

## СОЦІАЛЬНА СТРУКТУРА, СОЦІАЛЬНІ ІНСТИТУТИ ТА ПРОЦЕСИ

УДК 316.43.304

DOI <https://doi.org/10.24195/spj1561-1264.2022.2.18>**Ладик Валерія Євгенівна**

аспірант 3 року навчання

за спеціальністю «Соціальна робота»

Київського національного педагогічного університету

імені М. П. Драгоманова

практичний психолог, педагог-організатор

Середньої загальноосвітньої школи I–III ступенів № 103 м. Києва

вул. Алматинська, 89, Київ, Україна

[orcid.org/0000-0002-4991-0940](https://orcid.org/0000-0002-4991-0940)

### МОБІНГ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ЯК ПРОТИДІЯТИ НАСИЛЬСТВУ НА РОБОТІ

**Актуальність дослідження.** Однією з наймасштабніших проблем суспільства можна вважати боротьбу з дискримінацією у будь-яких її проявах. Бажання самоствердитися, жага помсти, нездорова конкуренція за принципом «хто кращий» призводять до того, що люди втрачають навички соціально прийнятнього способу вирішення конфліктів. І, як наслідок, дана тенденція призводить до виникнення насильства у міжособистісних стосунках. Найбільше ця проблема розповсюджена на робочому місці в жіночих колективах, найперший з яких – педагогічний колектив навчального закладу.

Відповідно даним особистого дослідження: 70 % опитаних педагогів були свідками мобінгу, у той час, як приблизно 53 % учителів відчували на собі гіркоту педагогічного булінгу.

У такому разі можна зробити висновок, що проблема «булінгу в учительській» носить глобальний характер та потребує негайного вирішення.

**Мета статті:** навчити педагогів відрізняти цькування від звичайного конфлікту; розглянути види, причини та наслідки мобінгу; надати рекомендації учителям щодо запобігання та протидії явищу корпоративного знуцання.

Відповідно стаття має наступні завдання: розкрити сутність явища мобінгу в педагогічному колективі та його відмінність від конфлікту; розглянути види, причини та наслідки, до яких призводить корпоративне знуцання; надати рекомендації педагогам щодо запобігання та боротьби з проблемою «дорослого булінгу».

**Методи,** які використовувалися під час дослідження проблеми мобінгу та написання цієї статті: 1) спостереження; 2) збір інформації; 3) аналіз; 4) синтез; 5) дедуція; 6) індукція.

**Результати дослідження.** Мобінг – це різновид психологічного насильства на робочому місці, у ході якого відбувається приниження, цькування та знецінювання по відношенню до певного колеги з боку інших колег.

Ознаки мобінгу є наступними: постійна неконструктивна критика з боку педагогів до певного учителя; насмішки, образи та приниження; постійне донесення директорові школи про допущення професійних помилок педагогом-жертвою; ігнорування постраждалого вчителя; псування його особистих речей; систематичне звинувачення; розповсюдження пліток.

Якщо ви або хтось із ваших колег-педагогів опинилися в ситуації шкільного мобінгу, діяти треба наступним чином: поговорити з лідером колективу з метою виявлення мотивів негативних дій з боку учителів-агресорів; проаналізувати власну поведінку під час виконання робочих обов'язків; встановити добрі взаєностосунки з педагогами, які не беруть участь у корпоративному приниженні та доброзичливо до вас налаштовані; сумлінно ставитися до виконання своїх професійних обов'язків; уникати конфліктів з учителями-агресорами; вивести одного з кривдників на відверту розмову з метою з'ясування причин негативного ставлення з боку

колег до власної персони; звернутися по допомогу до директора школи; за відсутності результату від застосування вищеописаних способів з подолання явища мобінгу, найкращим рішенням для вас буде звільнення з теперішнього місця роботи та пошук нового, яке принесе вам більше задоволення, поваги з боку колег та фінансового достатку.

**Ключові слова:** мобінг, педагогічний колектив, директор, жіночий колектив, педагоги-агресори, педагог-жертва, міжособистісні стосунки, конфлікт, професійні обов'язки, внутрішні правила колективу, навчальний заклад, школа.

**Вступ.** Міжособистісне спілкування людей є невід'ємною частиною життя. Кожен із нас має індивідуальний набір якостей характеру, певні інтереси, цінності та погляди на життя. У ході міжособистісних взаємовідносин людей один між одним часто виникають конфлікти, як результат зіткнення протилежних поглядів на ту чи іншу ситуацію. І, як правило, під час виникнення конфлікту всі сторони мають однакові права у певних взаємостосунках. Якщо одна зі сторін відчуває на собі пригнічення з боку інших співбесідників, відчуття нерівноправності у взаємостосунках, постійну неконструктивну критику та ігнорування, то в такому випадку можна говорити про насильство. Однією із найскладніших проблемних ситуацій, які потребують вирішення, є цькування, приниження на робочому місці [1].

Сучасні українські роботодавці все частіше жаліються на низьку ефективність виконання роботи з боку своїх співробітників, але не звертають уваги на свої недоліки в організації робочої дисципліни [2].

Ми звикли говорити про шкільний булінг та значну частину своєї уваги звертати на знущання у шкільному колективі. Але скоєння насильства характерно не лише дітям та підліткам. Серед дорослих ця проблема також набула високого ступеню поширення й отримала назву «мобінг» [3].

Дане негативне явище є найбільш характерним для педагогічного колективу, де переважна більшість працюючих – жінки.

Відповідно до опитування, яке проводилося порталом hh.ua, приблизно 80 % опитаних педагогів були свідками мобінгу, у той час, як майже 50 % відсотків з них – це жертви корпоративного знущання [11].

Відповідно даним особистого дослідження: 70 % опитаних педагогів були свідками мобінгу, у той час, як приблизно 53 % учителів відчули на собі гіркоту педагогічного булінгу.

У такому разі можна зробити висновок, що проблема «булінгу в учительській» носить глобальний характер та потребує негайного вирішення.

Вивченням проблеми мобінгу займалися такі сучасні науковці, як А. Колот [5], О. Качмар [4], О. Сердюк [8], Л. Гаращенко [3], О. Трюхан [10], Н. Мицкевич [6], В. Толстоног [9] та ін. У їх працях увага приділялася переважно причинам мобінгу та досвіду зарубіжних країн щодо особливостей застосування норм у боротьбі з психологічним тиском. Але не було запропоновано конкретних дій та поправок саме до українського законодавства з метою запобігання та безпосередньої боротьби з мобінгом [8].

**Мета статті:** навчити педагогів відрізняти цькування від звичайного конфлікту; розглянути види, причини та наслідки мобінгу; надати рекомендації учителям щодо запобігання та протидії явищу корпоративного знущання.

Відповідно до мети, стаття має наступні **завдання:**

- 1) розглянути поняття «мобінг» та особливості його прояву у шкільному педагогічному колективі;
- 2) навчити педагогічних працівників відрізняти явище мобінгу від звичайної сварки;
- 3) розглянути види мобінгу та особливості їх проявів у взаємостосунках між учителями певної школи;
- 4) з'ясувати причини, які викликають «дорослий булінг» та наслідки, до яких він призводить;
- 5) надати рекомендації педагогам щодо дотримання таких правил поведінки в трудовому колективі, які допоможуть запобігти виникненню явища мобінгу по відношенню до себе;

б) надати поради педагогам, які стали жертвами корпоративного знуцання, щодо дотримання такої стратегії поведінки, яка допоможе подолати цю негативну тенденцію по відношенню до власної персони.

**Методи**, які використовувалися під час дослідження проблеми мобінгу та написання цієї статті:

1) *спостереження*, яке відбувалося протягом моєї професійної діяльності;

2) *збір інформації*, який відбувався у вигляді опитування педагогів;

3) *аналіз*, під час якого розглядалося, що таке мобінг, особливості його прояву та які його види існують;

4) *синтез*, під час якого вдалося узагальнити відсоток педагогів, що ставали жертвами мобінгу та найрозповсюдженіші особливості прояву педагогічного мобінгу, його причини та наслідки;

5) *дедукція*, яка використовувалась стосовно дослідження окремих категорій педагогів, які є «групами ризику» (педагогів, які найчастіше стають жертвами та агресорами);

б) *індукція*, на основі якої робився висновок стосовно педагогічних колективів, які є «групою ризику» у виникненні явища мобінгу та розробка рекомендацій щодо запобігання та протидії цьому негативному явищу.

**Результати дослідження.** *Мобінг* – це різновид психологічного насильства на робочому місці, у ході якого відбувається приниження, цькування та знецінювання по відношенню до певного колеги з боку інших колег.

Мобінг та звичайна сварка мають певні відмінності: 1) мобінг – це негативна поведінка, яка весь час повторюється та застосовується до одного й того самого вчителя, у той час, як конфлікт – це одиничний випадок і його учасниками можуть стати будь-які педагоги, що працюють у школі; 2) насильство характеризується дисбалансом сил (агресори завжди вважають себе кращими за жертву), у той час, як у конфлікті всі сторони мають однакове соціально-психологічне положення; 3) корпоративне знуцання має на меті зашкодити постраждалому вчителю та підкорити його волю агресорам, у той час, як сварка – це звичайний, але імпульсивний спосіб знайти спільне рішення певної проблеми. При цьому опоненти не мають на меті принизити один одного; 4) якщо у процесі «невинних» жартів колег над певними вашими якостями характеру вам стає сумно, то це сміливо можна вважати приниженням. При звичайній жартівливій розмові веселий настрій зберігається у всіх її учасників.

За видами мобінг можна поділити на: *горизонтальний* (вияв агресії з боку колег до одного колеги); *вертикальний* (приниження з боку директора по відношенню до працівника і навпаки); *сендвіч-мобінг* (найважча форма мобінгу, коли нападки здійснюються і з боку колег, і з боку директора) [4].

Щоб розпізнати наявність по відношенню до себе або до когось із колег-педагогів мобінгу, потрібно звернути увагу на наступні ознаки: 1) постійне донесення директорові школи про допущення професійних помилок педагогом-жертвою; 2) звинувачення; 3) систематична критика, зауваження; 4) розповсюдження пліток; 5) ігнорування; 6) псування особистих речей (зі столу зникають важливі документи, з комп'ютеру зникають файли, поламані робочі інструменти тощо). При наявності вищеперерахованих ознак, можна сміливо стверджувати, що ви або ваш знайомий учитель став жертвою мобінгу [6].

Серед основних причин, через які виникає явище педагогічного цькування, є наступні:

- 1) заздрість стосовно педагога-жертви;
- 2) бажання самоствердитись (спроба підняти самооцінку за рахунок іншої людини);
- 3) прагнення довести до звільнення того, хто не подобається;
- 4) страх конкуренції з боку учителів-агресорів по відношенню до педагога-жертви [5].

Тривалий процес корпоративного знуцання призводить до згубних наслідків для постраждалого:

- 1) занижена самооцінка, комплекс неповноцінності;
- 2) невпевненість у собі, підвищена тривожність;

- 3) зниження здатності продуктивно виконувати свої робочі обов'язки;
- 4) психосоматичні захворювання (погіршення апетиту та сну, головні болі, мігрені, аритмія, нервовий тик тощо);
- 5) невмотивована агресія;
- 6) нервові зриви;
- 7) зниження рівня концентрації пам'яті та уваги;
- 8) депресія;
- 9) наявність панічних атак;
- 10) суїцидальні нахили [7].

Жертвою мобінгу може опинитися будь-хто, незалежно від рівня професіоналізму, стажу та віку. Достатньо того, щоб жертва перейшла кому-небудь дорогу та виявила високу конкурентоспроможність. Тому я надаю рекомендації щодо того, як не потрапити у ситуацію корпоративного знуцання:

- 1) доброзичливо ставтеся до всіх колег;
- 2) не демонструйте інтелектуальні чи інші переваги над колегами: відшукайте «золоту середину» між тим, щоб залишитися самим собою та тим, щоб не виділятися з колективу;
- 3) якщо ви новачок у навчальному закладі, дізнайтеся у колег про те, які правила та традиції заведені в колективі та дотримуйтесь їх. Не дарма кажуть «У чужий монастир зі своїм уставом не заходять»;
- 4) беріть участь у корпоративних вечірках – це надасть вам можливість проявити свої якості серед колег, як співбесідника, та ближче познайомитися з ними;
- 5) уникайте розповсюдження пліток, адже в найближчому майбутньому це може обернутися про ти вас самих;
- 6) сумлінно ставтеся до виконання своїх робочих обов'язків (у такому разі директор не захоче втрачати цінний кадр, щоб не сталося);
- 7) не дозволяйте себе принижувати та ображати. Якщо того вимагає ситуація, то можна «показати характер»;
- 8) не ображайте та не принижуйте нікого самі;
- 9) уникайте хвастощів, не провокуйте заздрість (зменшіть кількість розповідей про власні досягнення, уникайте розповіді про ваші плани та мрії на майбутнє);
- 10) уникайте «службових романів», щоб не нажити ворогів серед учителів протилежної статі;
- 11) при спробі колег «дістати» вас ведіть себе спокійно та впевнено: запитайте в них, що їм від вас треба, що вони хочуть від вас почути або побачити. Не демонструйте хвилювання та не підлабузнюються. Інакше, у протилежному випадку, ви продемонструєте їм свою слабкість та невпевненість, що спровокує посилення знуцання [9].

Але «від тюрми та від суми не зарікайся»... Не дарма кажуть... Тому якщо ви, все ж таки, відчули на собі всю гіркоту корпоративного цькування, рекомендуємо вдатися до дій:

- 1) у першу чергу, проаналізуйте свою поведінку на роботі. Можливо, ви самі спровокували мобінг по відношенню до себе певними вчинками або словами;
- 2) знайдіть лідера колективу та поговоріть із ним. Можливо, таким чином, не вдасться зупинити насильство, але ви хоча б будете знати мотиви його дій. А це вже є основою для боротьби із мобінгом;
- 3) зверніть увагу на педагогів, які не беруть участь у знуцанні та налагодіть із ними хороші взаємостосунки. Своєю допомогою та підтримкою вони допоможуть вам пережити цей складний момент. А кривдники, побачивши поряд із вами союзників, можуть послабити агресію по відношенню до вас;
- 4) сумлінно підходьте до виконання своїх робочих обов'язків. Директор школи оцінить високий рівень вашого професіоналізму, а це, в свою чергу, може стати початком кінця колективних цькувань. У протилежному випадку, педагоги-мобери матимуть можливість принизити вас перед колегами та керівництвом;

5) уникайте підвищення голосу у відповідь на знуцання педагога-агресора. У такому випадку він переверне ситуацію на свою користь: кривдник опиниться жертвою, а ви – злісним невротиком. Я думаю, ви здогадуєтесь, на чий бік стануть інші колеги...;

6) на початку розвитку мобінгу дозволяється виявити агресію. У такому разі колеги-булери зрозуміють, що перед ними не слабак, а сильна та впевнена в собі людина;

7) можна спробувати звернутися до агресора по допомогу, адже їм лестить така ваша поведінка. Якщо мобер погодиться вам допомогти, можна спробувати вивести його на відверту розмову. Існує висока ймовірність того, що, в ході виконання сумісного завдання, кривдник буде налаштований до вас менш агресивно;

8) звернутися до директора школи. Але тут також є нюанси: по-перше, керівник закладу може бути зацікавленим у вашому звільненні; по-друге, він може бути байдужим до взаємостосунків між колегами; по-третє, є ризик прославитися серед колег «стукачем», через що налагодити з ними стосунки буде вкрай важким завданням. Але, якщо ви сумлінний працівник та професіонал своєї справи, то звернення до директора може бути корисним, адже ваше звільнення негативно може відбитися на результативності педагогічної роботи у школі;

9) якщо ніякий із вищеперерахованих способів не допоміг побороти знуцання, єдиним виходом для вирішення проблеми є звільнення. Адже фізичне та психічне здоров'я дорожче робочого місця, яке ви відвідуєте кожного дня як каторгу. Краще знайти інше робоче місце, ДЕ ВАС БУДУТЬ ПОВАЖАТИ ТА ЦІНУВАТИ ВАШ ПРОФЕСІОНАЛІЗМ!!! БАЖАЮ УСПІХІВ, ЛЮБОВІ ТА МИРНОГО НЕБА!!!! [10]

**Висновки.** Міжособистісне спілкування є невід'ємною частиною повсякденного життя людей: обмін новинами та важливою інформацією, надання та отримання дружньої підтримки у будь-яких питаннях, надання та отримання порад у вирішенні життєвих проблем – це те, завдяки чому людина стає ЛЮДИНОЮ у біологічному та соціальному сенсі. Людина – це соціальна істота, яка співіснує з іншими людьми, але разом із тим кожен із нас має унікальний набір рис свого характеру: стиль розмови та спосіб мислення, поведінка в тих чи інших ситуаціях, погляди на життя, бажання, принципи, амбіції і т. д. Це те, що відрізняє одну людину від іншої та робить її індивідуальністю. Але іноді на фоні даних відмінностей між декількома людьми виникають гострі зіткнення протилежних бажань, поглядів та інтересів, що називається *конфліктом*, під час якого вони сваряться один з одним. І це є нормальним до тих пір, поки конфлікт не переростає в затяжну фазу та не набуває рис нерівноправності в міжособистісних стосунках, що вже є насильством з боку однієї людини по відношенню до іншої. Гірше за все, коли така токсична тенденція набуває свого розвитку в тих місцях, де людина проводить більшу частину свого життя... Тобто, на робочому місці...

Вивченням проблеми мобінгу займалися такі сучасні науковці, як А. Колот, О. Качмар, О. Сердюк, Л. Гаращенко, О. Трюхан, Н. Мицкевич, В. Толстоног, Ханц Лейман та ін.

Згідно з даними досліджень: приблизно 50 % педагогів були жертвами корпоративного мобінгу, а інші – 70–80 % – є свідками цього негативного явища.

**Мобінг** – це різновид психологічного насильства на робочому місці, у ході якого відбувається приниження, цькування та знецінювання по відношенню до певного колеги з боку інших колег.

Найбільшого поширення мобінг набув серед представників педагогічної професії у навчальних закладах, де переважна більшість працюючих – це жінки.

Мобінг існує у наступних видах: вертикальний (агресія з боку директора до працівника й навпаки), горизонтальний (агресія направлена на певного колегу з боку інших колег) та сендвіч-мобінг (агресія відбувається як з боку директора школи, так і з боку інших учителів по відношенню до певного учителя).

Розпізнати наявність у педагогічному колективі мобінгу по відношенню до себе або когось із ваших колег вам допоможуть такі ознаки: 1) ігнорування педагога; 2) його постійне звинувачення, неконструктивна критика; 3) розповсюдження пліток про учителя-жертву;

4) про будь-яку його професійну помилку у педагогічній роботі завжди дізнається директор від інших колег.

Найрозповсюдженішими причинами педагогічного булінгу є: заздрість; бажання самоствердитися; бажання усунути конкурента; бажання «вижити» з колективу того, хто не подобається.

Тривалий процес «булінгу в учительській» призводить до сумних наслідків для постраждалого, серед яких: занижена самооцінка; невпевненість у собі; підвищена тривожність; зниження рівня продуктивності виконання професійних обов'язків; психосоматичні розлади; неврози; суїцидальні нахили.

Для того, щоб не стати жертвою мобінгу на робочому місці, необхідно дотримуватися наступних правил: поважати інших колег; не виявляти свої інтелектуальні переваги над іншими учителями, а знайти «золоту середину» між виявленням свого інтелектуального рівня та демонструванням нестачі певних педагогічних знань; відвідувати корпоративні вечірки; у «чужий монастир зі своїм уставом не заходити»; не принижувати колег; сумлінно виконувати свої професійні обов'язки; уникати надмірних розповідей про свої досягнення та плани на майбутнє, щоб не викликати заздрість у колег; уникати участі у розповсюдженні пліток; уміти відстоювати свою професійну та особистісну честь.

Якщо ви або хтось із ваших колег-педагогів опинилися в ситуації шкільного мобінгу, діяти треба наступним чином: поговорити з лідером колективу з метою виявлення мотивів негативних дій з боку учителів-агресорів; проаналізувати власну поведінку під час виконання робочих обов'язків; встановити добрі взаєностосунки з педагогами, які не беруть участь у корпоративному приниженні та доброзичливо до вас налаштовані; сумлінно ставитися до виконання своїх професійних обов'язків; уникати конфліктів з учителями-агресорами; вивести одного з кривдників на відверту розмову з метою з'ясування причин негативного ставлення з боку колег до власної персони; звернутися по допомогу до директора школи; за відсутності результату від застосування вищеписаних способів з подолання явища мобінгу, найкращим рішенням для вас буде звільнення з теперішнього місця роботи та пошук нового, яке принесе вам більше задоволення, поваги з боку колег та фінансового достатку.

Отже, при вирішенні проблеми шкільного булінгу серед учнів загальноосвітнього навчального закладу, ви, любі педагоги, повинні не лише проводити діагностичну, профілактичну, корекційну та просвітницьку роботу з дітьми та їх батьками. У першу чергу, звертайте увагу на якість ваших взаєностосунків один з одним у педагогічному колективі, тому що діти, у першу чергу, беруть приклад із поведінки дорослих і навчаються тому, що ви самі їм демонструєте. Тому, будьте уважні до себе!!!

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України (щодо подолання мобінгу : текст законопроекту від 320 Проблеми економіки № 1 (35), 2018. Соціальна економіка, політика та демографія 25.07.2017 № 7005. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=62371](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62371)
3. Гаращенко Л. П. Правове регулювання заборони мобінгу в законодавстві зарубіжних країн. Юридичний вісник. 2016. № 3 (40). С. 95–98.
4. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. Актуальні проблеми філософії та соціології. 2016. Вип. 14. С. 58–61.
5. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання : монографія. Київ : КНЕУ, 2004. 230 с.
6. Мобінг: поняття, види, причини, наслідки, профілактика, як боротися. URL: <http://mykniga.com.ua/biograph/mobingponyattya-vidi-prichini-naslidki-profilaktika-yak-borotisya.html>
7. Сердюк О. І. Мобінг як деструктивне явище в креативному колективі, що гальмує інноваційний розвиток підприємства. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.2/269.pdf>

8. Трюхан О. А. Захист працівників від мобінгу на робочому місці: теоретико-правовий аспект. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2017. № 4. С. 42–46.
9. Academic Journals and Conferences, 2020. URL: <http://science.lpnu.ua/node/17954>
10. Grundlagen zu Gewalt in der Familie / [G. Buchner, B. Cizek, V. Gossweiner et al.] / München, 2007. 74 p. URL: <https://www.fachportal/paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?Fid=601624#vollanzeige>
11. Meaning of “bully” in the English Dictionery. 1988. URL: <https://dictionari.cambridge.org/dictionary/english/bully?q=buling#translations>

## REFERENCES

1. Konstytutsiia Ukrainy : Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 № 254k/96-VR // Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / Verkhovna Rada Ukrainy. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [Constitution of Ukraine: Law of Ukraine of 28.06.1996 № 254k / 96-VR // Database “Legislation of Ukraine” / Verkhovna Rada of Ukraine. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>] [in Ukrainian]
2. Proekt Zakonu pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy (shchodo podolannia mobinhu : tekst zakonoproektu vid 320 Problemy ekonomiky № 1 (35), 2018. Sotsialna ekonomika, polityka ta demohrafiia 25.07.2017 № 7005. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=62371](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62371) [Draft Law on Amendments to Some Laws of Ukraine: Procedure for Mobility: Text of the Bill Type 320 Economic Problems № 1 (35), 2018. Social Economy, Politics and Demography 25.07.2017 № 7005. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=62371](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62371)] [in Ukrainian]
3. Harashchenko, L. P. Pravove rehuliuвання zaborony mobinhu v zakonodavstvi zarubizhnykh krain. Yurydychnyi visnyk. 2016. № 3 (40). S. 95–98. [Legal regulation of the prohibition of mobbing in the legislation of foreign countries]. Legal Bulletin. 2016. № 3 (40). S. 95–98. [in Ukrainian]
4. Kachmar, O. V. Mobinh yak riznovyd psykholohichnoho nasylstva v trudovomu kolektyvi. Aktualni problemy filosofii ta sotsiologii. 2016. Vyp. 14. S. 58–61. [Mobbing as a kind of psychological violence in the workforce. Current issues of philosophy and sociology]. 2016. Vip. 14. Pp. 58–61. [in Ukrainian]
5. Kolot, A. M. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka rehuliuвання : monohrafiia. Kyiv : KNEU, 2004. 230 s. [Socio-labor relations: theory and practice of regulation: a monograph]. Kyiv : KNEU, 2004. 230 p. [in Ukrainian]
6. Mobinh: poniattia, vydy, prychny, naslidky, profilaktyka, yak borotysia. URL: <http://mykniga.com.ua/biograph/mobingponyattya-vidi-prichini-naslidki-profilaktika-yak-borotysia.html> [Mobbing: concepts, types, causes, consequences, prevention, how to fight]. URL: <http://mykniga.com.ua/biograph/mobingponyattya-vidi-prichini-naslidki-profilaktika-yak-borotysia.html> [in Ukrainian]
7. Serdiuk, O. I. Mobinh yak destruktivne yavyshe v kreatyvnomu kolektyvi, shcho halmuie innovatsiyni rozvytok pidpriemstva. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.2/269.pdf> [Mobbing as a destructive phenomenon in the creative team that inhibits the innovative development of the enterprise]. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.2/269.pdf> [in Ukrainian]
8. Triukhan, O. A. Zakhyst pratsivnykiv vid mobinhu na robochomu mistsi: teoretyko-pravovyi aspekt. Aktualni problemy vitchyznianoj yurysprudentsii. 2017. № 4. S. 42–46. [Protection of workers from mobbing in the workplace: theoretical and legal aspect. Current issues of domestic jurisprudence]. 2017. № 4. S. 42–46. [in Ukrainian]
9. Academic Journals and Conferences, 2020. URL: <http://science.lpnu.ua/node/17954>
10. Grundlagen zu Gewalt in der Familie / [G. Buchner, B. Cizek, V. Gossweiner et al.] / München, 2007. 74 r. URL: <https://www.fachportal/paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?Fid=601624#vollanzeige>
11. Meaning of “bully” in the English Dictionery. 1988. URL: <https://dictionari.cambridge.org/dictionary/english/bully?q=buling#translations>

**Ladyk Valeria Yevgenivna**

Postgraduate student 3<sup>rd</sup> year of study  
in the specialty “Social Work”

National Pedagogical Dragomanov University

Practical psychologist, teacher-organizer

Secondary school of I–III degrees № 103 of Kyiv

89, Almatynska, str., Kyiv, Ukraine

orcid.org/0000-0002-4991-0940

## WORKPLACE MOBBING: HOW TO COMBAT VIOLENCE AT WORK

**Relevance of research.** *One of the biggest problems of society can be considered the fight against discrimination in all its forms. The desire to assert oneself, the thirst for revenge, unhealthy competition on the principle of “who is the best” lead to the fact that people lose the skills of socially acceptable ways of resolving conflicts. As a result, this trend leads to interpersonal violence. This problem is most common in the workplace in women’s teams, the first of which is the teaching staff of the school.*

*According to a personal survey: 70 % of teachers surveyed witnessed mobbing, while approximately 53 % of teachers experienced the bitterness of pedagogical bullying.*

*In this case, we can conclude that the problem of “bullying in the teacher’s room” is global in nature and needs to be addressed immediately.*

**The purpose of the article:** *to teach teachers to distinguish harassment from ordinary conflict; consider the types, causes and consequences of mobbing; provide guidance to teachers on preventing and combating corporate bullying.*

*Accordingly, the article has the following tasks: to reveal the essence of the phenomenon of mobbing in the teaching staff and its difference from the conflict; consider the types, causes and consequences of corporate bullying; provide recommendations to teachers on preventing and combating the problem of “adult bullying”.*

**Methods** used in researching the problem of mobbing and writing this article: 1) Observation; 2) Collection of information; 3) Analysis; 4) Synthesis; 5) Deduction; 6) Induction.

**Research results.** *Mobbing is a type of psychological violence in the workplace, in the course of which humiliation, harassment and devaluation of a certain colleague by other colleagues occurs.*

*Signs of mobbing are as follows: constant unconstructive criticism from teachers to a particular teacher; ridicule, insults and humiliation; constant reporting to the school principal about professional mistakes made by the victim teacher; ignoring the injured teacher; damage to his personal belongings; systematic accusations; gossip spread.*

*If you or one of your fellow teachers find yourself in a situation of school mobbing, you should do the following: talk to the team leader to identify the motives for the negative actions of teachers-aggressors; analyze their own behavior while performing work responsibilities; establish good relationships with teachers who do not participate in corporate humiliation and are friendly to you; be conscientious in the performance of their professional duties; avoid conflicts with teachers-aggressors; bring one of the offenders into an open conversation in order to find out the reasons for the negative attitude of colleagues to their own person; ask for help from the school principal; If you do not get the results of the above-mentioned methods of overcoming the phenomenon of mobbing, the best solution for you will be dismissal from your current job and finding a new one that will bring you more satisfaction, respect from colleagues and financial well-being.*

**Key words:** *mobbing, teaching staff, director, women’s team, teachers-aggressors, teacher-victim, interpersonal relationships, conflict, professional responsibilities, internal rules of the team, school, school.*