

Бородина Викторина Николаевна

канд. психол. наук, доцент, заведующая кафедрой

ЧОУ ВО «Балтийский гуманитарный институт»

г. Санкт-Петербург

МОББИНГ В ОРГАНИЗАЦИИ КАК СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

***Аннотация:** в статье рассматривается моббинг как проблема психологического насилия на рабочем месте. Показано, что негативные последствия данного явления весьма многообразны и затрагивают различные сферы личности, оказывают влияние на психическое и соматическое здоровье человека. Особое внимание уделяется причинам и видам данного феномена.*

***Ключевые слова:** моббинг, психологическое насилие, личность.*

Моббинг в современной организации является широко распространенным явлением. Во всем мире человечество ежедневно сталкивается с психологическим давлением и притеснением на работе со стороны коллег и (или) руководства, что отражается на психическом и физическом здоровье сотрудника, а также на эффективности работы всей организации в условиях существования на рынке огромной конкуренции.

Проблема моббинга как проблема психологического насилия на рабочем месте была впервые рассмотрена шведским исследователем психологии труда Хайнцом Лейменном в начале 80-х гг. XX в. при изучении особенностей поведения и взаимоотношений в коллективе, хотя следует отметить, что данное понятие ввел в научный оборот К. Лоренц в 1963 году, изучая феномен нападения группы мелких животных на более крупного врага [8].

В отечественной науке комплексное изучение моббинга только начинается. В советском обществе о данной проблеме не было заявлено. Возможно потому, что в противовес руководящему звену существовали партийные, комсомольские организации и профсоюзы, где работник мог получить защиту. Поэтому работы, посвященные моббингу, появляются в России только в конце XX века, поскольку

в условиях рыночной экономики и нестабильности данная проблема особенно актуальна. Травля в организациях становится более жесткой особенно в ситуациях распределения доходов, сокращения штатов и, как следствие, безработицы, что означает потерю сотрудником привычного качества жизни. В этой связи за последние годы появилось много публикаций о моббинге в организациях. Проблема является предметом анализа ученых различных научных направлений: социологов, психологов, педагогов, юристов, экономистов, врачей (Н. Агазаде, Е.В. Батаева, С.А. Дружилов, А.В. Скавитин, О.В. Щербакова, и др.) [1–5].

С английского языка существительное *mobbing* переводится как «травля», «притеснение», «совместное нападение», «преследование», глагол *to mob* – «толпиться», «нападать толпой», «окружать». Под моббингом мы понимаем целенаправленное психологическое давление, издевательство, создание невыносимой обстановки, негативные действия одного или несколько человек, направленные против другого сотрудника в организации, как правило, с целью его последующего увольнения.

Проявления моббинга различны и связаны с такими изощренными действиями как насмешки, окрики, намеренное искажение информации, несправедливость, распространение слухов, направленных на дискредитацию работника, постановка невыполнимых задач, необоснованная критика, социальная изоляция.

Моббинг существенно травмирует работника-жертву. Негативные последствия данного явления весьма многообразны и затрагивают различные сферы личности от нарушения памяти, снижения концентрации внимания, самооценки, мотивации вплоть до нежелания ходить на работу. Кроме того, постоянный психологический прессинг может привести к появлению у работника тревоги, стыда, сомнений, недоверия, раздражительности, панических атак, головных болей, депрессивных тенденций, нарушение сна, соматических заболеваний, значительных изменений в весе (набор или потеря). Моббинг может спровоцировать чрезмерное употребление алкоголя, лекарств, стать причиной суицида или насильственных действий в отношении обидчиков. Так, например, в Швеции су-

ициды по причине моббинга составляют 10 – 15% от общего количества самоубийств [7]. Исследователи отмечают, что даже при смене работы и по истечении достаточного времени после пережитого у жертвы наблюдались навязчивые, травмирующие воспоминания о событии [5].

О моббинге можно говорить в том случае, если негативные действия в отношении жертвы (притесняемой стороны) происходят, по меньшей мере, не реже одного раза в неделю (регулярность) на протяжении шести месяцев и дольше (длительность). Кроме того, ситуация субъективно переживается объектом травли как безвыходная [6]. Таким образом, единичный конфликт в организации еще не является моббингом.

Выделяют следующие виды моббинга:

1. Горизонтальный – между сотрудниками. Данный вид моббинга встречается наиболее часто и применяется в основном по отношению к новым сотрудникам. Причинами могут стать зависть к молодому компетентному специалисту, соперничество, конкуренция или личная неприязнь. Жертвой моббинга может стать и опытный сотрудник, у которого удачно складывается карьерный рост, повысили оклад, дали премию и т. д. В качестве причин данного явления в организации можно выделить не только личностные факторы (низкая самооценка, низкий уровень коммуникативных способностей, застенчивость, дефицит социальных навыков, неспособность конструктивно разрешать конфликты, перфекционизм, низкая работоспособность, а также высокий уровень креативности, стремление к высоким результатам в работе, что вызывает раздражение коллег и т. д.), но и производственные факторы такие как плохо организованный трудовой процесс, размытость границ ответственности, должностных обязанностей, полномочий, недостаток сотрудников (и как следствие чрезмерные физические и психические нагрузки, способствующие возникновению ролевых конфликтов), напряженная атмосфера в коллективе, отсутствие карьерного роста и т. д.

2. Вертикальный – между начальником и подчиненным. Боссинг (bossing – от англ. boss – хозяин, шеф) – моббинг-действия руководителя, направленные на подчиненного. Данный вид моббинга встречается достаточно часто и возникает,

если руководитель хочет «воспитать» «отстающего» сотрудника или уволить его по тем или иным причинам, а для законного пути нет достаточных оснований. Он ставит невыполнимые задачи, которые нужно выполнить качественно и быстро. Затем обвиняет работника в некомпетентности. У таких руководителей отмечается готовность применять психологическое насилие, импульсивность, грубость по отношению к жертве. Мотивами моббинга может быть и удовлетворение потребности во власти, поддержание своего социального статуса, престижа вследствие неуверенности в себе, необходимости самоутверждаться за счет подчиненных и казаться на фоне «жертвы» более компетентным, успешным, талантливым. Следуют отметить, что руководители-мобберы достаточно хорошо распознают психические и эмоциональные состояния сотрудников и успешно ими манипулируют.

3. Другой вид вертикального моббинга – стаффинг (staffing – от англ. staff – персонал) встречается очень редко и представляет собой моббинг-действия сотрудников, направленных на руководителя, назначенного работодателем на должность, имеющего недостаточный опыт работы, обладающего профессиональной некомпетентностью или, наоборот, высоким профессионализмом, но с неадаптированными социальными навыками. Кроме этого, стаффинг может возникнуть, если сотрудники испытывают к руководителю личную неприязнь и считают его несправедливым или авторитарным, не допускающим возражений и отрицающим любое проявление инициативы со стороны подчиненных. Необходимо отметить, что данный вид моббинга возникает редко, и победителем в этой борьбе оказывается руководитель.

4. «Сэндвич-моббинг» – жесткий прессинг, идущий со всех сторон и от коллег (подчиненных) и от руководителя. В такой ситуации могут оказаться руководители среднего звена.

5. Институциональный. При данном виде моббинга преследование сотрудника осуществляется с использованием таких инструментов как аттестации персонала, квалификационных экзаменов и т. д.

От моббинга страдает не только отдельный сотрудник, но и структурное подразделение и организация в целом, так как из-за конфликтных ситуаций падает производительность труда, поскольку сотрудники вместо решения производственных задач тратят свое время и силы на осуществление психологического террора. Таким образом, моббинг приводит к негативным последствиям не только в экономическом плане, но и оказывает влияние на психическое и соматическое здоровье сотрудников, и данная проблема должна решаться всеми сотрудниками организации, включая руководство.

Список литературы

1. Агазаде Н. Психологическое притеснение (харассмент) на рабочем месте и проблемы психического здоровья, сопровождающиеся суицидальными тенденциями / Н. Агазаде // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2013. – №3 (20) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://medpsy.ru>
2. Батаева Е.В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения) / Е.В. Батаева // Социологический журнал. (2016. (Том 22. (№3. (С. 49 – 66.
3. Дружилов С.А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций / С.А. Дружилов // Психологические исследования: электрон. науч. журн. (2011. (№3 (17) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psystudy.ru>
4. Користина Е.С. Моббинг в успешности персонала: механизм и методика предотвращения / Е.С. Користина // Муниципальная служба. (2013. (№4. (С. 84–91.
5. Скавитин А.В. Моббинг персонала: опыт зарубежных исследователей / А.В. Скавитин // Управление персоналом. – 2004. – №8/9. (С. 16–18.
6. Kasper H., Heinzelmann-Arnold I. Schülermobbing (Tun wir was dagegen! Smob-Fragebogen mit Anleitung und Auswertungshilfe. Klasse 5–13. Lichtenau:AOL-Verlag, 2010. – 48 S.
7. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces // Violence and Victims. 1990. N. 5 (2). P. 119 – 126.

8. Lorenz K. Das sogenannte Bose. Zur Naturgeschichte der Agression. – Wien: Borotha-Schoeler, 1963. – 391 s.