

УДК 316

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЪЕКТОВ МОББИНГА: ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ КОНЦЕПЦИЙ

Тимошенко И.В.

*аспирантка кафедры политологии, социологии и социальной работы*

*Национальный технический университет Украины*

*«Киевский политехнический институт»*

Данная статья дает определение широко распространенному явлению, как моббинг. Также в статье рассматривается основная классификация характеристик, которые чаще всего, присущи жертвам моббинга

This article provides a definition of the widespread phenomenon of mobbing. The article outlines the basic classification of characteristics that most often the victims of mobbing are inherent

Дана стаття дає визначення поширеному явищу, як мобінг. Також у статті розглядається основна класифікація характеристик, які частіше за все, притаманні жертвам мобінгу

**Ключові слова:** Моббінг, девація в трудовому колективі, психологічне насилля.

---

### **Определение проблематики.**

Моббинг – описывает негативные высказывания сотрудника или коллектива, которые направлены против отдельного человека. Данные действия происходят очень часто или на протяжении длительного промежутка времени и определяют отношения между жертвой и нападающим.

Моббинг наносит большой вред качеству различных сфер жизни человека (жертвы). Основной удар приходится на сферу труда так-как из за нездоровой среды внутри организации, должностные обязанности отодвигаются на второй план. Основная часть рабочего времени уходит на интриги и эмоциональные переживания. Также стоит отметить не менее важную проблему как ущерб психологическому благополучию. Чем больше и дольше моббинг-процес задевает сфер обитания человека, тем больше ограничивается свобода действий, соответственно возрастает угроза концепции личной жизни, что в свою очередь может привести к суицидальным последствиям.

Поэтому, **целью** данной статьи является определить основные черты, которые присущи потенциальным жертвам моббинга.

### **Анализ исследований и публикаций по данной проблематике.**

Во многих исследования посвященных проблеме моббинга звучит вопрос о распространении данного процесса в отдельных организациях и среди населения некоторых стран. Хайнц Лейманн первый кто организовал исследование моббинг-процессов в Швеции. Клаус Нидл изучил научные работы в странах Скандинавии, а также в Австрии и Германии. В дальнейшем изучение данной проблематики было подробно исследовано такими учеными как Варт, Кнорца, Краус, Лоренц, Нидл, Томас, Скогстад, Цапфа, Цешлаг, Хубер.

### **Изложение основного материала.**

Непосредственно самому моббинг - процессу присуща межличностная динамика и развитие алогических принципах. По мнению Ханца Леймана до начала процесса моббинга, определить кто жертва, а кто нападающего практически невозможно. Это выясняется лишь в процессе развития или по его окончанию. По мнению Леймана следует отказаться от употребления термина «жертва», и заменить его термином «объект моббинга». Объясняет он это тем, что термин «жертва» можно использовать исключительно по отношению к физическому или сексуальному насилию и предполагает неспособность человека к действиям, а формулировка терминологии «объект» подразумевает, что потенциально он вполне дееспособен. «Объекты моббинга» в результате нападений со стороны становятся неспособными к действиям и сомневаются в своей профессиональной и социальной компетенции.

Было проведено ряд исследований для определения характеристик, которые могут быть и чаще всего присущи объектам моббинга. Как правило, объектами травли являются люди нерешительные, которые пытаются избегать конфликтов. Все данные были получены эмпирическим путем и носят достаточно спорный характер. Существует доля вероятности того что подобные качества участника моббинга являются не причиной, а следствием моббинга. И все-таки мы рассматриваем личностные качества человека, который попал под моббинг-действие, как причину, из-за которой он стал объектом моббинга. Отдельные исследователи исходят из того, что люди с помощью моббинг-действия пытаются компенсировать неуверенность в себе и повысить самооценку. Тем не менее, исследования Ольвеуса не подтверждают эту точку зрения. Результаты исследований демонстрируют обратное: нападающие зачастую более уверенные в себе и менее боязливы. [1] Анализируя исследования проведенные Лейманом можно утверждать, что на месте объекта моббинга может оказаться любой человек, все зависит от условий труда,

которые бытуют в организации. Все специалисты сходятся в том, что моббинг обусловлен как ситуационными факторами, так и личными качествами жертвы и участников травли.[2]

Возраст играет немаловажную роль. Нидл отмечает взаимосвязь между старением и частотой подверженности моббингу. Возрастная группа старше 61 года чаще подвергается моббингу. [3] Это объясняется повышенной конкуренцией и многими экономическими факторами. В данном случае моббинг используется как орудие для увольнения «по собственному желанию». По мнению Леймана прямой связи между возрастом и подверженностью моббингу не существует. По другим данным травле подвергаются более молодые люди, их возраст в диапазоне от 21 года и до 40 лет. Это объясняется сильной конкуренцией в связи с ограниченным количеством рабочих мест. Анализируя выше изложенное, можно утверждать, что риск подвергнуться моббингу существует на начальной и завершающей ступенях карьерной лестницы.

Изучая шведские исследования Лейман, отметил, что нет никакого характерного соответствия между сферой деятельности и подверженностью моббингу. Он отметил лишь одну тенденцию в здравоохранении, производстве, сельском хозяйстве и торговле процент возникновения моббинга на несколько порядков меньше чем в сфере образования.[4]

Проведенные исследования относительно личностных факторов объекта моббинга показали, что люди, которые подвергались моббингу имеют заниженную самооценку и высокую степень социального страха. «Оба фактора значительно коррелируют (социальный страх положительно, самооценка отрицательно) с моббингом, который характеризуется большим количеством факторов»[5];[3].

Изучив исследования, Лейман утверждал, что в процессе моббинга, личность объекта подвергается значительным изменениям. Это выражается в постепенном расстройстве личности, которое может проявляться как чувство недоверия к окружающим и социальной беспомощности. Соответственно расстройство личности объекта моббинга следует считать последствием, а не причиной моббинга.

Относительно полового различия и подверженности моббингу, то здесь все проведенные исследования единогласно утверждают, что женщина подвергается моббингу вдвое чаще. Это объясняется неравным распределением внутриорганизационных руководящих позиций. Также по итогам исследований известно о том, что мужчин субъектов моббинга значительно больше чем женщин. Существует большой процент однополого моббинга [4]. Мужчины подвергаются моббингу со стороны мужчин, женщины со стороны женщин.

Существуют определенные половые различия в выборе тактик моббинг атак. Женщина использует методику социальной манипуляции, например, распространение сплетен. Мужчина же, выбирает, тактику руководствуясь рациональными аргументами, такими как критика, угрозы или же предвзятость в оценивании работы. Такое разделение скорее связано с половой социализацией, которая направляет действия мужчин в производственную сферу, а женщин в социальную. Данная социализация и определяет выбор моббинг действий: женщина направлена на уничтожение социальной составляющей авторитета, а мужчина – профессиональной.

Объектом моббинга может стать любой. При возникновении моббинг-процессов существуют причины, не связанные непосредственно с поведением, возрастом или полом объекта моббинга. Стоит отметить и другие факторы, способствующие возникновению моббинга:

- Страх потерять расположение начальства или рабочее место;
- Приход нового работника;
- Конкуренция на одну должность;
- Внезапное повышение по службе одного из сотрудников;
- Отрицание иногородних, иностранцев, представителей иной национальности;
- Предвзятость к инвалидам, сексуальным меньшинствам;
- Зависть.

Невзирая на новое название, проблема осталась прежней. Руководство организации часто не просто не замечают проявлений моббинга в организации, они поощряют и подпитывают его. Устроив «собачьи бега» в коллективе, можно «выжать» из работника максимальной отдачи, мотивируя его продвижением по службе. Девиз таких руководителей звучит так «Хочешь получить от работника максимум, требуй невозможного». Для организаций, в которых процветает моббинг, характерны такие явления как, нездоровая атмосфера внутри коллектива, частые больничные, это объясняется тем, что нездоровое психическое состояние сотрудника зачастую сказывается и на физическом здоровье, низкий коэффициент производительности труда, частые конфликтные ситуации, а также большая текучесть кадров по собственному желанию. Нередко моббинг используют как инструмент для увольнения сотрудника не по собственному желанию.

Схема довольно проста, выгнать неугодного сотрудника можно после трех зафиксированных комиссией опозданий. Опоздавший, даже на одну минуту, сотрудник может быть уволен за нарушение трудового статута.

Моббинг может выражаться как распространение слухов, предоставление неправдивой информации, унижение, бойкот, игнорирование, запугивание, угрозы и т.д., в этот список можно внести практически все запрещенные методы психологического воздействия.

Всего этого можно избежать, если изначально выстраивать соответствующую корпоративную культуру. Вернее, культуру, не поощряющую интриги и сплетни. В компании, где приветствуется командный, наставнический стиль работы, а не внутренняя конкуренция, поощряются открытые, ровные отношения между сотрудниками, а введению новых людей в коллектив уделяется должное внимание, вероятность возникновения таких явлений будет заметно меньше. Своего рода профилактикой моббинга служат корпоративные мероприятия и тренинги. Но в наибольшей степени ответственность за возникновение предпосылок к моббингу лежит на руководителе. Именно руководитель должен задавать правила и требовать их соблюдения от всех подчиненных без исключения, пресекая попытки персонала использовать нечестные методы игры [7].

---

---

### **Література**

1. Dan Olweus: Mobbing – Vad vi vet och vad vi kan göra. Liber, Stockholm 1986
2. Maarit Varti-Väänänen: Workplace bullying – A study on the work environment, well-being and health. [Буллинг на рабочем месте – Исследование условий труда, благосостояния и здоровья] Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 2003 (People and Work Research Reports 56)
3. Nield, K. (1995). Mobbing/bullying an Arbeitsplatz [Mobbing/bullying at the work place]. Miinchen: Rainer Hampp Verlag.
4. Leymann, H. (1993). Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann.
5. Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 185-201.
6. Колодей Криста. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления/Пер.с нем.-Х.: Изд-во Гуманитарный центр,2007.-368с.
7. Романова, Н. П. Моббинг: учебное пособие / Н.П. Романова - Чита: ЧитГУ, 2007. - 110 с.