

фізіологічні потреби (сон та відпочинок) та потреби самореалізації (творча самореалізація). На думку студентів, найменш важливі потреби у визнанні, в тому числі на основі зовнішніх параметрів (слава та визнання; приваблива зовнішність; красивий дорогий одяг, взуття та аксесуари).

Отже, проведений аналіз є положенням про те, що проблема переживання стресу в першу чергу залежить від індивідуальних особливостей студентів. Саме через індивідуальні особливості відбувається сприйняття стресових ситуацій, їх образи репрезентуються у свідомості конкретних студентів і виявляються в їх реакціях, обумовлюючи суб'єктивність виникаючих переживань (3, с. 3).

Тому, дані підтверджують загальну теорію потреб, за якою студенти у різних ситуаціях в першу чергу прагнуть відновити безпечну взаємодію з середовищем, в тому числі й через звертання до соціальної підтримки.

#### Література

1. Харченко С. В. Подолання адаптаційного стресу студентами-першокурсниками як фактор їхнього фахового зростання в умовах вищої школи. Вісник післядипломної освіти. Мелітополь, 2009. С. 312-320.
2. Циганчук Т. В. Динаміка переживання стресу студентів: індивідуально-психологічні характеристики. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint>
3. Анпілова Д. В., Донець О. І. Задоволення актуальних потреб як фактор психологічної адаптації до стресу в студентів-психологів у період сесії. Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Психологія». 2015. Вип. 21. С. 5-12.

**Ніка Олександрівна Овсянникова** – студентка IV курсу факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ  
Науковий керівник: **Валентина Олександрівна Тюріна** – професор кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор педагогічних наук, професор

## МОБІНГ ЯК ВИД ПСИХОЛОГІЧНОГО НАСИЛЬСТВА

**Анотація.** Показано, що «мобінг» – це один з різновидів насильства, який застосовується переважно в групах і колективах у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення. Визначено значущі характеристики мобінгу, його вплив на особистість агресора і жертви.

**Ключові слова:** мобінг, психологічне насильство, фізичне насильство, цькування, жертва, агресор.

**Постановка проблеми.** Сьогодні психологічне насильство – це дуже розповсюджене явище. Одним із різновидів цього насильства є мобінг. Мобінг (від англ. mob – юрба) – систематичне цькування, психологічний терор, форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення.

**Зв'язок з попередніми дослідженнями.** Проблему мобінгу останнім часом вивчали Г. Алтухова, І. Гуліс, Н. Девенпорт, С. Дружилов, Х. Лейман, К. Рекош, Н. Романова, та інші. Але, не зважаючи на ґрунтовність означених робіт, проблема мобінгу досліджена ще недостатньо і потребує додаткових досліджень.

**Мета** нашої роботи полягає в тому, щоб донести до учасників трудових відносин, що ця проблема існує в нашому суспільстві, а також навчити людей виявляти мобінг по відношенню до себе та інших колег.

**Основний текст.** Термін «мобінг» виник на початку 1980-х років завдяки психологу і медику, доктору Ханцу Лейману, який провів дослідження цього явища на робочих місцях у Швеції. Прояви мобінгу мають досить значні наслідки (психологічного, а іноді, й фізичного характеру) як для самих працівників, так і для виробництва і суспільства в цілому.

Законодавство України визначає мобінг як цькування, тобто діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника установи, підприємства, організації незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами або такою особою стосовно інших учасників трудових відносин з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи (5).

Жертвою мобінгу може стати будь-який працівник. Частіше ними стають молоді фахівці, які не так давно прийшли на роботу в новий колектив. Також жертвою мобінгу стають і працівники передпенсійного віку.

Непрстойні жарти та коментарі, бойкоти, образливі слова, надмірна прискіпливість, цькування перед усім колективом, ігнорування – це, так звані, «легкі» форми мобінгу. Також відомі випадки, коли співробітники фізично прислідували в робочій та позаробочій час, ховали речі, псували техніку, свідомо пошкоджували майно своєї жертви, викидали її документи, сексуально переслідували.

Н. Девенпорт пише, що, «хоча мобінг може здатися цілком нешкідливим у порівнянні зі зґвалтуванням або іншими проявами

фізичного насильства, ефект, який він справляє на жертву, особливо, якщо це триває досить довго, має таку руйнівну силу, що деякі люди, подумують про те, щоб покінчити життя самогубством» (4).

За даними досліджень згадуваного вище шведського психолога Х. Леймана, в сфері освіти мобінг зустрічається частіше, ніж в інших сферах професійної діяльності (1).

На основі аналізу публікацій, що висвітлюють дослідження мобінга за кордоном, К. Рекош відзначає ряд його значущих характеристик:

- а) тривалість мобінга – від одного до п'яти років;
- б) жертвами мобінга стають 30-50% співробітників;
- в) відсоток поширеності мобінга в сфері освіти в два рази вище, ніж в інших сферах професійної діяльності;
- г) в 90% випадків моральне переслідування починає начальник (7).

Серед чинників, що зумовлюють стан жертви, І. В. Гуліс виділяє низьку професійну компетентність, низький рівень асертивності, мовчазність, високий рівень відповідальності і сумлінності, надмірну старанність і старання в роботі. Дослідник підкреслює, що поведінку агресора зумовлюють низька самооцінка, відсутність соціальної компетентності, превалювання особистих інтересів в процесі виконання службових обов'язків (2).

Як зазначає Н. Романова, «вітчизняний» мобінг відрізняється від закордонного. Якщо в зарубіжних компаніях найчастіший варіант психологічного терору проходить за сценарієм, коли колектив знаходить «цапа-відбувайла» і починає дружньо «кльовати» колегу, то у нас, навпаки, набагато частіше зустрічається «вертикальний» мобінг. Основною причиною психологічного тиску є бажання начальника звільнити співробітника, коли юридичних підстав для цього немає (8).

Але через виникнення мобінгової ситуації проблеми тільки посиляться. Як правило, у обох сторін може з'явитися стресовий, депресивний стан (не тільки жертва, а й її переслідувач знаходяться під сильним психологічним тиском). Часто реальна причина мобінга прихована навіть від самих його ініціаторів і поштовхом для початку цькування і переслідувань людини на роботі є зовсім інший привід. Як наслідок, багато фірм, не звертаючи належної уваги на цю проблему, втрачають реальну можливість поліпшити своє становище на ринку і вийти з кризових ситуацій.

Проаналізувавши вищевказані та інші наукові джерела, ми дійшли висновку, що мобінг призводить до нехтування гідності особистості, завдає шкоди фізичному здоров'ю і завдає шкоди психічному стану людини. Людині, яка втягнута в міжособистісний конфлікт, слід уміти відстоювати свої громадянські і людські права, честь, гідність, свободу особистості.

## Література

1. Алтухова Г. А. Моббинг как этическая проблема. Библиотекосведение. 1998.
2. Гулис И. В. Направления и перспективы изучения агрессии в служебных отношениях. Философия и социальные науки. 2008.
3. Дружилов С. А. Профессионализм как условие выживания личности. Ананьевские чтения – 2005: материалы науч.-практ. конф. / под ред. Л. А.Цветковой, Л. М.Шипицыной. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2005.
4. Дэвэнпорт Н. [Davenport N.] Эмоциональное насилие на работе: молчаливое увлечение? [Электронный ресурс]. HR и Организационная Психология: OrgPsy.Ru: сайт. 2009. 2 апреля. URL: [http://www.orgpsy.ru/index.php?option=com\\_content&view=article](http://www.orgpsy.ru/index.php?option=com_content&view=article)
5. Кодексі України про адміністративні правопорушення (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984 р., N 51, ст. 1122):
6. &id=634&directory=18 (дата обращения 23.03.2011).
7. Рекош К. Х. Моббинг и проблема его преодоления во Франции. Труд за рубежом. 2002. N 2.
8. Романова Л. Психологический террор на рабочем месте [Электронный ресурс]// De Facto. 2006. 5 июня. URL: [http://www.facto.ru/article/06\\_2006/](http://www.facto.ru/article/06_2006/) (дата обращения 12.03.2011).

**Ірина Іванівна Півень** – студентка IV курсу факультету № 6  
*Харківського національного університету внутрішніх справ*  
Науковий керівник: **Валентина Олександрівна Тюріна** – професор  
*кафедри соціології та психології факультету № 6*  
*Харківського національного університету внутрішніх справ,*  
*доктор педагогічних наук, професор*

## НАСИЛЬСТВО В СІМ'Ї: ЙОГО ПРИЧИНИ І ФОРМИ ПРОЯВУ

**Анотація.** Наведено визначення насильства в сім'ї, розглянуто чотири форми прояву сімейного насильства, визначено причини його виникнення; наведено рекомендації для соціальних працівників, які сприяють підвищенню ефективності їхньої роботи з жертвами сімейного насильства.

**Ключові слова:** насильство в сім'ї, жертва насильства, причини сімейного насильства, форми прояву насильства в сім'ї.

**Постановка проблеми.** Насильство дуже часто присутнє в нашому житті і ми відіграємо в ньому певну роль. Залежно від ситуації ми є свідками, жертвами або ж кривдниками. Сімейне насильство