

Оверчук В. А.
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології
Донецький національний університет
імені Василя Стуса
vik.over030506@gmail.com

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА-АБ'ЮЗЕРА В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗВО

Одним із найважливіших механізмів соціального становлення особистості є освіта. Освітнє середовище є частиною життєвого, соціального середовища людини й виявляється як сукупність усіх освітніх факторів, що безпосередньо або опосередковано впливають на розвиток особистості. Саме вища освіта відіграє вирішальну роль у підтримці соціального згуртування, економічного зростання та глобальної конкурентоспроможності країни. Реформування вищої освіти в Україні – це процес запровадження та поширення в освітній практиці нових ідей, засобів, педагогічних та управлінських технологій. Сучасна вища освіта спрямована на досягнення багатьох цілей, включаючи підготовку студентів до активного громадянства, до їх майбутньої кар'єри, підтримку їх особистого розвитку, створення широкої бази передових знань і стимулювання досліджень та інновацій [1].

В освітньому середовищі, незважаючи на тенденції до гуманізації її процесу, спостерігаються проблеми різних проявів нетерпимості, агресивності, дратівливості, що транслюються в різних масштабах. Проблема психологічної взаємодії керівника та підлеглих в освітньому середовищі є одною з визначальних у їх повсякденній професійній діяльності. Кардинальні зміни, що відбуваються у сучасному суспільстві, суттєві перетворення, які відбулися в освітянському, культурному, соціально-економічному та політичному житті нашої держави зумовлюють проблему психологічної взаємодії керівника і підлеглих як одну з актуальних.

Успішна міжособистісна взаємодія керівника та підлеглого відбувається за наявності психологічного впливу – сутнісної

характеристики їх буття, адже діяльність фахівців системи «людина-людина» пов'язана з регуляцією поведінки інших людей (їх підлеглих) [2].

Психологічний вплив у відповідному професійному середовищі визначається нами як професійний, при цьому він розглядається не лише як неодмінний атрибут професійної здатності керівників, але й як основний професійний інструментарій їх взаємодії та діяльності з людьми. Успішність виконання управлінських функцій безпосередньо пов'язується з наявністю в керівника відповідних управлінських якостей, від яких залежить не тільки забезпечення якісної організації праці, але й підтримання на належному рівні морально-психологічного клімату у колективі.

Особливого значення управлінські функції набувають в освітньому середовищі. Освітнє середовище є частиною життєвого, соціального середовища людини й виявляється як сукупність усіх освітніх факторів, що безпосередньо або опосередковано впливають на розвиток особистості. Освітнє середовище у ЗВО має бути безпечним місцем – простором розвитку та співпраці як всередині, так і по відношенню до зовнішнього світу, де його учасники відчуватимуть себе захищеними та в безпеці, де будуть створені умови для всебічного розвитку особистості., де у кожного буде можливість відшукати та реалізувати себе. На сьогодні відсутнє єдине поняття «безпечного освітнього середовища», це зумовлено існуванням різних підходів до розуміння його сутності. Особливої уваги набувають питання, які вивчають коло проблем психологічної безпеки освітнього середовища, що пов'язані саме з психотравмуючим впливом керівника на підлеглих-учасників освітнього середовища, створення ним ситуацій, які прямо чи опосередковано впливають на фізичне і психічне здоров'я особистості.

Проблемі психологічної взаємодії та психологічного впливу загалом і його специфіці зокрема присвячені численні праці вітчизняних та зарубіжних дослідників таких, як: О. Гуменюк, Ф. Зімбардо, В. Зірка, Т. Кабаченко, М. Корнєв, А. Фурман та інші. Крім того, сам процес дослідження феномена психологічного впливу дослідниками здійснювався з різних методологічних підходів. Теоретичний аналіз наукової літератури виявив суттєвий інтерес до вивчення психологічної безпеки освітнього середовища такими науковцями, як А. Асмолов, Р. Гітельмахер, А. Донцова, Б. Паригін, В. Рубцова, А. Свенціцький, І. Сушкова, Н. Фетіскіна та іншими. Велика кількість робіт присвячена вивченню проблем конфліктів у закладах освіти, так вчені А. Анцупов, Н. Ануфрієва,

І. Ващенко, В. Журавльов, М- Пірен, А. Шипілов та інші приділяли увагу з'ясуванню сутності конфліктів, причин їхнього виникнення, розв'язанню конфліктних ситуацій. Питанням виходу з конфліктів присвячені праці М. Альберта, О. Бандурки, Н. Провоторова, О. Хомерікі, А. Здравомислова, Л. Ємельяненко, Л. Коузера, Х. Лейсі, М. Мескона, М. Рібакова, М. Робера, Дж.Г. Скотта, Ф. Тільмана, Ф. Хедоурі.

Дослідженням психологічного насильства у професійному середовищі присвячена низка досліджень закордонних та вітчизняних фахівців, серед яких М. Агафонова, Т. Базаров, Е. Доценко, С. Дружило, К. Lorenz., Н. Leymann, І. Малкіна-Пих, А. Скавитін, А. Соловйов, К. Рекош та інші.

Однак, незважаючи на низку ґрунтовних досліджень психологічного впливу керівників на підлеглих, вивчення особистості керівника-аб'юзера потребує додаткових досліджень.

Наше дослідження має на меті проаналізувати психологічні особливості керівників-інгібіторів ЗВО та передумови психологічного посягання на психологічну безпеку підлеглих, учасників освітнього середовища.

Відповідно до зазначеної мети у дослідженні поставлено такі завдання: здійснити теоретичний аналіз наукової літератури й виокремити основні підходи до вивчення проблеми психологічного насилля в освітньому середовищі ЗВО; проаналізувати психологічні особливості особистості керівника-інгібітора; визначити передумови виникнення аб'юзу в освітньому середовищі.

Для розв'язання поставлених завдань і досягнення мети роботи використовувалися теоретичні методи дослідження: теоретичний аналіз теоретико-методологічної, науково-методичної літератури для зіставлення різних поглядів на проблему; індукція, дедукція; узагальнення і систематизація для виокремлення основних підходів до вивчення проблеми психологічного насилля керівника над підлеглим в освітньому середовищі ЗВО.

На сучасному етапі розвитку держави не існує дієвих механізмів, які були б спрямовані на забезпечення психологічного аспекту умов праці в ЗВО. Натомість часто доводиться стикатися з тим, що моральні утиски на робочому місці спричиняють погіршення психологічного та фізичного стану працівників, зниження продуктивності праці та інших негативних наслідків як для колективу, так і роботодавців.

Ефективна взаємодія керівника з колективом полягає і у формуванні та підтриманні здорового морально-психологічного клімату в

професійному середовищі, і в переконанні підлеглих дотримуватися його розпоряджень, і в знанні психологічних особливостей своїх підлеглих, і в наявності зворотного зв'язку та необхідних якостей залежно від рівня психологічного впливу взаємодії керівника.

Найбільш цінними якостями сучасного керівника є вміння збуджувати в підлеглих ентузіазм і розвивати те, що є найкращим в особистості, за допомогою визнання його гідності, заохочення, позитивного психологічного впливу. Психологічний вплив широко включається у процеси праці, навчання, виховання, управління та інші сфери життєдіяльності. Діючи навмисно або ненавмисно на усвідомлюваному чи неусвідомлюваному рівнях, він може відігравати як позитивну, так і негативну роль: мобілізувати або деморалізувати потенційні сили та здатності особистості та колективу загалом, підвищувати або знижувати трудову активність, формувати позитивні або негативні якості особистості [3].

Однак, психологічне насильство та цькування на робочому місці стає все більш поширеною і актуальною проблемою в наш час. Проблема аб'юзу на роботі все частіше обговорюється в засобах масової інформації та професійних спільнотах. Вчені, що займаються вивченням особливостей поведінки на робочому місці, відтепер приділяють увагу і цій проблемі.

За результатами аналізу вітчизняної та закордонної літератури було визначено, що психологічний вплив спричиняє конкретні зміни у психологічній структурі особистості, а також свідомості груп людей і суспільній свідомості загалом, торкаючись таких її сфер, як [3]:

- потрібнісно-мотиваційної (знання, потяги, ціннісні орієнтації, бажання, переконання);
- інтелектуально-пізнавальної (відчуття, сприйняття, уява, уявлення, мислення, пам'ять);
- емоційно-вольової (емоції, почуття, настрої, волі процеси);
- комунікативно-поведінкової (характер, особливості спілкування, взаємодії, взаємовідносин, особистісного й міжособистісного сприйняття).

Тобто, психологічний вплив тільки тоді дає найбільший ефект, коли враховуються властиві цим сферам особливості функціонування індивідуальної, групової та суспільної свідомості.

Як зазначає А. Маслоу, одним із компонентів успішного суспільства є відсутність приводу для страху або тривоги [4]. Дійсно, важко бути впевненим та прагнути до самореалізації не відчуваючи себе у безпеці.

Відчуття стану безпеки, на думку А. Маслоу, являється одним із фундаментальних шаблів у досягненні самоактуалізації особистості.

Психологічна безпека – це переживання особистістю психологічного комфорту, що виражається в усвідомленні власного статусу, почуття власної гідності та їх недоторканності, а також в емоційному прийнятті себе [5]. Психологічна безпека є провідною характеристикою, яка визначає розвивальний характер освітнього середовища. Вона може бути основою для проєктування та моделювання психолого-педагогічних умов навчання й виховання, водночас сприяючи зміцненню й розвитку психологічного здоров'я всіх учасників освітнього процесу.

Одним із показників психологічної безпеки освітнього середовища закладу освіти, що забезпечує оптимальний стан психічного здоров'я його учасників, є захищеність від психологічного насильства у взаємодії керівник-підлеглий.

Основною загрозою в міжособистісній взаємодії в освітньому середовищі є можливість отримання психологічної травми, у результаті якої відбувається нанесення шкоди позитивному розвитку людини та її психічному здоров'ю. Провідним джерелом психотравми визнається психологічне насилля, яке може мати різні форми, а саме [6]:

- психологічні впливи – образи, приниження, загрози, покарання, негативне оцінювання, заборони щодо поведінки й переживань, позбавлення чогось, відмова у прихильності тощо;

- психологічні ефекти – тривожність, агресивність, депресія, втрата довіри до себе або до когось із значущих людей тощо;

- психологічна взаємодія – непередбачуваність учинків партнерів спілкування, безвідповідальність у стосунках, неадекватність поведінки тощо.

У своєму дослідженні Ю. Харланова виділяє основні характеристики психологічної безпеки у закладах вищої освіти [7]:

- відсутність проявів психологічного насильства у взаємодії учасників освітнього процесу;

- задоволення основних потреб в особистісно-довірчому спілкуванні;

- зміцнення психічного здоров'я учасників педагогічного процесу.

На нашу думку, до найбільш поширених причин порушення психологічної безпеки у закладах вищої освіти відносять:

- професійне вигорання учасників освітнього середовища;

- психологічну деформацію особистості керівника, учасника освітнього середовища;

– трансформацію особистості підлеглого, учасника освітнього середовища;

– трансформацію педагогічного спілкування та механізм соціально-психологічної віктимізації особистості.

Існує взаємозв'язок між вище зазначеними аспектами. Відповідно, можливо й таке, що соціально-психологічна деформація особистості керівника спонукає його до насильницьких стилів поведінки, а це позначається на взаєминах між ним та підлеглим що провокує запуск механізму конфронтації. Соціально-психологічні деформації характеризуються змінами, які є подібними для більшості науково-педагогічних працівників. Вони проявляються наступними ознаками: у процесі взаємодії керівник використовує в основному авторитарний, маніпулятивний стиль спілкування, у його поведінці починають переважати надмірна самовпевненість, менторство, догматизм, відсутність гнучкості у спілкуванні з підлеглими.

Варто зазначити, що міжособистісна взаємодія в освітньому середовищі не є ідеальною, в ньому часом з суб'єктивних чи об'єктивних причин виникають суперечності, і це нормально, до тих пір доки систематичні неправомірні дії керівника не починають викликати у підлеглих відчуття психологічного дискомфорту та незахищеності, у цьому випадку керівник-інгібітор застосовує до підлеглих психологічне насилля, тим самим посягає на психологічну безпеку учасників освітнього середовища.

Психологічне насилля, емоційний аб'юз – це форма жорстокого поводження, при якій є намір заподіяти душевний, емоційний біль чи травму; психологічне насилля, яке охоплює вербальну агресію, заяви, спрямовані на приниження чи інфантилізацію, образи, погрози відлучення чи інституціоналізацію. Психологічне насилля призводить до стресу, соціальної самоізоляції, тривалої депресії та тривожності [8]. Вважаємо, що сутність особистості керівника-інгібітора найповніше розкривається через його ставлення до колективу. Психологія впливу викладача на підлеглого, є проблемою змін, що відбуваються в особистості у процесі взаємодії. Люди можуть самі обирати «впливи», однак, перебуваючи у соціальному середовищі, стаючи складовою організованої діяльності, вони не в змозі уникнути комфортного або дискомфортного впливу оточуючих. Отже, керівник та підлегли є учасниками соціального й психологічного впливу один на одного.

Науковець А. Печеркіна [9] виділяє наступні прояви психологічного насилля: публічне приниження; образи; висміювання; погрози; образливе обзивання; вимога робити щось проти свого бажання; ігнорування; неповажне ставлення; недоброчливе ставлення. Основною детермінантою психологічного насилля в освітньому середовищі авторка визначає феномен інгібіції. Вона трактує «інгібіцію-фасилітацію» як сукупність компонентів психологічної структури особистості педагога, які можуть здійснювати конструктивний або деструктивний вплив на продуктивність професійної діяльності і розвиток суб'єктів педагогічного процесу в залежності від розвитку у педагогів позитивного або негативного полюсів феномена.

У працях Л. Полосової [6] виокремлено зовнішні та внутрішні предикти «інгібіції-фасилітації».

До зовнішніх предиктів належать:

- соціально-економічна ситуація;
- напружена психоемоційна діяльність;
- несприятливі обставини в реалізації професійних планів;
- матеріальна незадоволеність тощо.

До внутрішніх належать:

- стереотипи особистості;
- комунікативні установки міжособистісного оцінювання;
- рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції емоцій і поведінки;
- зниження соціально-професійної активності;
- незадоволеність само актуалізацією.

Керівник-інгібітор часто негативно впливає на самооцінку свого підлеглого, ставлячись до нього упереджено, підкреслюючи тільки його недоліки. Тим самим він провокує комплекс неповноцінності, невпевненість у професійній спроможності жертви. Для цієї групи керівників, як правило, характерний авторитарний стиль керівництва, що сприяє пригніченню особистості. Суб'єкт слугує для керівника-інгібітора об'єктом управлінських маніпуляцій [10].

До розвитку негативного полюса схильні науково-педагогічні працівники з вираженою негативною комунікативною установкою, низьким рівнем емпатії та толерантності, високим рівнем агресії. Найбільш інтенсивно інгібіція розвивається в осіб зі стажем від 5 до 10 років.

Психологиня Л. Полосова [6] розробила методику, яка дає змогу виявити рівень інгібіції. При інтерпретації результатів за цією методикою,

можна стверджувати, що керівник з високим рівнем інгібіції «чує тільки себе», проявляє до оточуючих певну емоційну холодність, та часом не контролює свої дії та вчинки. Він не володіє лідерськими якостями, багато в чому не знаходить взаєморозуміння з оточуючими, некритичний стосовно самого себе, недбалий у взаєминах з людьми, непередбачуваний через закритість особистості. Відзначається рефлексивно-пасивна позиція до діяльності, що дуже часто призводить до почуття самодостатності та безпроблемності в своїй діяльності, значущим є економічний добробут і схильність до постійного самоствердження. Можна припустити, що керівник приносить психологічну шкоду та застосовує психологічне насилля заради своєї потреби самоствердитись за рахунок іншого вразливого колеги.

Поведінка аб'юзера у взаємодії з колегами визначається тими функціями, які він виконує, його становищем у структурі освітнього процесу, правами й обов'язками щодо інших учасників освітнього середовища. Місце керівника, способи його впливу на колег, ознаки, що характеризують його сутність як певний соціально-психологічний тип, фіксуються у такому понятті, як «статус», головними складовими якого є авторитет і престиж. Керівник з високим соціально-психологічним статусом має велику моральну владу, неформальний авторитет, що дає йому змогу впливати на учасників освітнього процесу. Отже, його статус завжди пов'язаний зі ставленням до нього колег по роботі та здобувачів освітніх послуг, які визнають його права й очікують виконання ним певних обов'язків.

Необхідно зазначити, що на взаємини керівника з колективом впливає його особистий авторитет. Важливими складовими авторитету управлінця є довіра, повага до нього з боку всіх учасників освітнього процесу, що виникають через переконання в наявності у нього певних здобутків, впевненості у тому, що він діє професійно, наділений відчуттям симпатії до студентів та колег, виявляє щирість, порядність і водночас в освітньому процесі. На нашу думку, доцільно зауважити й те, що за відсутності довіри колективу до керівника-інгібітора, всі дії його здаються непрофесійними й неприйнятними.

Однак керівник може використовувати і штучні прийоми здобуття авторитету й престижу. Це різні псевдоавторитети, від яких часто страждають підлегли: авторитет пригнічення (прагнення керівника-інгібітора через демонстрацію переваги у правах, погрози скористатися владою, тримати колектив у постійному напруженні); авторитет

резонерства (інгібітор вважає, що постійні бесіди повчального характеру посилюють його вплив на учасників освітнього процесу); авторитет педантизму (схильність аб'юзера до суцільного контролю); авторитет підкупу (оцінювання результатів професійної діяльності колективу безпосередньо залежить від особистих примх керівника, що породжує особисту відданість певної частини підлеглих); авторитет чванства (зверхність, пихатість, надмірне захоплення владою) тощо. Саме особистісний чинник є тією психологічною компонентою, що вносить індивідуальне «забарвлення» у педагогічне спілкування.

Можна виділити наступні особливості управлінської діяльності керівника-інгібітора:

1. Звертає увагу не на умови праці, а на результати роботи; з'ясовує, наскільки вистачить терпіння співробітника виживати в несприятливих умовах, а після закінчення такого «випробувального терміну» створює нестерпні умови для виконання професійної діяльності та звільняє його під будь-яким приводом.

2. Демонструє і проявляє формалізм в оцінці діяльності співробітників і здобувачів освітніх послуг. При виконанні діяльності всім колективом однаковою мірою виокремлює та заохочує «улюбленців».

3. Використовує компетентних, досвідчених викладачів на малозначних, допоміжних роботах, тим самим не стимулюючи, а спеціально гальмуючи їх професійний розвиток.

4. Веде психологічну боротьбу з неугодами співробітниками та іншими суб'єктами освітньої діяльності. Для цього залучає учасників освітньої діяльності в конфлікти, чвари, інтриги, поширює плітки, за допомогою чого руйнуються цінні ідеї, задуми, нові рішення, ініціативи.

5. Створює перепони в отриманні підлеглими морального або матеріального заохочення.

6. Використовує для психологічного утиску, підтвердження своєї «правоти» громадську думку і корпоративний ресурс зграї, тим самим виявляючи корупцію і корупційне поведіння у своїй діяльності.

За результатами дослідження проблеми психологічного насилля в освітньому середовищі ЗВО, на нашу думку, до викладачів-інгібіторів належать особистості з наступними психологічними особливостями:

- імпульсивні особистості, які прагнуть до лідерства і вважають, що виключно за допомогою утиску можна змусити оточуючих підкорятися їм;
- індивіди, які вважають особистісний статус вищим, ніж гідність інших учасників освітнього середовища;

– люди, які є нечутливі в емоційному плані, не здатні співчувати, дратуються від слабкості та залежності оточуючих;

– особистості, які компенсують свої недоліки криками на студентство або підлеглих, хамством, невіглаством та іншими неприпустимими діями.

Недавні дослідження британських учених виявили зв'язок між психологічним знущанням на робочому місці і розладом особистості в керівників-аб'юзерів. Вони виділили три типи розладів особистості, які найчастіше зустрічаються у інгібіторів. До них належать [11]:

– театральний розлад особистості, суть якого полягає в постійній потребі отримання уваги, нещирості, егоцентризмі й маніпуляціях людьми;

– нарцистичний розлад особистості, який полягає у манії величч, почутті зверхності над іншими людьми, відсутності співчуття до інших, незалежності;

– обсесивно-компульсивний розлад особистості, який виражається як перфекціонізм, надмірна відданість роботі, жорстокість, упертість і диктаторські риси.

У крайніх випадках психологічне насильство з боку керівника може набувати форм газлайтингу. Газлайтинг – специфічний вид психологічного насилля, психологічна маніпуляція, завдання якої полягає в тому, щоб змусити людину засумніватися в об'єктивності того, що відбувається. Газлайтинг – це форма психологічного насилля, коли аб'юзер намагається переконати жертву в тому, що вона поводить себе неправильно, дещо «дивно», відчуває неправильно, змушує сумніватися у своїх діях, реакціях і відчуттях, переживаннях і спогадах. Людина, яка застосовує газлайтинг, називається газлайтером.

Газлайтинг з боку керівника починається тоді, коли відбувається навмисне спотворення реальності, навмисне знецінення почуттів, навмисний обман. Отже, основним механізмом газлайтера-керівника є заперечення істини і підміна її брехнею. При цьому знецінюються потреби, цінності, особистість підлеглого працівника. Основні прояви газлайтингу [12]:

1. Думку підлеглого керівник взагалі не розглядає, щоб той не сказав, з якою пропозицією не звернувся, у відповідь отримує не логічні контраргументи, а твердження, що його думка не варта розгляду.

2. Розмова про питання, яке є важливим для працівника, постійно відкладається, не може відбутися – керівник уникає спілкування будь-якими методами. З часом працівник не наважується піднімати це питання взагалі, та й інші гострі питання теж.

3. Інгібітор стверджує, що підлеглий в принципі не може бути правий, і взагалі не гідний займатися обмірковуванням і обговоренням професійних питань, які є нагальними для організації. Зазвичай як причина вказується щось, що працівник не може змінити, наприклад, «не та» кар'єрна ієрархія, базова освіта тощо.

4. Працівнику постійно наголошується, що він не може мати думки власного авторства, що його ідеї, пропозиції надумані, нереальні, не можуть бути реалізовані тощо.

5. Працівника переконують, що його стурбованість якимись робочими питаннями, його бажання обговорити робочі проблеми – це його особиста проблема, яка пояснюється «неадекватним станом».

6. Постійні наголошення керівника-агресора про те, що працівник неправильно запам'ятовує розпорядження, доручення, факти, репліки з розмов і т. п.

7. Знецінення досягнень і перебільшення помилок підлеглого.

При цьому жертва аб'юзу проходить через кілька основних стадій:

Перша – заперечення, коли працівнику здається, що стався незначний інцидент, який більше не повториться, тому жертва не надає йому серйозної уваги.

Друга стадія – сумніви, коли жертва починає сумніватися в собі, в адекватності свого сприймання, але ще захищається, намагається довести свою правоту і наївно прагне переконати керівника-інгібітора.

Третя стадія – прийняття, коли після тривалих переконань і навіювань підлеглий працівник починає частково або повністю сумніватися в собі й вірити газлайтеру.

При цьому керівники-газлайтери використовують наступні стратегії:

1. Стратегія ігнорування. Працівник шукає порозуміння та діалогу з керівником, але отримує парочку «їдких» зауважень й умисне мовчання. Об'єкт цькування не отримує підтримки з боку колег, коли він запитує щось, співрозмовник відповідає без конкретики або не відповідає зовсім, відправляє до когось іншого. Жертву заборонено брати в командну діяльність, її досягнення, старання ігноруються, знецінюються.

2. Стратегія «люблячої опіки». Керівник-агресор переконує жертву, що без його втручання вона безпорадна і нездатна нічого вирішити, але через «жалість» він погоджується підказати їй всі рішення і відповіді, допомогти «заспокоїтися» тощо.

3. Стратегія приховування від співробітника важливих відомостей. Необхідну для коректного і своєчасного виконання робочих обов'язків

інформацію керівник або приховує, або передає занадто пізно, або навмисно спотворює.

4. Стратегія приниження підлеглого в присутності оточуючих. Для цього інгібітор може використовувати різні виробничі наради, п'ятихвилинки, збори, на яких зі смаком обговорює дії і негативні сторони працівник, який йому не подобається, використовуючи будь-який привід для принижень.

5. Стратегія прямих або непрямих образ. Керівником принижуються розумові здібності жертви, її поведінка, звички, інтереси, життєва позиція і так далі.

6. Стратегія заперечення емоцій жертви, приписування їй неіснуючих емоцій і мотивів поведінки. Підлеглому навіюється, що його відчуття помилкові, неіснуючі.

7. Стратегія знищення самооцінки жертви. Працівнику нав'язуються думки про те, що він не може бути хорошим і значущим для суспільства, з не залежних від нього причин. У деяких випадках при застосуванні цієї стратегії використовують дискримінаційні соціальні стереотипи.

8. Стратегія негативних розмов. Агресори при будь-якому зручному випадку будуть висловлюватися негативно про жертву, тим самим створюючи у співрозмовника (особливо у того, хто мало знайомий з об'єктом цюкування) відчуття, що обговорювана особистість – нікчемний співробітник і людина.

9. Стратегія приниження професійних здібностей працівника, висловлювання сумнівів щодо компетентності. Може бути прямою або непрямую, керівник часто висловлюється в присутності оточуючих, щоб посилити дискомфорт жертви. При цьому подібні висловлювання складно віднести до критики, часто вони не мають під собою жодного обґрунтування.

10. Стратегія найнеприємніших завдань. На об'єкт психологічного насилля керівник звалює найбільш невдячну роботу, при цьому він може вимагати виконувати більший обсяг роботи, ніж від інших членів колективу. При цьому старання і успіхи жертви ігноруються, а невдачі виставляються на широкий загал.

Наслідки психологічного насилля передусім позначаються на здоров'ї та психічному стані підлеглих. В залежності від жорсткості, періодичності та тривалості такого впливу і від того, наскільки особистість психологічно до нього стійка, підлеглі-жертви психологічного насилля можуть страждати від цілої низки розладів психологічного і фізичного характеру:

від безсоння до нервових зривів, від дратівливості до депресії, від труднощів з концентрацією уваги до панічних станів тощо.

Отже, задля перекриття власної незадоволеності керівники-інгібітори стверджуються за рахунок підлеглих через формування у них комплексу неповноцінності за допомогою різноманітних методів впливу. Очевидно знаходячись тривалий час під негативним гнітом інгібітора, в колективі зникає почуття психологічної безпеки в освітньому середовищі ЗВО, відповідно працівники знаходяться у стані незадоволеності та не в змозі розвивати власні соціально орієнтовані потреби, а це негативно впливає та знижує їхню самооцінку, що зменшує шанс розкриття особистісних потенціалів та забезпечення емоційного благополуччя працівника ЗВО. Ці проблеми можуть знаходити своє відображення в професійній неспроможності та можливості подальшого звільнення, що також негативно впливає на психологічне та фізичне здоров'я особистості.

Явище психологічного насилля в освітньому середовищі ніяк не узгоджується з тим, що ЗВО це осередки розвитку особистості та суспільства. Саме у закладах вищої освіти відбувається формування знань, навичок, досвіду, таланту, здоров'я, які в подальшому людина використовує в процесі професійної діяльності. Світова практика свідчить, що там, де значна увага приділяється розвитку вищої освіти, країна досягає значних успіхів у розробленні нових технологій, що сприяють підвищенню конкурентоздатності національної економіки та якості життя населення. Виникає закономірне запитання, яким чином керівники-інгібітори, мають право долучатись до формування виховного й освітнього середовища, яке має відповідати нормам моралі та рівню розвитку суспільства, тобто середовища, в якому триває життєдіяльність усіх членів суспільства, перетворювати і спрямовувати перебіг життя суспільства, перетворюючи таким чином «суспільство сьогодні» на «суспільство завтра».

Проблема насильства в різних його проявах, і аб'юз у тому числі, пов'язана з легітимізацією агресії в суспільстві, а зниження ризиків формування та прояви цих феноменів – є загальнодержавним завданням. Психологічну безпеку освітнього середовища необхідно забезпечувати невідкладно. Забезпечення психологічної безпеки освітнього середовища і, як наслідок, охорона і підтримка психічного здоров'я її учасників, має бути пріоритетним напрямком розвитку сучасної освіти.

Список використаних джерел

1. Алюшина Н.О. Психологічні механізми ефективного управлінського впливу: навчально-методичні матеріали. Київ: НАДУ, 2013. 48 с.
2. Калюжний В.О. Експліцитний психологічний вплив у суб'єкт-суб'єктній та суб'єкт-об'єктній» системах відносин. Психологічна хвиля: *Актуальні проблеми практичної психології*: зб. матеріалів I Міжрегіональної науково-практичної конференції / гол. ред. О.Ф. Волобуєва. Вінниця: Самиздат, 2012. Вип. 2. С. 47–50.
3. Маслоу А. Самоактуалізовані люди: дослідження психологічного здоров'я / пер. А.М. Татлыбаевой. СПб., 1999. URL: <http://medbookaide.ru/books/fold1002/book1401/p1.php>. (Дата звернення 28.03.2020)
4. Оверчук В.А. Газлайтинг як форма психологічного насилля в трудовому колективі. *Збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології»*. Запоріжжя: Класичний приватний університет. № 4. Т. 2. 2019. С. 136–140.
5. Оверчук В.А. Мобінг як форма психологічного насилля в трудовому колективі. *Збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології»*. 2019. № 1. С. 185–189.
6. Овчарова Р.Ф. Психологічна фасилітація роботи школьного учителя. Москва, 2017. 305 с.
7. Печеркіна А.А. Психологічні детермінанти психологічного насилля в освітній середі. *Педагогічне образование в Росії*. 2013. С. 122–125.
8. Полосова Л.Б. Психологічні предиктори розвитку феномена інгібіції – фасилітації в педагогічному общенні: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2014. 142 с.
9. Психологія общення. Енциклопедический словарь. Москва, 2011. 600 с.
10. Рекомендація Res 6 Комітету Міністрів Ради Європи щодо суспільної відповідальності за вищу освіту і науку. 2007. URL: http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/News/pub_res_EN.pdf (Дата звернення 16.03.2020)
11. Харланова Ю.В. Психологічна безпека освітньої середі ВУЗа. *Безпека освітньої середі: психологічна оцінка і супроводження*: матеріали Всеросійської науч.-практ. конф. (Москва, 30–31 жовтня 2013). Москва, 2013. С. 63–67.
12. The free dictionary by farlex. URL: <https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/psychological+abuse> (Last accessed: 15.04.2020)