

DOI 10.31499/2618-0715.1 (8).2022.262651
УДК 316.613.434:331.105.2-057.15]:349.2

СОЦІАЛЬНИЙ ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМАТИКУ БОСИНГУ В ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ: ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Ковальчук Наталія, кандидат педагогічних наук, викладач вищої кваліфікаційної категорії, викладач-методист, викладач циклової комісії соціальної роботи КЗ «Уманський гуманітарно-педагогічний фаховий коледж ім. Т. Г. Шевченка Черкаської обласної ради»

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6024-5865>

E-mail: kovalchuknatalia.76@gmail.com

Проблема босингу в трудових колективах є актуальною, тому досить часто підіймається у вітчизняній літературі. У статті висвітлено соціальний погляд на проблему босингу в трудових колективах, обґрунтовано проблеми сьогодення та шляхи їх подолання.

Визначено передумови виникнення босингу в інституційному середовищі, систематизовано типи босингу як загрозу психологічній і соціальній безпеці особистості. Розкрито різні види психологічного тероризму, фази перебігу босингу, форми та стратегії босингу, проаналізовано причини його виникнення в трудовому колективі, напрямки його профілактики і подолання.

Виявлено тенденції, особливості й способи виявлення босингу та надано практичні рекомендації щодо виявлення та протидії босингу в трудових відносинах. Систематизовано наслідки босингу для окремої особистості, підприємства і суспільства в цілому. Окреслено напрямки подальших досліджень щодо проблеми босингу.

Ключові слова: босинг, психологічний терор у колективі, соціальна робота, трудові відносини, шляхи подолання босингу, соціум, розвиток.

SOCIAL VIEW ON THE PROBLEMS OF BOSING IN LABOR TEAMS: CURRENT PROBLEMS AND WAYS TO SOLVE THEM

Kovalchuk Natalia, PhD in Pedagogical Sciences, teacher of the highest qualification category, teacher-methodologist, teacher of the cycle commission of social work *Municipal Institution «Uman Taras Shevchenko Professional College of Education and Humanities of Cherkasy Regional Council»*

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6024-5865>

E-mail: kovalchuknatalia.76@gmail.com

Abstract. *The problem of bossing in labor collectives is relevant, so it is often studied in the domestic literature. The article highlights the social view of the problem of bossing in the workforce, substantiates the problems of today and ways to solve them.*

The preconditions for the emergence of bossing in the institutional environment are determined, the typology of bossing as a threat to the psychological and social security of the individual is systematized. Different types of psychological terrorism, phases of the course of bossing, forms and strategies of bossing are revealed, the reasons of occurrence of bossing in the labor collective, directions of its prevention and overcoming are being analyzed.

Bosning, or in other words psychological terror in the workplace, is becoming an increasingly common problem and phenomenon in various workplaces. The problem of bossing can be traced in situations when there are various rumors about our function in the workplace, we become the object of

ridicule, when we are entrusted with work that is not within our competence, we do not have enough opportunity to express our opinion, it harms our health and, in such situations, we experience mental, physical and sexual abuse.

In order to prevent the problem of bossing in labor collectives are introduced such areas of social work as social assistance, social support, social protection, social prevention, social counseling, social adaptation and socialization of the individual.

The following four phases of the course of bossing are analyzed: conflict, psychological terror, personnel management, the victim of bossing is excluded from the corporate community.

Trends, features and methods of boss detection are identified and practical recommendations for detecting and counteracting boss in labor relations are provided. The consequences of bossing for the individual, enterprise and society as a whole are systematized. The directions of further research on the problem of bossing are outlined.

Prospects for further research are to identify ways to develop social sustainability of potential victims of bossing and methods of correction of personal qualities that provoke social violence in the workforce.

Keywords: *counteractions, bossing, social work, labor relations, ways of solving, society, development.*

Постановка проблеми. Сучасні умови функціонування соціальних служб, центрів соціальної реабілітації, притулків для неповнолітніх, шкіл-інтернатів, виховних колоній для малолітніх висувують перед фахівцями соціальної сфери низку проблем, для розв'язання яких необхідно аналізувати власну поведінку, інших людей і приймати правильні рішення. Це суттєво активізує роль людини у розв'язанні соціальних проблем босингу в трудових колективах.

Босинг, або іншими словами психологічний терор на робочому місці, стає все більш поширеною проблемою в різних колективах. Проблема босингу простежується у ситуаціях, коли на робочому місці про когось ходять різні чутки, хтось стає об'єктом глузування, коли комусь доручають роботу, яка не входить до його компетенцій, коли не має достатньої можливості висловити свою думку і це шкодить здоров'ю працівників, а також у ситуаціях, коли зазнають психічного, фізичного та сексуального насильства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Змісту та шляхи подолання проблеми босингу в трудовому колективі висвітлено в працях багатьох науковців. Проблематику босингу, ідеї та шляхи профілактики босингу, проблеми соціальної профілактики босингу в трудових розкрито у працях вітчизняних науковців, серед яких – О. Адамчук, С. Дружилов, В. Євдокимов, О. Качмар, Ю. Конотопцева, Є. Потапчук та ін.

Виклад основного матеріалу. Термін «босинг» походить від англійського дієслова, що в перекладі означає «нападати, переслідувати, пригнічувати, ображати» [4, с. 58].

З метою більш повного розкриття сутнісних характеристик поняття «босинг» звернемося до наукових досліджень та джерел довідкового характеру, щоб простежити еволюцію теорії босингу, зокрема історико-теоретичні аспекти зазначеної проблеми. Згідно з поглядами О. Баранцової, проблеми босингу входили в коло наукових інтересів майже всіх представників-гуманістів Заходу [4, с. 79]. Науковці визначають найважливіші характеристики босингу як явища, однак існує велика кількість визначень різних авторів по суті перекривають і доповнюють визначень поняття, які доповнюють одне одного.

Уперше термін «босинг» був уведений в науковий обіг австрійським науковцем, лауреатом Нобелівської премії Лоренц. Лоренц спочатку

використовував цей термін для опису поведінки тварин, які захищають свою територію, наприклад, гієн, здатних накинутися на будь-яку іншу тварину, яка не належить до їхньої родини. Зрештою, Лоренц визначав босинг як напад на зловмисника, який проник на їхню територію. Пізніше шведський лікар і психолог Лейман був першим, хто застосував цю аналогію поведінки тварин до ситуацій на робочому місці, таким чином порівнявши поведінку людей на робочому місці з поведінкою тварин. Так з'явився новий термін «босинг».

У своїй праці О. Баранцова стверджує, що існує багато визначень цього терміна в різних фахових публікаціях. Зокрема, вчена вважає, що босинг – це «вороже та неетичне спілкування, яке систематично ведеться однією або кількома особами, переважно щодо однієї особи, яка таким чином опиняється в беспорядному та беззахисному становищі та піддається дії, типовій для босингу. Ці дії відбуваються дуже часто (принаймні один раз на тиждень) протягом більш тривалого періоду (не менше шести місяців) і через свою частоту та тривалість призводять до значних психологічних, психосоматичних і соціальних страждань для жертви» [4, с. 186].

Як зазначає О. Баранцова, босинг у трудовому колективі можна розуміти як «домагання, образу, соціальне відчуження особи або негативний вплив на виконання роботи цієї особи. Щоб позначити діяльність, взаємодію чи процес як босинг (або знущання), така поведінка має відбуватися неодноразово й регулярно. Босинг на робочому місці – це процес ескалації, у ході якого особа, на яку нападають, перебуває у підлеглий позиції і стає об'єктом систематичних негативних соціальних явищ». Учена стверджує, що босинг може мати місце між рівноправними працівниками або між босом і співробітниками.

Жертвами босингу можуть стати як чоловіки, так і жінки. Типової жертви босингу немає. Звичайно, більш уразливими працівниками можуть бути ті, хто відрізняється від інших. Це працівники, які, як правило, самотні, нові, єдина жінка в суто чоловічому колективі або єдиний чоловік у суто жіночому колективі також привертає велику увагу, зазначає дослідниця. Однак агресор – це людина, яка ображає інших і, таким чином, вчиняє насильство над ними. Ця людина створює постійний і невблаганний тиск на іншу людину, з якою працює. Це людина, яка прагне самостверджуватися і перевершувати будь-які можливості. У неї є бажання домінувати, контролювати колегу, контролювати його поведінку та почуття, при цьому не дотримуючись моральних обмежень і зазвичай не відчуваючи докорів сумління [4, с. 114].

На думку О. Адамчук [1, с. 63], соціальна робота — це соціальна наука, яка на основі теоретичних і практичних професійних знань і досвіду використовує власні методи та методологію, щоб піклуватися про людину на професійному рівні. Суть соціальної роботи впливає з її діяльності, яку вона включає. Це такі види діяльності, як оцінка потреб та обставин, рішення, кому належить допомога в соціальній роботі. Крім того, це надання допомоги отримувачам соціальних послуг, відшкодування збитків, розв'язання незадовільних ситуацій, допомога у подоланні проблем, сприяння та підтримка діяльності окремих осіб, сімей, груп чи громад. Інші види соціальної роботи включають оцінку ступеня проблеми або ризику, якому піддається індивід. Крім того, соціальна робота присвячена розробці різноманітних планів захисту чи розвитку, наданню допомоги, супроводу, забезпеченню захисту клієнтів [1, с. 63].

Дослідником зазначено, що «соціальна робота переважно підтримує соціальні зміни, які спрямовані на розв'язання проблем у міжособистісних стосунках між людьми, але також допомагає людям покращити своє життя через допомогу, спрямовану на покращення здатності приймати вільні рішення та соціальну профілактику» [1, с. 64]. На його думку, босинг характеризується такими ознаками: запобігання міжособистісному спілкуванню жертв босингу; зведення співпраці з жертвами босингу до мінімального рівня; блокування соціальних зв'язків. Тому з метою попередження і профілактики проблеми босингу в трудових колективах запроваджуються такі напрями соціальної роботи, як соціальна допомога, соціальний супровід, соціальний захист, соціальна профілактика, соціальне консультування, соціальна адаптація та соціалізація особистості.

Авторка О. Качмар під соціальною профілактикою розуміє «діяльність із запобігання чомусь у позитивному сенсі та діяльність, спрямовану на мінімізацію антисоціальних проблем, які виникають у житті окремих людей, сімей, груп чи громад. Соціальна профілактика – це дія, яка запобігає проблемі босингу» [2, с. 58]. Отже, на думку вченої, провідний напрям соціальної роботи – «соціальна профілактика» – заснований на науково впроваджених заходах, спрямованих на захист і зміцнення всебічної соціальної рівноваги, яку необхідно застосовувати на всіх етапах життя людини [2, с. 59].

Загальною профілактикою босингу є виконання таких правил: дотримуватися власної конфіденційності на робочому місці; втручатися в проблему босингу, адже лише мовчазний спостерігач стає натовпом, оскільки він підтримує агресора в тому, щоб завдати шкоди жертві, не втручаючись; керівник повинен добре знати своїх співробітників, тому що кожен із них має як позитивні, так і негативні якості.

З метою соціальної профілактики босингу в трудовому колективі доцільно запроваджувати різноманітні тренінги для співробітників, а також для керівників; включати поняття «босингу», шляхи його запобігання та подолання наслідків до колективного договору; створення етичного кодексу; планування заходів, які будуть реалізовані у разі їх порушення. З точки зору практики соціальної роботи, це є відповідним попередженням проти босингу в суспільстві.

Наступним напрямом соціальної роботи з попередження босингу є соціальне консультування – професійна діяльність, спрямована на допомогу фізичній особі, що опинилась у несприятливому соціальному становищі. Соціальне консультування здійснюється на рівні базового соціального консультування та спеціалізованого соціального консультування. Цей напрям соціальної роботи може здійснюватися в закладі через створені для цього консультаційні соціальні консультації та на виїзній основі за межами закладу.

Не менш важливим є спеціалізоване соціальне консультування. Спеціалізоване соціальне консультування – це з'ясування причин, характеру та масштабів проблем фізичної особи, сім'ї чи громади та надання їм конкретної професійної допомоги.

Соціальний консультант надає отримувачу соціальних послуг, який став жертвою босингу, різну інформацію, яка потрібна для розв'язання ситуації, а також стає посередником у наданні відповідних послуг від різних фахівців.

Щодо перебігу босингу, то О. Качмар стверджує, що босинг – це тривалий процес, який характеризується величезною динамікою. Дуже важливо зазначити, що завдяки психологам була створена специфічна модель босингу, яка характеризується чотирма стадіями розвитку, і ця модель не може бути застосована до кожного окремого випадку, оскільки різні фактори босингу можуть викликати різний перебіг.

Учена виокремлює такі чотири фази перебігу босингу: конфлікт, психологічний терор, управління персоналом, жертва босингу виключена з корпоративного співтовариства.

Перша фаза перебігу босингу полягає в тому, що «конфлікт не розв'язується конструктивно – на цьому етапі кажуть, що босинг починається з різноманітних жартів і недоречних зауважень, які згодом провокують конфлікт. Співробітники сприймають цей конфлікт як неприємний, оскільки він пов'язаний із нервовим напруженням, а також втратою часу та енергії, що також викликає емоційне навантаження» [2, с. 59]. Зрозуміло, що конфлікти виникають скрізь, у різноманітних ситуаціях, саме тому, що люди мають різні потреби і схильні діяти як конфліктні особи в їх розв'язанні, і якщо найкращі практики не використовуються для розв'язання конфлікту, тоді це викликає найбільшу небезпеку босингу. З іншого боку, проблеми в міжособистісних стосунках можна усунути, аби уникнути босингу.

Друга фаза – «психологічний терор проводиться системно – якщо конфлікт не буде вирішено конструктивно, він переросте в цілеспрямований, систематичний психологічний терор. Особа, на яку здійснюється босинг, опиняється в ролі жертви, яка піддається атаці виконавця босингу, унаслідок чого втрачає впевненість у собі, а також посилюються симптоми стресу, що проявляється у погіршенні здоров'я не лише фізичного, а й психічного (почуття страху, ізоляції та невпевненості в собі)» [2, с. 61]. У другій фазі потерпілий намагається протистояти цьому соціальному та психологічному тиску у вигляді короткочасних пропусків на роботі, через хворобу, проходження кваліфікаційних курсів, відпустку. Під час цих пауз жертва босингу тимчасово одужує, але через кілька днів назад на роботі все повертається до попереднього стану. У результаті жертва босингу з доброзичливої та відкритої людини перетворюється на самотника, замикається в собі і більше не в змозі розв'язати свою проблемну ситуацію. Почуття невпевненості жертви наростає, також тому, що її витісняють на межі команди. Особа, яка займається босингом, намагається надати жертві все менше місця для самовираження, її не запрошують на різноманітні зустрічі та семінари. Агресор ізолює жертву, не вітається і не спілкується з нею. Він її повністю ігнорує, а в ситуаціях, коли жертва щось говорить, її постійно перебиває.

Третя фаза характеризується тим, що «управління персоналом полягає у використанні методів, досягненні мети. Зацікавленими сторонами можуть бути роботодавець, відділ кадрів та інші структури, які розуміють, що проблему необхідно розв'язувати. Іноді вони намагаються залагодити суперечку, але потрібно проводити роботу з попередження босингу на початкових етапах загострення проблеми» [2, с. 61]. У деяких випадках роботодавець пропонує працівникові, який став жертвою босингу, переведення на іншу роботу, у цьому випадку обговорюється загроза, а не пропозиція, але не виключено, що на іншому робочому місці особа знову не стане жертвою босингу.

Четверта фаза – «жертва босингу виключена з корпоративного співтовариства: якщо спілкування не допомогло розв'язати проблему, то жертва босингу все одно залишається потерпілою стороною. Потерпілий через психічне виснаження прагне добровільно покинути колектив у якому працює. Причиною може бути хвороба, відставка або, у гіршому випадку, самогубство» [2, с. 61]. Якщо жертва натовпу не бажає змиритися, її штовхають на інший шлях у колективі. Це лише питання часу, коли жертва босингу вирішить залишити роботу. Деякі жертви босингу мають проблеми з пошуком іншої, нової роботи, тому що їм потрібно багато часу, щоб одужати.

Таким чином, зазначені фази перебігу босингу не можуть застосовуватися до кожного окремого випадку через те, що фактори босингу впливають на його перебіг.

На структуру босингу найчастіше впливають такі чинники: особа, щодо якої здійснено босинг, починає захищатися; особа, яка знущується, тобто розпочала босинг; фахівець, який зазнає босингу, підтримує начальство або йому допомагають інші колеги, особа, щодо якої проводиться босинг вчасно змінить робоче середовище; відповідальний персонал вживає різні заходи, такі як переведення, догана або звільнення, до особи, яка вчиняє босинг.

Ступінь розробленості проблеми. Аналіз соціально-педагогічних наукових джерел із проблем босингу дозволив розкрити види, форми та стратегії босингу.

Автор О. Баранцова стверджує, що форми босингу можна класифікувати таким чином: посадові місця дійових осіб; форми агресії на робочому місці; група осіб, які виконують роль інформаторів; тактики чи стратегії осіб, які здійснюють босинг [4, с. 92].

Термін «босинг» пов'язаний з англійським словом boss, що означає начальник. У цьому випадку йдеться про те, що босинг здійснює вищестоящий начальник на підлеглих працівників. Справа в тому, що начальник чинить певний тиск на своїх підлеглих, щоб змусити їх пристосуватися і підкоритися, або ж вигнати їх із роботи. Цей вид також називають босингом згори [4, с. 64].

Термін «переслідування» пов'язаний з англійським словом stalk, яке можна перекласти як полювання або переслідування. Це переслідування переважно по телефону, а отже, переслідування через постійні телефонні дзвінки, або шляхом написання SMS чи листів. Це також включає дізнання про жертву, погрози насильством або публічні сцени [4, с. 115].

Сексуальні домагання – це ситуації, коли існують різні форми вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, що створює принизливе та вороже робоче середовище. Цей вид виражається з позиції влади, де секс використовується як засіб приниження гідності іншої людини. Зловмисниками стають переважно чоловіки. До сексуальних домагань можна віднести, наприклад: коментарі щодо зовнішнього вигляду, недоречні натяки та зауваження, недоречні дотики, а також прямі сексуальні пропозиції або навіть зґвалтування [4, с. 119].

До наклепів відносять чутки з метою знеславити когось. Це і глузування, і напад на репутацію особи, групи чи організації, наприклад через медіа [4, с. 128].

Високотехнологічний босинг – цей вид є формою кібербулінгу. Зловмисник надсилає анонімні електронні листи із метою залякування. В іншому випадку він

може особисто отримати доступ до комп'ютера жертви та видалити її файли, а якщо ні, він надсилає їй різні комп'ютерні віруси [4, с. 130].

Також широким є діапазон можливих стратегій босингу, визначений дослідницею О. Качмар. Вона виокремлює їх так: розповсюдження наклепів – жертву постійно обмовляють, неоднозначно натякають їй, вона звекає до наклепів і звинувачень; ізоляція з боку колег – жертва відштовхується від нової інформації, а також від соціальних подій на роботі; критика зовнішнього вигляду жертви, терор по телефону та вторгнення в особисте життя жертви; вплив на здоров'я – потерпілий, як правило, змушений виконувати дії, що загрожують і шкодять його здоров'ю; деструктивна бійка без надії на примирення – це комплекс неадекватних дій і жартів, які призводять до постійного психологічного навантаження на жертву; сексуальні домагання – це негідна поведінка із сексуальним підтекстом, яка неприємна для жертви, але якщо вона не погоджується з цим, це може мати набагато гірші наслідки тощо.

На думку О. Качмар, основними видами розпізнавання психологічного тероризму є: можливості ідентифікації жертви босингу за методом спілкування; можливості ідентифікації жертви босингу за соціальними відносинами; варіанти визнання репутації потерпілого; варіанти розпізнавання робочої ситуації потерпілого; варіанти розпізнавання фізичного здоров'я потерпілого.

Перша група – можливості ідентифікації жертви босингу за методом спілкування: агресор не дає жертві можливості висловитися або поспілкуватися; жертву замовчують або неодноразово переривають; колеги не дають потерпілому можливості поспілкуватися; колеги або підвищують голос, або кричать на жертву; жертва стикається з вербальними нападами, пов'язаними з виконанням робочих завдань; жертва зазнає словесних нападів щодо її особистого життя; жертва часто тероризується телефонними дзвінками; потерпілому адресують словесні або письмові погрози; колеги по роботі відмовляються від будь-яких контактів з потерпілим; присутність потерпілого ігнорується.

Друга група – можливості ідентифікації жертви босингу за соціальними відносинами: агресор взагалі не розмовляє з жертвою; потерпілому заборонено розмовляти з агресором; потерпілого ізолюють у приміщенні, віддаленому від усіх інших колег; колегам заборонено розмовляти з потерпілим; фізична присутність потерпілого заборонена;

Третя група – варіанти псування репутації потерпілого: після роботи поширюється брехня про потерпілого, є наклеп; колеги поширюють різні плітки про потерпілого; жертва висміюється; кажуть, що потерпілий страждає на психічне захворювання; агресор намагається змусити жертву пройти психіатричне обстеження; потерпілого визнано психічно хворим; імітується голос, жести і рух потерпілого; жертва зазнає словесних нападів, які впливають на її політичну та релігійну належність; колеги по роботі насміхаються з особистого життя жертви; з належності до етнічної меншості або національності жертви; жертва змушена деградувати; потерпілий та виконана ним робота контролюються особами, які мають злі наміри; рішення жертви підлягають перевірці; жертва також зазнає сексуальних домагань.

Четверта група – варіанти розпізнавання робочої ситуації потерпілого: потерпілому не доручено жодних робочих завдань; потерпілий позбавлений будь-якої трудової діяльності на роботі; жертвам призначають безглузді роботи;

постраждалим доручаються робочі завдання, що не відповідають їхнім здібностям; постраждалим постійно призначають нові роботи; жертвам призначають роботу, що принижує їхню гідність; жертвам доручають надскладні завдання, які виходять за межі їхніх можливостей.

П'ята група – варіанти розпізнавання фізичного здоров'я потерпілого: потерпілим доручаються небезпечні робочі завдання; жертва зазнає фізичного нападу з тяжкими наслідками для здоров'я; нещасні випадки або травми потерпілого, заподіяні на виробництві або вдома; жертва зазнала сексуального насильства [2, с. 60].

У ході аналізу наукових джерел нами було розроблено такі рекомендації щодо виявлення та протидії босингу в трудових відносинах: необхідно членам колективу втручатися в босинг, тому що лише мовчазний спостерігач стає натовпом, оскільки він підтримує агресора в тому, щоб завдати шкоди жертві, не втручаючись; керівник повинен добре знати своїх співробітників, тому що кожен із них має позитивні, і негативні особистісні якості; якщо працівник не знає, як впоратися з певною проблемою, то має звернутися до фахівців, які допоможуть розв'язати проблемну ситуацію.

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок. Результати дослідження наукової соціально-педагогічної літератури і специфіки перебігу босингу дали нам змогу запропонувати рекомендації щодо виявлення та протидії босингу в трудових відносинах.

Серед перспективних напрямів подальших досліджень цієї проблеми – виявлення шляхів розвитку соціальної стійкості потенційних жертв босингу й методів корекції особистісних якостей, які провокують виникнення соціального насилля в трудових колективах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамчук О. В. Особливості попередження та подолання мобінгу у колективі. *Вісник Київського національного університету ім. Т. Г. Шевченка*. 2009. Вип. 23. С. 60–63
2. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. Вип. 14. С. 58–61
3. Городяненко В. Г. Соціологія : [підручник для студ. ВНЗ]. Київ : Академія, 2002. 560 с.
4. Баранцова О. Булінг і мобінг на робочому місці. Прага : Легес. 2014. С. 158.

REFERENCES

1. Adamchuk, O. V. (2009). Osoblyvosti poperedzhenia ta podolania mobinhu u kolektyvi. *Visnyk Kyivskoho nacionalnoho universytetu im. T.H. Shevchenka*, 23, 60–63 [in Ukrainian].
2. Kachmar, O. V. (2015). Mobinh yak riznovyd psycholohichnoho nasylstva v trudovomu kolektyvi. *Aktualni problemy filosofii ta sociologii*, 4, 58–61. [in Ukrainian].
3. Horodanenko, V. H. (2002). *Sociologia*. Kyiv: Akademiya [in Ukrainian].
4. Barancova, O. (2014). *Bulinh a mobinh na robochomu misti*. Praha: Lehes [in Czech Republik].