

знижує рівень граничних обмежень і правових заборон, сприяє появі негативних норм поведінки в суспільстві, що водночас, відкриває шлях до втрати морально-ціннісних установок, до вчинення правопорушень [4].

Підсумовуючи, зазначимо, що на сьогодні не існує достатніх гарантій захисту особи від загроз, пов'язаних з порушенням інформаційної та інформаційно-психологічної безпеки особистості – неусвідомлюваним інформаційно-психологічним впливом, а саме: штучного щеплення їй синдрому залежності; розроблення, створення та застосування спеціальних засобів; маніпуляції суспільною свідомістю з використанням спеціальних засобів впливу; деструктивний вплив на психіку людини природних комплексів, антропогенних зон, генераторів фізичних полів та випромінювань. Проте, для захисту свідомості від деструктивних ідеологій та іншого негативного інформаційно-психологічного впливу необхідно сприяти формуванню критичного мислення у населення з метою зміцнення психіки і утвердження розумного і мудрого світосприйняття [4].

ЛІТЕРАТУРА:

1. Психологія злочину, як одна із розповсюджених тем в літературі і засобах масової інформації. Агресивна поведінка. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukr.detective-ua.com/psixologiya-zlochynu>.
2. Грачов Г. В. Інформаційно-психологічна безпека особистості – стан і можливості психологічного захисту. / Г.В. Грачов // (За 2004 рік) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psm.in.ua/psm/00.aspx-763.html>.
3. Сергеєнкова О.П. Загальна психологія. Психологічний захист, його призначення та види [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/77439-psihologchniy-zahist-yogo-priznachennya-ta-vidi.html>.
4. Остроухов В.В. Інформаційно-психологічна безпека особи /В.В. Остроухов// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/51809-11-nformatsyno-psihologchna-bezpeka-osobi.html>.

УДК 159.9

Бригадир М. Б.

к. психол. н., доцент кафедри
психології та соціальної роботи ЮФ
ТНЕУ

ЕМОЦІЙНЕ НАСИЛЛЯ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ТА СПОСОБИ ЙОГО ЗАПОБІГАННЯ

В кожному трудовому об'єднанні панує певний соціально-психологічний клімат, який позначається на емоційному та психічному самопочутті працюючих, визначає успішність та результативність його роботи. Сучасність характеризується різкими змінами на ринку праці, критичною нестачею робочих місць, як наслідок максимально зросла

конкуренція між працюючими. Питання боротьби та виживання вже не стосується лише функціонального аспекту професійної діяльності, а часто переходить у суто психологічний контекст. Так, у середовищі роботи трудових колективів можна спостерігати явище мобінгу.

Мобінг – це колективний психологічний терор, цькування когось із працівників, мета якого, створити такі умови, щоб людина звільнилась із роботи. Учасники колективу вдаються до різних методів: залякування, ізоляції, пліткування, обмовляння, приниження, глузування, постійна критика, підвищення голосу, ігнорування успіхів працівника, перебільшення його прорахунків, надання обмеженої чи недостовірної інформації, спеціально для того, щоб він не виконав, або виконав доручення хибно і т. ін. Керівники використовуючи мобінг можуть легко позбутися «небажаних» працівників.

До наукового вжитку поняття «лобінг» було введено К. Лоренцом у 1958 р., він ним назвав поведінку декількох дрібних тварин проти одного більш великого противника. Термін набув широкого розповсюдження в 60-ті рр. ХХ ст., завдяки публікації П. Хайнемана, де він порівняв поведінку тварин із жорстокою поведінкою дітей у ставленні до однолітків і назвав її «мобінгом» [3].

В сучасному трактуванні явище мобінгу було досліджено Ханцом Лейманом в Швеції на початку 1980-х років. Він охарактеризував його як прояв «психологічного терору», з боку колективу працюючих по відношенню до одного із працівників. За його спостереженнями явище мобінгу частіше зустрічається у сфері освіти, у 90 % випадків моральне переслідування розпочинають керівники [6]. В такому доквіллі панує неетичність, ворожість, напруга та агресія. Вплив на жертву посилюється через механізми конформізму і працівників потрапляє у безвихідь. Причину появи, динаміку розгортання, наслідки та можливі шляхи подолання мобінгу Н. Девенпорт, Р. Шварц, Г. Еліот дослідили в праці «Мобінг: емоційне насилля на робочих місцях у США» [4].

В науковій літературі визначають декілька видів мобінгу: вертикальний (психологічний терор здійснює керівник по відношенню до підлеглого); горизонтальний (психологічне насилля здійснюють колеги на працівника підрозділу); інституційний (при недостатній кількості юридичних підстав для звільнення працівника використовують переатестацію персоналу, кваліфікаційні іспити і т. ін.).

При систематичному емоційному насиллі сутнісно погіршується психічний та фізичний стан жертви мобінгу. Про зв'язок психічного та фізичного довели численні дослідження в галузі психосоматики [2]. Тому проблема вимагає міждисциплінарного розгляду з позицій: менеджменту, психології, соціології, медицини, психіатрії, юридичної практики.

Для вирішення проблеми в аспекті юриспруденції необхідно на законодавчому рівні ввести відповідальність за мобінг, що забезпечить попередження емоційного насилля. Подібні законодавчі норми діють у багатьох країнах, на основі 26 частини I Європейської соціальної хартії «... всі працівники мають право на захист своєї гідності на час трудової діяльності» - документ вступив у силу 1 липня 1999 р.. вище згада ний документ ратифікований Україною [1], але норми залишились задекларованими і не мають практичної реалізації. Дослідники психологічний терор ставлять поряд із вбивством, гвалтуванням,

пограбуванням [5], тому в законодавчих актах має бути обумовлена відповідальність за емоційне насильство. Дія мобінгу на стан (психічний та фізичний) людини відтягнута у часі, він підступно та безжально, поступово руйнує свою жертву, спочатку соціально, потім психологічно і на завершення фізично (інколи фатально, спричинивши самогубство).

В українських законодавчих актах термін «мобінг» відсутній, а відтак і не передбачена відповідальність за емоційне насилля. Введення такої норми забезпечило б попередження виникнення подібних ситуацій на місцях.

В країнах Західної Європи, США, явище мобінгу масштабно досліджується та обговорюється у суспільстві. Дану проблему вони успішно вирішують в межах менеджменту, завдяки створенню правил корпоративної культури взаємодії учасників в трудовому колективі.

Широке обговорення даного явища в засобах масової інформації, створення «гарячих ліній», на які можуть поскаржитись працівники, які піддаються емоційному насильству, створення центрів психологічної допомоги для жертв психологічного терору, залучення терміну «мобінг» до юридичних норм врегулювання взаємодії трудових відносин у сукупності створюють превентивні заходи появи мобінгу у трудових об'єднаннях

ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон від 14.09.2006 № 137-V Про ратифікацію Європейської соціальної хартії [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/137-16>
2. Бригадир М. Розуміння сутності здоров'я в онтопсихології // Збірка наукових праць «Актуальні питання, проблеми та перспективи розвитку гуманітарного знання у сучасному інформаційному просторі: національний та інтернаціональний аспекти» за матеріалами XII Міжнародної науково-практичної конференції 30-31 травня 2016 р. – Ч. 2. – С. 9-11.
3. Сидоров П.И. Синдром моббинга: ментальная экология деструктивного профессиогенеза // Экология человека. - 2013. - № 6. – С. 33-41.
4. Davenport, N., Distler Schwartz, R., & Pursell-Elliott, G. (1999). *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Ames, IA: Civil Society Publishing.
5. Duncan Chappell, Vittorio Di Martino *Violence at Work International Labour Organization*, 2006 – 360 p.
6. Heinz Leymann. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* / Heinz Leymann. — 1996. — P. 165-184.