
ПРОБЛЕМИ ВИЩОЇ ШКОЛИ

УДК 316.48:005.95

В.А. МАЛЕЕВ, В.М. БЕЗПАЛЬЧЕНКО
Херсонский национальный технический университет

МОББИНГ: ПРИЧИНЫ, ТАКСОНОМИЯ, ПОСЛЕДСТВИЯ

В данной работе рассмотрены причины, проведена таксономия, проанализированы динамика и последствия моббинга среди студентов высшего учебного заведения. Показаны тенденции проявления проблемы как во время учебы в школе, так и в университете. Приведены различия в количественном соотношении проявлений видов моббинга: мужчины – женщины, школа → университет. Выявлены наиболее встречаемые последствия вертикального и горизонтального моббинга. Стратегия по разработке мероприятий снижения случаев проявления моббинга в высшей школе должна базироваться на комплексных статистических исследованиях и опираться на теоретико-методологические основы системного подхода решения данной проблемы при изложении фундаментальных и прикладных дисциплин (этика, психология, экономика, безопасность жизнедеятельности, охрана труда).

Ключевые слова: вертикальный и горизонтальный моббинг, боссинг, таксономия, моббинг-атаки, психологический прессинг.

В.О. МАЛЄЄВ, В.М. БЕЗПАЛЬЧЕНКО
Херсонський національний технічний університет

МОББІНГ: ПРИЧИНИ, ТАКСОНОМІЯ, НАСЛІДКИ

У цій роботі розглянуті причини, проведена таксономія, проаналізовано динаміка та наслідки моббінгу серед студентів вищого навчального закладу. Показані тенденції прояву проблеми як під час навчання в школі, так і в університеті. Приведені відмінності в кількісному співвідношенні проявів видів моббінгу: чоловіки - жінки, школа → університет. Виявлені наслідки, що найбільш зустрічаються, при вертикальному і горизонтальному моббінгу. Стратегія з розробки заходів щодо зниження випадків прояву моббінгу у вищій школі повинна базуватися на комплексних статистичних дослідженнях і спиратися на теоретико-методологічні основи системного підходу вирішення цієї проблеми при викладанні фундаментальних та прикладних дисциплін (етика, психологія, економіка, безпека життєдіяльності, охорона праці).

Ключові слова: вертикальний і горизонтальний моббінг, босинг, таксономія, моббінг-атаки, психологічний натиск.

V.A. MALJEJEV, V.M. BEZPALCHENKO
Kherson National Technical University

MOBBING: REASONS, TAXONOMY, CONSEQUENCES

In hired reasons are considered, taxonomy is conducted, a dynamics and consequences of mobbing are analysed among the students of higher educational establishment. The tendencies of display of problem are shown both during studies at school and in an university. Distinctions over are brought in quantitative correlation of displays of types of mobbing: men are women, school → university. The most met consequences are educed vertical and horizontal mobbing. Strategy on development of measures of decline of cases of display of mobbing at higher school must be based on complex statistical researches and lean against theory and methodological bases of approach of the systems of decision of this problem at exposition of fundamental and applied disciplines (ethics, psychology, economy, safety of vital functions, labour protection).

Keywords: vertical and horizontal mobbing, bosing, taxonomy, mobbing-attack, psychological pressing.

Постановка проблемы

Моббинг – часто повторяющееся, систематическое издевательство, психологический террор. Моббинг может быть проявлен в самых различных формах: коммуникативно-эмоциональная изоляция, бойкот, угрозы, сбор компрометирующих данных и негативное «сарафанное» вещание в виде умышленного или пассивного распространения слухов, плановые и спонтанные вмешательства в рабочий процесс, целью которых является срыв деловых отношений с клиентами, угрозы, унижение, «подстава» – путем предоставления заведомо неправдивой информации, запугивание, психологический

прессинг, игнорирование инициативы, а порой (со стороны руководства) наказание, провокационные вопросы, «приклеивание» обидных ярлыков путем лживых утверждений и негативных умозаключений, стрессогенные анонимы. В соответствии с законодательством Евросоюза, европейский работодатель, который не в состоянии обеспечить защиту от психологического преследования или жестокого обращения, будет оштрафован на сумму от 3.000 до 20.000 евро. Жертва психологического насилия может получить в виде индивидуальной компенсации до 50.000 евро. Трудовое законодательство Украины не рассматривает проблему моббинга. Напротив, усложняя процесс увольнения сотрудника, подталкивает руководителя к более «простому» способу избавления от сотрудника, а именно психологическому прессингу. При отсутствии правовой базы в решении данного конфликта, сотруднику остаются методы, так называемой психологической саморегуляции. Многолетний опыт показывает, что прямая борьба с данным явлением, в ситуации, когда вы являетесь жертвой психологического насилия, не дает хороших результатов, также как и разговоры с агрессивной группой. Сложность коррекции данной ситуации усложняется групповой тенденцией в моббинге. Дело в том, что часто отдельные лица вкладывают в процесс «загона жертвы» различные усилия и очень сложно определить степень участия каждого. Прямой «разбор полетов» с участвующими лицами, также не принесит значительных результатов, а вероятность определить зачинщика, сводится к минимуму, тем более, если подстрекатель находится вне коллектива. Часто основным двигателем рассматриваемого проблемного процесса, является трусливая, не уверенная в себе завистливая личность [1].

Особенно актуальна данная тема для молодых граждан нашей страны: учащихся школ, профессионально-технических училищ, колледжей, студентов высших учебных заведений. Это время становления личности и поэтому первые психологические удары для человека могут стать весьма трагическими. Выявление количественных показателей, основных и сопутствующих причин проявления моббинга, теоретико-методологическое обоснование при разработке мероприятий по устранению данной проблемы на базе глубоких и широких исследований являются, безусловно, приоритетными для всего общества в целом, но и в частности для высшей школы.

Анализ последних исследований и публикаций

Моббинг – психологическое давление, травля коллектива или его части (руководства, подчиненных или коллег) в отношении работника, осуществляемые с целью вынудить человека сменить работу. Моббинг в организации, как правило, выражается в постоянной и часто необоснованной критике, в распространении о сотруднике заведомо ложной информации (слухов), подрывающей профессиональную компетентность и репутацию. Моббинг проявляется и в виде насмешек, провокаций, прямых оскорблений, запугиваний, бойкота, демонстративного игнорирования, в нападках, ущемляющих честь и достоинство, и даже в виде причинения материального или физического вреда [2]. Причины возникновения моббинга: желание отомстить, жажда власти, обычная скука, личная злоба, вызванная страхами или завистью. Стать жертвой моббинга может практически любой человек: от рядового служащего (студента) до руководителя самого высокого ранга (ректора). Жертвами моббинга часто становятся те, кто занимает высокооплачиваемую или относительно высокую должность, место, которое мечтают занять другие. В группу риска психологической травли попадают «белые вороны» – люди, отличающиеся от большинства. Потенциально опасной является ситуация прихода в сформировавшийся коллектив нового руководителя (куратора, декана), который начинает вносить новизну и менять порядки, нарушая устоявшиеся правила и негласные нормы. Моббинг может быть и следствием желания руководителя, напугав подчиненных, повысить свой авторитет. Причиной таких отношений может стать незначительный конфликт. Желание отомстить является чем-то вроде вечного двигателя: пока моббер не добьется своего, он не успокоится. Распространенная причина проявления моббинга – скука. Достаточно просмотреть лишь некоторые сайты, чтобы в этом убедиться. Человек оказывается под психологическим прессом просто из-за чьей-то забавы и желания поразвлечься.

Горизонтальный моббинг – притеснения со стороны коллег по работе или учебе. Если инициатором психологической травли становится непосредственный руководитель это уже вертикальный моббинг (боссинг). Цель латентного моббинга – сделать пребывание на рабочем месте невыносимым, вынудить покинуть предприятие, организацию или учебное заведение. Для человека такое отношение коллектива становится тяжелым испытанием, он не выдерживает прессинга: пишет заявление об уходе [3]. Вертикальный латентный моббинг проявляется в том, что босс не замечает результаты вашего труда, дает самую безнадежную работу, проводит в ваше отсутствие важные совещания, игнорирует инициативу. Открытый моббинг – крайняя его степень. В ход идут все средства: открытые насмешки, издевательства, оскорбления, порча важных документов или личных вещей. Предвестниками моббинга могут быть чувство досады, зависть, спровоцированная преимуществом и достатком другого, желание унижить жертву ради удовлетворения своих амбиций, для развлечения, для самоутверждения. Вторым предвестником моббинга является желание подчинить, контролировать кого-то. В-третьих, моббингу способствует присущее жертве психологического насилия, чувство вины из-за чего-то или просто физической слабости. Жертвы психологического прессинга постоянно пребывают в

состоянии сильного потрясения, на протяжении всего времени травли, остаются внимательными к внешним проявлениям психологического насилия, постоянно находятся в ожидании очередной подножки со стороны коллег. Значительно и стремительно падает самооценка жертвы, но главным двигателем моббинга является страх [4]. Медицинские исследования, проводимые в Европе, показали, что люди, подвергающиеся на работе эмоциональному насилию, очень быстро становятся психологически нестабильными. Их начинают терзать различные фобии, падает самооценка, появляются характерные стрессу симптомы – головная боль, простуда, нарушение сна. Развиваются хронические заболевания, а вынужденное отсутствие на работе из-за плохого самочувствия вызывает претензии, новые моббинг-атаки. Часто моббинг становится причиной потери концентрации внимания и умственной работоспособности (нередки инфаркты). В результате человек уже не в силах выполнять свои должностные обязанности и вынуждено увольняется по собственному желанию. Однако, на этом его проблемы со здоровьем могут не закончиться – могут остаться или даже усилиться, приведя к такому диагнозу, как посттравматический стресс. Последствия коллективного психологического террора также негативно сказываются на близких моббируемого. Страдают отношения, в организациях, предприятиях, учреждениях значительно падает уровень производительности труда, снижается эффективность деятельности. Выделяют три основные фазы формирования моббинга [1].

Фаза I. Базовый конфликт.

1. Незавершенные конфликты, которые не являются еще моббингом, но имеют тенденцию к развитию, находясь, таким образом, у истоков психологического насилия на рабочем месте.
2. Нарастание негативной массы (повышается агрессия, растёт недовольство).

Фаза II. Вторичный конфликт.

3. Давно позабыты старые обиды и на первый план выходят две роли: «Агрессор» и «Жертва». Окончательно выделяется жертва.
4. Системная корпорация. Происходит «заражение» негативной энергетикой части или целого коллектива в объединении против «жертвы».
5. Идентифицированный пациент («козел отпущения»). Создание мифа, в котором с носителем симптома «жертвы» связывается наличие всех проблем в коллективе. На этом этапе у человека укореняется оборонительная стратегия поведения, которая часто проявляется в постоянном оправдании своих поступков.
6. Коммуникативно-эмоциональная депривация – полная изоляция от общения, в результате чего, человек находится в постоянном состоянии стресса и подвержен частым ошибкам, которые ведут к понижению уверенности в себе и еще большей тревожности, снижению самооценки.

Фаза III. Личностный конфликт.

7. Внимание агрессоров приковано к неуравновешенному состоянию «жертвы», к его постоянным ошибкам, возникает возможность фактического устранения сотрудника из сферы рабочей деятельности.
8. Соматический этап. Нахождение в постоянном прессинге запускает в человеке защитные механизмы, приводящие к психосоматическим заболеваниям. Распространенным диагнозом в подобной ситуации может являться гипертония, нарушение работы желудочно-кишечного тракта.
9. Идентичность жертвы. Человек, подверженный психологическим атакам со стороны коллег, осознает свою жертвенность и беспомощность, его дух окончательно сломлен, никчемность доказана. На данном этапе часто жертвам моббинга поступают «дружественные» предложения проверится в больнице, взять отпуск для отдыха, сменить деятельность, в большинстве случаев эти слова звучат действительно спасительно.
10. Уход. Завершающим этапом является инвалидизация в социальной сфере. Часто – это может быть серьезное заболевание, как психологической направленности, так и психосоматической. В самых жестких случаях моббинга, жертва может прибегнуть к физическому насилию обидчиков или самоубийству.

Профилактика моббинга включает: формирование и поддержание в рабочих коллективах здорового социально-психологического климата, совершенствование у высшего руководства управленческих навыков, разработка и внедрение механизмов получения обратной связи, четкая формулировка служебных обязанностей, рациональное разделение труда, исключение дублирования задач, понятные правила карьерного роста, прозрачный механизм принятия управленческих решений, исключение родственных связей между руководством и подчиненными, нетерпимое отношение к разносчикам сплетен [5].

Формулировка цели исследований

Целью исследований являлось получение, анализ статистической информации и разработка теоретико-методологических основ профилактики моббинга среди студентов высших учебных заведений. Основные методы исследований: монографический, статистический.

Изложение основного материала исследований

В таких развитых странах, как Швеция, Англия, США, Австралия проблемой моббинга всерьёз обеспокоены. Например, в Нидерландах от моббинга страдает каждый четвёртый, а в Германии – больше миллиона. Мало, кто понимает, что моббинг – это не проблема отдельно взятого человека. На самом деле, это серьезная проблема организации, ставящая под угрозу возможность ее выживания [6].

Любой университет не сможет развиваться, если отдельные его руководители сознательно тормозят развитие карьеры своих подчиненных, создают невыносимые условия для работы, способствуя тем самым оттоку наиболее талантливых и перспективных сотрудников. Поэтому руководитель вуза – это тот, кто в первую очередь должен быть заинтересован в борьбе с этим явлением. От него зависит, удастся ли привлечь и удержать в университете лучшие кадры или придется против своей воли «подарить» их конкурентам. Исследование проводится в два этапа: среди студентов и среди преподавателей. Данная статья посвящена проблеме моббинга среди студентов. Анкетирование было проведено среди двухсот студентов различных факультетов ХНТУ (было опрошено 100 студенток и 100 студентов). Были получены, на наш взгляд, интересные данные. Опрос студентов по поводу моббинга во время обучения в школе показал, что больше половины (54%) мальчиков сталкивались с горизонтальной формой моббинга (рис. 1.).

В то же время, девочки значительно реже сталкивались с данной проблемой в школе (32%), по сравнению с мальчиками. Возникает серьезный вопрос: чем это объяснить? В качестве причин можно рассматривать: гендерный состав коллектива (преобладание в школах преподавателей-женщин), борьба за лидерство, феминизм, социальное положение семей, отличие мужской и женской психики в подростковом периоде. С вертикальной формой моббингом столкнулось 38% мальчиков и всего 14% девочек. Разрыв колоссальный, в 2,5 раза. Следует отметить незначительное количество школьников, которые подверглись одновременному воздействию двух видов моббинга (4% мальчиков и 2% девочек).

Цифры незначительные, но заставляют задуматься. Данные статистической обработки показали, что в университетские годы студенты, в целом, реже подвергались различным видам моббинга. Горизонтальный моббинг отметили 40% юношей-студентов и только 6% – студенток. Причину такого различия предположительно можно объяснить сложностью адаптации повзрослевших юношей в новом коллективе (борьба за лидерство, различия в физической силе, интеллекте, социальном статусе). В то же время, ситуацию с горизонтальным моббингом в ХНТУ среди девочек можно считать весьма положительной. Следует отметить разнонаправленные тенденции по вертикальному моббингу, то есть, отношение преподавателей к студентам. 20% студентов отметили его проявление, что является позитивным по отношению к школьным годам (снижение почти в 2 раза), но является недопустимым с позиций высшей школы по формированию интеллигенции страны. Среди студенток 18% подверглось вертикальному моббингу, что превышает школьные показатели в 2,5 раза. Причины усиления вертикального моббинга для девочек, на наш взгляд, охватывают широкий спектр причин. Не отрицая отдельных случаев проявления чистого боссинга, следует обратить внимание на следующие факторы: вследствие краткого времени общения с преподавателями (значительное сокращение лекционных курсов и лабораторно-практических занятий и увеличение часов на самостоятельную работу) довольно часто не удается студентам установить доверительный контакт (студент не осознает и не понимает требований высшей школы и, как следствие, воспринимает как форму моббинга); переход на платную систему образования в некоторой степени способствовал снижению уровня знаний; при значительном разрыве в группах уровня знаний часть студентов с низким IQ современные требования высшей школы со стороны преподавателей воспринимают, как вертикальный моббинг. Поэтому, несомненно, независимое тестирование в определенной степени решает данную проблему. Одним из факторов является ложное восприятие отдельных недоразумений как форма проявления моббинга. Совместному моббингу подверглись 4% студентов и 2% студенток, что соответствует данным по школе. Для них (как и для всех, подвергшихся моббингу) необходимо создание реально действующей университетской и общегородской служб психологической помощи. В целом, моббинг негативно влияет на психологическое состояние человека (табл. 1). Интересно, что для части студентов моббинг способствовал самосовершенствованию.

Таблица 1

Влияние моббинга на психологическое состояние человека

| Последствия моббинга | Юноши (%) | Девушки (%) |
|-------------------------------------|-----------|-------------|
| Способствовал самосовершенствованию | 20 | 10 |
| Испытывали стресс | 46 | 32 |
| Нарушение сна | 15 | 22 |
| Изменение места обучения | 5 | 7 |
| Изменение самооценки | 17 | 25 |
| Мысли о суициде | 4 | 2 |

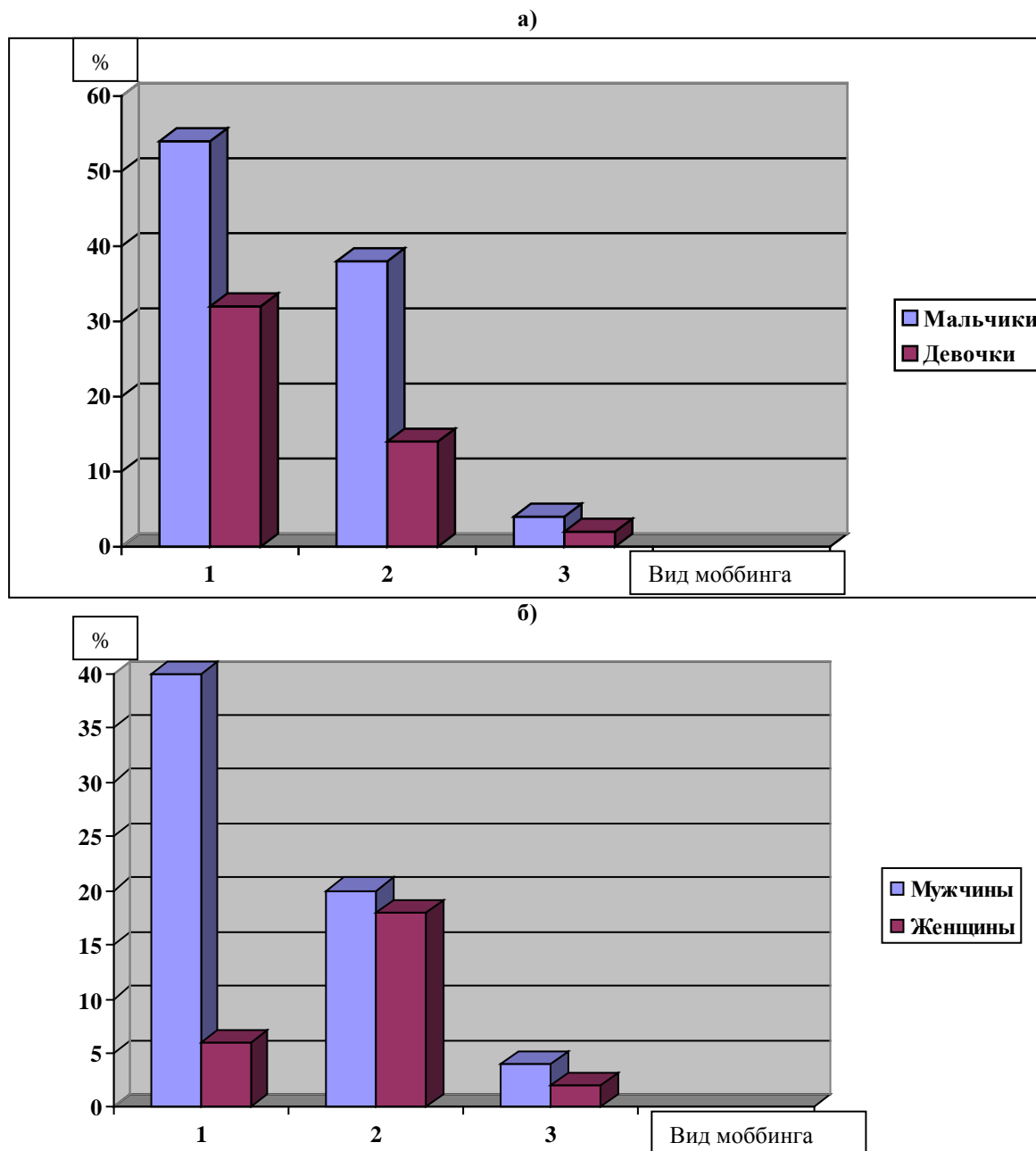


Рис.1. Проявления моббинга среди: а – учащихся школ, б – студентов (1 – горизонтальный моббинг, 2 – вертикальный моббинг, 3 – совмещенный моббинг)

Приведем некоторые советы во избежание моббинга для студентов: старайтесь быть обаятельным человеком; по возможности будьте доброжелательны со всем коллективом (группой); общайтесь ровно и формально вежливо; не ввязывайтесь в конфликты, прячьте свое эмоциональное состояние; не унижайте своих коллег, старайтесь их похвалить даже по мелочам, не сплетничайте и не злословьте; по возможности сохраняйте спокойствие в сложных ситуациях.

Выводы

1. Выявление основных и сопутствующих причин проявления моббинга, теоретико-методологическое обоснование при разработке мероприятий по устранению данной проблемы требуют глубоких, комплексных исследований и, безусловно, являются приоритетными для всего общества в целом, и, в частности, для высшей школы (введение отдельного курса, разработка соответствующих методик преподавания).

2. Каждый случай моббинга требует внимательного комплексного научного рассмотрения для установления причин конкретной ситуации и разработки системы мероприятий по устранению проблемы (создание реально действующей университетской службы психологической помощи).

3. Проведенные исследования показали высокую опасность проявления моббинга в различных формах. Горизонтальный моббинг отметили 40 % юношей-студентов, 18 % студенток подверглось вертикальному моббингу.

4. Моббинг негативно влияет на психологическое состояние студента: 46 % юношей испытывали стресс, 25 % девушек указали на изменение самооценки.

Список использованной литературы

1. Курчинский, И.Г. Моббинг – психологическое насилие на рабочем месте / Режим доступа : <http://kpsihologu.kiev.ua/stati2/59-mobbing-psihologicheskoe-nasilie-na-rabochem-meste>.
2. Алтухова Г.А. Моббинг как этическая проблема // Библиотековедение. – 1998. N 2. – С. 63–70.
3. Ваниорек А., Ваниорек Л. [Waniorek A., Waniorek L.] Моббинг: Когда работа становится адом: пер. с нем. И.С.Борисовой. М.: Нолидж Интерэксперт, 1996.
3. Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі. Навч. посібник. – К.: «Основа». 2011. – 551 с.
4. Колодей, К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления. Изд-во Гуманитарный центр, 2009. – С. 22–25.
5. Скогарев, И.С. Моббинг: причины, последствия, профилактика / И.С. Скогарев, В.А. Малеев, В.М. Безпальченко // Сучасні хімічні технології: екологічність, інновації, ефективність : матеріали IV регіональної науково-практичної конференції, 7–8 жовтня 2015 р., м. Херсон (Україна): Херсонський національний технічний університет, 2015 р. – С 97-99.
6. Скавитин А.В. Проблема притеснений на рабочих местах // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – N 5. – С. 118–126.