

О. І. Кононенко
доктор психологічних наук,
проф. кафедри «Диференціальної і спеціальної психології»
ФПСР ОНУ імені І. І. Мечникова

ПРОБЛЕМА МОББІНГУ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

В останні десятиліття стало проявлятися тенденція наростання явища, яке в англomовному світі отримало назву «моббінг» (або «буллінг»). Це явище, що означає моральне переслідування працівників на робочому місці (з боку керівництва або колег), несправедливе ставлення роботодавця, психологічний пресинг, розглядається як комплекс організаційних взаємовідносин, що виражаються в той чи іншій формі психологічного тиску працівників.

Від «виробничого тероризму» керівника страждають і чоловіки і жінки, проте об'єктами моббінгу частіше вибираються жінки. Зарубіжна практика вже давно має в своєму розпорядженні статистичною базою, що підтверджують це. У США Спеціалізоване організацією, що вивчають проблему утисків працівників на робочому місці, є The Workplace Bullying & Trauma Institute (WBTI). В період 2000-2003 рр. ця організація проводила дослідження [3], в яких взяли участь понад 1200 респондентів, кожен з них був або учасником утисків на робочому місці, або особою, щодо якої неодноразово відбувався психологічний пресинг.

Гендерні особливості проявляються і в тому, хто є ініціаторами і провідниками моббінгу [4]. Зокрема, якщо «жертва» - жінка, то «агресором» частіше виступають чоловіки (54%), ніж жінки (відповідно 46%). Відносно «жертв» -чоловіків ситуація

більш певна - чоловіки потрапляють під моббінг колег-чоловіків частіше (72% випадків).

Найбільш поширеним виявився моббінг стосовно працівників-жінок з боку жінок (50%) і чоловіків (30%), Найменш поширеною ситуацією є утиски працівників-чоловіків з боку чоловіків (12%) і жінок (8%).

Розподіл за статтю були доповнені даними про ієрархічних статус «агресорів» по ставлення до тих, кого вони утискають. У переважній більшості випадків (утиски виходять з боку осіб, які мають більш високе положення в організаційній ієрархії, в 6,7% випадків - з боку колег, формальний ієрархічний статус яких однаковий зі статусом «жертви», а іноді з боку підлеглих.

Причини, які ведуть до утиску на робочому місці, в рамках проведених досліджень виявили відповіді респондентів, які хоч якось протягом своєї трудової кар'єри знаходилися в положенні «жертви».

Найбільш поширені причини, що призводять до моббінгу (точка зору «жертви»). Типовим є вираз претензій прилюдно, щоб оточуючі бачили, хто є хто в даній ситуації. Більше половини актів моббінгу трапляється саме відкрито, так як є тенденція позначити ієрархію і субординацію, щоб другим не внадно було. Четверть випадків відбувається по зачиненими дверима, але згодом відбувається ненавмисна витік інформації у вигляді чуток, пліток, домислів. Ще четверть випадків проходить тихо, без свідків, за дійсно закритими дверима.

Дослідження показали, що тактика, застосовувана «агресорами» - чоловіками і «агресорами» - жінки, кардинально різниться. Якщо чоловіки для моббінгу вживають в основному адміністративний ресурс і власні організаційні повноваження, то жінки активніше задіють соціальні зв'язки всередині організації. Чоловіки частіше, ніж жінки застосовують фізичні погрози, погрози звільнення, образи. Жінки частіше йдуть по шляху ізоляції «жертви», її бойкотування, поширення чуток і пліток.

Гендерні особливості виявляються і тоді, коли аналізуються різні тактики по відношенню до «жертвам» - мужчина і «жертвам» - жінки. Тактики, частіше застосовуються щодо «жертв» - чоловіків: акцентування уваги на фізичних вадах і інших особливості співробітника; погрози фізичного насильства. Тактики, частіше застосовуються щодо «жертв» - жінок: неприйняття до уваги вкладу «жертви» в результати роботи; доведення до стресу, в догляді на лікарняний; обмеження в засобах, повноваження і наступні звинувачення в разі недосягнення результатів; обмеження доступу до інформації, засобів праці, що впливають на результати роботи; несподівані перевірки роботи, перегляд електронної пошти, контроль за поведінкою на робочому місці.

Психологічні утиски на роботі викликають значні зміни в трудовому поведінці, оскільки позначаються на здоров'ї працівників. У опитаних найбільш поширеними реакціями на моббінг були стрес (76%), параноя (60%), головний біль (55%), почуття відстороненості або відторгнення (41%), сумніви, сором і почуття провини (38%).

За межами організації наслідки моббінгу часто виражаються в нічних кошмарах (49%), безсонні і неувважність (по 71%). У 35% випадків опитані відзначили значні зміни в масі тіла, в 28% буллінг провокує надмірне вживання алкоголю, сигарет, медикаментів, їжі.

Негативний вплив буллінг на «жертву» триває навіть тоді, коли вона змінює місце роботи; коли минуло чимало часу після утисків. Зіткнувшись одного разу з моббінгу, працівник рідко забуває про це.

На сприйняття ситуації впливає поведінку оточуючих (чи підтримують вони нападаючу сторону, підтримують «жертву» або займають байдуже позицію). Ряд питань досліджень був націлений на виявлення тих, хто надає підтримку однієї й іншої сторони, а також на визначення ступеня наданої підтримки. Цікаво, що серед підтримуючих моббінг часто виявляються колеги пригнобленої особи (їх мало не третину). Тому нерідко у випадках судових

розглядів за фактами моббінгу неможливо залучити свідків утисків «жертви» - вони на боці «агресора» і не хочуть давати свідчення на користь «жертви».

Автори досліджень зазначають, що подібне явище відображає практичне впровадження в життя принципу «розділай і володарюй», який вживають «агресори» в якості однієї з тактик. Важливу роль щодо моббінгу персоналу (за інформацією опитаних) грає HR-підрозділ організації. Як представник роботодавця, HR-служба частіше виступає на стороні «агресора» (30%), ніж «жертви» (тільки в 3% випадків).

Як зазначалося, «агресори» - чоловіки більше покладаються на підтримку з боку керівництва, в той час як «агресори» - жінки спираються на колег і товаришів по службі, в тому числі на найближче оточення «жертви».

Відповідальність, пов'язана з ситуацією утисків, найчастіше, на думку гноблених, лежить на «агресорах», отже саме останні розв'язують психологічну війну, на що вказали 59,5% всіх респондентів. У кожному четвертому випадку, на думку опитаних, відповідальність лежить не в конкретній особі, а на організації-роботодавця в цілому (24%). Деякі респонденти (8,4%) в якості головних факторів моббінгу вказали прогалини в законодавстві, що склався в суспільстві порядок речей і інші зовнішні чинники. Знаходилися ті, хто вважає, що в ситуації з психологічними утисками винувата також гноблена особа (8,2%).

Наслідки утисків на робочому місці в цілому є негативними для всіх залучених в буллінг осіб. У більшості випадків гоніння на працівника пов'язані з примусом до відходу з організації. Добровільні звільнення складають до 90% обороту з вибуття практично повсюдно і часто вуалюють справжню причину. Розрахунки показують, що фактично кожен десятий звільняється з причин, пов'язаних з відносинами в колективі, і кожен дванадцятий може звільнитися з цих же причин, рахунок жертв утисків на робочому місці йде на десятки і сотні тисяч.

Як висновок слід зазначити наступне. Утиски на робочому місці не завжди потрібно розглядати як природну умову трудової адаптації, як якісь втрати, замість яких працівник отримує заробітну плату. Якщо організація стикається з булінгом, це певний діагноз щодо управління персоналом. Якщо проблема мобінгу персоналу в організації звучить відкрито, обговорюється і розуміється як негативна складова трудових відносин, то це саме по собі є показником розвитку управлінської культури.

Список використаної літератури

1. Алексеенко Т. Ф. Явища мобінгу та булінгу в стосунках групи і особистості / Т. Ф. Алексеенко / Шлях освіти. -2012. -№ 2 . - С. 12-16.
2. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / К. Колодей. ; пер. с нем. – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 368 с.
3. Коляда Т. А. Моббінг у трудових (службово-трудоових) відносинах: до постановки проблеми/ Т. А. Кояда // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2010. № 2 (49). С. 270.
4. Чередніченко Н. А. Мобінг і булінг у трудовому процесі /Н. А. Чередніченко// Право і безпека. 2012. №5. С. 285.
5. Sampling of International Laws and Codes Related to Bullying, Other than Discrimination Sweden, Australia, France, Britain & Canada [Text] //The Workplace Bullying & Trauma Institute. - 2003.