
Синдром моббинга

МЕНТАЛЬНАЯ ЭКОЛОГИЯ

Моббинг – форма психологического насилия

- от англ. to mob — гру
- Конрад Лоренц ввел группового нападения крупного противника
- Питер-Пауль Хайнем психологию и медици



Виды и формы моббинга

- бойкот;
- придирки;
- насмешки;
- сплетни;
- доносы и оговоры;
- причинение вреда здоровью;
- мелкие кражи, порча личных вещей

По направлению

- Вертикальный (боссинг)
- Горизонтальный

По проявленности

- Открытый
- Латентный

По средствам

- Сэндвич-моббинг (многослойный)
- Флеш-моббинг (через интернет)
- Буллинг (особо жестокий)

Моббинг



КАК ДЕСТРУКТИВНЫЙ ПРОФЕССИОГЕНЕЗ

Вербальная агрессия против сотрудника

ПРОВОКАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ; ЛЖИВЫЕ УТВЕРЖДЕНИЯ;
ВЫСКАЗЫВАЕМЫЕ СОМНЕНИЯ В УРОВНЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И КОМПЕТЕНТНОСТИ;
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАПАДКИ И УГРОЗЫ; НЕДОВЕРИЕ К ПРИВОДИМЫМ АРГУМЕНТАМ;
БЕЗОСНОВАТЕЛЬНЫЕ ОБВИНЕНИЯ

Демонстрации своего превосходства

ГРУБОЕ И НАДМЕННОЕ ПРЕРЫВАНИЕ ПОДЧИНЕННОГО;
ВЫРАЖЕНИЕ НЕСОГЛАСИЯ ПРЕЖДЕ, ЧЕМ ОН УСПЕЕТ ПРИВЕСТИ СВОЙ АРГУМЕНТ;
СБОР КОМПРОМАТА;
ИГНОРИРОВАНИЕ ОБЪЕКТИВНЫХ И ОБОСНОВАННЫХ ДОВОДОВ

Вспышки гнева



ГРУБЫЕ ВЫСКАЗЫВАНИЯМИ, УНИЖАЮЩИЕ ЛИЧНОСТЬ РАБОТНИКА,
ПРОВОЦИРУЮЩИЕ ЕГО НА СОВЕРШЕНИЕ ОШИБОК,
НА ОТВЕТНОЕ НЕКОРРЕКТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Другие формы:

- демонстративный отказ от продолжения обсуждения проблемы совместно с работником или в его присутствии;
- сокращение сроков выполнения поручений либо нарочитая медлительность в принятии решений, относящихся к выполняемым им заданиям;
- умышленное непредставление работнику полной и достоверной информации, необходимой для выполнения порученного задания;
- безосновательное изменение размера заработной платы работника;
- перемещение рабочего места с целью морального угнетения сотрудника;
- намеренное распространение ложной информации и слухов о работнике;
- нелегитимное коллегиальное рассмотрение поведения работника;
- внимание к сфабрикованным жалобам и доносам;
- нарастающая социальная депривация и изоляция в коллективе, демонстративное отвержение жертвы;
- драматизация ситуации — нагнетание участниками травли у жертвы ощущений полной безысходности и катастрофичности;
- насмешки и издевательства над жертвой.

МОББИНГ-ТЕРРОРИСТЫ (по А.В. Скалдину)

Тип: Кричащая Мими

Особенность поведения:
вызывающее скандальное,
провоцирующее жертву



МОББИНГ-ТЕРРОРИСТЫ (по А.В. Скалдину)

Тип: Двуглавый змей

Особенность поведения:
манипулятор общественным
сознанием коллектива,
порождающий за спиной
жертвы слухи и сплетни,
подрывающие репутацию



МОББИНГ-ТЕРРОРИСТЫ (по А.В. Скалдину)

Тип: Привратник



Особенность поведения:
стремящийся установить
полный контроль за всеми
видами ресурсов и
ограничить доступ к ним
«жертвы»

МОББИНГ-ТЕРРОРИСТЫ (по А.В. Скалдину)

Тип: Критик



*Особенность поведения:
посредством каждодневных
нападок и придирок
формирует у «жертвы»
чувство неполноценности*

Общими условиями зарождения моббинга в коллективе являются низкая корпоративная культура и неэффективный менеджмент:

- распространенность родственных и (или) интимных связей;
- возрастные сотрудники, боящиеся потерять место;
- дублирующие должности и размытая ответственность;
- попустительство к интригам и сплетням;
- расплывчатость границ служебных обязанностей;
- неравномерность рабочей нагрузки — одни вкалывают, другие отдыхают;
- отсутствие возможности карьерного роста;
- слабый и трусливый начальник, воспринимающий раздоры в коллективе как инструмент манипулятивного управления.

В группу риска моббинг-мишеней входят:

- неординарные личности;
- эмоционально открытые простаки;
- высокомерные индивидуалисты;
- хронические жалобщики и просители;
- нарушители корпоративной морали и негласных правил;
- амбициозные новички;
- начальники, склонные к фаворитизму и их «наушники»;
- резко повышенные и пониженные в должности сотрудники;
- новые боссы, генерирующие нововведения;
- коллеги, с которыми приходится делить работу;
- «дон жуаны» и «мессалины», переигрывающие с противоположным полом;
- теряющие чувство меры патологические шутники;
- сенситивные личности с чрезмерной чувствительностью, сниженной стрессовой и фрустрационной толерантностью.

Причины возникновения моббинга, непосредственно не связанные с поведением жертвы:

- внешняя для коллектива кризисная ситуация;
- конкуренция за освободившееся место;
- зависть как латентная агрессия;
- страх потерять место;
- страх обнаружения корпоративных махинаций;
- неприятие «других» (провинциалов, инакомыслящих, иностранцев и т. д.)
- политические и социальные предпочтения;
- отсутствие обратной связи;
- плохая организация информационных потоков.

С. А. Дружилов выделил три основные личностные причины боссинга:

1. Боссинг как жизненный стиль. Руководитель в угоду своим амбициям жертвует не только ценными работниками, но и интересами организации. Игра с подчиненными как с пешками — одна из самых древних, аморальных и, к сожалению, самых увлекательных. Для такого босса властвовать, вносить раздор, сталкивать интересы сотрудников — дело жизни.
2. Боссинг как компенсация собственной закомплексованности. Неуверенность в себе, патологическая подозрительность заставляют босса видеть во всех «врагов», он привык самоутверждаться за счет подчиненных. В этом случае давление с его стороны становится поводом для горизонтального моббинга.
3. Некомпетентность в управленческой сфере, в частности, неотлаженный механизм коммуникации с сотрудниками, отсутствие отработанного механизма разрешения конфликтов, дефицит навыков постановки профессиональных задач и корректной оценки их выполнения.

А. В. Скавитин выделил наиболее распространенные реакции, сопутствующие моббингу:

стресс (76 %),

«паранойя» (60 %),

головные боли (55 %),

чувства отторженности (41 %) и вины (38 %),

ночные кошмары (49 %),

бессонница (71 %),

рассеянность (71 %),

расстройство пищевого поведения (35 %),

злоупотребление алкоголем (28 %).

У каждой четвертой моббинг-мишени возникают суицидальные мысли и планы насилия в отношении мобберов.

Факторы адаптивного профессиогенеза:

✓ **социальные** - достаточное вознаграждение за труд (высокая заработная плата), высокая степень определенности в оценке выполняемой работы, адекватные межличностные взаимодействия, организация регулярных дебрифингов (разбор полета) и тренингов для коллектива;

✓ **личностные** - адаптивная личностная структура, высокая устойчивость к стрессам, адаптивная ценностная ориентация личности, гармоничная направленность личности, эмоциональная устойчивость, умеренная личностная тревожность, средний уровень эмпатии и сенситивности);

✓ **профессиональные** - адекватная рабочая нагрузка, разнообразная деятельность в пределах профессиональных обязанностей, взаимопонимание в коллективе, высокая материально-техническая база учреждения, охрана труда и отдыха.

Простые рекомендации по профилактике моббинга :

- будьте доброжелательны и обаятельны;
- не сплетничайте и избегайте интриг;
- хвалите за реальные успехи;
- сохраняйте свое лицо, следите за своими манерами;
- не позволяйте унижать себя и никого не унижайте;
- соблюдайте традиции и правила;
- помните, что обижают тех, кто обижается;
- не фамильярничайте с начальником;
- уточняйте свои обязанности и не выполняйте чужих;
- запаситесь терпением и тактичностью.