

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ОГІЄНКА
ФАКУЛЬТЕТ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ, ПСИХОЛОГІЇ
І СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**Кваліфікаційна робота
(магістра)**

**з теми: «ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ
МОБІНГУ В СФЕРІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ»**

Виконала: студентка 2 курсу
Ps1-M24z групи
спеціальності 053 Психологія
(заочна форма навчання)
Данилюк Олена Іванівна

Керівник:
Чайковська Оксана Миколаївна,
кандидат психологічних наук,
доцент, доцент кафедри
загальної та практичної психології

Рецензент:
Гончарук Наталія Миколаївна,
доктор психологічних наук,
доцент, доцент кафедри
загальної та практичної психології

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ МОБІНГУ У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....	7
1.1. Поняття мобінгу та його класифікація в контексті психологічних досліджень	7
1.2. Соціально-психологічні чинники розвитку мобінгу	17
1.3. Психологічні особливості мобінгу у трудових колективах.....	28
1.4. Напрями психологічної профілактики мобінгу у трудовому колективі.	39
Висновки до першого розділу	48
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОБІНГУ В СФЕРІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ.....	50
2.1. Організаційно-методичні основи емпіричного дослідження мобінгу .	50
2.2. Емпіричне дослідження чинників виникнення мобінгу серед соціальних працівників	55
Висновки до другого розділу.....	73
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ МОБІНГУ В СФЕРІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ	76
3.1. Особливості реалізації програми психологічної профілактики мобінгу	76
3.2. Зміст та структура програми психологічної профілактики мобінгу в сфері соціальної роботи	79
Висновки до третього розділу	86
ВИСНОВКИ	88
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	91
ДОДАТКИ	99

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблема мобінгу (систематичного психологічного тиску та переслідування в колективі) набула значної актуальності в сучасних психологічних та соціологічних дослідженнях у зв'язку з підвищенням уваги до питань психологічної безпеки особистості. Вона не втрачає своєї актуальності, що зумовлено різноманіттям видів діяльності, інтенсивним розвитком та поширенням сучасних засобів комунікації, а також особливостями соціальної взаємодії між працівниками. Це явище може спричиняти значні негативні наслідки як для безпосередніх жертв, так і для професійної спільноти загалом. Мобінг не є локалізованою проблемою окремої країни чи регіону, а набув статусу глобального соціального виклику, з яким стикаються різні суспільства світу, що, у свою чергу, обумовлює зростання наукового інтересу та активізацію вітчизняних та міжнародних досліджень у цій сфері. Насильство та систематичне цькування негативно впливають на психологічний та фізичний стан працівників, а також здатні знижувати рівень їхніх професійних досягнень.

Феномен мобінгу характеризується міждисциплінарністю та розглядається в контексті таких наукових галузей, як психологія, соціологія, медицина, менеджмент і юриспруденція. Упродовж останніх десятиліть цю проблематику досліджують вітчизняні та зарубіжні дослідники: Т. Алексєєнко, З. Карпенко, А. Маренич, К. Марисюк, О. Матвійчук, М. Павленко, В. Оверчук, Л. Орбан-Лембрик, О. Остапенко, А. Сорокіна, Ю. Ткаченко, О. Трюхан, А. Юшко, А. Адамс, А. Густафссон, Л. Кішлі, К. Колодей, Х. Лейманн, К. Лоренц, П. Хайнеманн, та ін. У наукових працях зазначених дослідників основна увага зосереджувалася на аналізі причин і наслідків мобінгу, а також на вивченні зарубіжного досвіду щодо особливостей правового регулювання та протидії проявам психологічного тиску у трудових відносинах. Незважаючи на значний обсяг наукових напрацювань, проблема мобінгу залишається недостатньо дослідженою,

особливо в контексті соціальної роботи. Актуальним залишається питання пошуку ефективних механізмів і практичних шляхів подолання цього негативного соціального явища.

Об'єкт дослідження – мобінг як соціально-психологічне явище у професійній діяльності соціальних працівників.

Предмет дослідження – особливості психологічної профілактики мобінгу в сфері соціальної роботи.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному вивченні чинників виникнення мобінгу серед соціальних працівників, у розробці програми психологічної профілактики мобінгу в сфері соціальної роботи, спрямованої на попередження проявів психологічного насильства в колективі і формування навичок конструктивної взаємодії.

Для досягнення поставленої мети було окреслено коло теоретичних та емпіричних **завдань**:

1. Проаналізувати науково-теоретичні підходи до вивчення феномену мобінгу в трудових колективах.
2. Розкрити соціально-психологічні чинники виникнення мобінгу серед соціальних працівників.
3. Визначити психологічні особливості проявів мобінгу та його вплив на професійну діяльність соціальних працівників.
4. Емпірично дослідити чинники виникнення мобінгу серед соціальних працівників.
5. Розробити програму психологічної профілактики мобінгу серед соціальних працівників.

Методи дослідження. Для досягнення мети та розв'язання поставлених завдань дослідження було застосовано комплекс взаємопов'язаних теоретичних та емпіричних методів. *Теоретичні методи*: аналіз, узагальнення та систематизація науково-психологічних джерел із проблеми мобінгу. *Емпіричні методи* – методика визначення показників і форм агресивної

поведінки (А. Басс, А. Дарки, в адаптації А. Осницького) – для виявлення рівня та спрямованості агресії у міжособистісних стосунках; тест К. Томаса – для визначення домінуючих стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях; методика В. Тернопільської – для діагностики рівня та адекватності самооцінки; експрес-діагностика соціальної ізоляції (Д. Рассел, М. Фергюссон) – для оцінювання рівня соціальної інтегрованості особистості у колективі; опитувальник OLWE (Ольсена) – для виявлення проявів мобінгу та оцінки його інтенсивності у професійному середовищі; авторська анкета – для аналізу соціально-психологічного клімату трудового колективу та виявлення суб'єктивного сприйняття емоційної атмосфери працівниками.

Експериментальна база дослідження. У дослідженні взяли участь 43 працівники Департаменту соціального захисту населення Кам'янець-Подільської міської ради.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні теоретичних положень та розробленні практичних підходів до психологічної профілактики мобінгу в сфері соціальної роботи.

Теоретичне значення одержаних результатів дослідження полягає у систематизації та уточненні наукових уявлень про соціально-психологічні чинники виникнення мобінгу, психологічні особливості його проявів у трудових колективах та ефективні напрями психологічної профілактики. Отримані результати дозволяють обґрунтувати психологічні механізми розвитку мобінгу та створити науково-теоретичну основу для формування практичних рекомендацій щодо запобігання конфліктам і підтримки здорового психологічного клімату в колективі.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у тому, що розроблена програма психологічної профілактики мобінгу може бути використана соціальними працівниками та керівниками соціальних установ для створення безпечного психологічного середовища, розвитку емоційної грамотності, асертивної поведінки та емпатії, покращення психологічного клімату в колективі та підвищення ефективності соціальної роботи.

Апробація результатів дослідження. Основні положення кваліфікаційної роботи відображено в публікаціях автора, обговорено на засіданнях кафедри загальної та практичної психології Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.

Результати проведеного дослідження доповідалися автором та отримали схвалення на таких міжнародних конференціях: на X Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психології особистості на європейському просторі» (Кам'янець-Подільський, 18 лютого 2025 р.); XXVIII International scientific and practical conference «Scientific trends in the development of modern research and inventions» (Krakow, Poland, 14-16 July 2025).

Публікації. Данилюк О.І., Чайковська О.М. Психологічні особливості мобінгу у трудовому колективі. *Актуальні проблеми психології особистості на європейському просторі: Матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції, 18 лютого 2025 р. / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Видавець Ковальчук О.В., 2025. С.71–73.*

Данилюк О.І., Чайковська О.М. Особливості психологічної профілактики мобінгу в сфері соціальної роботи. *Abstracts of XXVIII International scientific and practical conference «Scientific trends in the development of modern research and inventions», July 14–16, Krakow, Poland. 2025. Рр.106–109.*

Структура роботи зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (65 найменувань), додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи магістра 102 сторінки, з них – 90 сторінок основного тексту.

ВИСНОВКИ

1. Аналіз наукових джерел дозволяє розглядати мобінг як складний, багатовимірний соціально-психологічний феномен, що проявляється у систематичному, тривалому та цілеспрямованому психологічному тиску на індивіда з боку колективу або окремих його членів. До ключових характеристик мобінгу належать дисбаланс сил між агресором і жертвою, виражений деструктивний вплив на психоемоційний стан потерпілого та обмежені можливості здійснення ним ефективного самозахисту.

2. Мобінг у трудових колективах є багатовимірним феноменом, що формується під впливом соціально-культурних, психологічних та біологічних чинників і проходить етапи від первинного конфлікту до особистісної та соціальної дезадаптації жертви. Його аналіз із застосуванням комплексного підходу дозволяє з'ясувати механізми агресивних практик і створює основу для ефективних профілактичних та корекційних заходів. Наслідки мобінгу проявляються на різних рівнях: для особистості – психоемоційні та соматичні розлади, депресія, втрата мотивації; для колективу – зниження згуртованості, поширення агресії, погіршення соціально-психологічного клімату; для організації – зниження продуктивності, підвищена плинність кадрів та репутаційні втрати.

3. Психологічні особливості мобінгу у трудових колективах обумовлюють його сприйняття як складного соціально-психологічного явища, що потребує системної профілактики та багаторівневої протидії. Ефективне подолання мобінгу можливе лише за умов інтеграції індивідуально-психологічних втручань, розвитку корпоративної культури взаємоповаги та впровадження організаційно-правових механізмів захисту працівників.

4. Профілактика мобінгу в трудових колективах виступає як системний процес, що передбачає комплексне врахування правових, психологічних та організаційних чинників. Лише інтегрований підхід забезпечує ефективне зниження проявів мобінгу, сприяє формуванню сприятливого соціально-

психологічного клімату, підвищенню продуктивності праці та збереженню кадрового потенціалу організацій.

5. Емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників виникнення мобінгу серед соціальних працівників засвідчило складну взаємодію між агресивністю, поведінковими стилями в конфліктних ситуаціях, рівнем самооцінки, соціальною ізольованістю та емоційним кліматом у колективі. Виявлено, що частина соціальних працівників демонструє підвищену агресивність, високий та низький рівень самооцінки, соціальної ізольованості, що створює умови для виникнення психологічного тиску та конфліктів у колективі.

6. Разом із тим, більшість соціальних працівників показали середній рівень емоційної врівноваженості та конструктивних стилів поведінки, що свідчить про потенціал для розвитку ефективних навичок комунікації та саморегуляції. Соціально-психологічний клімат у колективі переважно оцінюється як середній, проте характеризується певною неоднорідністю взаємин, що потребує цілеспрямованих заходів із покращення командної єдності та профілактики конфліктів.

7. Враховуючи отримані результати, доцільним є впровадження програми психологічної профілактики мобінгу, яка сприятиме формуванню конструктивних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях, зміцненню самооцінки, зниженню рівня соціальної ізольованості та покращенню емоційного клімату у колективі. Програма також забезпечить психологічну підтримку працівників із підвищеним рівнем агресивності або тих, хто перебуває у зоні ризику, що дозволить знизити поширеність мобінгу, підвищити ефективність роботи та загальне психологічне благополуччя колективу.

8. Програма психологічної профілактики мобінгу серед соціальних працівників сприяє формуванню емоційної грамотності, навичок саморегуляції, асертивної поведінки, емпатії та толерантності, дозволяє працівникам конструктивно взаємодіяти в колективі та попереджувати

конфлікти. Послідовне виконання всіх етапів програми забезпечило системний підхід до розвитку професійних та соціально-психологічних компетенцій учасників.

9. Отже, програма є практично цінним інструментом профілактики мобінгу, підвищення психологічної стійкості, соціальної компетентності та моральної відповідальності працівників та може бути ефективно впроваджена в соціальних установах для формування безпечного, підтримуючого та згуртованого професійного середовища.

10. Перспектива подальшого дослідження полягає в оцінці ефективності програми психологічної профілактики мобінгу в динаміці, аналізі її тривалого впливу, розширенні вибірки соціальних працівників із різних регіонів, а також адаптації програми до специфіки різних соціальних установ. Це сприятиме вдосконаленню методів профілактики мобінгу та підвищенню рівня психологічної безпеки у трудових колективах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамчук О. В. Поради керівнику щодо попередження та подолання мобінгу серед підлеглих. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2014. Вип. 2. С. 1-10.
2. Боковець О. І. Запобігання та протидія психологічному насиллю. Соціальна робота: виклики сьогодення. Інноваційні соціальні проєкти та волонтерські практики: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 листопада 2021 р.). Київ, 2021. С. 35–38.
3. Булінг та мобінг: законодавство зарубіжних країн: аналітичний огляд / Верховна Рада України. Київ, 2019. URL: <https://radaprogram.org> (дата звернення: 26.01.2025).
4. Величко М. Теоретичні підходи до феномена мобінгу в сучасній психологічній літературі. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. № 2(9). 2018. С. 13–16.
URL: [https://doi.org/10.17721/BSP.2018.2\(9\).3](https://doi.org/10.17721/BSP.2018.2(9).3)
5. Гончарук В. В. Протидія мобінгу в трудових правовідносинах. *Вісник ХНУВС*. 2020. №3(90). С. 70-77.
6. Іванів Л. Ю., Фірман В. М. Мобінг в трудових колективах. *Актуальні питання сучасної психології*. 2017. С. 114-116.
7. Карамушка Л.М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : навч.-методичний посібник . Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 124 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/737839/>
8. Карпенко З. С. Мобінг в акмеперіоді: ризики і ресурси корекції життєвого сценарію особистості. *Psychological Journal*. № 6(16). 2018. С. 82-90.
9. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. Вип. 14. С. 58-61. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprfc_2016_14_16

10. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення: 26.01.2025);

11. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 26.01.2025);

12. Колодей К. Психотерор на робочому місці та методи його профілактики: монографія (пер. з нім). Харків: Гуманітарний центр, 2007. 368 с.

13. Конг Ф., Чжао Л., Тао Х. та ін. Вплив цькування на робочому місці на обмін знаннями між працівниками науково-технологічних підприємств: модель модернованого посередництва. BMC Psychol 12, 546 (2024).

URL: <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02056-2>

14. Костюк Н., Субченко Д. Перспективи запровадження механізмів правового регулювання мобінгу в Україні. *Аспекти публічного управління*. 2019. № 9-10. Том 7. С. 19–31. URL: <https://doi.org/10.15421/151945>

15. Курасов М., Синельник К. Булінг як форма насильства. Методи боротьби з булінгом. Попередження та протидія насильству у суспільстві (зарубіжний досвід): зб. тез доповідей учасників XXI Студентської науковопрактичної конференції іноземними мовами (м. Харків, 9 квітня 2020 р.). Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2020. С. 222–224.

16. Красюк Т. В. Мобінг: причини виникнення та способи подолання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. Вип. 1 (53). С. 112–119. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/273560/268929>

17. Лещук Г.В. Соціальні аспекти проявів мобінгу у професійному середовищі. *Науковий вісник Ужгородського національного ун.-ту. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород, 2016. № 38. С. 165-167.

18. Марисюк К. Б. Мобінг: поняття, суть та питання криміналізації. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2018. № 1. С. 132–136. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mobing-ponyattya-sut-ta-pitannya-kriminalizatsiyi/viewer>
19. Меренич А. І., Ткаченко Ю. П. Управлінські аспекти запобігання мобінгу у трудових колективах. *Фінансовий простір*. 2021. № 4(40). С. 179–188. URL: [https://doi.org/10.18371/fp.4\(40\).2020.221738](https://doi.org/10.18371/fp.4(40).2020.221738).
20. Менів Л., Булківська В. Актуальні підходи до запобігання мобінгу у трудових відносинах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 4. С. 213–215.
21. Міжнародна організація праці. Конвенція про насильство і домагання, 2019 (№ 190) (Електронний ресурс). Женева: МОП, 2019. Режим доступу: URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO
22. Назарова О. О. Джерела визначення мобінгу та булінгу у вітчизняній правовій науці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. 1 (30). С. 172–175. URL: http://pjuv.nuoua.od.ua/v1_2020/38.pdf
23. Оверчук В. А. Мобінг як форма психологічного насилля в трудовому колективі. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2019. № 4. С. 101–105.
24. Орбан-Лембрик Л. Е. Залежність поведінки особистості від впливу проблемогенного соціуму. *Психологія і суспільство*. 2004. № 1. С. 71–82.
25. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: Підручник: У 2 кн. Кн. І: Соціальна психологія особистості і спілкування. К.: Либідь. 2004. 576 с.
26. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. 540 с.

27. Остапенко О. Булінг і мобінг (цькування) як різновиди насильницьких посягнень на фізичну особу. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: «Юридичні науки». № 4 (40). 2023. С. 124-133.

URL: <http://doi.org/10.23939/law2023.40.124>

28. Павленко М.С. Психологічні особливості запобігання мобінгу серед учнів середніх класів: дис. ... д-ра філос.: 053. Хмельницький, 2023. 194 с.

29. Пінчук О. Програма розвитку здатності фахівців соціономічних професій до попередження та подолання інформаційного стресу. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2025. № 34(1). С. 98-109. URL: <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.9>

30. Попелюшко Р. П., Павленко М. С. Система планування роботи щодо профілактики мобінгу у закладах освіти. Психологічні травелогі: науковий журнал. 2023. № 2. С. 103–112.

31. Потапчук Є. М., Адамчук О. В. Особливості попередження та подолання мобінгу у колективі. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Військово-спеціальні науки*. 2009. Вип. 23. С. 60–63.

32. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 № 2759IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-20#Text> (дата звернення 04.01. 2025).

33. Пузирний В.Ф. Захист від мобінгу в трудових відносинах. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 95–97.

34. Роговська О., Кара Є. Соціально-психологічний вплив ЗМІ на соціалізацію молоді в умовах інформаційної війни. *Вісник Приазовського*

державного технічного університету. Серія: Соціально-гуманітарні науки та публічне адміністрування. 2025. Т. 1 № 13. С. 104-114.

35. Розіна Н.В. Розв'язання конфліктної ситуації як інструменту протидії процесу мобінгу в закладі загальної середньої освіти: навчальна програма тренінгу. Черкаси : ЧОПОПП. 2019. 10 с.

36. Савельєва І. В. Проблема визначення питання специфічності взаємозв'язку агресії та імпульсивності. *Психологія особистості*. 2020. Вип. 18. Т. 2. С. 99–104.

37. Савченко О. В., Петренко В. В., Тімакова А. В. «Методика довіри/недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе» (А. Купреченко): українськомовна адаптація, валідація та стандартизація. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. № 5. С. 16-22. URL: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.5.3>

38. Сімакова С.І., Кравченко О.С. Актуальні проблеми запобігання мобінгу в трудових відносинах в Україні. *Юридичний бюлетень*. 2018. № 8. С. 137–142.

39. Сірко Р. І. Професійна підготовка майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби до діяльності в екстремальних умовах: монографія. Львів : ЛНУ. 2017. 482 с.

40. Семків І. М. Мобінг як фактор професійного вигорання в освітніх організаціях. *Психологія і педагогіка*. 2020. № 4(1). С. 77–85.

41. Сорока О. В. Сутність, наслідки і профілактика мобінгу у трудових колективах. *Modern directions of theoretical and applied researches*. 2013. №19. С. 1-10. URL: <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/conference/the-content-ofconferences/archives-of-individual-conferences/march-2013>

42. Спіріна І. Д. Медична психологія : підруч. ; за заг. ред. докт. мед. наук, проф. І. Д. Спіріної. Дніпро : ЛПРА, 2022. 300 с.

43. Татарульєва А. Соціально-психологічні чинники формування і подолання мобінгу на підприємстві: системний аналіз: магістерська робота:

(053 «Психологія»). Український католицький університет: кафедра клінічної психології. Львів: УКУ, 2022, 77 с.

URI: <https://hdl.handle.net/20.500.14570/3632>

44. Тищенко О. В. Явище мобінгу в трудових правовідносинах: реалії сьогодення. *Бюлетень Міністерства юстиції України: офіційне видання*. 2008. № 6. С. 62–67.

45. Тептюк Ю. Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук: 19.00.07. Київ, 2021. 272 с.

46. Трюхан О. А. Сучасний погляд на актуальні проблеми протидії мобінгу в трудових відносинах.

URI:

[efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/122/3439/7229-1?inline=1](http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/122/3439/7229-1?inline=1) (дата звернення: 12.04.2025).

47. Чорний П. Особливості суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в різних соціально-економічних сферах: теоретичний аналіз проблеми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2025. № 34(1). С. 161-169. URI: <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.14>

48. Шамлян К. М. Дослідження структури вольової організації особистості методом самооцінки. *Психологічні науки*. 2015. Т. 22, №2. С. 45–53.

49. Шевченко Л. В. Природа психологічного насильства (мобінгу) в Україні [Електронний ресурс]. *Журнал східноєвропейського права : електрон. наук.-практ. вид.* Київ, 2024. № 120. С. 108–114. URI: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/45714>

50. Щербатюк О. В. Проблема детермінації та проявів агресивності у професійній діяльності. *Науковий вісник Сіверщини*. 2022. № 2. С. 230-239.

URI: https://seducation.academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2022/10/Shcherbatiuk-O.V..pdf?utm_source=chatgpt.com

51. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Дробинська К.О. Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників. *Проблеми економіки*. 2018. № 1(35). С. 315–320.
52. Юшко А.М., Чехун Д.Р. Мобінг у трудових відносинах. *Право та інновації*. 2020. № 4(32). С. 13–16.
53. Bandura A. Moral disengagement in the perpetration of inhumanities *Personality and Social Psychology Review*. 1999. № 3. P. 193–209.
54. Davenport N., Schwartz R. D., Elliott G. P. *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Ames : Civil Society Publishing, 2003. 216 p.
55. Hinduja S., Patchin J. W. *Bullying Beyond the Schoolyard: Preventing and Responding to Cyberbullying*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2015. 312 p.
56. Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C. L. (Eds.). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace : International Perspectives in Research and Practice*. London : Taylor & Francis, 2003. 411 p.
57. Keashly L. Workplace bullying mobbing and harassment in academe: Faculty experience. Special topics and particular occupations professions and sectors. 2021. P. 221-297.
58. Levia L, Kaur G. Targets' Coping Responses to Workplace Bullying with Moderating Role of Perceived Organizational Tolerance: A Two-Phased Study of Faculty in Higher Education Institutions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023. № 20(2):1083.
URI: <https://doi.org/10.3390/ijerph20021083>
59. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*. 1990. Vol. 5. № 2. P. 120.
60. Leymann H. Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann / Heinz Leymann. Rowohlt, 1993. P. 192.
61. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996. N 5 (2). P. 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>

62. Mhaka-Mutepfa M. Workplace bullying and mobbing: autoethnography and meaning-making in the face of adversity in academia. *International Journal of Qualitative Studies in Education*. 2024. 37.1. P. 1-18.

63. Nielsen M. B., Einarsen S. V. What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*. 2018. Vol. 42. P. 71–83.

URI:

https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6292118/?utm_source=chatgpt.com

64. Roland E. Classroom influences on bullying. *Educational Research*. 2002. № 44 (3). P. 299–312.

65. Silva J.A.L. Mobbing and its impact on interpersonal relationships at the workplace. *Journal of interpersonal violence*. 2019. 34.13. P. 2797-2812.