

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ ІНТЕЛЕКТОМ У КОНТЕКСТІ ПРОТИДІЇ БУЛІНГУ ТА МОБІНГУ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Ігор Лядський

кандидат сільськогосподарських наук, старший викладач кафедри маркетингу, докторант кафедри менеджменту імені І.А. Маркіної

Полтавський державний аграрний університет, вул. Сковороди, 1/3, Полтава, Україна, 36003, lyadskiy.igor@pdau.edu.ua

ORCID: 0000-0001-6431-973X

Наталія Кононец

доктор педагогічних наук, доцент, доцент кафедри економічної кібернетики, бізнес-економіки та інформаційних систем

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», вул. Івана Банка, 3, Полтава, Україна, 36003, natalkapoltava@ukr.net

ORCID: 0000-0002-4384-1198

Дмитро Дячков

доктор економічних наук, професор, директор навчально-наукового інституту економіки, управління, права та інформаційних технологій

Полтавський державний аграрний університет, вул. Сковороди, 1/3, Полтава, Україна, 36003, dmytro.dyachkov@pdau.edu.ua

ORCID: 0000-0002-2637-0099

У статті проаналізовано вплив соціального інтелекту людини на її здатність налагоджувати комунікацію у колективі, протидіяти таким негативним явищам, як булінг і мобінг, які подібні та мають спільну природу. Якщо людину ображають у закладі освіти, це формує певний світогляд, що може провокувати повторення цькування у дорослому віці на роботі. Обидва наслідки негативні для економічної та кадрової безпеки підприємств, де працюють фахівці, чутливі до мобінгу. Відстежено роль соціального інтелекту людини у здатності протидіяти цькуванню.

Дослідження проводилося серед випускників полтавських університетів. З метою виявлення рівня соціального інтелекту здобувачів вищої освіти було використано експрес-тест TROMSØ, завдяки якому вдалося отримати необхідні дані для кореляційного аналізу з умінням долати цькування та налагоджувати конструктивний діалог у колективі. Обґрунтовано вибір методики для визначення рівня розвитку соціального інтелекту серед респондентів.

Перевірено наукову гіпотезу, що управління соціальним інтелектом працівників є важливим фактором нівелізації таких деструктивних явищ, як булінг і мобінг. Встановлено достовірний вплив ($p \leq 0,001^{***}$) соціального інтелекту на здатність людини протидіяти цькуванню та допомагати іншим у подоланні конфліктних ситуацій. Виявлено, що розвинена здатність до обробки соціальної інформації дозволяє значно ефективніше долати прояви булінгу або мобінгу щодо себе, а соціальні навички та соціальна обізнаність людей корисні загалом для колективу, оскільки від них залежить прагнення захищати інших.

Ключові слова: соціальний інтелект, булінг, мобінг, обробка соціальної інформації, соціальні навички, соціальна обізнаність, стресостійкість.

Вступ. Протидія насильству – важливий компонент розвинутого демократичного суспільства. Тисячі років становлення людства демонструють постійне прагнення до нормалізації стосунків між окремими членами соціуму. Ще за часів Хаммурапі володарі намагалися врегулювати взаємодію між підданими від законодавчого до побутового рівня. Попри все, навіть у XXI столітті проблема насильства залишається актуальною. Починаючи

зі шкільного булінгу та закінчуючи мобінгом на робочому місці, багато громадян регулярно зіштовхуються з різними проявами цькування, залякування, приниження та інших протиправних дій. В українському законодавстві булінг – це психологічне, фізичне, економічне, сексуальне насильство, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно учасників освітнього процесу, внаслідок

док чого може бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого [4]. Мобінг має декілька визначень. Спершу цей термін застосовували щодо насильства у тваринному світі, коли нехижі створіння проявляли агресію до інших. Згодом поняття мобінгу було перенесено у площину суспільних відносин, порівнюючи агресивну поведінку людини та тварин, поступово увійшовши у масову культуру. За визначенням Міжнародної організації праці мобінг асоціюється із психологічним терором на робочому місці й означає жорстоке, образливе, злостиве, мстиве або принизливе поводження з окремою особою чи групою працівників, що передбачає постійну негативну увагу або критику, ізоляцію від суспільних контактів, поширення неправдивої інформації тощо. Мобінг значно знижує ефективність бізнесу, загрожуючи економічній і кадровій безпеці підприємств [3]. Враховуючи згубні наслідки від булінгу та мобінгу для соціуму, вкрай важливо визначити можливі шляхи їх подолання, що включають, окрім зовнішнього впливу, ще підсилення адаптованості людини до конфліктних ситуацій. Одним із найперспективніших компонентів психіки, який допомагає у соціалізації особистості, можна вважати соціальний інтелект. Попередні дослідження виявили позитивний вплив соціального інтелекту на різноманітні корисні для суспільства прояви, зокрема лояльність і залученість працівників до корпоративної культури [5]. Управління соціальним інтелектом може стати чудовою профілактикою булінгу та мобінгу, а також допомогти їх жертвам ефективніше долати конфліктні ситуації та швидше налагодити комунікацію у колективі, тим самим підсилюючи власний соціальний капітал і потенціал пов'язаного з ним підприємства або організації.

У дослідженні було поставлене завдання виявити зв'язок між соціальним інтелектом і здатністю протидіяти булінгу і мобінгу, захищаючи себе та інших.

Огляд літератури. Найчастіше питання соціального інтелекту фігурує у психології [6], меншою мірою в педагогіці, хоча для менеджменту цей компонент розумової активності людини вкрай важливий. Соціальний інтелект зумовлює бажання людини займатися саморозвитком, приділяти увагу *soft skills*, спонукає до соціальної, політичної та підприємницької активності [16]. Суттєве значення він має для стресостійкості та накопичення соціального капіталу. З моменту відкриття соціального інтелекту, за найпоши-

ренішою версією, Едвардом Лі Торндайком у 1920 р. [9], знання про нього стрімко накопичуються, переходячи із царини психології до інших дотичних дисциплін, зокрема управлінського спрямування. Значний внесок у це зроблено дослідниками, котрі намагалися розробити якісну систему тестування соціального інтелекту, щоб із абстрактних понять перейти у конкретну психометричну площину. Одними з перших успішних тестів стали опитувальники Дж. Вашингтона (GWIST), Дж. Гілфорда та М. О'Саллівена (Four Factor Test of Social Intelligence) [12], проте вони відрізнялися трудомісткістю та складністю у застосуванні. Тож пошуки продовжилися, і на початку XXI століття з'явився тест TROMSØ, що спирався на когнітивно-поведінкову модель соціального інтелекту О. Джона та К. Космітські [11]. Зазначені автори виокремили три базові компоненти соціального інтелекту – Social information processing (SP), Social skills (SS), Social awareness (SA). Ці складники соціального інтелекту охоплюють різні аспекти особистості: сприйнятливості до зовнішніх чинників, вміння вибудовувати ефективну комунікативну стратегію та знання необхідних норм, правил, традицій. Напряму або опосередковано кожна з них може впливати на комунікативні здібності людини, підсилювати невразливість до конфліктних ситуацій і накопичувати соціальний капітал як запоруку міцних зв'язків у соціумі [15].

Через зростання рівня напруженості у сучасному суспільстві, що зумовлено високою інтенсивністю соціальних, економічних, політичних та екзистенційних змін, а також низьким рівнем якості життя, проблема психологічної безпеки людини стає одним зі значущих напрямів сучасної науки. Це стосується суперечності між проблемою мобінгу як насильства на робочому місці, його наслідками для психічного здоров'я працівника та відсутністю розробленої програми допомоги в організації людям, до яких насильство застосовується. Вперше явище мобінгу у трудових відносинах було докладно описане у 1984 р. психологом, вченим-медиком Хансом Лейманном [8]. У західній науці поняття «мобінг» визначається як тривалий психологічний тиск на працівника з боку інших суб'єктів трудових відносин, зокрема роботодавця, трудового колективу або його частини, окремих працівників. Він може супроводжуватися негативними висловлюваннями, безпідставною критикою, штучною соціальною ізоляцією в межах організації, розповсюдженням завідомо неправдивої інформації тощо.

Поняття «булінг» означає агресивну поведінку щодо працівника, що проявляється у зловминому переслідуванні, жорстокості, приниженні честі, гідності та ділової репутації, безпідставному вказуванні на службову невідповідність (некомпетентність).

Проблема трудового мобінгу частково пов'язана з булінгом, який стає ще небезпечнішим для суспільства та держави загалом [7]. Жертви шкільного насилля можуть повторювати таку участь у дорослому житті, тож пошук ефективних прийомів і методів профілактики насилля у молодіжному середовищі опосередковано здатен допомогти у вирішенні проблеми мобінгу, оскільки потенційні жертви цього деструктивного явища завчасно зможуть сформулювати необхідні компетенції для протидії насильству. Знищення на робочому місці не лише впливає на психічне та фізичне здоров'я окремого працівника, але й загрожує стабільності та продуктивності інших працівників, що призводить до значних економічних витрат для роботодавця, з погляду компенсації працівника, зниженого морального духу і плинності кадрів. Як зазначає Jerome Popp (2017), люди з незначним розвитком соціального інтелекту здатні надзвичайно негативно ставитися до інших внаслідок зменшеного рівня емпатії. Особи із краще вираженим соціальним інтелектом відрізняються вмінням співпереживати та підтримують позитивну атмосферу в колективі. Взагалі співробітники, у яких високий рівень соціального інтелекту, на думку Танушрі Санвал і Пуджа Сарін (2023), проявляють значну психічну стійкість перед труднощами, зокрема конфліктними ситуаціями з колегами.

Матеріали та методи. Анкетування проводилося на вибірці випускників Полтавського державного аграрного університету, Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка, Полтавського державного медичного університету та Полтавського університету економіки і торгівлі загальною кількістю 207 осіб. У дослідженні використано стандартний опитувальник TROMSØ, який складається з 21 питання, що дозволяє оцінити розвиток трьох базових компонентів соціального інтелекту. Завдяки рівнозначності кожного з питань відсутня потреба введення додаткових коефіцієнтів при визначенні рівня соціального інтелекту. З переліком питань і методами інтерпретації відповідей на них можна ознайомитися у публікації Д. Сильвери, М. Мартинуссен, Т. Даль (2001).

Питання, що дозволили виявити ставлення респондентів до проблеми булінгу та / або мобінгу, були складені авторами дослідження.

1. Чи був / була ти свідком булінгу / мобінгу і як поведився / поведилася у подібній ситуації?

– Я жодного разу не спостерігав / не спостерігала булінг.

– Мене самого / саму неодноразово ображали, і я не зміг / не змогла себе захистити.

– Мене самого / саму неодноразово ображали, але мені допомогли це подолати.

– Мене самого / саму неодноразово ображали, але я зміг / змогла вирішити цю проблему самостійно.

– Я бачив / бачила як ображали інших, але не допомагав / не допомагала їм.

– Я бачив / бачила як ображали інших та намагався / намагалася їм допомогти.

– Я сам когось ображав / ображала.

2. Якщо ви були жертвою цькування, то коли і де відбувалося?

– Такого не було.

– Мене регулярно ображали у молодшій школі.

– Мене систематично ображали у середній школі.

– Мене почали ображати у старшій школі (технікумі).

– Мене ображали на перших курсах університету.

– Мене ображали на старших курсах університету.

– Цькування спостерігається на робочому місці.

3. Як ви вважаєте, хто може допомогти жертві булінгу / мобінгу?

– Батьки / інші родичі.

– Психолог.

– Поліція.

– Друзі.

– Викладачі / шкільні вчителі.

– Жертва насильства має навчитися сама себе захищати.

– Від цькування допоможе тільки зміна місця навчання / роботи.

Анонімне онлайн-анкетування проведено з використанням опитувальника, створеного у Google-формі. Інтерпретація результатів дослідження відбувалася у програмі Microsoft Excel. Встановлення зв'язку між двома змінними проводилося з використанням коефіцієнту кореляції рангу Спірмена згідно з рекомендаціями В.Ф. Боснюк (2020), де незалежна змінна X –

соціальний інтелект і його компоненти, а залежна змінна Y – опірність до булінгу та мобінгу. Інтерпретація результатів кореляції відбувалася згідно з рекомендаціями U. Turan (2020) за шкалою Чеддока, завдяки якій можна визначити силу зв'язку між двома змінними: 0,1–0,3 – слабкий; 0,3–0,5 – помітний; 0,5–0,7 – помірний; 0,7–0,9 – високий; 0,9–1,0 – дуже високий.

Результати й обговорення. Дослідження виявили рівень розвитку соціального інтелекту серед респондентів із усередненим балом у 4,6 одиниці, що відповідає значенню вище середнього у 3,5 одиниць. Це можна пояснити внеском здобуття вищої освіти у розширення світогляду та досвіду комунікації з оточенням. Попри те, що тест TROMSØ не позбавлений суб'єктивного фактору, відповіді на кожне питання від різних осіб надані у найширшому діапазоні, тобто мають місце як результати 1 – «зовсім не про мене», так і 7 – «цілковито про мене». Анонімність анкетування знижувала ризик надання неправдивих відповідей, адже не мала подальших репутаційних наслідків. Найсильніший зв'язок соціального інтелекту було виявлено у питанні «Чи був / була ти свідком булінгу / мобінгу і як поведився / поведилася у подібній ситуації?», як передбачалося на початку дослідження. Поміж усіх відповідей найважливішими для подальшого аналізу були «Мене самого / саму неодноразово ображали, але я зміг / змогла вирішити цю проблему самостійно» та «Я бачив / бачила як ображали інших та намагався / намагалася їм допомогти», що характеризує гарні адаптивні здатності особистості, її небайдужість до проблем оточення, вміння проявляти емпатію та допомагати іншим. Вплив соціального інтелекту респондентів на перераховані якості виявився достовірним ($p \leq 0,001$ ***) і позитивним. Подібні значення мають місце при дослідженні

усіх компонентів – обробки соціальної інформації, соціальних навичок, соціальної обізнаності, що відображено у таблиці 1.

Взявши середній показник розвитку соціального інтелекту в 4,6 одиниць, було розділено вибірку на два майже рівних діапазони: $<4,6$ (99 респондентів) і $\geq 4,6$ (108 респонденти). Як і очікувалося, особи із соціальним інтелектом нижче середнього продемонстрували менший відсоток випадків самостійного подолання проблеми булінгу / мобінгу (11% серед опитаних) і рідше приходили на допомогу постраждалим (19%). Натомість випускники з розвитком соціального інтелекту на рівні або вище 4,6 одиниць вдвічі частіше були ладні захищати інших (39%) і майже на стільки ж обійшли іншу вибірку в питанні відстоювання власної гідності (20%). Подібних висновків дійшли арабські дослідники, котрі порівнювали показники морального та соціального інтелекту учнів із рівнем булінгу [14]. У тих класах, де здобувачі освіти відрізнялися високим рівнем моральності та соціальної компетентності, цькування та залякування майже не відбувалися. Спостерігалася значуща негативна кореляція між моральним і соціальним інтелектом і поширенням булінгу в різних його формах і проявах. S.A. Khopig зі співавторами навіть припустили, що встановлення рівня розвитку цих позитивних компетентностей в учнівському середовищі дозволяє прогнозувати можливість булінгу серед молоді. Натомість Peter Smith (2017) припускає, що розвинені соціальні навички одних учнів можуть мати негативний вплив на атмосферу в колективі у разі зниженого рівня подібних якостей у інших. Це пояснюється різним рівнем соціальної компетентності кривдників і тих учнів, котрих ображають. Попри те, що агресивна поведінка, вважається соціально небажаною, існують суперечки щодо

Таблиця 1

Вплив соціального інтелекту та його компонентів на здатність самостійно долати булінг або мобінг

Критерій тесту TROMSØ	Обробка соціальної інформації	Соціальні навички	Соціальна обізнаність	Загальний рівень соціального інтелекту
Коефіцієнт кореляції Спірмена	0,221	0,181	0,266	0,246
Сила зв'язку за шкалою Чеддока	слабкий, позитивний	слабкий, позитивний	слабкий, позитивний	слабкий, позитивний
Статистична значимість залежності ознаки	$p \leq 0,01$ **	$p \leq 0,01$ **	$p \leq 0,001$ ***	$p \leq 0,001$ ***

Примітка: $p \leq 0,05$ – низька статистична достовірність; $p \leq 0,01$ – середня статистична достовірність; $p \leq 0,001$ – висока статистична достовірність.

Джерело: розроблено авторами на основі власних досліджень

того, чи доводить вона низький рівень емоційного та соціального інтелекту. Peter Smith наголошує, що теорія розумових навичок є нейтральною щодо соціальної бажаності та може використовуватися у просоціальних або антисоціальних цілях, а шкільні хулігани можуть мати добре розвинені соціальні компетенції та навички.

Наше дослідження з високим рівнем достовірності ($p \leq 0,001$ ***) виявило позитивний зв'язок соціального інтелекту з умінням власними силами долати агресію у свій бік і допомагати оточуючим, якщо кривдять інших учнів. Багато в чому це можна пов'язати з такою особистою якістю, як емпатія, або співпереживання [23]. Річ у тім, що соціальний інтелект доволі тісно пов'язаний з емоційним, тож окремі їх компоненти перетинаються [21]. Емпатія як раз і знаходиться в межах обох різновидів інтелекту. Люди з розвинутою емпатією рідше чинять зло щодо інших, оскільки вміють відчувати їх розпач і сум [10].

До речі, дослідження українських науковців Г. Єфремової та С. Луценко (2023) встановили, що емоційний інтелект є незамінним компонентом активації соціальних навичок особистості та поліпшує розумові можливості, збільшуючи інтелектуальні сили особистості. Тайські дослідники [13] не тільки проаналізували зв'язок соціального інтелекту з емоційною напругою у шкільному колективі, а й перевірили можливе зниження рівня булінгу від виховання молоді. На початковому етапі дослідження було проведено оцінку соціального інтелекту та використано шкалу поведінки булінгу (BBS). Далі Samith Jueajinda зі

співавторами перевірили зміни у якісних результатах глибинних інтерв'ю за BBS повторно через 1 місяць після консультативної сесії. Науковці встановили, що покращення соціальної обізнаності як компоненту соціального інтелекту дійсно позитивно впливало на нормалізацію взаємин у колективі. Наші дослідження також виявили, що SA демонструє найвідчутніший зв'язок (коефіцієнт кореляції Спірмена 0.266) з відповідями респондентів щодо самостійного подолання булінгу / мобінгу та допомоги іншим уникнути цькування, що відображено у таблиці 1. Проте найвищий показник виявив інший компонент соціального інтелекту, а саме соціальні навички (випускники з показниками SS вище середнього по вибірці на 110% частіше допомагали оточуючим, якщо бачили несправедливе ставлення до них). Таблиці 2 та 3 демонструють різницю у здатності протистояти цькуванню щодо себе та захищати інших серед респондентів з вищими та нижчими за середні показниками SI, SP, SS, SA. Наприклад, особи з розвинутою здатністю до обробки соціальної інформації на 122% частіше долали булінг або мобінг самотужки. У вибірці з показниками SP нижче середнього тільки 9% змогли це зробити, а вище середнього – 20% серед усього загалу успішно подолали цькування. Аналогічно можна простежити різницю за кожним із компонентів соціального інтелекту. Швидше за все, високі показники успішності осіб із добре вираженою здатністю до обробки соціальної інформації пояснюється вмінням оперативно оцінювати та реагувати на зовнішні виклики, зна-

Таблиця 2

Різниця між респондентами із нижчими та вищими за середній показниками соціального інтелекту та його компонентів і здатністю долати булінг

Вибірка	Обробка соціальної інформації	Соціальні навички	Соціальна обізнаність	Загальний рівень соціального інтелекту
Нижче середнього показника (відсоток відповідей по вибірці)	9%	14%	13%	11%
Вище середнього показника (відсоток відповідей по вибірці)	20%	15,5%	16%	18,5%
Різниця у показниках між вибірками	122%	11%	23%	68%
Статистична значимість залежності ознаки	$p \leq 0,01$ **	$p \leq 0,01$ **	$p \leq 0,001$ ***	$p \leq 0,001$ ***

Примітка: $p \leq 0,05$ – низька статистична достовірність; $p \leq 0,01$ – середня статистична достовірність; $p \leq 0,001$ – висока статистична достовірність.

Джерело: розроблено авторами на основі власних досліджень

ходити найкращі шляхи подолання конфліктних ситуацій, використовуючи для цього власний соціальний капітал і комунікативні здібності.

Найсильніше бажання допомагати тим, кого кривдять, виявили респонденти з вищим за середній рівнем SS (на 110%) і SA (на 95%), що співзвучно з результатами досліджень Samith Jueajinda зі співавторами (2021). Це можна пояснити зв'язком соціальних навичок і соціальної обізнаності з емпатією людини, яка стимулює до надання допомоги оточуючим.

За питанням «Якщо ви були жертвою цькування, то коли і де відбувалося» достовірного зв'язку з соціальним інтелектом або його компонентами не виявлено ($p \geq 0,05$). На першому місці за рівнем прояву агресії респонденти назвали середню школу (52%), на другому місці – молодшу (17%), а на третьому – прояви мобінгу у трудовому колективі (11%). Також не виявлено достовірного впливу ($p \geq 0,05$) соціального інтелекту на думки стосовно питання № 24 «Як ви вважаєте, хто може допомогти жертві булінгу / мобінгу?», хоча переважне число респондентів (31%) обрали варіант відповіді, що жертва насильства має навчитися сама себе захищати. На другому місці опинилися психологи (26%), на третьому – батьки та інші родичі (16%), далі йдуть друзі (12%) та інші варіанти допомоги. Якщо порівнювати учасників опитування з рівнем соціального інтелекту нижче середнього та вищими показниками, то у першому варіанті кількість прихильників самостійного подолання булінгу займає 25% від загалу, у другому – 37%, що вказує на певну позитивну, хоч і не достовірну тенденцію ($p \geq 0,05$) важливої ролі соціального

інтелекту для стресостійкості й адаптації людини до нового колективу.

Проведене дослідження підтверджує, що соціальний інтелект та окремі його компоненти, зокрема SP, SS, SA, можуть бути корисними для створення позитивної атмосфери у колективі та допомагають людині знаходити вихід із конфліктної ситуації. Розвиток соціальної компетентності учнів, студентів і працівників методом проведення тренінгів, майстер-класів, лекцій і коуч-сесій здатне позитивно вплинути на зниження рівня булінгу та мобінгу, тим самим забезпечуючи кадрову безпеку підприємств.

Висновки. Переверіено наукову гіпотезу, що управління соціальним інтелектом майбутніх працівників є важливим фактором нівеляції таких деструктивних явищ, як булінг і мобінг серед працівників підприємств. Встановлено достовірний вплив ($p \leq 0,001^{***}$) соціального інтелекту на здатність людини протидіяти цькуванню та допомагати іншим у подоланні конфліктних ситуацій. Респонденти з розвитком соціального інтелекту вище середнього вдвічі частіше були ладні захищати інших і майже на стільки ж обійшли другу вибірку в питанні відстоювання власної гідності. Найсильніше бажання допомагати тим, кого кривдять, виявили особи з вищим за середній рівнем соціальних навичок (на 110%) і соціальної обізнаності (на 95%). Особи з розвинутою здатністю до обробки соціальної інформації на 122% частіше долали булінг або мобінг самотужки. Це свідчить на користь необхідності подальшого ретельнішого вивчення соціального інтелекту та способів його виховання серед молоді та дорослих з метою створення позитивної атмосфери у колективі та підсилення кадрової безпеки підприємств.

Таблиця 3

Різниця між респондентами із нижчими та вищими за середній показниками соціального інтелекту та його компонентів і бажанням захищати інших

Вибірка	Обробка соціальної інформації	Соціальні навички	Соціальна обізнаність	Загальний рівень соціального інтелекту
Нижче середнього показника (відсоток відповідей по вибірці)	21,5%	19%	19,5%	19%
Вище середнього показника (відсоток відповідей по вибірці)	35%	40%	38%	39%
Різниця у показниках між вибірками	63%	110%	95%	105%
Статистична значимість залежності ознаки	$p \leq 0,01^{**}$	$p \leq 0,01^{**}$	$p \leq 0,001^{***}$	$p \leq 0,001^{***}$

Примітка: $p \leq 0,05$ – низька статистична достовірність; $p \leq 0,01$ – середня статистична достовірність; $p \leq 0,001$ – висока статистична достовірність.

Джерело: розроблено авторами на основі власних досліджень

ЛІТЕРАТУРА

1. Боснюк В.Ф. Математичні методи в психології: курс лекцій. Мультимедійне навчальне видання. 2020. 141 с.
2. Єфремова Г., Луценко С. Розвиток емоційного інтелекту в умовах освітнього середовища як засобу превенції шкільного булінгу. *Інноваційні технології розвитку особистісно-професійної компетентності педагогів в умовах післядипломної освіти* : збірник наукових статей. 2023. С. 374–379.
3. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. Вип. 14. С. 58–61.
4. Кравченко М., Костюшко Г. Шкільний булінг як соціально-педагогічне явище. *Збірник матеріалів I Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми соціальної роботи та інклюзивної освіти в сучасних умовах»*. 2023. С. 55–58.
5. Лядський І.К., Дячков Д.В. Вплив соціального інтелекту на лояльність та залученість співробітників як чинник формування кадрової безпеки. *Таврійський науковий вісник. Серія : Економіка*. 2023. Вип. 17. С. 109–119.
6. Матеюк О., Суходоля Ю. Соціальний інтелект: психологічний феномен і теоретична проблема. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Вип. 11. С. 113–123.
7. Сорочан Д.А. Булінг: поняття, історія існування, характеристика. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 6. С. 12–19.
8. Щербак Ю.Е. Проблема мобінгу та булінгу в системі управління персоналом. *Наукові записки КУТЕП. Серія «Філософські науки»*. 2015. Вип. 20. С. 8–15.
9. Develi, A., Pekkan, N.U., & Cavus, M.F. Social intelligence at work and its implication for organizational identification: A sectoral comparison. *Independent Journal of Management & Production*. 2022. Vol. 13. 364–383.
10. Gandhi A.U., Dawood S., and Schroder H.S. Empathy Mind-Set Moderates the Association Between Low Empathy and Social Aggression. *Journal of Interpersonal Violence*. 2021. Vol. 36. P. 1679–1697.
11. Goswami, M. Assessing the factor structure of TROMSØ social intelligence scale in Indian cultural context. *Proceedings of International Conference on advances in computing & management*. 2019. P. 270–277.
12. Gupta S., De M.M., & Sinha S. Theoretical architecture of social intelligence. *International Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*. 2021. Vol. 8. № 5. P. 525–534.
13. Jueajinda S, Stiramom O, Ekpanyaskul C. Social Intelligence Counseling Intervention to Reduce Bullying Behaviors Among Thai Lower Secondary School Students: A Mixed-method Study. *J Prev Med Public Health*. 2021. Vol. 54. № 5. P. 340–351.
14. Khonig S.A., Hasani O., Mahmoudi A. The Relationship between Moral and Social Intelligence with the Bullying among High School Students. *Bioethics Journal*. 2018. Vol 8. № 28. P. 7–16.
15. Mirsafian H. Effect of Social Intelligence on OCB and EB, with Effect on Social Capital as a Mediating Variable, in a Sport Organization in Iran. *Physical culture and sport. studies and research*. 2018. Vol. 77. P. 34–40.
16. Palašćáková D., Liadskyi I., Senko I. Gender aspects of social intelligence management in the context of entrepreneurial and civic engagement. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*. 2023. P. 92–108.
17. Popp J. Social Intelligence and the Explanation of Workplace Abuse. *Sage Open*. 2017. P. 1–7.
18. Sanwal T., Sareen P. Higher Employee Engagement through Social Intelligence: A Perspective of Indian Scenario. *Employ Respons Rights J*. 2023. Vol. 35. P. 111–126.
19. Silvera D.H., Martinussen M. and Dahl. T.I. The TROMSØ Social Intelligence Scale, a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2001. Vol. 42. P. 313–319.
20. Smith P. Bullying and Theory of Mind: A Review. *Current Psychiatry Reviews*. 2017. Vol. 13. P. 90–95.
21. Starynska O. Relationships between components of social and emotional intelligence of higher education applicants. *Scientific works of the Interregional Academy of Personnel Management. Psychology*. 2023. Vol. 1. № 57. P. 35–40.
22. Turan U. A correlation coefficients analysis on innovative sustainable development groups. *EUREKA: Social and Humanities*. 2020. Vol. 1. P. 46–55.
23. Zhuravlova L.P., Shpak M.M. Empathy as a psychological mechanism of the development of interpersonal emotional intelligence. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2015. Vol. 3. № 25. P. 85–88.

MANAGEMENT OF SOCIAL INTELLIGENCE IN THE CONTEXT OF COUNTERACTING BULLYING AND MOBBING IN THE WORKPLACE TEAM

Ihor Liadskyi

Candidate of Agricultural Sciences, Senior Lecturer of the Department of Marketing,
 Doctoral Candidate of I. Markina Department of Management

Poltava State Agrarian University, 1/3 Skovorody str, Poltava, Ukraine, 36003, lyadskiy.igor@pdau.edu.ua.

ORCID: 0000-0001-6431-973X

Natalia Kononets

Doctor of Pedagogical Sciences, Docent, Associate Professor of the Department of Economic Cybernetics, Business Economics and Information Systems

University of Ukoopspilks “Poltava University of Economics and Trade”, 3 Ivana Banka str, Poltava, Ukraine, 36003, natalkapoltava@ukr.net.

ORCID: 0000-0002-4384-1198

Dmytro Diachkov

Doctor of Economics, Professor, Director of the Educational and Research Institute of Economics, Management, Law and Information Technologies

Poltava State Agrarian University, 1/3 Skovorody str, Poltava, Ukraine, 36003, dmytro.dyachkov@pdau.edu.ua.

ORCID: 0000-0002-2637-0099

The article analyzes the influence of a person’s social intelligence on their ability to establish communication within a team, as well as to counteract such negative phenomena as bullying and mobbing, which are similar and share a common nature. If a person is insulted in an educational institution, it shapes a certain worldview that may provoke the recurrence of bullying in adulthood at work. Both consequences are negative for the economic and personnel security of enterprises where professionals sensitive to mobbing are employed. Considering the detrimental effects of bullying and mobbing on society, it is extremely important to identify possible ways to overcome them, which include, besides external influence, also strengthening an individual’s adaptability to conflict situations. One of the most promising components of the psyche that helps in the socialization of personality is social intelligence.

Previous research has shown a positive impact of social intelligence on various beneficial manifestations for society, including interest in self-development, political, economic, and civic engagement, as well as employee loyalty and involvement in corporate culture. Within the framework of the current study, the role of a person’s social intelligence in their ability to resist bullying and assist others in overcoming this social problem has been tracked.

The research was conducted among graduates of Poltava universities. To determine the level of social intelligence among higher education seekers, the standard express test TROMSØ was utilized, which provided the necessary data for correlational analysis regarding the ability to overcome bullying and establish constructive dialogue within the collective. The choice of this methodology for determining the level of development of social intelligence among respondents has been justified.

The scientific hypothesis that managing employees’ social intelligence is an important factor in mitigating such destructive phenomena as bullying and mobbing has been tested. A significant influence ($p \leq 0.001$ ***) of social intelligence on a person’s ability to resist bullying and assist others in overcoming conflict situations has been established. It was found that a developed ability to process social information allows for significantly more effective overcoming of manifestations of bullying or mobbing towards oneself, and social skills and social awareness of individuals are beneficial overall for the collective, as they determine the willingness to protect others.

Key words: social intelligence, bullying, mobbing, social information processing, social skills, social awareness, stress resilience.

REFERENCES

1. Bosniuk, V.F. (2020). Matematychni metody v psykholohii: kurs lektsii [Mathematical methods in psychology: a course of lectures]. Multimedia educational edition – Kharkiv: National University of Civil Defence of Ukraine. 141 p. [in Ukrainian].
2. Yefremova, H., & Lutsenko, S. (2023). Rozvytok emotsiinoho intelektu v umovakh osvithnoho seredovyshcha yak zasobu preventsii shkilnoho bulinhu [Development of emotional intelligence in the educational environment as a means of preventing school bullying]. Innovative technologies for the development of personal and professional competence of teachers in postgraduate education: a collection of scientific articles. P. 374–379. [in Ukrainian].
3. Kachmar, O.V. (2016). Mobinh yak riznovyd psykholohichnoho nasylstva v trudovomu kolektyvi. [Mobbing as a form of psychological violence in labor collective] Current issues of philosophy and sociology. Vol. 14. P. 58–61. [in Ukrainian].
4. Kravchenko, M., & Kostyushko, H. (2023). Shkilnyi bulinh yak sotsialno-pedahohichne yavyshe [School bullying as a social and pedagogical phenomenon]. Collection of materials of the First All-Ukrainian Scientific and Practical Conference “Actual problems of social work and inclusive education in modern conditions”. P. 55–58. [in Ukrainian].
5. Liadskyi, I.K., & Diachkov, D.V. (2023). Vplyv sotsialnoho intelektu na loialnist ta zaluchennist spivrobotnykiv yak chynnyk formuvannia kadrovoi bezpeky. [The influence of social intelligence on employee loyalty and engagement as a factor in the formation of personnel security] Tavriyskyi naukovyi visnyk. Series: Economics. Vol. 17. P. 109-119. [in Ukrainian].
6. Mateiuk, O., & Sukhodolia, Yu. (2021). Sotsialnyi intelekt: psykholohichni fenomen i teoretychna

problema [Social intelligence: Psychological phenomenon and theoretical problem]. *Visnyk of the Lviv University. Series Psychological Sciences*. Vol. 11. P. 113–123. [in Ukrainian].

7. Sorochan, D.A. (2019). Bulinh: poniattia, istoriia isnuvannia, kharakterystyka. [Bullying: concept, history of existence, characteristics]. *Scientific Bulletin of Public and Private Law*. Vol. 6. P. 12–19. [in Ukrainian].

8. Shcherbakova, Yu.E. (2015). Problema mobinhu ta bulinhu v systemi upravlinnia personalom. [The problem of mobbing and bullying in the personnel management system]. *Scientific Notes of KUTEL. Series "Philosophical Sciences"*. Vol. 20. P. 8–15. [in Ukrainian].

9. Develi, A., Pekkan, N.U., & Cavus, M.F. (2022). Social intelligence at work and its implication for organizational identification: A sectoral comparison. *Independent Journal of Management & Production*, 13, 364–383.

10. Gandhi, A.U., Dawood, S., & Schroder, H.S. (2021). Empathy Mind-Set Moderates the Association Between Low Empathy and Social Aggression. *Journal of Interpersonal Violence*. Vol. 36. P. 1679–1697.

11. Goswami, M. (2019). Assessing the factor structure of TROMSØ social intelligence scale in Indian cultural context. In *Proceedings of International Conference on advances in computing & management*. pp. 270–277.

12. Gupta S., De M.M., & Sinha S. (2021). Theoretical architecture of social intelligence. *International Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 8(5), 525–534.

13. Jueajinda, S, Stiramon, O, & Ekpanyaskul, C. (2021). Social Intelligence Counseling Intervention to Reduce Bullying Behaviors Among Thai Lower Secondary School Students: A Mixed-method Study. *J Prev Med Public Health*. Vol. 54(5). P. 340–351.

14. Khonig, S.A., Hasani, O., & Mahmoudi, A. (2018). The Relationship between Moral and Social Intelligence with the Bullying among High School Students. *Bioethics Journal*. Vol 8(28). P. 7–16.

15. Mirsafian, H. (2018). Effect of Social Intelligence on OCB and EB, with Effect on Social Capital as a Mediating Variable, in a Sport Organization in Iran. *Physical culture and sport. studies and research*. Vol. LXXVII. P. 34–40.

16. Palašćáková, D., Liadskyi, I., & Senko, I. (2023) Gender aspects of social intelligence management in the context of entrepreneurial and civic engagement. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*. P. 92–108.

17. Popp, J. (2017). Social Intelligence and the Explanation of Workplace Abuse. *Sage Open*. P. 1–7.

18. Sanwal, T., & Sareen, P. (2023). Higher Employee Engagement through Social Intelligence: A Perspective of Indian Scenario. *Employ Respons Rights J*. Vol. 35. P. 111–126.

19. Silvera, D.H., Martinussen, M. and Dahl, T.I. (2001). The TROMSØ Social Intelligence Scale, a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology*. Vol. 42. P. 313–319.

20. Smith, P. (2017). Bullying and Theory of Mind: A Review. *Current Psychiatry Reviews*. Volume 13. pp. 90–95.

21. Starynska, O. (2023). Relationships between components of social and emotional intelligence of higher education applicants. *Scientific works of the Interregional Academy of Personnel Management. Psychology*. Vol. 1 (57). P. 35–40.

22. Turan, U. (2020). A correlation coefficients analysis on innovative sustainable development groups. *EUREKA: Social and Humanities*. Vol. 1. P. 46–55.

23. Zhuravlova, L.P., & Shpak, M.M. (2015). Empathy as a psychological mechanism of the development of interpersonal emotional intelligence. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. Vol. 3 (25), P. 85–88.

Стаття надійшла 26.02.2024