

# Мобінг – нове модне слово чи реальна небезпека?

Про мобінг ми чуємо все частіше. Таке враження, що йдеться про епідемію нової соціальної хвороби. Судячи з численних закордонних публікацій, саме це підступне явище провокує звільнення з роботи, судові процеси, неврози, суїциди і матеріальні втрати, обчислювані в мільярдах. На робочому місці від нього страждають чоловіки і жінки, старі досвідчені професіонали і молоді працівники. Мобінг процвітає як у державних установах, так і в приватних фірмах.

Читати російською

О моббинге мы слышим все чаще. Такое впечатление, что речь идет об эпидемии новой социальной болезни. Судя по многочисленным зарубежным публикациям, именно это коварное явление провоцирует увольнения с работы, судебные процессы, неврозы, суициды и материальные потери, исчисляемые в миллиардах. На рабочем месте от него страдают мужчины и женщины, старые опытные профессионалы и молодые работники. Моббинг процветает как в государственных учреждениях, так и в частных фирмах.

Этому явлению посвящают статьи, книги и сайты. Чтобы успешнее с ним бороться, появляются общественные организации; открываются горячие телефонные линии и вносятся изменения в законодательство. На нем наживаются журналисты, психологи и юристы... Так что же это – реальная и нешуточная опасность для каждого работающего человека или очередная «раскрученная» тема; новая напасть или давно существующее явление? Попробуем разобраться.

Что такое моббинг?

Термин «моббинг» родился в начале 80-х с легкой руки психолога и ученого-медика, доктора Ханца Леймана, который провел

исследование этого явления на рабочих местах в Швеции. Моббинг – это коллективный психологический террор в отношении кого-либо из работников со стороны его коллег, подчиненных или начальства, осуществляемый с целью заставить его/ее уйти с места работы. А проще говоря – это когда в коллективе кто-то кого-то пытается выжить. Подобное явление существовало всегда. Только вот палитра для описания всех «прелестей», с которыми можно было столкнуться по месту работы, была ярче и разнообразнее: травля, дразги, склоки, подсиживание, сплетни, подковерные игры, мелкие пакости и крупные подлости, стукачество, интриги, хамство, самодурство... А можно сказать еще и так: эмоциональное насилие, сексуальные домогательства, психологический садизм, инстинкт толпы... Или вот эдак: комплекс жертвы, неумение выстраивать межличностные отношения, неэффективное управление... И это все о нем – о моббинге.

Безусловно, привлечение всеобщего внимания к тем негативным процессам, с которыми можно столкнуться на работе, – это большой шаг вперед по части гуманизации общества, защиты прав человека и общего улучшения качества жизни. Ведь если какое-либо негативное явление у всех на слуху, его легче выявлять, изучать и разрабатывать методы борьбы с ним. Вместе с тем, широкомасштабное обсуждение какой-либо проблемы не обходится без весьма опасного «побочного эффекта»: шумиха способствует своеобразной популяризации социального зла под рубрикой «А теперь, детки, повторим еще раз слова, которые никогда нельзя произносить». И все же будем надеяться, что плюсов в том, что явление получило свое имя и продолжает привлекать к себе всеобщее внимание, больше, чем минусов.

Немного теории: моббинг, боссинг, буллинг...

Моббинг – это общий термин, который описывает несколько вариантов психологической травли на рабочем месте. Различают вертикальный моббинг – это когда коллектив ополчается против начальника или же начальник выживает неуютного ему работника (этот вид моббинга еще называют боссингом – от английского boss, начальник). Горизонтальный моббинг предполагает травлю

коллективом одного из работников: «все против одного». Именно этот вид моббинга в наибольшей мере отражает содержание самого термина, произошедшего от английского «mob» – толпа. А еще есть буллинг (термин, встречающийся преимущественно в Британии). Чаще всего этим словом обозначают травлю «один на один». Приверженцы этого термина считают, что в любой коллективной травле все равно наличествует зачинщик и «вдохновитель» процесса. Справедливости ради стоит еще упомянуть «сэндвич-моббинг», предполагающий одновременную травлю и по вертикали (начальством), и по горизонтали (со стороны коллег).

Для лучшего понимания природы этого явления следует также учитывать, что моббинг может быть сознательный (преднамеренный) и неосознанный (стихийный). Сознательный моббинг – это целенаправленные действия, имеющие конкретную четко сформулированную цель: создать человеку такие условия, чтобы он уволился с занимаемой должности. В этом случае речь чаще всего идет о корыстных мотивах – занять чью-то должность, провести на нее кого-то из «своих», выслужиться перед начальством. Неосознанный – это когда человек не отдает себе отчета в том, что занимается травлей. Просто кто-то из коллег вызывает у него постоянное раздражение, которое накапливается и которое уже просто нет сил сдерживать: «Как он (она) меня бесит!» – говорим мы в таком случае. Но это только лишь чувства и эмоции (пусть и не лучшего толка), а не коварные планы по изгнанию кого-либо из коллектива.

Моббинг также может быть латентный и открытый, индивидуальный и групповой. А еще – хронический или самовозрождающийся – когда, выжив одного коллегу и немного поскучав, «коллективчик» принимается за новую жертву. Точно так же может себя вести «серийный буллер-киллер» (наиболее часто встречающийся среди руководителей отделов), который «мочит» жертву за жертвой. Нередко также попадаются буллеры-вампиры, которых интересует преимущественно процесс (попить кровушки), а вовсе не результат в виде увольнения коллеги или

подчиненного.

В чем проявляется моббинг?

Практикуемые способы выживания человека с работы весьма разнообразны: отказ в помощи и общении; игнорирование просьб; негласный бойкот; пресечение деловых контактов; провоцирование стрессовых ситуаций; разного рода унижения. Занимающиеся моббингом, регулярно ставят под сомнение профессиональную компетентность коллеги; игнорируют его успехи; за его достижения хвалят других; способствуют тому, чтобы работник был нагружен лично ему неприятными обязанностями и пр. Не менее действенны и всякого рода мелкие пакости: перепутать бумаги; удалить нужные файлы; испортить технику; «заморить» любимые цветочки; распуścić порочащие человека сплетни; не позвать к телефону; не передать важную информацию; сделать объектом насмешек или двусмысленных шуток;

Однако все вышперечисленные методы применяются при сознательном моббинге, заниматься которым – удел негодяев (неосознанный моббинг – это явление более тонкое и лежащее в плоскости не столько поступков, сколько психологических реакций).

Кто может стать жертвой моббинга?

Провоцирующими могут быть определенные черты характера работника – закомплексованность, тревожность, мнительность, склонность к синдрому жертвы. Такие люди просто притягивают неприятности и недоброжелательное к себе отношение. Хотя считается, что объектом нападок может стать любой человек, который хоть каким-то образом отличается от большинства: умнее/глупее; богаче/беднее; красивее/уродливее; новичок/«старичок»; провинциал/городской; другой национальности; «не того» пола; приезжий; получивший повышение/понижение по службе да и вообще волею судеб каждый работающий человек – как говорится, от сумы да от тюрьмы

(т.е. от моббинга да боссинга) не зарекайся.

Стать объектом травли может и человек, который как бы «заслужил» нехорошее к себе отношение: необязательный, ленивый, обладатель дурных привычек и пр. Кто сказал, что мы должны одинаково хорошо относиться ко всем без исключения сослуживцам и моментально начинать любить всякого новичка, появившегося в коллективе? Кто нас может заставить испытывать симпатию к коллеге, который регулярно срывает график сдачи работ, подводит весь коллектив, неопрятен, безалаберен, а то и вовсе далек от порядочности? А если он нытик, прилипала и мелкий интриган? Вполне нормально, если приход нового человека сопровождается периодом притирания, во время которого к человеку присматриваются и испытывают его в разных ситуациях, наблюдая, как он себя поведет. А если человек так и не пришелся ко двору? В нормальном здоровом коллективе и «притирание», и даже возможное «отторжение» проходит само собой, между ДЕЛОМ как череда мелких рабочих конфликтов. Нередко интенсивная работа и здоровая атмосфера «перемалывают» (пусть и не сразу) самых нерадивых работников. А те, кто так и не прижился, увольняются «скучно» и без скандалов. Совсем иначе это происходит в коллективе, где наблюдаются не совсем здоровые процессы. В этом случае моббинг может стать коллективным «развлечением» и тогда все вопросы – к руководству.

В рамках одной статьи нет возможности ответить на жизненно важные вопросы: чем грозит моббинг; как не стать его жертвой; какие просчеты в руководстве могут спровоцировать это отвратительное явление. Об этом в наших следующих публикациях.

Наиболее типичные последствия моббинга.

Ни в коем случае нельзя недооценивать возможное негативное влияние моббинга на здоровье, психику и даже судьбу человека, который ему подвергается.

Травля на работе может привести к возникновению чувства

социальной неполноценности; заболеваниям на нервной почве; проблемам со сном; нервным срывам; депрессивным состояниям; инфарктам и даже самоубийству. Ужасное ощущение «все против меня» разрушает психику человека; фатально влияет на его самооценку. Работник начинает сомневаться в себе, своей компетентности и способности ладить с другими людьми. Наиболее парадоксально, что человек, подвергающийся систематической травле, упорно не желает уходить с работы. Борьба ради борьбы приводит к сдвигам в психике: желание «победить» глобализируется и превращается в суперцель. Место работы представляется особо ценным и чуть ли ни единственно возможным. Возникает иллюзия, что он больше никогда не сможет найти себе «место под солнцем».

У жертвы моббинга может развиваться подозрительность на грани паранойи. Рядовые и даже рутинные неурядицы и сбои в рабочем процессе начинают ему казаться происками врагов. В самом невинном замечании чудится ирония, сарказм и скрытая критика. Человек начинает подозревать приятелей и коллег по работе в двурушничестве и предательстве. Издерганность, напряженность, завышенная готовность защищаться, переходящая порой в агрессию – и вот от человека реально отворачиваются те, кто даже и не думал участвовать в его травле. Истощение нервной системы неизбежно сказывается на качестве работы. Таким образом, к моменту увольнения ни у кого не возникает сомнения в правомерности такого исхода. И долгое время спустя человек все еще может находиться в состоянии посттравматического стресса. А приобретенная неуверенность в себе впоследствии может серьезно навредить на новом рабочем месте и повлиять на всю жизнь.

В этой длительной психологической войне не бывает победителей: жертва обессилена и нередко больна; страдают ее родные и близкие... Тех, кто «выиграл», можно только пожалеть, как всякого, кто ступил на путь морального разложения... А организация, в которой имели место подобные события, терпит значительные материальные и моральные потери: убытки из-за

падения производительности труда; подорванная репутация; уход (иногда несколько отсроченный) хороших профессионалов, которые не хотят ни участвовать в подобных играх, ни идти на риск стать следующей жертвой.

В рамках одной статьи нет возможности ответить на жизненно важные вопросы: как не стать жертвой моббинга и какие просчеты в руководстве могут спровоцировать это отвратительное явление. Об этом в наших следующих публикациях.

Мария КИРИЛЕНКО

По материалам индивидуальных консультаций психологов

Киево-Святошинского Центра социально-психологической реабилитации населения и его информирования по вопросам последствий Чернобыльской катастрофы