Токсична поведінка замаскована під професійні обов'язки». Визначено факторну структуру саморегуляції, що пов'язана з самоактуалізуючою тенденцією у ІТ фахівців.

Висновки. Визначено факторну структуру саморегуляції, що пов'язана з самоактуалізуючою тенденцією у ІТ фахівців. До цієї структури входять особистості з зниженою ресурсністю, ресурсністю, як фактором нормального впливу, агресори та інфантильні бунтарі; Були виявлені фактори особистісної саморегуляції токсичної поведінки: «Пасивно-агресивність», «Схильність до зовнішнього впливу», «Демонстративність», «Деструктивна агресія», «Проекція деструктивних тенденцій», «Не сформованість морально-етичної цензури».

Ключові слова: саморегуляція психіки, усвідомлена саморегуляція, токсична поведінка, особистість, працівник.

Features of mental self-regulation in it professionals with toxic behavior

Ihor A. Kocharian, Tetiana V. Shkarupa

¹ Candidate of psychological sciences, Associate Professor
of the Department of General Psychology, V.N. Karazin Kharkiv
National University,

² Master of Psychology, M. E. Zhukovsky National
Aerospace University «Kharkiv Aviation Institute»

Relevance of a problem: The IT field requires professionals to be self-organized, efficient, adaptable to rapidly changing conditions, and to be self-managed. At the heart of all these qualities is the self-regulation of the psyche. It is worth noting that the concept of "self-regulation" is quite complex and ambiguous and is used in different sciences and theories with different substantive nuances. Therefore, the purpose of the paper is to identify the features of mental self-regulation in IT professionals with toxic behavior. Also, the article is devoted to the analysis of the concept of self-regulation in the context of the study of toxic behavior in IT professionals. Problems posed by toxic employee behavior are highlighted.

The Aim of the study: to determine the features of mental self-regulation in IT professionals with toxic behavior.

***Results.** An empirical study identified two types of toxic behavior: "Clear toxic behavior" and "Toxic behavior disguised as professional duties". The factor structure of self-regulation, which is connected with the self-actualizing tendency in IT specialists, is defined.*

***Conclusions.** The factor structure of self-regulation, which is connected with the self-actualizing tendency in IT specialists, is defined. This structure includes individuals with reduced resourcefulness, resourcefulness as a factor of normal influence, aggressors and infantile rebels; The factors of personal self-regulation of toxic behavior were revealed: "Passive-aggressiveness", "Propensity for external influence", "Demonstrative", "Destructive aggression", "Projection of destructive tendencies", "Non-formation of moral and ethical censorship".*

Keywords: mental self-regulation, conscious self-regulation, toxic behavior, personality, employee

Вступ: ІТ компанії в Україні роблять великий вклад в розвиток робочого колективу, аби зберегти свою конкурентоспроможність на ринку праці. Стати на заваді цьому можуть працівники з токсичною поведінкою. За результатами опитування 64 відсотків респондентів працюють з токсичною особистістю, а 94 відсотки працювали з кимось токсичним у своїй кар'єрі (Дикая, 1997). Такі високі показники спонукають дослідити саморегуляцію психіки працівника з токсичною поведінкою аби розуміти як «нейтралізувати їх». Мітчелл Е. Кусі та Елізабет Л. Холлоуей визначають токсичну особистість яка демонструє контрпродуктивну поведінку на роботі, яка виснажує людей, колектив і навіть організації на тривалий термін. Також досліджували цей феномен й інші спеціалісти такі як В. Brightman (2013), L. Kathie (2011), Seçil Bal Tastan (2017), A. Anderson (2013), І. А. Єсаулова, Н. І. Нарібіна, Н. В. Бітюкова (2017), та ін. Токсичність стає об'єктом дослідження як психологів так і менеджерів.

В узагальненій формі особистісна саморегуляція у психології розглядається як свідома активність індивіда, спрямована на приведення внутрішніх резервів у відповідність з умовами зовнішнього середовища задля успішного досягнення значущої мети (Кияшко, 2012). Існують різні підходи до вивчення психічної саморегуляції. І. О. Кочарян (2016) запропонував

свою класифікацію та представив її у трьох напрямках: реактивні теорії, суб'єктно-цільові, системні теорії. В.І. Моросанова (2010) розуміє усвідомлену саморегуляцію, як процес, за допомогою якого, людина координує свої психологічні ресурси для формування і досягнення цілей своєї активності. Також вона помітила, що саморегуляція має такі ж характеристики, як і ресурсність. Це такі як: доцільність, інструментальність, усвідомленість).

Л. Сонді автор теорії генотропізму та долеаналізу. За його концепцією саморегуляція психіки виступає як родинне несвідоме, яке передається генетично із покоління в покоління. Він вважає, що нами керують інстинкти, джерелом яких являються гени, які впливають на поведінку кожної людини від народження до смерті.

Для визначення ролі саморегуляції в професійному житті особистості ми проаналізували ряд дослідників. Я. М. Драб (2012) досліджував трудову діяльність працівників оперативного персоналу електроенергетичного підприємства. Він виявив, що в працівників актуалізуються різні механізми саморегуляції і залежно від тривалості та інтенсивності їх впливу на функціональний стан виділяє три групи цих впливів. У першу групу входять впливи, що мають короточасний ефект тривалістю до декількох секунд. Вони дуже нестійкі, не усвідомлюються і не контролювані людиною. Тривалість саморегуляції другої групи впливів становить від декількох десятків секунд до двох або трьох десятків хвилин. Їх стійкість коливається, наприклад, це стан пильності або очікування, який оператор намагається активно підтримувати. Вона також не контролюється свідомістю. Ці механізми саморегуляції, необхідні для успішного виконання професійної діяльності. У третю групу засобів і способів саморегуляції входять ті, які реалізуються ретикулярними та іншими системами мозку, які відповідальні за рівень пильнування, біоритмологічну активність і гомеостатичні механізми. Особливо це відноситься до психофізіологічних станів, що виникають при дії кліматичних умов, в умовах різних перевантажень і впливів, небезпечних для життя і здоров'я. У цю ж групу можна

включити стани стресу та напруженості, що виникають у складних, особливих і екстремальних умовах діяльності.

С. М. Потапова (2012) дослідила саморегуляцію у працівників підрозділів громадської безпеки. Вона визначила основні функції саморегуляції: виклик або затримка процесів, дій і вчинків; перемикання психічної діяльності; прискорення або вповільнення психічної діяльності; посилення або зменшення активності; узгодження спонукань; контроль за ходом діяльності через порівняння її програми зі здійснюваними діями; координація дій.

Г. Шавіро (2013) визначав саморегуляцію як провідний процес будь-якого виду активності та життєдіяльності особистості, оскільки вона забезпечує відповідність діяльності її предмету, завданням, умовам, засобам та методам реалізації. Саморегуляція здійснюється як єдиний процес, який забезпечує мобілізацію та інтеграцію психологічних особливостей особистості. Л. Г. Дика зазначає, що високий рівень регуляції функціональних станів та ефективність діяльності корелюють зі здібністю суб'єкта долати труднощі та розвиватися як особистість і фахівець, що вказує на взаємозв'язок саморегуляції та індивідуальних особливостей особистості. Чим вище професійний рівень та особистісні якості, тим ефективніше регуляція функціональних станів (Дикая, 1997).

М. Гринців (2013) дослідила особливості професійної саморегуляції на прикладі студентів. Вона визначає саморегуляцію, як механізм завдяки якому забезпечується активізація та певне спрямування позиції суб'єкта. Вона здійснює оптимізацію психічних можливостей, компенсацію недоліків, регуляцію індивідуальних станів відповідно до завдань і умов діяльності. М. Гринців вводить поняття професійної саморегуляції, так як професійна діяльність людини передбачає самоуправління та прийняття оптимальних рішень.

Г. Качан та В. Чайка (2006) виокремили компоненти професійної саморегуляції: мотиваційні, загальнокультурні та професійно-педагогічні цінності, рефлексивні, емоційно-вольові, діяльнісні – передбачає вміння здійснювати

самоконтроль, самокорекцію поведінки, усвідомлювати мету власних дій.

До недавнього часу поняття токсичної поведінки не мало під собою наукового підґрунтя. Токсична поведінка це узагальнене поняття усіх форм поведінки, яка негативно впливає на продуктивність та самопочуття працівників. Ґрунтуючись на своєму дослідженні Е. Мітчелл, М. Кусі та Елізабет Л. Холлоуей (2009) визначають токсичну поведінку як непродуктивну, вона ослаблює людей, команди і навіть організації в довгостроковій перспективі. Токсична поведінка має здатність перекручувати думки і надто послаблювати нашу енергію, може підірвати наше відчуття благополуччя. Різними способами токсична поведінка проникає професійний і особистий простір, деморалізує та демотивує команди і, в кінцевому рахунку, навіть може змусити сумніватися у власній компетентності і продуктивності працівників. Працівники, які потрапили під вплив токсичної поведінки здебільшого мають перебільшену емоційну реакцію на «токсичність» і несуть ці почуття додому до сімей, друзів та іншим. Ці реакції можуть включати в себе напади на інших, замкнутість у собі і навіть перебування в значній депресії, що вимагає медикаментозного лікування. І іноді ці ефекти тривають навіть після того, як токсична людина вже не перебуває поруч. Було виявлено багато ситуацій, коли токсичність залишається в системі після того, як джерело токсичності добровільно залишає робочий простір.

Дослідники соціальної психології такі як Бандура та Ф. Зімбардо визначають, що працівник з токсичною поведінкою, не завжди особа яка під впливом такої поведінки, а скоріше та, яка створює підґрунтя для такої поведінки і сприяє її подальшому розповсюдженню.

На думку D. Koehn (2007), «задоволення» від поразки опонента (чи, приниження колеги), яка витікає з фрагментованого, помилкового почуття себе або егоїстичного характеру, є корінною причиною токсичної поведінки. У своїй статті Seçil Bal Tastan (2010) проаналізувала причини виникнення токсичного місця роботи. Загальна характеристика токсичності на робочому місці включає в себе такі фактори:

посередній рівень продуктивності і якості роботи, який був винагороджений більше ніж отриманий результат; працівники уникали розбіжностей з керівниками через страх репресій; особисте благополуччя було за інтересами організації; керівники постійно знаходились на грані зриву і часто втрачали контроль над своїми вибухами гніву; нові керівники не затримувались довго на робочому місці, а текучість кадрів була звичайною практикою.

Мета дослідження: визначити особливості психічної саморегуляції у ІТ фахівців з токсичною поведінкою.

Методи дослідження: метод теоретичного аналізу; метод емпіричного дослідження (опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В. І. Моросанової (2010), методика «ОДЕС» І. О. Кочаряна (2019), метод портретних виборів Л. Сонді); метод експертних оцінок. Для математично статистичної обробки використано наступні математичні статистичні критерії: коефіцієнт узгодженості W – Кендалла; критерій U –Манна – Уїтні; коефіцієнт рангової кореляції – τ -Кендалла; факторний аналіз (метод головних компонент, обертання Varimax row).

Вибірку склали 50 осіб віком від 21 до 30 років – фахівців у сфері інформаційних технологій (розробників та тестувальників), які працюють у ІТ компанії Харкова.

Результати.

В узагальненій формі особистісна саморегуляція у психології розглядається як свідома активність індивіда, спрямована на приведення внутрішніх резервів у відповідність з умовами зовнішнього середовища задля успішного досягнення значущої мети. Токсичну особистість, в загальному розумінні можна назвати ту, яка демонструє контрпродуктивну поведінку на роботі, яка виснажує людей, колектив і навіть організації на тривалий термін. В ході теоретичного аналізу ми отримали список характерологічних особливостей, що притаманні особистостям з токсичною поведінкою. Це такі як: гіперконтроль, ворожість, егоїзм, уникання відповідальності, інтриганство, протестні реакції та низький рівень саморегуляції. В узагальненій формі особистісна саморегуляція у психології розглядається як свідома активність індивіда, спрямована на

приведення внутрішніх резервів у відповідність з умовами зовнішнього середовища задля успішного досягнення значущої мети.

Для того, щоб дослідити особливості саморегуляції психіки токсичних працівників, їх було виокремлено серед інших досліджуваних за допомогою метода експертних оцінок. Три психолога, які працювали з досліджуваними, оцінювали їх по шкалі від 1 до 6-ти за такими критеріями: приниження інших, використання саркастичних зауважень, публічна критика, недовіра до інших, моніторинг поведінки команди (доходячи до стеження), зловживання повноваженнями для покарання інших, демонстрування пасивно-агресивної поведінки, мікроменеджмент, неприйняття негативного зворотнього зв'язку, вказують на помилки інших.

Для перевірки узгодженості експертних оцінок ми використали коефіцієнт конкордації W Кендалла, що рівний 0,78.

З усіх досліджуваних ми отримали дві групи: токсичні працівники та не токсичні. Для перевірки наявності розбіжностей між цими групами, було використано критерій U – Манна – Уїтні.

Серед усіх досліджуваних було відібрано 10 працівників з найбільш високим показником токсичної поведінки і 10 з найменшим показником, опираючись на оцінки експертів. Досліджуваний, у якого середній бал вище 30-ти, вважається більш «токсичним».

Визначено факторну структуру токсичної поведінки в організації. Туди увійшло два типи токсичної поведінки: «Явна токсична поведінка» (описує 38,8 % загальної дисперсії) та «Токсична поведінка замаскована під професійні обов'язки» (описує 27% загальної дисперсії).

Факторна структура токсичної поведінки у ІТ фахівців. Перший фактор, він же перший тип токсичної поведінки ІТ працівників, «Явна токсична поведінка» (описує 38,8 % загальної дисперсії). Сюди увійшли такі критерії токсичної поведінки: «Використовування саркастичних зауважень», «Публічна критика інших», «Демонстрування пасивно-

агресивної поведінки», «Недовіра до інших», «Прийиження інших», «Неприйняття негативного зворотнього зв'язку», «Втручання в командну роботу (саботаж)», «Вказування на помилки інших». Працівники з даним типом токсичної поведінки активно і відкрито проявляють негатив. Їх ціль, якомога сильніше уколоти колег в найслабше місце. Роблять це при свідках, аби більше принизити людину.

Таблиця 1

Факторна структура токсичної поведінки у ІТ фахівців

Критерії токсичності	Фактори токсичності, 65,8 %	
	«Явна токсична поведінка», 38,8%	«Токсична поведінка замаскована під професійні обов'язки», 27 %
Прийиження інших	0,7	
Використовування саркастичних зауважень	0,88	
Публічна критика інших	0,79	
Недовіра до інших	0,72	
Моніторинг поведінки команди (доходячи до стеження)		0,82
Втручання в командну роботу (саботаж)	0,64	0,52
Зловживання повноваженнями для покарання інших		0,86
Демонстрування пасивно-агресивної поведінки	0,77	
Мікроменеджмент		0,84
Неприйняття негативного зворотнього зв'язку	0,69	
Вказування на помилки інших	0,51	

Підлаштовують ситуацію таким чином, щоб інші колеги мли враження, що «жертва» сама винна в тому, що з нею поводяться так грубо. Такого ефекту вони досягають тим, що за спиною доносять керівникам, або розносять плітки, а один на

один з «жертвою» ведуть себе дружелюбно та готові до співпраці. Також вони сповільнюють роботу команди, подвигують тільки свої ідеї та ставлять під сумнів всі інші, не приймають будь-якої критики в свою сторону. Люблять вказувати на помилки колег, не помічаючи своїх.

Другий фактор – «Токсична поведінка замаскована під професійні обов'язки» (описує 27% загальної дисперсії). Сюди ввійшли такі критерії токсичної поведінки: «Моніторинг поведінки команди (доходячи до стеження)», «Втручання в командну роботу (саботаж)», «Зловживання повноваженнями для покарання інших», «Мікроменеджмент». Характеризується надмірним втручанням в командну роботу та гіперконтролем всіх справ та колег. Така поведінка призупинює розвиток як окремих працівників так і цілої команди. Працівники, які піддалися впливу такої поведінки не відчують себе у безпеці, перестають бути самостійними та ініціативними. Цю поведінку складно виявити та оцінити ступінь токсичності, так як працівник дійсно виконує свої обов'язки. Тому будь-яка спроба заперечити його діям може бути сприйнята як звинувачення.

Таблиця 2

Відмінності поведінкових саморегуляційних механізмів, що пов'язані з тенденцією до самоактуалізації між групами з низьким та високим рівнем токсичної поведінки у ІТ фахівців

Шкали «ОДЕС»	Працівники з токсичною поведінкою	Працівники з не токсичною поведінкою	Критерій U – Манна - Уїтні
П1= («Гідність»)	8	13	25*
Е/І (есенційність/інфернальність)	7,85	13,15	23,5*

Примітки: * - $p < 0,05$.

Між групами з високим та низьким рівнем токсичної поведінки за саморегуляцією, яка пов'язана з самоактуалізуючою тенденцією було виявлено відмінності за шкалою «Гідність» та

«Есенційність/інфернальність». Це вказує на те, що працівники з високим рівнем токсичної поведінки, мають низькі показники гідної поведінки. Тобто стратегія не поваги до себе вписується в токсичну поведінку. Показники по шкалі «Есенційність/Інфернальність», які вказують на те, що чим менше працівники ведуть себе токсично по відношенню до інших, тим краще у них розвинена есенційна саморегуляція, яка веде до самоактуалізації особистості. І навпаки, чим токсичніше поводить себе працівник, тим далі він від самоактуалізації.

Таблиця 3

Взаємозв'язок між рівнем токсичної поведінки та поведінковим рівнем саморегуляції що пов'язаний з тенденцією до самоактуалізації у ІТ фахівців

Шкали «ОДЕС»	Показники коефіцієнта кореляції Кендалла
П1= («Гідність»)	-0,3*
П4- («Безвольність»)	0,3*

Примітки: * - $p < 0,05$.

Також було встановлено кореляції між рівнем токсичної поведінки та підшкалами «Гідність» і «Безвольність». Це означає, що безвольність сприяє токсичності, але не являється ключовим фактором. Відсутність гідного ставлення до себе породжує токсичну поведінку.

Визначено факторну структуру саморегуляції, що пов'язана з самоактуалізуючою тенденцією у ІТ фахівців.

Перший фактор називаємо «Знижений ресурс саморегуляції». До першого фактору увійшли наступні статистично навантажені змінні такі як: «Амбівалентний рівень», «Самоприниження», «Нерівноправний діалог», «Апатія», «Марносластво», «Віктимність». Такий тип саморегуляції притаманний працівникам із зниженою самооцінкою. Вони схильні виправдовуватись. Мають неоптимальний психічний тонус. Під психічним тонусом мається на увазі критерій налаштування кожного рівня саморегуляції. Це значить, що неоптимальний психічний тонус вказує на порушення саморегуляційних процесів особистості на

кожному рівні їх функціонування: тілесно-емоційному, когнітивному і поведінковому. Таке функціонування саморегуляції призводить до зниження ресурсу, який необхідний для самореалізації. Також такі особистості характеризуються наявністю емоційної травми, яка і порушує всі саморегуляційні процеси. Людям зі зниженим ресурсом важко реалізовувати себе, вони зриваються на крайнощі і провокують зриватися інших, виводять з рівноваги, звинувачують, викликають відчуття незначущості, сприяють стражданню та віктимній поведінці.

Таблиця 4

Фактори саморегуляції, що пов'язана з тенденцією до самоактуалізації ІТ фахівців з токсичною поведінкою

Фактори			
Знижений ресурс саморегуляції, 17,7%	Ресурсність, 15%	Агресор, 13%	Інфантильний бунтар, 12,9%
Е+/- (Амбівалентність) 0,8; Е- (Апатія) 0,6; К+-(Нерівноправний діалог) 0,7; К- (Сумбур) 0,5; П1+ (Марнославство) 0,6; П1- (Самоприниження) 0,8; П2-(Віктимність) 0,6	Е= (Оптимум емоційного реагування) 0,7; К= (Діалог) 0,8; П1= (Гідність) 0,7; П2= (Рішучість) 0,8; П3= (Вдячність) 0,8	К+ (Монолог) 0,8; П4+ (Упертість) 0,7; Пд (Підміна) 0,6; Пп (Псевдо допомога) 0,5	П2+ (Нетерплячість) 0,8; ПЗ+ (Жадність, знецінювання актуального) 0,7; ПЗ- (Самодеструкція) 0,6; Зр (зрада) 0,8; Сб (Соціальна бажаність) -0,5

Другий фактор – «Ресурсність». Сюди ввійшли такі шкали: «Оптимум емоційних реакцій», «Діалог», «Гідність», «Рішучість», «Вдячність». Для того аби пояснити даний фактор почнемо з поняття токсичності. Токсичність в нашому розумінні це певний рівень впливу на оточуючих за шкалою від 1 до 6, де 1 це низький рівень токсичного впливу, а 6 – токсичність. Даний фактор відбиває той вплив на оточуючих, який відбувається до токсичності. Дані особистості характеризуються оптимальним

психічним тонусом, тобто саморегуляція функціонує на всіх її рівнях. Вони прагнуть до самореалізації, знають як її досягнути. В комунікації з оточуючими направлені на діалог та знаходження компромісу. Гідно ставляться до себе та оточуючих їх. Направлені на результат, досягнення цілей, знаходження найоптимальнішого шляху до вирішення проблем. Коли ми порівнювали групи, ми не побачили таких особистостей, тому це показник оптимального впливу на робочий простір. Даний тип поведінки може сприйматися як токсичний, в той момент, коли оточуючі не готові йти до спільної мети та самореалізації.

Третій фактор – «Агресор». Сюди ввійшли такі шкали: «Монолог», «Упертість», та інфернальні стратегії поведінки, такі як «Підміна» та «Псевдодопомога». Даний тип працівників характеризується впертістю, афективними реакціями, директивністю по відношенню до інших. Не готовий слухати інших, вперто «гне свою лінію». Відмічається зухвалість у поведінці. Схильний знецінювати як себе так і своїх колег. Об'єктами афектів, як правило стають слабші. Схильні до акумулювання напруги, а потім зривається на тих, хто не може дати відсіч. У дослідженні Kusy M. & Holloway E. респонденти визначили таку поведінку як принижуючу: приниження, сарказм, показові помилки та вказівки на помилки. Ось наступний перелік цитат про цю поведінку: «згуртовує колег та виділяє одну людину для нападу - дуже бридка та незріла поведінка»; «образ на інших, включаючи публічні прояви гнівних спалахів»; «використовує зарозумілу / поблажливу мову та поведінку по відношенню до однолітків, а часом і до начальника»; «надсилає наклепницькі електронні листи далеко і широко щодо людей, з якими він працює»; «якщо не задоволений своєю поведінкою чи роботою, поводить себе як батько ганьбить і звинувачує, разом із сильними емоційними перепадами»; «навмисно збентежуватиме людей, задаючи питання, на які вони знають, що на них немає відповіді».

Четвертий фактор – «Інфантильний бунтар». Сюди ввійшли такі шкали «Нетерплячість», «Гедонізм», «Самодеструкція», відсутність «Соціальної бажаності» та

інфернальна стратегія зради. Даний тип працівників характеризується конфліктністю. Частіше конфлікт базується на сліпому не бажанні бути таким, яким хочуть його бачити інші. Про це говорять від'ємні показники за шкалою «Соціальна важливість». При зіткненні зі складностями розгублюється та метушиться. Нетерплячий та непосидючий, але при цьому низькопродуктивний. Якщо при таких умовах йому все ж вдається досягти мети, він знецінює своє досягнення. Виражена скупість. Схильний до само деструктивної поведінки. Причиною цього є внутрішній розкол – зраджує свої істинні бажання, не відчуваючи задоволення та щастя. Не любить та не приймає себе таким, який є.

Встановлено фактори несвідомих потягів особистості, що пов'язані з токсичною поведінкою.

Перший фактор - «Пасивно – агресивний опір». Сюди входять такі шкали: «d+» - пошуку, «s-» - мазохістичні тенденції, «m-» - сепарація. Характеризується наявністю агресивних тенденцій, постійною потребою в пошуку нового об'єкту уваги, незалежністю, реакціями невірності. В сукупності ці характеристики лежать в основі формування несвідомих тенденцій до пасивного опору оточенню, намірам змінити коло спілкування, знецінювати компанію роботодавця.

Другий фактор - «Схильність до впливів оточуючих». Сюди увійшли такі шкали: «k+» - шкала тенденцій «володіти», «h-» - шкала пригнічення ерос потягів. Він характеризується придушенням тенденцій любові до конкретної людини – «любить всіх». Характеризується бажанням всім говорити «так» - неможливо відмовити проханням. Не знає власних границь та переходить чужі. Піддається впливу зі сторони інших, ним легко маніпулювати. Схильний втягуватись в усі події та розчинятись в них. Цим самим він наводить хаос у командній роботі.

Таблиця 5

Фактори токсичної поведінки, що пов'язані з особистісними потягами, які впливають на саморегуляцію психіки ІТ фахівців з токсичною поведінкою

Фактор особистісних потягів, що пов'язаний із токсичною поведінкою	Потяг
Пасивно-агресивний опір, 15%	d+ (пошук нового об'єкту прихильності) 0,72 m- (потреба до розриву стосунків з об'єктом прихильності) 0,67 s- (пригнічення агресивних тенденцій) 0,46
Схильність до впливів оточуючих, 12%	h- (пригнічення потреби у любові до конкретної особи) 0,74 k+ (тенденція віддаватися проявам несвідомих потягів) 0,55
Демонстративність, 11%	hy+ (потреба у значущості, пригортати увагу до себе) 0,9
Дисфункційна агресія, 11%	s+ (агресивні тенденції) 0,79 p+ (інфляція, тенденція до розширення власного впливу) -0,76
Проекція деструктивних тенденцій, 10%	p- (відчуття власної неповноцінності, проекція страхів) 0,87 k- (тенденція до відмови від реалізації задумів) -0,69
Не сформованість морально-етичної цензури, 10%	e+ (відчуття провини) -0,92 hy- (моральна цензура, тенденція приховувати власні наміри) -0,44

Третій фактор «Демонстративність». Сюди увійшли такі шкали: «hy+» - шкала істерії. Токсична поведінка характеризується бажанням виставлятися на показ, привертати до себе увагу та діяти демонстративно.

Четвертий фактор «Дисфункційна агресія». Сюди увійшли такі шкали: на одному полюсі «s+» - шкала садизму, а на іншому - «p+» - шкала «параної». Переважають агресивні тенденції. Ці тенденції носять деструктивний характер, так як немає прагнення їх втілити в саморозвиток. Немає позиціонування себе як особистості, не відчуває себе значимим,

тому і зривається на всіх оточуючих. Агресія втрачає функцію подолання перешкод і стає самоціллю.

П'ятий фактор «Проекція деструктивних тенденцій». Сюди увійшли такі шкали: на одному полюсі «к-» - шкала тенденцій до відмови від реалізації задумів, а на іншому полюсі «р-» - шкала тенденцій до проекції страхів. Характеризуються зниженою самооцінкою, не довірою до оточуючого світу, обережністю, вразливістю. В сукупності ці характеристики формують підозрілість. При цьому не працюють стримуючі фактори, тобто формується внутрішнє відчуття, що немає ніяких заборон. Також переважає механізм проекції. Вважає оточуючих винними в його невдачах і свій негатив приписує іншим.

Шостий фактор «Не сформованість морально-етичної цензури». Сюди увійшли шкали, які протилежні «е+» - шкалі етики та «фу-» - шкалі моралі. Характеризується відсутністю тенденцій доброти, тобто не має схильності бути добросердечним, доброзичливим, чуйним. Знижена морально-етична цензура.

Висновки.

1. Токсична поведінка в організації характеризується тим, що не впливає на планування та самостійне досягнення цілей, а перешкоджає оточуючим досягати їх цілей. Стратегії перешкоджання представлені у факторній структурі токсичної поведінки в організації, в яку увійшло два типи токсичної поведінки: «Явна токсична поведінка» та «Токсична поведінка замаскована під професійні обов'язки». Люди з явною токсичною поведінкою продовжують працювати в організації завдяки тому, що здатні досягати високих результатів у професійній діяльності, проте заважають іншим. Другий фактор більш складний для діагностики, тому що токсичний вплив маскується під ретельне виконання обов'язків: гіпервідповідальність, гіперконтроль тощо.

2. Визначено факторну структуру саморегуляції, що пов'язана реалізацією тенденції до самоактуалізації у ІТ фахівців. Визначено, що токсичними можуть сприйматися не тільки викривлені стратегії самореалізації, а саме: провокування втрати оточуючими емоційної рівноваги в наслідок браку в

суб'єкта необхідних емоційних, комунікативних і поведінкових ресурсів самоактуалізації; б) порушення особистісних меж; а також в) знецінювання актуальних досягнень, стосунків і діяльності інших. Токсичною може сприйматись і людина, яка має високий рівень емоційних і соціальних здібностей – вона впливає на інших, провокуючи зміни. На певному проміжку часу такі впливи можуть оцінюватись надмірними, і, навіть, деструктивними.

3. Були виявлені фактори несвідомих потягів людини, які беруть участь у регуляції її токсичної поведінки, а саме: опір та пасивний протест проти стійких відносин, схильність до впливів зі сторони оточуючих та залучення у чужі «ігри», намагання продемонструвати власну значимість, дисфункційна агресія, проекція власних деструктивних тенденцій іншим і сприйняття оточуючого простору як ворожнечого, а також егоїстичне ставлення в наслідок браку морально-етичної цензури.

Література

Anderson A. (2013). Coping in a toxic work environment. Available online at: <http://www.forbes.com/sites/amyanderson/2013/06/17/coping-in-a-toxic-workenvironment/>.

Бітюкова Н. В. (2016). Преодоление практик «токсичного» поведения сотрудников в организации как аспект гуманизации труда. *Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление*. Вып. №2. – С. 65-68.

Гринців М. (2013). Саморегуляція як компонент професійної підготовки майбутнього фахівця. *Актуальні питання гуманітарних наук*. - 2013. - Вип. 4. – С. 238- 245

Драб Я. М. (2012). Психічна саморегуляція у формуванні готовності до роботи оперативного персоналу електроенергетичного підприємства. *Вісник Національного університету оборони України*. Вип. 27. – С. 153-158

Дикая Л. Г. (1997). Системная детерминация саморегуляции психического состояния человека. *Труды Института психологии РАН*. Т. 2. С. 191-199.

Есаулова И. А., Нашибина Н.И. (2017). «Токсичный» персонал: проблемы и методы управления. *Управленец*. Вип. №5. С.58-70.

Качан Г. Развитие навыка осознанного саморегулирования будущих учителей [Электронный ресурс]. *Сб. трудов межвуз. Науч. практ. конф. «Современные проблемы становления профессионально-*

педагогической культуры». Режим доступа: http://rspu.edu.ru/article/index.php?id_article=287&id_page=15.

Кияшко Д. Ю. (2012). Поняття саморегуляції у дослідженні психологічних особливостей подолання страхів. *Проблеми сучасної психології*. Вип. 15. С. 256-265

Кочарян І. О. (2016). Система радості: есенційна саморегуляція психіки та її психологічна корекція : монографія. Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2016.

Кочарян І. О., Сервінський В. (2019). Опитувальник діагностики есенційної саморегуляції та психометрична оцінка його звань. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія*. Вип. 60. С. 210-230.

Моросанова В. И. (2010). Саморегуляция и индивидуальность человека. Ин-т психологии РАН; Психологический ин-т РАО. М.: Наука.

Blais, M., Smallwood, P., Groves, J., & Rivas-Vazquez, R. (2008). Personality and Personality Disorders. In Theodore Stern, Jerrold Rosenbaum, Maurizio Fava, Joseph Biederman, and Scott Rauch, Eds., Massachusetts Hospital Clinical Psychiatry, Philadelphia, PA: Mosby Elsevier.

Потапова С. М. (2012). Саморегуляція в системі професійної підготовки працівників підрозділів громадської безпеки. *Вісник національного університету оборони України*. Вип. №29. С. 242-245.

Чайка В. (2006). Підготовка майбутнього вчителя до саморегуляції педагогічної діяльності: монографія [за ред. Г. Терещука]. Тернопіль: ТНПУ.

Шавиро Г. (2013). Психологічні чинники саморегуляції поєдінки студентської молоді в процесі соціалізації. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Вип. 1. С.86-90.

Brightman, B. (2013). How to overcome the 6 most toxic employee behaviors. Fast Company. Retrieved from <http://www.fastcompany.com/3023318/leadership-now/how-to-overcome-the-6-most-toxic-employee-behaviors>.

Gilbert J. A., Carr-Ruffino, N. Ivancevich, J. M. & Konopaske R. (2012). Toxic versus cooperative behaviors at work: the role of organizational culture and leadership in creating community-centered organizations. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 29-47.

Kathie L. (2011). Pelletier Leader toxicity: An empirical investigation of toxic behavior and rhetoric / California State University,

San Bernardino, USA. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1742715010379308>

Koehn, D. (2007). Facing the phenomenon of evil. *International Management Review*, 3, 38-59.

Kusy M., & Holloway, E. (2009). Toxic workplace!: Managing toxic personalities and their systems of power. San Francisco, C.A.: John Wiley & Sons.

Seçil Bal Taştan (2017). Toxic Workplace Environment: In Search for the Toxic Behaviours in Organizations with a Research in Healthcare Sector. *Postmodern Openings*. Volume 8, issue 1, P. 83-109.

Оригінальний рукопис отриманий 10 грудня 2019 року

Стаття прийнята до друку 20 січня 2020 року