

Олександр ШЕВЧЕНКО,
аспірант кафедри
управління та адміністрування
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

МОБІНГ ЯК НЕГАТИВНИЙ ФАКТОР ВПЛИВУ НА ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО

Феномен «психологічного» чи «морального» тиску та насильства на роботі відомий під різними термінами. Термін «знуцання» поширений, наприклад, у Великій Британії та Ірландії, тоді як «мобінг» часто використовується в США та деяких країнах континентальної Європи. Слово «мобінг» походить від англійського дієслова «to mob», вперше використаного в людському контексті етнологом Конрадом Лоренцем, який запозичив цей термін із зоотехніки і буквально означає «сформувати натовп навколо будь-кого, щоб напасти на нього», визначаючи поведінку деяких видів тварин, що нападають на одного члена групи, який з різних причин підлягає вигнанню. Першим дослідником, який застосував цей термін до роботи, був німецький психолог Хайнц Лейманн, провідний експерт із робочого середовища. Лейнц почав вивчати феномен мобінгу у 1980-х роках.

Під мобінгом розуміється будь-яка поведінка, пов'язана з психологічним «терором» на роботі. Він може виявлятися роботодавцем/менеджером по відношенню до співробітників або навпаки (вертикальний мобінг) і серед колег (горизонтальний мобінг) і переслідує явно дискримінаційні цілі, спрямовані на поступову ізоляцію відповідного працівника і в багатьох випадках на примус його піти чи полегшити його звільнення. Ми ж далі розглядатимемо ситуації, коли йдеться про цькування на робочому місці, а також про словесні або фізичні переслідування, спрямовані проти приватного та/або професійного життя чи особистості співробітника, які є регулярними (наприклад, відбуваються не рідше одного разу на тиждень), систематичними та тривалими (наприклад, протягом не менше шести місяців).

Дослідження показують, що у багатьох працівників, які стали жертвами мобінгу, розвиваються проблеми зі здоров'ям, переважно «психосоматичні» наслідки, спричинені стресом (безсоння, тривога, напади паніки, нічні кошмари, депресія, реакції страху тощо). У цих працівників можуть розвинути тривожні та поведінкові розлади, включаючи посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) або розлад адаптації (РА). ПТСР дуже травматичний, оскільки може послабити імунну систему та викликати проблеми із травною, слуховою, серцево-судинною та опорно-руховою системами. Основними характеристиками ПТСР є тривожні реакції,

депресивні настрої, ситуації «гіперзбудження», нав'язливе повторне переживання робочих проблем з кошмарами, що повторюються, спогадами і уникненням ситуацій, що нагадують про цю подію.

На думку дослідників, мобінг торкається жертв у всіх сферах життя, таких як сім'я, дружба та міжособистісні стосунки через реакції тривоги чи паніки, поведінкові розлади і навіть суїцидальні думки.

Виявлено, що мобінг може серйозно вплинути не лише на окремих учасників, а й на робочу групу. Це може призвести до поділів, які можуть порушити комунікацію та знизити продуктивність, що призведе до низки негативних наслідків для ефективності та результативності компанії. Компанія, де відбувається мобінг, може завдати шкоди не лише своєму іміджу, а й фінансам. Оцінка Міжнародного бюро праці показала, що психологічне переслідування коштує близько 150 000 євро на рік у компанії зі штатом 1000 працівників. Більше того, деякі дослідники виявили, що у жертви мобінгу знижується працездатність (на 60%) та збільшуються витрати для компанії (на 180%) [1, 304].

Проблеми мобінгу стають важливою проблемою у компаніях та організаціях. Причини цього явища різні, але з них є зростання термінових форм зайнятості. Це дозволяє компаніям гнучкіше наймати та відбирати тих працівників, які найбільш повно задовольняють їхні поточні потреби. Це піддає існуючих працівників «конкурентному тиску», про який раніше не було відомо, а компанії та окремі менеджери часто відчують спокусу впровадити стратегії, спрямовані на заміну літніх працівників, тих, чиї навички застаріли, і тих, хто вважається ненадійним з погляду безперервності роботи, такі жінки, які мають дітей [2]. Ці стратегії часто приймаються окремими менеджерами без згоди компанії. Однак вони негативно впливають на жертв і призводять до ізоляції, почуття провини, а іноді і смиренності.

Така ситуація означає, що профспілки мають знайти відповідну стратегію боротьби з мобінгом. Можливість повністю довірити закону захист працівників від мобінгу об'єктивно дуже мало ймовірна. Дуже складно досягти консенсусу з цього питання серед політиків, але також дуже складно оцінити, чи може закон разом з відповідними судовими процедурами забезпечити успішні гарантії для працівників, які зазнали насильства. Судові справи забирають багато часу та коштів, а також порушують проблему надання доказів злочинів, пов'язаних із міжособистісними відносинами. Здається ймовірнішим, що профспілки шукатимуть колективно узгоджене рішення, щоб захистити робітників від цькування.

Дії мобінгу, швидше за все, будуть пов'язані з порушенням корпоративної політики окремими особами (менеджерами), і тому має бути можливість покарати їх у рамках корпоративного регулювання. Щоб довести проблему до рівня компанії, необхідна спеціальна політика запобігання, яку доцільніше доручити спільним органам на цьому рівні. Ці органи повинні відповідати за організацію профілактичних та інформаційних кампаній з

мобінгу.

Профспілки, зі свого боку, мають бути більш чутливими до цих проблем і повинні розвивати необхідну компетентність для розуміння індивідуальних проблем через створення експертних довірених центрів.

Нарешті слід наголосити на стратегічній важливості того, щоб компанії та профспілки виробили конкретні зобов'язання щодо боротьби з мобінгом. Компанії повинні виконувати свої соціальні зобов'язання та гарантувати своїм співробітникам мирне робоче середовище, в якому вони зможуть виявити свій потенціал. Профспілкам слід розглядати особисті та соціальні проблеми як виклик, навколо якого вони можуть консолідувати своє представництво та свою місію із захисту та просування інтересів працівників.

1. Bjorkelo, B.(2013). «Workplace bullying after whistleblowing: future research and implications», *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28 No. 3, pp. 306-323.

2. Європейський фонд покращення умов життя та праці.
<https://www.eurofound.europa.eu/>

Oleksii SHEVIAKOV,
Doctor of psychological sciences, Professor,
Department of Psychology and Pedagogy
Dnipropetrovsk State
University of Internal Affairs

RESOCIALIZATION OF IDENTITY IN UKRAINE IN THE POST-WAR PERIOD

The problem of resocialization of the population in the post-war period in Ukraine is very relevant. This is due to the fact that since 2014 military operations have taken place on the territory of Ukraine, which have caused many social and economic problems, as well as problems in the mental health of the population [1].

As a result of hostilities, many people were left without housing, jobs, family ties and social contacts. This has led to a significant disruption of their usual way of life and the need to adapt to new conditions. In addition, many people began to suffer from post-traumatic stress disorder (PTSD), depression, anxiety and other mental disorders, making it difficult for them to adapt to new conditions and participate in social life [2].

The problem of resocialization of the population of Ukraine in the post-war period is also associated with economic problems. In the territories where hostilities took place, the infrastructure was destroyed, and many enterprises and organizations were forced to close. This led to a decrease in the standard of living of many people and the need to implement special programs for resettlement and resocialization of the population [3].