

Кавун І.В.

аспірантка кафедри політології, соціології та соціальної роботи,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»

Данная статья проливает свет на такое широко распространенное явление, как моббинг, и дает основную классификацию мобберов, а также предлагает пути решения тем, кто попал в разряд жертв, и рекомендует виды профилактики моббинга в организации.

This article sheds light on such a widespread phenomenon, as mobbing, and provides basic classification Maubert, and offers solutions to those who fell into the category of victims, and recommends the types of prevention of mobbing in the organization.

Дана стаття проливає світло на таке широко поширене явище, як мобінг, і дає основну класифікацію моберів, а також пропонує шляхи вирішення тим, хто потрапив у розряд жертв, і рекомендує види профілактики мобінгу в організації.

Ключові слова: моббінг, девація в трудовому колективі, психологічне насилля.

Постановка проблеми.

Однією з характерних рис життєдіяльності сучасних розвинутих суспільств є підвищення ролі людської особистості, зростання соціальної значущості проблем, пов'язаних з людиною. Вирішувані людиною завдання набувають дедалі більшої складності. Природно, за цих умов збільшується особиста відповідальність людини перед суспільством.

У сучасних умовах навряд може існувати суспільство, в якому всі його члени вели б себе у відповідності із загальними нормативними вимогами. Коли людина порушує норми, правила поведінки, закони, то її поведінка в залежності від характеру порушення називається девіантною. Такі відхилення відрізняються великою різноманітністю: від пропусків шкільних занять до крадіжки, розбоїв, вбивства.

Девіантна поведінка є однією з найбільш важливих проблем будь-якого суспільства. Вона завжди була, є та буде присутня в людському суспільстві. І як би ми не хотіли цього позбутися, завжди будуть існувати люди, які називаються девіантами, тобто ті, які не можуть або не хочуть жити по правилах і нормах, прийнятих в тому суспільстві, в якому вони живуть.

Однак, різні суспільства відрізняються одне від одного ступенем соціального відхилення, тобто, в різних соціумах може бути різна кількість індивідів, які підпадають під визначення «девіанти». Також у різних суспільствах може бути різна ступінь самої девіантності, тобто середній рівень відхилення від соціальних норм одного суспільства може відрізнятися від іншого.

Деякі дії розглядаються як правопорушення тільки в певних суспільствах, інші – в усіх без винятку. Наприклад, не існує суспільства, яке пробачає вбивство своїх членів або експропріації власності інших людей проти їх волі. Однак існують проблеми на які різні суспільства реагують по-різному, наприклад, психологічний терор на робочому місці або моббінг. На відміну від західноєвропейських країн, де ця проблема стоїть доволі гостро, на території пост радянського простору моббінг мало відоме явище, але доволі застаріле.

Тому, **метою даної роботи** є дослідження соціальних причин та аспектів виникнення психологічного утиску в трудовому колективі або моббінгу, а також можливі методи подолання та профілактики явища «моббінг» в трудовому колективі.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Теоретико-методологічні засади соціологічного дослідження цінностей та ціннісної свідомості були закладені в роботах Е. Дюркгейма, У. Томаса, Ф. Знанецького, М. Вебера, Т. Парсонса, М. Рокіча та інших. Безпосереднє вивчення девіантної поведінки здійснювалось у західній соціології в межах цілої низки соціологічних теорій. Так, Е. Дюркгейм під девіантною поведінкою розумів таку, що не співпадає із суспільно прийнятими цінностями та нормами. Р. Мертон головною умовою відхилення вважав невідповідність між цілями та засобами їх досягнення. Саме в межах цього наукового напрямку відхилення вивчали Т. Парсонс, Р. Рубін та інші. Символічний інтеракціонізм визначав девацію як дію індивіда, а не зовнішні сил (Ч. Кулі, Дж. Мід та інші). На думку Е. Беккера, Е. Леммерта та Ф. Танненбаума, девіантна поведінка є результатом соціальної оцінки. Культурологічні теорії роблять акцент на аналізі культурних цінностей, що «сприяють» відхиленням (А. Коен, М. Міллер, Е. Сатерленд, М. Селлін). Поведінку людини у різноманітних сферах діяльності досліджували Ч. Бернард, М. Бламберг, М. Вебер, Р. Лайкерт, А. Маслоу, Н.Дж. Смелзер, Х. Хекхаузен. З проблематики девіантної поведінки було опубліковано велику кількість праць і серед сучасних вітчизняних авторів, таких як, Є. Головаха, О. Куценко, С. Макєєв, Н. Паніна, В.Пилипенко, В. Полторак, Н. Победа, Л. Сохань, Л. Хижняк, В. Шинкарук, І. Попов, А. Ручка, О. Якуба та інших. Що стосується саме явища "моббінг", слід зауважити, що небагато вчених приділяли увагу даній проблемі зокрема це: Х. Лейман, Б. Уилсон, Х. Хорнштайн, С. Стоун.

Виклад основного матеріалу. Існує декілька причин за яких люди різного віку, статі та національної приналежності не мають бажання ходити на роботу, поступово впадаючи в стресовий

стан, який в свою чергу призводить до доволі серйозних хвороб. Дехто вимушений піти з роботи, яку колись вони любили, інші вимушені терпіти таку ситуацію, не маючи шляхів її вирішення.

Мова йде про моббінг. Явище, яке бутує доволі тривалий час і в будь-якому сучасному суспільстві. На початку 80-х років ХХ століття психолог і вчений-медик, доктор Ханц Лейман, ввів термін «моббінг» (від англ. mob — натовп), який дає визначення психологічним утискам на робочому місці. Моббінг завжди супроводжується ознаками соціального конфлікту та агресивним поведінням однієї зі сторін. На відміну від європейських країн, в сучасній Україні це явище мало відоме. В Трудовому кодексі України відсутній термін «моббінг», існують лише деякі згадування щодо неприпустимості дій роботодавця, спрямованих на припинення трудових відносин за власною ініціативою працівника проти його волі. Роботодавцю забороняється шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або іншим способом примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі. (Стаття 97 Трудового кодексу України). Також це Стаття 292 п.5, в якій у йдеться про заборону використання праці неповнолітніх осіб на роботах, де вони можуть зазнавати загрози фізичного, психологічного чи сексуального насильства, або виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю, призвести до негативних наслідків у моральному розвитку.

Термін «моббінг» почав доволі інтенсивно використовуватися в Європі вже більш ніж десять років тому. Це соціальне явище не відноситься до категорії окремих, випадкових дій, що направлені на одного працівника. Моббінг – це доволі тривалий та ціленаправлений процес. Працівник відчуває щоденне або періодичне переслідування, психологічний тиск та постійний дискомфорт. Наслідки моббінгу негативно відображаються на самій жертві, а також на організації, де це відбувається. Таким чином, моббінг призводить до відчуження працівників, посилює плінність кадрів та значно отруює психологічний клімат в колективі, що в свою чергу призводить до низьких трудових показників.

На відміну від європейських компаній, де під вплив моббінгу підпадає кожний двадцять п'ятий офісний працівник, в нашій країні таких даних немає. Це не означає, що у нас не існує проблеми моббінгу. Щорічно в Європі мільйони працівників різних компаній розповідають психологам про психологічний терор. Згідно німецькій статистиці, половина працівників цієї країни піддаються моббінгу. І з кожним роком цей показник росте. Саме тому в деяких європейських країнах, наприклад в Німеччині, Франції та Швеції, вже прийняті закони про моральне переслідування на робочому місці, які захищають права жертв моббінгу.

На думку закордонних дослідників, роботодавці втрачають великі кошти: це виражається у низькій роботоспроможності великих витратах на медичну страховку, а також витрати на судові позови. Ще в 1991 році спеціаліст з лікування психічних травм, Б.Уілсон опублікував статтю, де він стверджував, що психологічне насильство на роботі призвело до втрати американською економікою мільярдів доларів.

Цю проблему на собі вже відчули закордонні підприємства. Моббінг завдає нищівного удару не тільки жертві, а й підприємству взагалі, з тією лише різницею, що психологічні утиски працівника переростають в економічні проблеми підприємства. Керівники на різних рівнях, які раніше мали звичку до підбурювання підлеглих, зараз пожинають плоди в якості сплюндрованої психологічної атмосфери в колективі та доволі високого показника звільнень „за власним бажанням”. Власники західних потужних компаній зрозуміли, що набагато краще підтримувати дружню атмосферу в робочому колективі, вести мирну політику та заздалегідь вирішувати конфліктні ситуації. Законодавчі акти, які направлені на врегулювання цих відносин, безсумнівно, не тільки в інтересах потенційних жертв моббінгу, але і в інтересах керівництва підприємства.

На даний час в західних країнах світу дуже швидко розробляється, або вже розроблено нормативний ряд документів та спеціальних законів, постанов, які направлені на знищення явища моббінгу та покарання винуватців.

Яскравим прикладом боротьби з моббінгом є випадок коли в Німеччині суддя зобов'язав виплатити грошову компенсацію жертві моббінгу, не дивлячись на те, що проти того виступали дванадцять свідків. У вирозі суда було написано: «Суспільство, яке допускає моббінг, ставить під сумнів основні постулати демократії»

У Швеції та Шотландії з моббінгом борються на державному рівні. Прийняті закони, що передбачають кримінальну відповідальність за емоціональне знущання. Зокрема, у Швеції вперше збирався конгрес, на якому розглядалося це питання. Для боротьби з моббінгом у школі учителі під час перерви між уроками повинні уважно стежити за ситуацією на шкільному дворі, щоб вчасно втрутитись. В класах мають бути розроблені обов'язкові для всіх учнів правила, як поводитися при спілкуванні один з одним. У випадку моббінгу повинна бути проведена бесіда як з жертвою, так і з винуватцями. Для цього повинні бути притягнуті батьки й учні, не замішані в психологічних утисках. Моббінг для дитини, особливо учня молодших класів - це постійний стрес, що призводить до нервових захворювань. У дітей, так само, як й у дорослих, може виникнути фізичне й емоційне виснаження, що призводить до різних захворювань. Якщо батьки помічають, що ситуація з моббінгом їхньої дитини зайшла в глухий кут, варто негайно переводити дитину в іншу школу.

Проти моббінгу на роботі практично немає дієвих методів боротьби. І так само, як і у випадку з моббінгом у школі, найкращим виходом буде залишити роботу. Краще знайти іншу роботу, де твою працю дійсно оцінять, ніж вести важку боротьбу на старому місці. Завжди (або майже завжди) результатом цюкування стає психологічна травма і звільнення. Щоправда, довести факт утисків на

робочому місці доволі важко. Але якщо це вдалося довести, то суд може визнати звільнення працівника недійсним та зобов'язати компанію відшкодувати моральний збиток потерпілому.

Головною характеристикою моббінгу є те, що після того, як мобер закінчує переслідування однієї жертви (вона, наприклад, змушена залишити місце роботи), починається переслідування іншої жертви, і так до нескінченності.

Що стосується типології, то в інтерв'ю з Т. Філдом засновником і генеральним директором компанії, яка здійснює допомогу в боротьбі з офісним насильством, The Field Foundation було виділено чотири основних типи моберів:

– тип «Шукаю уваги» (Attention-Seeker) - зазвичай жінка. Головна мета - створити враження доброї, турботливої і співчуваючої людини. В дійсності за красивою маскою ховається обманлива натура, при цьому некомпетентна в області професійної діяльності. Може показати відкриту злобу, якщо призначається за що-небудь відповідальною;

– тип «Хочу бути» (Wannabe) - зазвичай чоловік. Люди цього типу мріють про пошану і повагу, але для цього їм не вистачає професіоналізму в своїй галузі. Вони, власне, до цього і не прагнуть, оскільки це вимагає зусиль, які вони не хочуть докладати. До того ж вони обділені інтелектом. Замість того, щоб як-то виправляти цю ситуацію, всі свої убогі знання вони спрямовують на вдосконалення в обмані, шахрайстві і т.д.

– тип «Гуру» (The Guru) - відрізняється від інших тим, що, як правило, компетентний у професійній галузі (зазвичай технічній), щоправда, часто в досить вузькій. Його слабке місце - соціальні навички. Ці люди не мають почуттів, емоції у них не розвинені. Вони не здатні до прояву емпатії. Вони страждають помірною формою аутизму.

– тип «Соціопат» (Sociopath). Інтелектуально високорозвинений, але не здатний на співчуття. Не відчуває почуття провини і не здатний до каяття. Отримує велике задоволення, коли підбурює людей один проти одного, а сам виступає в якості спостерігача. Любить керувати потоками інформації, контролювати прийняття рішень, особливо кадрових. В якості виконавця любить використовувати тип «Хочу бути». [5]

Шведське національне управління здоров'я та безпеки вказує на різні аспекти відповідальності керівництва.

Ось деякі **методи боротьби** з моббінгом, якими мусить користуватися керівник:

- розробити політику робочого процесу в колективі;
- створити умови на робочих місцях, які будуть гарантувати позитивний соціально-психологічний клімат на найкращому можливому рівні;
- вжити заходи, що допоможуть уникнути негативних дій на робочих місцях, наприклад запровадити правила, які забезпечать взаємоповагу між персоналом. Керівник і його представники є тими, хто має дати позитивний приклад;
- керівники мають знати закони про право на працю, розуміти вплив різних психологічних станів людини на робочий процес. Розуміти і вміти керувати конфліктами в колективі. Це потрібно перш за все для того, щоб прийти на допомогу працівникам, котрі перебувають у стані стресу і нервової кризи;
- керівники мусять мати глибокі знання, щоб допомогти працівникові соціалізуватися у новому колективі. На самому початку важливо вказати на правила, що існують у групі. Треба постійно інформувати працівника про стан роботи на даному етапі та її об'єктиви. [6]

Висновок.

Моббінг на роботі самим негативним чином позначається на стані здоров'я жертви. Тривалі знущання на роботі можуть призвести до виникнення психологічних і фізичних розладів, не рідко і суїцидальних думок у співробітника. Безумовно, пригнічений емоційний стан працівника безпосередньо пов'язаний з низькою продуктивністю праці, що, як наслідок, знижує коефіцієнт корисної дії і є прямим чинником до не прибутковості фірми. Підбиваючи підсумки, слід зазначити, що моббінг – це скоріше покарання для всієї організації, ніж для окремих працівників. І будь-які передумови щодо проявів моббінгу в трудовому колективі, мають бути припинені або безпосереднім керівником, або відділом розвитку та управління персоналом, тобто тими структурами в чію компетенцію, власне, і входить врегулювання подібних питань.

Проблема психологічних утисків на робочому місці є доволі давньою. При необхідності звільнити співробітника не за власним бажанням моббінг - чи не основний інструмент вирішення проблеми. Методика застаріла, але дієва і в наші часи. Протягом місяця треба зафіксувати кілька запізнь, виявити фінансові порушення, і винести працівнику офіційні попередження. Після цього людину можна спокійно звільнити. При наявності трьох попереджень ніяка інспекція з праці не зможе пред'явити претензії.

Отже можна сказати, що термін «моббінг» новий, а проблема дуже стара. Саме тому доволі складно змінити природну людську поведінку, але боротися з негативними проявами деяких індивідів в колективі вкрай необхідно. В Україні існує ряд законів які забороняють дискримінацію за національними, расовими, релігійними, статевими та іншими ознаками. Можливо через декілька років або десятиліть в Україні приймуть закон проти цькування на робочому місці.

Постійна боротьба з утисками на робочому місці та твердження того, що моббінг неприйнятний та неприпустимий в цивілізованому суспільстві є вкрай необхідним для прогресуючої держави, якою ми звикли себе вважати.

Література:

1. Романова, Н. П. Моббинг: учебное пособие / Н.П. Романова -Чита:ЧитГУ, 2007.- 110 с.
2. Соловьев, А.В. МОББИНГ: психологический террор на рабочем месте
<http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=10496>
3. ПРОЕКТ ЗАКОНУ УКРАЇНИ. ТРУДОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ
http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF0US001.html
4. www.radio.cz/ru/statja/123115
5. <http://psyfactor.org/lib/bullying.htm>
6. <http://h.ua/art.php?id=10230>