

## МОБІНГ В АКМЕПЕРІОДІ: РИЗИКИ І РЕСУРСИ КОРЕКЦІЇ ЖИТТЄВОГО СЦЕНАРІЮ ОСОБИСТОСТІ

УДК: 005.32:005.95(075.8)

**Карпенко Зіновія Степанівна**

*Доктор психологічних наук, професор кафедри соціальної психології та психології розвитку Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, м. Івано-Франківськ (Україна)*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0747-2591>

**Анотація.** Статтю присвячено концептуальному моделюванню суб'єктно-ціннісних переваг у поведінці різних типів мобінгу і моберів як його суб'єктів – примітивних, обивательських, корупційних, нарцисичних, тоталітарних, – які застосовуються в акмеперіоді працівника.

Охарактеризовано стратегії профілактики і протидії мобінгу з огляду на психологічний профіль суб'єкта мобінгу – нормативно-регулятивну, диференціально-аналітичну, демонстраційно-рефлексивну, творчо-варіативну, системно-корекційну.

Зроблено висновок про те, що застосування психотехнічного арсеналу трансактного аналізу і нарративної психотерапії допоможе здійснити корекцію життєвого сценарію працівників, залучених до ситуації мобінгу, шляхом побудови у них життєздатної і конкурентноспроможної нарративної ідентичності.

**Ключові слова:** акмеперіод, життєвий сценарій, мобінг, нарративна ідентичність, стратегії протидії мобінгу, типологія мобінгу (моберів).

**Постановка проблеми.** Динаміка трансформації суспільних відносин в Україні, попри нарікання на їхню болісність, непослідовність, повільність, все ж прискорюється. Це призводить, з-поміж іншого, до загострення конкурентної боротьби на ринку праці. Адже, з одного боку, об'єктивно зростає потреба в

компетентних фахівцях, здатних працювати на рівні сучасних вимог до професії, а з іншого – спрацьовує особистісна мотивація зберегти і підвищити власний статус, престиж, вплив на інших людей, контроль за власним життям тощо. Суперечливість між зацікавленістю суспільства в максимізації ефекту від

© Карпенко З. С.

прогресивних перетворень і підвищення продуктивності виробництва, державного і корпоративного управління, сфер освіти, науки, культури, медицини, силових структур та ін., і персональним, найчастіше підсвідомим опором пересічного громадянина «починати причинний ряд із себе», його природним чином зумовленою тенденцією до мінімізації зусиль, – ця суперечність породжує напругу в професійному середовищі, веде до конфліктів і такого їх неконструктивного виродження, як мобінг [9].

Як це не парадоксально, практикування мобінгу припадає на найбільш продуктивний період життя людини, пов'язаний зі здобуттям професії, набуттям професійного досвіду й досягненням індивідом вершин професійної майстерності, – так званім акмеперіодом. При цьому припускається, що процес професіоналізації, як правило, синхронізується зі становленням особистісної зрілості – розвинутою аксіосферою, просоціальною поведінкою, здатністю до громадянської солідарності й дотриманням етичних стандартів. Проте у дійсності спостерігаємо десинхронізацію суб'єктно-діяльній (професійній) й мотиваційно-ціннісній (особистісній) ліній акмегенезу, що становить значну суспільно-економічну, організаційно-виробничу й особистісну проблему [4; 6; 10; 13].

**Метою** цієї теоретичної розвідки є концептуальне моделювання причин появи

мобінгу в трудових колективах, побудова типології мобінгу та моберів, класифікація стратегій запобігання і протидії мобінгу шляхом корекції життєвого сценарію особистості.

#### **Аналіз досліджень і публікацій.**

Мобінг (від англ. *mobbing* – утискати, хамити, нападати; *mob* – натовп) – вид психологічного тиску, під час якого співробітнику створюють нестерпну атмосферу в організації шляхом претензій до якості праці або прискіпувань особистого характеру. Кінцевою метою мобінгу є змусити працівника піти з місця роботи чи бодай ослабити ступінь його соціального або професійного впливу в організації [1]. Іншими словами, мобінг – це психологічний терор щодо працівника, який може набувати як грубих, відвертих форм (наприклад, постійні кпини, догани за найменші промахи й непомічання добре виконаних справ), так і завуальованих форм, приміром, – крива посмішка, супроводжувана глузливим поглядом, спрямованим на колегу, висміювання позаочі манери одягатися, за вживання діалектних слів чи за наявність фізичних вад або низького соціального походження. Особливо дошкульними є створення коаліцій проти небажаного з точки зору суб'єктів мобінгу – власне, моберів (окремих осіб або, що частіше, компанії переслідувачів) члена колективу, які «працюють» на дезорієнтацію жертви, порушення її душевної рівноваги, підштовху-

вання до ухвалення помилкових рішень у ситуації затяжного стресу, що досягається шляхом спотворення або трансляції адресованих їй двозначних повідомлень, розпускання брудних чуток про особисте життя працівника, що поширюються і на його ділову репутацію тощо.

В огляді С. А. Бабанова зазначено, що поняття «мобінг» було введено К. Лоренцом на позначення поведінки декількох дрібніших (слабших) тварин, які об'єднувалися супроти крупнішого (сильнішого) противника. Вперше щодо людей цей термін застосував шведський лікар П. Гайдеман у 1972 році, який помітив смислову подібність поведінки тварин із жорстокою поведінкою дітей стосовно своїх ровесників. Згодом його співвітчизник Г. Лейман розповсюдив кваліфікацію даного поняття на опис деструктивних взаємин у трудовому колективі. А перше ґрунтовне психологічне дослідження мобінгу пов'язують із виходом у 1999 році в США книги колективу авторів (Н. Давенпорт, Р. Шварц, Г. Елліот) «Мобінг: емоційне насилля на робочих місцях у США», в якій було розглянуто виникнення і динаміку цього явища, його наслідки і шкоду для фірми, а також можливі шляхи його попередження [1].

З того часу мобінг із предмету суто науково-психологічного інтересу перейшов у площину внесення змін у трудове законодавство багатьох західних країн, а також вплинув на кадрову політику й організаційний менедж-

мент приватних фірм, корпорацій, державних установ [13].

На пострадянських теренах спеціальне вивчення мобінгу почалося з відставанням приблизно на два десятиліття і було предметом міждисциплінарних студій у царині юриспруденції, конфліктології, економічної й організаційної психології тощо. Та попри певні зрушення і здобутки відчувається брак синтезувальної методологічної платформи, яка дозволила б застосувати *типологічно-стратегіальний підхід* до тлумачення досліджуваного феномену, побачити в ньому не лише загрозу руйнування самооцінки і порушення еґо-ідентичності працівника, а й відзначити в ситуації мобінгу ті сигнали, натяки на зміни, латентні можливості, які необхідно використати як поправки в життєвий сценарій особистості. Отже, мобінг треба розглядати і як шанс для корекції свого життєвого шляху, планування кар'єри включно з її радикальними варіантами – професійним перенавчанням, участю в психотерапевтичних групах, еміґрацією та ін.

**Виклад основного матеріалу.** Оскільки мета мобінгу – довести жертву до відчаю, відрізавши шляхи до порозуміння й відновлення статусу-кво, то, власне, мобінг не для того затівається, щоб установити істинну ціну кожному (радіше він її проявляє, але з часом), а виключно для того, щоб перемогло право сильного – вузький еґоїстичний інтерес, детермінований невід'ємною від природи людини

мотивацією *вижити* за будь-яких обставин (як мінімум), перемогти в боротьбі з конкурентами за ресурси, а ще краще – жити з гарантією (максимум). Саме «егоїстичному гену» завдячує людина, прагнучи до досягнень, розбудови кар'єри, плануючи бюджет і піклуючись про статки [7].

Проте існує й інша, не менш природна мотивація, – *ужитися* в колективі, розділити його цінності і посилено долучитися до розв'язання його задач і проблем, прагнути до самовіддачі і безкорисливого служіння не менше, ніж до отримання благ і переваг. При цьому альтруїзм не видається метафізичною, «духовною» альтернативою «тваринному» егоїзмові, а є розумною, еволюційно виправданою протиположністю обмеженого в розумінні перспективи людського розвитку егоїзму [11]. Суб'єкти мобінгу, як правило, не беруть до уваги альтруїстичні спонуки людей, живучи у світі експлуатації, корисливості й особистої вигоди. Ба більше: мотивація людей, щирих у своєму служінні загальному благу, їх дратує, адже це те, що вони витіснили, занедбали в самих себе. Тому й скеровують свою агресію виживання і підкорення на тих «слабаків», котрі живуть в іншій системі ціннісних координат.

Хто ж найчастіше вдається до мобінгу?

На спільній для суб'єктів мобінгу тотально егоїстичній, визискувальній мотиваційній платформі можна вирізнити низку типажів, які практикують певний *тип мобінгу* від-

повідно до причин, які зумовлюють це явище, зокрема:

1) *недалекі й обмежені*, з невираженими професійними інтересами і низькими моральними стандартами, а також заздрістю до тих, «кому більше за інших треба»; тип мобінгу – *примітивний*;

2) *люди, життєвим кредо яких є уникнення* з посланням «не висовуйся»; тип мобінгу – *обивательський*;

3) *некомпетентні* працівники, що зайняли свою посаду внаслідок корупційних схем працевлаштування; тип мобінгу – *корупційний*;

4) *працівники, чії амбіції та самооцінка* перевищують реальні можливості і досягнення; тип мобінгу – *нарцисичний*;

5) *пожадливі до влади* «колекціонери нагород», чванливі і зверхні внаслідок родовитого походження (найчастіше – номенклатурного або з так званих «нових українців»), що отримали специфічне виховання; тип мобінгу – *тоталітарний*.

Наведена типологія конкретизує обстоюваний авторкою принцип інтегральної суб'єктності у його висхідній логіці – від досуб'єктного чи відносно суб'єктного (найнижчого) рівня реалізації (тут – деструктивної фіксації) суб'єктно-ціннісного потенціалу працівника, вираженого мобером примітивного типу, до його фіксації на вузько егоїстичних інтересах і потребах – моносуб'єктний (тут – обивательський) тип мобера; на полісуб'єктному рівні –

рівні інтерналізованої антигромадської моралі – проявляється корупційний тип мобінгу і однойменного мопера; на метасуб'єктному рівні реалізації людського потенціалу формується нарцисичний тип мобінгу (опера), котрий прагне до некритичного схвалення й необмеженого задоволення власних амбіцій з боку якомога ширшого кола осіб, найкраще – впливових, і на абсолютно суб'єктному, універсальному рівні зосереджується тоталітарний тип мобінгу і маркований ним же тип опера.

Отож залежно від типу диференціюємо *стратегії протидії* мобінгу.

1. *Нормативно-регулятивна стратегія*. Категорія примітивних опера, тих, кому дошкуляють люди, «яким більше за інших треба», неперемінлива у засобах. Груба лайка, образливі прізвиська, шкідливі дії, що підставляють працівника в очах керівника, псують його діловий імідж, глузливі кепкування, залякування – послужний список дій цієї групи суб'єктів мобінгу. Крім нетерпимості до тих, хто схильний працювати з насолодою, прагнути до кращих результатів, проявляти так звану наднормативну, по суті, альтруїстичну активність, прибічники примітивного мобінгу інтолерантні до прояву індивідуальних відмінностей, смаків, уподобань, автономної моралі тощо, якщо вони не підпадають під їхнє обмежене (відстало-провінційне, вузько-традиціоналістське тощо) розуміння стандарту в засобах самовираження, самопред'явлення і само-

визначення. Не випадково саме з цього середовища опера виходять запеклі етно- й го-мофоби, прихильники расистських і релігійно-фундаменталістських ідеологій. В останньому випадку йдеться про вихід із вузьких рамок примітивного мобінгу та змикання з іншими різновидами насильницької, ворожої поведінки, наприклад, з тоталітарно-владолобним опера, підживлюваним колективним нарцисизмом спільнот, які вважають себе неза-служено мало поцінованими, аутсайдерами на арені важливих геополітичних подій.

Що ж до протидії примітивним опера-практикам, то від приказки «проти лому нема прийому» віє безпросвітним песимізмом і провокацією на силову відсіч. Адже з досвіду відомо, що не можна дозволяти агресивному невігластву й моральній ущербності правити бал у професійному середовищі. Нормативно врегульована шкала заохочень і покарань, справедливість в оцінці індивідуального внеску кожного працівника в ефективність організації, обґрунтованість каральних санкцій концентруватимуть увагу на об'єктивних показниках праці та заохочуватимуть трудовий ентузіазм, раціоналізаторську ініціативу, згуртовуватимуть співробітників у злагоджену творчу команду зацікавлених в успіху спільної справи осіб. Байдушність до прояву примітивного опера на ділі повертається безкарністю і сваволею немотивованих до праці суб'єктів щодо «білих ворон», які прагнуть до самореалізації своїх обдарувань і примноження ком-

петенцій.

2) *Диференціовально-аналітична стратегія.* Мобінг людей, посередніх у професійному плані, які розглядають роботу виключно як засіб життєзабезпечення власної родини, буває брутальним і нахрапистим, однак замаскованим під позицію жертви. Їхня інтенція «не чіпайте мене, і я вас не вчеплю!» спрацьовує як постійна готовність уникати ризику, тягаря відповідальності, необхідності набувати нових компетентностей, а у випадку «загрози професійно зростати», у чесній боротьбі змагатися за право посісти ту чи ту посаду обертається несподіваною активністю з пошуку впливових захисників, владних покровителів, які поставлять на місце уявних мордувальників «приємну в усіх сенсах» людину.

Єдиний шлях протидії мобінгу з позиції жертви – розмежування особистісної та професійної історій, відкидання позапрофесійних аргументів і сентиментів, коли йдеться про життєздатність оргструктури як здорового цілісного організму, консолідованого спільними цілями і цінностями.

3) *Демонстраційно-рефлексивна стратегія.* Некомпетентних потрібно виманювати з павутини пліткування рефлексуючими променями публічності, де їхня професійна неспроможність стане очевидною. В такому разі цей суб'єкт мобінгу позбувається сумнівного авторитету як експерта людських якостей, його вплив на думку професійного середовища падає до нуля. Гірше, коли становище некомпетентних моберів підкріплюється їхніми покровителями з вищих щаблів службової ієрархії, які щоразу виводитимуть їх з-під удару, не дозволяючи «засвітитися» в не вигідній для дутого авторитету ролі.

4) *Творчо-варіативна, антикризова стратегія.* В цю категорію моберів найчастіше потрапляють достатньо компетентні у професійному відношенні працівники. Для таких дискредитація співробітників – занадто дрібна мета (на колегах вони просто «розминаються»). Головна мета – вичекати на слушний момент, щоб уполювати «крупнішу рибу», наприклад, свого керівника, підірвати його авторитет, знеславити, «скинути з п'єдесталу». Такі працівники створюють невеличкі коаліції «обраних» і торують дорогу до вищих адміністративних чинників, аби переконати їх у своїх професійних «надможливостях» (порівняно із можливостями «стагнующого» оточення) і добитися для себе привілейованого становища, а краще – керівних посад.

Подібного роду мобінг може мати неоднозначно негативні наслідки для організації та безпосередньо постраждалого боса. По-перше, це може привести до переструктурування (перезаснування) організаційної одиниці або навіть до її ліквідації, злиття з іншими, утворення нових відділів, центрів тощо; по-друге, бос, якщо він витримає перевірку на емоційне вигорання і професійну деформацію, здатен не тільки відновити, а й посилити влас-

© Карпенко З. С.

ний авторитет в даній організації чи в іншій установі; по-третє, самі мобери отримують можливість скоригувати свою самооцінку, захистити й підтвердити обґрунтованість тих авансів і привілеїв від вищого керівництва, які вони отримали в нагороду за боротьбу «зі злом і гальмом прогресу» в особі колишнього безпосереднього керівника.

Стратегія жертви у цій скрутній ситуації – не піддаватися тролінгу, зберігати мужність в умовах, коли колектив захитався, засумнівався у лідерській спроможності свого керівника. Поведінка останнього може бути достатньо варіативною – згуртувати залишки команди на основі спільних цінностей, цілей і справ; продемонструвати вищому керівництву доцільність збереження колективу й опосередковано її керівника як функціонально дієздатних одиниць; звільнитися в разі недостатньої підтримки «зверху» і «знизу» задля випробування інших професійних шансів і кар'єрних перспектив.

5) *Системно-корекційна стратегія.* Що ж до патологічних владолобців, то їхню тиранію і сваволю може зупинити лиш організований спротив громади співробітників, яка не бажає коритися самоуправству чи навіть самодурству, миритися з відсутністю демократичних начал в діяльності організації, визнавати підклимні домовленості, що мають на меті зміцнити монопольне право на владу і пов'язані з нею переваги такого посадовця як суб'єкта тотального мобінгу [3]. Мовчазна

згода підлеглих і колег по спільній діяльності реально легітимізує корисливий кратологічний мотив людини, що зловживає владними повноваженнями. По суті, кар'єризм-владолобець є універсальним мобером, тому й боротьба з насаджуваними ним маніпулятивними методами потребує високого розвитку почуття громадянської гідності і професійної честі, готовності зустрітися з непередбачуваними труднощами і взяти на себе відповідальність за їхнє розв'язання; ця боротьба повинна бути системною, тобто вестися на різних щаблях організаційної ієрархії.

Результати проведеного концептуального моделювання не є плодом довільної уяви, оскільки опираються на тверду фактологічну базу і впізнавану психологічну феноменологію. З цього випливає, що профілактика і протидія мобінгу потребує заходів різного штибу – від законодавчого врегулювання трудових відносин, роботи з персоналом організацій до індивідуальних рефлексивних, вольових зусиль та ухвалення творчих рішень кожним її працівником. Йдеться про *транзактний аналіз* звичних патернів поведінки людини, які формують її життєву стратегію, спрямовуючи шляхом Переможця, Переможеного чи їх проміжного варіанту [12]. Мобер, як правило, в агресивно-маніпулятивний спосіб прагне вивищитися над жертвою; своєю чергою переслідувана ним жертва віктимізується, вдаючись до непродуктивних форм психологічного захисту. В обох випадках може йтися

про *деконструкцію* негативного життєвого досвіду, *екстерналізацію* його складових і вибудовування життєздатної і конкурентноспроможної *нарративної ідентичності* особистості [2], яка практикуватиме доброзичливість замість ворожості, прихильність замість підозрливості, дружню симпатію замість заздрості, роботу над собою замість перешкоджання успіхам колеги. **Обговорення результатів дослідження.** Охарактеризовані у цій статті мотиви, психологічні типи і стратегії протидії мобінгу не містять чітких диференціальних ознак, бо і в реальному житті вони рідко зустрічаються в чистому вигляді. Крім того, що виокремлені типи не є вичерпною класифікацією різновидів мобінгу та його суб'єктів, вони, безперечно, культурно детерміновані. Є підстави очікувати, що на характер прояву мобінгу та розповсюдженість його форм впливатимуть особливості національного характеру, домінантні соціальні настановлення і стереотипи, морально-психологічний стан суспільства, його правосвідомість, розробленість і регламентація застосування норм чинного у певній країні трудового законодавства та низка інших чинників. З іншого боку, виникають сумніви щодо можливості розроблення строгих валідних протоколів зі знешкодження поведінкових порушень такого плану з боку самих моберів.

Справі могли б зарадити кваліфіковані організаційні психологи, підготовлені HR-менеджери, проте, незважаючи на гостру за-

требуваність, їхня присутність у штатному розписі організацій поки що поодинокі [5]. Інша інституція – профспілка як орган захисту прав трудящих – вкрай рідко заглиблюється у психологічні мотиви мобінгу і займається здебільшого виправленням наслідків особливо зл�акісних форм цього явища. Створення різних тимчасових комісій з розгляду скарг і трудових спорів має паліативний ефект і мало впливає на формування сприятливого морально-психологічного клімату в організації. Назріла необхідність спеціального навчання адмінперсоналу організацій, керівників їх структурних підрозділів з питань превенції мобінгу та продуктивного залагодження конфліктних ситуацій. З цією метою можна скористатися багатим закордонним досвідом [15].

Загалом, ідеться про формування базованої на гуманістичних началах аксіопсихологічної культури професійного середовища (організації), яка зведе до мінімуму прояви індивідуалістичної недалекоглядності, захисної підозрливості, агресивної оборони «своєї території», намагання усунути суперника в його претензії на бажаний ресурс впливу і могутності [8]. Повага до людей, їхніх відмінностей, досвіду; налаштування на справедливість, об'єктивну оцінку ситуації та потреб людей; люб'язне, привітне ставлення до колег; гнучкість реагування на непорозуміння, намагання з'ясувати причини смислових бар'єрів; цілісність бачення проблеми, прогнозування наслідків її розв'язання в той чи інший спосіб;



комунікативна ініціатива, поєднана з особистою відповідальністю, – такі основні принципи протидії мобінгу в професійному середовищі. Лише мислення і діяльність, спрямовані на соціальний оптимізм, загальне благо, емпатію щодо ближнього та фасилітацію спільної роботи, конструктивне розв'язання конфліктів [14], можуть бути позитивними засобами профілактики такого огидного в морально-естетичному, девіантного в соціально-психологічному і шкідливого в медико-психологічному сенсах явища, як мобінг.

**Висновки.** У статті обґрунтовано суспільно-економічну, політико-правову, морально-психологічну актуальність вивчення феномену мобінгу в професійній взаємодії працівників організації. Незважаючи на те, що професійні досягнення людини припадають на акмеперіод, особистісна зрілість не завжди їх супроводжує. Необхідність конкурувати за робоче місце на ринку праці, слабка організаційна культура, а також індивідуальні особливості працівників, прив'язаних до непродуктивних життєвих сценаріїв, породжує мобінг як переслідування і цькування колеги з метою його дискредитації, соціальної ізоляції та вимушеного спонукання до «добровільного» звільнення.

На основі принципу інтегральної суб'єктності здійснено концептуальне моделювання суб'єктно-ціннісних преференцій у поведінці різних типів мобінгу і моберів як його суб'єктів – примітивних, обивательських, корупційних, нарцисичних, тоталітарних, які засто-

совуються в акмеперіоді працівника.

Виокремлено й охарактеризовано стратегії профілактики і протидії мобінгу з урахуванням психологічного профілю суб'єкта мобінгу – нормативно-регулятивну, диференціально-аналітичну, демонстраційно-рефлексивну, творчо-варіативну, системно-корекційну.

Вважаємо, що застосування психотехнічного арсеналу трансактного аналізу і нарративної психотерапії допоможе здійснити корекцію життєвого сценарію працівників, втягнутих у ситуацію мобінгу, шляхом побудови ними життєстійкої і конкурентноздатної нарративної ідентичності, адекватної зміненим умовам ефективного функціонування в професійному середовищі.

Загалом соціальний оптимізм, орієнтація на загальне благо, емпатія до ближнього і фасилітація спільних зусиль у сумісній праці, конструктивне розв'язання ділових конфліктів є позитивними засобами профілактики і протидії мобінгу в професійному середовищі.

**Перспективи дослідження** пов'язуємо з діагностико-експериментальним підтвердженням розробленої типології мобінгу (моберів) і стратегій його попередження та усунення, розробленням психолого-юридичних рекомендацій щодо врегулювання службових конфліктів у професійному середовищі та захисту прав працівників, насамперед тих, що схильні до віктимної поведінки.

### Перелік використаних джерел:

1. *Бабанов С. А.* Психологія труда. Моббінг як патологічна форма професійного деструктивного поведіння [Електронний ресурс]. URL : <http://www.kiout.ru/info/publish/24214> (дата звернення : 28.05.2018).
2. *Березко І. В.* Кризова ситуація: біфуркація у життєвому сценарії / І. В. Березко // Актуальні проблеми психології. – 2014. – Т. 2. – Вип. 8. – С. 109–122.
3. *Бондарчук М.* Начизм / М. Бондарчук. – Тернопіль : Підручники і посібники, 2007. – 192 с.
4. *Варфоломєєва О.* Акмеологія як наука в інтерпретації російських дослідників / О. Варфоломєєва // Соціальна психологія. – 2007. – № 4. – С. 27–36.
5. *Грабовська С. А.* Психологічні аспекти комунікаційного менеджменту організації : навч. посібник / С. А. Грабовська. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2014. – 456 с.
6. *Гуменюк У. І.* Концептуальні основи вивчення акме-періоду людини / У. І. Гуменюк // Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка». – Острогор Вид-во Національного університету «Острозька академія». – 2011. – Вип. 17. – С. 72–82.
7. *Докинз Р.* Эгоистичный ген / Р. Докинз. – Москва : АСТ, 2013. 512 с.
8. *Карпенко З. С.* Біологічне спричинення в контексті психологічної безпеки особистості. *Психологічна безпека особового складу силових структур та персоналу екстремальних професій*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Україна, м. Харків, 18 листопада 2009 р.). – Харків, 2009. – С. 69–72.
9. *Карпенко З. С.* Прикладна конфліктологія : навч.-метод. посіб. / З. С. Карпенко. – Івано-Франківськ : ІФОЦППК, 2012. – 84 с.
10. *Ларченко Н. А.* Моббінг, или психологическое насилие в трудовом коллективе : методический материал (для администрации, работников трудовых коллективов) / Н. А. Ларченко. – Волгоград, 2015. – 25 с.
11. *Левит Л.* Эвдемонизм против экзистенциализма:

- еще раз о ценностях и смысле жизни / Л. Левит // Психология личности. – 2016. – № 1(7). – С. 33–48.
12. *Мизинова И. А.* Жизненный сценарий личности: основные подходы к рассмотрению / И. А. Мизинова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2013. – Т. 13, вып. 4. – С. 59–64.
13. *Патласов О. Ю.* Технологии противодействия моббингу персонала на рабочем месте / О. Ю. Патласов, И. С. Калмыков // Наука о человеке : гуманитарные исследования. – 2016. – № 1. – С. 234–242.
14. *Селигман М.* Новая позитивная психология / М. Селигман. – Москва : София, 2006. – 368 с.
15. People to People Communication – Preventing and Resolving Harassment for a Healthy Work Environment [Електронний ресурс]. URL : <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/healthy-workplace/prevention-resolution-harassment/people-to-people-communication-preventing-resolving-harassment-healthy-work-environment.html> (дата звернення: 04.07.2018).

### References (Transliteration):

1. *Babanov S. A.* Psikhologiiia truda. Mobbinh kak patolohicheskaia forma professyonalnogo destruktivnogo povedeniia [Elektronnyi resurs]. URL : <http://www.kiout.ru/info/publish/24214> (data obrashcheniia : 28.05.2018).
2. *Berezko I. V.* Kryzova sytuatsiia: bifurkatsiia u zhyttievomu stsenarii / I. V. Berezko // Aktualni problemy psykholohii. – 2014. – Т. 2. – Vyp.8. – S. 109–122.
3. *Bondarchuk M.* Nachyzm / M. Bondarchuk. – Ternopil : Pidruchnyky i posibnyky, 2007. – 192 s.
4. *Varfolomeieva O.* Akmeolohiia yak nauka v interpretatsii rosiiskykh doslidnykiv / O. Varfolomeieva // Sotsialna psykholohiia. – 2007. – № 4. – S. 27–36.
5. *Hrabovska S. A.* Psykholohichni aspekty komunikatsiinoho menedzhmentu orhanizatsii : navch. posibnyk / S. A. Hrabovska. – Lviv : LNU imeni Ivana Franka, 2014. – 456 s.

© Карпенко З. С.

6. Humeniuk U. I. Kontseptualni osnovy vyvchennia akmeperiodu liudyny / U. I. Humeniuk // Naukovi zapysky. Seriya «Psykhohohiia i pedahohika». – Ostroh Vyd-vo Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia». – 2011. – Vyp. 17. – S. 72–82.
7. Dokinz R. Ehoystichniy gen / R. Dokinz. – Moskva : AST, 2013. 512 s.
8. Karpenko Z. S. Biolohichne sprychynennia v konteksti psykhohohichnoi bezpeky osobystosti. Psykhohohichna bezpeka osobovoho skladu sylovykh struktur ta personalu ekstremalnykh profesii: materialy Mizhnarodnoi naukovopraktychnoi konferentsii (Ukraina, m. Kharkiv, 18 lystopada 2009 r.). – Kharkiv, 2009. – S. 69–72.
9. Karpenko Z. S. Prykladna konfliktohiia : navch.-metod.posib. / Z. S. Karpenko. – Ivano-Frankivsk : IFOTsPPK, 2012. – 84 s.
10. Larchenko N. A. Mobbinh, ili psikhohohycheskoie nasilie v trudovom kollektive : metodicheskii material (dlia admynstratsyy, rabotnykov trudovykh kollektivov) / N. A. Larchenko. – Volgograd, 2015. – 25 s.11.
11. Levit L. Evdemonizm protiv ekzistsentsializma: eshche raz o tsehnostiakh y smysle zhyzni / L. Levit // Psykhohohiia osobystosti. – 2016. – № 1(7). – S. 33–48.
12. Mizinova Y. A. Zhyznennyje stsenarii lichnosti: osnovnyje podkhody k rassmotreniiu / Y. A. Mizinova // Izvestija Saratovskoho universiteta. Novaia seriya. Seryia Fylosofiia. Psykhohohiia. Pedagogika. – 2013. – T. 13, vyp. 4. – S. 59–64.
13. Patlasov O. Yu. Tekhnolohyii protivodeistviia mobbingu personala na rabochem meste / O. Yu. Patlasov, Y. S. Kalmykov // Nauka o cheloveke : gumanytarnyje issledovanija. – 2016. – № 1. – S. 234–242.
14. Seligman M. Novaia pozitivnaia psikhohohiia / M. Seligman. – Moskva : Sofiia, 2006. – 368 s.
15. People to People Communication – Preventing and Resolving Harassment for a Healthy Work Environment [Електронний ресурс]. ULR : [https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/healthy-workplace/prevention-resolution-harassment/people-to-people-](https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/healthy-workplace/prevention-resolution-harassment/people-to-people-communication-preventing-resolving-harassment-healthy-work-environment.html)

communication-preventing-resolving-harassment-healthy-work-environment.html (data zvernennia: 04.07.2018).

### **Karpenko Zinoviia**

*Doctor of Psychology, Professor of the Department of Social Psychology and Developmental Psychology of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University, Ivano-Frankovsk (Ukraine)*

## **MOBBING IN ACME PERIOD: RISKS AND RESOURCES OF INDIVIDUAL'S LIFE SCENARIO CORRECTION**

### **ABSTRACT**

The article substantiates the socio-economic, political and legal and, above all, moral and psychological aspects of urgency of studying the phenomenon of mobbing in the professional interaction of employees of the organization. Despite the fact that the individual's professional achievements fall on the acme period, personal maturity does not always accompany them. The need to compete for a job in the labor market, a weak organizational culture, inefficient management, as well as the individual characteristics of workers in combination with unproductive life scenarios generate mobbing as a persecution and harassment of a colleague in order to discredit, socially isolate and forcefully induce him to resign.

On the basis of the perception of the individual as an integral subjectivity when an individual is considered in the whole spectrum of value orientations and the properties of subject in the range of “relative – absolute subject of activity”, conceptual modeling of subject-value preferences

© Карпенко З. С.

in the behavior of different types of mobbing and mobbers as those who initiates, such as primitive, philistine, corrupt, narcissistic, totalitarian, is carried out.

The strategies of prevention and counteraction to mobbing are characterized with an account of the psychological profile of the subject of mobbing, including regulatory-regulatory, differential-analytical, demonstration-reflective, creative-variable, system-corrective ones.

It is concluded that the use of the psychotechnical set of transactional analysis and narrative psychotherapy will help to correct the life scenario of employees involved in the mobbing situation by constructing a viable and competitively constructive narrative identity that is adequate to the changed conditions of effective functioning in professional area.

In general, social optimism, orientation to the common good, empathy to the neighbor and facilitation of joint efforts in joint work, constructive resolution of business conflicts are positive means of preventing and countering mobbing in a professional environment.

**Key words:** acmeperiod, life scenario, mobbing, narrative identity, strategies for countering mobbing, typology of mobbing (mobbers).

**Карпенко Зиновия Степановна**

*Доктор психологических наук, профессор кафедры социальной психологии и психологии развития Прикарпатского национального университета имени Василия Стефаника, г. Ивано-Франковск (Украина)*

## МОББИНГ В АКМЕПЕРИОДЕ: РИСКИ И РЕСУРСЫ КОРРЕКЦИИ ЖИЗНЕННОГО СЦЕНАРИЯ ЛИЧНОСТИ

**Аннотация.** В статье обоснована общественно-экономическая, политико-правовая и прежде всего нравственно-психологическая актуальность изучения феномена моббинга в профессиональном взаимодействии работников организации. Несмотря на то, что профессиональные достижения индивида приходятся на акмепериод, личностная зрелость не всегда им сопутствует. Необходимость конкурировать за рабочее место на рынке труда, слабая организационная культура, неэффективный менеджмент, а также индивидуальные особенности работников, привязанных к непродуктивным жизненным сценариям, порождают моббинг как преследование и травлю коллеги с целью его дискредитации, социальной изоляции и вынужденного побуждения к увольнению.

На основании представления личности как интегральной субъектности, предполагающем ее рассмотрение в целостном спектре ценностных ориентаций и субъектных свойств в диапазоне «относительный – абсолютный субъект деятельности, осуществлено концептуальное моделирование субъектно-ценностных предпочтений в поведении разных

© Карпенко З. С.

типов моббинга и мобберов как его инициаторов – примитивных, обывательских, коррупционных, нарциссических, тоталитарных, – применяемых в акмеperiode работника.

Охарактеризованы стратегии профилактики и противодействия моббингу с учетом психологического профиля субъекта моббинга – нормативно-регулятивная, дифференциально-аналитическая, демонстрационно-рефлексивная, творчески-вариативная, системно-коррекционная.

Сделан вывод о том, что применение психотехнического арсенала трансактного анализа и нарративной психотерапии поможет осуществить коррекцию жизненного сценария работников, вовлеченных в ситуацию моббинга, путем построения ими жизнеспособной и конкурентно состоятельной нарративной идентичности, адекватной измененным условиям эффективного функционирования в профессиональной среде.

В целом социальный оптимизм, ориентация на общее благо, эмпатия к ближнему и фасилитация общих усилий в совместном труде, конструктивное разрешение деловых конфликтов являются позитивными средствами профилактики и противодействия моббингу в профессиональной среде.

**Ключевые слова:** акмеperiode, жизненный сценарий, моббинг, нарративная идентичность, стратегии противодействия моббингу, типология моббинга (мобберов).

Дата отримання статті: 01.06.2018

Дата рекомендації до друку: 12.06.2018

Дата оприлюднення: 02.07.2018

© Карпенко З. С.