МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему : ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Виконала: студентка IV курсу,
групи 6.0530-3
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: Психологія
Рабчун Віроніка Андріївна
Науковий керівник: Бородулькіна Т.О,
к.психол.н., доцент кафедри психології
Рецензент: Томченко М.А., к.філол.н.
доцент кафедри психології

Запоріжжя
2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти бакалаврський
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2024 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Рабчун Віронікі Андріїані

Тема роботи Особливості психологічної профілактики мобінгу на робочому місці керівник роботи Бородулькіна Т.О, к.психол.н., доцент кафедри психології затверджена наказом ЗНУ від «05» 02 2024 року № 234—с

2. Строк подання студентом роботи 14 червня 2024 р

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого—педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково— пояснювальної записки: проаналізувати визначення та класифікація мобінгу; теоретичний аналіз ризиків та наслідків мобінгу; Збір та аналіз емпіричних даних; розкрити психологічні особливості прояву тривоги в екстремальних ситуаціях; розробка рекомендацій з профілактики мобінгу ; аналіз результатів та формулювання висновків

5. Перелік графічного матеріалу: 3 таблиць, 1 малюнків

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання Прийняв
Вступ	Бородулькіна Т.О доцент		
Розділ 1	Бородулькіна Т.О доцент		
Розділ 2	Бородулькіна Т.О доцент		
Висновки	Бородулькіна Т.О доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	лютий 2024 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2023 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	березень 2024 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	квітень—травень 2024 р.	Виконано
6	Написання висновків	червень 2024 р.	Виконано
7	Передзахист	червень 2024 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	червень 2024 р.	Виконано

Студент_____В.А. Рабчун

Керівник роботи _____ Т.О. Бородулькіна

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ А.О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 44 сторінок ,3 таблиць та 1 малюнок. 52 джерела.

Об'єкт дослідження: психологічні аспекти мобінгу на робочому місці.

Предмет дослідження: роль психологічної підтримки у попередженні мобінгу на робочому місці.

Мета дослідження: розроблення та удосконалення конкретних стратегій та програм спрямованих на запобігання мобінгу на робочому місці шляхом ретельного дослідження особливостей та ефективності психологічної профілактики цього явища.

Гіпотеза дослідження: ефективне впровадження програми психологічних аспектів мобінгу на робочому місці сприятиме зниженню випадків конфліктів та насильства, покращенню психологічного клімату в колективі та збільшенню загальної задоволеності працівників з роботи.

Методи дослідження. Теоретичні: теоретичний аналіз сучасного стану проблеми креативності та творчого потенціалу; систематизація та узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; емпіричні (тестування за психодіагностичними методиками).

Наукова новизна: виявлено, що підвищення свідомості працівників про проблему мобінгу, надання психологічної підтримки та навчання навичкам управління конфліктами можуть значно зменшити його поширеність та негативний вплив на працівників та організацію в цілому.

ТРИВОГА, ЕМОЦІЙНИЙ СТАН, ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН, ПСИХОЛОГІЧНЕ НАСИЛЬСТВО

SUMMARY

Rabchun V.A. Peculiarities of psychological prevention of mobing at work.

Object of research: Psychological aspects of mobbing at the workplace.

Subject of research: the role of psychological support in the prevention of mobbing at the workplace.

The purpose of the research: development and improvement of specific strategies and programs aimed at preventing mobbing at the workplace by means of a thorough study of the peculiarities and effectiveness of the psychological prevention of this phenomenon.

The hypothesis of the research: effective implementation of the program of psychological aspects of mobbing in the workplace will contribute to the reduction of cases of conflicts and violence, improvement of the psychological climate in the team and increase of the general satisfaction of employees with work.

Research methods. Theoretical: theoretical analysis of the current state of the problem of creativity and creative potential; systematization and generalization of scientific literature on the research problem; empirical (testing according to psychodiagnostic methods).

A scientific innovation it was found that increasing the awareness of employees about the problem of mobbing, providing psychological support and training in conflict management skills can significantly reduce its prevalence and negative impact on employees and the organization as a whole.

ANXIETY, EMOTIONAL STATE, LABOR RELATIONS, PSYCHOLOGICAL STATE, PSYCHOLOGICAL VIOLENCE

ЗМІСТ

ВСТУП..... 7
РОЗДІЛ 1: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСНОВНИХ АСПЕКТІВ МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ..... 10
1.1 Визначення та класифікація мобінгу в психології 10
1.2 Теоретичний аналіз ризиків та наслідків мобінгу для особистості та організації 23
РОЗДІЛ 2: ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ 32
2.1 Розпізнавання ризикових факторів та попередження мобінгу емпіричного дослідження 32
2.2 Підвищення свідомості та підтримка постраждалих аналіз та інтерпретація результатів дослідження..... 33
ВИСНОВКИ..... 38
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 40
ВИСНОВКИ…….45

ВСТУП

В сучасному світі, де конкуренція та стрес на робочому місці стають невід'ємною частиною життя, проблема мобінгу набуває особливої актуальності. Мобінг, або систематичне психологічне залякування чи приниження працівника, може мати серйозні наслідки для його психічного та фізичного здоров'я, а також для продуктивності роботи та атмосфери в колективі.

Однією з ефективних стратегій у боротьбі з мобінгом є психологічна профілактика. Вона передбачає комплекс заходів, спрямованих на попередження та виявлення випадків мобінгу на робочому місці, а також на надання підтримки потерпілим та створення безпечного середовища для всіх працівників.

У сучасному світі, де ефективність та комфорт на робочому місці стають ключовими факторами успіху, психологічна профілактика мобінгу є невід'ємною складовою здорового та продуктивного робочого середовища. Інвестування у ці профілактичні заходи є вигідним не лише для працівників, але й для підприємства в цілому, забезпечуючи стабільність та успіх на довгострокову перспективу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні дослідження та публікації в галузі психологічної профілактики мобінгу на робочому місці виявляють деякі цікаві тенденції та висновки, які допомагають удосконалити підходи до цієї проблеми. Деякі дослідження показують, що організаційна культура має велике значення в питанні мобінгу. Компанії з відкритою, підтримуючою та етичною культурою частіше уникатимуть випадків мобінгу через створення атмосфери довіри та поваги серед працівників. Останні дослідження акцентують увагу на використанні технологій, таких як моніторинг електронної пошти та інші інформаційні системи, для виявлення ознак мобінгу на робочому місці. Це допомагає оперативно реагувати на проблемні ситуації.

Об’єкт дослідження – психологічні аспекти мобінгу на робочому місці

Предметом дослідження роль психологічної підтримки у попередженні мобінг на робочому місці.

Мета дослідження – на основі ретельного дослідження особливостей та

ефективності психологічної профілактики мобінгу на робочому місці з метою розроблення та удосконалення конкретних стратегій та програм, спрямованих на запобігання цьому негативному явищу.

Завдання дослідження:

– Виконати дослідження літературних джерел та визначити різноманітні визначення та класифікації мобінгу в психології;

– Провести теоретичний аналіз наукових статей, що стосуються ризиків та наслідків мобінгу для особистості та організації;

– Зібрати емпіричні дані;

– Провести аналіз отриманих результатів дослідження;

– Сформулювати висновки на основі результатів проведеного дослідження.

Гіпотеза: Ефективне впровадження програми психологічних аспектів мобінгу на робочому місці сприятиме зниженню випадків конфліктів та насильства, покращенню психологічного клімату в колективі та збільшенню загальної задоволеності працівників з роботи.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень; емпіричні: спостереження, тестування.

Практична значущість у тому, що висновки дослідження можуть мати практичне застосування для психологів та керівників у взаємодії з персоналом з метою попередження випадків мобінгу у робочому середовищі, розглядаючи його як загрозу для психічного здоров’я працівників.

Запобігання мобінгу на робочому місці дозволяє уникнути втрати робочого часу, зниження продуктивності та негативного впливу на результативність роботи.

Ефективна психологічна профілактика сприяє покращенню взаємодії та спілкування між співробітниками, що сприяє формуванню позитивного робочого колективу.

Уникнення випадків мобінгу допомагає зменшити витрати на вирішення

конфліктів, проведення розслідувань та можливих правових витрат для організації.

Структура кваліфікаційної роботи бакалавра. Складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел з 22 найменувань. Загальний обсяг основного тексту 43 сторінок. Робота містить 5 таблиць та 1 малюнок.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСНОВНИХ АСПЕКТІВ МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

1.1 Визначення та класифікація мобінгу в психології

Термін "мобінг" походить від англійського слова "mob" - "натовп", і в основному відображає психологічний тиск та насильство, здійснені групою над конкретною особою. Цей термін не має стандартного перекладу на інші мови. Подібні явища вперше були описані шведським психологом Ханцем Лейманом на початку 80-х років XX століття. Він описав це явище як "психологічний терор", що проявляється у систематичному та ворожому ставленні до інших. Цікаво, що Х. Лейман виділив 45 різних варіацій подібної поведінки у своїх дослідах.

Забезпечення ефективного захисту прав, свобод та законних інтересів працівників і роботодавців є одним з ключових напрямів у реалізації державної політики. Право на працю, закріплене в Конституції України та інших правових актах, має велике соціально-економічне значення. Невід'ємною складовою цього права є захист гідності працівника під час його трудової діяльності.

У минулому столітті захист гідності на робочому місці був не лише важливим, але й невід'ємною частиною демократичного суспільства. Термін "мобінг" став широко відомим, а його дослідження привернуло увагу зарубіжних вчених з різних галузей, включаючи психологів, соціологів та юристів. Для української юриспруденції це явище вважається відносно новим. Формування законодавства про боротьбу з мобінгом спочатку розглядалося як складова частина правового захисту гідності працівника, але завдяки ініціативам міжнародних організацій це питання отримало новий розмір. Міжнародні правові стандарти надають широкі можливості для розвитку та вдосконалення вітчизняного законодавства з питань протидії мобінгу. Таким чином, це стає одним із головних напрямів забезпечення безпеки та гігієни праці працівників [6].

В останні роки в Україні спостерігається зростання випадків мобінгу на робочому місці, коли працівників піддавали цькуванню з боку їхніх колег, підлеглих або навіть керівництва. Це неприпустима практика, спрямована на умисне приниження гідності та викликання психологічного та емоційного страждання співробітника.

Під впливом європейських стандартів та практик вирішення проблеми мобінгу на робочому місці, український парламент в останнє десятиліття розглядав численні законопроекти, спрямовані на запобігання та протидію цькуванню, проте жоден з них не отримав підтримки законодавчого органу. Однак, кінцевою метою стало прийняття важливого кроку - Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо запобігання та протидії мобінгу», який набув чинності 11 грудня 2022 року, після його ухвалення 16 листопада 2022 року. Цей закон введе в українське законодавство термін «мобінг» та визначить його як дії роботодавця чи окремих працівників, спрямовані на приниження гідності та честі працівника, а також його ділової репутації. Нововведення доповнить Кодекс законів про працю України статтею 2-2, яка передбачить мобінг як форму психологічного та економічного тиску, у тому числі за допомогою електронних засобів зв'язку. Це сприятиме створенню напруженої, ворожої та образливої атмосфери для постраждалих, що може призвести до недооцінки власної професійної придатності [18].

Крім того, у Кодексі законів про працю України внесено додаткові положення, які визначають обов'язки роботодавця у сфері запобігання та протидії мобінгу. Згідно зі статтею 141, роботодавець зобов'язаний приймати заходи для запобігання мобінгу та забезпечення безпеки та охорони фізичного та психічного здоров'я працівників[8]. Це включає надання інформації, проведення тренінгів та організаційних заходів для запобігання та боротьби з мобінгом, згідно зі статтею 158. Додатково, у законі встановлено можливість розірвання трудового договору з керівником підприємства за винні дії щодо працівника, що стали причиною знущання чи цькування, навіть у випадку, якщо судове рішення не набрало законної сили, згідно з пунктами 1-2 частини 1 статті 41 [10].

Закон також гарантує працівнику право на відшкодування витрат на лікування у разі заподіяння шкоди здоров'ю внаслідок мобінгу, компенсацію моральної шкоди, а також виплату вихідної допомоги у разі звільнення через знущання роботодавця, згідно зі статтями 173, 237-1 та 44 відповідно [9]. Додаткові заходи щодо запобігання, протидії та припинення мобінгу, а також відновлення порушених прав повинні бути включені до колективних договорів і угод із соціально-економічних питань з метою забезпечення ефективного захисту прав працівників.

Необхідно відзначити, що навіть при наявності законодавчих механізмів захисту від мобінгу на робочому місці, на практиці деякі аспекти залишаються невирішеними. Думка відомих експертів, таких як А.М. Юшко та Д.Р. Чечун, належно відзначається щодо необхідності вирішення питань, які залишилися неврегульованими на рівні законодавства. Один з таких аспектів - це дії керівника підприємства у випадку виявлення фактів мобінгу серед персоналу компанії. Важливо враховувати, що від ставлення керівника до цієї проблеми та його психологічного впливу на керований персонал залежить загальний психологічний клімат та успішність профілактичних заходів щодо боротьби з мобінгом у колективі. Недостатнє усвідомлення або неправильне управління цією ситуацією може призвести до загострення проблеми та подальшого загрозливого впливу на робоче середовище [3].

Додатково, 1 грудня 2022 року Верховна Рада України в цілому затвердила та прийняла Закон України «Про внесення змін до Закону України про адміністративні правопорушення щодо боротьби з порушеннями прав у сфері праці». Цим законом передбачено адміністративну відповідальність за мобінг або приниження на робочому місці. З урахуванням активізації законодавчої діяльності, зокрема прийняття низки нормативно-правових актів щодо протидії мобінгу, можна говорити про позитивні зрушення у створенні правової бази для подолання та запобігання цькуванню на підприємстві. Це стане додатковим стимулом для роботодавців та співробітників дотримуватися вимог закону та виявляти повагу до гідності та прав своїх колег [21, 65].

Мобінг - це протиправні дії, які можуть бути здійснені або роботодавцем, або окремими працівниками у робочому колективі, з метою приниження гідності та репутації працівника, що може виявлятися через психологічний тиск, економічні обмеження, а також використання електронних засобів комунікації. Це може створювати ворожу та викриваючу атмосферу, яка призводить до внутрішнього непокою працівника та негативно впливає на його професійну діяльність, навіть змушуючи переосмислити власні професійні здібності та розглядати можливість зміни місця роботи [13].

Мобінг може набувати різних форм і проявів, від відкритого та очевидного до хитромудрого та прихованого. Цей вид тиску може використовувати як психологічні так і економічні методи, залежно від конкретної ситуації та мотивації мобера. Часто мобінг супроводжується використанням електронних засобів комунікації, що дозволяє принижувати людину не лише на робочому місці, але й у будь-який момент поза ним, завдавати шкоди її репутації та психологічному стану. Цікаво, що не завжди мета мобера полягає лише в тому, щоб позбутися неприємного колеги. Часто їхнім основним інтересом є сам процес цькування, який вони отримують задоволенням. Результат у вигляді звільнення співробітника, над яким вони вчинили мобінг, може не цікавити мобера - він просто переключиться на нову жертву, продовжуючи свою негативну діяльність.

Сучасна соціально-психолого-педагогічна наука активно вивчає та класифікує різноманітні прояви неприпустимої та насильницької поведінки в різних соціальних контекстах. Серед цих термінів виділяються мобінг, булінг, босинг, цькування та жорстоке поводження. Кожен з цих термінів має свої особливості та використовується для опису конкретних аспектів агресивної поведінки. Мобінг відображає систематичний тиск та дискредитацію особи в робочому чи навчальному середовищі. Булінг, більш розповсюджений серед молоді, описує насильницьке ставлення до однолітків або менших за рангом осіб. Босинг характеризується агресивним ставленням керівництва до підлеглих. Цькування та жорстоке поводження відображають різноманітні форми фізичного та емоційного насильства. Використання таких термінів допомагає точніше

розуміти та класифікувати прояви агресивної поведінки, що, в свою чергу, сприяє розробці ефективних стратегій запобігання та врегулювання подібних ситуацій у різних сферах життя.

Франкомовний термін "harcèlement moral", що еквівалентний англомовному терміну "мобінг", відображає не лише фізичне насильство проти особи, але й наголошує на постійності та стійкості морального тиску та переслідувань, які призводять до фізичного та психологічного виснаження жертви. Цей термін акцентує увагу на психологічних аспектах насильства, які можуть мати так само тяжкі наслідки, як і фізичні травми.

Французький термін "harcèlement moral", що відповідає англійському терміну "мобінг", не лише акцентує насильство проти особи, але й підкреслює постійний тиск та переслідування, які призводять до фізичного та психологічного виснаження потерпілого.

Мобінг" є загальним терміном, що включає в себе різноманітні форми агресії в робочому середовищі. Зокрема, виділяють такі типи:

Вертикальний мобінг - це форма агресивної поведінки, яка відбувається на рівні "керівник-підлеглий" і може приймати різні форми. Цей тип мобінгу характеризується двома основними варіантами прояву.

По-перше, це колективний тиск підлеглих на керівника. У цьому випадку працівники можуть спільно виявляти недовіру, незадоволеність або відчуття несправедливості стосовно дій керівництва. Це може бути викликано різними причинами, включаючи неефективне управління, конфлікти в команді або непослідовність у прийнятті рішень. По-друге, це тиск керівника на весь колектив або на окремого члена колективу. В цьому випадку керівництво може застосовувати різні методи тиску, включаючи інтимідацію, погрози, дискредитацію або обмеження можливостей для працівників. Це створює атмосферу стресу та неспокою в колективі та може призвести до загального негативного впливу на робочий процес та ефективність роботи.

Вертикальний мобінг має серйозний вплив на робочий клімат та добробут працівників. Розуміння й виявлення цих форм мобінгу є важливим для створення здорового та продуктивного робочого середовища, де кожен може відчувати себе захищеним та поважним [7].

Мобінг - це явище, яке може приймати різноманітні форми та проявлятися в різних варіаціях, відповідно до характеру та обставин ситуації. Важливо розуміти, що мобінг може бути як усвідомленим, так і неусвідомленим, в залежності від того, чи є намір здійснювача. Деякі випадки мобінгу можуть бути плановаными та обдуманими, коли агресори свідомо вживають дій для тиску чи знущання над іншою особою. У інших випадках мобінг може бути результатом неврахованості або непрофесійності, проявом випадкових дій, що призводять до негативних наслідків для іншої людини. Мобінг може бути прихованим або відкритим. У прихованому мобінгу агресивна поведінка може бути прихована під маскою формальних чи ввічливих дій, в той час як у відкритому мобінгу агресори можуть безстидно виявляти свою ворожість та ворожість. Крім того, мобінг може бути як індивідуальним, коли одна особа стає об'єктом агресії, так і груповим, коли на цю особу направлена агресія з боку групи людей.

Нарешті, мобінг може бути постійним або випадковим. У постійному мобінгу агресивна поведінка здійснюється систематично та постійно, що призводить до тривалого тиску та стресу для постраждалих. З іншого боку, випадковий мобінг може бути одноразовою подією чи випадковим виявом агресії, яка може бути швидко забута чи має обмежений вплив. Розуміння цих різних аспектів мобінгу допомагає нам краще виявляти, розрізняти та уникати цього шкідливого явища в різних сферах життя та роботи.

Мобінг має свою структуру, яка включає передумови, фактори, прояви та наслідки (рис. 1.1).

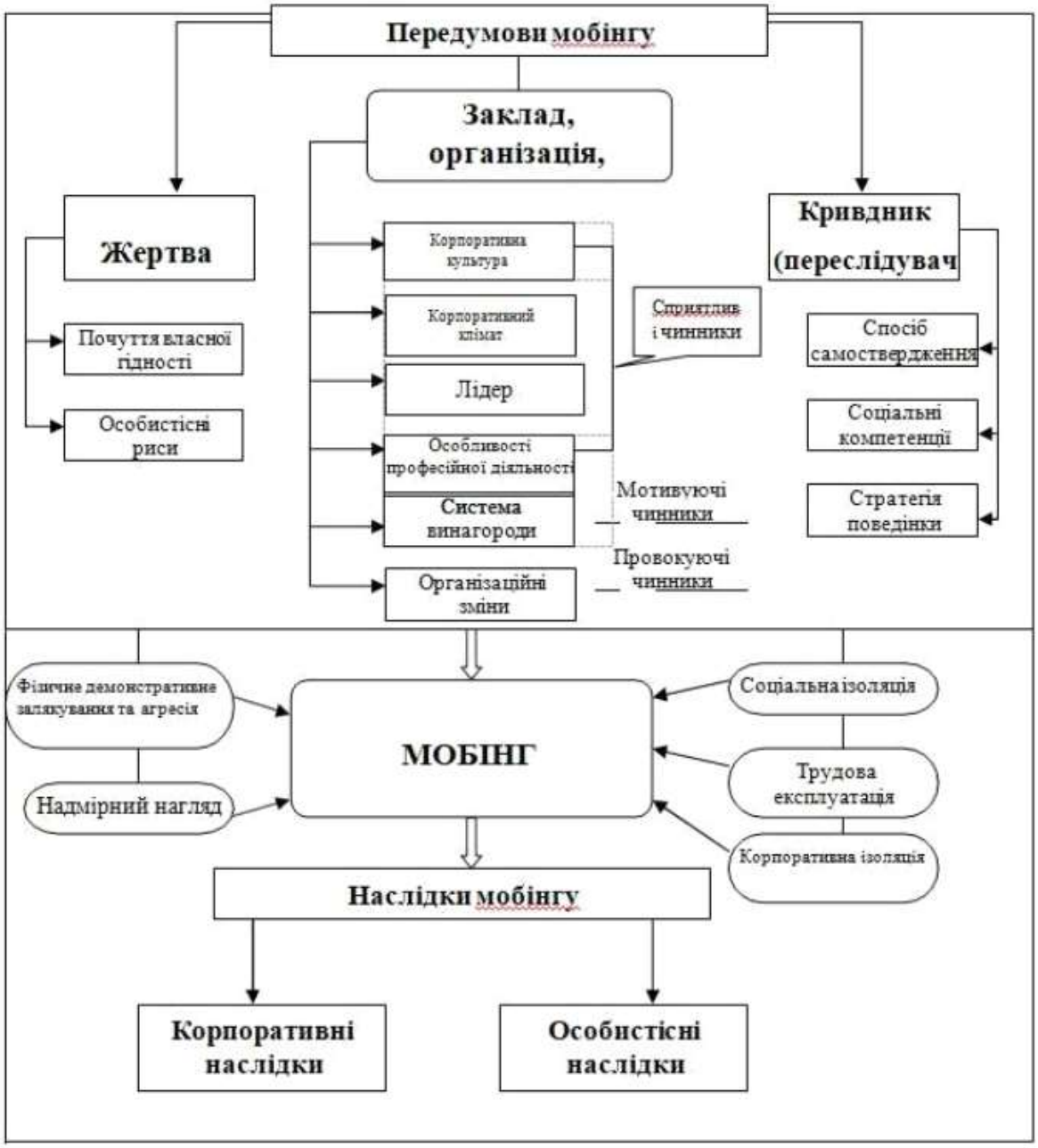


Рис. 1.1 Структура мобінгу, за О. О. Корабльової [17, 129]

У сфері психології мобінг переважно розглядається як форма психологічного насильства, що проявляється у трудових відносинах. Це явище може мати серйозні наслідки для фізичного та психічного здоров'я постраждалих. Існують два основних види мобінгу: вертикальний та горизонтальний. Вертикальний мобінг відбувається з боку керівництва або авторитетних осіб у колективі і часто отримує назву "босинг" або "булінг". Цей вид мобінгу включає в себе нав'язливий контроль, критику, загрози та використання статусу для

приниження підлеглих. Він може призводити до стану постійного напруження та стресу у постраждалих, що негативно впливає на їхню ефективність та самопочуття на роботі [2, 632].

Горизонтальний мобінг, з іншого боку, відбувається між рівними по статусу працівниками. Це може бути формою колективного налякування, використання образливих коментарів або ізоляції одного працівника від інших. Горизонтальний мобінг також може призводити до серйозних конфліктів у колективі та погіршення робочого клімату. Запобігання мобінгу включає в себе створення безпечного та підтримуючого робочого середовища, де кожен працівник може почувати себе захищеним та поважаним. Також важливо проводити навчання з управління конфліктами та комунікаціями, щоб уникнути конфліктних ситуацій, які можуть сприяти виникненню мобінгу [20, 140].

Булінг - це шкідливий патерн негативної поведінки, що проявляється одним з учасників групи стосовно інших членів або групи в цілому. Цей вид поведінки може приймати різні форми агресії, починаючи від використання образливих слів та зауважень до психологічного та фізичного насильства. Важливо відзначити, що булінг часто має систематичний характер та може завдавати серйозної шкоди психічному і емоційному стану жертв. Булінг може виявлятися в різних соціальних середовищах, таких як школа, робоче місце, онлайн-спільноти тощо. Найчастіше булінг спрямований на тих, хто вважається вразливими або відмінними від інших членів групи за якою-небудь ознакою, такою як зовнішній вигляд, соціальний статус чи релігійні переконання.

Існує низка наслідків булінгу для жертв, включаючи стрес, тривогу, депресію, навіть самогубство. Також ця форма насильства може впливати на академічні досягнення, кар'єрний розвиток та соціальні відносини жертв. Боротьба з булінгом вимагає не лише усунення конкретних випадків насильства, але й створення безпечних і підтримуючих середовищ, де кожен може почувати себе захищеним і поважаним. Ефективні програми протидії булінгу та психологічна підтримка можуть мати важливе значення в уникненні та відповіді на це явище.

Журналіст Е. Адамс в 90-х роках XX століття вперше ввів термін "булінг", що також використовувався для опису особливих виробничих відносин.

У книзі "Насилля на роботі", опублікованій Міжнародним бюро праці у 1998 році, терміни "мобінг" і "булінг" порівнюються за важливістю з такими поняттями, як вбивство, зґвалтування або пограбування. Це свідчить про те, що психологічне насильство на роботі є серйозною проблемою, яка може мати подібні тяжкі наслідки для жертв. Вказівка на те, що терміни "мобінг" і "булінг" використовуються поряд з такими кримінальними поняттями, як вбивство та зґвалтування, підкреслює серйозність цих форм насильства на робочому місці. Це вказівка на те, що відношення між колегами та у керівництві може мати далекосяжні наслідки для фізичного та психічного здоров'я працівників. Для суспільства важливо розуміти, що мобінг і булінг на робочому місці не є просто неприємними взаєминами між співробітниками, а є серйозною проблемою, яка потребує уваги та вжиття заходів для запобігання та боротьби. Захист прав та забезпечення безпеки працівників від психологічного насильства є невід'ємною частиною створення здорового та продуктивного робочого середовища [22, 286].

За оцінками вчених, таких як Георгій Гогіташвілі, Кріста Коллодей та Микола Наріцин, основною характеристикою явищ, які відомі під термінами "мобінг" і "булінг", є те, що вони проявляються лише у випадках систематичних і регулярних дій індивідів, що виходять за рамки прийнятих соціальних норм, а не в обмеженому числі випадків. Ця характеристика підкреслює серйозність та постійність психологічного тиску, якому піддаються жертви мобінгу та булінгу. Вона вказує на те, що ці форми насильства на робочому місці або в навчальних закладах не є випадковими або одноразовими, а складають систему поведінки, спрямовану на пригнічення, приниження та контроль над іншими.

Аналіз різних підходів до тлумачення термінів "мобінг" і "булінг" свідчить про те, що, незважаючи на широкий інтерес до них, на сьогодні ці поняття ще не належним чином розшифровані і часто використовуються як синоніми.

Це вказує на необхідність визначення їх зосереджено на ключових характеристиках, які є найбільш суттєвими. Серед них варто відзначити кількісні

показники суб'єктів насильства: мобінг завжди відбувається у груповому контексті і проявляється в актах насильства групи над індивідом, тобто роль агресора стосовно особи здійснює саме група.

У випадку булінгу діє не вся група, а лише окрема особа, яка має певну мету і "натискатиме" на групу або на окремих її членів. Це може бути яскравою ілюстрацією авторитарної й безкомпромісної позиції формального чи неформального лідера стосовно інших і виявлятиметься у систематичних та публічних проявах незадоволення, критики, пригнічення, висміювання, осудження, тероризування чи переслідування окремих осіб або у протистоянні до групи, до якої вони належать, причому в основі цих дій лежать суб'єктивні погляди, а не об'єктивна оцінка.

Проблема мобінгу та булінгу завжди існувала, проте в останнє десятиріччя вона набула особливого поширення. Це пов'язано з інтенсивними процесами стратифікації суспільства та формуванням офісних і бізнесових структур, де віддавалася пріоритетна увага одноосібному керівництву. Також це зумовлено зростанням професійної та міжособистісної конкуренції та відсутністю належного контролю і відповідальності за порушення прав на самовираження, самореалізацію та повагу до гідності кожного індивіда.

Кожен рік кількість людей, які стають жертвами мобінгу або булінгу, зростає, і це підтверджується статистикою, зібраною в окремих європейських країнах, які активно вивчають цю проблему. Наприклад, експерти з Німеччини розкривають прикру реальність: щорічно у їх країні стає жертвами мобінгу або булінгу не менше як 1,5 мільйона осіб. І це лише офіційно зареєстровані випадки, без урахування тих, що залишаються поза увагою громадськості. Що найбільш тривожно в цій ситуації - це висока кількість осіб, які, відчуваючи безвихідь у своїй ситуації, призводять себе до самогубства. Згідно з даними, щонайменше 10% з тих, хто стає жертвами мобінгу або булінгу в Німеччині, вчиняють самогубство через ці події. Це статистика, що шокує та вимагає негайних та ефективних заходів для запобігання подібним трагедіям і захисту прав та гідності кожної людини.

Справді, відсутність аналогічної статистики в Україні ускладнює аналіз подібних тенденцій. Проте, маючи на увазі загальну динаміку та контекст міжособистісних відносин, можна зробити припущення щодо високого рівня подібних явищ. Історично Україна зберігала свою культурну та соціальну спадщину, яка сприяє розвитку різноманітних форм взаємин між людьми. Спостереження за іншими країнами та аналіз глобальних тенденцій можуть служити джерелом для розуміння можливих сценаріїв в українському контексті. Якщо подібні тенденції проявляються в інших соціумах, імплементація аналогічних досліджень в Україні може бути доречною для визначення масштабів проблеми та розробки ефективних стратегій подолання. Тим самим, ця проблема перестає бути лише міжособистісною, а стає значним соціальним фактором, який потребує системного підходу та уваги від усіх галузей суспільства.

У літературі та дослідженнях мобінг часто визначається як одна з найбільш трагічних форм психологічного терору, особливо у вигляді групового налякування працівника його колегами, підлеглими або керівництвом. Цей вид жорстокості в організаційному середовищі може приймати різноманітні форми, включаючи постійні негативні висловлювання про працівника, його систематичну соціальну ізоляцію всередині колективу та поширення неправдивої інформації про нього. Цей патологічний явище може мати руйнівний вплив на психічне та фізичне здоров'я потерпілого, викликаючи стрес, депресію та інші серйозні наслідки. Організації, де цей вид поведінки не приділяється належної уваги, ризикують порушенням не лише благополуччя своїх працівників, але й загрозою для власної репутації та стійкості. Тому важливо активно боротися з мобінгом на всіх рівнях організаційної культури, сприяючи створенню безпечного та підтримуючого середовища для всіх працівників.

Узагальнення наукових даних класичної та сучасної психології вказує на те, що мобінг (від англійського "mobbing" - ображати, грубити, нападати; "mob" - натовп) є соціально-психологічним явищем, що характеризується створенням невитриманої атмосфери для працівника в організації через поставлені вимоги до його якості або за вибагливим особистим ставленням. Основною метою мобінгу є

змушення працівника покинути свою посаду або послаблення його соціального чи професійного впливу в організації.

Явище мобінгу розглядається з мультидисциплінарного підходу і досліджується у контексті психології, соціології, медицини, менеджменту та юриспруденції. Важливо враховувати судову практику, оскільки багато європейських країн вже впровадили ефективні правові механізми для запобігання та протидії цьому явищу. Для глибокого розуміння мобінгу потрібно з'ясувати, як саме розуміється термін "мобінг", оскільки кожен науковець може трактувати його по-різному, хоча існують законодавчі визначення цього терміну. Варто відзначити, що увагу до мобінгу в Європі звертали значно раніше, ніж в Україні. Термін "мобінг" як науковий термін був вперше введений у 1958 році К. Лоренцем. У сфері трудових відносин цей термін використав шведський психолог і медик Г. Лейман. У 80-х роках 20 століття в монографічному дослідженні "Мобінг, домагання на робочому місці" вчений визначив цю категорію як психологічний тиск на робочому місці, що проявляється у знущаннях, сварках, переслідуванні, плітках, інтригах, грубості, емоційному насильстві, сексуальному домаганні.

Українські вчені, зокрема Т.А. Коляда, які займаються дослідженням мобінгу у трудових (службових) відносинах, розглядають цей явище як складне соціальне явище, що потребує комплексного підходу з соціологічних, медичних та юридичних перспектив. З точки зору законодавства, мобінг описується як систематична, протиправна поведінка осіб у трудовому колективі, яка порушує правові норми, права та інтереси інших членів колективу. Цей вид поведінки створює невитримані умови праці з метою змусити потерпілого (або групу осіб) залишити робоче місце. Його характерними ознаками є не лише психологічний тиск, а й соціальна ізоляція, поширення слухів та неправдивої інформації, що загрожує не лише здоров'ю, але й кар'єрному й особистому розвитку постраждалих. Дослідження в області мобінгу в Україні має важливе значення для розуміння та подолання цього соціального негативу, а також розвитку ефективних механізмів захисту прав працівників та підтримки здорової організаційної

культури.

У розумінні К.Б. Марисюка, мобінг є систематичним проявом психологічного тиску, знущання та дискредитації працівника в колективі, часто спрямованим на його відсторонення від роботи. Цей вид агресії не лише підіриває психічне здоров'я постраждалих, але й порушує їхні права та достоїнство в робочому середовищі. Мобінг може приймати різні форми, включаючи публічні осуди, ізоляцію, поширення чуток та неправдивих інформаційних повідомлень про працівника, а також інші маніпуляції, спрямовані на дискредитацію його професійного та особистого авторитету. Це токсичне явище створює небезпечне робоче середовище, де домінує страх, несправедливість та відчуття безпомічності. Важливо визнати, що мобінг - це не лише проблема окремих осіб, а й показник недостатньої культури в організації. Це виклик, який потребує серйозного впровадження заходів для запобігання, виявлення та врегулювання. Тільки шляхом спільних зусиль можна створити безпечне та підтримуюче робоче середовище для всіх працівників.

Отже, було розглянуто визначення та класифікацію мобінгу в психології, починаючи з загальних аспектів. Мобінг, також відомий як психологічне насильство на робочому місці, є систематичним та цілеспрямованим притисканням, яке може виявлятися у формі психологічного тиску, ізоляції, або інших форм дискримінації. Класифікація мобінгу включає в себе такі аспекти, як вербальне, невербальне, соціальне та економічне притискання. Крім того, важливо розрізняти між мобінгом та булінгом, оскільки останній зазвичай відбувається серед дітей та підлітків у навчальних закладах. Огляд цих концепцій в психології дозволяє краще зрозуміти природу та механізми мобінгу, а також сприяє розробці ефективних стратегій протидії цьому явищу. Дослідження в цій галузі є важливим для забезпечення здорового та безпечного робочого та соціального середовища, де кожна людина має право на повагу та гідність.

1.2 Теоретичний аналіз ризиків та наслідків мобінгу для особистості та організації

У сучасному світі кожна особа перебуває у трудових відносинах, які становлять неодмінну частину нашого щоденного життя. Зараз відбувається збільшення впливу трудового колективу на індивіда, оскільки людина проводить значну кількість часу у цьому оточенні. Таким чином, професійна діяльність перетворює трудовий колектив на важливий соціальний інститут, розміри впливу якого можна порівняти з традиційними інститутами соціалізації, такими як сім'я і оточення. На жаль, цей вплив не завжди є позитивним. У випадках, коли людину переслідують, пригнічують або цькують на роботі, це відомо як мобінг. Вивчення мобінгу як соціального явища актуально через його поширеність: приблизно 20% працівників досвідчують деяку форму тиску на роботі. Проте, реальна кількість випадків може бути значно вищою, оскільки багатьом жертвам і учасникам подібні ситуації стають об'єктом стигматизації і психологічної тяжкості, і вони не бажають повідомляти про це [1].

Лещук Г.В. вказує, що можна виокремити як зовнішні, так і внутрішні фактори, що спричиняють мобінг.

Зовнішнім чинникам на рівні суспільства загалом і в групі зокрема можна приписати причини, що виникають з життєвого циклу групи, її законів існування, культури, моралі тощо. Іншими словами, ці фактори не залежать від індивідуальних особливостей конкретної особистості. Після аналізу різних психологічних теорій можна виокремити такі зовнішні фактори мобінгу: розподіл статусів у колективі, прості реакції у спілкуванні, вроджений інстинкт групової поведінки, особливості вікового розвитку, низький рівень загальної культури і моралі, а також відсутність ефективної правової захисту.

На особистісному рівні виникнення мобінгу пов'язують з внутрішніми причинами, які випливають з особливостей психіки людини, її життєвого досвіду, світогляду і переконань. Хоча зовнішні обставини можуть створювати сприятливі умови для появи мобінгу, основну роль у цьому процесі відіграють внутрішні

мотиваційні чинники. Наприклад, особистісні особливості, такі як низька самооцінка, нестабільність емоційного стану або конфліктність, можуть зробити людину більш вразливою до мобінгу. Люди з такими характеристиками можуть привертати увагу агресорів та ставати об'єктом їхнього тиску. Також важливим фактором є життєвий досвід та попередні взаємини з агресивними людьми. Люди, які в минулому стикалися зі схожими ситуаціями, можуть мати більшу схильність до виникнення мобінгу у майбутньому через формування негативних стереотипів та стресових реакцій. Однак, слід пам'ятати, що мобінг - це складне явище, і виникнення його може бути результатом взаємодії різних факторів, як внутрішніх, так і зовнішніх. Тому для розуміння та ефективного запобігання мобінгу важливо розглядати його з різних точок зору та враховувати всі можливі чинники, що сприяють його виникненню [12].

Зовнішні причини на рівні суспільства в цілому і в групі зокрема - це фактори, що пов'язані з життєвим циклом групи, її законами існування, культурою, мораллю тощо. Іншими словами, ці причини не залежать від індивідуальних особливостей конкретної особистості. На підставі аналізу різних психологічних теорій можна виділити наступні зовнішні чинники мобінгу: розподіл статусів у колективі, прості реакції у спілкуванні, вроджений інстинкт групової поведінки, особливості вікового розвитку, низький рівень загальної культури і моралі, а також відсутність ефективного правового захисту [4, 100].

Українське законодавство визначає мобінг як систематичні, тривалі та умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників, спрямовані на приниження честі та гідності працівника. Ці дії приймають форму психологічного та економічного тиску. У рамках цього визначення, мобінг може виявлятися через різноманітні дії, такі як психологічний тиск, ізоляція в колективі, поширення негативних чуток та інформації про працівника, а також через погіршення умов праці або обмеження можливостей кар'єрного зростання. Важливо зазначити, що мобінг може мати серйозні наслідки для фізичного та психічного здоров'я працівника, а також для ефективності роботи та атмосфери в колективі. Такі дії порушують основні принципи

справедливості та гуманного ставлення до працівників, тому боротьба з мобінгом є важливим завданням як для органів державної влади, так і для роботодавців та співробітників.

Найчастіші недоліки у керівництві, які сприяють поширенню мобінгу:

Нерозумна поведінка керівника може стати корінним джерелом проблем у колективі. Лідер, який має високу самооцінку, повинен активно протидіяти будь-яким проявам знущання. На жаль, іноді саме керівництво несе відповідальність за наявність негативних тенденцій у команді. Причиною цього можуть бути не тільки особисті характеристики та моральні якості керівника, але й недостатність розвинених навичок управління персоналом або відсутність відповідного контролю над його діями.

Часто в наш час відбувається неприємне явище, коли керівництво компаній готове пожертвувати не лише цінними співробітниками, але й інтересами самої компанії для задоволення своїх амбіцій. Використання підлеглих як інструментів у грі на кар'єрному полі є однією з найбільш аморальних та поширених практик. Ця недоброчесна діяльність може мати серйозні наслідки. Вона не лише порушує довіру між співробітниками та керівництвом, а й сприяє погіршенню робочої атмосфери, зниженню моралі та відданості колективу. Коли співробітники відчувають, що їх використовують або підставляють для досягнення корисливих цілей, це призводить до втрати мотивації та погіршення їхньої ефективності на роботі. Застосування таких тактик веде до створення токсичного середовища, де перевага надається не компетенції та здібностям, а маніпуляціям та підлабузництву. Такий підхід не тільки шкодить конкретним працівникам, але й завдає серйозної шкоди репутації компанії та може призвести до загального занепаду бізнесу.

Часто стає ситуацією, коли задоволення власних амбіцій призводить до жертвування не лише цінними співробітниками, але й інтересами компанії. Використання підлеглих як інструменту у грі на кар'єрному полі є однією з найбільш аморальних та, на жаль, поширених практик. Зазначену гру часто можуть здійснювати не тільки верховні керівники, але й керівники середнього

рівня: заступники, кадрові менеджери, начальники відділів. Вони можуть управляти, спровокувати розбрат, зблизити або відділити підлеглих, а також створити нездорову конкуренцію серед персоналу. Однак, основна відповідальність за подібні практики все ж лежить на головному керівнику. Лідер не має морального права ігнорувати те, що відбувається з його підлеглими, і повинен брати за них відповідальність [15, 49].

Іноді керівництво може неправильно сприймати конкуренцію, розглядаючи її як беззаконну боротьбу, де головним стимулом стає не результативна праця, а саме бажання вижити або отримати вищу посаду. В таких випадках, навіть якщо конкуренція не оголошена, керівництво може сприяти атмосфері підтекстового суперництва, навіть провокуючи співробітників до участі у нечесних методах захисту своїх інтересів. Такий підхід може призвести до порушень етичних норм, втрати довіри в колективі та загального погіршення робочої атмосфери [16].

Іноді тривале переслідування жертви використовується для того, щоб показати приклад іншим і надати їм поводження. Такий стиль управління негативно впливає на атмосферу на робочому місці. Лідер може проявляти таку поведінку через свої комплекси, невпевненість у собі та потребу у самоствердженні за рахунок інших. Особливо критично, коли у компанії існують родинні або інтимні зв'язки. У такому випадку навіть висококваліфікований фахівець, який виконує більшість завдань, може стати "непотрібним".

Іноді мобінг спричинений недоліками у керівництві, особливо в управлінні, де відсутній ефективний зв'язок між вищими керівниками і звичайними працівниками. Також причиною може бути відсутність ефективної системи вирішення конфліктів та невміння знаходити компетентних лідерів середнього рівня.

Недостатня організація роботи призводить до нечітких посадових інструкцій та неясності у сферах відповідальності, що регулярно викликає конфлікти [17, 10]. В окремих випадках завдання фахівців можуть повторюватися, або ж взагалі не бути офіційно закріпленими (їх виконує або самий дбайливий працівник, або просто той, хто мовчить). Це змушує співробітників ставити

питання: "Чому саме я?" (я працюю більше; я заробляю менше; я виконую найменш привабливі завдання). Деякі з працівників постійно відчувають втомленість та незадоволення.

Надзвичайно важливо впровадити механізми, які забезпечать кожному працівнику розуміння цілей та завдань компанії та надати їм можливість активно вносити свої ідеї та пропозиції з метою покращення діяльності підприємства, незалежно від його масштабів, та збільшення прибутку. Майбутнє компанії буде несприятливим, якщо працівники не будуть спрямовані на досягнення успіху, а будуть працювати лише задля отримання заробітку та збереження посади. Розвиток стає неможливим, коли ініціатива пригнічується або заблокована на шляху до вищого керівництва. Кожен співробітник повинен бачити можливість особистого зростання як невід'ємну складову загального прогресу. Необхідно приділяти більше уваги розвитку кадрів всередині компанії, щоб уникнути потреби у залученні зовнішніх фахівців.

Якщо у колективі виявляється поширення мобінгу, це свідчить про присутність різноманітних чинників, і для вирішення цієї проблеми потрібно здійснити комплексний аналіз ситуації, включаючи залучення незалежних фахівців.

Часом, навіть малі зміни в персоналі, перегляд обов'язків або розташування конфліктних сторін у різних приміщеннях або робочих зонах може стимулювати колектив до нових досягнень у роботі. У будь-якому випадку, підвищення загального опору організації цілком можливе, якщо головним пріоритетом у керівництві є турбота про співробітників, їх добробут (включаючи психологічний), та їхнє благополуччя.

Тривалість мобінгу залежить від того, наскільки йому дозволяється існувати. Ключову роль у цьому відіграє керівництво організації.

Причини мобінгу можуть бути дуже різноманітними; вони можуть виникати через особисті характеристики та поведінку окремих членів команди; в бажанні вирішити свої ділові проблеми за рахунок колеги по роботі; в сексуальних прагненнях; заздрості; у невдоволеності умовами праці, через що окремі

працівники, піддавшись тиску страху та невпевненості щодо майбутнього, не можуть знайти іншого виходу зі свого глибокого незадоволення, крім як діяти таким чином, щоб провокувати та принижувати своїх колег. Часті інновації, реструктуризація та інші зміни в колективі призводять до страху втратити роботу, через що деякі люди виявляють інстинкт самозбереження і починають «топити» сусідів, щоб самим залишитися на плаву.

Мобінг представляє собою форму насильства, зокрема емоційного. У книзі "Насильство на роботі", виданій Міжнародним бюро праці (МОП) у 1998 році, знущання та мобінг узгоджено відзначаються разом зі вбивствами, зґвалтуваннями та пограбуваннями. Навіть якщо знущання чи мобінг можуть здатися менш серйозними порівняно з фізичним насильством, їх вплив на потерпілого, особливо якщо вони відбуваються тривалий час, може бути руйнівним, інколи призводячи до самогубств. Деякі випадки невмотивованої агресії можуть бути результатом емоційного насильства на роботі. Наслідки мобінгу в першу чергу виявляються на фізичному і психічному здоров'ї людини. Від тяжкості, частоти та тривалості стресу та відповідності психічній стійкості людини залежать можливі наслідки: від проблем зі сном до нервових зривів, від роздратованості до депресії, від труднощів з концентрацією до панічних нападів або навіть серцевих проблем. У випадках мобінгу небажання працювати може бути результатом тривалого стресу [19, 35].

Багато з тих, хто стають мішенями натовпу, мають такі серйозні проблеми зі здоров'ям, що вони не можуть продовжувати свою службу. У кінці кінців, такі працівники залишають свою посаду добровільно або примусово, контракти з ними припиняються, або вони змушені йти на пенсію. На жаль, у таких випадках часто винуватять саміх жертв мобінгу, зображуючи їх як людей, що викликали ці проблеми самі. Проблеми зі здоров'ям жертв натовпу можуть залишатися або навіть поглиблюватися, що може призвести до розвитку посттравматичного стресу. Проте наслідки мають серйозний вплив не лише на психологічний стан і здоров'я самої особи. Це також сильно впливає на сім'ї цих людей та організації, в яких вони працюють. Сімейні відносини страждають, а продуктивність компанії

падає, оскільки увага працівників спрямована на боротьбу зі страхом, а не на виконання важливих щоденних завдань.

Мобінг, або систематичне психологічне та емоційне налякання або образження людини у колективі, може мати серйозні наслідки для психічного здоров'я і емоційного стану постраждалих осіб. Перш за все, постійний стрес, який супроводжує мобінг, може призвести до розвитку депресії, тривожного розладу або посттравматичного стресового розладу.

Постраждалі часто починають відчувати відчуття власної безпорадності та втрати контролю над ситуацією, що може призвести до погіршення самоповаги та самооцінки. Вони можуть відчувати себе відчуженими від інших, що призводить до соціальної ізоляції та відчуття самотності. Негативні емоції, такі як гнів, образа, страх, можуть виявлятися як прямий результат мобінгу. Ці емоції можуть мати далекосяжні наслідки для психічного здоров'я, включаючи збільшене ризик розвитку агресивної поведінки, або, навпаки, самоізоляції та рецідивів. Постраждалі випадки мобінгу також можуть впливати на фізичне здоров'я, спричиняючи головні болі, шлунково-кишкові порушення, або навіть серцеві проблеми через постійний стрес [11]. Загалом, мобінг може мати серйозні та довготривалі наслідки для психічного та емоційного здоров'я постраждалих осіб, тому важливо вчасно реагувати на ці ситуації та надавати підтримку тим, хто стикається з цим видом насильства.

Мобінг на робочому місці може мати серйозні наслідки для особистості, яка стає його жертвою. Ось деякі конкретні ризики:

– Психологічні проблеми. Постійний стрес і тиск, пов'язаний з мобінгом, може призвести до розвитку депресії, тривожних розладів, а також зниження самооцінки та віри у власні здібності.

– Фізичне здоров'я. Перебіг стресу може впливати на фізичний стан особистості, призводячи до безсоння, головних болів, проблем зі шлунком та іншими розладами.

– Соціальна ізоляція. Мобінг може призвести до того, що жертва відчуває себе відокремленою від колег і загальної команди, що може погіршити її

взаємини на роботі та поза нею.

– Кар'єрні наслідки. Постійні напади на професійну компетентність і репутацію можуть призвести до зниження шансів на продвиження по службі або втрати роботи в цілому.

– Втрата довіри до оточення. Після досвіду мобінгу жертва може стати більш підозрілою до навколишніх і має складнощі у встановленні нових відносин на роботі.

– Психологічна травма на довгостроковий період. Навіть після того, як мобінг припиниться, його наслідки можуть продовжуватися на протязі довгого часу, залишаючи особистість із роздратованими нервами та психологічними рубцями.

Загалом, мобінг на робочому місці може серйозно впливати на всебічне благополуччя та самопочуття особистості, руйнуючи її довіру, самооцінку та здоров'я.

Мобінг, або систематичне налякання та образження на робочому місці, може мати серйозні наслідки для професійної кар'єри та особистого розвитку постраждалих осіб. По-перше, негативний вплив мобінгу може проявлятися в загрозі кар'єрного зростання. Постраждалі можуть стикатися зі зменшенням можливостей отримання просування в кар'єрі через втрату впевненості та зниження продуктивності на роботі. Крім того, мобінг може впливати на самооцінку та віру у власні здібності постраждалих. Негативні коментарі та критика можуть призвести до зниження віри в себе та втрати мотивації до досягнення успіху в кар'єрі. Це може спричинити почуття безсилля та безнадійності щодо майбутньої кар'єри.

У деяких випадках мобінг може призвести до втрати робочого місця. Постраждалі можуть бути змушені звільнятися або бути звільненими через негативний вплив мобінгу на їх продуктивність та психічне здоров'я. Особистий розвиток також може постраждати внаслідок мобінгу. Відчуття страху, тривоги та відчуження можуть перешкоджати здійсненню нових відкриттів, розвитку вмінь та розширенню соціальних зв'язків.

Мобінг на робочому місці може мати серйозні наслідки для робочого клімату та загальної ефективності колективу. Перш за все, існування мобінгу порушує атмосферу взаємоповаги та довіри серед співробітників. Коли члени колективу починають відчувати страх або недовіру один до одного через можливість насильства чи психологічного тиску, це негативно впливає на загальний тон і відносини у команді. Далі, мобінг може призвести до підриву командної сплотності та співпраці. Коли частина колективу стикається з насильством або дискримінацією, це може призвести до втрати довіри до керівництва та власних колег. Це може зменшити бажання співпрацювати та спільно працювати над вирішенням завдань та досягненням цілей. Крім того, мобінг може вплинути на загальну ефективність колективу через зниження морального духу та мотивації. Співробітники, які постійно відчувають насильство чи психологічний тиск, можуть втратити інтерес до роботи та відчувати себе виснаженими та втраченими. Це може призвести до зниження продуктивності та якості роботи в цілому.

Отже, теоретичний аналіз ризиків та наслідків мобінгу для особистості та організації надзвичайно важливий для розуміння серйозності цього явища. Він виявляє, що мобінг може мати широкий спектр негативних наслідків для індивідууму, включаючи погіршення фізичного та психічного здоров'я, стрес, депресію, зниження самооцінки та самоповаги, а також втрату ефективності на робочому місці. Для організації мобінг може призвести до втрати талановитих працівників, погіршення репутації, збитків у виробництві та погіршення робочого клімату.

РОЗДІЛ 2
ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

2.1 Розпізнавання ризикових факторів та попередження мобінгу: емпіричне дослідження

У рамках цього дослідження взяли участь 37 учасників в ГУГЛ-ФОРМІ , у віці від 20 до 45 років, із яких 22 були жінками, а 15 - чоловіками. Період проведення дослідження: 12.06.2024 – 13.06.2024

Варто зазначити, що дослідження проводилося анонімно, що дозволило учасникам відчувати себе більш комфортно та вільно від будь-яких страхів щодо розголосу своїх відповідей або даних. Анонімність є важливим аспектом дослідження, оскільки вона забезпечує довіру та інформаційну відкритість з боку учасників, що в свою чергу може позитивно вплинути на достовірність та об'єктивність отриманих результатів. Проведення емпіричного дослідження передбачало кілька етапів. Початок дослідження відбувся вчервні , а саме з 12 по 13 число. У цей період учасники були запрошені до участі в дослідженні, після чого проводилося збір та аналіз даних:

- Організаційний етап, обраний діагностичний метод, утворена група учасників дослідження.
- Емпіричний етап, вивчення учасників Google-формі.
- Аналітичний етап, проведений аналіз, порівняння та інтерпретація отриманих даних.

Вибір діагностичних методик був обґрунтований на основі концептуальної обґрунтованості методів, їхньої відповідності завданням та достовірності.

- Визначення типу поведінки в конфліктній ситуації – «Тест К. Томаса»; (Тест «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» │ Видавнича група “Основа”. Видавнича група «Основа». URL: https://osnova.com.ua/test-za-metodikoyu-k-tomasa-viznachennya-stilyu-povedinki-v-konfliktniy-situatsii/)

- Діагностика ступеня соціальної ізольованості особистості – «Експресдіагностика Д. Рассела та М. Фергюссона»; (експрес-діагностика рівня соціальної ізольованості особистості (Д. Рассел і М. Фергюссон) https://studfile.net/preview/8889734/page:131/

Діагностика самооцінки (Тест Розенберга Учасників попросили оцінити, наскільки типовими для них є представлені твердження (10 тверджень). Результати тестування узагальнювалися та порівнювалися з ключем. Отримані результати допомогли визначити рівень самооцінки особистості.

2.2 Підвищення свідомості та підтримка постраждалих аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Після проведення психологічного обстеження за методикою «Визначення типу поведінки в конфліктній ситуації» були підготовлені результати, ретельно проаналізовані та узагальнені. Висновки щодо типів поведінки в конфліктних ситуаціях, таких як конкуренція, співробітництво, компроміс, уникнення та пристосування, представлені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Поведінкові стилі в умовах конфлікту - Тест К. Томаса

Показник	**Кількість респондентів**	**% співвідношення**
Суперництво	9	24%
Співпраця	8	22%
Компроміс	6	16%
Уникнення	7	19%
Пристосування	7	19%

Розглядаючи отримані висновки, варто відзначити, що 16% учасників опитування виявили схильність до компромісу в ситуаціях конфлікту (готовність до узгодження на основі взаємних послуг; пропозиція рішення, яке вирішує

протиріччя), 19% уникають конфлікту, 22% виявили схильність до співпраці (пошук альтернативи, що повністю задовольняє обидві сторони), 19% адаптувалися (відмова від власних інтересів), 24% обрали конкуренцію, тобто, вони старалися захищати свої інтереси навіть за рахунок інших. Серед опитаних людей найбільш поширене суперництво ,а найменша кількість вибрала компромісс в конфліктних ситуаціях.

Щодо діагностики рівня соціальної ізольованості особистості, наведемо наступні результати, представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Рівень соціальної ізольованості особистості - Експресдіагностика Д. Рассела та М. Фергюссона

Рівень соціальної ізольованості	Кількість респондентів	% співвідношення
Високий рівень	12	32%
Середній рівень	10	27%
Низький рівень	15	41%

У дослідженні особлива увага приділялася 32% учасників, які виявили високий рівень соціальної ізольованості, неспроможність налагоджувати нормальні взаємини або встановлювати близькі стосунки, такі як дружба чи кохання з іншими особами. Також 127% від учасників, які мали середній рівень соціальної ізольованості, були предметом дослідження. Ці учасники проявляли раціональний підхід до встановлення соціальних зв'язків. У 41% випадків був виявлений низький рівень соціальної ізольованості. Це свідчить про те, що лише невелика частина учасників не має проблем з побудовою соціальних стосунків. Отже, більшість опитаних характеризується низьким рівнем соціальної ізоляції, а меншість - або середнім або низьким.

Результати діагностики особистісної самооцінки подані в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Оцінка рівня самосвідомості особистості - Тест Розенерга

Рівень самооцінки	Кількість осіб	% співвідношення
Високий	10	27%
Середній	17	46%
Низький	10	27%

Після аналізу результатів прийшли до висновку, що більшість опитаних, а саме 46%, характеризується середньою самооцінкою, що свідчить про те, що вони рідко відчувають неповноцінність і тільки іноді намагаються врахувати думку оточуючих. Висока самооцінка спостерігається у 27% опитаних, що свідчить про відсутність комплексу неповноцінності, а також про їхню здатність адекватно реагувати на зауваження та рідкісні сумніви у власних діях. Щодо 27% учасників дослідження, вони мають низьку самооцінку, що означає, що вони досить чутливі до критики, завжди стараються врахувати думку інших і часто відчувають неповноцінність. Таким чином, більшість опитаних мають середню самооцінку, але також значна кількість виявила себе з низькою самооцінкою.

Після проведення емпіричного дослідження було виявлено, що переважною формою поведінки у конфліктних ситуаціях для респондентів є компроміс, і лише невелика кількість вибирає суперництво. Серед більшості досліджуваних виявлено середній рівень соціальної ізольованості, але в деяких випадках також зафіксовано високий рівень цієї ізольованості. Більшість респондентів характеризується гнучкими особистісними межами, але існує також менша група з жорсткими або розпливчастими межами. Щодо рівня емоційної залежності, більшість опитаних мають середній рівень, в той час як лише деякі мають дуже високий рівень цієї залежності. Стосовно самооцінки, більшість респондентів характеризується середньою самооцінкою, але також є і ті, у кого вона є низькою.

Для визначення ступеня взаємозв'язку між двома змінними використовується коефіцієнт рангової кореляції Пірсона. Якщо значення коефіцієнта кореляції Пірсона дорівнює +1, це показує, що існує пряма залежність

між X і Y (тобто, збільшення X супроводжується збільшенням Y). Значення −1 вказує на зворотний зв'язок, коли збільшення X супроводжується зменшенням Y. Коли ж коефіцієнт кореляції Пірсона дорівнює 0, це означає відсутність лінійного взаємозв'язку між змінними.

Після аналізу кореляції між соціальною ізольованістю та емоційною залежністю, ми встановили високий позитивний коефіцієнт кореляції (0,8). Це означає, що зі зростанням одного показника спостерігається зростання іншого. Чим більше людина відчуває себе відокремленою від групи, тим більше вона емоційно залежна від позитивних реакцій інших людей на свій бік. Навіть не усвідомлюючи цього, така особа може надмірно довіряти тим, хто виявляє до неї симпатію, що створює умови для можливого мобінгу.

Після аналізу кореляції між соціальною ізольованістю та самооцінкою ми встановили високий позитивний коефіцієнт кореляції (0,8). Це свідчить про те, що зі зростанням одного показника спостерігається зростання іншого. Чим більше людина відчуває себе відокремленою від групи, тим вище вона оцінює саму себе. Іншими словами, коли людина відчуває себе виключеною з групи, її самооцінка падає.

Після аналізу кореляції між рівнем сформованості особистісних меж і самооцінки виявлено середній позитивний коефіцієнт кореляції (0,6). Це означає, що існує зв'язок між цими двома показниками, і зі зростанням одного з них спостерігається зростання іншого. Люди з розмитими особистісними межами часто мають низьку самооцінку. Це може призвести до того, що вони легко піддаються впливу оточуючих або натовпу.

В результаті кореляційного аналізу виявлено високий позитивний коефіцієнт кореляції (0,9) між рівнем самооцінки та емоційною залежністю. Це означає, що існує тісний зв'язок між цими двома показниками: чим вище самооцінка людини, тим більше вона емоційно залежить від інших. З іншого боку, якщо людина недооцінює себе і свої можливості, вона може відчувати довіру до людей, що виявляють до неї позитивні емоції, навіть не усвідомлюючи, що ці емоції можуть бути формою психологічного тиску або маніпуляції.

Отже, наші дослідження підтвердили нашу гіпотезу щодо зв'язку між соціальною ізольованістю, емоційною залежністю та самооцінкою особистості. Отримані результати свідчать про тісний зв'язок між цими показниками. Це дозволяє нам виокремити критерії осіб, які можуть стати фактичними або потенційними "жертвами" мобінгу.

ВИСНОВКИ

У зв’язку з поширенням проблеми мобінгу на робочому місці, особливо важливим стає впровадження ефективних методів психологічної профілактики. У першому розділі дослідження було досліджено основні аспекти мобінгу на робочому місці. Розглянули різноманітні визначення цього явища та його класифікацію залежно від форм і проявів. Виявленням стало те, що мобінг може приймати різні форми, від відкритого та прямого переслідування до більш прихованих форм, таких як психологічний тиск чи ізоляція. Ця різноманітність демонструє, наскільки важливо виявляти та реагувати на мобінг у всіх його проявах.

1. У процесі виконання дослідження літературних джерел та аналізу різноманітних визначень та класифікацій мобінгу в психології, було виявлено значну різноманітність підходів та тлумачень цього явища. Визначення мобінгу включає у себе різні аспекти психологічного насильства на робочому місці, такі як систематичне та цілеспрямоване притискання, вербальне або невербальне насильство, соціальна або економічна дискримінація. На основі цього аналізу можна зробити висновок про необхідність розробки та реалізації ефективних стратегій психологічної профілактики мобінгу на робочому місці. Такі стратегії повинні включати в себе як індивідуальні, так і колективні підходи, спрямовані на забезпечення психологічної безпеки та здоров'я працівників. Серед можливих заходів психологічної профілактики можна виділити посилення комунікації та співпраці в колективі, створення підтримуючого та відкритого робочого середовища, проведення тренінгів з управління стресом та конфліктами, а також впровадження ефективних процедур вирішення конфліктів на робочому місці.

2. У результаті проведення теоретичного аналізу наукових статей, присвячених ризикам та наслідкам мобінгу для особистості та організації, можна відмітити деякі моменти. Проведений аналіз підтверджує проблеми мобінгу на робочому місці та його негативний вплив на психічне та фізичне здоров'я

постраждалих осіб, а також на ефективність роботи організації в цілому. Виявлено, що мобінг може призводити до стресу, тривожності, депресії, зниження самооцінки та професійної компетентності у працівників, що може впливати на їхню продуктивність та стабільність в роботі. Зазначений аналіз також підкреслює необхідність впровадження ефективних психологічних профілактичних заходів для запобігання мобінгу на робочому місці. Такі заходи можуть включати в себе навчання працівників навичкам комунікації та вирішення конфліктів, створення підтримуючого та безпечного робочого середовища, а також впровадження політик протидії мобінгу на рівні організації.

3. Виявлено, що підвищення свідомості учасників про проблему мобінгу, надання психологічної підтримки та навчання навичкам управління конфліктами можуть значно зменшити його поширеність та негативний вплив на працівників та організацію в цілому. Деякі і чинники успішної психологічної профілактики мобінгу на робочому місці включають в себе активну участь керівництва та створення відкритої та підтримуючої атмосфери в колективі. Крім того, виявлено, що регулярні тренінги та робота зі структурними змінами в організації також можуть значно покращити ефективність психологічної профілактики.

Таким чином, висновки нашого дослідження підкреслюють необхідність систематичної роботи з психологічної профілактики мобінгу на робочому місці. Це може значно поліпшити якість життя учасників , сприяти збереженню здорової та продуктивної атмосфери в колективі та зміцненню ефективності організації в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алєксєєнко Т. Ф. Явища мобінгу й булінгу у взаєминах особистості та колективу. *Управління освітою*. 2019. 4.412. С. 46-53.

2. Англо-український та українсько-англійський словник. 2-е вид., випр. та доп. Київ, 2006. 632 с.

3. Балюк В. П. Булінг: реалії та шляхи подолання. URL: http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/19997 (дата звернення: 11.04.24).

4. Вічалковська Н.К. Психологія професійного вигорання булінгу та мобінгу. 2019. URL: https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/18762 (дата звернення: 07.03.24).

5. Волченко Н.В. Теоретико-правові основи формування системи протидії мобінгу. *Порівняльно-аналітичне право*. С. 143-145. URL: http://dsr.univ.kiev.ua/pub/publish/118965 (дата звернення: 21.04.24).

6. Гайдамашко І. et al. Булінг та мобінг як негативні явища освітнього простору. *Педагогіка та психологія: виклики і сьогодення*. 2020. 11. С. 89.

7. Гаращенко Л.П. Правове регулювання заборони мобінгу в законодавстві зарубіжних країн. *Юридичний вісник*. 3 (40). 2016. С.95-102.

8. Гірняк К. Вплив мобінгу на формування системи управління персоналом. URL: http://nvlvet.com.ua/index.php/journal/ article/download/.../196. (дата звернення: 16.04.24).

9. Демченко К. А. Булінг як соціальний феномен та явище ризику сучасного суспільства. ББК. 2021. 5. С. 38.

10. Дудко А. Адміністративно-правова характеристика поняття мобінгу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2022. 2.74. С. 60-65.

11. Замятіна Н.В. Теоретичні аспекти явища мобінгу у трудових колективах. URL: http://www.irbis-nbuv.gov. ua/.../cgiirbis_64.exe?... (дата звернення: 07.04.24).

12. Кириленко М. Мобінг. URL: http://gazeta.dt.ua/SOCIETY/ mobing.html. (дата звернення: 11.05.24).

13. Кодекс Законів про працю, чинний від 10 січн. 1971 р. № 322-VIII // Законодавство України / Верховна Рада України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 12.04.24).

14. Кодекс України про адміністративні правопорушення. Відомості Верховної Ради від 19.05.2019. 2708-VIII. ст 225. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/struw/80731-10/stru (дата звернення: 17.05.24).

15. Кондратенко Л.О. Мобінг та булінг учителів з боку учнів. *Психологічні виміри особистісної взаємодії суб'єктів освітнього простору в контексті гуманістичної парадигми*. 2020. 5. С. 98.

16. Конституція України : прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. : зі змін. станом на 1 січ. 2006 р. / М-во юстиції України : офіц. вид. Київ, 2006. 126 с.

17. Корабльова О. О. Сучасні аспекти формування системи українського законодавства та освітньо-інформаційного простору з профілактики мобінгу в школі. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету Україна*. 2019. 17. С. 129-131.

18. Корабльова О.О. Вплив мобінгу на формування та соціалізацію особистості. URL: http://nbuv.gov.ua/j–pdf/ Znpkhist_2014_2_30.pdf. (дата звернення: 09.04.24).

19. Корабльова О.О. Причини виникнення мобінгу як соціально-педагогічної проблеми школярів підліткового віку. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe. (дата звернення: 11.02.24).

20. Кордунова Н.О. Психологія професійного вигорання булінгу та мобінгу. 2022. URL: https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/20850 (дата звернення: 13.03.24).

21. Корчова Г.Л. Булінг в закладах освіти України. 2023. URL: https://repositary.knuba.edu.ua/items/d953fa1b-15cd-4c37-bb2b-3a91a661e547 (дата звернення: 14.04.24).

22. Лагутіна І.В. Мобінг на робочому місці : правовий аспект. URL: http://www.apdp.in.ua/v57/18.pdf (дата звернення: 11.03.24).

23. Лантух І.С. Булінг та мобінг поняття та загальна характеристика. *The 3 rd International scientific and practical conference—Priority directions of science and technology development*‖ (November 22-24 2020). 2020. С. 23-25.

24. Лебеденко В. В. Мобінг та булінг серед сучасних підлітків. *Редакційна колегія*. 2021. 4. С. 30.

25. Ляшкевич М. Булінг та мобінг в освітньому середовищі. *Організаційний комітет*. 2020. 5. С. 123.

26. Мельникович І. О. Шкільний булінг як психологічний феномен. 2022. 6. С. 119.

27. Мельничук О. Ф. Правові засоби протидії булінгу. *Науковий вісн. Ужгород. нац. ун-ту. Серія: Право*. 2019. 55.2. С. 44-47.

28. Назарова І. А. Психологічний пресинг як виклик сучасності. *Deputy Editor-in-Chief*. 2019. 5. С. 65.

29. Назарова О. О. Джерела визначення мобінгу та булінгу у вітчизняній правовій науці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. 1 (30). С. 172-175.

30. Назарова О. О. Психофізіологічні особливості осіб які вчиняють правопорушення з ознаками булінгу та мобінгу. *Colloquium-journal*. 2021. 35 (122). С. 12-14.

31. Назарова О.О. Зарубіжний досвід застосування кримінальної відповідальності до осіб що вчиняють булінг та мобінг. *Часопис Київського інституту інтелектуальної власності та права*. 2023. 3. С. 3-8.

32. Назарова О.О. Особливості визначення об’єкта кримінальних правопорушень що регламентують відповідальність за булінг та мобінг. *Collection of scientific papers Scientia*. 2023. 11. С. 66-68.

33. Назарова О.О. Особливості суб'єктивної сторони у складах кримінальних правопорушень що регламентують відповідальність за булінг та мобінг. *Матеріали конференцій МЦНД*. 2023. С. 93-95.

34. Павленко М.С. Рівні профілактики мобінгу в освітньому середовищі. *Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія*. 2024. 1. С. 140-143.

35. Падалка Л. Актуальні проблеми шкільного булінгу у загальноосвітній школі. *Collection of scientific papers Scientia*. 2022. 27. С. 118-119.

36. Пляка Л.В. Булінг мобінг харасмент: пізнати та попередити. *Психологічна служба НФаУ*. 2020. URL: https://nuph. edu. ua/wp-content/uploads/2015/01/2020 (дата звернення 17.02. 2024).

37. Поліщук Г. В. Булінг як сучасна соціально-педагогічна проблема: причини виникнення і шляхи подолання. *Вісник Національного університету Чернігівський колегіум імені ТГ Шевченка*. 2020. 164.8. С. 91-95.

38. Польова Н. М. Управління адаптацією нових працівників. Інвестиції: практика та досвід. *Економічна наука*. 2012. 12. С. 48-53.

39. Пояснювальна записка до проекту Закону України щодо протидії цькуванню (мобінгу) та іншим проявам упередженого ставлення в сфері праці. Верховна Рада України. Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» від 19.03.2019 р. – URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65699 (дата звернення: 11.03.24).

40. Розіна Н.В. Розв'язання конфліктної ситуації як інструменту протидії процесу мобінгу в закладі загальної середньої освіти : навчальна програма тренінгу. Черкаси : ЧОІПОПП. 2019. 10 с.

41. Сердюк О.І. Мобінг як деструктивне явище в креативному колективі, що гальмує інноваційний розвиток підприємства. 2021. URL: http://www.khai.edu/csp/nauchportal/Arhiv/GCH/2013/GCH113/pdf/08.pdf. (дата звернення: 22.04.24).

42. Сорока О.В. Сутність, наслідки і профілактика мобінгу в трудових колективах. *Сучасні напрямки наукових та практичних досліджень*. 2019. 1.12. С. 32-38.

43. Сорокіна А.А. Мобінг та булінг в трудових відносинах. *Молодий вчений*. 2018. 11 (63). С. 139-145.

44. Терещенко К.В. Зміст та структура тренінгу розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості. *Організаційна психолгія. Економічна психологія*. 2017. 1 (8). С. 65-68.

45. Тімашов В. О. Адміністративно-правова протидія булінгу та дослідження неврегульованих законодавством форм насилля. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. 2 (31) С. 125-130.

46. Чередніченко Н.А. Мобінг і булінг у трудовому процесі. *Право і безпека*. 2012. 5. С. 286-287.

47. Silva J.A.L. Mobbing and its impact on interpersonal relationships at the workplace. *Journal of interpersonal violence*. 2019. 34.13. P. 2797-2812.

48. Keashly L. Workplace bullying mobbing and harassment in academe: Faculty experience. *Special topics and particular occupations professions and sectors*. 2021. P. 221-297.

49. Leymann H. Mode of access. 2020. URL: http://www.mobbingportal.com/leymanh.html. (дата звернення: 12.06.24).

50. Mhaka-Mutepfa M. Workplace bullying and mobbing: autoethnography and meaning-making in the face of adversity in academia. *International Journal of Qualitative Studies in Education*. 2024. 37.1. P. 1-18.

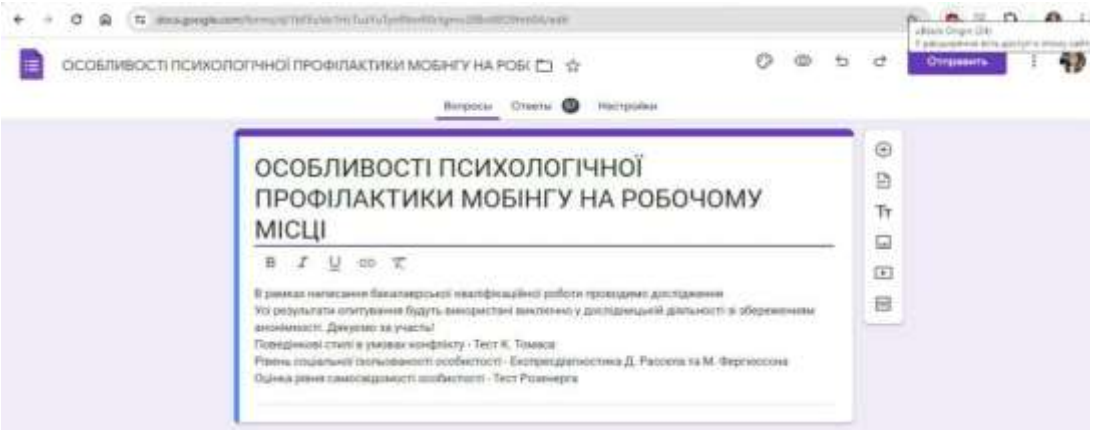
51. Mujtaba B.G. Workplace mobbing and the role of human resources management. 2020. https://core.ac.uk/download/pdf/324209058.pdf(дата звернення: 17.03.24).

52. Soysal A. Mobbing (yildirma). O*lumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış*. 2019. P. 23.

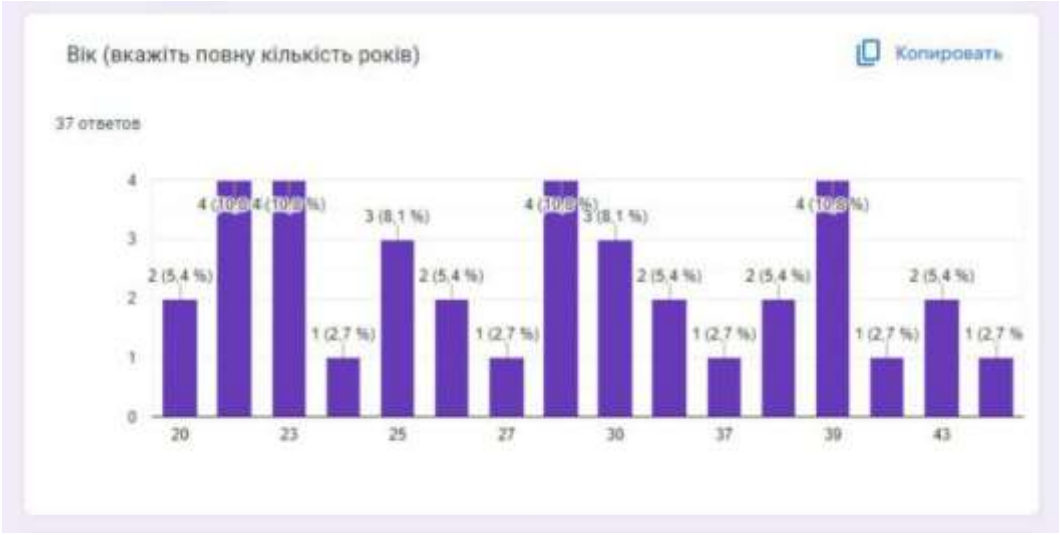
ДОДАТКИ

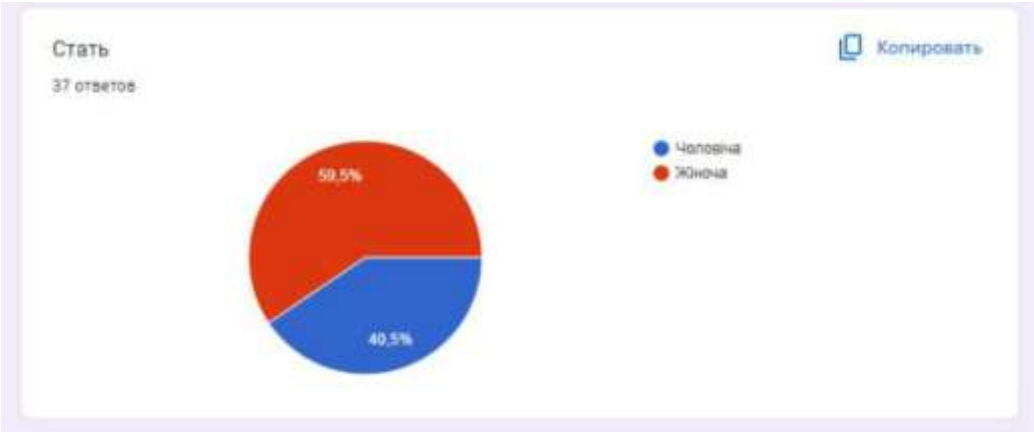
Додаток 1

Google-форма



Вік та кількість людей які взяли участь в опитувані :





Додаток 2

Експрес-діагностика рівня соціальної ізольованості особистості

(Д. Рассел та М. Фергюссон)

Інструкції. Вам пропонується низка тверджень. Розгляньте послідовно кожне та оцініть з точки зору частоти їх прояву стосовно вашого життя за допомогою чотирьох варіантів відповідей: «часто» (3 бали), «іноді» (2 бали), «рідко» (1 бал), «ніколи» (0 балів). Вибраний варіант позначте відповідною цифрою.

Опитувальник :

1. Я нещасливий, займаючись стількими речами поодинці.
2. Мені нема з ким поговорити.
3. Для мене нестерпно бути таким самотнім.
4. Мені не вистачає спілкування.
5. Я відчуваю, ніби ніхто насправді не розуміє мене.
6. Я часто застаю себе в очікуванні, що люди подзвонять чи напишуть мені.
7. Нема нікого, до кого я міг би звернутися.
8. Я зараз більше ні з ким не близький.
9. Ті, хто мене оточує, не поділяють мої інтереси та ідеї.
10. Я почуваюся покинутим.
11. Я не можу розслаблятися і спілкуватися з тими, хто мене оточує.
12. Я почуваюся зовсім самотнім.
13. Мої соціальні відносини та зв'язки поверхневі.
14. Я вмираю по компанії.
15. Насправді ніхто добре не знає мене.
16. Я почуваюся ізольованим від інших.
17. Я нещасний, будучи таким знедоленим.
18. Мені важко заводити друзів.
19. Я почуваюся виключеним та ізольованим іншими.
20. Люди навколо мене, але не зі мною

Обробка результатів.

Підраховується набрана за всі відповіді сума балів. Максимально можливий показник соціальної ізольованості – 60 балів.

Інтерпретація: Високому ступеню соціальної ізольованості відповідають 41–60 балів, середній – від 21 до 40 балів, низький – від 0 до 20 балів.

Додаток З

Тест за методикою К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»

В опитувальнику наведено 5 можливих варіантів поведінки в конфліктній ситуації, які згруповані у 30 пар. З кожної пари оберіть те судження, яке Ви вважаєте найхарактернішим для своєї поведінки.

1.

а) Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв’язання спірного питання.

б) Перш ніж обговорювати те, у чому ми не дійшли згоди, я намагаюся звернути увагу на те, із чим ми обидва погоджуємося.

2.

а) Я намагаюся знайти компромісне рішення.

б) Я намагаюся владнати справу з урахуванням інтересів іншого і власних.

3.

а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.

б) Я намагаюся заспокоїти іншого і здебільшого зберегти наші стосунки.

4.

а) Я намагаюся знайти компромісне рішення.

б) Іноді я жертвую власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5.

а) Налагоджуючи спірну ситуацію, я повсякчас намагаюся знайти підтримку в іншого.

б) Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруження.

6.

а) Я намагаюся уникнути прикрощів.

б) Я намагаюся досягти свого.

7.

а) Я намагаюся відкласти розв’язання спірного питання, щоб згодом зробити це остаточно.

б) Я вважаю за можливе поступитися одним, щоб досягти іншого.

8.

а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.

б) Я насамперед намагаюся чітко з’ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання.

9.

а) Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

б) Я докладаю всіх зусиль, щоб досягти свого.

10.

а) Я наполегливо прагну досягти свого.

б) Я намагаюся знайти компромісне рішення.

11.

а) Насамперед я намагаюся чітко з’ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання.

б) Я намагаюся заспокоїти іншого й здебільшого зберегти наші стосунки.

12.

а) Я завжди уникаю позиції, що може викликати суперечки.

б) Я даю можливість іншому мати свою думку, якщо він також іде мені назустріч.

13.

а) Я пропоную серединну позицію.

б) Я наполягаю, щоб усе було зроблено по-моєму.

14.

а) Я повідомляю іншому свою думку й запитую про його погляди.

б) Я намагаюся довести іншому логіку й переваги моїх поглядів.

15.

а) Я намагаюся заспокоїти іншого й здебільшого зберегти наші стосунки.

б) Я намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.

16.

а) Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.

б) Я намагаюся переконати іншого в перевазі моєї позиції.

17.

а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.

б) Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

18.

а) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

б) Я даю можливість іншому мати свою думку, якщо він також іде мені назустріч.

19.

а) Передусім я намагаюся чітко з’ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й спірні питання.

б) Я намагаюся відкласти рішення спірного питання, щоб згодом розв’язати його остаточно.

20.

а) Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

б) Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для нас обох.

21.

а) Під час переговорів я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

б) Я завжди схиляюся до прямого обговорення проблеми.

22.

а) Я намагаюся знайти серединну позицію між моєю думкою та думкою іншої людини.

б) Я відстоюю свої бажання.

23.

а) Як правило, я турбуюся про те, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

б) Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв’язання спірного питання.

24.

а) Якщо позиція іншого видається мені важливою, я намагатимуся йти назустріч його бажанням.

б) Я намагаюся переконати іншого дійти компромісу.

25.

а) Я намагаюся довести іншому логіку й переваги моїх поглядів.

б) Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

26.

а) Я пропоную серединну позицію.

б) Я майже завжди стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27.

а) Зазвичай я уникаю позиції, що може викликати суперечки.

б) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

28.

а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.

б) Налагоджуючи ситуацію, я намагаюся знайти підтримку в іншого.

29.

а) Я пропоную серединну позицію.

б) Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30.

а) Я намагаюся не зачіпати почуттів іншого.

б) Я завжди дотримуюся такої позиції в спірному питанні, щоб досягти успіху.

Опрацювання результатів

Кількість балів, яку Ви набрали за кожною шкалою, визначає тенденції дотримання відповідної поведінки в конфліктних ситуаціях. Бали підраховуються за наведеним далі ключем.

Ключ до відповідей

№ з/п	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1				а	б
2		б	а		
3	а				б
4			а		б
5		а		б	
6	б			а	
7			б	а	
8	а	б			
9	б			а	
10	а		б		
11		а			б
12			б	а	
13	б		а		
14	б	а			
15				б	а
16	б				а
17	а			б	
18			б		а
19		а		б	
20		а	б		
21		б			а
22	б		а		
23		а		б	
24			б		а
25	а				б
26		б	а		
27				а	б
28	а	б			
29			а	б	
30		б			а

Інтерпретація результатів

- Стиль поведінки, що має найбільше кількісне значення, вважається домінуючим. Можливі випадки, коли людина у конфліктних ситуаціях використовує різні стилі поведінки, що є найкориснішими.
- Стиль суперництва (конкуренції). Прагнення досягти задоволення власних інтересів, незважаючи на інтереси інших. Активність дій та вольових зусиль. Орієнтація на власні ідеали та здібності. Авторитарність, яка спрацьовує в ситуаціях, коли потрібно швидко ухвалити рішення; якщо людина, яка приймає рішення,— досвідчений керівник; якщо ситуація є критичною або інші люди розгубилися, комусь потрібно зрештою прийняти рішення.

- Стиль співпраці. Активна участь у розв’язанні конфлікту з відстоюванням як своїх інтересів, так і інтересів партнерів. Спільне обговорення проблем та потреб сторін спрацьовує в ситуаціях, де рішення є важливим для обох сторін; якщо стосунки з партнерами довготривалі й корисні; якщо є час і можливість попрацювати над подальшим розв’язанням складної ситуації; якщо бажання обох сторін збігаються; якщо між партнерами є статусна рівновага.
- Стиль компромісу. Здатність поступитися своїми інтересами з обох сторін, що беруть участь у конфлікті. Прагнення прийняти рішення, що задовольняє обидві сторони, спрацьовує в ситуаціях, якщо ці сторони мають однакову владу, але протилежні інтереси; якщо необхідно виграти час і Вас задовольняє часткове рішення; якщо рішення потрібно прийняти швидко, тому що це найбільш економний і ефективний шлях; інші підходи до розв’язання проблеми видаються неефективними; є бажання зберегти стосунки з протилежною стороною.
- Стиль уникнення. Відсутність прагнення до кооперації. Пасивність у відстоюванні своїх прав через неважливість для Вас розв’язання проблеми або у безвиході. Перенесення відповідальності за розв’язання проблеми на інших спрацьовує в ситуаціях, коли напруженість конфлікту досить висока і необхідно її послабити; якщо рішення настільки незначні, що не слід витрачати сили на їхню зміну; якщо потрібно виграти час на збирання доказів і підтримку іншого рішення; якщо виникає відчуття, що інші мають більше шансів на розв’язання проблеми.
- Стиль пристосування. Здатність діяти спільно з партнером заради його інтересів. Прагнення до гармонії у стосунках, комфортності обох сторін спрацьовує в ситуаціях, коли необхідно зберегти мирні стосунки з партнерами; якщо наслідок конфлікту важливіший для партнерів, ніж для Вас; якщо у Вас замало влади або шансів на перемогу; якщо важливішими є інтереси партнера, а не власні; якщо Ви вважаєте, що для партнера таке рішення буде певним уроком, навіть якщо воно неправильне.

Додаток 4

Тест самосвідомості Розенберга

Відомий як Шкала самооцінки Розенберга, використовується для оцінки загальної самоповаги особистості. Він складається з 10 тверджень, на які респонденти відповідають, погоджуючись чи не погоджуючись з ними в різному ступені. Кожне твердження оцінюється за шкалою від 1 до 4, де:

1 = Зовсім не згоден

2 = Не згоден

3 = Згоден

4 = Повністю згоден

Твердження:

Я відчуваю себе гідним, принаймні, не менше, ніж інші люди.

Я вважаю, що у мене є багато позитивних якостей.

Загалом, я схильний вважати себе невдахою. (зворотне твердження)

Я здатний робити речі так само добре, як і більшість інших людей.

Я відчуваю, що у мене немає причин для гордості. (зворотне твердження)

Я ставлюся до себе з позитивом.

В цілому, я задоволений собою.

Я хотів би мати більше поваги до себе. (зворотне твердження)

Іноді я відчуваю себе абсолютно непотрібним. (зворотне твердження)

Іноді я відчуваю, що я невдаха. (зворотне твердження)

Оцінювання: Для зворотних тверджень (3, 5, 8, 9, 10) оцінки змінюються на:

1 = Повністю згоден

2 = Згоден

3 = Не згоден

4 = Зовсім не згоден

Підсумкова оцінка: Підсумуйте бали за всі 10 тверджень. Мінімальний можливий результат - 10, максимальний - 40. Чим вищий бал, тим вища самоповага респондента.

Інтерпретація результатів:

30-40: Високий рівень самоповаги

20-29: Середній рівень самоповаги

10-19: Низький рівень самоповаги

Ця шкала допомагає визначити, як людина оцінює себе та свою значущість, і може бути корисною для психологічного консультування, особистісного розвитку або досліджень у галузі психології.