

НАУКОВИЙ СТУДЕНТСЬКИЙ ВІСНИК



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ОДЕСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ
ПІДПРИЄМНИЦТВОМ**



НАУКОВИЙ СТУДЕНТСЬКИЙ ВІСНИК

№ 43 (1)

**ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ 60-РІЧЧЮ
З ДНЯ ЗАСНУВАННЯ
ФАКУЛЬТЕТА ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ
ПІДПРИЄМНИЦТВОМ**

Одеса – 2025

Науковий студентський вісник. Одеський національний економічний університет. Факультет економіки та управління підприємництвом, 2025. № 43 (1). 203 с.

Редакційна колегія:

Бабій О.М. (головний редактор), к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та організації підприємницької діяльності, декан ФЕУП

Балута Т. П. (заст. головного редактора), к.пол.н., ст. викладач кафедри філософії, історії та політології

Кошельок Г.В. (відповідальний за випуск), д.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та організації підприємницької діяльності

Доброва Н.В., к.е.н., доцент кафедри економіки, права та управління бізнесом

Ковальська Н.А., к.філол.н., доцент кафедри мовної та психолого-педагогічної підготовки

Орленко О.М., к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та організації підприємницької діяльності, помічник проректора з наукової діяльності студентів

Старченко А.Ю., к.ю.н, ст. викладач кафедри економіки, права та управління бізнесом

Статті публікуються у авторській редакції

Науковий студентський вісник затверджено Вченою радою Одеського національного економічного університету 30 вересня 2020 року

МОБІНГ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Постановка проблеми. Актуальність теми зумовлена поєднанням тенденцій в соціумі: ускладненням організаційних структур і зростанням рольових конфліктів у період криз та війни; цифровізацією праці й гібридними форматами взаємодії, що розмивають межі робочого часу та підсилюють «невидимі» форми психологічного тиску; підвищеною чутливістю ринку праці до ризиків психічного неблагополуччя, продуктивності та плинності кадрів. Мобінг – це системний процес деградації професійної взаємодії, який відтворюється через владні асиметрії, токсичні норми комунікації та дефіцит психологічної безпеки. Для організацій мобінг спричиняє прямі втрати (зниження якості рішень, зростання помилок, абсентизм), а для працівника – підвищені ризики тривоги, депресивних і соматоформних проявів, професійного вигорання та деформації ідентичності.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Феномен мобінгу пройшов тривалу еволюцію в науковому осмисленні. Умовно можна виокремити два ключові етапи розвитку наукових підходів. Перший етап, який припадає на ХХ століття, був зорієнтований переважно на описову характеристику явища, його природу, типові форми прояву та психологічні механізми виникнення. Дослідження цього періоду були зосереджені на визначенні самого поняття «мобінг», ідентифікації його базових ознак та відмінності від інших форм агресії чи конфлікту на робочому місці. Особливу увагу приділяли аналізу динаміки розвитку міжособистісного тиску в професійному середовищі, його психологічним наслідкам для жертви та соціальному контексту, у якому він розгортається.

Другий етап, який розпочався у ХХІ столітті, характеризується розширенням контекстів аналізу його специфіки в різних середовищах: освітньому (школа, університет), професійному (робоче місце, корпоративні структури), цифровому (соціальні мережі, онлайн-комунікація) та військовому (ієрархічні системи з високим рівнем контролю). Дослідники дедалі частіше розглядають мобінг як соціально-психологічний процес, детермінований структурою взаємин, груповими механізмами тиску та індивідуальними особливостями учасників. Особливу увагу в сучасних наукових розвідках приділяють мобінгу в професійному середовищі, що пояснюється зростанням значення психологічної безпеки працівників, зміною форматів комунікації та підвищенням чутливості до соціальних ризиків у робочих колективах.

Значний внесок у дослідження цієї проблеми зробили як українські науковці (О. Демидович, А. Задніпровська, О. Кірейчев, Т. Коляда, К. Марисюк, О. Тищенко, Л. та А. Ваніорек, К. Колодей) та зарубіжні дослідники (Н. Девенпорт, Х. Лейманн, Т. Хенкер, Д. Хорнштайн, Б. Уілсон). Саме їхні праці заклали основи системного аналізу мобінгу як психосоціального явища, що має як індивідуальні, так і організаційні детермінанти. Цей напрям наукових досліджень залишається актуальним у зв'язку з потребою розробки ефективних механізмів профілактики, втручання та підтримки постраждалих від мобінгу.

Мета статті полягає в науковому обґрунтуванні сутності мобінгу як соціально-

психологічного феномену у професійному середовищі.

Виклад основного матеріалу. У сучасному українському законодавстві мобінг розглядається не лише як етична чи психологічна проблема, а як правове порушення, що має чітке визначення та механізми відповідальності. Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», мобінг визначається як систематичні, умисні та тривалі дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників чи групи осіб у трудовому колективі, спрямовані на приниження честі та гідності працівника, підірив його ділової репутації або втручання у реалізацію трудових прав [4].

Це визначення підкреслює, що мобінг може набувати різних форм: від відкритого психологічного чи економічного тиску до прихованих форм ізоляції, дискредитації чи систематичного знецінення професійних досягнень. Важливо, що закон прямо фіксує можливість здійснення мобінгу із застосуванням електронних комунікацій, що розширює правові рамки реагування на випадки кіберцькування в трудових колективах. Такі дії створюють ворожу, напружену та образливу атмосферу, яка підриває психологічну безпеку працівника, змушує сумніватися у власній професійній компетентності та часто спричиняє відчуття безсилля.

А. Дудко характеризує мобінг як специфічну форму психологічного насильства, що проявляється у систематичному тиску на працівника всередині трудового колективу, який набуває вигляду безпідставних претензій до професійної діяльності, навмисних зауважень щодо особистих рис чи соціального статусу людини. Дослідниця акцентує увагу на тому, що мобінг спрямований не стільки на покращення ефективності роботи, скільки на маргіналізацію працівника, зниження його авторитету або витіснення з робочого середовища. Часто це здійснюється з прихованими егоїстичними мотивами: боротьбою за вплив, позицію чи ресурси в колективі [1, с.72].

Зокрема, у працях Т. Коляди мобінг розглядається не лише як форма психологічного тиску в колективі, а як багатокомпонентний суспільний процес, що має соціологічний, медико-психологічний та правовий виміри. Такий підхід дає змогу зрозуміти мобінг не просто як міжособистісний конфлікт, а як системну форму насильства в організаційному середовищі, яка безпосередньо впливає на психічне здоров'я, професійне функціонування та соціальний статус працівника [2, с.270-273].

Форми прояву мобінгу можуть бути наступними: відкриті форми (безпідставні дисциплінарні стягнення, публічні приниження чи тиск з боку керівництва) та приховані (систематичні дії: висміювання манери мовлення, зовнішності, соціального походження, знецінення професійних досягнень або ігнорування як способу ізоляції). Незалежно від форми, спільною ознакою мобінгу є цілеспрямованість і повторюваність, що створює токсичне середовище для особи, яка стає його мішенню. Кінцева мета таких дій полягає у вимушеному звільненні або зниженні соціально-професійного статусу працівника. Через систематичний психологічний тиск у жертви виникає відчуття безпорадності, знецінення, а іноді й емоційне виснаження чи депресивні стани. Мобінг не передбачає можливості діалогу чи конструктивного вирішення конфлікту: він спрямований на підірив психоемоційної рівноваги, що має заплановані негативні наслідки як для окремої особи, так і для загального психологічного клімату колективу [1, с.54-56].

За результатами якісного аналізу наукових досліджень [1; 2; 3] було встановлено, що в системі взаємин у професійному середовищі вчені визначають наступні види мобінгу:

1) вертикальний мобінг (форма психологічного тиску, яка відбувається між суб'єктами різного ієрархічного рівня в організації) та горизонтальний мобінг (систематичне цькування працівника з боку його колег, які перебувають з ним на однаковому ієрархічному рівні);

2) подвійний або сендвіч-мобінг (комбінована форма психологічного насильства, коли на працівника одночасно чинять тиск як керівництво, так і колеги), що підвищує рівень психологічного навантаження, провокує почуття безпорадності, депресивні стани та емоційне вигорання та виключає можливість звернення по підтримку всередині колективу;

3) навмисний мобінг (усвідомлений і цілеспрямований психологічний тиск, який має на меті витіснення працівника з організації, підрив його авторитету чи блокування кар'єрного зростання), що характеризується стратегічністю дій, системністю та тривалістю, часто має прихований план або координується групою осіб, що створює для жертви відчуття «пастки»;

4) стихійний мобінг (форма неорганізованого психологічного тиску, яка виникає спонтанно як результат конфлікту, неузгодженості ролей або емоційної напруги в колективі);

5) латентний мобінг (прихована форма психологічного тиску, що проявляється через непрямі дії: ігнорування, виключення з комунікації, позбавлення інформації, маніпулятивні натяки чи демонстративне дистанціювання);

6) відкритий мобінг (проявляється через явну агресію або приниження: крики, образи, публічне знецінення, погрози, упереджене ставлення);

7) кібермобінг, що здійснюється через цифрові та електронні засоби комунікації (корпоративну пошту, месенджери, соціальні мережі або інші онлайн-платформи) та проявлятися у вигляді образливих повідомлень, публічного приниження, розповсюдження чуток або маніпулятивних кампаній.

Профілактика мобінгу в професійному середовищі – це комплексна система превентивних дій, спрямована на створення психологічно безпечного та етично здорового робочого простору, в якому кожен працівник відчуває повагу до своєї особистості, професійних якостей та прав. Основним завданням превенції є запобігання виникненню ситуацій, що можуть стати передумовами мобінгової поведінки, а також своєчасне виявлення та нейтралізація факторів ризику. Вищезазначене досягається завдяки впровадженню профілактичних заходів:

- організаційних стандартів, які підсилюють відчуття психологічної безпеки, зміцнюють взаємодовіру в колективі та знижують рівень конфліктності;

- формування здорової організаційної культури, що ґрунтується на принципах взаємоповаги, недопущення приниження та визнання цінності кожного співробітника;

- забезпечення прозорості комунікації та чіткого розподілу ролей і обов'язків, що знижує ймовірність неформальних конфліктів;

- розвиток навичок ефективного управління колективом і вирішенню проблем у конструктивному ключі;

- проведення просвітницьких програм та тренінгів з ненасильницької комунікації, медіації, емоційного інтелекту та асертивності, що сприяють підвищенню психологічної компетентності працівників та їхній здатності попереджати конфлікти на ранніх стадіях;

- систематичний моніторинг психологічного клімату, запровадження внутрішніх етичних кодексів та механізмів зворотного зв'язку, що дозволяють вчасно виявляти потенційні осередки напруги;

- активна позиція керівництва у врегулюванні конфліктних ситуацій, демонстрація нетерпимості до насильницьких форм поведінки та чітке реагування на будь-які прояви приниження [3, с.19-20].

Мобінг у професійному середовищі визначається як соціально-психологічний феномен, оскільки він не обмежується лише окремими актами міжособистісного конфлікту, а є системною формою групової динаміки, що розгортається в певному соціальному та організаційному контексті. Йдеться про психологічний тиск, який проявляється у тривалому, повторюваному та цілеспрямованому цькуванні працівника або групи працівників.

Характерною психологічною ознакою мобінгу є не стільки індивідуальна агресія, скільки соціальна взаємодія, у межах якої формуються специфічні ролі: агресор, жертва, пасивні спостерігачі або «підсилювачі» мобінгу. Саме ця взаємозалежність соціальних позицій і робить мобінг не лише індивідуальною поведінковою реакцією, а цілісним соціально-психологічним процесом.

З психологічного погляду, мобінг – це механізм деструктивного впливу на особистість через групову поведінку, який ґрунтується на колективному тиску, ізоляції та знеціненні. Він часто розвивається поступово: від незначних зауважень чи пасивної агресії – до повномасштабної кампанії систематичного приниження, виключення з комунікацій, поширення чуток чи блокування професійних можливостей. Внаслідок цього у жертви формується внутрішній стан психологічної небезпеки, який підриває почуття власної цінності, впевненість у собі, порушує міжособистісні зв'язки та професійну мотивацію.

Як соціально-психологічний феномен мобінг функціонує через взаємодію особистісних, міжособистісних та організаційних чинників та залежить від наступних аспектів:

1. З одного боку, він пов'язаний з індивідуальними особливостями учасників – рівнем асертивності, емоційною стійкістю, самооцінкою, схильністю до маніпуляцій.

2. З іншого – із психологічним кліматом колективу, стилем управління, ступенем формалізації внутрішніх комунікацій.

3. Важливу роль відіграють і організаційні умови: відсутність чітких етичних норм, слабка система зворотного зв'язку, толерантність до психологічного насильства. У таких умовах мобінг стає колективно легітимованою поведінкою, яка підтримується не лише активними агресорами, а й мовчазною більшістю.

У професійному контексті мобінг виконує деструктивну соціальну функцію:

- руйнує горизонтальні та вертикальні зв'язки в колективі;
- підриває довіру;
- послаблює командну згуртованість і професійну ефективність.

Для жертви мобінгу наслідки включають:

- розвиток емоційного виснаження, що супроводжується відчуттям хронічної втоми, апатії, зниженням енергетичного тону та зменшенням здатності до емоційного відгуку;

- формування тривожних і депресивних станів, які проявляються у вигляді нав'язливих думок, підвищеної емоційної чутливості, почуття безнадії та зниження життєвого оптимізму;

- зниження самоефективності, що веде до втрати віри у власні професійні можливості, погіршення якості прийняття рішень і виконання робочих завдань;
- втрата професійної мотивації та інтересу до роботи, що часто супроводжується емоційним відчуженням, байдужістю до результатів діяльності та зниженням ініціативності;
- порушення професійної ідентичності, коли працівник починає сумніватися у своїй компетентності, цінності власного внеску та ролі в колективі;
- формування соціальної ізоляції (відчуття відчуженості, небажання брати участь у груповій діяльності, уникнення комунікації);
- посилення психосоматичних симптомів, таких як головний біль, безсоння, проблеми з травленням, серцево-судинні розлади, що є наслідком хронічного стресу;
- підвищення ризику професійного вигорання, яке проявляється в цинізмі, емоційному відчуженні, зниженні продуктивності та бажанні залишити робоче місце;
- порушення міжособистісних стосунків як у професійному середовищі, так і поза ним, через втрату довіри, зростання підозрілості та соціальної вразливості;
- загострення екзистенційних кризових переживань, коли людина починає сумніватися у власній цінності, сенсі праці та життєвих цілях, що може призвести до глибокої дезадаптації або навіть деструктивних рішень.

На рівні організації це призводить до падіння продуктивності, зростання плинності кадрів, посилення конфліктності, зростання рівня емоційного вигорання персоналу, підризу репутації організації, зростання витрат на управління персоналом, зниження інноваційного потенціалу та загальної конкурентоспроможності.

Висновок. Таким чином, мобінг – це не лише індивідуальний конфлікт чи агресія, а багаторівневий соціально-психологічний феномен, що відображає динаміку влади, норм, цінностей і комунікацій у професійному середовищі. Його розуміння вимагає інтегрованого підходу – аналізу особистісних характеристик, соціальних взаємодій і структурних особливостей організації, які спільно створюють передумови для виникнення, поширення насилля в колективі або, навпаки, ефективного запобігання.

Список використаних джерел:

1. Дудко А. Г. Адміністративно-правове регулювання протидії психологічному насильству (мобінгу) в Національній поліції України : дис. ... доктора філософії : 081. Київ, 2024. 204 с.
2. Коляда Т. А. Моббінг у трудових (службово-трудових) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2 (49). С. 265–273.
3. Мицишин І., Цюра С. Мобінг у професійному середовищі: аналіз передумов, причин і діяльності керівника щодо його профілактики. *Вісник Львівського університету. Серія педагогічна*. 2025. Вип. 42 С.15-26
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16 листоп. 2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>.