

УДК 37.015 – 027.522:316.624.434  
DOI: 10.24144/2524-0609.2018.43.260-264

**Смук Оксана Тарасівна**  
кандидат психологічних наук  
доцент кафедри соціології та соціальної роботи  
ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м.Ужгород, Україна  
oksana.smuk@uzhnu.edu.ua  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6540-467X>

## МОБІНГ ЯК НАСЛІДОК ЗЛОЯКІСНОЇ АГРЕСІЇ

**Анотація.** Представлені статистичні дані засвідчують, що мобінг, булінг – явища глобальні та масові. На сьогодні наукові роботи з даної проблематики мають загальний характер, не досліджені теоретико-методологічні основи цього явища, його причини та наслідки. Ці обставини викликають особливий науковий інтерес та потребують осмислення як самого явища у його сутнісних характеристиках, так і можливих адекватних шляхів подолання. Метою статті є дослідження теоретико-методологічних основи мобінгу, причини виникнення та його наслідки, осмислення даного явища у його сутнісних характеристиках. Використовувались наступні дослідження методи: логіко-семантичний який дозволив провести поглиблене вивчення понятійного апарату; метод узагальнення – для формування, на основі вже існуючих у спеціальній літературі позицій і думок, пропозицій щодо визначення місця та ролі мобінгу як негативного соціального явища; структурно-функціональний метод дав змогу комплексного дослідження даної проблеми.

**Ключові слова:** мобінг; булінг; насильство; злаякісна агресія; психологічний тиск.

**Вступ.** Про мобінг, як про негативне соціально-психологічне явище, в Україні заговорили зовсім нещодавно. Між тим, кількість людей які страждають від мобінгу, зростає з кожним днем. Складається враження, що йдеться про епідемію нової соціальної хвороби. Актуальність вивчення даного соціального явища обумовлюється як масштабами поширення, так і тими наслідками, які вони спричинюють. За оцінками експертів, один із п'яти найманих працівників зазнавали психологічного насилля на робочому місці. Постійна критика, придирки, приниження ведуть до втрати впевненості у собі. Мобінг провокує звільнення з роботи, судові процеси, неврози, викликає депресивні стани, приблизно, 15-20% суїцидів скоюються внаслідок психологічного терору на робочому місці. Проблема мобінгу – це проблема етичних і психологічних норм поведінки людей. Згідно з даними ВООЗ, отриманими внаслідок моніторингового дослідження, в Україні регулярно насилля в школах зазнають близько 17% дівчат і 16% хлопців 11–15-річного віку. Самі регулярно ображають інших 16% українських школярів та 12% школярок. Представлені дані підтверджують результати іншого опитування, яке провів Інтернет-сайт KidsPoll (1200 дітей). Згідно з ним, жертвами мобінгу було 48% опитаних, із них 15 % дітей неодноразово зазнавали насилля; 42% респондентів зазначили, що самі займалися мобінгу, 20% – постійно були жертвами мобінгу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У вітчизняній науковій теорії та практиці проблема мобінгу є ще доволі новітньою, тоді як за кордоном вже упродовж кількох десятиліть мобінг є предметом наукових досліджень С. Бродського, Л. Ваніорек, Х. Леймана та ін. У вітчизняній науці сутність, особливості, причини, наслідки мобінгу у трудових колективах та у професійному середовищі досліджені Т. Колядою (Коляда, 2010), О. Сорокою (Сорока, 2013), Г. Лещук (2016).

**Метою статті** є дослідження теоретико-методологічних основи мобінгу, причини виникнення та його наслідки, осмислення даного явища у його сутнісних характеристиках. **Завдання дослідження.** На підставі узагальнення аналітичного огляду дефініцій поняття «мобінг», «булінг» виокремити його суттєві властивості. Проаналізувати місце та роль злаякісної агресії у виникненні мобінгу. **Методи дослідження:** логіко-семантичний який дозволив провести погли-

блене вивчення понятійного апарату; метод узагальнення – для формування, на основі вже існуючих у спеціальній літературі позицій і думок, пропозицій щодо визначення місця та ролі мобінгу як негативного соціального явища у трудових та шкільних колективах; структурно-функціональний метод дав змогу комплексного дослідження даної проблеми.

**Виклад основного матеріалу.** Отже, представлені статистичні дані засвідчують, що мобінг, булінг – явища глобальні та масові. На сьогодні наукові роботи з даної проблематики мають загальний характер, не досліджені теоретико-методологічні основи цього явища, його причини та наслідки. Ці обставини викликають особливий науковий інтерес та потребують осмислення як самого явища у його сутнісних характеристиках, так і можливих адекватних шляхів подолання.

Науковий аналіз пропонуємо розпочати з розкриття сутності і змісту поняття як «мобінг». У сучасному значенні термін уперше вжито Х.Лейманом. Психолог і вчений-медик, доктор Х.Лейман вперше в 1980 році провів дослідження пов'язані з агресією та психологічним тиском на робочих місцях у Швеції, назвавши дане явище – мобінгом, і охарактеризував як «психологічний терор», що включає «систематично повторюване вороже і неетичне ставлення одного чи декількох людей, спрямоване проти іншої людини» (Leymann, 1990).

Н.Девенпорт визначає сутність поняття «мобінг» як колективний психологічний терор, цькування стосовно когось із працівників із боку його колеги, підлеглих або начальства, здійснювані з метою змусити його / її піти з місця роботи (Davenport et al, 1999).

Б.Уілсон, психолог-клініцист, який спеціалізується на лікуванні психотравм які отримано на роботі, написав в журналі Personnel Journal (тепер Workforce Magazine), що психологічні травми отримані на роботі в результаті мобінгу, мають сильніший травмуючий фактор, ніж всі разом взяті стреси які відносяться до трудової діяльності.

Доктор Х.Хорнштайн, професор педагогічного коледжу Колумбійського університету який працює в галузі соціальної психології організації, у своїй книзі «Жорстокі начальники і їх жертви» («Brutal Bosses and Their Prey») підрахував, що 20 мільйонів американців зіштовхуються з поганим ставленням на роботі щодня (Hornstein, 1996).

Л.Ваніорек вважає, що мобінг – регулярне і ціле-

спрямоване нанесення шкоди людям на роботі, яке може завдати величезну фізичну та душевну шкоду Waniorek, & Waniorek, 1994).

Мобінг – загальний термін, який описує кілька варіантів психологічного цькування, емоційного насилля на робочому місці або навчальному колективі. Розрізняють вертикальний мобінг – коли колектив іде війною проти начальника або ж шеф виживає неугодного йому працівника (босінг – від англійського boss). Горизонтальний передбачає цькування колективом одного з працівників. Саме цей вид мобінгу найбільшою мірою відображає зміст самого терміна, що походить від англійського mob – наговп. А ще є булінг (з англійської bullying – залякування, термін, який вживають переважно у Британії): найчастіше цим словом позначають цькування «сам на сам». Сендвіч-мобінг – одночасне цькування і по вертикалі, і по горизонталі. Мобінг може бути латентний і відкритий, індивідуальний і груповий. Хронічний, або самовідроджуваний – коли, виживши одного колегу, колектив береться за нову жертву. Так само може поводитися «серійний булер-кілер», який вибирає жертву за жертвою. Їх цікавить переважно процес, а зовсім не результат у вигляді звільнення колеги чи підлегло. Мобінг передбачає постійну критику в адрес працівника, його соціальну ізоляцію всередині колективу, розповсюдження завідомо неправдивої інформації, методичне і ціленаправлене переслідування членами колективу або ж начальником (вчителю), несправедливе відношення, ціллю якого є змусити людину змінити місце роботи або навчання (Mobbing. Encyclopaedia, 1993).

Світові темпи зростання насилля і деструктивності привернули увагу спеціалістів та широкої громадськості до теоретичного дослідження сутності та причин агресії. На думку більшості дослідників, причиною спалаху насилля (мобінгу) в суспільстві в останні роки є цілий ряд соціальних факторів. Зокрема, особливості суспільства в якому проявляється насилля: характер соціально-економічного устрою країни, рівень безробіття, бідність, наявність локальних військових дій, рівень злочинності, слабкість законів, відсутність цілісної і дієвої системи захисту дітей. Глобалізаційні процеси в соціально-культурній сфері вплинули на кризу персональної ідентичності яка зумовила появу цілої низки невротизуючих чинників, що створюють внутрішній дискомфорт, стреси, провокують виникнення різноманітних неврозів які часто проявляються в агресивних формах. Прогрес призвів до розвитку шкідливих для життя рис характеру. Інтенсивні процеси стратифікації, домінуюча роль одноосібного керівництва, зростання професійної і міжособистісної конкуренції та відсутністю достатнього рівня контролю і відповідальності за порушення прав кожного на самовираження, самореалізацію і повагу власної гідності.

Життя із скаженим ритмом, погоня за ідеалами, досягненнями, матеріальними благами, соціальними статусами, зумовлюють у людини внутрішньо-особистісні конфлікти, неврози, депресивні стани і викликають глибинну тривогу, що породжена відчуттям безпомічності перед лицем ворожого соціального середовища. Кожна людина змушена долати свій страх, ізолюваність, безпорадність та шукати нові форми зв'язку із світом щоб відчувати безпеку і спокій. Пригнічений психічний стан може продукувати безпричинне відчуття страху. Одним з найдієвіших прийомів витіснення страху – агресивність. Агресія органічно пов'язана з насильством і є його природним підґрунтям. Агресія породжує деструктивні форми поведінки – мобінг, булінг. Суспільний

функціональний розлад створив надзвичайно незадоволену і в вищій мірі насильницьку цивілізацію, яка стала загрозою не тільки самій собі, а й життю на планеті загалом.

На прояви соціальної агресії впливають і ментальні характеристики народу. Е.Фромм, провівши антропологічний аналіз різних суспільних систем, прийшов до висновку, що характер людини – це суб'єктивне відображення культури соціуму. Сучасні суспільні системи, на думку Е.Фромма, деструктивні. У людини розрізняють два види агресії. Перший – філогенетичний імпульс до атаки або втечі у ситуації коли виникає загроза життю: доброякісна агресія яка сприяє виживанню індивіда та роду. Іншим видом є «злаякісна агресія» – деструктивність та жорстокість, що властиві тільки людині, вона не має філогенетичної програми, не є засобом біологічного пристосування і не має жодної цілі. Злаякісна агресія проявляється як людська пристрасть до абсолютного панування над іншими живими істотами та бажанням їх знищити. Людина проявляє злаякісну агресію незалежно чи її життю загрожує небезпека чи заради задоволення вітальних потреб (Фромм, 2004)

К.Лоренц у своїй праці «Das sogenannte Böse» відстоює тезу про те, що агресивна поведінка людей, безпосередніми виявами якої є війни, злочини та інші типи деструкції, має філогенетичні корені, вона запрограмована в людині, пов'язана з вродженим інстинктом, що чекає свого місця і часу та використовує будь-який привід для свого вияву. Лоренц стверджував, що агресивна поведінка людини має вроджену основу але може бути зміненою шляхом належного розуміння та через забезпечення основних інстинктивних потреби людей. (Lorenz, 1963).

Берковиц (Берковиц, 2002) вважав, що фрустрація пов'язана не з інструментальною агресією, а тільки з емоційною агресією, рушійною силою якої є гнів. Наголошував, що фрустрація призводить до агресії тільки в тій мірі, в якій виникають негативні емоції. Будь-яка подія, яка призводить до неприємних відчуттів, включаючи біль, холод, спеку чи психологічний дискомфорт, може призводити до агресії. Важливим доповненням до теорії фрустрації агресії Берковица зробив Зілман (Zillmann, 1984). Він стверджував, що стан внутрішнього хвилювання, включаючи збудження, здатний підвищити агресивну активність. Відповідно до теорії Зілмана, щодо перенесення збудження, емоційна реакція гніву має ті ж симптоми, що й інші емоційні стани. Якщо з якоїсь причини людина емоційно збуджується, а пізніше виникає роздратування, остаточне хвилювання можна помилково сприйняти як гнів. Значить, гнів фізіологічно схожий з іншими емоційними станами й будь-яка форма емоційного збудження може призводити до посилення агресії.

Платонов вважав, що «агресивність як психічне явище, що виражається у прагненні до насильницьких дій у міжособистісних стосунках, може бути властивістю особистості і навіть рисою характеру як результатом недостатнього виховання чи симптомом психічного захворювання» (Платонов, 1977). Агресивність розвивається в дитячому і підлітковому віці. Порушення емоційних взаємодій в батьківській сім'ї можуть призвести до формування агресивної індивідуальності, оскільки вони «деформують особистість, перешкоджають формуванню одних її сторін, підкоряють собі інші... З'являється тривожність як постійна властивість особистості, і звідси очікування агресії і готовність чинити опір їй, навіть завдаючи превентивні удари» (Платонов, 1977).

Отже, розглянувши основні теоретичні засади

дослідження функціонального призначення агресії у житті людини, можна зазначити, що агресія як поведінковий прояв – це поведінка, котра, характеризується спрямованістю, по-перше, на заподіяння шкоди неживим об'єктам, по-друге, на здійснення дій, які спричиняють шкоду (фізичну, моральну чи матеріальну) живим істотам, які мають мотивацію уникнення такого ставлення. Також можна зазначити, що агресивна дія може використовуватись як засіб досягнення певної мети, забезпечуючи розв'язання конкретних задач, як соціально схвалюваних, так і соціально не схвалюваних.

У Європі проблемі мобінгу в службових колективах надають дуже великого значення. Федеративний суд Німеччини з трудових суперечок розглядає поняття мобінгу як «систематичний прояв ворожості, знущання та дискримінації – як серед найманих працівників, так і щодо підлеглих з боку керівництва», мобінг обмовляється в трудових договорах, і в разі, якщо він дійсно мав місце, роботодавець платить об'єкту психологічного терору чимале матеріальне відшкодування. Цією проблемою займаються психологи, існують клініки, що спеціалізуються на лікуванні жертв мобінгу, консультаційні центри, в яких людям допомагають виходити з кризових станів. Встановлено, що чим престижніше займає місце співробітник, тим більша ймовірність, що він піддається психотерору.

Національним управлінням здоров'я та безпеки Італії ще в 1977 році був прийнятий «Закон про заходи проти психологічного переслідування на робочих місцях» В ньому вказується, що роботодавець мусить планувати і організувати роботу таким чином, щоб, по можливості, попередити будь-які форми гоніння в колективі. Роботодавець чи керівник мусить чітко вказати, при перших проявах мобінгу, що такі прояви гоніння не будуть толеруватися під час робочого процесу (Prima, 2018).

В Україні на теперішній час відсутні правові регуляторні механізми щодо цього питання. Тобто особа має право захищатися у суді, наприклад за наклеп, але виграти такий судовий процес малоімовірно без свідків, доказів і правової бази. Мобінг в свою чергу – це не тільки наклеп, це сукупність багатьох психологічних факторів, які негативно впливають на психо-емоційний стан як особи, що зазнає таких переслідувань, так і колективу в цілому. Тож необхідність закону, який буде захищати честь і гідність людини на робочому місці є очевидною.

В Австралії урядове розслідування показало, що звернення людей які піддавались психологічному тиску на робочому місці за три роки зросли на 70%. Статистика демонструє дані, згідно яких кожен третій співробітник ставав жертвою мобера; хвилює й те, що кожен другий був свідком знущань, але нічого не зробив. Більше того, фактична частота знущань, ймовірно, буде значно вищою: про вісім випадків із двадцяти не повідомляється (Faure-Brac, 2012).

Х.Лейман визначив 45 варіацій поведінки, типових для мобінгу: приховування необхідної інформації, соціальна ізоляція, наклеп, критика, яка не припиняється, поширення необґрунтованих чуток, висміювання, і т.д. Керівництво або залишає без уваги таку поведінку своїх співробітників, інколи потурає їм або активно провокує та підтримує такі дії. Тому нерідко причиною мобінгу буває примітивна некомпетентність керівництва, власне, в управлінській сфері, зокрема не налагоджений механізм комунікації вище керівництво – рядовий співробітник; відсутність відпрацьованого механізму вирішення конфліктів; невміння підібрати достойних керівників

середньої ланки (Leumann, 1996).

Практиковані способи виживання людини з роботи дуже різні: відмова в допомозі та спілкуванні; ігнорування прохань; негласний бойкот; припинення ділових контактів; провокування стресових ситуацій; різного роду приниження. Ті, хто займається мобінгом, регулярно ставлять під сумнів професійну компетентність колеги; ігнорують його успіхи; за його досягнення хвалять інших; сприяють, аби працівник був навантажений особисто йому неприємними обов'язками тощо.

В людині, на яку спрямовано мобінг, зароджується відчуття незахищеності і немічності, що при подальшому пресінгу переростає у відчуття глибокої депресії, фатально впливає на її самооцінку. Людина починає сумніватися в собі, своїй компетентності і здатності ладити з іншими людьми. У жодному разі не можна недооцінювати можливого негативного впливу мобінгу на здоров'я, психіку і навіть долю людини, котра йому піддається. Цькування на роботі може призвести до виникнення відчуття соціальної неповноцінності; захворювань на нервовому ґрунті; проблем зі сном; нервові зриви; депресивні стани; інфаркти і навіть самогубства.

Найпарадоксальніше, що людина, котру піддають систематичному цькуванню, інколи знято не хоче йти з роботи. Боротьба заради боротьби призводить до зсувів у психіці: прагнення «перемогти» глобалізується і перетворюється на супермету. Місце роботи бачиться як особливо цінне і ледь не єдино можливе. В людини виникає ілюзія, що вона більше ніколи не зможе знайти собі «місце під сонцем». Мобінг частіше зустрічається коли присутній ряд факторів робочого місця: розуміння того, що вона не зможе себе захистити, не зможе знайти іншу роботу або знову влаштується у таку ж токсичну організацію. Наприклад, в деяких галузях які зіштовхуються з сильним фінансовим тиском коли ринковий попит іде на спад, тут більш схильні до мобінгу. Ці організації керуються тільки долларом і підзвітні тільки акціонерам та директорам. Це створює токсичне середовище, коли менеджери закривають очі на мобінг, можуть, навіть, заохочувати його прояви (Duffy & Sperry, 2013).

Цілями моберів зазвичай стають ті, хто «відрізняється» від організаційної норми. Жертви – компетентні, освічені, надійні, відверті, кидають виклик статус-кво, більш емпатичні або привабливі (часто це жінки у віці від 32 до 55 років). У жертви мобінгу може розвинути підозріливість на межі параної, коли рядові і навіть рутинні негаразди та збої в робочому процесі починають здаватися підступами ворогів, а в невинному зауваженні вчуваються іронія, сарказм і прихована критика. Жертву висміюють, принижують і в кінці звільняють. Все це порушує безпеку людини у світі, її фізичне і психічне здоров'я. Наслідки мобінгу поширюються і на сім'ю, друзів та соціум загалом. У цій тривалій психологічній війні не буває переможців: жертва знесилена й нерідко хвора; страждають її рідні та близькі... Тих, хто «виграє», можна тільки пожаліти, як кожного, хто став на шлях морального розкладу. Тривалий час по тому людина все ще може перебувати у стані посттравматичного стресу. А набута невпевненість у собі згодом може серйозно нашкодити на новому робочому місці і вплинути на подальшу долю.

**Висновки.** Привертання загальної уваги до тих негативних процесів, з якими можна зіштовхнутися на роботі, – це великий крок уперед на шляху гуманізації суспільства, захисту прав людини і загального поліпшення якості життя. Поважаючи себе керівник повинен усіма силами протистояти мобінгу. На жаль,

нерідко саме керівник є винуватцем усілякого роду негативних процесів у колективі. Проблема може полягати в особистісних характеристиках і сумнівних моральних якостях керівників. Інколи тривале цькування жертви подається як «показове побиття» – щоб інші боялися. Такий стиль керівництва найбільш згубно позначається на робочій атмосфері. Досить

часто причиною такої поведінки керівника є його закомплексованість, невпевненість у собі, звичка самостверджуватися за рахунок інших. Непоодинокими є випадки, коли в угоду своїм амбіціям жертвують не тільки цінними працівниками, але й інтересами фірми. Гра з підлеглими як з пішаками є однією із найаморальніших і, на жаль, найзахоплюючіших.

### Список використаної літератури

- Берковиц Л. *Агрессия: причины, последствия и контроль*. СПб: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2001. 512 с.
- Коляда Т.А. Мобінг у трудових (службово-трудоу) відносинах: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. №2 (49). С.265-273
- Лешук Г.В. Соціальні аспекти проявів мобінгу у професійному середовищі. *Вісник Ужгородського Університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2016. Вип. 1(38). С.165-167
- Сорока О.В. Сутність, наслідки та профілактика мобінгу у трудових колективах. Сборник научных трудов SWorld. Материалы международной научно-практической конференции «Современные направления теоретических и прикладных исследований-2013». 2013. Вып. 1. Т. 32. С.32-38.
- Платонов К.К. *Методологические проблемы медицинской психологии*. Москва: Прогрес, 1977. 213с.
- Фромм Е. *Анатомия человеческой деструктивности*. Москва: АСТ, 2004. 128с.
- Davenport N., Schwartz R.D., Elliott G.P. *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Ames, IA: Civil Society Publishing, 1999. 218 p.
- Duffy M., Sperry L. *Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying*. USA: Oxford University Press. 2013. 256 p.
- Faure-Brac J. A Slow Poison: Behind The Alarming Statistics On Workplace Bullying Are Personal Stories Of Grief And Hardship, Revealed During A Parliamentary Inquiry. *About the House*. December 2012 [Електронний ресурс]. URL: file:///D:/Downloads/Poison1.pdf/ (дата звернення: 17.10.2018)
- Hornstein H.A. *Brutal Bosses and Their Prey*. New York: Riverhead Books, 1996. 172 p.
- Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*. 1990. 1 5 (2). Pp. 119–126.
- Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996. 5–2. Pp. 165–184.
- Lorenz K. Das sogenannte Bose. Zur Naturgeschichte der Aggression. Wien: Borotha-Schoeler, 1963. 273 s.
- Mobbing. Encyclopaedia. URL: <http://www.leymann.se> (дата звернення: 17.10.2018)
- Prima. Associazione Italiana contro Mobbing e Stress psico-sociale URL: <http://www.mobbing-prima.it> (дата звернення: 17.10.2018)
- Waniorek L., Waniorek A. *Mobbing: Wenn der Arbeitsplatz zur Holle wird*. Muenchen: Mvg-Verlag, 1994.
- Zillmann D. *Connections Between Sex and Aggression*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum. 1984. 231p.

### References

- Berkovyts, L. (2001). *Ahressyya: prychny, posledstvyva y kontrol* [Aggression: Causes, Consequences and Control]. Saint Petersburg: Praim–Euroznak. [in Russian].
- Davenport, N., Schwartz, R.D., & Elliott, G.P. (1999). *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Ames, IA: Civil Society Publishing.
- Duffy, M. & Sperry, L. (2013). *Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying*. USA: Oxford University Press.
- Faure-Brac, J. (2012). A Slow Poison: Behind The Alarming Statistics On Workplace Bullying Are Personal Stories Of Grief And Hardship, Revealed During A Parliamentary Inquiry. *About the House*. December 2012. URL: file:///D:/Downloads/Poison1.pdf (access date: 17.10.2018)
- Fromm, E. (2004). *Anatomiya chelovecheskoy destruktivnosti* [Anatomy of Human Destruction]. Moskva: AST. [in Russian].
- Hornstein, H.A. (1996). *Brutal Bosses and Their Prey*. New York: Riverhead Books.
- Kolyada, T.A. (2010). Mobinh u trudovykh (sluzhbovo-trudovykh) vidnosynakh: do postanovky problemy [To the issues of mobing at labour relations]. *Bulletin of the Kharkiv National University of Internal Affairs*, 2 (49), 265-273. [in Ukrainian].
- Leshchuk, H.V. (2016). Sotsialni aspekty proyaviv mobinhu u profesijnomu seredovyshchi [Social aspects of the manifestations of mobing in a professional environment]. *Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Series: pedagogy. Social Work*, 1 (38), 165-167. [in Ukrainian].
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5 (2), 119–126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
- Lorenz, K. (1963). Das sogenannte Bose. Zur Naturgeschichte der Aggression. Wien: Borotha-Schoeler. [in German].
- Mobbing. Encyclopaedia. URL: <http://www.leymann.se> (access date: 17.10.2018)
- Platonov, K.K. (1977). *Metodologicheskiye problemy medytsynskoy psykholohy* [Methodological problems of medical psychologists]. Moscow: Progress. [in Russian].
- Prima. Associazione Italiana contro Mobbing e Stress psico-sociale URL: <http://www.mobbing-prima.it> (access date: 17.10.2018)
- Soroka, O.V. (2013). Sutnist, naslidky ta profilaktyka mobinhu u trudovykh kolektyvakh [The essence, consequences and prevention of mobing in labor collectives]. *Collection of scientific works SWorld based on materials of International Scientific and Practical Conference «Modern Directions of Theoretical and Applied Research-2013»*, 1 (32), 32-38. [in Ukrainian].
- Waniorek, L., & Waniorek, A. (1994). *Mobbing: Wenn der Arbeitsplatz zur Holle wird*. Muenchen: Mvg-Verlag [in German].
- Zillmann, D. (1984). *Connections Between Sex and Aggression*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Стаття надійшла до редакції 18.10.2018 р.  
Стаття прийнята до друку 22.10.2018 р.

**Смук Оксана**

кандидат психологических наук

доцент кафедры социологии и социальной работы

ГВУЗ «Ужгородский национальный университет», г.Ужгород, Украина

### **МОБІНГ ЯК НАСЛІДОК ЗЛОЯКІСНОЇ АГРЕСІЇ**

**Аннотация.** Представленные статистические данные свидетельствуют, что моббинг, буллинг - явления глобальные и массовые. Сегодня научные работы по данной проблематике имеют общий характер, не исследованы теоретико-методологические основы этого явления, его причины и последствия. Эти обстоятельства вызывают особый научный интерес и требуют осмысления как самого явления в его существенных характеристиках, так и возможных адекватных путей преодоления. Целью статьи является исследование теоретико-методологических основ моббинга, причины возникновения и его последствия, осмысления данного явления в его существенных характеристиках. Использовались следующие исследования методы: логико-семантический который позволил провести углубленное изучение понятийного аппарата; метод обобщения - для формирования на основе уже существующих в специальной литературе позиций и мнений, предложений по определению места и роли моббинга как негативного социального явления; структурно-функциональный метод позволил комплексного исследования данной проблемы.

**Ключевые слова:** моббинг; боулинг; насилие; злокачественная агрессия; психологическое давление.

**Smuk Oksana**

Candidate of Psychological Sciences, PhD.

Associate Professor of the Department of Sociology and Social Work  
State University «Uzhhorod National University», Uzhhorod, Ukraine

### **MOBBING AS A SEQUENCE OF MALIGNANT AGGRESSION**

**Abstract.** The statistics presented in the article shows that mobbing, boiling is a phenomenon that is global and massive. Nowaadays, scientific works on this problem are of a general nature, the theoretical and methodological foundations of this phenomenon, its causes and consequences are not well researched in Ukraine. These circumstances are of particular scientific interest and require understanding of the very phenomenon in its essential characteristics, as well as possible adequate ways to overcome it. The purpose of the article is to study the theoretical and methodological basis of mobbing, the causes of its occurrence and its implications, and the understanding of this phenomenon in its essential characteristics. The following research methods have been used: logical-semantic (has allowed to conduct in-depth study of the conceptual apparatus); generalisation (for the formation, on the basis of positions and opinions of already existing in the special literature, suggestions on the place and role of mobbing as a negative social phenomenon); structural-functional (gave an opportunity for the comprehensive study of this problem). Bullying is used to describe a repeated pattern of negative intrusive violational behaviour against one or more targets and comprises constant trivial nit-picking criticism, refusal to value and acknowledge, undermining, discrediting and a host of other behaviours. Mobbing involves a group of people whose size is constrained by the social setting in which it is formed, such as a workplace. The word *mobbing* is preferred to *bullying* in continental Europe and in those situations where a target is selected and bullied (mobbed) by a group of people rather than by one individual.

**Key words:** mobbing; bullying; violence; malignant aggression; psychological pressure.