

Моббинг в профессиональной среде

А.С. Малышева, Л.П. Овчинникова

Самарский государственный университет путей сообщения, Самара, Россия

Обоснование. Моббинг на сегодняшний день очень распространенное явление в деятельности организаций. Он негативно влияет на работу в целом, ее результаты и вносит разлад в коллектив — появляется недоверие и злоба. Как ни странно, с данным проявлением насилия мы сталкиваемся еще в детском саду, затем в школе, университете, на рабочем месте и в прочих местах.

Цель — выявить, распространен ли моббинг в профессиональной среде и насколько информированы работники о таком проявлении, как моббинг.

Методы. В данной работе использованы такие практические и теоретические методы исследования, как опрос и анкетирование, а также сравнение результатов и их анализ.

Результаты. Понятие «моббинг» образовано от английского «mob»: толпа, сборище, сброд, нападать толпой, окружать. Под ним понимается особый тип негативного взаимодействия, которое выражается в различных способах насилия: сплетни, преследования, физическое насилие, насмешки, издевательства [3]. Этому может быть подвергнут каждый из участников коллектива — подчиненный или руководитель. Цель моббинга — дисквалификация потенциального конкурента, увольнение, моральное самоутверждение, зависть. Последнее является самым распространенным [2].

Для того чтобы лучше разобраться в теме, мы провели небольшой опрос среди студентов и среди работников, а затем сравнили их ответы. Участие приняли 100 и 20 человек соответственно. И в результате мы пришли к следующим выводам:

- работники более информированы о проявлениях моббинга — 50 % опрошенных, по сравнению с 25 % студентов;
- работники в большей степени подвержены моббингу, чем студенты — 60 %, по сравнению с 50 %;
- на вопрос о том, что именно происходило, мы получили ответы: психологическое давление, травля, создание условий, невозможных для нахождения на рабочем месте;
- при этом почти 60 % опрошенных отметили, что инициатором моббинга выступал руководитель.

Один из возможных вариантов возникновения моббинга — неуважение к коллективу: чрезмерное хвастовство, демонстративность, жалобы, минимизирование общения с членами команды, использование насмешек и язвительности, и пр. [1].

Также спровоцировать преследования может, наоборот, нерешительное и осторожное поведение. Демонстрируя неспособность защитить себя, жертва становится объектом унижений для остальных.

Выводы. На сегодняшний день и профессиональная среда, как и студенческая, не является свободной от различных видов насилия, в частности моббинга. Но некоторые крупные компании, такие как РЖД, МТС, ВК и другие, уже сегодня принимают меры по борьбе с такими проявлениями — устраивают специальные акции, тренинги, мастер-классы для сотрудников, а также проводят различные мероприятия по командообразованию.

Ключевые слова: моббинг; анализ; психологическое насилие; коллектив; социальная изоляция.

Список литературы

1. Криста К. Моббинг Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / под ред. А.А. Киселевой; пер. с нем. Е.И. Высочина. Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. 368 с.
2. Товстошкур А.Ю. Моббинг: как выжить в офисной травле // Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы. Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2017. С. 286–288.
3. Патласов О.Ю., Калмыков И.С. Технологии противодействия моббингу персонала на рабочем месте // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2019. № 1. С. 234–242. DOI: 10.17238/issn1998-5320.2016.23.234

Сведения об авторах:

Анастасия Сергеевна Малышева — студентка, группа НТТС-01, институт транспортного строительства и подвижного состава; Самарский государственный университет путей сообщения, Самара, Россия. E-mail: pretty_dori@mail.ru

Людмила Павловна Овчинникова — научный руководитель, кандидат педагогических наук, доцент кафедры философии и истории науки; Самарский государственный университет путей сообщения, Самара, Россия. E-mail: plovchin@yandex.ru