

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи  
Кафедра психології**

**Психологічні особливості прояву булінгу у трудовому колективі**

**Кваліфікаційна робота**

**Рівень вищої освіти – другий (магістерський)**

*Виконала:*

студентка 2 курсу, 603 групи

**Рибак Мрія Євгенівна**

*Керівник:*

Кандидат психологічних наук,

доцент **Доскач С.С**

*До захисту допущено:*

*на засідання кафедри*

*№ \_\_\_ від „\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.*

*зав. кафедри \_\_\_\_\_ доц. Андрєєва Я.Ф.*

**ЗМІСТ**

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ БУЛІНГУ В У ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ</b>	
1.1. Погляди на поняття «булінгу» у науковій літературі.....	7
1.2. Особливості прояву булінгу в організації.....	14
1.3. Психологічний вплив булінгу на особистість в організації.....	32
Висновки до другого розділу.....	36
<b>РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВУ БУЛІНГУ ТА ЗАСОБИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ</b>	
2.1. Організація та опис методик дослідження.....	38
2.2. Аналіз та узагальнення отриманих результатів.....	46
Висновки до II розділу.....	55
<b>РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАХОДИ ЩОДО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ БУЛІНГУ В ОРГАНІЗАЦІЇ</b>	
3.1. Рекомендації психолога щодо протидії булінгу в організації.....	57
3.2. Рекомендації щодо психологічної допомоги жертвам булінгу в організації.....	63
Висновки до третього розділу.....	67
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	68
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	70
<b>ДОДАТКИ</b> .....	75

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Булінг – явище, що характеризується жорстоким поводженням з людьми. У наш час, на жаль, це явище набуло особливого поширення. Довгий час вона замовчувалася, про неї не прийнято було говорити. Людині важко зізнатися, що вона зазнала цькування, особливо, якщо це доросла особистість. Незважаючи на те, що явище булінгу є надзвичайно важливим і складним явищем, воно практично не згадується у вітчизняній літературі і на сьогоднішній день налічується обмаль відомостей, присвячених саме булінгу. Хоча проблема цькування у трудових колективах постійно турбує спільноту.

У той же час, на Заході, булінг є проблемою номер один, на який звертають увагу психологи, лікарі, педагоги, керівники організацій тощо. Іспанські вчені вважають, що це явище широко розповсюджене в освітньому середовищі, а у відсотковому еквіваленті – це від 17% до 21%. Ірландські експерти повідомляють, що 10% людей, хоч раз у житті зазнавали насилля від різних людей,

Перші публікації про булінг з'явилися досить давно, у 1905 році, коли опублікував свою роботу К. Дьюкс. А систематичні розвідки даної проблеми належать скандинавським дослідникам, серед яких: Д. Ольвеус, А. Пікас, Е. Роланд, П.П. Хайнеманн та ін. Серед них на сьогоднішній час залишається найавторитетнішим дослідником проблеми булінгу - Д. Ольвеус. Пізніше інтерес до неї проявився у Великій Британії. Серед британських вчених - Д.А. Лейн, Е. Мунте, В.Т. Ортон, Д.П. Таттум. В Америці почали надавати особливу увагу на початку 90-х років.

Те, що ми можемо побачити в інтернет-виданнях - це лише незначна частина того, що є насправді. Більше інформації приховується самими людьми, які постраждали, бо людині не зручно розповідати про приниження і знущання над собою.

Останніми роками булінг на роботі став поширеним явищем в українських організаціях та установах. У Європі та США вже давно ведуть боротьбу з цією проблемою і вживають заходів, які могли б покращити ситуацію. Серед них є такі: проведення моніторингів, з метою виявлення булінгу у колективі, знайомлення з правилами поведінки під час спілкування у колективі, надання психологічної допомоги жертвам булінгу, проводять внутрішні тренінги, виробляють рекомендації щодо поведінки у ситуації булінгу тощо.

Ціна питання висока - люди, які могли б сприяти процвітанню компанії, йдуть через конфліктні ситуації в колективі, які створюють окремі співробітники. Насильство залишається однією з найпоширеніших форм порушення прав людини сьогодні. В останні декілька років в лексиці українського суспільства поширилися такі поняття «булінг» та «мобінг» - поняття, що позначають певні види насильства. Зокрема, вони з'явилися у нормативно-правовій сфері. Вперше термін "булінг" був використаний у 2017 році в одному із законопроектів у зв'язку з регулюванням трудових відносин на робочому місці. У 2019 році булінг був предметом кількох законодавчих пропозицій і згадувався у відомому «трудоному» законопроекті. У квітні 2022 року Верховна рада прийняла закон «про протидію булінгу між учасниками трудових відносин».

Термін мобінг перекладається як «натовп» і означає непокірну, жорстоку поведінку групи осіб, які вчиняють протиправні дії по відношенню до іншої людини і проявляються в незаконних діях. Це поняття може також означати «атакувати натовпом».

Аналізуючи терміни «булінг» необхідно зазначити, що це форма насильства, яка проявляється при певних умовах та обставинах. Учасниками випадку є: потрепаний (жертва), кривдник (булер) і спостерігачі (за наявності). Кожний виконує свою роль і по-різному впливає на ситуацію. Під час булінгу суб'єкти виконують кожен свою роль, виконання якої посилює вплив на усіх учасників, особливо жертву.

Булінг, класично розглядається у значенні слова «людина», яка використовує силу, щоб залякати слабших. Плітки, висміювання та ігнорування - це форми прояву булінгу, які створюють нездорову атмосферу в колективі. Булінг на робочому місці впливає на співробітників і знижує ефективність, заважаючи організації розвиватися та досягати поставлених цілей.

В різних країнах світу погляди на поняття булінгу як одного з видів насилля на робочому місці, різняться. Так термін булінг широко використовується у Великій Британії Америці та Австралії, термін мобінг зустрічається переважно в Скандинавії та деяких інших країнах, у Європейських та Скандинавських, особливо, у Швеції паралельно використовується ще один термін – віктимізація.

У Франції, Бельгії та Канаді замість термінів «булінг» та «мобінг» використовують термін «психологічні утиски». Коли організація здатна запобігти булінгу на самому початку або успішно втрутитися, коли конфлікт загострюється і булінг починає відбуватися, цілком ймовірно, що енергія, досвід, творчість та інновації співробітників можуть бути використані більш ефективно і продуктивно, ніж в організаціях, де цю проблему ігнорують.

Приблизно 20% людей, які зазнали булінгу, мають певні проблеми з психічним здоров'ям у подальшому житті. Деякі з них, такі як посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), легко помітити, але інші розпізнати може бути складніше. Вони можуть варіюватися від незрозумілих нападів гніву до постійного відчуття власної неповноцінності порівняно з іншими людьми. Дослідження показали, що жертви булінгу повідомляють про більш серйозні симптоми тривоги, ніж інші. Знущання також пов'язані з соціальною тривожністю, яка підвищує ризик розвитку особистісних розладів.

Психоемоційний стан жертв булінгу, на жаль, залишається недостатньо дослідженим. Булінг впливає на їхню подальшу поведінку, психічне та фізичне здоров'я та соціальне життя. Тож, дослідження булінгу в організаціях в Україні має високу актуальність, що стало головною причиною вибору теми нашої

кваліфікаційної роботи «Психологічні особливості прояву булінгу у трудовому колективі».

**Об'єкт дослідження:** булінг в організації.

**Предмет дослідження:** психологічні особливості схильності працівників до булінгу в організації.

**Мета дослідження:** здійснити теоретичний аналіз та емпірично дослідити психологічні прояви булінгу в організації.

**Завдання дослідження:**

1. теоретично розкрити поняття «булінгу» з наукової літератури;
2. проаналізувати соціально-психологічні складові булінгу в організаціях;
3. емпірично дослідити психологічні особливості прояви булінгу в організації
4. розробити програму реабілітації жертв булінгу з боку співробітників.

**Методи дослідження:** анкета схильності до булінгу Л. Н. Луговської, методика «Самооцінка психічних станів (за Г. Айзенком), методика діагностики асертивності (В. Каппоні, Т. Новак), методика Басса-Даркі для діагностики агресивності, шкали депресії А. Бека; математико-статистична обробка даних.

**Гіпотеза дослідження:** психологічні особливості співробітників, сприяють виникненню булінгу в організації.

**База проведення емпіричного дослідження.** В умовах військового часу дослідження проводилось з використанням соціальної мережі «Facebook» та електронної платформи Google forms. Вибірку склали 45 громадян України у віці від 22 до 55 років, серед них: 24 особи чоловічої статі і 21 – жіночої. Вони є працівниками державних підприємств та приватних установ.

**Структура роботи.** Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, якій налічує 70 джерел та додатків. У роботі вміщено 5 таблиць і 13 рисунків. Основний зміст роботи викладено на 69 сторінках.

## **РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ БУЛІНГУ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ**

### **1.1. Погляди на поняття «булінгу» у науковій літературі**

Булінг - соціальне явище, яке сьогодні широко поширене в США, Канаді, Японії та майже в усіх європейських країнах. Водночас це явище мало вивчене, хоча воно аж ніяк не нове. Про булінг почали говорити і писати ще на початку 20 століття, але лише 30 років тому на Заході почалися серйозні дослідження. Піонерами в цій галузі стали дослідники в скандинавських країнах. У скандинавських та англійських країнах булінг визначається як цькування, дискримінація та віктимізація. На думку Д. Лейна та Е. Міллера булінг розглядається як тривалий процес навмисного жорстокого поводження, фізичного та/або психологічного, з боку однієї або кількох дітей щодо іншої особи (дорослого або дитини) [30].

У перекладі з англійської мови слово "булінг" означає переслідування, залякування, фізичний або психологічний терор з метою викликати страх в іншої людини і, таким чином, пригнічення [38]. Поняття "булінг" розглядається від вузького - зйомка бійки [37] до масштабного - насильство в цілому [40]. У скандинавських та англійських країнах використовують такі терміни: цькування, дискримінація, булінг (переважно групове знущання над дітьми), мобінг. Останній термін є найпоширенішим у науковій літературі.

Розглянемо, як трактують явище булінгу інші дослідники. Д. Лейн асоціює булінг зі шкільним цькуванням і погоджується з Е. Роландом, що це тривале фізичне або психологічне насилля з боку іншої людини або групи осіб, яка не здатна захистити себе у такій ситуації [30]; психотерапевт І. Бердишев розуміє як форму насильства над людиною. Вчений зазначав, що булінг як

"мобінг" [30]. На його думку воно є навмисним і тривалим насильством, яке не є самозахистом і здійснюється однією або декількома особами [5]. На думку І.Н. Кона, це, свого роду, придушення волі, залякування, являє собою фізичний або психологічний тероризм, спрямований на те, щоб викликати страх в іншій людині [27].

З точки зору прояву такого явища в організації, то Т. Фалд, творець інтернет-ресурсу "Булінг онлайн" вважає, що булінг - це "звична негативна поведінка одного працівника по відношенню до іншого або цілої групи співробітників. Вона включає різні форми негативної оцінки роботи або відмову в ній, часто абсолютно необґрунтовану, спроби ізолювати одного співробітника або групу від інших. Розповсюдження чуток і пліток, стосується цієї ж категорії" [34, с. 13].

На нашу думку, всі ці визначення не дають повного уявлення про те, що таке булінг, а лише висвітлюють окремі його аспекти. Булінг має такі основні елементи:

- агресивна та негативна поведінка,
- відбувається у стосунках, в яких учасники мають нерівну владу,
- поведінка є навмисною.

Концептуальна, систематична та навмисна форма агресії, що передбачає дисбаланс влади між жертвою та кривдником (кривдниками) (Olweus, 2003), булінг дедалі частіше визначають як значну соціальну проблему в багатьох країнах світу. Нещодавнє опитування, проведене урядом Англії, показало, що кожна друга дитина у віці 8-16 років переживає через цькування в школі, а 18% зізналися, що регулярно зазнавали знущань у школі протягом останнього місяця (Chamberlain et al., 2010).

Показники поширеності булінгу в інших країнах також високі, хоча вони значно різняться залежно від віку обстежуваних дітей та використовуваних методів вимірювання віктимізації від булінгу (Stassen Berger, 2007). Останнім часом це явище привертає значну увагу політиків, а англійські школи застосовують комбінацію проактивних і реактивних стратегій, щоб зменшити



кількість випадків булінгу (Департамент у справах дітей, шкіл і сімей, 2008; Департамент освіти, 2011) [5].

Булінг має згубні наслідки. Окрім безпосереднього впливу на здоров'я та психологічний стан, булінг є предиктором низької самооцінки, тривоги та депресії у дорослому віці, а також має негативний вплив на подальші соціально-економічні досягнення. Попередні дослідження також встановили зв'язок з розладами харчової поведінки, прогулами та суїцидальними думками. Ці висновки свідчать про те, що булінг може бути важливим шляхом, через який відтворюється соціальна нерівність у різних сферах, що підкреслює важливість виявлення тих, хто зазнає підвищеного ризику булінгу в ранньому дитинстві та підлітковому віці.

Визнання довгострокових негативних наслідків віктимізації в дитинстві призвело до значної кількості досліджень, присвячених визначенню соціально-економічних та поведінкових характеристик жертв булінгу (Гріффін та Гросс, 2004). Незважаючи на значні відмінності досліджень та операціоналізації булінгу в різних дослідженнях, консенсус щодо загальноприйнятих знань про демографічні та соціально-економічні характеристики жертв булінгу значно просунувся за останнє десятиліття. Низка досліджень продемонструвала, що стать, вік, зовнішність, шкільна успішність, сімейні обставини, стиль виховання, соціально-економічний статус (СЕС) та етнічна приналежність можуть мати значний вплив на ризик стати жертвою булінгу.

У дослідженнях булінг розглядається по-різному, а для вимірювання досвіду булінгу застосовуються різні методи: від спостережень і звітів вчителів до анкетування, в яких респондентів запитують, як часто вони піддавалися певним формам агресії. Однак фундаментальним для концептуалізації та операціоналізації булінгу є визнання його реляційної природи, коли кривдник використовує віктимізацію для обґрунтування або посилення нерівних владних відносин і підтримки соціальної ієрархії в межах певної групи чи мережі.

Отже, самозвіт можна вважати найбільш прийнятним методом оцінки досвіду булінгу, оскільки він ставить на перше місце сприйняття жертвою свого

досвіду. Крім того, він дозволяє дослідникам розрізняти різні його види, а саме: фізичний та такий, що побудований на основі стосунків.

Фізичний булінг - це пряма форма насильства, таких як удари, стусани тощо, коли менш очевидних форм агресії, спрямованих на шкоду стосункам, таких як поширення принизливих пліток.

Наразі більшість емпіричних досліджень є психологічними. Як наслідок, булінг широко концептуалізується в термінах індивідуальної та сімейної патології, приділяючи мало уваги соціальним процесам і механізмам, які наражають певні групи на ризик. Більш глибокий підхід з точки зору соціології зосереджується на асиметричних відносинах влади та ролі булінгу в соціальному просуванні. Згідно з цим підходом, булінг використовується для досягнення соціального статусу в ієрархії шкільної мережі, а слабкі та вразливі групи населення стають "легкими мішенями" і несуть на собі основний тягар знущань.

Булінг є однією з форм насильства. Він може проявлятися не однаково і налічує певні види. Так як це явище виникає переважно в організованих групах, то воно має основні соціальні осередки, у яких може проявлятися.

Необхідно виокремити середовище у якому виникає булінг: в освітньому, на роботі, а також проявляється в інших менш організованих групах. Але ми зосередимося на даному феномені в контексті організації.

Булінг має свої вікові, статеві (гендерні) та інші психологічні особливості. В його основі лежить не лише нерівна фізична сила, а й дисбаланс влади, який дозволяє одній дитині пригнічувати іншу, і така взаємодія між двома або більше дітьми повторюється протягом тривалого періоду часу. Акти агресії, спрямовані на одних і тих самих жертв, створюють між ними стійкі відносини, в яких булінг на одному полюсі доповнюється віктимізацією на іншому полюсі. Ця особлива форма агресії, характерна для дитячих груп і завжди спрямована проти одних і тих самих осіб.

Дослідники цього явища мають різні погляди на форми булінгу. Д. Лейн [30] розрізняє фізичне та психологічне насильство, де виокремлює емоційне, вербальне, психічне та сексуальне насильство.

Емоційне насильство викликає стрес, принижує жертву та підриває її самооцінку. Зброєю в цьому випадку є голос. Можна виділити наступні його види: використання прізвиськ, як постійне звертання до людини і тим самим її ображає, нескінченні коментарі, упереджені судження, висміювання, приниження тощо.

Емоційне відштовхування, відсторонення, уникнення спілкування з жертвою. Ініціатором цього методу зазвичай є булер. Жертву навмисно ізолюють, виключають або ігнорують. Фізичне насилля передбачає застосування сили до людини, внаслідок чого можливе нанесення травми. Сюди належать: побиття, ляпаси, потиличники, псування майна, унаслідок чого може бути пошкоджено, вкрадено або заховано одяг, інші особисті речі жертви тощо. Також рідко, але може застосовуватися зброя, наприклад, ножі. Зазвичай психологічне та фізичне насильство супроводжують одне одного. Глузування і знущання можуть тривати тривалий час, спричиняючи в жертви травмуючі переживання.

До форм прояву булінгу в організації можна віднести:

- вербальний, де знаряддям слугує слово (образливе ім'я, з яким постійно звертаються до жертви, приниження, задирання, поширення образливих чуток тощо);
- непристойні жести або дії (наприклад, плювання);
- залякування (агресивна вимов та підвищений тон голосу для того, щоб змусити жертву зробити щось або не робити);
- ізоляція (жертву навмисно ізолюють, виключають чи ігнорують частину учнів чи весь клас);
- вимагання (гроші, продукти харчування, інші речі, примус до крадіжки чогось);

- псування та інші дії з майном (крадіжка, грабіж, приховування особистих речей потерпілого);

Також необхідно враховувати мотивацію знущань: мотивація може бути різною: помста, відновлення справедливості як інструмент підпорядкування лідеру, повалення конкурентів, почуття ворожості тощо.

Мотивація, пов'язана із задоволенням садистських потреб, особливо небезпечна у певній категорії акцентуєваних особистостей, що розвиваються дисгармонійно. Донедавна ця проблема вивчалася переважно на хлопчиках, оскільки утверджена думка про те, що чоловіки більш агресивні в порівнянні з жінками [35].

Таким чином, булінг можна розуміти як умисне, не пов'язане з самозахистом фізичне або психологічне насильство з боку особи або групи, яка має певні переваги (фізичні, психологічні, адміністративні тощо) над індивідом, що переважно проявляється в організованих колективах з конкретною особистою метою (наприклад, прагненням отримати владу від певних осіб).

Булінг - масове явище. За статистикою міжнародних дослідників, від 4% до 50% учнів піддаються булінгу в тій чи іншій формі. У деяких випадках булінг має ситуативний характер, але іноді систематичне цькування з боку однолітків призводить до летального результату [27].

Оскільки булінг є досить складним явищем, не існує чітких пояснень або універсальних способів боротьби з ним та запобігання йому. Одні дослідники переважно вивчають індивідуальні та особистісні характеристики булерів і жертв, інші - соціальні та психологічні процеси, що стоять за булінгом і віктимізацією (як одна дитина віктимізує іншу), треті - макро- та мікросоціальні норми відповідних груп і спільнот (чому деякі школи та громади більш схильні до булінгу, ніж інші).

Результати досліджень структури та соціально-економічного статусу сімей так само неоднозначні щодо ймовірності того, що діти стануть булерами. Однак схильність до агресії та конфліктів у сім'ї незмінно пов'язана з агресивною поведінкою. Батьки, які є агресивними або недбалими,

застосовують тілесні покарання або беруть участь у серйозних конфліктах один з одним, більш схильні до того, що їхні діти стануть булерами.

Дослідження часто виявляють, що булери страждають на психічні розлади - можливо, внаслідок конфліктів та агресії вдома і на роботі. Булінг може виникати як реакція на низький рівень самооцінки та емпатії або на підвищений рівень тривоги, депресії чи гніву. Булери мають труднощі з соціальною адаптацією, а невдачі можуть сприяти їхній агресивній поведінці. Такі твердження свідчать про те, що булінг спричинений психологічними вадами, які, у свою чергу, виникають під впливом агресії та конфліктів.

Однак інші дослідження свідчать про зовсім іншу картину, коли булери мають такий самий або вищий рівень самооцінки, ніж пересічні громадяни. Деякі з них мають високий рівень соціальних навичок, емпатії та самоповаги. Вони можуть займати центральні позиції в соціальному житті своїх шкіл і вважатися досить популярними серед однолітків, хоча їх не обов'язково люблять. Дійсно, високий соціальний статус цих агресорів, ймовірно, дає їм змогу знущатися над своїми більш вразливими однолітками. З цієї точки зору, замість того, щоб бути наслідком психологічних проблем, поведінка булінгу є наслідком прагнення до вищого соціального статусу серед однолітків. Як і у випадку з гендером, цей новий, на перший погляд, суперечливий образ популярного булера може бути результатом розширення визначення шкідливих дій - або змін у самій поведінці булінгу - і включення до нього кібербулінгу та інших форм прихованого переслідування.

## 1.2. Особливості прояву булінгу в організації

Визначення булінгу здається досить простим: Образливі слова від колег, бойкот, приниження тощо - очевидні ознаки булінгу. Однак існують дії, які не є настільки очевидними і підпадають під термін «булінг». До них відносяться:

– жарти, які порушують особисті кордони людини, змушують її почуватися не в своїй тарілці та ускладнюють ситуацію. Якщо колеги пожартували один раз і більше ніколи не піднімають цю делікатну тему після попередження, це не є булінгом. Якщо, з іншого боку, колеги продовжують жартувати, незважаючи на зауваження та прохання, це вже булінг;

– висміювання якості роботи. Існує тонка грань: з одного боку, ви звинуватите свого боса в утисках, якщо вас не влаштовує якість роботи. З іншого боку, не варто забувати, що є різниця між фактичною критикою і ниттям. Якщо людина постійно зриває дедлайни, ігнорує листи, неякісно виконує роботу, керівництво має право поскаржитися (але не злитися, переходити на особистості чи кричати). Інша справа, коли робота виконується вчасно, але іноді необґрунтовані зауваження продовжуються. Якщо обговорення і роз'яснення ситуації не приносять успіху, це також класичний приклад цькування;

– плітки про особисті стосунки. Так, всі робили це хоча б раз, і це варіант норми. Ненормально, якщо люди постійно обговорюють деталі чийогось

особистого життя за вашою спиною, висміюють вас і постійно шукають привід, щоб принизити;

– ігнорування. Не бойкот, але максимально холодна відповідь на запитання та прохання про допомогу. Це теж форма булінгу: своєрідне виключення з групи, спроба змусити когось відчувати себе непотрібним.

– постійні ірраціональні скарги та звільнення. Якщо колеги готові розповісти керівництву, що ви на перекур пішли на п'ять хвилин довше, ніж зазвичай, і взагалі скаржаться на найменшу помилку, за вами "шпигують". І так, це можна класифікувати як переслідування.

Термін "мобінг" був вперше введений Конрадом Лоренцом у 1960-х роках, щоб описати поведінку тварин у природі, коли слабші тварини колективно нападають на сильніших тварин, зазвичай, щоб захистити своє потомство. Наприкінці 1960-х і на початку 1970-х років шведський лікар і дослідник Петер-Пауль Хайнеманн застосував термін Лоренца і термін "булінг" для опису колективної агресії між дітьми в контексті расової дискримінації. Цим терміном почали позначати насильство в групах дітей. Особливістю цієї ідеї було те, що булінг завжди був завжди був агресією «всіх проти одного», тобто проти жертви. Ден Олвеус, один з найбільш найважливіших дослідників у сфері дослідження шкільного насильства, запропонував таке визначення булінгу: «Навмисна агресивна поведінка спрямована проти жертви, яка повторюється і яка створює реальний або суб'єктивний дисбаланс сил (у сприйнятті жертви), що змушує жертву відчувати себе вразливою і безсилою перед агресором».

Певний час дослідження були зосереджені виключно на дітях у шкільних класах. Поняття булінгу повернулося до обговорення у 1980-х роках, коли було запропоновано використовувати цей термін щодо насильства в групах дорослих. Шведський психолог Хайнц Лейман був першим, хто використав термін "мобінг" для опису агресивної поведінки працівників на робочому місці-агресивної та неетичної поведінки, яка є систематичною і здійснюється однією

особою або групою осіб проти іншої, яка, зазвичай, знаходиться в слабкому становищі.

Лейман запропонував зарезервувати термін "булінг" для насильства над дітьми, а термін "мобінг" використовувати для опису насильства над дорослими. У період з 1960 по 1980 роки з'явилися два терміни- «булінг» і «мобінг», обидва з яких намагалися описати певні форми насильства.

Мобінг - це діяння, що вчиняються роботодавцем або окремим працівником трудового колективу з метою приниження гідності та честі працівника, його професійної репутації, у формі психологічного та фінансового тиску, особливо через засоби електронного зв'язку, та створення напруженої, ворожої та образливої атмосфери щодо працівника, зокрема з метою змусити його принизити свою професійну компетентність та змінити місце роботи.

Причини мобінгу:

– зовнішні, «на рівні суспільства в цілому і групи зокрема», пов'язані з життєвим циклом колективу, законами існування групи, культурою, мораллю, тобто вони не залежать від окремої людини. До них належать: статусний розподіл у групі, примітивні комунікативні реакції, спадковий стадний інстинкт, вікові особливості, низький рівень культури і загальної моралі, відсутність дійсно ефективних правових механізмів;

– внутрішні причини на «індивідуальному рівні» - це ті, що впливають з особливостей психіки людини, її життєвого досвіду, світогляду та переконань. Саме вони відіграють головну роль у розвитку мобінгу, тоді як зовнішні причини лише сприяють цьому процесу.

Основними характеристиками мобінгу є: повторюваність дій, наявність чітко визначених сторін: жертва, кривдник та спостерігач, бездіяльність або дії кривдника призводять до приниження, моральної шкоди, страху, тривоги або навіть ізоляції жертви на роботі, що змушує її змінювати місце роботи.

Форми мобінгу:

– авторитарний мобінг, який ще називають босінг - цькування з боку керівника, який використовує деструктивний стиль управління;



– зміщений булінг - агресія, спрямована на третю особу, оскільки спрямовувати її на справжнє джерело занадто небезпечно, а розчарування ситуацією вийшло за допустимі межі та межі вирішення проблеми і може бути реакцією на авторитарний булінг;

– індукційний булінг - йдеться про ситуацію, коли нові члени колективу приєднуються до нього, а більш досвідчені намагаються їх «випробувати»;

– дискримінаційний булінг - жертвами стають люди, які відрізняються від загального колективу за цінностями, важливими для членів колективу, або люди, які не визнають норм, встановлених у колективі, обзивання - вид дискримінаційного булінгу, що застосовується проти особи, яка розкрила негативні факти про колег і повідомила про це інших в організації (наприклад, керівників) або в оточенні, і яку колеги «карають» у формі цькування;

– сексуальні домагання є специфічною формою цього явища і можуть бути формою дискримінаційних утисків у групі, де не визнається інтерес протилежної або одностатевої статі в залежності від уподобань;

– вибіркові утиски: метою є виключення людини з групи, а дії стають все більш жорстокими, поки не досягнуть свого.

Необхідно навести зміст Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії домашнім домаганням (харасменту)", визначено такі форми домагань: психологічні домагання; фінансові домагання. Не справедливе нарахування заробітної плати, погрози та залякування, висміювання, необґрунтована відмова у преміях та пільгах, нерівний розподіл робочого навантаження; принизливі та образливі висловлювання, негативне виокремлення працівника з колективу, знецінення кваліфікації, наклеп; відмова у кар'єрному зростанні.

Хоча багато зусиль було докладено до дослідження та емпіричного вивчення індивідуальних наслідків булінгу, порівняно мало уваги було приділено оцінці організаційних наслідків та економічних витрат булінгу. Це дещо дивно, враховуючи сукупний вплив дуже значних масштабів проблеми та вплив, який вона має на осіб, що зазнають цькування, що, безсумнівно, може

призвести до значних витрат для організації. У зв'язку з цим, піддавання знущанням у будь-якій формі може проявлятися у поведінці та ставленні, що призводить до того, що об'єкти знущань постійно втрачають здатність справлятися з повсякденними завданнями та співпрацювати, необхідну для виконання роботи і відображається на зниженні задоволеності та відданості організації. Філд, спираючись на власні свідчення та свідчення інших жертв, припускає, що людина стає замкненою, неохоче спілкується, боячись подальшої критики. Це призводить до звинувачень у «замкнутості», «похмурості», «відмові від співпраці чи спілкування», «відсутності командного духу» тощо. Хоча такі розповіді часто мають анекдотичний характер, подібні ефекти були встановлені емпірично. Дослідження також показали, що булінг може бути пов'язаний з когнітивними ефектами, такими як проблеми з концентрацією уваги, невпевненість і відсутність ініціативи (Leumann, 1992; O'Moore та ін., 1998), що в організаційному плані може проявлятися у зниженні мотивації та креативності, а також у збільшенні кількості помилок і нещасних випадків. Незалежно від того, чи вважаються вони деструктивними, негативними або дезадаптивними, багато поведінкових і світоглядних реакцій можуть мати вплив на організацію, впливаючи на рівень абсентеїзму, плинність кадрів і продуктивність, а також на ефективність роботи команди і групи.

Крім того, будь-яке звинувачення в булінгу, швидше за все, згодом безпосередньо вплине на організацію. Навіть у тих випадках, коли випадки, здавалося б, задовільно вирішуються, може бути ціна, яку доводиться платити у вигляді організаційних потрясінь. Більше того, у випадках, коли організаційні процедури та реакція організації не задовольняють потреби скаржника, або коли організація відмовляє об'єктам у праві на скаргу, все частіше використовують судовий розгляд, часто з негативними наслідками для зв'язків з громадськістю.

З огляду на докази впливу булінгу на здоров'я, інтуїтивно можна було б очікувати, що булінг призведе до збільшення кількості пропусків роботи через хворобу. Однак у дослідженнях, які вивчали цей взаємозв'язок, було виявлено,

що зв'язок між булінгом і відсутністю через хворобу є відносно. Проте Тихольдт та ін. стверджують, що загальним висновком досліджень у сфері охорони здоров'я є те, що люди зазвичай схильні повідомляти про більш конкретні симптоми, а не про загальні негативні наслідки для здоров'я, такі як відсутність на роботі. Іншим фактором є схильність людей занижувати інформацію про власну відсутність.

Незважаючи на це, ірландське телефонне опитування національної репрезентативної вибірки (N=3,500) виявило, що 20% респондентів брали лікарняний безпосередньо внаслідок булінгу. Більш тісний зв'язок між булінгом і відсутністю на роботі через хворобу було виявлено у фінському дослідженні серед працівників лікарень, в якому можна було порівняти записи про відсутність на роботі через хворобу (засвідчені та самозасвідчені) з записами про відсутність на роботі в компанії. Виявилося, що ризик відсутності на роботі через хворобу, підтверджений медичними документами, був на 51%, або в 1,5 рази вищим для тих, хто зазнав булінгу. Якщо скоригувати цей показник на базовий рівень за рік до опитування, ризик відсутності на роботі все одно був на 1,2, або на 26% вищим. Різниця була меншою у випадку самозатверджених пропусків через хворобу, але все одно суттєвою (16%). Загалом на булінг припадає 2% від загальної кількості відсутніх через хворобу, що коштує 125 000 фунтів стерлінгів щорічно (інші пов'язані з цим витрати не враховані).

Інші дослідження повідомляють, що приблизно третина об'єктів повідомили, що брали відпустку через пережите (McCarthy та ін., 1995; UNISON, 1997, 2000). Більше того, серед об'єктів, які брали відгули через булінг, значна кількість повідомляла про тривалу відсутність через хворобу: 29% були відсутні більше тридцяти днів, а 13% - більше шістдесяти днів (UNISON, 2000). Розглядаючи витрати, пов'язані з абсентеїзмом у широкому сенсі, слід зазначити, що непередбачуваність і несподіваність незапланованого абсентеїзму може становити особливу проблему для організацій, заважаючи нормальному функціонуванню організації і, де це доречно, погіршуючи якість надання послуг.

На думку Стіра і Родса, абсентеїзм можна розглядати як результат поєднання двох чинників: можливості бути присутнім на роботі та мотивації людини ходити на роботу. Що стосується першого фактору, то наявність хвороби буде вирішальним фактором для відсутності на роботі. Мотивація до відвідування роботи, як видається, залежить від двох факторів: ступеня задоволеності роботою і тиску, який чиниться на неї. Тиск на відвідування роботи, зі свого боку, може бути пов'язаний із соціальними нормами або тим, що можна назвати нормативною прихильністю (Allen & Meyer, 1990), а також з організаційними заходами, такими як системи контролю за відсутністю на робочому місці та покарання за нелегітимну відсутність на роботі.

Згідно з моделлю Стір і Роудс, відносно сильний зв'язок між булінгом і поганим станом здоров'я свідчить про те, що для багатьох жертв булінгу відсутність на роботі через хворобу може бути необхідністю і, можливо, прямим наслідком стану здоров'я. Проблеми зі здоров'ям, спричинені сприйняттям булінгу, можуть підірвати мотивацію відвідувати роботу через зниження задоволеності роботою. Оскільки причинно-наслідковий зв'язок між задоволеністю роботою та прогулами може бути зворотним і динамічним, зростаючі проблеми зі здоров'ям, спричинені булінгом, можуть поступово впливати на задоволеність роботою та мотивацію відвідувати її, що в результаті може призвести до прогулів. Однак реальний або уявний тиск, який змушує відвідувати роботу, може діяти як мотиватор, хоча й негативний, підштовхуючи жертв до виходу на роботу, навіть якщо, строго кажучи, їм було б краще не ходити на роботу. Використання відсутності як механізму подолання стресу також може вважатися контрпродуктивним, оскільки сприяє остракізму та соціальній ізоляції, як реальній, так і уявній, а з поверненням на роботу процес булінгу посилюється. Крім того, з точки зору організації, такі стратегії подолання можуть вважатися неефективними та дорогими, і до цього питання ми повернемося нижче. Опосередковано це також підтверджує висновок Zapf та Gross (2001), які виявили, що жертви, які успішно впоралися зі своєю

ситуацією, значно рідше використовували часту відсутність на роботі через хворобу, ніж жертви, які не досягли успіху в цьому.

Там, де організаційні норми розглядають відсутність на роботі як девіацію, жертви можуть з'являтися на роботі, щоб продемонструвати свою відданість і лояльність та уникнути репутації зловмисника, навіть якщо з точки зору медичного одужання їм було б корисніше залишатися вдома. У деяких випадках особиста провина у вигляді самопримусу може бути ще одним фактором, що заважає людям брати відгули. Навіть якщо такі механізми є негативними самі по собі, вони можуть бути корисними в сценаріях булінгу, оскільки можуть запобігти перетворенню прогулу або лікарняного на форму самоізоляції від робочої групи або робочого місця в цілому.

Хоча передбачається, що булінг може впливати на такі фактори, як задоволеність роботою, відданість, інновації та креативність, емпіричні дані про зв'язок між булінгом і продуктивністю є нечисленними. Частково це відображає той факт, що продуктивність важко виміряти, на що також вказують дослідження професійного стресу. Крім того, нечисленні докази, що з'явилися, зосереджуються на самозвітах про сприйняті зміни в продуктивності внаслідок булінгу. Так, у дослідженні членів норвезьких профспілок 27% респондентів погодилися з твердженням "булінг на моєму робочому місці знижує нашу ефективність" (Einarsen та ін., 1994). При проведенні загальнонаціонального британського дослідження той самий показник склав 33%. В останньому дослідженні респондентів також попросили оцінити свою продуктивність, незалежно від того, чи зазнавали вони булінгу, у відсотках від нормальної працездатності. Застосовуючи цей показник як міру продуктивності, було виявлено помірну негативну кореляцію між самооцінкою продуктивності та булінгом, причому "нинішні жертви булінгу" в середньому повідомляли про зниження продуктивності приблизно на 7% порівняно з тими, хто не зазнавав булінгу і не був свідком знущань.

Той факт, що люди можуть зазнавати знущань незалежно від їхнього організаційного статусу чи рангу, включно з керівниками вищої ланки, вказує

на можливість негативного ефекту доміно, коли булінг може спускатися вниз, оскільки керівник, який став об'єктом цькування, може виплеснути власну агресію на своїх підлеглих. У таких ситуаціях сценарій булінгу в залі засідань може загрожувати продуктивності всієї організації.

Там, де зниження прихильності або відхід використовуються як стратегія подолання, можна очікувати негативного впливу на ефективність і продуктивність. У деяких випадках об'єкти цькування реагують на це збільшенням своїх зусиль. Однак навіть якщо жертви обирають стратегію більш наполегливої роботи, щоб продемонструвати свою лояльність до організації, кінцевий результат з точки зору продуктивності може бути негативним, оскільки розумове виснаження може знизити концентрацію і пильність, що може викликати роздратування і розчарування серед колег. Проблеми з концентрацією уваги можуть також самі по собі підвищувати схильність до помилок, що збільшує ймовірність нещасних випадків, а також зниження продуктивності та якості продукції.

Велика кількість людей повідомляють, що були свідками булінгу. Той факт, що "обговорення проблеми з колегами" виявилось реакцією, яку найчастіше обирають жертви булінгу, також свідчить про те, що булінг опосередковано впливає на велику кількість людей. Тим не менш, хоча передбачається, що свідчення або спостереження за булінгом матиме негативний вплив на третіх осіб, доказів цього відносно мало. Згідно з дослідженням Рейнера, проведеним серед членів профспілок державного сектору, приблизно кожен п'ятий з них повідомив, що розглядав можливість виходу зі своєї організації через те, що став свідком булінгу. Рейнер пояснює ці цифри наявністю атмосфери страху, в якій працівники вважають, що повідомляти про випадки булінгу небезпечно, і в якій булери раніше "сходили з рук", незважаючи на те, що керівництво знало про їх наявність.

У британському дослідженні респондентів було поділено на чотири групи: "наразі зазнають знущань", "раніше зазнавали знущань", "були лише свідками знущань" і "не зазнавали і не були свідками знущань". Виявилось, що

ті, хто наразі зазнає булінгу, мають найгірший стан здоров'я, найвищі показники відсутності на роботі через хворобу та "намірів звільнитися", найнижчу продуктивність праці, а також найнижчу задоволеність організацією та відданість їй. Другою найбільш постраждалою групою були ті, хто "зазнавав булінгу в минулому", за ними йшли ті, хто "був лише свідком булінгу". Аналогічно, у дослідженні Вартія спостерігачі булінгу повідомили про вищий рівень стресу, ніж ті, хто не стикався з булінгом або не був його свідком. Ці висновки підтверджують ідею про те, що булінг може впливати на третіх осіб на шкоду як самій людині, так і організації.

Через, здавалося б, сильну потребу жертви в підтримці своєї справи, в таких випадках також важко залишатися незаангажованим або нейтральним. З огляду на це, не дивно, що булінг може мати хвильовий ефект. Оскільки командна робота стає все більш поширеним явищем, хвильовий ефект булінгу може мати серйозні організаційні наслідки. Так, примусова командна робота може збільшити ймовірність булінгу, а також втягнення третіх осіб у конфлікт, що виникає. Крім того, коли складність роботи зростає, а взаємозалежність працівників має вирішальне значення для результату, відсутність працівника може змусити колег виконувати операції, з якими вони менш знайомі, що може вплинути на соціальну згуртованість і загальну продуктивність команди.

Типовим результатом скарги на булінг є фізичне, постійне розлучення кривдника та жертви, причому останню, найімовірніше, переведуть, особливо якщо кривдник є керівником. Такі переміщення можуть бути дорогими, оскільки вони можуть включати витрати на заміну, а також додаткові витрати на навчання двох або більше осіб. Хоча певна плінність кадрів може бути корисною для організації, примусові переведення, на думку Далтона, є абсолютно дисфункціональними. Оскільки переведення навряд чи відбудуться без збоїв, у цьому випадку за участю двох робочих груп, вони, як правило, негативно впливають на продуктивність. У деяких випадках може виникнути ефект доміно, оскільки може знадобитися більше одного переміщення, щоб пристосуватися до ситуації з відповідними навичками та досвідом.

Він також включає втрату продуктивності серед колег, які постраждали від булінгу на робочому місці, і вплив прогулів, наприклад, час, який керівник витрачає на вирішення проблеми прогулів, та інші наслідки прогулів, такі як зниження якості роботи, що виконується.

У Законі України "Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенням прав працівників" (реєстр. № 5749), зазначено, що необхідно запровадити захист учасників трудових відносин від різних форм булінгу на робочому місці та встановити адміністративну відповідальність за такого виду діяння. Зокрема, Кодекс України про адміністративні правопорушення доповнено новою статтею 173-5 «Булінг (мобінг)», яка передбачає наступне: Мобінг (цькування) карається накладанням штрафу або залучення порушника до суспільно корисних робіт на певний термін. Вчинення аналогічного правопорушення групою осіб або повторно протягом року, так само карається Законом. У пояснювальній записці до законопроекту міститься посилання на Директиву Європейського Союзу про рівне ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, яка визначає поведінку, спрямовану на створення ворожого, принизливого або образливого середовища, як переслідування працівника, що є дискримінацією у трудових правах.

Відповідно до статті 26 Європейської соціальної хартії, держави зобов'язуються сприяти запобіганню систематично несправедливої або явно негативної та образливої практики щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, а також вжити всіх необхідних заходів для захисту працівників від такої поведінки з боку роботодавців. Також слід зазначити, що 16 листопада 2022 року було ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законів України з питань протидії порушенням прав працівників» (реєстр. № 5748) [25].

Закон визначає булінг як дії роботодавця або окремих працівників трудового колективу, спрямовані на приниження гідності та честі працівника, а також його ділову репутацію у формі психологічного та економічного тиску, у



тому числі з використанням електронних масових засобів масової інформації. ЗМІ для створення напруженої, ворожої та образливої атмосфери, що призводить до недооцінки людиною своєї професійної придатності.

Проблема булінгу вимагає вивчення його типів, структури та функцій, а також основних умов та механізмів прояву. Соціальна складова даного феномену містить три учасники: переслідувач (кривдник), жертва та спостерігач.

Типові характеристики людей схильних до булінгу проявляються наступним чином: вони мають сильну потребу домінувати і пригнічувати інших з метою досягнення своїх цілей; вони імпульсивні і легко виходять з себе; вони часто поводяться зухвало і агресивно по відношенню до оточуючих, включаючи свої рідних; вони не відчувають співчуття до своїх жертв.

Психологічні ознаки жертв булінгу мають свої особливості: вони боязкі, чутливі, замкнені та сором'язливі; тривожні, невпевнені в собі, володіють низькою самооцінкою; схильні до депресії та думають про самогубство; не мають друзів.

Є ще третя категорія людей, які приймають приховану участь у знущаннях над іншою людиною – це спостерігачі (ким би вони не були). Дослідники виділяють такі типові стани, як почуття провини та безпорадності.

Типологічні характеристики учасників булінгу також стають визначальними у розуміння досліджуваного явища. Переслідувачі з низьким соціометричним статусом мають найвищий коефіцієнт задоволеності спілкуванням, вони чітко усвідомлюють коло спілкування, в якому їх приймають. Вони значно більш авторитарні, ніж всі інші учасники булінгу. Ця характеристика допомагає їм підпорядковувати своїх "помічників", дає жертвам "булінгу" внутрішнє виправдання і створює відчуття суб'єктивної справедливості. Незважаючи на свою роль, "переслідувачі" сприймають себе надмірно ввічливими і хочуть бути ще менш ввічливими, ніж вони є насправді. Крім того, "сталкери" не є терплячими і не намагаються бути такими. Загалом, "сталкери" мають досить високу самооцінку і високий рівень витонченості.

"Жертви" мають найнижчий соціометричний статус і найнижчий коефіцієнт задоволеності спілкуванням, що свідчить про їхню низьку соціальну приналежність. Вони є найбільш залежними, "слабкими" порівняно з іншими учасниками булінгу. Самооцінка "жертв" нижча, ніж в інших групах, а рівень самоствердження досить високий, тому вони дуже незадоволені собою, не приймають себе і, можливо, хочуть змінитися.

"Помічники" - мають досить низький соціометричний статус, допомагають "булерам", не користуються повагою в класі. "Помічники" дуже залежні, що ставить їх у підлегле становище по відношенню до "булерів", але водночас вони досить авторитарні, що створює внутрішній дискомфорт. Коли справа доходить до активного і прямого булінгу, саме "помічники" мають найбільший вплив, оскільки саме вони зазвичай лаються і б'ють, тоді як "кривдники" лише обирають мішень і складають план. «Помічники» відчують гострий дефіцит спілкування. Вони можуть вбачати в «переслідувачах» ознаки небезпеки і тому намагаються допомогти їм навіть під час переслідування. Помічники" мають середні показники за рівнями впевненості в собі та витонченості.

«Захисники» є найбільш вразливими серед «помічників». Вони мають найвищий соціометричний статус і досить високий фактор задоволеності спілкуванням, тобто вони загалом задоволені своїм становищем, яке також є досить високим. Вони демонструють заляканість по відношенню до однолітків і рідше, ніж інші, піддаються булінгу, що підтверджує правильність групової сегрегації. «Захисники» мають досить високу самооцінку, особливо з точки зору надійності та розуміння. В ідеалі вони хочуть бути дуже добрими, доброта для них є постійною цінністю. Ці якості дозволяють їм розуміти, співпереживати і допомагати «жертвам».

«Нейтральні учасники» мають досить високий соціометричний статус і коефіцієнт усвідомлення позитивних стосунків. Вони найменш залежні, тобто взагалі не втручаються в конфлікти. Вони задовольняються спостереженням збоку, але це не завжди добре, оскільки "нейтральні учасники" є глядачами,

яким пропонується "булінг-шоу". Багато в чому саме їхня пасивність провокує булінг і, крім того, "булери" часто є лише виконавцями волі "нейтральних учасників". Саме вони мають найвищі якісні показники "толерантності". Це ще раз підтверджує обґрунтованість групового відокремлення, оскільки в багатьох випадках саме толерантність дозволяє їм залишатися осторонь конфлікту [20].

Булінг впливає не лише на безпосередніх жертв. Люди, які знущаються над іншими, мають владу і високий статус по відношенню до жертв. Як наслідок, у булерів розвиваються проблеми з симпатією до інших, що призводить до девіантної поведінки. Жертвами булінгу може стати будь-хто і в цьому немає їхньої провини. Розглядається булерами як "біла ворона"[41].

Поведінкові характеристики. Ті, хто піддається глузуванням та агресії, - це замкнені, інтровертовані люди. Гіперактивні можуть бути надмірно нав'язливими в деяких аспектах, будучи при цьому більш наївними і безпосередніми. Вони занадто часто втручаються в особистий простір інших, у їх спілкування, висловлюють свою думку і стають нетерплячими, коли їх не просять. З цих причин вони часто бувають деструктивними і "дають відсічі".

Людина, яка не володіє психологічним захистом від вербального та фізичного насильства, має недостатній досвід соціалізації та самовираження. Ті, хто змирився з віктимізацією, сприймають знущання як неминучі і навіть внутрішньо виправдовують агресора: "...так, я такий, я на це заслуговую, я на це заслужив",

Найчастіше жертви булінгу мовчать про те, що над ними знущаються. Про те, що щось не так, свідчить поведінка та настрій. Жертва зазвичай відчуває себе беззахисною та пригніченою по відношенню до кривдника. Ці почуття призводять до відчуття постійної небезпеки, страху перед усім і всіма, невпевненості в собі і, як наслідок, втрати самоповаги та впевненості в собі. Іншими словами, постраждалий стає абсолютно беззахисним перед нападами кривдника. Надзвичайно сильний булінг може довести жертву до самогубства. У зв'язку з цим оточуючі, повинні бути дуже уважними навіть до незначних змін у її поведінці.

Такі люди частовідчують втому, ен бажання йти на роботу. Змінюють часто колективи і ні в одному не можуть адаптуватися. Необхідно з'ясувати причини змін у поведінці дитини. Булінг провокує негативні риси в людях, створюючи психодинамічну поведінку нижчого порядку. Це пояснюється наступним:

- булінг заразний;
- змушений обирати між силою і слабкістю (жертви часто виглядають смішними і жалюгідними), він не дуже хоче мати справу зі слабкими;
- часто біль жертви повторюється знову і знову, і учасник виявляє, що почуття співчуття зменшується з кожним роком.

У ситуації булінгу більшість людей є спостерігачами. Вони також потребують серйозної допомоги, щоб зрозуміти свій досвід. Розмова з кожною категорією учасників ситуації буде відрізнятися. Не слід забувати, що всі сторонні спостерігачі, свідки булінгу, будь то колеги, керівник або інші учасники. Навіть якщо вони не втручаються і не реагують, природно, перебувають під великим психологічним тиском. Свідки булінгу часто відчують тривожність і почуття, характерне для жертв травми: безсилля перед обличчям насильства. Навіть якщо насильство не спрямоване безпосередньо проти них.

Булінг шкодить не лише жертвам такої поведінки, але й спостерігачам та самим булерам. У жертв булінгу можуть розвинути проблеми з психічним здоров'ям, такі як тривога та депресія, порушення режиму харчування та сну, вони можуть почуватися самотніми та ізольованими, мати суїцидальні думки, відмовитися від діяльності, яка їм колись подобалася.

Дорослі, які зазнають булінгу на робочому місці, все частіше беруть лікарняний на роботі. Крім того, молодь і дорослі, які зазнають булінгу, іноді вдаються до насильницьких заходів, включаючи масові розстріли, щоб помститися своїм кривдникам.

Свідки булінгу теж страждають. Молоді люди, які стають свідками булінгу, піддаються підвищеному ризику вживання заборонених речовин,

тютюну або алкоголю. Як і жертви булінгу, вони можуть частіше пропускати заняття в школі та мати проблеми з психічним здоров'ям, особливо тривожність і депресію. Крім того, свідки булінгу можуть відчувати провину або сором за те, що не втрутилися.

На робочому місці спостереження за булінгом може знизити моральний дух і збільшити плинність кадрів. Свідки можуть відігравати важливу роль у припиненні булінгу, особливо якщо вони мають владні повноваження або той самий ранг, що й кривдник. Замість того, щоб заплющувати очі на таке ганебне явище, свідки можуть викликати кривдника або повідомити про його поведінку іншим. Свідки також можуть проявити ініціативу, підтвердивши розповіді жертви про булера. На жаль, багато хто з них мовчить, бо бояться стати наступною його «мішенню».

Булери самі страждають від наслідків своїх дій. У них також підвищується ризик виникнення розладів, пов'язаних із вживанням психоактивних речовин, і вони можуть кинути школу. Крім того, вони, як правило, частіше б'ються, починають статеве життя в молодшому віці та потрапляють до системи кримінального правосуддя.

У дорослому віці булери частіше знущаються над своїми дітьми та близькими [40]. І хоча на робочому місці можуть просуватися по кар'єрних сходах, їм доводиться боротися з низьким моральним духом, зниженням продуктивності праці та високою плинністю кадрів, до якої призводить їхня поведінка. Вони також можуть зіткнутися з розслідуваннями на робочому місці, офіційними скаргами та судовими позовами щодо їхньої поведінки. Булери, які мають певне уявлення про свою поведінку, можуть обговорити каталізатор, що стоїть за їхнім булінгом, з лікарем, який займається психічним здоров'ям. Потім, під час терапії, вони можуть розповісти про те, де вони навчилися знущатися і як їхня поведінка впливає на інших.

Існує багато факторів, що впливають на шкільний булінг, серед яких беззаперечним є вплив особистісних рис. Особистість вперше дослідив Олпорт. Пізніше Кеттелл виділив 16 рис особистості. У 1949 році Фіске проаналізував

22 риси особистості зі словника Кеттелла і виявив, що п'ять факторів завжди з'являються першими у списку. Ці фактори стали відомі як "Велика п'ятірка": відкритість (творча, естетична, емоційна, нестандартна, креативна, розумна тощо); сумлінність (прояв компетентності, справедливості; методичність і старанність; досягнення самодисципліни, розсудливості, стриманості тощо); екстраверсія (прояв теплоти, товариськості, напористості, оптимізму тощо; участь у діяльності; схильність до ризику; схильність до ризику тощо) ; згідливість (наявність характеристик довірливості, альтруїзму, відвертості, поступливості, скромності, емпатії тощо); невротизм (переживання тривоги, ворожості, депресії, самоусвідомлення, імпульсивність, вразливість, нездатність зберігати емоційну стабільність).

З того часу багато вчених вивчали зв'язок між шкільним булінгом та особистісними рисами. Компенсаційна модель агресії припускає, що низька самооцінка призводить до булінгу. Крім того, модель, модифікована Nail та ін. (2016), припускає, що захисна структура особистості є важливим фактором, який спричиняє булінг. Ця модель детально описує, як поведінка булера залежить від його особистості, мотивацій, зокрема нарцисизму, захисного егоцентризму та непослідовного рівня високої самооцінки. Зокрема, такі риси особистості, як екстраверсія, сумлінність і невротизм, значною мірою пов'язані зі шкільним булінгом. Екстраверсія та сумлінність негативно пов'язані зі шкільним булінгом.

Встановлено, що кривдники схильні до гніву, мовчання та емоційної нечутливості, а також до високої самооцінки та психотизму, що свідчить про те, що емоційна нестабільність є одним із факторів, які впливають на булінг. Крім того, результати незалежного аналізу жертв і кривдників показали, що для кривдників їхня особистість є цілісною, а булінгова поведінка в більшості випадків зумовлена взаємодією негативних когнітивних тенденцій щодо соціуму, негативного ставлення до подій булінгу, гіперактивності, емоційно-типологічних особливостей темпераменту та специфічних подій-стимулів.

Незважаючи на те, що було доведено, що риси особистості мають значний вплив на шкільний булінг, на сьогоднішній день немає доказів того, що риси особистості можуть безпосередньо впливати на поведінку, пов'язану з булінгом у школі. Теорія соціальних зв'язків зазначає, що зв'язок між підвищеним рівнем злочинності та окремими особами і суспільством є слабким, тоді як підвищений рівень злочинності тісно пов'язаний з низькою послідовністю соціальних норм.

У дослідженні Чжан та ін. (2016) особистісні якості значною мірою корелюють із самотністю, а згідливість, екстраверсія, відкритість і сумлінність значною мірою негативно корелюють із самотністю. Згідно з Коста і МакКрей (1992), самотність - це неприємний досвід, який виникає, коли люди відчують, що їхня соціальна, міжособистісна мережа є низькоякісною або недостатньою в кількісному відношенні. Крім того, Чжан виявив, що поведінка, пов'язана з булінгом, значною мірою корелює з самотністю. Особистісні риси певною мірою впливають на самотність, а вона на прояви булінгу.

Я-концепція визначається Шавелсоном як загальне уявлення людини про себе, що базується на міжособистісному спілкуванні та життєвому середовищі. Попередні дослідження також показали, що різні виміри особистісних рис мають значний зв'язок з Я-концепцією. Наприклад, Я-концепція має сильний позитивний зв'язок з екстраверсією, сумлінністю та поступливістю, а також помірний позитивний зв'язок з відкритістю та помірний негативний зв'язок з нейротизмом (Xiang et al., 2006).

Щодо цього явища гуманістична психологія пояснює, що негативна увага до себе і розмита Я-концепція призводить до агресивної поведінки. Незавжди помітити, що рівень Я-концепції не лише пов'язаний з особистісними рисами, але й впливає на те, як людина піддається булінгу, а також на поведінку кривдників. Ті особи, які мають більш низьку Я-концепцію, страждають від сильного почуття самотності, а це означає, що особи зі слабкою Я-концепцією схильні до високого рівня самотності.

Отже, риси, якими володіє особистість суттєво впливають на булінг і викликають самотність, відчуженість. Я-концепція також відіграє роль у проявах булінгу. Високий її рівень може впливати на агресивну поведінку.

### **1.3. Особливості впливу булінгу на особистість**

Наслідки булінгу для психічного здоров'я можуть бути серйозними і тривати все життя. Одне дослідження навіть припустило, що з точки зору психічного здоров'я булінг настільки ж шкідливий, як і жорстоке поводження з дітьми, якщо не гірше.

Приблизно 20% людей, які зазнали булінгу, мають певні проблеми з психічним здоров'ям у подальшому житті, навіть у віці 50 років. Деякі з них, такі як посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), легко помітити, але інші розпізнати може бути складніше. Вони можуть варіюватися від незрозумілих



нападів гніву до постійного відчуття власної неповноцінності порівняно з іншими людьми.

Тим не менш, серйозні довгострокові наслідки булінгу відносно добре задокументовані. Дослідження показали, що жертви булінгу повідомляють про більш серйозні симптоми тривоги, ніж інші. Знуцання також пов'язані з соціальною тривожністю, яка часто триває і в дорослому віці та підвищує ризик розвитку особистісних розладів.

Депресія - ще один негативний наслідок булінгу, який може призвести до суїцидальних думок і навіть спроб самогубства. Тож якщо ви боретеся з депресією або тривогою і в минулому зазнавали булінгу, між ними може бути зв'язок.

Хоча люди з важкою депресією, тривогою або посттравматичним стресовим розладом можуть звернутися по допомогу і виявити, що булінг міг зіграти певну роль у виникненні їхніх проблем з психічним здоров'ям, для багатьох інших людей ознаки є більш прихованими. Самооцінка - це аспект, який є як фактором ризику, так і наслідком булінгу.

Іншим яскравим прикладом є гнів, який є передумовою агресії і пов'язаний як з віктимізацією, так і з вчиненням булінгу. Булери добре усвідомлюють, що за їхньою агресивною поведінкою стоїть намір завдати шкоди іншій людині, зазвичай мотивований негативними емоціями, такими як агресія, злість і ворожість. Але повторювані випадки булінгу можуть ще більше розлютити жертву, що, в свою чергу, підтримує цикл булінгу. Основна відмінність між булерами та жертвами полягає в тому, що булери демонструють вищий рівень проактивної агресії (поведінка, яка передбачає винагороду), тоді як жертви демонструють вищий рівень реактивної агресії (гнів у відповідь на загрозу).

Булінг також може призвести до проблем зі здоров'ям, зловживання алкоголем і наркотиками, соціальної замкнутості та серйозних проблем із довірою. Для багатьох жертв, які намагаються подолати пережите, втрата довіри є чи не найскладнішим наслідком. Але якщо ніхто не заступиться за вас

під час знущань, ви починаєте втрачати довіру до своїх однолітків - і це може залишитися на все життя. Важливо також зазначити, що наслідки булінгу часто пов'язані між собою. Іншими словами, низька самооцінка пов'язана з депресією, депресія пов'язана з суїцидальними думками і так далі. Такі взаємозв'язки призводять до того, що жертви відчують не один, а кілька наслідків булінгу протягом періоду віктимізації в дорослому віці.

Коли міжособистісні стосунки людини не досягають бажаного рівня, вона, швидше за все, відчуває самотність, що супроводжується негативними психологічними станами, такими як порожнеча, нудьга, безпорадність і депресія. Особистість є важливим фактором, що впливає на самотність. Наприклад, екстраверсія, сумлінність і відкритість позитивно пов'язані з ефективною соціальною адаптацією підлітків. Підлітки з високим рівнем нейротизму зазвичай мають низьку задоволеність міжособистісними стосунками. На противагу цьому, особи з високим рівнем згідливості краще контролюють свої емоції та вирішують міжособистісні конфлікти .

Люди з високим рівнем екстраверсії також краще спілкуються, тому їм легше встановлювати позитивні міжособистісні стосунки. Отже, особистісні риси впливають на їх якість, а рівень прагнення до міжособистісних стосунків впливає на рівень самотності, що може призвести до булінгу/поведінки "бути жертвою булінгу".

Невротизм позитивно пов'язаний з булінгом, а вищий рівень невротизму асоціюється з більшою ймовірністю психологічного стресу, імпульсивністю та емоційною реактивністю. І навпаки, люди зі здоровим психічним станом краще розуміють усі аспекти своєї Я-концепції, а їхні стосунки в різних сферах є більш гармонійними. Злочини можуть бути пов'язані з відсутністю позитивної Я-концепції.

Я-концепція має посередницький вплив на взаємозв'язок між екстраверсією та булінгом. У дослідженні Чжоу було доведено: екстраверсія має значний негативний зв'язок з булінгом, що свідчить про те, що більш інтровертовані люди є більш вразливими до цькування. Чжоу та ін. (2008)

повідомили, що люди, які є товариськими, веселими, легкими в спілкуванні та самодисциплінованими, мають вищий рівень позитивного психічного здоров'я, що вказує на те, що інтроверсія та екстраверсія впливають на рівень психічного здоров'я людини.

Чим нижчий рівень психічного здоров'я, тим більш неоднозначною є Я-концепція, а отже, тим менш ефективним є пом'якшувальний вплив Я-концепції на взаємозв'язок між екстраверсією та булінгом, що призводить до булінгової поведінки. Таким чином, зміцнення Я-концепції є макрозаходом, тісно пов'язаним з моделями виховання, соціальною підтримкою та стосунками з іншими людьми.

Через помірковану роль Я-концепції в опосередкованому впливі самотності на особистісні риси та булінг/буття булером, створення комфортної атмосфери в колективі та вдосконалення виховання особистості може подолати негативні наслідки булінгу.

Зокрема, по-перше, необхідно пропонувати цілеспрямовану психологічну допомогу відповідно до різних особистісних характеристик, наприклад, консультувати булерів з низькою самооцінкою, приділяти увагу вразливим жертвам з високою самооцінкою та запобігати знущанням з боку тих, хто має захисні риси характеру.

По-друге, співробітникам слід пропонувати курси з психічного здоров'я, спрямовані на виховання здорової особистості. Такі курси можуть посилити тренінг самоствердження та розвинути здатність до емоційної регуляції. Дослідження показали, що такі втручання ефективно знижують частоту віктимізації та вчинення традиційного та кібербулінгу. Доброзичливість і знущання/булінг мали значну негативну кореляцію. В одному з попередніх досліджень було виявлено, що життєрадісність має значущий негативний зв'язок з депресивними симптомами. Зокрема, люди, які є доброзичливими, мають більше шансів бути схваленими суспільством, а отже, вони рідше стикаються з несприятливими життєвими подіями та мають відносно менше депресивних симптомів. Більше того, булінг тісно пов'язаний з депресією.

Булінг може посилити тяжкість депресії, що знизить рівень їхньої згоди з навколишнім світом. Отже, вищий рівень згоди асоціюється з нижчим рівнем булінгу/підпорядкування булінгу.

Показники невротизму зростають з віком, а це означає, що з часом він може витіснити інші риси особистості. Булінг шкодить фізичному та психічному здоров'ю, тому це питання заслуговує на постійну увагу та рефлексію. Рівні невротизму, відкритості та поступливості можуть позитивно або негативно прогнозувати булінг.

Причинно-наслідковий ланцюжок емоційний інтелект-емпатія повністю опосередковує зв'язок між емоційною нестабільністю та булінгом, з одного боку, і частково опосередковує зв'язок між відкритістю та булінгом, з іншого боку. Більше того, якщо розглядати посередницький вплив емоційного інтелекту та емпатії на зв'язок між енергією, доброзичливістю, сумлінням і булінгом, то виявляється, що емоційний інтелект значуще пов'язаний як з енергією, так і з доброзичливістю, тоді як емпатія значуще пов'язана як з доброзичливістю, так і з сумлінням.

Таким чином, хоча причинно-наслідковий ланцюжок емоційний інтелект-емпатія не опосередковує зв'язок між цими рисами особистості та булінгом, лише емпатія опосередковує зв'язок між совісністю та булінгом. Це свідчить про те, що певні риси особистості можуть бути тісніше негативно пов'язані з булінгом, тоді як соціально-емоційні компетенції можуть відігравати певну роль у виникненні індивідуальних поведінкових відмінностей[19].

### **Висновки до першого розділу**

Булінг - це повторювана небажана і ворожа поведінка, яка давно пов'язана з дисбалансом влади. Булери часто націлені на людей, які молодші або менші за них, які працюють у них в підпорядкуванні, або належать до маргіналізованих груп чи меншин. Іноді до цькування людей спонукає заздрість; мішенню стають люди з особистими рисами, навичками, стосунками або майном, які булери хотіли б мати самі.

Рушійні сили булінгу можуть відрізнятися від людини до людини, але булери мають деякі спільні характеристики. Наприклад, деякі люди знущаються, бо знають, що так вони отримують те, чого хочуть, тоді як інші знущаються, бо відчувають глибоку невпевненість у собі. Незалежно від причини, булінг є неприйнятним, незалежно від того, де він відбувається.

Булери роблять інших жертвами, використовуючи такі тактики, як залякування, погрози, образи, навмисне виключення, поширення чуток і брехні. Булінг існує в різних формах. Не всі булери вдаються до ударів чи обзивань, як це роблять діти. Досвідчені дорослі булери можуть брати участь у наклепницьких кампаніях проти своїх жертв, а не ображати їх в обличчя. Вони також можуть залучати інших, щоб цькувати жертву від їхнього імені. Ось чому деякі антибулінгові групи кажуть, що булінг не завжди легко визначити. Однак кінцевою метою булера є приниження або заподіяння шкоди іншим особам з наміром зруйнувати їхню репутацію або завдати шкоди їхній самооцінці.

Не існує єдиної причини, чому люди знущаються, але є багато людей, які вдаються до такої поведінки: почуваються безсилями, страждають від невпевненості в собі, мають потребу контролювати інших, насолоджуються винагородою, яку вони отримують від булінгу.

Кривдники вважають, що їхній статус дає їм право знущатися над нижчими за рангом. Такі кривдники також можуть бути нездатними до емпатії, мати нарцисичні риси або бути емоційно нестабільними та некерованими. Контроль і залякування інших допомагає їм почуватися краще і заспокоювати себе.

Дослідження різних факторів витрат, пов'язаних з булінгом, розглядало кожен фактор ізольовано, хоча насправді ці фактори, найімовірніше, перебувають у динамічному взаємозв'язку, який переплітає їх між собою. Наприклад, якщо колеги по роботі не підміняють, коли вони відсутні, на їхніх колегах, ймовірно, буде чинитися тиск, і вони будуть змушені підміняти їх, одночасно виконуючи свою роботу. Таке збільшене навантаження може

призвести до того, що деякі люди можуть досягти межі витривалості і, в свою чергу, будуть змушені брати відпустку, щоб відновити сили.

Додаткові обов'язки, ймовірно, збільшують напруженість у стосунках між колегами, можуть знизити продуктивність праці, а також підвищити показники відсутності на роботі через хворобу та плинності кадрів. І навпаки, у випадках, коли жертва вирішує бути присутньою на роботі, хоча, строго кажучи, фізично і психологічно вона може отримати користь від відсутності на роботі, вона може бути непродуктивною на роботі через брак концентрації або через страх припуститися помилки чи привернути до себе увагу. Це також може вплинути на їхні стосунки з колегами та керівниками, можливо, загострюючи та розширюючи конфлікт, а не зменшуючи та обмежуючи його.

Отже, запобігання та подолання булінгу - це насамперед етичне та моральне питання, а в багатьох країнах також і правове, оскільки булінг все частіше стає забороненим і регулюється законом, як в Україні. Там, де організаціям вдається запобігти булінгу з самого початку або успішно втрутитися, коли конфлікт загострюється і починають розгортатися сценарії булінгу, більш імовірно, що енергія, досвід, креативність та інноваційність працівників можуть бути використані більш ефективно і продуктивно, ніж у тих організаціях, де це питання ігнорується.

## **РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВУ БУЛІНГУ ТА СПОСОБИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ**

### **2.1. Організація та опис методик дослідження**

Дослідження проводилося нами у три етапи.

– Перший етап присвячений аналізу літературних джерел.

– Другий передбачав психодіагностику схильності до булінгу у працівників.

– На третьому етапі було визначено психологічні заходи щодо профілактики та подолання булінгу у трудовому середовищі.

Для дослідження проявів булінгу було застосовано наступні методики:

1. Анкета схильності до булінгу Л. Н. Луговської.;
2. «Самооцінка психічних станів», Г. Айзенка;
3. Методика діагностики асертивності (В. Каппоні, Т. Новак).
4. Опитувальник агресивності А. Баса і А. Дарки.
5. Опитувальник депресії Бека.

Мета дослідження – емпірично дослідити психологічні особливості прояву схильності до булінгу та агресії у працівників.

Завдання дослідження:

1. Підібрати й обґрунтувати методики дослідження.
2. Провести опитування за обраними методиками за допомогою Google forms.
3. Узагальнити результати емпіричного дослідження і зробити висновки.

В умовах військового часу емпіричне дослідження проводиться в форматі онлайн, з використанням соціальної мережі Facebook, в який було запропоновано всім бажаючим прийняти участь в дослідженні булінгу в трудовому колективі.

В умовах військового часу дослідження проводилось з використанням соціальної мережі «Facebook» та електронної платформи Google forms. Вибірку склали 45 громадян України у віці від 22 до 55 років, серед них: 24 особи чоловічої статі і 21 – жіночої. Вони є працівниками державних підприємств та приватних установ.

За допомогою електронної платформи Google forms була створена авторська анкета, яка дозволила сформувати репрезентативну вибірку, що, в свою чергу, стало можливим за допомогою аналізу відповідей на запитання анкети, яка розроблена спеціально для цього дослідження. Анкети включала у

себе демографічні показники (вік, стать), місце роботи (державна, приватна чи корпоративна організація), а також наявність та ступінь участі в процесі булінгу у трудовому колективі.

### **1. Анкета схильності до булінгу Л. Н. Луговської. (Див. додаток А)**

Анкета схильності до булінгу Л.Н. Луговської являє собою ряд питань, які стосуються ставлення до насильства і проявів його по відношенню себе. Мета анкетування полягає у діагностиці схильності респондентів до насильницької поведінки. Вона охоплює коло питань, які пов'язані зі сімейним і професійним життям.

Анкета складається з 15 запитань і містить по декілька варіантів відповідей. Дана методика допомагає діагностувати, місце, де людина зіштовхується з насиллям (можливий варіант сім'я, робота). Дана методика дозволяє визначити схильність до булінгу. За допомогою відповідей на питання анкети можна визначити, які засоби обирає булер для його реалізації. До них належать фізичне, емоційне, сексуальне тощо).

Результати аналізуються за допомогою якісного аналізу

### **2. Самооцінка психічних станів (за Г. Айзенком). (Див. додаток Б)**

Визначається як оцінка самого себе, своїх особистісних якостей, власних вчинків, здібностей і оцінка себе серед інших. Методика є однією з особистісних опитувальників, які базувалися на основі розробленого автором нового типологічного підходу до вивчення особистості. Для цього він використовував теоретичні підходи К. Юнга, Р. Вудворт, І.П.

Такий інструментарій має досить високі коефіцієнти валідності та надійності і часто використовуються у практичній психодіагностиці. Метою опитувальника є визначення рівня таких психічних рис, як: тривожність, фрустрація, агресивність та ригідність.

Тривожність – це індивідуальна психічна особливість, що характеризується схильністю до частого та інтенсивного переживання тривоги та низьким порогом виникнення тривоги. При цьому тривога – це переживання



емоційного напруження, пов'язаного з очікуванням неприємностей, передчуттям загрози або сприйняттям небезпеки.

Фрустрація – це психічний стан, що виникає внаслідок незадоволення потреби або бажання. Виявляється в негативних переживаннях: розчаруванні, роздратуванні, тривозі, відчаї тощо.

Агресія – невмотивована ворожість у ставленні до людей і навколишнього світу, не викликана об'єктивними обставинами. Вона проявляється у схильності нападати, створювати проблеми, завдавати шкоди оточуючим, тваринам. Іноді проявляється у формі демонстрації влади над іншими людьми або соціальним об'єктом.

Ригідність – це складність (до повної нездатності) змінити заплановану програму діяльності в обставинах, які об'єктивно вимагають від людини перебудови. Протилежною характеристикою особистості є пластичність.

Тест складається з 40 тверджень, згрупованих у чотири блоки. Кожен з блоків відповідає одному з чотирьох психічних станів (тривожність, фрустрація, агресія та ригідність). Інструкція: Нижче наведено опис різних психічних станів. Якщо цей стан дуже добре вам підходить, відповідь оцінюється в 2 бали, якщо погано – в 1 бал, і якщо він вам зовсім не підходить – в 0 балів. Підрахуйте загальний бал за кожним блоком тверджень. Блок I (1-10 твердження) показує стан тривоги; блок II (11-20 твердження) – стан фрустрації; блок III (21-30 твердження) – стан агресії; блок IV (31-40 твердження) – стан ригідності.

**3. Методика діагностики асертивності (В. Каппоні, Т. Новак).** (Див. додаток В).

Особистість розглядається як макросистема, що складається з підсистем різних рівнів зі специфічними характеристиками. Такими рівнями є.

Перший рівень включає сукупність характеристик, які визначають динаміку психічних явищ і відображають конституційні особливості індивіда.

Другий рівень включає особистісні характеристики: спрямованість, особливості мотиваційної сфери, потреби, інтереси.

До третього рівня відносяться ті характеристики, які відображають сприйняття індивідом суспільства, етики, правил, культури, знань і моралі. Варто зазначити, що межі між цими рівнями умовні і що існує певний рівень "моральності". Існують рівні і певна "прикордонна зона", які поєднують в собі характеристики обох рівнів. Ці характеристики не можна однозначно віднести до жодного з рівнів. Прикордонна зона між формальним і динамічним рівнями включає в себе якісні характеристики особистісного рівня.

Особистісний рівень включає якісні характеристики психологічних компонентів темпераменту та особистості. Зона між другим і третім рівнями, що належить обом, представлена таким утворенням, як індивідуальний досвід. Функція їх полягає в тому, щоб пов'язувати різні рівні між собою і таким чином підтримувати цілісність самої системи. Це означає, що характеристики індивіда, який належить до певного рівня, є безперервними утвореннями, які можуть зливатися або якісно змінюватися. Вони можуть переходити з одного в інший або якісно змінюватися.

З одного боку, вони нейтралізують небажані зміни для системи в цілому. З іншого боку, вони спрямовують психічну активність на вибіркоче застосування бажаних змін. Різні рівні тісно взаємопов'язані та взаємодіють між собою, що пояснює розвиток певних психічних характеристик від нижчих до вищих рівнів.

Такий підхід дає можливість структурувати складні багаторівневі риси особистості та виявити специфічні характеристики кожного рівня структури. За такого підходу самоствердження постає як цілісне багаторівневе утворення, що охоплює формально-потенційний, змістовно-особистісний та соціально-досвідний рівні. Формально-потенційний, змістовно-особистісний та соціально-досвідний рівні. На кожному рівні самоствердження представлене певними компонентами, які мають специфічний зміст. Ці компоненти взаємодіють між собою, доповнюють один одного і утворюють інтегровану рису, яка не зводиться до суми її складових і може розглядатися як системна риса, що характеризується активністю і цілісністю [29, с. 32]. Риси асертивності

оцінюються на якісному рівні, фіксуючи психологічну сутність феномену асертивності.

Тому до якісних рис асертивності відносять [28, с. 76-79]:

– емоційний (афективний) компонент. У позитивному полюсі знаходяться такі якості, як нервово-психічна стійкість, прийняття себе та інших, спонтанність емоційних реакцій, почуття міри, відсутність тривожності, впевненість у собі; у негативному полюсі - відсутність цих якостей або їх слабе вираження,

– когнітивно-смісловий (компонент). Позитивний полюс характеризується адекватною орієнтацією в соціальній ситуації та правильною її оцінкою; здатністю прогнозувати результати самоагресивної поведінки; умінням формулювати прохання та вимоги; умінням керувати соціальними очікуваннями; усвідомленням необхідності досягнення поставленої мети.

Негативний полюс характеризується протилежними характеристиками

– поведінковий компонент асертивності позитивного полюсу характеризується готовністю діяти для досягнення мети, не порушуючи прав інших, включаючи конструктивну агресію, та вмінням керувати власним життям. Негативний полюс характеризується небажанням діяти, що супроводжується пасивністю або неконтрольованою, неконструктивною агресією,

– елемент контролю та регуляції асертивності. Позитивний полюс містить якості, що характеризуються відповідальністю за свої вчинки, наполегливістю у відстоюванні своїх прав і самостійних діях, відстоюванням своїх поглядів, позицій, думок, навіть якщо це пов'язано з труднощами тощо. Негативний аспект: відчуття безсилля, надання можливості вирішувати іншим, не діяти самостійно, не відстоювати власну думку, схильність підкорятися іншим і приймати рішення від їхнього імені.

Опитувальник складається з 60 тверджень - по 15 на кожну з чотирьох шкал. Тест діагностує 5 (4 первинних і 1 вторинний - загальний показник) якісних показників (шкал) асертивності. Процедура проведення тесту

стандартизована. Методика передбачає чотири варіанти відповідей, які оцінюються за такою шкалою: "безумовно так" - 4 бали; "скоріше так" - 3 бали; "скоріше ні" - 1 бал; "безумовно ні" - 0 балів. Відповіді на "зворотні" твердження оцінюються протилежним чином. Максимальна кількість балів за кожним виміром - 60 балів. Загальний бал самооцінки (ЗС) є вторинним і вираховується за наступною формулою:  $CC3 = (CC3 + C3 + PC3 + PC3) : 4$ . Сирі бали підраховуються за ключем. За результатами методики визначають вираженість окремих компонентів тенденції до асертивності та загальний ступінь асертивності.

**4. Методика діагностики показників та форм агресії Басса-Дарки (адаптація О.К. Осницького).** (Див. додаток Г) Ступінь агресивності та вміння «проявляти її екологічно», тобто виражати власні почуття так, щоб не страждали інші, можна вважати одним з найважливіших досягнень людства, саме тому для діагностики різних форм агресії був обраний тест А. Басса і А. Дарки. Методика була розроблена в 1957 році і використовується для вивчення агресивних і ворожих реакцій.

Агресивність розуміється як риса особистості, що виявляє деструктивні тенденції, особливо в суб'єкт-об'єктних відносинах. Ворожість - це реакція, яка викликає негативні почуття і судження про події. Фізична - це непрямая агресія, роздратування та вербальна агресія формують загальний індекс девіантних та неадекватних реакцій, а озлобленість та недовіра - індекс ворожості (загальне негативне та недовірливе ставлення до оточуючих); агресія - активна зовнішня реакція прояву щодо конкретних людей. Особливої уваги заслуговує такий показник, як непрямая агресія.

Прихована або пасивна агресія - це збірний термін для позначення різних форм агресивної та ворожої поведінки, коли людина не здійснює дій, які можна відразу ідентифікувати як агресивні, тобто не вчиняє актів насильства або не вимовляє фраз з образливим або принизливим змістом, спрямованих на конкретну людину, але при цьому порушує психологічні кордони інших, створює дискомфорт або демонструє зневажливе і негативне ставлення, яке не

виражається прямо. Прикладами пасивної агресії є жарти, які принижують або дискримінують іншу людину, саркастичні "компліменти", приховане знецінення, непрохані поради, ігнорування прохань і порушення обіцянок, приховані звинувачення і "робити добро" - надмірна, іноді навіть агресивна увага, якої людина не потребує.

Найсерйознішою формою прихованої агресії є газалінг - форма психологічного насильства та соціального паразитизму, основна мета якого - змусити людину страждати через постійні жарти, знецінення та погрози, а також поставити під сумнів адекватність її сприйняття реальності. Іншими словами, ці психологічні маніпуляції спрямовані на те, щоб людина відчувала себе ненормальною. Пасивна агресія може бути несвідомою або свідомою. На відміну від прямої агресії, прихована (непряма) агресія не має явних ознак. Наявність такої агресії зазвичай виражається через суб'єктивні відчуття людини, на яку вона спрямована.

Найпоширенішою причиною прихованої агресії є невміння розпізнавати та виражати негативні емоції. Як правило, люди вдаються до прихованої агресії тоді, коли не можуть або не хочуть висловлювати свої почуття безпосередньо. До вербальних форм прихованої агресії належать жарти, плітки та образи без конкретного адресата, які часто використовуються в кіберпросторі.

До непрямой агресії також належать мовчазні бойкоти, коли замість прямого вирішення проблем людина намагається взяти ситуацію під контроль, спровокувати почуття провини та досягти своєї мети шляхом ігнорування. У кіберпросторі це також набагато легше зробити, ніж у реальному житті: заблокувати повідомлення, "забанити" його. Однак багато молодих людей вважають, що це не потребує пояснень і що іноді це може бути пов'язано з технологіями. Особливістю проявів прихованої агресії є те, що неможливо ідентифікувати всі характерні вирази чи дії, оскільки будь-яка дія може стати пасивно-агресивною в певному контексті. Надалі можна говорити про психологічну токсичність такої людини. Іншими словами, виникають значні труднощі як у спілкуванні, так і в соціалізації особистості [11, с.102].

Тест складається з 75 тверджень і оцінюється за вісьмома шкалами: фізична агресія, непряма агресія, дратівливість, негативізм, озлобленість, недовіра, вербальна агресія та почуття провини. Підрахунок балів здійснюється відповідно до ключа тесту, а отримані бали множаться на вказаний коефіцієнт. Бал 60 і більше свідчить про високе проявлення визначеного показника.

**5. Опитувальник депресії Бека.** (Див. додаток Д) Аарон Бек, засновник когнітивної терапії, опублікував шкалу в 1980 році. Шкала складається з 21 питання, які допомагають визначити основні симптоми депресії. Кожне питання складається з п'яти тверджень. Ці твердження ранжуються відповідно до того, наскільки сильно симптом впливає на загальну тяжкість депресії. Оцінка підраховується наступним чином: Кожній відповіді присвоюється бал від 0 до 3, залежно від вираженості симптому. Загальний бал коливається від 0 до 63 і зменшується в міру покращення стану. Загалом цю шкалу можна розділити на дві підшкали: одна відповідає за фізичні прояви психічного розладу (харчування, сон, сексуальне життя), інша - за емоційні та когнітивні (маніакально-депресивний психоз). Перший знаходиться між пунктами 14-21, другий - між пунктами 1-13. Для моніторингу динаміки депресії необхідно проходити регулярні обстеження з інтервалом в 1-2 тижні.

## 2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів

Висвітлені нами результати отримані в ході емпіричного дослідження відображені у таблицях і рисунках.

**1. Анкета схильності до булінгу Л.Н. Луговської.** За результатами анкетування нами було здійснено якісний аналіз відповідей, які були узагальнені і представлені у кількісних та відсоткових значеннях.

На запитання «Чи спостерігали ви насилля у себе на роботі?» більшість респондентів 26(57,8%) відповіли «так».

З усієї кількості респондентів 16 (35,5%) стверджують, що по відношенню до них застосовувалось насилля з боку колег. На запитання «Якого типу було насилля?», усі шестеро відповіли, що це було емоційне насилля (глузування, висміювання, сарказм, відторгнення, відмова від спілкування з жертвою тощо.

Дані свідчать про те, що 11 (22,2%) досліджуваних спостерігали насилля у себе вдома, в дитинстві.

28 (62,2%) респондентів вказують, що спостерігаючи за жорстоким ставленням до будь-кого вони відчували жах, співпереживання і смуток, а 17 (%) досліджуваних - сором та байдужість.

На питання «Чи допускали Ви до іншої людини певного типу насилля?» лише 3 (6,7%) особи відповіли «так» і вказали, що це було психологічне насилля. Під час його застосування відчували ненависть і гнів.

Тільки 12 (37,8%) опитаних змогли б розповісти про ситуацію, пов'язану з насиллям до себе, тільки конфідинційно, а решта 33 (73,3%) людей ні з ким не поділилися про те, що з ними трапилося.

Отже, можна зробити висновок про те, що відчували на собі насилля 35,5%, а це майже половина осіб, а мали змогу спостерігати більше половини опитаних – 57,8%. Також можна припустити, що серед тих, хто брав участь в анкетуванні, є певна кількість кривдників, які приховали факт негативного поведження з оточуючими. Причинами такого рішення є небажання людини, щоб про неї думали погано.

**2. Тест «Самооцінка психічних станів», Г. Айзенка.** Результати за даною методикою показали, що (34%) респондентів мають середній рівень тривожності, який свідчить про те, що навіть у більш-менш спокійних людей, які є досить активними та комунікабельними, трапляються випадки, коли вони відчують тривогу, яка не залежить від обставин. Такі люди можуть відчувати тривогу в ситуаціях, що вимагають концентрації та відповідальності, але в звичайних обставинах вони досить стабільні.

43% - середній рівень фрустрації. Фрустрація виникає щоразу, коли очікувані результати (прагнення) не відповідають прикладеним зусиллям. Опитувані середнього рівня фрустрації часто дратуються а відчай – це те, що їх часто супроводжує. Решта 21 % мають високий рівень цього показника.

Низький рівень агресивності виявлено у 19% учасників, які є миролюбними, спокійними, ставляться до інших толерантно, і відрізняються спокійними рухами і мовленням. Решта 40% мають середній рівень. Вони не можуть протистояти іншим, їх тиску, не захищені від образ, не можуть відстояти власну думку.

Низька ригідність у 17% респондентів. Ці люди гнучкі і непослідовні. Вони не дотримуються обіцянок і можуть легко змінити свої плани. Високий рівень ригідності (32%) може свідчити про те, що людина тверда у своїх переконаннях. Вони важко адаптуються і некомунікабельні, схильні бути ініціаторами конфліктів. Результати представлені в таблиці 2.1.

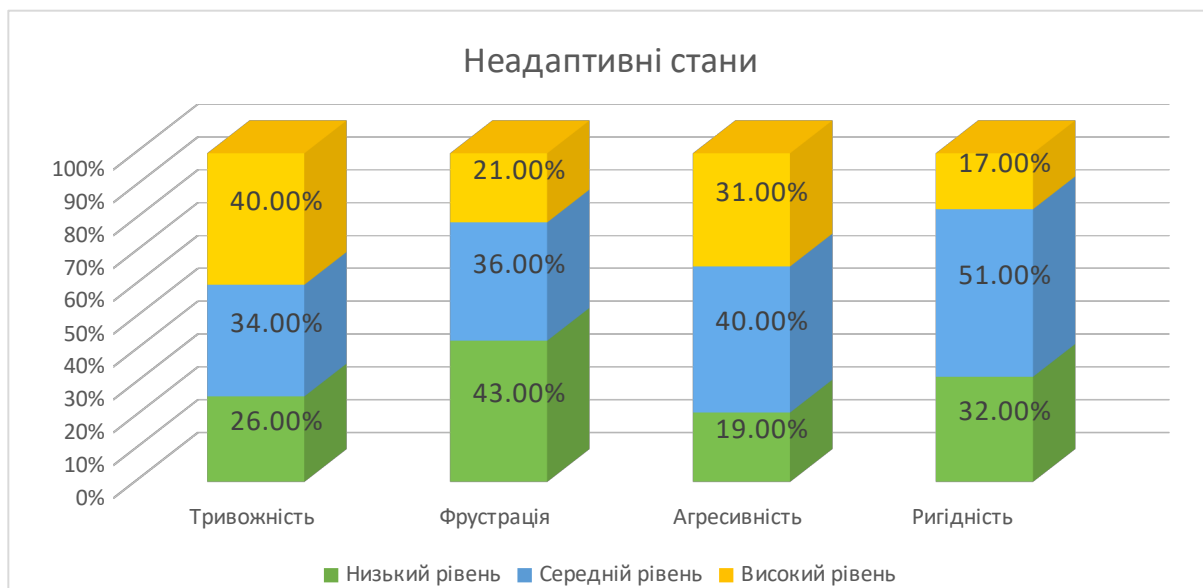
*Таблиця 2.1*

**Результати тесту «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка**

Неадаптивні стани	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
	Показник (%)	Показник (%)	Показник (%)
Тривожність	26	34	40
Фрустрація	43	36	21
Агресивність	19	40	31
Ригідність	32	51	17



Схематично результати представлено у рисунку 2.1.



**рис. 2.1. Результати за тестом «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка**

Отже, обстеження виявило, що у 40% опитаних високий рівень тривожності. Такі люди гостро реагують на подразники зовні, переживають з незначної причини. З високою агресивністю виявлено 31% респондентів. Це люди емоційно нестійкі, часто нервують, іноді цей стан виявляють на інших у вигляді неконструктивних агресивних дій, які мають намір заподіяти фізичної або психологічної шкоди іншим.

Низький рівень фрустрації у більшості осіб 43%. Свідчить про те, що вони швидко знаходять вихід з ситуації, яка склалася, прикладають зусилля для здійснення своїх намірів. Ці особи впевнені у собі, оптимісти, що у складних ситуаціях дає можливість їм залишатися спокійними.

Виявлено ригідність середнього рівня – 51%. Опитані залишаються спокійні, адекватно реагують на стресові ситуації, вміють керувати своїми емоціями. Такі люди мають високу адаптованість до умов середовища і більшою мірою проявляють наполегливість у досягненні цілей. У спілкуванні з людьми, вони лабільні.

### **3. Методика діагностики асертивності (В. Каппоні, Т. Новак).**

Результати визначення окремих компонентів асертивності представлено в таблиці 2.2.

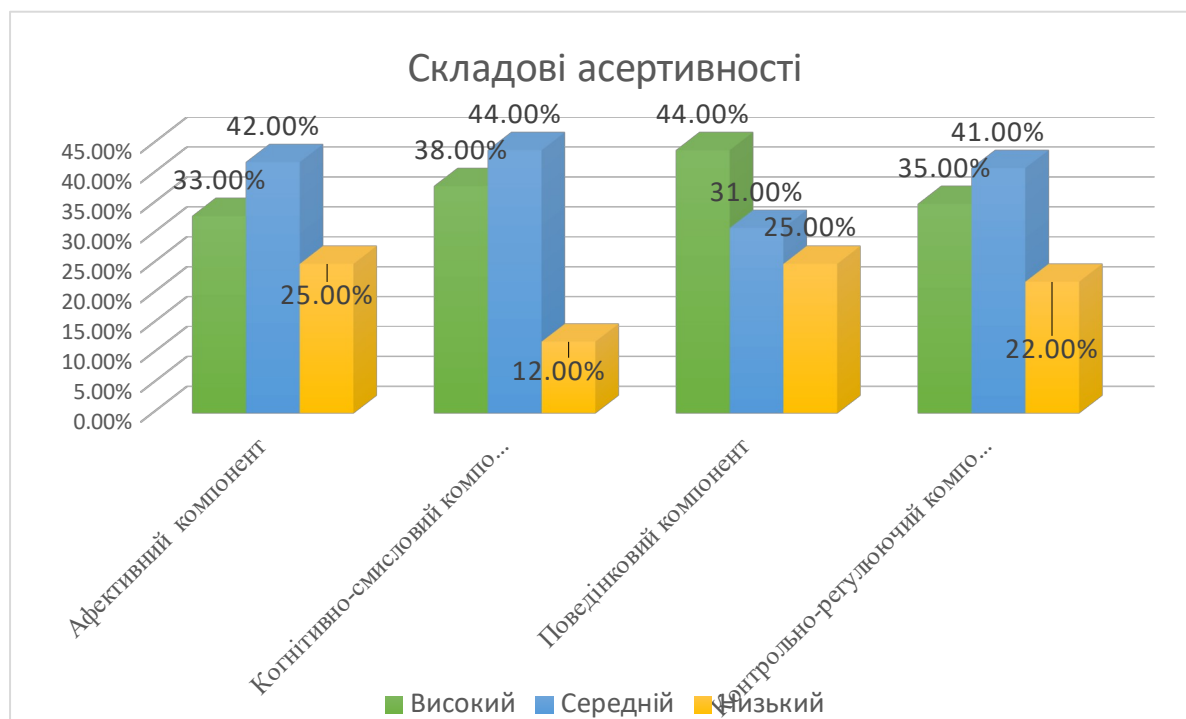
*Таблиця 2.2.*

## Компоненти асертивності в учасників дослідження

Бали	Афективний компонент (%)	Когнітивно-смысловий компонент (%)	Поведінковий компонент (%)	Контрольно-регулюючий компонент (%)
<b>Високий бал</b>	33	38	44	35
<b>Середній бал</b>	42	44	31	41
<b>Низький бал</b>	25	12	25	24

Як видно з показників, наведених у таблиці рівень асертивності досліджуваних виявився високим. Переважна більшість має низький (25%) і середній (31%) рівень наполегливості. Для таких людей характерна невпевнена поведінка, тривога за результати своєї діяльності, пасивність, комплекси, сумніви, страхи. Потреба в стабільності і стабільності розростається до надмірних розмірів; найменші зміни обставин вже породжують почуття невпевненості в собі.

44% респондентів визначили високий рівень асертивної поведінки, який може бути задоволений у діяльності. Така людина яскраво виражену потребу відчувати себе впевнено, не діє на шкоду іншим, цінує думку інших і вміє надати допомогу, домовитися і часто знаходить компромісне вирішення проблеми; не вчиняє необдумані дії, створює навколо себе доброзичливу атмосферу; здатні гідно впоратися з невдачею.



## Рис 2.2. Результати визначення компонентів асертивності

Отже, найбільша кількість опитаних орієнтуються у суспільних умовах. Адекватно реагують на соціальні зміни, орієнтуються у ситуації, усвідомлюють необхідність досягнення поставленої мети.

42% учасників мають середні показники за афективним компонентом. Це вказує на стійкість нервової системи та психічну витривалість. Такі особи здатні приймати себе та інших.

Необхідно звернути увагу на контрольно-поведінковий компонент. Респонденти, які ним володіють (41%) мають середнього рівня його розвитку, є активними учасниками власного життя. Вони ініціативні і завжди приймають участь у суспільних подіях. Вони не порушують права інших людей, що викликає авторитет від оточуючих.

Когнітивно-смісловий компонент притаманий 44% респондентів, які у своїх ставлення керуються переконаннями і часто відстоюють власну думку.

І, тільки, незначна кількість обстежених володіють когнітивно-смісловим компонентом на низькому рівні (12%) неспроможністю керувати власним життям, безсилі перед труднощами, важко долають життєві перешкоди.

**4. Опитувальник агресивності А. Баса і А. Дарки.** Результати методики визначення агресивних та ворожих реакцій у працівників представлено в таблиці 2.3.

*Таблиця 2.3.*

**Результати методики визначення показників та форм агресії в учасників емпіричного дослідження**

<b>Форма агресії</b>	<b>Показники (%)</b>
Фізична агресія	32
Непряма агресія	44
Дратівливість	52
Негативізм	40
Уразливість	48
Вербальна агресія	64
Почуття провини	32
Підозрілість	28

Дані таблиці засвідчують, що опитуваним притаманна вербальна агресія (64%). Також високий рівень дратівливості (52%). Це свідчить про нестійкість емоцій громадян, які прийняли участь в опитуванні. У них існують складнощі з комунікацією з іншими людьми та вирішенням конфліктів.

Графічно результати за методикою представлені у рисунку 2.5.

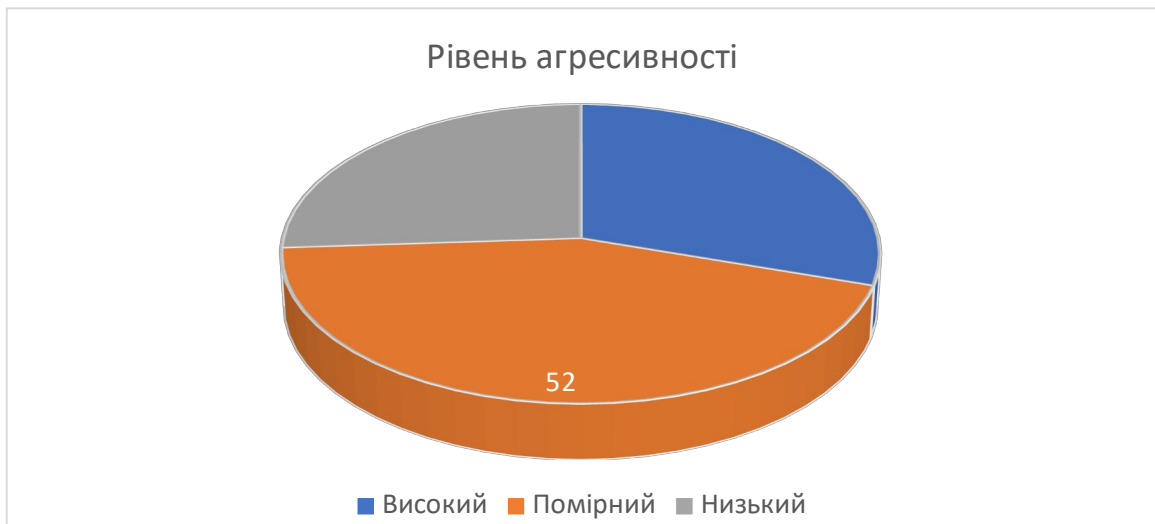


**Рис. 2.5. Результати дослідження видів агресії за методикою Баса-Дарки**

Наступним кроком ми визначили рівень агресії в опитаних нами респондентів. Виявлено, що у більшість опитаних - 52% володіють середнім рівнем агресії. Це вказує на періодичність прояву такої риси, іноді в залежності від ситуації. Такі люди можуть стати у булінговій ситуації пасивними спостерігачами.

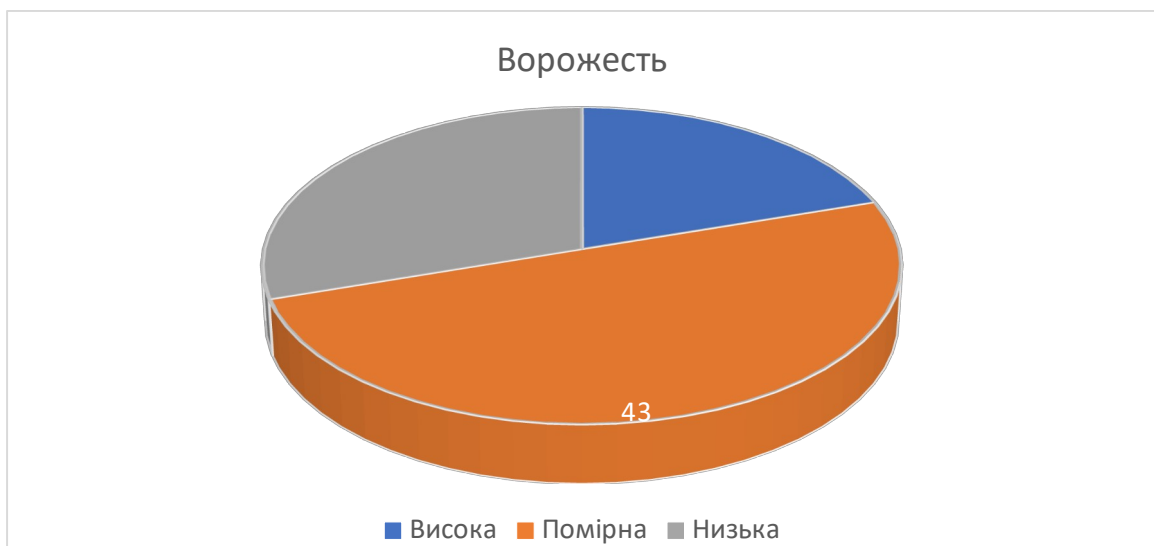
27% респондентів - з високим рівнем агресії, які найбільш схильні до булінгу. Їм притаманні ворожі настрої по відношенню до оточуючих, хсильність до саморуйнування і самошкідливої поведінки, емоційної агресії і самоагресії.

21% осіб - з низьким рівнем агресії. Вони дружелюбні, товаристські, але не вміють відстояти себе. Наочно дані представлені у рисунку 2.4.



**Рис. 2.6. Узагальнені результати рівнів агресивності за методикою Баса-Дарки**

Також нами визначено рівень ворожості в опитаних, результати діагностики представлено у рисунку 3.6.



**Рис. 2.7. Ворожість в учасників дослідження**

Найбільша кількість показників у 43% досліджуваних, які володіють середнім рівнем ворожості. У 31% - високий її рівень і в 26% низький рівень ворожості.

Отже, опитані нами респонденти володіють помірним рівнем агресії (52%) та ворожості (48%). Також мають високий рівень агресії (23%) і ворожості (31%). На низькому рівні агресія у 21% осіб, а ворожість у (26%). За результатами даної методики необхідно зазначити, що достатня кількість

респондентів володіє помірною агресією і ворожістю, хоча не факт, що вони можуть підвищитися за рахунок зовнішніх обставин, пов'язаних з війною в Україні.

**5. Опитувальник депресії Бека.** Результати методики представлені в таблиці 2.4 та на рисунку 2.8.

*Таблиця 2.4.*

**Результати за опитувальником депресії Бека**

<b>Ступінь депресії</b>	<b>Кількість учасників дослідження Кіл-сть (%)</b>
відсутня	3 (6,7)
легка	8 (17,8)
помірна	14 (31,1)
середньої важкості	18 (40)
важка	2 (4,4)

За результатами таблиці можемо зазначити, що опитаним нами респондентам притаманна середньої важкості (40%) депресія та помірний її прояв (31,1%). Такі показники є високими і свідчать про наслідки певних ситуацій, у яких перебували опитані. Їм притаманні наступні прояви: переживання, хвилювання, нервові збудження. В Україні йде війна, тому такі стани обумовлені даними обставинами і напруженням у суспільстві. У професійній діяльності, також, присутня невпевненість у роботі на майбутнє і перебування в країні небезпечне. Ступінь вираження депресії зображена у рисунку 2.7.



**Рис. 2.8. Результати за методикою ступінь вираженості депресії**

У 4,4 % обстежених виявлено важку депресію, яка може слугувати причиною багатьох складнощів у житті. Люди з такою формою депресії надмірно тривожні, на усе реагують емоційно і нестримано. Їм притаманні нав'язливі думки. Такі люди відчувають емоційне виснаження, тривожні. Мають нав'язливі думки. Вони часто стають жертвами булінгу.

Отже, обстежені, які відчувають важку і помірну форми депресії потребують психологічної допомоги і підтримки з боку оточуючих.

Наступним кроком у нашій роботі було проведення порівняльного аналізу між отриманими показниками. Для інтерпретації зв'язків між визначеними результатами нами проведено кореляційний аналіз з використанням програми Excel.

Встановлено, що тривога та фрустрація мають зворотну кореляцію з рівнем асертивності ( $r=-0,723$  і  $r=-0,717$  відповідно), що вказує на те, що чим більше людина розгублена і тривожна, тим менше вона здатна покладатися на себе та свої сили. вирішувати конфлікти без порушення прав інших, і із захистом своїх інтересів. Агресивність і ригідність також негативно впливають на напористість ( $r=-0,727$ ,  $r=-0,767$  відповідно). Зворотна залежність між ворожістю і наполегливістю ( $r=-0,574$ ) вкотре підтверджує те що, що вороже налаштована особистість неспроможна побудувати ефективне спілкування.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що ймовірність стати жертвою булінгу мають особистості з високою тривожністю й фрустрацією, ригідні. Стан жертви посилює всі ці прояви, а також сприяє виникненню депресії та агресивності. При цьому, асертивність, як здатність відстоювати власні права та кордони без порушення кордонів інших, навпаки знижує імовірність стати жертвою булінгу.

### **Висновки до II розділу**

У другому розділі представлені результати дослідження уявлення про булінг і схильності до булінгу та агресії у працівників.

Результати опитування показали, що 35,5% респондентів відчували себе жертвами булінгу на роботі, 57,8% стали свідками цькування, 6,7% осіб визнали себе такими, хто приймав активну участь в ситуації булінгу, мобінгу чи боссінгу працюючи в організації.

Методики, які були нами застосовані виявили психологічні особливості жертв булінгу в організаціях та установах. За узагальненими результатами високий показник тривожності виявлено у 40% респондентів, а найнижчий «фрустрація» (43%). Низький рівень тривожності виявлено у 26% обстежених, що свідчить про емоційну стабільність, позитивний досвідний фон (спокій, оптимізм) - ініціативність, впевненість у собі та своїх силах, соціальну сміливість, легкість у спілкуванні.

Найбільшу кількість осіб виявлено за поведінковим компонентом 44%. За середнім рівнем найбільше припадає на когнітивно-смісловий (44%) та афективний (42%) компоненти. Низького рівня виявлено 25% опитаних з афективним компонентом.

Значна кількість досліджуваних володіють високою асертивністю, що вказує на адекватність сприйняття себе та інших, здатність будувати успішні



стосунки з оточуючими. 12 % осіб, мають низький рівень асертивності. Вони характеризуються пасивністю, неконтрольованістю, проявляють не конструктивну агресію.

Отримані результати свідчать, що у 64% респондентів переважає вербальна агресія, тобто такі люди частіше проявляють негативні почуття як через форму (сварка, підвищення тону голосу тощо), так і через зміст словесних відповідей (погрози, прокляття, лайки). Також у значної кількості респондентів переважає непряма агресія (44%), яка характеризується як вид агресії, що спрямований на іншу особу (злі плітки, жарти тощо). До таких проявів належать: плітки, вербальні образи і бойкоти. Виявлено не значну кількість обстежених, яким притаманна фізична агресія (32%). Це схильність виявляти свою агресію через використання фізичної сили проти іншої особи, що може бути представлено неконструктивними агресивними діями, заснованими на намірі заподіяння фізичного чи психологічного страждання іншому.

За результатами дослідження рівня депресії, виявлено, що у 40% вона є середньої тяжкості, а відсутні її ознаки лише 6,7% респондентів. Помірна депресія притаманна 31,1% респондентів. Значна кількість опитаних мають достатньо виражені симптоми депресії, що, скоріш за все пояснюється війною в Україні, особистими втратами, невпевненістю на майбутнє в особистому та професійному житті.

Порівняльний аналіз показників показав, що тривожність і фрустрація мають оберненні кореляційні зв'язки з рівнем асертивності. Це свідчить про те, що чим вища тривожність, тим нижча впевненість у собі і самооцінка і в результаті нездатність відстоювати власну гідність.

Агресивність та ригідність також мають негативний вплив на асертивність. Обернений зв'язок між ворожістю та асертивністю ще раз підтверджує той факт, що вороже налаштована особистість не може побудувати ефективну комунікацію.

Отже, ймовірність стати жертвою булінгу мають особистості з високою тривожністю й фрустрацією, ригідні. Стан жертви посилює всі ці прояви, а

також сприяє виникненню депресії та агресивності. При цьому, асертивність, як здатність відстоювати власні права та кордони без порушення ними інших, навпаки знижує можливість стати жертвою булінгу.

Емпіричне дослідження підтвердило наявну гіпотезу про те, що в організації є співробітники, які можуть створювати ситуацію булінгу (глузування, уникнення спілкування, сарказм, плітки тощо) по відношенню до своїх колег.

## **РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАХОДИ ЩОДО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ БУЛІНГУ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

### **3.1. Рекомендації психолога щодо протидії булінгу в організації**

Серед усіх є головним є : не нехтувати своїми службовими обов'язками. Необхідно виконувати свою роботу. Булінг не повинен стати на заваді байдужого ставлення до виконання робочих завдань.

Якщо конфлікт дійшов до точки кипіння, а ви не хочете втрачати хорошу роботу з високою зарплатою і перспективами кар'єрного зростання, спробуйте захищатися цими способами.

#### **1. Проаналізуйте ситуацію**

Можливо, коментарі ваших колег і начальника не безпідставні. Можливо, ви нехтуєте корпоративними традиціями і неписаними правилами компанії, поводитесь зухвало, хвалитеся, кокетуєте, безвідповідально ставитеся до своїх функціональних обов'язків. Усвідомте, що ви робите не так, і почніть робити це правильно.

#### **2. Поясніть себе**

Поговоріть з лідером моберів, з'ясуйте, чому ви йому не догодили, і спробуйте згладити гострі грані конфлікту.

#### **3. Просіть захисту**

Якщо розмова не допомогла, то повідомте про ситуацію керівництво або відділ кадрів. Саме керівники відіграють найважливішу роль у запобіганні мобінгу. Не зволікайте, не чекайте, поки все вийде. Це явище краще зупинити на ранніх стадіях. Якщо агресія йде від начальства, то сміливо звільняйтеся. Воно того не варте.

#### 4. Зробіть крок назад.

Це важко, але намагайтеся ігнорувати нападки кривдника. Будьте спокійними, доброзичливими, пунктуальними, уникайте істерик і відкритих конфронтацій. Зосередьтеся на виконанні своїх професійних обов'язків. Не ображайтеся, а оцініть, чи вистачить у вас сил дати гідну відсіч душевному терору.

#### 5. Вийти.

Зробіть це, як тільки відчуєте, що коментарі та знущання щодо вас стали постійними. Кинути - це не втеча, а розумний спосіб зберегти своє здоров'я та нерви в порядку. Будь розумним, поступайся.

Якщо тиск загрожує вашому здоров'ю чи життю і у вас є докази цього, повідомте про це в поліцію.

Мобінг підступний і небезпечний. По-перше, якщо вас принижують і гноблять, це саме по собі неприємно. По-друге, тривала конфліктна ситуація однаково деструктивно впливає на жертву, призвідників і компанію в цілому.

Необхідно, щоб у вашому колективі завжди панувала дружня атмосфера, яка сприяє продуктивній роботі та приємному діловому спілкуванню. І вам ніколи не доводилося мати справу з «токсичними» співробітниками.

І пам'ятайте, що впевнені в собі, культурні люди з високою самооцінкою не займаються мобінгом.

Розрізняють два типи колективного булінгу: мобінг (знущання серед колег) і булінг (коли керівник знущається над підлеглим).

Агресивне переслідування може приймати такі форми.

#### 1. Ігнорування

Колега або група колег:

- не відповідати на привітання чи запитання;
- не запрошуються на загальні заходи/зустрічі/обговорення;
- мовчати при появі жертви;
- мовчки ігнорувати думку чи твердження;
- переривати;
- робити негативні коментарі в дусі «Що за дурниці», «Краще б промовчав».

2. Постійна необґрунтована критика

3. Вторгнення в особистий простір

Агресор торкається жертви без згоди, гладить її, обіймає, обробляє особисті речі чи речі на його столі.

4. Висміювання фізичних характеристик, зовнішності, одягу, вчинків.

5. Обговорення особистого життя, національності, статі, релігійної приналежності.

6. Приписування неіснуючих думок і тверджень.

7. Підвищення голосу.

8. Применшення або ігнорування значущості знань, праці та досягнень жертви.

Булінг на роботі: як протистояти, якщо ти став жертвою

Дихайте глибше: чому медитація має бути щоденною звичкою

Коли ви бачите агресію по відношенню до себе, психологи радять не мовчати і відстоювати свої кордони: «У моменти, коли хтось проявляє до нас агресію, ми зазвичай завмираємо і затамуємо подих. Агресор миттєво зчитує це на рівні інстинктів і відчуває свою перемогу. Його цікавить, коли відреагує жертва. Один із психологічних прийомів, який можна використовувати, щоб протистояти, — це продовжувати дихати й дивитися людині прямо в очі».

Крім того, потрібно звернутися за допомогою до свого керівника або відділу кадрів. Якщо вони не можуть вплинути на ситуацію або ви відчуваєте, що вся команда компанії налаштована агресивно, вам слід піти, адже ваше здоров'я дорожче.

Методи протидії булінгу.

Ігноруйте атаку. Відповідь - сльози, образа, агресія - тільки провокує. Якщо вони не отримають очікуваного, зловмисники можуть припинити спроби. Немає сенсу в дії, який не приносить результату.

1. Викрити зловмисників. Скажіть: «Продовжуйте далі. Мені смішно дивитися, як ти намагаєшся. Те, що ви робите, називається мобінгом/булінгом. Я знаю, як це робиться і чого ви намагаєтеся досягти. Розповісти?»

2. Використовувати техніку «Психологічне айкідо». Наприклад, відповідайте на критику так: «Ви абсолютно праві! Більш того, я насправді набагато гірший, ніж ви тут про мене говорите. Я дійсно не можу уявити, як ти все ще можеш мене терпіти. Ви найбільш терплячий з усіх колег, з якими я коли-небудь працював. Дякую тобі за це!».

3. Розкажіть своєму керівнику про ситуацію. Якщо попередні методи не спрацювали, знайдіть іншу команду, де вас не будуть знущатися.

Що робити, якщо ви стали свідком мобінгу чи булінгу

Люди в колективі не хочуть ставати вороною, бояться осуду сильнішого колеги і піддаються його впливу. Тому, перш за все, важливо не потрапити під вплив агресора і не стати частиною його оточення.

Навіть одна людина, яка стає на захист потерпілого, може кардинально змінити ситуацію – як мінімум позбавити агресора підтримки. Для цього психологи радять використовувати такі фрази:

- «Так, я твій друг. Розкажи мені, що з тобою сталося... Можливо, я зможу допомогти тобі покращити ваші стосунки».

- «Так, я твій друг. Мені шкода, що у вас погані стосунки з... Але у мене з ним хороші стосунки. І я буду продовжувати з ним спілкуватися».

- «Спочатку думав, хто кого «вбив» і навіщо, потім вирішив, що робити».

- «Я не вважаю ці дії органічними. Це мої цінності і моя позиція».

Ви також повинні звернутися до свого керівника або відділу кадрів з поясненнями та фактами, які ви виявили.

Як реагувати на булінг як керівнику чи відділу кадрів

Керівництво повинно підтримувати здорову атмосферу в колективі. Цю роль можна делегувати лідеру або самотійно виконувати її щодо проблеми булінгу.

Психологи вважають, що стан душі в групі впливає на досягнення цілей у всій компанії. Тому важливо, щоб менеджер з персоналу, люди, близькі до команди, швидко відреагували на цей результат.

Якщо ви бачили близько б'все з'ясуйте всі деталі та обставини, щоб покладатися лише на достовірні факти. З жертвою булінгу варто провести бесіду сам-на-сам, під час якої поставити низку запитань:

Правила індивідуальної бесіди: поради працівникам і керівникам

- що саме сталося;
- за яких обставин;
- коли, хто був присутній;
- Чи траплялося це раніше, і якщо так, то як часто.

Психологи радять. Враховуючи делікатність теми, розмову необхідно вести дуже обережно: зосередитися на стані людини, передати їй почуття впевненості в її конфіденційності та дати зрозуміти, що ситуація обов'язково вирішиться.

Далі бажано поспілкуватися з іншими членами команди і оцінити атмосферу, яка панує в колективі. Використовуйте непрямі запитання, щоб дізнатися, чи хтось ще помітив залякування.

Маючи повну картину, потрібно повідомити про цю ситуацію керівника-порушника. І разом з ним провести критичну розмову, під час якої пояснити суть проблеми – без звинувачень, просто констатуючи факт. Необхідно чітко показати, що така поведінка неприпустима в компанії, повністю суперечить ціннісним уявленням колективу, і якщо так буде продовжуватися, наступним кроком буде пропозиція людині звільнитися, якщо позитивні зміни не відбуваються. Важлива інформація - останнє попередження.

«Цю програму потрібно робити, якщо кривдник просто працівник і якщо він займає керівну посаду. Права людини однакові для всіх, ми не можемо не

помічати порушення. Такий факт повинен бути озвучений, особливо по відношенню дотримання норм і правил поведінки. Якщо порушниками є декілька людей, потрібно виявити неформального лідера і провести з ним бесіду. Таким чином, здійснюючи вплив на лідера, ми Впливаючи на лідера, ви проявляєте вплив на інших членів цієї групи.

Як запобігти булінгу в групі?

Щоб зменшити ризик булінгу на робочому місці, менеджери та менеджери з персоналу можуть використовувати деякі інструменти:

- розробка корпоративної політики та правил діяльності на основі спільних цінностей;

- враховувати ці значення при наймі персоналу;

- донесення цінностей в компанії - на важливих заходах, тимблдингу, бізнес-групах, соціальних мережах. Психологи звертають увагу на важливість роботи над створенням теплих, довірливих стосунків у колективі. Люди не повинні боятися говорити про те, що їх турбує. Менеджеру з персоналу, у свою чергу, необхідно періодично проводити індивідуальні бесіди зі співробітниками, щоб мати можливість виявити булінг на момент його виникнення.

Було б доцільно залучити керівників – наприклад, провести навчання для керівників відділів, що таке булінг і як розпізнати агресора. Адже керівництво має оцінювати не тільки працьовитість співробітників, а й їх поведінку в колективі.

### **3.2.Рекомендації щодо психологічної підтримки жертв булінгу в організації**

Розроблені рекомендації жертвам булінгу, як тих, вже має такий досвід, так і для потенційних:

Перша думка, звісно, - звільнитися. У найгірших ситуаціях - коли вас ігнорують і висміюють, ви не можете нормально працювати і перебуваєте у стресовому стані 24 години на добу - дійсно краще звільнитися. Особливо, якщо проблема булінгу виникала неодноразово, але ставлення до вас не змінилося або погіршилося. Вихід з нездорового колективу збереже вам нерви та гроші на психотерапевта. Але завжди варто почати розмову першим. Ще є шанс, що ситуація зміниться на краще. Можливо, вас оточують люди, які звикли до грубих жартів і вважають це абсолютно нормальним: в колективі давно так жартують і нікого це ніколи не бентежило. У такому випадку, можливо, варто розрядити обстановку: достатньо людей прийдуть вам на допомогу і принаймні спробують стримати гумор. Постійні конфлікти з колегами і неможливість вести з ними дружні бесіди - привід звернутися до відділу кадрів або начальника. Якщо керівництво піклується про настрій колективу і цінує співробітників як особистостей, проблема буде вирішена.



Якщо ж вам радять вирішувати конфлікт самотійно, ігнорувати скарги або не сприймати їх серйозно, варто задуматися, чи справді ви хочете там працювати.

Якщо ви стали свідком булінгу . Найважливіше - не брати участь у булінгу та не підтримувати його. Це простий спосіб постояти за себе: стати на бік більшості та об'єднатися з однією людиною. Однак ми рекомендуємо не намагатися таким чином здобути авторитет, особливо у тих, хто знущається - вони можуть знущатися над тобою завтра, якщо, наприклад, колишня жертва звільниться з компанії через цькування. Якщо ви відкрито стаєте на бік тих, хто страждає від булінгу, ви повинні очікувати, що самі будете страждати від нього. Це в жодному разі не означає, що можна миритися з тим, що відбувається, і не виправдовує кривдників: вони винні і повинні відповідати за свої дії. Але ті, хто захищає жертв, часто самі стають жертвами булінгу. Це ще один привід об'єднати зусилля і обговорити проблему з керівництвом або піти разом, якщо жодна спроба вирішити ситуацію не призвела до змін.

– Будьте впевнені в собі. Лідером булінгу може бути твій начальник, колега, колишній партнер, сусід або навіть далекий родич. На перший погляд, це просто вимоглива та агресивна людина, але коли вона залучає до нападів інших, це стає відвертим булінгом. Вираження агресії може варіюватися від простих жартів до серйозних фізичних нападів. Серед методів також є кібербулінг: багато агресивних коментарів у соціальних мережах, надсилання особистих фотографій або поширення особистої інформації. Нападник завжди відчуває себе безкарним, але найбільше його турбує реакція жертви. Кривдник втрачає всю свою владу, якщо не розплакатися. Дуже легко завоювати повагу і захоплення, якщо говорити впевнено і спокійно. Якщо хтось намагається вас образити, не піддавайтеся, а будьте сильними і рішучими.

– Подбайте про свою безпеку: якщо ситуація загострюється, зверніться за допомогою та підтримкою на гарячі лінії або в поліцію. Наразі не існує навіть кримінальної процедури за переслідування в реальному житті, не кажучи вже про переслідування в Інтернеті, але сам факт того, що ви вже звернулися до поліції, може збити з пантелику нападника з пантелику. Фіксуйте всі прояви

переслідування: Записуйте відео та зберігайте всі повідомлення, надіслані нападником, щоб уникнути можливих звинувачень у наклепі.

– Тримайте дистанцію. Ваш час і щастя - найцінніше, що у вас є, тому, якщо ви сумніваєтеся, ретельно зважуйте всі аргументи. Не витрачайте час на спроби зв'язатися з кривдником, тримайте дистанцію і намагайтеся уникати непотрібних зустрічей. Якщо це відбувається на робочому місці, а керівництво воліє закривати очі на серйозні порушення дисципліни, добре подумайте, чи дійсно варто продовжувати кар'єру в компанії.

– Створення зв'язків. Булінг змушує жертв відчувати себе самотніми та безсилимими. Важливо пам'ятати, що в таких ситуаціях як ніколи важливо підтримувати дружні стосунки і дозволяти іншим допомагати вам. Обговоріть з друзями можливі стратегії поведінки, адже деякі варіанти можуть бути для вас неочевидними. Зверніться до консультаційного центру або знайдіть форум, де люди діляться своїм досвідом.

– Використовуйте тверезу мову. Булери часто використовують свою агресію, щоб натиснути на кнопку і шокувати вас. Це дає їм перевагу, і якщо ви не піддаєтеся на провокацію, ситуація швидко стає несприятливою для кривдників. Чітка, але заснована на фактах відповідь дає зрозуміти кривднику, що жертва не бажає грати в жертву. Тверезі висловлювання не кидають виклик і не заохочують кривдника, не «підливають масла у вогонь» конфлікту.

– Встановіть межі і не дозволяйте образливим коментарям впливати на себе. Потренуйтеся відповідати, якщо ви хвилюєтеся, як швидко відреагуєте, або боїтеся проявити емоції. Говоріть просто і чітко, не вдавайтеся до довгих дискусій про те, чому ваш співрозмовник не правий.

– Будьте послідовними. Чим довше агресор має владу над жертвою, тим довше триває булінг. Булінг може починатися досить невинно: з дражнілок або легких фізичних нападів. Як тільки агресор розвідає ситуацію і зрозуміє, що ти не просиш про допомогу, агресія посилиться, і не варто очікувати, що вона зникне сама собою.

– Уникайте відкритої конфронтації. Іноді допомагає лише трохи почекати. Відійдіть назад і не вступаєте у відкритий конфлікт. Інша сторона може самознищитися: Наприклад, образливі коментарі в соціальних мережах можуть стати серйозною причиною погіршення стосунків з друзями та колегами. Пам'ятайте, що соціальні мережі можуть виступати в ролі регулятора, блокуючи неприйнятні коментарі і, в принципі, позбавляючи людей можливості публікувати свої повідомлення.

– Пам'ятай про свої права. Поки ти не шкодиш іншим, ти маєш право захищати свої права. Ти гідний поваги, ти можеш висловлювати свої почуття, думки і бажання, ти повинен ставити себе на перше місце і можеш сказати "ні", не відчуваючи при цьому провини. Наше суспільство сповнене людей, які не поважають ці права, але якщо ти маєш чіткі моральні принципи, ти несеш відповідальність за власне життя, а не за винуватця.

– Розкажіть про свій досвід. Деякі жертви булінгу в дитинстві бояться розповісти про це батькам. Для дорослих ситуація ще гірша: високий ризик бути звинуваченим у провокуванні насильства. Жертви булінгу переживають страх, сором, збентеження, заперечення і відчуття безпорадності, які утворюють серйозну павутину нерозв'язних проблем, що значно погіршують якість життя.

– Але чим тихіше, тим більша ймовірність того, що кривдник продовжить переслідувати або навіть знайде нову жертву. Як би важко це не було, шукайте навколо себе довірених людей, розповідайте про інцидент у соціальних мережах і повідомляйте іншим про те, що з вами відбувається. Загальна підтримка не лише позбавить кривдника впевненості в собі, але й допоможе вам знайти нові сили для боротьби.

### **Висновки до III розділу**

Оцінюючи проблему булінгу та специфіку профілактичної роботи з цим явищем, нами було розроблено рекомендації, які спрямовані на попередження даного явища у колективі. Також за їх допомогою є можливість дотримуватися певних правил, які могли сприяти зниженню даного прояву у агресивних і конфліктних осіб, які потенційно можуть стати булерами. Розроблені рекомендації для жертв булінгу, як тих, вже має такий досвід, так і для потенційних.

Важливою стороною у виробленні заходів щодо попередження булінгу є рекомендації щодо підвищення рівня компетентності у спілкуванні.

Для реалізації антибулінгових профілактичних програм в установах та організаціях, на нашу думку, ефективним є визначення 3 етапів роботи: діагностичного, основного, контрольного. Розробка антибулінгової профілактичної програми є перспективою наших подальших досліджень у даному напрямку.

## **ВИСНОВКИ**

Здійснений нами теоретичний аналіз та результати емпіричного дослідження зумовили окреслення наступних висновків.

1. Проаналізувавши психологічну літературу з даної проблеми ми зробили висновки, що Булінг - це не конструктивний конфлікт, якого навряд чи можна уникнути, а форма емоційного насильства, що негативно впливає не лише на постраждалу особу, а й на весь колектив та його продуктивність. Перші публікації на тему шкільного насилля були здійснені скандинавськими вченими Д. Олвеусом, П. Хайнеманном, Е. Руланном. Провідний дослідник із питань булінгу Д. Олвеус у своїх працях вказує, що булінг – це дисбаланс сили і влади. Е. Руланн зазначає, що булінг – це негативна поведінка, мета якої – тим чи іншим способом заподіяти жертві шкоду. У вітчизняних дослідженнях ця проблема знайшла своє відображення в роботах І.С. Кона, яки стверджував, що немає жодного колективу, де б хоч раз не було

проявлено булінг. Отже, згідно аналізу наукових джерел нами було зроблено висновок, що булінг являється негативним явищем, яке досить складно подолати у робітничому колективі.

2. Результати емпіричного дослідження виявили, що 35,5% учасників дослідження відчують себе жертвами булінгу в робочому колективі, 57,8% були свідками цькування на роботі, 6,7% дорослих людей, що працюють в різних організаціях визнали себе тими, хто приймав активну участь в процесі булінгу, мобінгу. У результаті дослідження було встановлено, що 40% респондентів володіють високим рівнем тривожності. З низьким показником тривожності виявлено 26% осіб. Низький рівень фрустрації виявлено у 43% обстежених. Виявлено 27% осіб з високою агресією та 21% з низькою. Дослідження рівня депресії виявило, що у 40% вона є середньої тяжкості, а відсутні її ознаки лише 6,7% респондентів. Помірна депресія притаманна 31,1% респондентів. Значна кількість опитаних мають достатньо виражені симптоми депресії, що, скоріш за все пояснюється війною в Україні, особистими втратами, невпевненістю на майбутнє в особистому та професійному житті.
3. Аналіз даних, отриманих в ході емпіричного дослідження, показав, що прояв агресивних реакцій, зокрема, вербальної агресії, афективних станів, відхилень поведінкових проявах, може відобразитися на схильності людини до булінгу і проявлятися одночасно у декількох формах, що є інформативним для всебічного опису особистості булера.
4. Проведення математико- статистичної обробки результатів дало можливість встановити зв'язки між виявленими компонентами: тривожність і фрустрація мають оберненні кореляційні зв'язки з рівнем асертивності, а агресивність та ригідність мають такі ж порівняльні показники і негативно впливають на асертивність.
5. Виявлено, що ймовірність стати жертвою булінгу мають особистості з високою тривожністю й фрустрацією та ригідністю. Стан жертви посилює всі ці прояви, а також сприяє виникненню депресії та агресивності. При цьому,

асертивність, як здатність відстоювати власні права та кордони без порушення ними інших, навпаки знижує можливість стати жертвою булінгу.

6. За результатами проведеного дослідження нами були означені рекомендації щодо профілактики булінгу в трудовому колективі, А також заходи, які можуть стати допоміжними для жертв булінгу. Вони мають на меті зняти психологічну напругу, підвищити самооцінку, набути впевненість у собі, що сприятиме їх успішній адаптації у професійному колективі.

Отже, висунута нами гіпотеза дослідження про те, що психологічні особливості співробітників сприяють виникненню булінгу у трудовому колективі підтвердилася.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Андрєєнкова В.Л., Левченко К.Б., Лунченко Н.В., Матвійчук М.М. Комплект освітніх програм «Вирішення конфліктів мирним шляхом. Базові навички медіації». К., 2018. 140 с.
2. Барліт А.О. Соціально-педагогічна та психологічна проблема булінгу в освітньому середовищі. Запоріжжя : Олекс, 2011. 52 с
3. Барліт А. О. Насильство на робочому місці: булінг і мобінг Аналітика Юридична Газета 25 травня 2021 р., №10 (740) , с.38
4. Блага А. Б. Насильство в сім'ї (кримінологічний аналіз і запобігання) : монографія / А. Б. Блага. – Х. : ФО-П Макаренко, 2014. – 360 с
5. Брочковська Ю.Б. Буллінг як соціально-психологічна проблема. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2011. Вип. 2. С. 145–154
6. Буллінг як соціально-педагогічна проблема та шляхи її вирішення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kipt.sumdu.edu.ua/en/k2-71>

[listing/item/188-булінг-як-соціально-педагогічна-проблема-та-шляхи-її-вирішення.html](#)

7. Булінг – важлива проблема для підлітків в Україні. ЮНІСЕФ розпочинає кампанію проти булінгу. Педагогічний портал : освітня преса. URL: <http://pedpresa.ua/185372-buling-vazhlyva-problema-dlya-ditej-v-ukrayiniyunisefrozpochynaе-kampaniyu-proty-bulingu.htm>
8. Волошок О. В. Дисфункційна сім'я як чинник ризику виникнення порушень у сфері спрямованості особистості / О. В. Волошок // Проблеми девіантної поведінки: історія, теорія, практика: матеріали Всеукр. наук.-практ. конференції. – К., 2002. – С. 76–81.
9. Воронцова Е. Профілактика та подолання булінгу у закладах освіти. URL: <http://xn--d1acjtrgde.kiev.ua/2017/08/24/profilaktika-ta-podolannyabulinguu-zakladah-osviti/>
10. Губко А. А. Шкільний булінг як соціально-психологічний феномен. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки. 2013. Вип. 114. С. 46–50.
11. Діяльність служби дільничних інспекторів міліції щодо профілактики насильства над дітьми й дорослими членами сім'ї: навч.-метод. посіб. / А. Б. Блага, Т. В. Журавель, Д. Г. Заброта, Н. Е. Мілорадова ; за ред. Г. О. Христової. – К. : ТОВ «ВПК «ОБНОВА»», 2012. – 140 с.
12. [Жеброва-Анастасія-Олександрівна.pdf \(nusta.edu.ua\)](#)
13. Журавко Т. В. БУЛІНГ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ, Теорія і практика сучасної психології, 2019 р., № 6, Т. 1., с. 47-50
14. [Закон про булінг: відповідальність за цькування у школі - LDN](#)
15. Запобігання та протидія проявам насильства: діяльність закладів освіти, Київ 2020, С.142
16. Клименко Ю.О., Сайко Н.О., Шевчук В.В. Соціально-психологічна профілактика булінгу в освітньому середовищі. Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology. VI (75). Issue: 181. 2018. С. 73–75.



17. Король А. Причини та наслідки явища булінгу / А. Король // Відновне правосуддя в Україні. – 2009. – № 1–2 (13). – С. 84–93.
18. Куртова С. Булінг у школі. Освіта.UA. URL : [http://osvita.ua/school/lessons\\_summary/upbring/42788/](http://osvita.ua/school/lessons_summary/upbring/42788/)
19. Лушпай Л.І. Булінг як соціально-педагогічна проблема та шляхи її вирішення (на прикладі досвіду середніх загальноосвітніх шкіл Великої Британії). Київ, 2010. С. 126–131.
20. Ліщинська О.А. Профілактика психологічного насильства в сім'ї та в освітньому середовищі: Методичні рекомендації – Національна академія наук 33 педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. – К.: “Міленіум”, 2010. – 68 с
21. Насильство. Булінг. Проблема в запитаннях та відповідях [Текст] / І.І. Дорошко, О.Є. Малихіна, Л.В. Туріщева. Х. : ВГ «Основа», 2019. 144 с.
22. Ожиева Е. Н. Буллинг как разновидность насилия. Киев: Рута, 2001. 320 с.  
Пашукова Т.І. Практикум із загальної психології: Посібник. - Київ : Знання, 2018. 203 с.
23. Прийнято закон по захист працівників від мобінгу » Профспілка працівників освіти і науки України (pon.org.ua)
24. Песоцька О. П. Корекційна робота з сім'єю наркозалежної людини [Електронний ресурс] / О. П. Песоцька // Вісн. Луган. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. Педагогічні науки . – 2013. – №11(2). – С. 177–185. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vlup\\_2013\\_11\(2\)\\_28.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vlup_2013_11(2)_28.pdf)
25. Поляруш С. І. Поняття та проблема правового захисту від шкільного булінгу. Актуальні проблеми правової науки і державотворення в 30 Україні в контексті правової інтеграції : матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 100-річчю підготовки охоронців правопорядку в Харкові (м. Суми, 20–21 трав. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Суми, 2017. С. 211–213.
26. Попередження, виявлення і подолання випадків насильства та жорстокого поводження з дітьми : методичний посібник для освітян / Авт.: Журавель Т.

- В., Кочемировська О. О., Ясеновська М.Е. / За заг. ред. Безпалько О.В. К. : ТОВ «К.І.С.», 2010. 242 с.
27. Ролінський В.І. Соціально-педагогічні умови профілактики насильства щодо підлітків : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / В.І. Ролінський. К., 2005. 20 с
28. Савельєв Ю.Б. Виключення та насильство: чи існує булінг в українській школі / Ю.Б. Савельєв // Наукові записки Національного університету "Києво-Могилянська Академія" / Національний університет "Києво-Могилянська Академія". – 2009. – Т. 97: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – С. 71-75.
29. Санникова О. П. Феноменология личности: Избранные психологические труды / Ольга Павловна Санникова. – Одесса: СМІЛ, 2003. – 256 с.
30. Санникова О. П. Формально-динамические и качественные метохарактеристики индивидуальности / Ольга Павловна Санникова / Наука і освіта. – 2007. – № 6–7. – С. 30–33.
31. Соціологія: підруч. / М. П. Требін, В. Д. Воднік, Г. П. Клімова та ін. ; за ред. М. П. Требіна. – Х. : Право, 2010. – 224 с.
32. Український інститут дослідження екстремізму. Дослідження «Стоп шкільний терор. Профілактика та протидія булінгу»: <http://uire.org.ua/wpcontent/uploads/2017/11/Doslidzhennya-buling.pdf>
33. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптованості: Наукове видання. — Тернопіль: «Економічна думка», 2000, - 197с.
34. Шевченко О. В. СІМЕЙНЕ НЕБЛАГОПОЛУЧЧЯ ТА ЙОГО НАСЛІДКИ: КРИМІНОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ, ВІСНИК КРИМІНОЛОГІЧНОЇ АСОЦІАЦІЇ УКРАЇНИ. 2015. № 2 (10), с. 237-247
35. Agnew, R. (1995). The contribution of social-psychological strain theory to the explanation of crime and delinquency. In F. Adler & W. S. Laufer (Eds.), *The legacy of anomie theory: Advances in criminological theory* (pp. 113–117). Oxford: UNC press.

36. Are Children of Welfare Recipients at a Heightened Risk of Bullying and Peer Victimization? | SpringerLink
37. Arseneault L, Bowes L, Shakoor S (2010) Bullying victimization in youths and mental health problems: ‘Much ado about nothing’? *Psychological Medicine* 40(5): 717–729.
38. Bandura A (1997) *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
39. Charach, A., Pepler, D., and Ziegler, S. Bullying at school: A Canadian perspective / A. Charach, D. Pepler, S. Ziegler // Education Canada. – Spring 2005. – P. 12–18.
40. Childhood bullying can cause lifelong psychological damage – here's how to spot the signs and move on (theconversation.com)
41. Currie C, Zanotti C, Morgan A, Currie D, Looze M, Roberts C, Samdal O, Smith O, Barnekow V. Social determinants of health and well-being among young people: Health Behaviour in School-aged Children (HBSC) study: international report from the 2009/2010 survey. In: Health Policy for Children and Adolescents, No 6. Copenhagen: World Health Organization Regional Office for Europe; 2012.
42. Defending behaviors, bullying roles, and their associations with mental health in junior high school students: a population-based study | BMC Public Health | Full Text (biomedcentral.com)
43. Department for Education (2011) *The Use and Effectiveness of Anti-Bullying Strategies in Schools*. London: Department for Education.
44. Dorrance Hall, E. (2017). Why Family Hurt Is So Painful Four reasons why family hurt can be more painful than hurt from others [blog post]. Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/us/blog/conscious-communication/201703/why-family-hurt-is-so-painful>
45. Doubly Disadvantaged? Bullying Experiences among Disabled Children and Young People in England - Stella Chatzitheochari, Samantha Parsons, Lucinda Platt, 2016 (sagepub.com)
46. Dysfunctional Families and Their Psychological Effects (psychcentral.com)

47. Griffin R, Gross A (2004) Childhood bullying: Current empirical findings and future directions for research. *Aggression and Violent Behavior* 9(4): 379–400.
48. Holt L (2004) Childhood disability and ability: (Dis)ableist geographies of mainstream primary schools. *Disability Studies Quarterly* 24(3): 20–48.
49. Faris R, Felmlee D (2014) Casualties of social combat: School networks of peer victimization and their consequences. *American Sociological Review* 79(2): 228–257.
50. Forward, S., & Buck, C. (1989). *Toxic Parents: Overcoming Their Hurtful Legacy and Reclaiming Your Life*. NY, NY: Bantam.
51. Frontiers | The Influence of Personality Traits on School Bullying: A Moderated Mediation Model (frontiersin.org)
52. Ferris, G. R., Zinko, R., Brouer, R. L., Buckley, M. R. and Harvey, M. G. (2007) ‘Strategic bullying as a supplementary, balanced perspective on destructive leadership’, *Leadership Quarterly*, 18, 195-206.
53. Giga, S., Hoel, H. and Lewis (2008) *Dignity at work: The costs of workplace bullying*. Unite and BERR Partnership Project working together for Dignity at Work. London: Unite the Union/Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform.
54. Hoel, H., Cooper, C. L. and Faragher, B. (2001) The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 443–465
55. Hoel, H., Einarsen, S., and Cooper, C. L. (2003). Organisational effects of bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 145-161). London, New York: Taylor & Francis Inc
56. Knott, V., Dollard, M. F. & Winefield, A. H. (2004) Workplace bullying: an assessment of prevalence/nature of bullying behaviours in a correctional services sample. Work & Stress Research Group, University of South Australia.
57. Kowalski, R., & Westen, D. (2011). *Psychology* (6th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.

58. Lechnyr, D. (2020). Wait, I'm not Crazy?! Adults Who Grew Up in Dysfunctional Families [blog post]. Retrieved from <https://www.lechnyr.com/codependent/childhood-dysfunctional-family/>
59. Nansel T, Overpeck M, Pilla R, et al. (2001) Bullying behaviors among US youth: Prevalence and association with psychosocial adjustment. *Journal of the American Medical Association* 285(16): 2094–2100.
60. Nelson, A. (2019). Understanding Fear and Self-Blame Symptoms for Child Sexual Abuse Victims in Treatment: An Interaction of Youth Age, Perpetrator Type, and Treatment Time Period. Honors Theses, University of Nebraska-Lincoln. 89. <http://digitalcommons.unl.edu/honorstheses/89>
61. Olweus D. *Bullying at School. What we know and what we can do.* Oxford: Blackwell; 1993.
62. Pepler, D., Wendy, M., Craig W., O'Connell, P., Atlas, R., Charach, A. Making a difference in bullying: evaluation of a systemic school-based programme in Canada / *Bullying in schools: how successful interventions can be?* [ed. P. K. Smith, D. Pepler, K. Rigby]. – Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2004. - P. 125 – 140.
63. [Prevalence of bullying and victimization among children in early elementary school: do family and school neighbourhood socioeconomic status matter? - PubMed \(nih.gov\)](#)
64. Rogers, Carl (1989). *The Carl Rogers Reader*. Google Books: Houghton Mifflin. p. [457](#)
65. [The Social Psychology of Bullying | makaylaheisler \(wordpress.com\)](#)
66. [The relationship between personality and bullying among primary school children: the mediation role of trait emotion intelligence and empathy - PMC \(nih.gov\)](#)
67. School Bullying is Nothing New, But Psychologists Identify New Ways to Prevent It. (2004, October 29).
68. [Virginia M. Satir, 72, Therapist for Families". The New York Times.](#) September 12, 1988. Retrieved November 1, 2020.

69. What is the Bully Personality Type? (Characteristics + Examples)  
([knowyourarchetypes.com](http://knowyourarchetypes.com))
70. <https://www.bullyonline.org/index.php/bullying/134-myths-and-stereotypes-about-workplace-bullying40>

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Анкета

**Інструкція:** оберіть відповідь, яка на Вашу думку є правильною.

#### Запитання 1

Як ви вважаєте, чи потрібно реагувати на насильство (якщо воно скоєне на твою адресу)?

так

ні

не знаю

#### Запитання 2

Чи є булінг з боку співробітників у вашому колективі?

так

ні

не знаю

Запитання 3

Колеги, схильні до різноманітних проявів агресивної поведінки та булінгу?

так

ні

не знаю

Запитання 4

На вашу думку, психологічне насильство при булінгу переважає над фізичним?

так

ні

не знаю

Запитання 5

Чи завжди особи, що скоюють насильство є покараними?

так

ні

не знаю

Запитання 6

Особисто ти ставишся до проявів агресії негативно?

так

ні

не знаю

Запитання 7

Таке негативне явище, як булінг, можна проігнорувати?

так

ні

не знаю

Запитання 8

Чи здійснювалося на вас насилля в сім'ї у дитинстві?

так

ні

не знаю

Запитання 9

Булінг, на вашу думку, один із найбільш негативних проявів не схвалюваної з боку суспільства поведінки.

так

ні

не знаю

Запитання 10

Негативні звички (куріння, алкоголь, наркотики) – є основним джерелом виникнення булінгу?

так

ні

не знаю

Запитання 11

Як Ви думаєте, чи можна уникнути насилля у колективі?

так

ні

не знаю

Запитання 12

Ти можеш протистояти тиску з боку булерів (тих, хто ображає когось)?

так

ні

не знаю

Запитання 13

Ти знаєш, до кого звернутись по допомогу у випадку булінгу?

так

ні

не знаю

Запитання 14

Ти зможеш підтримати жертву цькувань?

так

ні

не знаю



Додаток Б

Методика "Самооцінка психічних станів" (за Г. Айзенком)

№ з/п	Психічні стани	Підходить	Не дуже підходить	Не підходить
		2	1	0
1	Не відчуваю у собі впевненості			
2	Часто червонію без причини			
3	Мій сон мене непокоїть			
4	Легко починаю нудьгувати			
5	Непокоюся через неприємності, які є тільки в уяві			
6	Мене лякають труднощі			
7	Люблю аналізувати свої недоліки			
8	Мене легко переконати			
9	Я підозріливий			
10	Важко перенешу час очікування			

11	Нерідко мені здаються безвихідними ситуації, із яких можна знайти вихід			
12	Неприємності мене сильно засмучують, я падаю духом			
13	У неприємних ситуаціях я схильний без поважних причин звинувачувати себе			
14	Нещастя та невдачі нічому мене не вчать			
15	Я часто відмовляюся від боротьби, вважаю її даремною			
16	Я часто почуваю себе беззахисним			
17	Іноді у мене буває стан відчаю			
18	Відчуваю розгубленість перед труднощами			
19	У важкі хвилини життя іноді поводжуся як дитина, хочу, щоб мене пожаліли			
20	Вважаю недоліки свого характеру не виправними			
21	Залишаю за собою право вирішального голосу			
22	Часто при розмові перебиваю співрозмовника			
23	Мене легко розсердити			
24	Люблю робити зауваження іншим			
25	Хочу бути авторитетом для оточуючих			
26	Не задовольняюсь малим, хочу більшого			
27	Коли розгніваюсь, погано себе стримую			
28	Більше люблю керувати, ніж підкорятися			
29	У мене різка, грубувата жестикуляція			
30	Я злопам'ятний			
31	Мені важко змінювати звички			
32	Нелегко переключати увагу			
33	З обережністю ставлюся до всього нового			
34	Мене важко переконати			
35	Нерідко у мене з голови не виходять думки, яких потрібно позбутися			
36	Нелегко зближуюся з людьми			
37	Мене розчаровує навіть незначні зміни плану			
38	Я проявляю впертість			
39	Неохоче йду на ризик			
40	Різко реагую на відхилення від прийнятого мною режиму			

### Методика оцінювання

Підраховується кількість балів за кожен з чотирьох груп питань:

**I** - 1-10-те питання - *тривожність*;

**II** - 11-20-те питання - *фрустрація* (психологічний стан зростаючого емоційно-вольового напруження, що виникає в конфліктній ситуації);

**III** - 21-30-те питання - *агресивність*;

**IV** - 31-40-ве питання - *ригідність* (тенденція до збереження своїх стереотипів, способів мислення, нездатність змінити власну точку зору).

### Інтерпретація результатів

**Тривожність:**

0-7 балів - низька тривожність;

8-14 балів - тривожність середня, допустимого рівня;

15-20 балів - висока тривожність.

**Фрустрація:**

0-7 балів - висока самооцінка, стійкість до невдач, ви не боїтеся труднощів;

8-14 балів - середній рівень самооцінки, має місце фрустрація;

15-20 балів - низька самооцінка, ви уникаєте труднощів, боїтеся невдач.

**Агресивність:**

0-7 балів - ви спокійні, стримані;

8-14 балів - середній рівень агресії;

15-20 балів - ви агресивні, нестримані, маєте труднощі в стосунках з людьми.

**Ригідність:**

0-7 балів - ригідності нема;

8-14 балів - середній рівень;

15-20 балів - сильно виражена ригідність, вам протипоказані зміна місця роботи, зміни в сім'ї.

**Додаток В****Методика дослідження асертивності**

Мета дослідження: виявити рівень асертивності у працівників.

Інструкція щодо застосування методики.

Респондентам пропонується відповісти на 24 запитання:

1. Мене дратують помилки інших людей: так, ні.
2. Я можу нагадати другу про борг: так, ні.
3. Час від часу я кажу неправду: так, ні.
4. Я в змозі подбати про себе сам: так, ні.
5. Мені доводилося їздити «зайцем»: так, ні.
6. Суперництво краще від співробітництва: так, ні.
7. Я часто мучу себе через дрібниці: так, ні.
8. Я людина самостійна і досить рішуча: так, ні.
9. Я люблю всіх, кого знаю: так, ні.
10. Я вірю в себе. У мене вистачить сил, щоб впоратися з поточними проблемами: так, ні.
11. Нічого не поробиш, людина завжди повинна бути напоготові, щоб зуміти захистити свої інтереси: так, ні.

12. Я ніколи не сміюся над непристойними жартами: так, ні
13. Я завжди визнаю авторитети і поважаю їх: так, ні.
14. Я ніколи не дозволяю вити із себе мотузки і, коли це необхідно, заявляю протест: так, ні
15. Я підтримую будь-яке добре починання: так, ні.
16. Я ніколи не обманюю: так, ні.
17. Я практична людина: так, ні.
18. Мене дуже пригнічує навіть думка про те, що мене може спіткати невдача: так, ні.
19. Я згоден з висловом: «Руку допомоги шукай насамперед біля власного плеча»: так, ні.
20. Друзі мають на мене великий вплив: так, ні.
21. Я завжди правий, навіть якщо інші вважають інакше: так, ні.
22. Я згоден з тим, що важлива не перемога, а участь: так, ні.
23. Перш ніж що-небудь зробити, гарненько подумаю, як це сприймуть інші: так, ні.
24. Я ніколи нікому не заздрю: так, ні.

Тепер підрахуйте кількість відповідей, що збігаються з ключем за наступними шкалами:

Шкала А (незалежність, автономність) = -1, 6, -7, +11, -13, -18, -20, -23;

7-8 балів – підліток занадто незалежний і не прислухається до слів інших. Егоїстичний, переоцінює себе. Спроби поводитися асертивно часто виливаються в агресію.

4-6 балів – досить незалежний, але у своїй незалежності все ж з увагою і повагою ставиться до думок інших людей. Самостійний, досягає бажаної мети, не завдаючи шкоди оточуючим. Реалістично оцінює себе, що необхідно при контактах з оточуючими.

0-3 бали – це означає, що підліток дуже залежить від оточуючих людей, несамостійний і невпевнений у собі. Він не здатний вирішити свої проблеми самостійно, і відповідати за себе і свої вчинки. Шкала Б = +2, +4, +8, +10, +14, +17, +19, +22; (впевненість, рішучість, опора на власні сили)

7-8 балів – людина точно знає, чого хоче, і йде до мети, спираючись на свої власні сили. При зіткненні інтересів він здатний домовитися і знайти компромісне рішення, яке задовольняє обидві сторони. Він домагається свого, не маніпулюючи опонентами за допомогою почуття провини чи будь-яким іншим способом із розряду прийомів емоційного шантажу.

4-6 балів – характеризується наявністю асертивності в типових ситуаціях, але найменша зміна обставин руйнує у нього почуття впевненості в собі.

0-3 бали – страх перед непередбачуваними ситуаціями настільки великий, що навіть, відчуває якісь сумніви, побоювання.

Шкала В (соціальна бажаність) = -3, -5, +9, +12, +15, +16, +21, +24. Показник 7-8 – це нещирість або неадекватно завищена самооцінка. Але, швидше за все, попадання в такі стандартні «пастки» свідчить про невисокий соціальний інтелект – він не схоплює провокаційну сутність питань.

Такі особи наївно намагається приховати свою занижену самооцінку, оскільки, на його думку, це погано, а бути правильним і впевненим – добре. Тобто це явний прояв соціальної бажаності. Якщо ж це дійсно неадекватно завищена самооцінка, то це тим більше показник низького соціального інтелекту, що може проявлятися у неадекватній самовпевненості. Щоб з'ясувати, що ж це все-таки з конкретною особою – потрібна бесіда, спостереження, інформація та інші методики. Але такий результат – це сигнал для подальшої роботи: діагностичної, а потім і корекційної або розвиваючої.

Виявлення таких респондентів (7-8 балів за шкалою В) – вже хороший результат роботи. Адже це, фактично, експресдіагностика групи ризику.

Показники від 3 до 6 балів – свідчать про проміжну позицію щодо тих крайніх значень і їх інтерпретації, які вже описані.

Показник 0-2 бали демонструє всього лише правдивість, щирість або хороший соціальний інтелект, оскільки така людина визначає пастки і розуміє, що попадатися в них – нерозумно.

## Додаток Г

### Опитувальник агресивності А. Басса і А. Дарки

#### Зміст методики:

1. Часом я не можу впоратися з бажанням заподіяти шкоду іншим.
2. Іноді пліткують про людей, яких не люблю.
3. Я легко дратуюся, але швидко заспокоююсь.
4. Якщо мене не попросять по - хорошому, я не виконаю.
5. Я не завжди отримую те, що мені належить.
6. Я не знаю, що люди говорять про мене за моєю спиною.
7. Якщо я не схвалюю поведінку друзів, я даю їм це відчути.
8. Коли мені траплялося обдурити кого - небудь, я відчував болісні докори сумління.
9. Мені здається, що я не здатний вдарити людину.
10. Я ніколи не дратуюся настільки, щоб кидатися предметами.
11. Я завжди поблажливий до чужих недоліків.
12. Якщо мені не подобається встановлене правило, мені хочеться порушити його.

13. Інші вміють майже завжди користуватися сприятливими обставинами.
14. Я тримаюся насторожено з людьми, які ставляться до мене кілька більш дружньо, ніж я очікував.
15. Я часто буваю не згоден з людьми.
16. Іноді мені на розум приходять думки, яких я соромлюся.
17. Якщо хто - небудь першим вдарить мене, я не відповім йому.
18. Коли я дратуюся, я лясаю дверима.
19. Я набагато більш дратівливий, ніж здається.
20. Якщо хто - то уявляє себе начальником, я завжди роблю йому наперекір.
21. Мене трохи засмучує моя доля.
22. Я думаю, що багато людей не люблять мене.
23. Я не можу втриматися від суперечки, якщо люди не згодні зі мною.
24. Люди, ухиляються від роботи, повинні відчувати почуття провини.
25. Той, хто ображає мене і мою сім'ю, запрошується на бійку.
26. Я не здатний на грубі жарти.
27. Мене охоплює лють, коли з мене насміхаються.
28. Коли люди корчять з себе начальників, я роблю все, щоб вони не зазнавалися.
29. Майже щотижня я бачу кого - небудь, хто мені не подобається.
30. Досить багато людей заздять мені.
31. Я вимагаю, щоб люди поважали мене.
32. Мене пригнічує те, що я мало роблю для своїх батьків.
33. Люди, які постійно переводять вас, варті того, щоб їх "кляцнули по носі".
34. Я ніколи не буваю похмурих від злості.
35. Якщо до мене ставляться гірше, ніж я того заслуговую, я не засмучуюсь.
36. Якщо хто - то виводить мене з себе, я не звертаю уваги.
37. Хоча я і не показую цього, мене іноді гризе заздрість.
38. Іноді мені здається, що наді мною сміються.
39. Навіть якщо я злюся, я не вдаюся до "сильним" виразам.
40. Мені хочеться, щоб мої гріхи були прощені.
41. Я рідко даю здачі, навіть якщо хтось - небудь ударить мене.
42. Коли виходить не по - моєму, я іноді ображаюся.
43. Іноді люди дратують мене однією своєю присутністю.
44. Немає людей, яких би я по - справжньому ненавидів.
45. Мій принцип: "Ніколи не довіряти чужинцям".
46. Якщо хто - небудь дратує мене, я готовий сказати, що я про нього думаю.
47. Я роблю багато такого, про що згодом шкодую.
48. Якщо я розлючуся, я можу вдарити кого - небудь.

49. З дитинства я ніколи не виявляв спалахів гніву.
50. Я часто відчуваю себе як порохова бочка, готова вибухнути.
51. Якби всі знали, що я відчуваю, мене б вважали людиною, з якою нелегко працювати.
52. Я завжди думаю про те, які таємні причини змушують людей робити що - небудь приємне для мене.
53. Коли на мене кричать, я починаю кричати у відповідь.
54. Невдачі засмучують мене.
55. Я б'юся не рідше ніж і не частіше, ніж інші.
56. Я можу згадати випадки, коли я був настільки злий, що хапав ліпшу мені під руку річ і ламав її.
57. Іноді я відчуваю, що готовий першим почати бійку.
58. Іноді я відчуваю, що життя надходить зі мною несправедливо.
59. Раніше я думав, що більшість людей говорить правду, але тепер я в це не вірю.
60. Я лаюся тільки зі злості.
61. Коли я роблю неправильно, мене мучить совість.
62. Якщо для захисту своїх прав мені потрібно застосувати фізичну силу, я застосовую її.
63. Іноді я висловлюю свій гнів тим, що стукаю кулаком по столу.
64. Я буваю грубуватий по відношенню до людей, які мені не подобаються.
65. У мене немає ворогів, які б хотіли мені нашкодити.
66. Я не вмю поставити людину на місце, навіть якщо він того заслуговує.
67. Я часто думаю, що жив неправильно.
68. Я знаю людей, які здатні довести мене до бійки.
69. Я не засмучуюсь - за дрібниць.
70. Мені рідко приходить в голову, що люди намагаються розлютити або образити мене.
71. Я часто тільки загрожую людям, хоча і не збираюся приводити погрози у виконання.
72. Останнім часом я став занудою.
73. У суперечці я часто підвищую голос.
74. Я намагаюся приховувати своє погане ставлення до людей.
75. Я краще погоджуся з чим - або, ніж стану сперечатися.

## **ОБРОБКА РЕЗУЛЬТАТІВ**

При складанні опитувальника автори користувалися наступними принципами:

- 1) питання може відноситися тільки до однієї форми агресії;
  - 2) питання формулюються таким чином, щоб найбільшою мірою послабити вплив суспільного схвалення відповіді на питання.
- Відповіді оцінюються по восьми шкалах у такий спосіб:

### **1. Фізична агресія:**

- да = 1, немає = 0: 1, 25, 31, 41, 48, 55, 62, 68;  
немає = 1, да = 0: 9 і 7.
- 2. Непряма агресія:  
да = 1, немає = 0: 2, 10, 18, 34, 42, 56, 63;  
немає = 1, да = 0: 26, 49.
- 3. Роздратування:  
да = 1, немає = 0: 3, 19, 27, 43, 50, 57, 64, 72;  
немає = 1, да = 0: 11, 35, 69.
- 4. Негативізм:  
да = 1, немає = 0: 4, 12, 20, 28;  
немає = 1, да = 0: 36.
- 5. Образа: да = 1, немає = 0: 5, 13, 21, 29, 37, 44, 51, 58.
- 6. Підозрілість:  
да = 1, немає = 0: 6, 14, 22, 30, 38, 45, 52, 59;  
да = 0, немає = 1: 33, 66, 74, 75.
- 7. Вербальна агресія:  
да = 1, немає = 0: 7, 15, 23, 31, 46, 53, 60, 71, 73;  
да = 0, немає = 1: 33, 66, 74, 75.
- 8. Почуття провини: да = 1, немає = 0: 5, 8, 16, 24, 32, 40, 47, 54, 61, 67.

Індекс ворожості включає в себе 5 - ю і 6 - ю шкали, а індекс агресивності (прямий або мотиваційної) включає в себе шкали 1, 3, 7 - ю.

Нормою агресивності є величина її індексу, що дорівнює  $21 \pm 4$ . Норма ворожості дорівнює 6,  $5-7 \pm 3$ . При цьому звертається увага на можливість досягнення певної величини, що показує ступінь прояву агресивності.

## Додаток Е

### Шкала депресії А. Бека

**Інструкція** Цей опитувальник складається з 21 пункту, кожен з яких містить кілька варіантів тверджень. Будь ласка, уважно прочитайте всі варіанти відповідей до кожного пункту і виберіть один з них, який найкраще описує Ваше самопочуття протягом останніх двох тижнів, включаючи сьогоднішній день.

1. Мені не сумно  
Значну частину часу мені сумно  
Я увесь час чуюсь сумним, пригніченим  
Я відчуваю нестерпний сум та тугу
2. Я не вважаю, що заслуговую покарання  
Я допускаю, що заслуговую покарання  
Я вважаю, що маю бути покараний  
Я відчуваю, що доля карає мене
3. Я спокійно думаю про майбутнє  
Думки про майбутнє викликають в мене занепокоєння більше, ніж раніше



- Мені нема чого чекати від майбутнього і на що надіятися  
Я відчуваю, що в моєму майбутньому нема нічого доброго і я нічого не можу змінити
4. Я не відчуваю себе невдахою  
В минулому я мав би менше зазнавати невдач  
Моє життя – це суцільна низка невдач та помилок.  
Я абсолютний невдаха в усьому (навчанні, праці, сімейному житті і т.д.)
  5. Я в основному задоволений тим, ким я є.  
Я втратив впевненість у собі  
Я розчарований в собі  
Я не люблю себе
  6. Я отримую задоволення від улюблених занять і речей  
Я не отримую такого задоволення, як раніше від улюблених занять та речей  
Я отримую дуже мало задоволення від того, що зазвичай мене тішило  
Я не можу отримати задоволення від того, що зазвичай мене тішило
  7. Я критикую і звинувачую себе не більше, ніж зазвичай  
Я більш критичний до себе, ніж зазвичай  
Я критикую себе за всі свої помилки  
Я звинувачую себе у всьому поганому, що відбувається
  8. Я не відчуваю відчуття провини  
Я відчуваю почуття провини за багато речей, зроблених мною  
Я дуже часто чуюсь поганою людиною і мене мучить відчуття провини  
Мене мучить постійне відчуття провини
  9. У мене не виникає думок про самогубство  
У мене бувають думки про самогубство, але я знаю, що не зроблю цього  
Я хочу вмерти і планую самогубство  
Якщо б була нагода, я б зробив самогубство
  10. Я не більш неспокійний або збуджений, ніж зазвичай  
Я відчуваю більше занепокоєння і збудження, ніж зазвичай  
Я відчуваю таке занепокоєння і збудження, що мені важко сидіти спокійно  
Я відчуваю таке занепокоєння і збудження, що змушений весь час рухатися або щось робити
  11. Я не плачу більш часто, ніж звичайно  
Я плачу частіше, ніж звичайно  
Я плачу кожен день по кожному незначному приводу  
Я хочу плакати, але не можу
  12. Я не втратив цікавості до інших людей і занять  
Люди і речі цікавлять мене менше, ніж раніше.

- Я значною мірою втратив цікавість до інших людей і занять  
Мене важко чимось зацікавити
13. Я не дратуюсь частіше, ніж звичайно  
Я дратуюся легше, ніж звичайно  
Я дратуюся значно легше, ніж звичайно  
Я постійно відчуваю роздратування
14. Мені не є важче, ніж звичайно приймати рішення  
Тепер частіше, ніж раніше я зволікаю з прийняттям рішень  
Мені дуже важко прийняти будь-яке рішення  
Я не в стані приймати жодних рішень
15. Мій апетит не змінився  
Мій апетит дещо знижений у порівнянні зі звичайним  
Мій апетит дещо підвищений в порівнянні зі звичайним  
Мій апетит значно знижений в порівнянні з минулим  
Мій апетит значно підвищений в порівнянні з минулим  
У мене зовсім нема апетиту  
Я постійно хочу їсти
16. Я не відчуваю себе нікчемним  
Я не відчуваю себе таким же цінним і корисним, як завжди  
Я відчуваю себе менш цінним, ніж інші  
Я відчуваю себе повністю нікчемним
17. Я так само добре можу зосередитися, як завжди  
Я не можу так само добре зосередитися, як завжди  
Мені важко довго утримувати увагу на чому-небудь  
Я не можу зосередитися ні на чому
18. Я так само енергійний, як зазвичай  
У мене менше енергії, ніж зазвичай  
У мене недостатньо енергії, щоб зробити багато чого з того, що потрібно  
У мене немає сил ні на що
19. Я втомлююся не більш, ніж зазвичай  
Я втомлююся значно легше, ніж раніше  
Через втому я не можу виконувати багато звичних для мене справ  
Через втому я не можу виконувати більшість звичних для мене справ
20. Я сплю так само, як завжди  
Я сплю дещо більше, ніж зазвичай  
Я сплю дещо менше, ніж зазвичай  
Я сплю значно більше, ніж зазвичай  
Я сплю значно менше, ніж зазвичай  
Я сплю більшу частину дня  
Я буджуся на 1-2 години раніше, ніж звичайно і мені важко знову заснути
21. Мій інтерес до статевого життя за останній час не зменшився  
Статеве життя мене цікавить зараз менше, ніж звичайно

Мій інтерес до статевого життя значно зменшився

Я повністю втратив інтерес до статевого життя

- До 10 балів - відсутність симптомів цього захворювання.
- Від 10 до 15 балів - наявність розлади легкого ступеня.
- Від 16 до 19 балів - помірна депресія.
- Від 20 до 29 балів - депресія середньої тяжкості, має чітко виражений характер.
- Від 30 до 63 - важка депресія.