

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



Збірник матеріалів III підсумкової науково-  
практичної студентської конференції ОНЕУ  
"Сучасні виклики економіки"

*20 квітня 2023 р.*

Одеса 2023

## Секція 6. ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ: ПОГЛЯД СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Букур М. В. Формування стресостійкості молоді в умовах війни. Науковий керівник: к. е. н., викладач Антонюк О. І.....	192
Ван Тун. Розвиток культури Китаю.....	194
Науковий керівник: к. філол. н., доцент Гейна О. В.	
Васильєва К. В. Дослідження ролі сім'ї у виборі стилю поведінки підлітків у конфлікті.....	196
Науковий керівник: к. психол. н., ст. викладач Бальбуза О. М.	
Вербицька А. Б. Психологічне зараження як інструмент маніпуляції в медіа- просторі.....	198
Науковий керівник: д. психол. н., академік НАН ВО України, доцент Асєєва Ю. О.	
Вороножцева О. С. Ціннісні орієнтації як предмет психологічного аналізу....	200
Науковий керівник: к. психол. н., ст. викладач Яцишина А. М.	
Дубровіна Д. А. Інтернет-залежність серед здобувачів ВО та її вплив на психічне здоров'я.....	202
Науковий керівник: к. психол. н., ст. викладач Пундев В. В.	
Жук А. М. Мобінг як форма психологічного насилля у трудовому колективі.....	204
Науковий керівник: к. пед. н., ст. викладач Чусова О. М.	
Карнаух М.С. Особливості індивідуального стилю поведінки підлітків у конфлікті.....	206
Науковий керівник: к. психол. н., ст. викладач Бальбуза О. М.	
Кириченко М. О. Сучасний погляд на стрес у молоді.....	208
Науковий керівник: д. психол. н., академік НАН ВО України, доцент Асєєва Ю. О.	
Кліщевська Д. С. Особливості мотивації співробітників організації.....	210
Науковий керівник: к. філос. н., ст. викладач Орленко І. М.	
Корженко В. О. Причини виникнення девіантної поведінки підлітків.....	212
Науковий керівник: к. психол. н., ст. викладач Яцишина А. М.	
Котляренко Д. О. Емоційне вигорання у психологів.....	214
Науковий керівник: д. психол. н., академік НАН ВО України, доцент Асєєва Ю. О.	
Мозер Е. О. Як тактики цифрового маркетингу впливають на прийняття споживачами економічних рішень.....	216
Науковий керівник: к. психол. н., ст. викладач Пундев В. В.	
Мозер О. М. Вивчення взаємозв'язку між особистісними рисами та творчим мисленням у підлітків.....	218
Науковий керівник: к. психол. н., ст. викладач Пундев В. В.	
Ніколаїді Н. В. Види та механізми виникнення страху в сучасному суспільстві.....	220
Науковий керівник: д. політ. н., професор Сіленко А. О.	
Орлик О. О. Теорія потягу (психоаналітичний підхід).....	222

**Жук А. М.**  
Студенка 41 групи ФЕУП  
**Чусова О. М.**  
К. пед. н.

## **МОБІНГ ЯК ФОРМА ПСИХОЛОГІЧНОГО НАСИЛЛЯ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ**

В умовах економічної нестабільності, нівелювання морально-етичних норм в суспільстві, високої конкуренції в трудових колективах, прагматичного підходу до вибудовування кар'єри, формування професійної деформації, актуальності набуває складне суспільне явище мобінг.

Мобінг як мультидисциплінарне явище, можна характеризувати одночасно як психологічний, соціологічний, медичний та правовий феномен. У контексті нашого наукового пошуку розкриваємо мобінг як систематичне та довготривале психологічне насилля щодо члена трудового колективу, що характеризується негативним впливом на особистість працівника, створенням нестерпних умов праці та знищенням його авторитету з метою примушення до звільнення [1].

Аналіз наукових досліджень з вищезазначеної проблематики дозволяє виокремити наступні форми мобінгу: цькування, висміювання, плітки, бойкот, підсиджування, цілеспрямоване переслідування, безперервна критика, навмисне приховування потрібної інформації від об'єкта, соціальна ізоляція жертви, наговор, плітки, доноси, інтриги, хамство, самодурство, емоційне насильство, психологічний тиск, сексуальні домагання, психологічний садизм, посягання на соціальний авторитет, упереджене ставлення, нерівна оплата праці, безпідставне перенавантаження великими обсягами роботи, перешкоджання професійному самовдосконаленню [1; 2].

Варто відзначити, що мобінг у системі соціально-трудова відносин має дві спрямованості:

- 1) вертикальну (моральне переслідування та психологічне насилля колег щодо певного працівника);
- 2) горизонтальну (тиск та знуцання, що здійснюються безпосередньо керівником);
- 3) комбіновану (агресія зі сторони і керівництва, і колег) [3].

Зауважимо, що мобінг обґрунтовано як психологічний, фізичний та економічний тиск, приниження гідності та ділової репутації працівника, формування навколо нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери, що знецінює професійну придатність особистості [4].

Узагальнюючи думки науковців щодо впливу мобінгу на систему взаємовідносин в колективі та продуктивність діяльності, можливо виокремити його негативні наслідки: зниження рівня стресостійкості та працездатності колективу; зростання незадоволення, знервованості, байдужості, критики та недовіри у ділових взаємовідносинах; виникнення депресивного стану, почуття соціальної неповноцінності, нервових зривів, девіантної поведінки в

працівників; поява фізіологічних патологій стану здоров'я; втрата самоповаги, зниження самооцінки, ефективності праці та почуття безпеки; нівелювання правил та авторитету працеводців; висока плинність кадрів та підірвана репутація організації; збільшення випадків відсутності працівників та відпусток за свій рахунок; тенденція щодо вишукування винуватців погіршення психологічного клімату в колективі [1; 2; 3].

Таким чином, мобінг має типові ознаки: систематичність упереджених дій; наявність жертви, кривдника та спостерігачів; обов'язковий наслідок негативних дій.

З метою конкретизації власної наукової позиції зазначимо, що превенція мобінгу як форми психологічного насилля полягатиме у наступних напрямках:

- впровадження в діяльність організації підрозділу психологічного спрямування – служби медіації;
- постійний систематичний аналіз психологічного стану колективу;
- постійна психологічна просвіта менеджерів підприємства;
- обов'язкове обговорення соціально-психологічної атмосфери на загальних зборах трудового колективу;
- проведення інформаційних заходів, тренінгів з працівниками щодо віктимологічної профілактики вчинення психологічного насильства;
- налагодження системи соціально-психологічної підтримки та допомоги, інституту наставництва для нових працівників в колективі;
- запровадження принципу соціальної справедливості в процесі виконання доручень та професійних обов'язків;
- внутрішня ротация працівників та забезпечення їх кар'єрного зростання;
- актуалізація в колективі високого рівня культури та моральності;
- запровадження найму працівників з психодіагностичним дослідженням сумісності колективу;
- створення спеціальних умов в організації, які сприятимуть позитивному соціально-психологічному клімату (організація дозвілля та відпочинку працівників).

### Список використаних джерел

1. Красюк Т. В., Федорченко А. О. Мобінг: причини виникнення та способи подолання. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 6. С.140–145.
2. Юшко А. М., Чехун Д. Р. Мобінг у трудових відносинах. *Право та інновації*. 2020. № 4 (32). С.13–19.
3. Сорокіна А. А. Мобінг та булінг в трудових відносинах. *Young Scientist*. 2018. № 11 (63). С. 139–146.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення 10.04.2023 р.).