

УДК 343.97:343.62-053.2:04

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.6.15>

Сахарова Катерина Олександрівна,
доктор філософії, магістр психології,
старший викладач кафедри психології
Дніпровського гуманітарного університету
ORCID ID: 0000-0002-3838-5730

Чередніченко Олексій Миколайович,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри психології
Дніпровського гуманітарного університету
ORCID ID: 0000-0002-0423-4202

Липовська Наталія Анатоліївна,
доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування
НТУ «Дніпровська політехніка»
ORCID ID: 0000-0002-9288-4733

ФОРМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО НАСИЛЬСТВА В ОРГАНІЗАЦІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

FORMS OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE IN THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT

У статті розглянуто форми психологічного насильства в організаційному середовищі: булінг, кібербулінг, булінг на робочому місці (мобінг), віктимблеймінг, харасмент, сталкінг, аутинг, газлайтинг.

Доведено, що основна небезпека психологічного насильства – в доведенні жертви до психічно нестабільного стану і неадекватного сприйняття реальності, навіть до самогубства.

Наведено класифікації булінгу та мобінгу. Підкреслено особливості негативних дій кривдника, такі як повторюваність і тривалість, ця характеристика негативних дій кривдника виникає завдяки тому, що, з одного боку, кривдник зберігає зацікавленість в здійсненні насильницьких дій щодо жертви довгий час і, з іншого боку, в результаті того, що жертва слабкіше і не здатна захистити себе в ситуації булінгу.

Обгрунтовано, що характерною рисою булінгу є прояв кривдником проактивної агресії по відношенню до жертви, тобто наступальної, а не оборонної агресії, спрямованої на формування у жертви стану страху і розгубленості.

Розглянуто відміну характеристик булінгу від характеристик інших явищ, які порушують процес конструктивного спілкування.

Обгрунтовано, що булінг відрізняється від агресії, насильства, жорстокого поводження і хейзінга тим, що має такі стійкі характеристики, як тривалий повторюваний характер насильницьких дій, наявність стійких типів суб'єктів – кривдник, жертва, свідок, отже, відповідних видів девіантної поведінки, які реалізуються в ході булінгу – агресивної, віктимної та конформної.

Відзначено, що булінг та мобінг – це тривалий процес, який може тривати місяцями.

Виявлений механізм профілактики булінгу – діяльнісне опосередкування передбачає детермінацію поведінки і міжособистісних взаємодій членів групи змістом, цілями і завданнями групової діяльності. Здійснення групою просоціальної колективної діяльності дозволяє у її членів сформувати позитивні моральні ціннісні орієнтації, адекватну самооцінку, вміння конструктивної взаємодії та ін., а також організувати співпрацю членів колективу задля досягнення спільної мети, що дозволяє виключити появу в такій групі індивідуальних і групових факторів виникнення булінгу.

Ключові слова: булінг, мобінг, організаційне середовище, психологічне насильство, психологічна безпека, проактивна агресія.

The article considers the forms of psychological violence in the organizational environment: bullying, cyberbullying, bullying in the workplace (mobbing), victim flashing, harassment, stalking, outing, gaslighting.

It is proved that the main danger of psychological violence is in bringing the victim to a mentally unstable state and inadequate perception of reality, even to suicide.

Classifications of bullying and mobbing are given. Emphasized features of the offender's negative actions, such as recurrence and duration, this characteristic of the offender's negative actions arises due to the fact that, on the one hand, the offender remains interested in committing violence against the victim for a long time and, on the other hand, weaker and unable to defend himself in a bullying situation.

It is substantiated that the characteristic feature of bullying is the manifestation of the offender's proactive aggression towards the victim, ie offensive rather than defensive aggression aimed at forming a state of fear and confusion in the victim.

The difference of bullying characteristics from the characteristics of other phenomena that disrupt the process of constructive communication is considered.

It is substantiated that bullying differs from aggression, violence, abuse and hazing in that it has such stable characteristics as long-term repetitive nature of violent actions, the presence of stable types of subjects – abuser, victim, witness, and therefore appropriate types of deviant behavior. are realized in the course of bullying – aggressive, victim and conformist.

It is noted that bullying and mobbing is a long process that can take months.

The mechanism of bullying prevention is revealed – activity mediation involves determination of behavior and interpersonal interactions of group members by the content, goals and objectives of group activities. The group's implementation of prosocial collective activity allows its members to form positive moral values, adequate self-esteem, constructive interaction skills, etc., as well as to organize cooperation of team members to achieve a common goal, which eliminates the appearance of individual and group factors in such a group.

Key words: *bullying, mobbing, organizational environment, psychological violence, psychological security, proactive aggression.*

Актуальність дослідження. У вересні 2018 р. на сайті Президента України з'явилась петиція № 22/046720-еп «Заборонити психологічне насильство (булінг, мобінг, сталкінг, психологічні маніпуляції)», подана Юлією Іщенко [1]. І хоча вона набрала лише 187 голосів з 25000 необхідних, з проблемою психологічного насильства кожен з нас стикався у своєму житті – у школі, на роботі, в сім'ї.

Ст. 28 Конституції України визначає, що «Кожен має право на повагу до його гідності. Ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню» [2].

Попри тому, що Уряд застосовує низку профілактичних заходів, Україна на сьогодні опинилась у першій десятці розвинутих країн щодо розповсюдження булінгу серед підлітків віком 11–15 років [3].

За даними моніторингу Інституту модернізації змісту освіти, фахівці його психологічної служби у 2018–2019 роках ухвалили понад 86 тис. запитів від учасників освітнього процесу щодо протидії булінгу. Зокрема, від батьків надійшли 27 772 звернення, від педагогічних працівників – 23 108, дітей – 30 178 та інших зацікавлених осіб – 5 490 (Pazuchuk, 2019) [4]. За даними дослідження Career Builder, троє з десяти співробітників підвертаються булінгу на робочому місці [5].

Чим більше напруження у суспільстві, тим більше зустрічається випадків проактивної агресії. Це обумовлює актуальність даного дослідження.

У сучасній зарубіжній науці присутня велика кількість досліджень булінгу. У дослідженнях висвітлені такі його аспекти:

1. Булінг серед дітей, підлітків та юнаків та способи його подолання (К. Салміваллі (Salmivalli), Д. Олвеус (Olweus), К. Рігбі (Rigby), Д. Лайнс (Lines), Р. Ломанн (Lohmann), Дж. Тейлор (Taylor), Х. Кілпатрік (Kilpatrick), Дж. Кук (Cook), Б. Сорнсон (Sornson) і ін.).

2. Кібербулінг – навмисні образи, погрози, дифамації та повідомлення іншим компрометуючих даних за допомогою сучасних засобів комунікації, як правило, протягом тривалого періоду часу, присвячені роботи наступних авторів (Р. Ковальські (Kowalski), С. Лімбер (Limber), П. Агатстон (Agatston), Е. Кандель (Kandel), Н. Віллард (Willard) та ін.).

3. Булінг на робочому місці (Дж. Лонго (Longo), М. Даффі (Duffy), Л. Сперрі (Sperry), Н. Техрані (Tehrani), С. Паркер (Parker) і ін.).

4. Булінг в країнах сходу, «іжіме» (К. Ейб (Abe), Р. Маєда (Maeda), М. Акіба (Akiba), Т. Мітсуро (Mitsuru) і ін.).

Теоретичну основу дослідження становлять:

– дослідження вітчизняних і зарубіжних авторів про булінг та особливості його попередження і подолання в різних країнах (І.С. Кон, О.А. Селіванова, Т.С. Шевцова, І.С. Бердишев, М.Г. Нечаєва, Д. Олвеус, К. Рігбі, Сміт, Ш. Іонеяма (Yoneyama) та ін.);

– дослідження віктимної поведінки (Т.В. Варчук, К.В. Вишневецький);

– концепції агресивної поведінки (Л. Берковіц, А. Бандура, Е. Фромм, К. Лоренц, І.А. Фурманов та ін.);

– дослідження конформної поведінки (І. С. Кон, О.М. Сопіков).

Мета дослідження – розглянути особливості психологічного насильства в організаційному середовищі та дослідити засоби попередження проактивної агресії.

Виклад основного матеріалу. Розглянемо види психологічного насильства в організаційному середовищі.

Термін «булінг» походить від англійського дієслова to bully. Відповідно до Кембриджського словника англійської мови, дієслово to bully означає: ображати або залякувати когось, хто є меншим або менш впливовим ніж ви, доволі часто примушування такої особи до небажаних дій (“Meaning of “bully”, 1998). В Оксфордському словнику дієслово to bully – це прагнути завдати шкоди, залякати або примусити до небажаної дії уразливу особу чи особу, яка такою сприймається (“Meaning of “bully”, 1998) [6]. Українською мовою цей термін перекладено як залякування, цькування. Ознакою булінгу є систематичні знущання з боку однієї особи чи групи осіб з індивіда, який не може захиститися. Булінг є явищем інтернаціональним, що досліджують учені низки країн: Сполучених Штатів Америки, Великої Британії, Канади, Норвегії, Фінляндії тощо. Норвезький психолог Д. Ольвеус 1993 року опублікував визначення булінгу в середовищі дітей і підлітків, яке стало загальноприйнятим, – це навмисна, систематично повторювана агресивна поведінка, що ґрунтується на нерівності соціальної влади або фізичної сили (“Meaning of “bully”, 1998) [7].

Основна його небезпека – в доведенні жертви до психічно нестабільного стану і неадекватного сприйняття реальності, навіть до самогубства.

Менш жорсткі, але все-таки психологічно небезпечні дії називають мобінгом. Мобінг (від англ. mob – юрба) – систематичне цькування, психологічний терор, форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення. Цей термін виник на початку 1980-х років завдяки психологу і медику, доктору Ханцу Лейману, який провів дослідження цього явища на робочих місцях у Швеції [5].

До кібертравлі відносяться загрози і повідомлення, що відправляються поштою або в соціальних мережах, все ті ж висміювання і публікуються у відкритому доступі чутки, поширення особистих фотографій жертви, особливо інтимних.

Віктімблеймінг – це звинувачення жертви і «перекладання» всієї відповідальності на людину, і без того перебуває під психологічним тиском. Віктімблеймінг одночасно може бути і наслідком булінгу (коли жертва не отримує

належної підтримки, наприклад після пережитого насильства), і окремою формою цькування.

Харасмент – це сексуальні домагання. Не завжди харасмент досягає рівня булінгу, але в окремій обмеженій групі, наприклад, на роботі, може супроводжуватися шантажем, погрозами і численними утисками: урізанням в зарплаті або на посаді, поширенням все тих же пліток, висміюванням перед колегами, приниженням, псуванням речей на робочому місці.

Сталкінг – це нав’язливе, небажане і постійне переслідування однією людиною іншої. Сталкер переслідує людину в реальному і віртуальному житті, пише повідомлення і коментує всі події, відстежує всі відвідувані місця. Створюється відчуття постійного стеження [1].

Аутинг – це публічне розголошення компрометуючої жертви інформації, яка в підсумку може стати приводом для цькування. Але навіть у разі нормального прийняття суспільством отриманої інформації людина все одно виявляється в некомфортній обстановці, часто змушує її виправдовуватися або пояснювати ситуацію.

Психологічні маніпуляції застосовуються з метою психологічного насильства та можуть завдати шкоди людині. Наприклад, газлайтинг – маніпулятивний прийом, який найпростіше проілюструвати такими типовими фразами: «Не було такого», «Тобі здалося» і «Ти з глузду з’їхала?». Газлайтинг – мабуть, один з найпідступніших прийомів маніпуляції, тому що спрямований на те, щоб спотворити і підірвати у жертви почуття реальності; роз’їдає здатність людини довіряти собі, і в результаті вона починає сумніватися в правомірності своїх скарг на образи і погане поводження [1].

Як було зазначено вище, дослідження булінг отримало своє

початок в зарубіжних країнах. П. Хайнеманн (Heinemann) був одним з перших дослідників, що привернув увагу до проблеми тривалого повторюваного насильства в малій групі [8, с. 172]. Він опублікував повідомлення про колективному нападі на одну людину, який заважав групі займатися своєю звичайною діяльністю, назвавши такий напад «моббінгом» (mobbing). К. Лоренц (Lorenz) використовував термін «mobbing», щоб охарактеризувати групу школярів, які об’єднуються проти учня, який відрізняється від них [9]. Вивчаючи насильство в малих групах, Д. Ольвеус прийшов до висновку, що тривале повторюване насильство може здійснюватися не тільки всією групою, а й окремими індивідами, в зв’язку з цим в апарат науки вченим був введений термін «булінг»

в 80-х рр. ХХ століття, який має більш широке в порівнянні з терміном «мобінг» значення [10].

Для визначення базових характеристик досліджуваного явища проаналізуємо основні визначення булінгу. Д. Олвеус в своїй книзі «Bullying, what we know and what we can do» дає таку дефініцію булінгу: учень піддається булінгу, якщо він неодноразово і довгий час знаходиться під впливом негативних дій з боку іншого учня або учнів [11, с. 9]. Під негативними діями розуміється різноманітність поведінкових дій. До негативних дій автор відносить такі:

1) використання лайливих слів, таких, що принижують честь і гідність жертви, використання образливих прізвиськ і «кличок»;

2) цілеспрямоване ігнорування і виключення жертви з групової діяльності;

3) нанесення тілесних ушкоджень та залякування жертви;

4) поширення недостовірних відомостей, що ганьблять честь і гідність жертви [9, с. 31].

За аналогією з агресією булінг класифікують на психологічний і фізичний. До психологічного булінгу відносяться образи, вимагання, глузування, поширення чуток, соціальне ізолювання, псування майна, погрози та ін. До фізичного булінгу відносяться агресія і насильство із застосуванням фізичної сили – удари, поштовхи, утримання силою і ін., психологічний булінг може виявитися навіть більш травмуючим, ніж фізичні знущання [12, с. 10].

У своїй дефініції булінг Д. Олвеус приділяє увагу такій особливості негативних дій кривдника, як повторюваність і тривалість, ця характеристика негативних дій кривдника виникає завдяки тому, що, з одного боку, кривдник зберігає зацікавленість в здійсненні насильницьких дій щодо жертви довгий час і, з іншого боку, в результаті того, що жертва слабкіше і не здатна захистити себе в ситуації булінгу.

Ряд дослідників булінгу в його визначеннях також відзначають тривалий повторюваний характер насильницьких дій, здійснюваних в ході булінгу. Р. Хілд (Heald) зазначає, що булінг – це тривале насильство, фізичне або психологічне, здійснюване однією людиною або групою людей і спрямоване проти людини, яка не в змозі захиститися у фактичній ситуації, з усвідомленим бажанням заподіяти біль, налякати або піддати людини тривалій напрузі [13, с. 320]. Булінг – це форма насильства, яка має місце в школі. Д. Таттум (Tattum) також підкреслює тривалість насильницьких дій і дає наступне визначення булінгу: тривале насильство, фізичне або психологічне,

здійснюване людиною або групою і спрямоване проти людини, яка не в змозі захищатися в поточній ситуації; таке насильство найчастіше відбувається неодноразово і послідовно [12, с. 16].

К. Рігбі (Rigby), Д. Форрінгтон (Forrington), Д. Олвеус (Olweus), К. Салміваллі (Salmivalli) та інші дослідники булінг відзначають, що однією з ключових рис булінгу є дисбаланс сили жертви і кривдника [9; 12]. У словнику американської психологічної асоціації підкреслюється нерівність сил кривдника і жертви, уточнюється, що булінг – це тривалі погрози і агресивна поведінка, спрямовані на інших людей, особливо тих, хто менше або слабкіше [14, с. 52]. Д. Форрінгтон (Forrington) підкреслює нерівність сил кривдника і жертви в визначенні булінгу, під яким він розуміє повторюване пригнічення психологічного або фізичного характеру менш слабого індивіда більш сильним [12, с. 32].

Ще однією характерною рисою булінгу є прояв кривдником проактивної агресії по відношенню до жертви, тобто наступальної, а не оборонної агресії, спрямованої на формування у жертви стану страху і розгубленості [15]. Дану характеристику булінгу серед інших зазначає П. Рандалл (Randall), розуміючи під булінгом агресивну поведінку, яка виникає у результаті реалізації наміру кривдника по заподіяння фізичного або психологічного страждання іншим [16].

Ще одна риса булінгу полягає в тому, що учасники булінгу грають в ньому різні ролі, до яких відносяться ролі: кривдника (буллі), жертви, свідка [17, с. 225]. У разі виникнення булінгу в шкільному класі, в ньому прямо або побічно беруть участь всі учні – школяри спостерігають за подіями, що відбуваються, при цьому одні навчаються можуть стати на бік кривдника, інші стороні жертви і спробувати змінити ситуацію, інші будуть намагатися не втручатися.

Незважаючи на наявність у булінгу характеристик, які виділяють його з ряду інших явищ, пов'язаних з порушенням спілкування, в деяких дослідженнях термін «булінг» використовується як синонім термінів, що позначають різні порушення спілкування, такі як агресія, насильство, дідівщина та ін. [18]. Явища, що порушують процес спілкування, володіють різною природою, це можуть бути типи поведінки, наприклад, агресія, а можуть бути порушення взаємодії, що склалося в результаті сукупностей різних типів поведінки, наприклад, дідівщина, мобінг тощо.

Розглянемо відміну характеристик булінгу від характеристик інших явищ, які порушують процес конструктивного спілкування.

Булінг відрізняється від агресії, насильства, жорстокого поводження і хейзінга тим, що має такі стійкі характеристики, як тривалий повторюваний характер насильницьких дій, наявність стійких типів суб'єктів – кривдник, жертва, свідок, отже, відповідних видів девіантної поведінки, які реалізуються в ході булінгу – агресивної, віктимної та конформної.

Явище, яке зветься словом «дідівщина», також має відмінні від булінгу характеристики. Слово «дідівщина» використовується для позначення нестатутних взаємин у військових колективах, у зв'язку з цим в дослідженнях дідівщини відсутні дані про вплив шкільного простору і простору класу, педагогів і адміністрації, учнів інших класів, вікових особливостей на взаємодії в групі. При цьому загальні риси булінгу та дідівщини полягають у тому, що і булінг, і дідівщина описують систему деструктивних взаємодій в малій групі.

Відмінність булінгу від мобінга полягає в тому, що булінг здійснюється переслідувачем відносно свідомо слабшого члена групи, нездатного себе захистити, – жертви, а в мобінгу насильство здійснюється високостатусним членом групи по відношенню до конкурента – сильного члена групи.

Існують такі різновиди мобінгу. Вертикальний мобінг – колектив іде війною проти керівника, або ж начальник цькує працівника, який йому не подобається (босинг – від англ. *boss*). Ця форма булінгу передбачає цькування співробітника керівником відділу або ж всієї компанії. В основному він виникає, якщо начальство хоче позбутися від якогось співробітника або ж керівник таким чином самостверджується. Босинг, своєю чергою, також поділяється на кілька видів: закритий і відкритий [5].

– Закритий босинг. У такій ситуації керівник неявно «травить» співробітника. Він перестає помічати його заслуги, результати роботи, ігнорує ініціативи, проводить важливі наради без співробітника. Все це сприяє тому, що у людини не залишається ніяких можливостей для реалізації потенціалу та кар'єрного росту.

– Відкритий босинг. За назвою зрозуміло, що в цій ситуації над співробітником відкрито знущаються, насміхаються й ображають. У деяких випадках ситуація може доходити до псування особистих речей людини або ж документів [19].

Горизонтальний передбачає цькування колективом одного з працівників. Горизонтальний мобінг може проявлятися у відвертому хамстві, образливих жартах. Крім того, колеги

можуть навмисно приховувати від співробітника інформацію, щоб підставити його перед керівництвом [19].

Існує ще й змішаний мобінг, коли цькують і по вертикалі, і по горизонталі – сендвіч-мобінг. Вважається найважчою формою психологічного насильства над людиною і передбачає булінг з боку як керівництва, так і колег [5].

Образливі слова, ігнорування, непристойні жарти та коментарі, надмірна прискіпливість, бойкоти, небажання давати інформацію, цькування перед усім колективом, доноси, плітки – це «легкі» прояви мобінгу. Відомі випадки, коли співробітники свідомо пошкоджували майно своєї жертви, викидали її документи, ховали речі, псували техніку, видаляли потрібні файли, фізично переслідували в робочий та позаробочий час (у тому числі по телефону), сексуально переслідували. Жертвою мобінгу може стати будь-яка людина. Нерідко ними стають молоді фахівці, які щойно прийшли на роботу в новий колектив. Також жертвою мобінгу можуть стати і працівники передпенсійного віку. Це ганебне явище – мобінг – трапляється не тільки у приватних структурах, але і в державному секторі. Виявлено, що чим більший стаж державної служби, тим більший ризик застосування мобінгу з боку безпосереднього керівника, що найчастіше проявляється як надмірне завантаження роботою у порівнянні з іншими працівниками та/або доручення завдань, які не відповідають рівню компетенції. Також керівник частіше застосовує мобінг до жінок, ніж до чоловіків.

Важливо відзначити, що булінг, він же мобінг – це тривалий процес, який може тривати місяцями. Саме тому не варто плутати булінг зі звичайним конфліктом або ж настороженістю співробітників.

Через що і коли виникає настороженість? Все просто, якщо в команду приходять новачок, співробітникам потрібен час, щоб придивитися до нього, дізнатися краще і це зовсім не означає, що колектив ігнорує нову людину.

Конфлікт – це, як правило, зіткнення різних думок або ж позицій на один процес, завдання, ідею тощо. Якщо у співробітників виник конфлікт між собою, дуже важливо вчасно його вирішити, щоб він не переріс у булінг.

Профілактика булінгу серед школярів підліткового віку – одна з тих проблем, які, з одного боку, знаходять своє відображення в працях психологів і педагогів, а з іншого – є актуальною в практиці роботи освітніх установ.

Помітне звучання проблема булінгу набуває в підлітковому віці через складність і суперечність особливостей зростаючих дітей, внутрішніх і зовнішніх умов їх розвитку. Саме в цей час, засвоївши певні патерни поведінки, підліток може дотримуватися їх все подальше життя. У цей період відбувається усвідомлене і довільне становлення моральності підлітків в процесі спілкування. На тлі цих процесів, що відбуваються в сучасних умовах, спостерігається зростання цинізму, брутальності, жорстокості, агресивності, низький рівень комунікативної компетентності. У цей період, шкільний клас завершує своє становлення як колективу, що не завжди дає підлітку відчуття захищеності. При цьому наявність булінгу в класі порушує нормальне становлення класу як колективу.

Визначення булінгу серед школярів підліткового віку як варіанту конфліктної деструктивної взаємодії в малій групі, при якій кривдником щодо жертви, нездатною себе захистити, здійснюються тривалі повторювані насильницькі дії, спрямовані на заподіяння шкоди жертві і підвищення або збереження статусу кривдника в групі, дозволяє виявити в ньому не тільки поведінкові, а й соціально-психологічні риси.

Висновки. Аналіз виділеної в науці сукупності факторів виникнення булінгу (індивідуально-психологічних (агресивна, віктимна, конформна поведінка) і соціально-психологічних (негативні емоційні відносини підлітків, наявність неформального лідера з високим рівнем агресивності) показав, що при їх визначенні не враховувався вплив рівня розвитку групи і спрямованості її діяльності. Розгляд булінгу з позиції стратометричної концепції колективу дозволив доповнити вже відомі чинники виникнення булінгу такими груповими факторами, як відсутність або анти-соціальний зміст групової діяльності, низький рівень розвитку групи.

Виявлений механізм профілактики булінгу – діяльнісне опосередкування передбачає детермінацію поведінки і міжособистісних взаємодій членів групи змістом, цілями і завданнями групової діяльності. Здійснення групою просоціальної колективної діяльності дозволяє у її членів сформувати позитивні моральні ціннісні орієнтації, адекватну самооцінку, вміння конструктивної взаємодії та ін., а також організувати співпрацю членів колективу задля досягнення спільної мети, що дозволяє виключити появу в такій групі індивідуальних і групових факторів виникнення булінгу.

Проведене дослідження не претендує на вичерпне рішення розглянутої проблеми. Подаль-

ший розвиток і поглиблення дослідження може бути спрямовано на вивчення способів профілактики булінгу в межах навчального закладу в цілому, а також вивчення способів профілактики таких різновидів булінгу як кібербулінг, булінг, що виникає між підлітками і педагогами і булінг, що виникає між педагогами.

На думку експерта Олени Стрельник, для протидії мобінгу для початку треба визнати, що проблема існує, у неї є назва та практика протидії. Першою країною, яка запровадила законодавство, що спеціально забороняє знущання на роботі, була Швеція, яка закріпила цю політику в 1993 році [20].

На загальноєвропейському рівні є низка регуляторних актів із протидії мобінгу, зокрема статті Хартії ЄС «Про соціальні фундаментальні права працівників» та директив про безпеку та здоров'я працівників, про рівне ставлення та протидію дискримінації на роботі.

Окремі статті трудового законодавства, які би захищали працівників від мобінгу, в Україні відсутні. Найближчим до поняття мобінгу як психологічного знущання є поняття утисків, наведене в Законі України про «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012). Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери [20].

У березні цього року було зареєстровано законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо попередження та протидії мобінгу». У ньому наведено визначення мобінгу як психологічного та/або економічного тиску, цькування, створення нестерпних умов з метою доведення працівника до звільнення чи настання інших несприятливих для працівника наслідків.

Як працівники, так і керівництво мають бути зацікавлені у створенні механізмів протидії дискримінації та мобінгу на робочому місці, адже мобінг знижує задоволеність працею, підвищує рівень стресів, знижує ефективність роботи, шкодить іміджу компанії та роботодавця. Тож варто, не чекаючи прийняття закону з протидії мобінгу, розробляти та впроваджувати відповідні політики на робочих місцях вже зараз.

Нормативно-правове забезпечення протидії мобінгу не допоможе, поки в організаційному середовищі не буде сформована повага до людської гідності, засоби забезпечення психологічної безпеки та попередження проактивної агресії.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Заборонити психологічне насильство (булінг, мобінг, сталкінг, психологічні маніпуляції): електронна петиція № 22/046720-еп. URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/46720>
2. Конституція України. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/constitution>
3. Булінг та кібербулінг у підлітковому середовищі: Статистичні дані щодо булінгу серед підлітків України. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/bullying-cyberbullying-teens-Ukraine>
4. Пазичук А. Півроку боротьби з цькуванням у школах – підсумки експерта. 2019. *Громадський простір* : [сайт]. URL: <https://www.prostir.ua/?news=piv-roku-borotby-z-tskuvannya-u-shkolah-pidsumky-eksperta>
5. Михайлова А. Булінг на роботі: як запобігти та знешкодити. URL: <https://hurma.work/blog/buling-na-roboti-yak-zapobigti-ta-zneshkoditi/>
6. Миронюк Т. В., Запорожець А. К. Удосконалення заходів протидії булінгу в Україні. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2019. № 3(112). URL: <https://doi.org/10.33270/01191123.21>
7. Meaning of bully in the English Dictionary. (1998). British Columbia Ministry of Education. Retrieved. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/bully?q=buling#translations>
8. Heinemann P. P. Mobbing. A whole curriculum approach to bullying. *Stoke-on-Trent*: Trentham Books. 1973.
9. Конрад Лоренц. Агрессия. URL: <https://mobbingu.net/articles/detail/72/>
10. Olweus D. Bullying or peer abuse in school: intervention and prevention. *Psychology, law and criminal justice: international development in research and practice*. 1995. P. 248–263.
11. Olweus D. Bullying at school. What we know and what we can do. Oxford : Blackwell Publishers, 1994. 135 p.
12. Rigby K. Bullying in schools and what to do about it. Camberwell : Acer Press, 2007. 346 p.
13. Heald T. R. Defining Bullying: Towards a Clearer General Understanding and More Effective Intervention Strategies. *School Psychology International*. 1996. № 17. P. 317–329.
14. Swearer, S. Bullying prevention and intervention. New York : The Guilford Press, 2009. 157 p.
15. Словарь терминов агрессии Д. В. Жмурова. URL: <http://www.vocabulum.ru/word/117/>
16. Randall, P. Adult bullying: Perpetrators and victims. London : Routledge, 1997.
17. Румянцева Т. Г. Агрессия: проблемы и поиски в западной философии и науке. Минск : Изд-во Университетское, 1991. 150 с.
18. Крейхи Б. Социальная психология агрессии. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 336.
19. Мобінг. URL: <http://www.nusta.edu.ua/wp-content/uploads/2016/11/%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B3.pdf>
20. Стрельник О. На роботу як на каторгу: що таке мобінг на робочому місці? URL: <https://zmist.pl.ua/publications/na-robotu-yak-na-katorgu-shcho-take-mobing-na-robochomu-misci>