

## ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ, ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ

**Іванів Л.Ю.**

*студент;*

**Фірман В.М.**

*кандидат технічних наук, доцент,*

*Львівський національний університет імені Івана Франка*

### МОБІНГ В ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ

Останнім часом в організаціях, на підприємствах спостерігається явище мобінгу, тобто психологічного тиску, цькування трудового колективу або адміністрації стосовно працівників. Дану проблему досліджували такі науковці: К.Лоренц, Х.Лейман, Б.Уілсон та інші.

Саме поняття «мобінг» з'явилося відносно недавно, походить з англійської мови і дослівно перекладається, як «натовп», «юрба» [1, с. 187].

Автором цього терміну став психолог Ханц Лейман. Свої експерименти він проводив на робочих місцях у Швеції на початку 80-х рр. XX століття. Мобінг він характеризував як психологічний тиск або терор, який проявляється неодноразово повторюваними неетичними діями ворожого характеру одного або кількох індивідів до іншого індивіда, переважно одного.

Мобінг в організації, як правило, виражається в постійній і часто необгрунтованій критиці, в поширенні про працівника неправдивої інформації (чуток і пліток), що підриває професійну компетентність і репутацію. Також мобінг проявляється у вигляді глузувань і провокацій, прямих образ і залякувань, бойкоту і демонстративного ігнорування, як наслідок відбувається посягання на честь і гідність працівника.

«Психічний терор на робочому місці – це жорстоке або принизливе поводження з людиною, що охоплює мобінг над об'єктом психічного тиску; мобінг передбачає постійну негативну увагу або

критику» – так трактує цей процес Міжнародна організація праці (МОП).

Існує два види мобінгу: горизонтальний та вертикальний. Перший характеризується утисками з боку колег по роботі, а другий – цькування підлеглих з боку керівництва. Іноді буває, що людина стає жертвою одночасно двох видів психологічного терору.

Ця проблема має місце як в державних, так і в приватних установах та організаціях. З кожним роком мобінг стає широкопоширеним. Зарубіжні психологи це пов'язують з підвищенням рівня агресії в людей.

Наслідками мобінгу є зниження ефективності та продуктивності праці (відсутність мотивації), виникнення депресивного стану, ризик емоційного та професійного вигорання, погіршення здоров'я працівника.

За кордоном із цькуванням в трудових колективах борються на законодавчому рівні. Приміром, у статті 94 Кодексу праці Республіки Польща закріплений обов'язок роботодавця протидіяти мобінгу як негативному явищу в трудових та службово-трудових відносинах. Або, наприклад, у Франції та Німеччині вже давно існують закони, які захищають від мобінгу, зокрема моральних і сексуальних переслідувань на робочих місцях [2, с. 135].

В Україні цькування в організаціях також поширене. Але, нажаль, у сучасному законодавстві пострадянських країн, таке поняття як мобінг взагалі відсутнє. Зокрема існують інші терміни для його визначення, наприклад, психологічний терор, психологічний тиск, утиски на робочому місці. Конституцією України передбачено, що найвищою соціальною цінністю є: людина, її честь та гідність. А стаття 2 Кодексу законів про працю визначає право на здорові і безпечні умови праці. Можна зробити висновок, що законодавча база нашої держави зовсім не визначає механізм захисту від мобінгу [3].

На думку дослідниці О.Сороки, для того, аби попередити мобінг варто приділити увагу адаптації нових працівників в організаціях, оскільки «новачки» найчастіше піддаються цькуванню в трудових колективах [4].

Безперечно, атмосфера в колективі – це один із найголовніших чинників, який має вплив на працездатність працівників. Очевидно, що цькування не варто ігнорувати, йому краще заздалегідь запобігти, аніж згодом активно з ним боротися.

Проблема мобінгу є недостатньо дослідженою в нашій країні, але психологічний терор стає актуальним на робочих місцях, в закладах освіти і в групах людей. Досвід європейських країн щодо профілактики утисків на робочому місці необхідно вивчати та застосовувати в Україні з метою створення комфортної психологічної атмосфери та захисту гідності працівника.

Напрямом подальших наукових робіт може стати дослідження індивідуальних особливостей працівників, які постраждали від мобінгу.

### **Список використаних джерел:**

1. Англо-український та українсько-англійський словник. – 3-є вид., випр. та доп. – К., 2006. – 560 с.
2. Лагутіна І.В. Мобінг на робочому місці: правовий аспект / І.В. Лагутіна // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – № 57.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1991 № 322-VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.
4. Сорока О.В. Сутність, наслідки та профілактика мобінгу у трудових колективах / О.В. Сорока [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/konfer30/1051.pdf>.