Олена Поліщук,
доктор філософії, старший викладач кафедри психології,
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
Василь Чиж,
здобувач першого рівня вищої освіти «бакалавр»,
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

МОБІНГ ЯК ОДИН ІЗ НЕГАТИВНИХ ВИДІВ ВЗАЄМОДІЇ У ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ

Професійна самореалізація багато в чому визначає задоволеність життям, на роботі людина отримує можливість задовольняти різні свої потреби, наприклад, у приналежності, в повазі від інших, пізнанні, у збільшенні своїх матеріальних ресурсів, які дозволяють бути більш самостійними та незалежними, підтримувати бажаний рівень життя тощо.

Поряд з цим, у сфері професійної діяльності людина може стикатися з певними явищами, які мають негативний вплив на її особистість, благополуччя, ментальне чи навіть фізичне здоров'я. Одним із таких явищ є мобінг – специфічна форма поведінки на робочу місці, до якої вдається один працівник (або група) у ставленні до іншого працівника (або групи) і яка має на меті завдати останньому шкоди (образити, принизити, змусити почуватися нікчемою тощо).

Поняття «мобінг» походить від англійського слова «mob», яке можна перекласти як «натовп», «нападати натовпом». Дослідження мобінгу як окремого соціально-психологічного феномену має відносно коротку історію: ним почали займатися у 80-90-х роках минулого століття науковці зі скандинавських країн, а згодом мобінг став предметом наукових досліджень науковців із Західної Європи, США, Австралії та інших країн [1].

У дослідженнях Х. Лейманна мобінг було описано як процес, який включає чотири етапи:

- на *першому* етапі трапляється початковий критичний інцидент (часто це є певний конфлікт між членами робочого колективу, пов'язаний власне з роботою), який стає своєрідним «пусковим механізмом» мобінгу;

- *другий* етап – етап власне мобінгу та стигматизації; на цьому етапі агресори вдаються до систематичних і послідовних дій щодо жертви, маючи на меті завдати їй шкоди, зіпсувати її репутацію, перешкодити її вільному спілкуванню з іншими працівниками, ізолювати від колективу, змусити відмовлятися від виконання своїх безпосередніх професійних обов'язків або виконувати принизливі чи безглузді робочі завдання тощо;
- *третій* етап умовно було названо як «адміністрування персоналу»: на цьому етапі керівництво намагається взяти під контроль ситуацію мобінгу, у зв'язку з чим працівники, які страждають від мобінгу, можуть зазнавати додаткової несправедливості;
- четвертий етап – це етап «вигнання», який супроводжується «виключенням» працівника із робочого колективу, щоб подальшому може призводити до ускладнення його професійного життя не тільки у конкретному робочому колективі, але й поза його межами [3].

Говорячи про причини мобінгу у колективі, науковці традиційно послуговуються двома гіпотезами: перша – гіпотеза робочого середовища, друга – диспозиційна гіпотеза. Перша гіпотеза пов'язує мобінг із особливостями організації роботи та соціального середовища у робочому колективі і компанії в цілому (робочі навантаження. Рольовий конфлікт, нестабільність роботи, нечітко визначені рольові позиції працівників у колективі, рольова перевантаженість, надмірні когнітивні вимоги до працівників та ін.)

Згідно з другою гіпотезою, чинниками мобінгу у колективі є індивідуальні характеристики самих працівників: певні особистісні властивості (низька екстраверсія, підвищений нейротизм, підвищена сумлінність, низька відкритість новому досвіду, низька доброзичливість, схильність до використання окремих стратегій копінгу та ін) чи їх особливе поєднання може зробити працівника потенційним агресором або ж жертвою мобінгу. Варто відзначити, що все більше досліджень підтверджують значущість впливу на формування мобінгу у колективі як ситуативних чинників, які пов'язані з організацією праці та

особливостями робочого середовища, так і диспозиційних чинників, тобто індивідуальних особливостей самих працівників [2].

Мобінг у колективі ізолює працівника, який стає його жертвою, він почувається приниженим і переживає на собі наслідки психологічного насилля: у нього підвищується рівень стресу та тривоги, знижується продуктивність праці. Перебуваючи у ситуації мобінгу, працівник не лише має труднощі з ефективним виконанням своїх професійних обов'язків, у нього може погіршуватися стан здоров'я в цілому [2]. Серед негативних наслідків впливу мобінгу на фізичне здоров'я працівника, який зазнає цькування, говорять про хронічний біль, хронічний біль у шиї, проблеми зі сном (безсоння, труднощі із засинанням) та ін. Такий працівник зазнає моральних страждань, у нього виникають різноманітні негативні емоційні переживання, пов'язані з порушенням його прав і приниження гідності на роботі, знижується загальна задоволеність роботою, підвищується ймовірність формування синдрому професійного вигорання [1]. У зв'язку із соціальною ізоляцією, якої зазнає такий працівник, він втрачає чимало ресурсів для копінгу, що призводить до зниження його здатності до адаптації, супроводжується переживанням безпорадності, зневіри, тривоги за майбутнє або й суїцидальними тенденціями. Особи, які працюють у колективі, де присутній мобінг, навіть не будучи його жертвою, часто починають переживати страх стати наступною ціллю агресора. І якщо вияви мобінгу толерують у компанії, то такий страх може негативно впливати на продуктивність роботи цих працівників або й стати причиною їх звільнення [2].

Отже, враховуючи негативний вплив, який має мобінг на окремих працівників, робочий колектив, компанію та розвиток суспільства в цілому, виникає необхідність у більш детальному вивчення психологічних чинників його формування та подолання.

Список використаних джерел

1. Дзюба Т. М. Професійне здоров'я як умова успішної соціалізації працівника в ситуації мобінгу. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* Вип. 1. С. 7–13.

2. Тінін Д. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. Вип. 1. С. 171–176. URL: http://surl.li/skxxc

3. Leymann H. Mobbingand Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*. 1990. №5 P.119–126.