УДК 331.5(477)-053.81

Лещук Галина Василівна
кандидат педагогічних наук, доцент
кафедра соціальної педагогіки і соціальної роботи
Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка,
м. Тернопіль, Україна

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ПРОЯВІВ МОБІНГУ У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

У статті проаналізовано мобінг як соціальну проблему. Здійснено термінологічне дослідження різних проявів поведінки, пов'язаної із вчиненням тиску на працівника і приниженням його гідності. Розкрито суть мобінгу, його структуру. Охарактеризовано форми прояву мобінгу в професійному середовищі. Систематизовано наслідки мобінгу для окремої особистості, підприємства і суспільства в цілому. Окреслено напрямки подальших досліджень щодо проблеми мобінгу.

Ключові слова: мобінг, булінг, цькування, пресинг, професійне середовище.

Вступ. У сучасному світі кожна людина є суб'єктом трудових відносин, які є невід'ємною складовою нашого життя. Інтенсифікація виробничих відносин зумовлює зростання впливу трудового колективу на окрему особистість, як його складову, оскільки людина неухильно підпадає під вплив оточення, у якому перебуває упродовж тривалого часу. Таким чином, професійна діяльність перетворює трудовий колектив у значущий соціальний інститут, який за масштабами свого впливу може іноді зрівнюватися із впливом традиційних соціалізаційних інституцій: сім'ї та близького оточення. На жаль, не завжди цей вплив носить позитивний характер. У випадках, коли людина стає об'єктом переслідування, пригнічення, утисків на роботі, йдеться про явище мобінгу. Актуальність дослідження мобінгу як соціального явища полягає у його поширеності, оскільки близько 20 % працівників зазнають тих чи інших форм пресингу на робочому місці [1]. При цьому реальна статистика може значно перевищувати офіційні дані, оскільки оприлюднення факту мобінгу для багатьох його жертв та учасників залишається ганебним та психологічно важким вчинком.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняній науковій теорії та практиці проблема мобінгу є ще доволі новітньою, тоді як за кордоном вже упродовж кількох десятиліть мобінг є предметом наукових досліджень С. Бродського, Л. Ваніорек, Х. Леймана, К. Кмічек-Барана, Р. Поздніка, У вітчизняній науці сутність, особливості, причини, наслідки мобінгу у трудових колективах досліджені Т. Колядою, О. Сорокою, мобінг як чинник травматизму на виробництві аналізували Г. Гогіташвілі, В. Лапін [2; 3].

Мета статті полягає в обгрунтуванні мобінгу у професійному середовищі як соціального явища. **Завдання** дослідження: здійснити термінологічний аналіз поведінки, спрямованої на переслідування та пресинг індивіда у професійному середовищі, розкрити типологію її проявів, алгоритм виникнення мобінгу та його наслідки.

Виклад основного матеріалу. Для позначення проявів неприпустимої, насильницької поведінки у теорії та практиці сучасної соціально-психологічної та педагогічної науки використовують різні терміни: булінг, мобінг, босинг, домагання (harassment), погане ставлення (mistreatment).

Франкомовний термін "harcèlement moral", який синонімізує із англомовним поняттям "мобінг" зосереджує увагу не просто на вчиненні насильства над індивідом, а наголошує на неперервності, постійності морального тиску та переслідування, що веде до фізичного та психічного виснаження жертви [4].

Вперше питанням морального переслідування зацікавився німецький психолог, науковець Стокгольмського університету Хайнц Лейман (Heinz Leymann), який у 1993 р. опублікував працю "Мобінг: переслідування на роботі", увівши таким чином у науковий обіг термін "мобінг". Концепція наукового дослідження мобінгу поширилася згодом у Норвегії, Данії та німецькомовних країнах.

Мобінг визнається одним із різновидів насильства, і у науковій праці "Насильство на роботі" ("Violence at Work"), виданій Міжнародним бюро праці, згадується нарівні із такими проявами насильства як вбивство, згвалтування та пограбування [1].

"Мобінг" є загальним терміном, що включає різні форми проявів агресії у професійному середовищі. Відповідно, виділяють:

- вертикальний мобінг – відбувається у площині "керівник-підлеглі" і може проявлятися у двох видах: колективний тиск на керівника з боку підлеглих або ж вчинення тиску керівником на весь колектив або окремого його члена;
- босинг – полягає у зловживанні керівника владою, наслідком якої є здійснення тиску на підлеглих, завищені вимоги до них, несправедлива критика, моральне приниження, постійне піддавання сумніву професійної компетентності;
- горизонтальний мобінг – вид мобінгу, що полягає у груповому переслідуванні одного з працівників шляхом його ігнорування та вчинення психологічного тиску;
- булінг – проявляється у приниженні одного члена трудового колективу іншим;
- "сендвіч-мобінг", або подвійний мобінг – тиск на одного з працівників, вчинений одночасно колегами і керівником [5].

Мобінг може бути вчинений свідомо (навмисно, цілеспрямовано) і неусвідомлено (стихійно); він може бути латентним і відкритим; індивідуальним і груповим; хронічним та епізодичним.

Мобінг має власну структуру, яка включає передумови, чинники, форми прояву та наслідки (рис. 1).

Можна виокремити зовнішні і внутрішні причини появи мобінгу.

Зовнішні причини на рівні соціуму загалом і групи

© Лещук Г.В.

зокрема – це причини пов'язані з життєвим циклом колективу, законами існування груп, культурою, мораллю тощо. Тобто ці причини не залежать від індивідуальних рис особистості. На основі аналізу різних психологічних теорій можна виділити наступні зовнішні причини мобінгу: розподіл статусів у колективі, примітивні реакції у спілкуванні, успадкований стадний інстинкт, вікові особливості розвитку, низька загальна культура і мораль, відсутність діючого правового механізму.

Внутрішні причини на рівні особистості – це причини, які зумовлені особливостями психіки, життєвого досвіду, світогляду, переконань окремого індивіда. Проте основну роль в появі мобінгу відіграють внутрішні причини, в той час як зовнішні лише сприяють процесу.

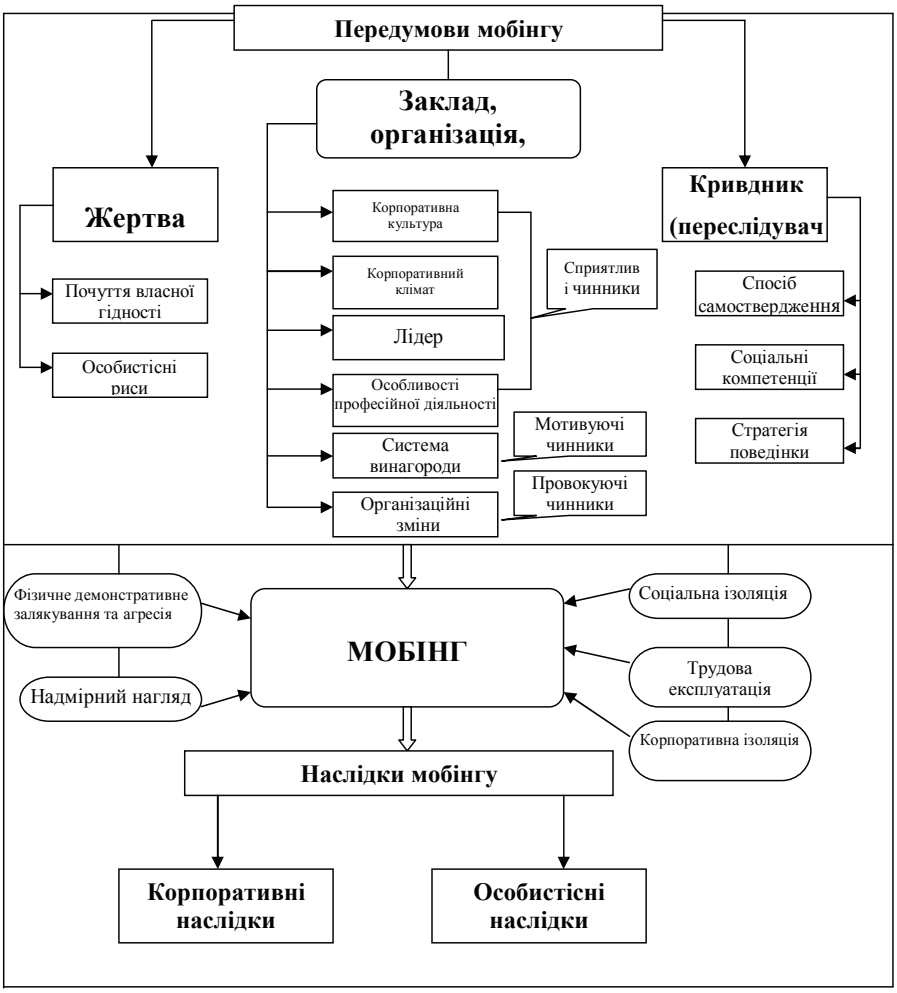

Рис. 1. Структура мобінгу

Соціально-економічні наслідки мобінгу у професійному середовищі часто є недооціненими. Найчастіше їх диференціюють у дві групи:

1) особистісні (індивідуальні) наслідки: моральне страждання, біль, хвороби, постійна і тимчасова непрацездатність, порушення прав людини і приниження гідності нароботі, в окремих випадках – навіть смерть;

2) корпоративні наслідки: прогули працівників, втрата репутації організацією, зниження творчого та трудового потенціалу, негативний трудовий клімат, низька відкритість до нововведень, сповільнення процесу набуття знань і підвищення кваліфікації. Ці невідчутні активи мають велике значення для конкурентоспроможності підприємства, де з творчим та трудовим потенціалом абсолютно несумісною є наявність насильства у професійному середовищі.

Окремою групою можна виділити соціальні наслідки – у близькій перспективі вони є менш помітними і відчутними, однак за умови неконтрольованого поширення мобінгу в соціумі загрожують зростанням державних витрат на психологічну та соціальну підтримку жертв мобінгу, ведення судових справ проти суб'єктів мобінгу та роботодавців, зниження відчуття безпеки серед широких верств населення.

Мусимо визнати, що мобінг залишається поширеним явищем, хоча міжнародне законодавство забороняє дискримінацію всіх учасників трудових відносин. В окремих європейських державах створено прецеденти законодавчого регулювання протидії мобінгу у професійному середовищі: ця проблема вирішується в контексті забезпечення права індивіда на справедливі та безпечні умови праці. Так, Директива Європейського союзу від 27 листопада 2000 р. №2000/78/ЄС встановлює паритетність стосунків у сфері зайнятості, трактуючи поведінку з метою створення ворожої, принижуючої гідність людини або образливої обстановки як переслідування працівника і прирівнює її до порушення трудових прав особи. Хартія Європейського союзу про основні права закріплює недоторканність людської гідності та гаран-

тує індивіду право на особисту фізичну та психічну цілісність (Стаття 1). Європейська соціальна хартія (Стаття 26) зобов'язує державу та органи її влади сприяти запобіганню та припиненню агресивних і принизливих дій щодо працівників на робочих місцях та вживати необхідних заходів щодо їх захисту від дискримінаційних дій з боку роботодавця [6].

Висновки. Усвідомлення негативних наслідків мобінгу, які проявляються у деструктивному впливі як на самопочуття окремого працівника, так і на продуктивність діяльності організації в цілому, актуалізує твердження, що боротьба із мобінгом у професійному середовищі є підгрунтям психологічного благополуччя працівника як суб'єкта трудових відносин, економічного успіху як окремого підприємства, так і успішного економічного розвитку суспільства та країни в цілому. Актуальними напрямами дослідження проблеми мобінгу є профілактика його проявів у різних типах колективів (трудовому, дитячому, учнівському тощо), пошук ефективних форм роботи із жертвами цькування, суб'єктами мобінгу, роботодавцями, формування толерантної корпоративної культури.

Список використаної літератури

1. Chappell D. Violence at work. Third edition / D.Chappel, V.Di Martino. – Geneva, International Labour Office, 2006. – 384 p.
2. Коляда Т.А. Мобінг у трудових (службово-трудових) відносинах: до постановки проблеми / Т.А.Коляда [Електронний ресурс] // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ № 2 (49) 2010. – Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vkhnuvs/2010_49 49/35.pdf >– Загол. з екрану. − Мова укр.
3. Сорока О.В. Сутність, наслідки та профілактика моббінгу у трудових колективах / О.В.Сорока // Сборник научных трудов SWorld. Материалы международной научно-практической конференции «Современные направления теоретических и прикладных исследований-2013».– Вып. 1. –Т. 32. – Одесса, 2013. – С. 32-38.
4. Carroll T., Foucher R., Gosselin E. La prevention du harcelement psychologique au travail: de l'individu a l'organisation . – Volume 29. – Gestion, 2000-2012/3. – P.115-130
5. Мобінг як несприятливий соціальний фактор [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cpo.stu.cn.ua/Oksana/posibnik/530.html> − Загол. з екрану. − Мова укр.
6. Європейська соціальна хартія (переглянута): від 3 трав. 1996 р. ETS № 163 // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 51.

Стаття надійшла до редакції 28.04.2016 р.

Лещук Галина
кандидат педагогических наук, доцент
кафедра социальной педагогики и социальной работы
Тернопольский национальный педагогический университет имени Владимира Гнатюка, Тернополь, Украина

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОЯВЛЕНИЙ МОББИНГА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ

В статье проанализировано явление моббинга как социальная проблема. Проведено терминологическое исследование различных проявлений поведения, связанного с совершением давления на работника и унижением его достоинства. Раскрыта суть моббинга, его структура. Охарактеризованы формы проявления моббинга в профессиональной среде. Систематизированы последствия моббинга для отдельной личности, предприятия и общества в целом. Определены направления дальнейших исследований по проблеме моббинга.

Ключевые слова: моббинг, буллинг, травля, прессинг, профессиональная среда.

Leshchuk Halyna
Candidate of Pedagogical Sciences, Ph.D., Assistant Professor
Department of Social Pedagogy and Social Work
Ternopil National Pedagogical University named after Volodymyr Hnatiuk
Ternopil, Ukraine

SOCIAL ASPECTS OF MOBBING IN PROFESSIONAL ENVIRONMENT

The article analyzes the mobbing as a social problem. To indicate unacceptable manifestations, violent behavior in the theory and practice of modern social, psychological and pedagogical science we use different terms: bulinh, mobbing, bosynh, harassment, mistreatment. Mobbing is considered one of the varieties of violence, which is mentioned along with such violence as murder, rape and robbery. The types of mobbing have been highlighted: vertical mobbing, bosynh, horizontal mobbing, bulinh "sandwich mobbing" or double mobbing. The essence of mobbing has been disclosed, its structure, which includes assumptions, factors, manifestations and consequences. Mobbing can be committed intentionally (deliberately, purposefully) and unconsciously (spontaneously); it can be latent and open; individual and group; chronic and episodic. The characteristic forms of mobbing in a professional environment have been considered. Mobbing consequences have been systematized for the individual, enterprises and society as a whole. Awareness have been raised of the negative effects of mobbing updates assertion that the fight against mobbing in the professional environment is the basis of psychological well-being of the employee, the economic success of both individual businesses and the development of society and the country as a whole. Directions have been named for further research on the problem of mobbing, prevention of its manifestations in different types of groups (labor, children, pupils, etc.), search for effective forms of work with the victims of harassment, mobbing entities, employers, tolerant corporate culture.

Key words: mobbing, bullying, harassment, pressure, professional environment.