



**Львівський державний університет фізичної культури  
імені Івана Боберського**



**ПСИХОЛОГІЧНА СЛУЖБА**  
Львівського державного університету фізичної культури  
імені Івана Боберського

**«МОБІНГ» -  
ПОНЯТТЯ, ОЗНАКИ, ПРИЧИНИ,  
ПОКАРАННЯ**



# МОБІНГ

**Мобінг** – це будь-яка форма гоніння, переслідування на робочому місці. Тобто під терміном мобінг розуміють вороже, неетичне ставлення однієї людини або групи людей, яке прямо спрямоване і систематично повторюється по відношенню головним чином до однієї особи, на якій дане переслідування відбивається негативно.



# ВИДИ МОБІНГУ



**ВЕРТИКАЛЬНИЙ МОБІНГ** – вид психологічної агресії, що здійснюється у площині *«керівник – трудовий колектив»*, може проявлятися у двох видах: колективному тискові на керівника з боку підлеглих, або ж тискові керівника на весь колектив або окремого його члена.

**ГОРИЗОНТАЛЬНИЙ МОБІНГ** – це вид психологічної агресії, що полягає у колективному тискові на одного з колег, ігнорування та цькування його.



**БОСИНГ** (від англ. *boss*) – вид психологічної агресії, що полягає у зловживанні керівника владою, постійній, часто несправедливій критиці співробітників зі вказівкою на їх службову невідповідність.



**БУЛІНГ** (від англ. *bully* – задирака, забіяка, хуліган)

– вид психологічної агресії, що полягає у приниженні одного члена робочого колективу іншим.



**«СЕНДВІЧ-МОБІНГ»** – вид психологічної агресії, що полягає у *одночасному* тискові на одного з працівників як з боку колег, так і з боку керівника.







Мобінг може бути свідомий і неусвідомлений.

**СВІДОМИЙ** – цілеспрямовані дії, що мають конкретну, чітко сформульовану мету створити людині такі умови, щоб вона звільнилась з займаної посади, тобто йдеться про корисливі мотиви – зайняти чиюсь посаду, провести на неї когось зі «своїх», вислужитися перед керівництвом.



## **НЕУСВІДОМЛЕНИЙ** –

нецілеспрямовані дії, за яких людина не усвідомлює того, що займається цькуванням, і які є наслідком не толерантного ставлення, постійного роздратування, що накопичується по відношенню до когось із колег чи колективу взагалі.



# ПРИЧИНИ ПОЯВИ МОБІНГУ ТА ЙОГО ОЗНАКИ

## *ЗОВНІШНІ причини :*

- розподіл статусів в колективі;
- примітивні реакції у спілкуванні;
- успадкований стадний інстинкт;
- вікові особливості розвитку;
- низька загальна культура і мораль;
- відсутність реально діючого правового механізму тощо.



# ПРИЧИНИ ПОЯВИ МОБІНГУ ТА ЙОГО ОЗНАКИ

**ВНУТРІШНІ** причини «на рівні особистості» – це причини, які зумовлені особливостями психіки, життєвого досвіду, світогляду, переконань окремого індивіда.



# МОБІНГ МОЖЕ ПРОЯВЛЯТИСЯ ЧОТИРМА СПОСОБАМИ.

**Економічний тиск** – навмисно занижена зарплата чи позбавлення премії, нерівномірний розподіл завдань між працівниками, урізання можливостей для кар'єрного росту.



**Психологічний тиск** – погрози, висміювання, клеми, ворожа атмосфера, зневажливі зауваження та вигуки.





# МОБІНГ МОЖЕ ПРОЯВЛЯТИСЯ ЧОТИРМА СПОСОБАМИ.

**Створення нестерпного робочого середовища** – коли працівника ізолюють від колективу, не запрошують на зустрічі та наради, де він зазвичай бере участь.



**Цькування** – відверте приниження гідності працівника, умисні штовхання.



## ФОРМИ МОБІНГУ

– **авторитарний мобінг** –  
здійснюється з боку начальника, який  
застосовує деструктивний стиль  
керування;

– **зміщений мобінг** – агресія  
спрямовується на третю особу, оскільки  
прояв її по відношенню до справжнього  
джерела є занадто небезпечним, а рівень  
розчарування ситуацією перейшов  
допустимі межі і рамки боротьби з  
проблемою, може бути реакцією на  
авторитарне знуцання;



# ФОРМИ МОБІНГУ

- **мобінг «посвяти»** – маємо справу з ситуацією, коли в колективі з'являються нові члени, які піддаються спробам «тестування» старшими за стажем колегами;

- **дискримінаційний мобінг** – його жертвою стають особи, які відрізняються від загального колективу з точки зору цінностей важливих для його членів або особи, які не схвалюють встановлених в колективі норм;







– **десигналізаційний мобінг** – різновид дискримінаційного, застосовується по відношенню до особи, яка виявила негативні факти про своїх колег, інформуючи про них всередині організації (тобто керівників) або її оточення, за що у формі знущань отримує «покарання» від співпрацівників;

– **відбірковий мобінг** – його метою є усунення даної особи з групи, дії стають щораз жорстокішими, поки мета не буде досягнута.



# ФОРМИ МОБІНГУ

– **сексуальний мобінг** –  
сексуальне домагання є особливою формою даного явища, а в випадку групи може бути різновидом дискримінаційного мобінгу, де проявлення зацікавленості протилежною статтю або тією самою, залежно від преференції, не зустрічається схваленням.



# НАСЛІДКИ ДЛЯ ЖЕРТВИ МОБІНГУ:

- зростання незадоволення, знервованості чи байдужості;
- часте порушення працівником встановлених правил, або занадто строге їх виконання;
- зниження працездатності; часті випадки стресових ситуацій та ослаблення імунітету на стрес, часом з травматичними нервовими кризами;
- фізіологічні патології: спочатку головний біль та безсоння, пізніше починає непокоїти серце і шлунок;



# НАСЛІДКИ ДЛЯ ЖЕРТВИ МОБІНГУ:

- потрапляння в залежність від наркотичних препаратів, алкоголю, тютюну;
- втрата самоповаги, заниження самооцінки;
- часом виразна агресія чи швидка втомлюваність;
- суїцидальні думки чи акти самоушкодження.





# НАСЛІДКИ, ЩО ВІДОБРАЖАЮТЬСЯ НА РОБОТІ КОЛЕКТИВУ В ЦІЛОМУ:

- зниження ефективності і продуктивності праці;
- не поважаються правила, встановлені на підприємстві, та зростає критика щодо роботодавця та керівників;
- відбувається поступовий, але неухильний спад довіри між колегами та до керівництва, знижується почуття безпеки;
- збільшується кількість випадків відсутності працівників на роботі через хвороби та відпустки за свій рахунок;



# НАСЛІДКИ, ЩО ВІДОБРАЖАЮТЬСЯ НА РОБОТІ КОЛЕКТИВУ В ЦІЛОМУ:

- часті звільнення призводять до відтоку професіоналів, зростає загроза плину кадрів;
- спадає імунітет до стресу та погіршуються симптоми незадоволення;
- встановлюється чітка тенденція бачити великі проблеми там, де їх немає, тобто «робити з мухи слона»;
- колектив постійно шукає «жертву» – винуватця в ситуації, що склалась.





# ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА МОБІНГ

Закон України *"Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)"* від 16 листопада 2022 року № 2759-IX.

Вчинення мобінгу (цькування) працівника - тягне за собою накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб - від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин.

Діяння, передбачене частиною першою цієї статті, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, - тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб - від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин.



<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text>



**Матвійчук Тетяна Фартівна**  
Керівник психологічної служби  
ЛДУФК ім. І. Боберського

e-mail: [dopomogaldufk@ukr.net](mailto:dopomogaldufk@ukr.net)

*«Більшість конфліктів між людьми відбувається з однієї простої причини: ми багато фантазуємо про те, що добре розуміємо один одного, і мало говоримо, для того, щоб дійсно один одного розуміти».*