

Бородина Викторина Николаевна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Петербургский государственный университет

путей сообщения императора Александра I»

г. Санкт-Петербург

ЭФФЕКТЫ ФАББИНГА В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Аннотация: на основе теоретического анализа исследований в статье представлены негативные последствия фаббинга в трудовой сфере. Показано, что наличие данного феномена в коммуникации между сотрудниками способствует ухудшению социально-психологического климата, что в свою очередь может отрицательно влиять на функционирование организации в целом. Сотрудники, которых фаббируют руководители, ощущают большую социальную дистанцию, у них появляются недоверие и низкие показатели в работе. Выявлено, что босс-фаббинг препятствует установлению эффективных взаимоотношений с подчиненными. Сделан вывод о том, что важную роль в создании в организации атмосферы взаимного доверия играет демонстрация внимания к сотруднику, установление с ним эмоциональной связи.

Ключевые слова: фаббинг, доверие, вовлеченность в работу, приверженность организации, руководитель, сотрудники.

Стремительное проникновение информационно-коммуникационных технологий во все сферы жизнедеятельности человека привело к кардинальным изменениям в образе жизни людей, в способах обучения и общения, а также к появлению проблемы фаббинг [1; 2]. Фаббинг, по мнению V. Chotpitayasunondh, K.M. Douglas, – это пренебрежительное отношение к собеседнику, его игнорирование в пользу смартфона [3]. Как справедливо отмечают M.E. David и J.A. Roberts, повсеместное использование телефонов привело к двум парадоксам. Первый парадокс получил название «присутствия-отсутствия», который заключается в том, что, находясь в ситуации социального взаимодействия с другим человеком, фаббер (индивиду, который фаббирует другого) физически присут-

ствует, но его внимание направленно на смартфон. Фактически он «выключен» из ситуации общения. Нет визуального контакта с собеседником, а, значит нет эмоциональной связи с ним, интереса к тому, о чем он говорит. Отсутствие взгляда и склоненная над экраном гаджета голова означает завершение коммуникации. Мысленно он уже находится в другом месте. Второй парадокс «освобождения-порабощения» представляет, с одной стороны, возможность общаться, развлекаться, искать информацию, удаленно работать. С другой стороны – все это приводит к «порабощению», т. е. быть всегда на связи (7 дней в неделю и 24 часа в сутки), а, значит, своевременно реагировать [4].

В настоящее время большой интерес ученых вызывает проблема фаббинга в организационной среде. Считается, что данный феномен оказывает негативное воздействие как на сотрудника, так и на организацию в целом. Так, исследование, проведенное CareerBuilder (компанией, занимающейся трудоустройством), в котором приняли участие 2186 менеджеров по подбору персонала и 3031 штатный сотрудник, показало, что каждый пятый работодатель заявил, что их сотрудники работают продуктивно только менее пяти часов в день. Более половины работодателей связывают данный факт с использованием сотрудниками смартфонов как отвлекающих факторов, отрицательно влияющих на производительность труда [5]. Кроме того, вследствие фаббинга снижается качество межличностных отношений, появляются конфликты, ухудшается социально-психологический климат в организации [14]. Фабби (индивиду, которого фаббируют), как правило, ощущает себя социально отвергнутым, у него усиливаются симптомы депрессии [10].

Особенно разрушительно влияние фаббинга со стороны руководителя на сотрудника и организацию. «Босс-фаббинг» – это пренебрежительное отношение руководителя к своему сотруднику, связанное с отвлечением на свой гаджет, оказывающее влияние на динамику рабочих отношений и благополучие сотрудников [7]. Исследование босс-фаббинга началось с 2017 года [11]. По мнению I. Hadi Yuda, J. Suyono, это новый и актуальный предмет обсуждения, который должен получить дальнейшее развитие [7].

Исследование, проведенное I. Hadi Yuda, J. Suyono, в котором приняли участие 191 человек, показало, что фаббинг со стороны руководителя оказывает негативное влияние на доверие, вовлеченность сотрудников и эффективность их работы [8]. Доверие оказывает влияние на формирование позитивного социально-психологического климата в организации, что способствует повышению сплоченности и мотивации персонала. Одним из факторов повышения уровня доверия является предоставление руководителем возможности подчиненным свободно высказывать свои идеи, обсуждать текущие проблемы. Доверие оказывает значительное влияние на позитивное отношение сотрудников к работе и их поведение на рабочем месте [12]. Когда сотрудники вовлечены в свою работу, они, как правило, превосходят ожидания, делают больше, чем от них требуется, т. е. использует весь свой потенциал. Их активность напрямую связана с целями организации и повышением эффективности работы. Напротив, босс-фаббинг способствует увеличению социальной дистанции между руководителем и подчиненным, подрывает их межличностные отношения и доверие на рабочем месте, что может способствовать снижению вовлеченности сотрудников в трудовую деятельность, поскольку они для руководителя не значимы и их в профессиональной среде не ценят [10]. Пренебрежение со стороны менеджера может привести у работника к снижению уровня приверженности компании, что выражается в его в негативном эмоциональном отношении к организации, отсутствии готовности напряженно трудиться на ее благо, т. е. вносить вклад в развитие компании. Исследователи Z. Jian, H.K. Kwan, Q. Qiu и др. называют такое поведение «контрпродуктивным» [9]. Известно, что приверженность организации способствует достижению более высокой производительности и конкурентоспособности организации на рынке. Работник привязан к компании, т. е. желает в ней остаться, усердно работать и заботиться о ней, прилагать дополнительные усилия для ее успеха и процветания. В то же время он ожидает, что и компания, в свою очередь, оправдает его ожидания насчет карьерного роста, профессионального развития, справедливой оплаты труда и т. д. И, наоборот, отмечается, что если руководитель проявляет заботу, внимание и уважение

к своим сотрудникам и демонстрирует готовность прислушиваться к их мнению, работники будут проявлять большую вовлеченность на рабочем месте [6].

В другом исследовании, проведенном T. Xu, T. Wang, J. Duan среди 246 сотрудников компаний в Восточном Китае, было выявлено, что босс-фаббинг связан с более низкой эффективностью работы сотрудников, и эта связь обусловлена социальной дистанцией и низким уровнем доверия [15]. Отмечается, что сотрудникам присуща базовая потребность в установлении тесных отношений с руководством [13]. Особенно сильное негативное воздействие оказывает фаббинг со стороны руководителя на сотрудников с высокой потребностью в социальном одобрении. Данные работники с большей вероятностью будут воспринимать высокую социальную дистанцию как символ неудовлетворенности и неодобрения, что может подорвать их доверие к руководителям и оказать более негативное влияние на эффективность их работы [15].

Действительно, восприятие социально-психологической дистанции является важным фактором, определяющим социальные взаимодействия, и выступает той характеристикой отношений между субъектами, которая показывает стремление или сблизиться (понравиться, обратить на себя внимание) или отдалиться (разорвать отношения, дистанцироваться, потерять интерес). При изменении дистанции между руководителем и подчиненным происходит переструктурирование социально-психологического пространства, которое включает помимо самих субъектов взаимодействия их межличностные отношения, а, значит, определенную степень близости между ними. Увеличение дистанции может восприниматься работником как разрыв связей, неопределенность и, как правило, может способствовать появлению тревоги, стресса, большей закрытости и меньшему доверию к своему руководителю. Доверие к менеджеру определяется как уверенность сотрудников в том, что руководитель не нанесет ущерба их собственным интересам, и они с большей готовностью раскроют себя, не опасаясь быть использованными, создаются глубокие и более искренние отношения. Чем больше дистанция у руководителя с подчиненным, тем менее полной и правдивой информацией он владеет.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы.

1. Широкое распространение фаббинг получил в трудовой сфере. Данный феномен имеет место быть как в системе отношений «сотрудник-сотрудник», так и «руководитель-подчиненный». Босс-фаббинг – это новый тип негативного поведения руководителя, который появился недавно в связи с развитием Интернета. Руководители организаций должны осознавать негативное воздействие фаббинга на сотрудников.

2. В системе коммуникаций сотрудников между собой данное явление существенно влияет не только на фаббуруемого, но и на социально-психологический климат в организации в целом. В свою очередь, фаббинг со стороны руководителя препятствует установлению доверительных отношений с подчиненными и способствует их меньшей вовлеченности в работу, что в конечном счете, может привести к снижению производительности труда.

3. Руководители должны на своем личном примере показывать подчиненным как нужно эффективно общаться и своевременно пресекать проявления фаббинга между сотрудниками. Они обязаны демонстрировать внимание к сотрудникам, активно с ними коммуницировать и повышать качество взаимодействия, укреплять эмоциональную связь, создавать в организации атмосферу взаимного доверия.

Список литературы

1. Бородина В.Н. Родительский фаббинг как фактор риска возникновения дисгармоничных детско-родительских отношений / В.Н. Бородина // Мир науки, культуры, образования. – 2025. – №2(111). – С. 54–57. DOI 10.24412/1991-5497-2025-2111-54-57. EDN QITBZC

2. Бородина В.Н. Фаббинг как проблема в образовательной среде / В.Н. Бородина // Мир науки, культуры, образования. – 2024. – №1(104). – С. 260–263. DOI 10.24412/1991-5497-2024-1104-260-263. EDN AKDWVY

3. Chotpitayasunondh V. How «phubbing» becomes the norm: The antecedents and consequences of snubbing via smartphone / V. Chotpitayasunondh, K.M. Douglas // Computers in Human Behavior. – 2016. – Vol. 63. – P. 9–18.

4. David M.E. Phubbed and Alone: Phone Snubbing, Social Exclusion, and Attachment to Social Media / M.E. David, J.A. Roberts // Journal of the Association for Consumer Research. – 2017. – Vol. 2. No. 2. – P. 155–162.
5. Farber M. Smartphones are making you slack off at work / M. Farber // Fortune. – 2016.
6. Customer orientation and firm performance: The joint moderating effects of ethical leadership and competitive intensity / T. Feng, D. Wang, A. Lawton [et. al] // Journal of Business Research. – 2019. – Vol. 100. – P. 111–121. DOI 10.1016/j.jbusres.2019.03.021. EDN GHUQMO
7. Hadi Yuda I. Systematic Literature Review of Boss Phubbing From 2013 – 2023 / I. Hadi Yuda, J. Suyono // Jurnal Syntax Transformation. – 2024. – Vol. 5. No. 2. – P. 406–415. DOI 10.46799/jst.v5i2.913. EDN EQCSDS
8. Hadi Yuda I. The Effect of Boss Phubbing on Employee Engagement and Employee Performance: The Mediation Role of Trust and Job Satisfaction / I. Hadi Yuda, J. Suyono // International Journal of Human Capital Management. – 2024. – Vol. 8. No. 1. – P. 90–107.
9. Abusive supervision and frontline employees' service performance / Z. Jian, H.K. Kwan, Q. Qiu [et. al] // Service Industries Journal. – 2012. – Vol. 32. No. 5. – P. 683–698.
10. Roberts J.A. My life has become a major distraction from my cell phone: Partner phubbing and relationship satisfaction among romantic partners / J.A. Roberts, M.E. David // Computers in Human Behavior. – 2016. – Vol. 54. – P. 134–141.
11. Roberts J.A. Put down your phone and listen to me: How boss phubbing undermines the psychological conditions necessary for employee engagement / J.A. Roberts, M.E. David // Computers in Human Behavior. – 2017. – Vol. 75. – P. 206–217.
12. Roberts J.A. Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance / J.A. Roberts, M.E. David // Personality and Individual Differences. – 2019. – Vol. 155. – P. 109702.

13. Sbarra D.A. Smartphones and Close Relationships: The Case for an Evolutionary Mismatch / D.A. Sbarra, J.L. Briskin, R.B. Slatcher // Perspectives on Psychological Science. – 2019. – Vol. 14. No. 4. – P. 596–618.
14. Vanden Abeele M.M. The Social Consequences of Phubbing: A Framework and Research Agenda / M.M. Vanden Abeele. – 2018.
15. Xu T. Leader Phubbing and Employee Job Performance: The Effect of Need for Social Approval / T. Xu, T. Wang, J. Duan // Psychology Research and Behavior Management. – 2022. – Vol. 15. – P. 2303–2314.