
Особенности психологического насилия (моббинга) в условиях эмиграции

Ковальчишина Н.И., кандидат психологических наук, психолог, Ltd. "PSY-CONSULTING" (natkov4@mail.ru)

В статье рассматривается проблема психологического насилия (моббинга) в организациях, его психологические особенности в условиях эмиграции.

Анализируются виды моббинга, его отрицательное влияние на личность, негативные последствия которого не только отражаются на психическом и психологическом здоровье человека, но и приводят к физическим заболеваниям, а также к самоубийству.

Автор подчеркивает, что в условиях эмиграции (на примере Израиля) психологическое насилие переживается более остро и характеризуется затяжным депрессивным состоянием. Одной из важных причин такого состояния является снижение прежнего социального статуса эмигранта, невозможность быстрого включения в новый социум, потеря значимых социальных связей, необходимость принятия иных социальных норм, порой, противоречащих устоявшимся ранее взглядам. На фоне подобных негативных явлений у человека появляются агрессия, желание доминировать и любой ценой восстановить утраченный статус.

Проблема моббинга в современном мире имеет очень большое значение и требует действенного подхода на государственном уровне. Именно психологическая безопасность является условием, обеспечивающим формирование и развитие функционального комфорта, поддержание высокого уровня личностно-эмоциональной защищенности и социально-психологической умелости, оптимизацию резервных возможностей личности в деятельности.

Ключевые слова: психологическое насилие, психологическая травля, моббинг, эмиграция, социальный статус, идентичность, агрессия, депрессия.

Для цитаты:

Ковальчишина Н.И. Особенности психологического насилия (моббинга) в условиях эмиграции. [Электронный ресурс] // Психология и право. 2017(7). № 1. С. 122-130. doi: 10.17759/psylaw.207070110

For citation:

Kovalchishina N.I. Characteristics of psychological violence (mobbing) in terms of emigration. [Elektronnyi resurs]. Psikhologiya i pravo [Psychology and Law], 2017(7), no. 1. pp.122-130.

doi: 10.17759/psylaw.2017070110

Современное развитие мира характеризуется всевозможными политическими и экономическими изменениями, что приводит к росту напряженности в социальном обществе. Каждый человек хотя бы раз в своей жизни сталкивался с психологическим насилием в социальной среде, где в качестве нормы позиционируются неадекватные требования руководства, психологическая травля молодых сотрудников, несправедливая оценка работы, угроза увольнения и др. Так, по данным ВОЗ число людей, сталкивающихся с психологическим насилием на работе, постоянно растет. Позиция непринятия во внимание проявлений моббинга на рабочем месте со стороны работодателей, невмешательство руководителей организаций в их урегулирование, минимальная законодательная защищенность жертв моббинга, слабый опыт исследования данной проблемы определяют ее актуальность на современном этапе развития многих государств. Несмотря на значительный интерес к обозначенной проблеме, методы и механизмы профилактики и предотвращения моббинга в организации применяются в основном в странах развитой рыночной экономики, а проблема влияния моббинга на людей, которые по различным обстоятельствам покинули свою страну, эмигрировали, практически не исследовалась.

Проблеме психологического насилия в организациях было посвящено огромное количество исследований как зарубежных (D.Chappel, С.Knorz, Н.Leymann, D.Zapf, D. Goleman и др.), так и отечественных психологов (В.А.Бодров, С.А.Дружилов, Ю.Н.Емельянов, Е.С.Корыстина, С.И.Макшанов, Л.А.Петровская, Е.В.Сидоренко, Т.Г.Яничева и др.).

Понятие «моббинг» было введено в 1963 г. К. Лоренцем. Он определял моббинг как феномен группового нападения нескольких мелких животных на более крупного противника (Lorenz K., 1963). Однако, анализ существующих определений моббинга показал, что основу характеристики этого явления различными учеными составляет трактовка шведского исследователя Х. Леймана, дополненная мировой научной мыслью такими составляющими, как частота проявления, единичность или групповое представление, частотность акций, их временная длительность, а также плановый или случайный характер, конфликтность, цель и др.

Х. Лейман определил 45 вариаций поведения, типичных для моббинга: утаивание необходимой информации, социальная изоляция, клевета, непрекращающаяся критика, распространение необоснованных слухов, высмеивание, крики и т.д. Поскольку организация оставляет без внимания такое поведение своих сотрудников, потакает или даже провоцирует эти действия, можно сказать, что жертва, судя по всему, беспомощная против силы и численности, на самом деле затравлена. Здоровье и психическое состояние человека, подвергшегося таким нападкам, сильно страдают, появляются заболевания на нервной почве и чувство социальной неполноценности (Leymann H., 1990).

Основываясь на позиции Х. Леймана, можно утверждать, что «моббинг на рабочем месте» – это совокупность, продолжительных и регулярных, негативных преднамеренных действий, осуществляемых одним или несколькими индивидами по отношению к работнику или их группе с целью навредить их должностному, социальному статусу, повлиять на достижение трудовой успешности. Сущность моббинга состоит в том, что, являясь одним из проявлений неуставного поведения, он способствует сдерживанию в развитии работника, его успешности, что влияет на достижение организацией целей

развития, в том числе на обеспечение ее конкурентоспособности на рынке труда (Корыстина Е.С., 2012).

Моббинг – психологическое давление, травля коллектива или его части (руководства, подчиненных или коллег) в отношении работника, осуществляемое с целью вынудить человека сменить работу. Моббинг в организации, как правило, выражается в постоянной и часто необоснованной критике, в распространении о сотруднике заведомо ложной информации (слухов и сплетней), подрывающей профессиональную компетентность и репутацию. Также моббинг проявляется в виде насмешек и провокаций, прямых оскорблений и запугиваний, бойкота и демонстративного игнорирования, в нападках, ущемляющих честь и достоинство и даже в виде причинения материального или физического вреда. Цель моббинга – вывести сотрудника из психологического равновесия (Колодей К., 2007).

Традиционно выделяют два вида моббинга: 1) вертикальный – когда психологический террор в отношении работника исходит от начальника; 2) горизонтальный – когда психологический террор исходит от коллег.

Моббинг может быть также открытым и латентным. Открытый моббинг – это крайняя его степень, выражающаяся в открытых насмешках, издевательствах, оскорблениях и других унижающих человека действиях.

В случае латентного моббинга, психологическое давление происходит в форме скрытого действия. Оно разворачивается по принципу доведения человека до увольнения по собственному желанию из-за невозможности пережить изоляцию со стороны коллектива, чувства информационного вакуума вокруг себя. Поскольку важную и необходимую информацию ему, как правило, предоставляют поздно (когда для исправления ситуации он уже не в силах ничего предпринять), либо вовсе эту информацию утаивают. Неформальное общение с начальником и коллегами резко сводится к минимуму. Сослуживцы начинают его сторониться, обращаясь исключительно по делу.

Цель латентного моббинга – сделать пребывание на рабочем месте невыносимым, вынудить покинуть предприятие. Для человека, такое отношение коллектива в большинстве случаев становится тяжким испытанием, и он, не выдерживая прессинга, пишет заявление об уходе.

Латентный моббинг может проявляться и по вертикали, когда руководитель просто не замечает результаты труда работника, дает ему самую невыгодную работу, проводит в его отсутствие важные совещания, игнорирует всякую инициативу с его стороны, блокируя возможности продвижения работника по карьерной лестнице.

Проведенное в 2000 г. в странах Европейского Союза исследование показало, что домогательства и запугивание стали распространенными явлениями в этом регионе. Как указывают исследователи, в 2002 г. в Германии жертвами групповой травли стали более 800 тысяч работников (речь идет о целенаправленном психологическом давлении на работника со стороны группы коллег). Во Франции число актов агрессии в отношении работников транспорта, включая таксистов, возросло до 3051 в 2001 г., до 3185 – в 2002 г. (Рекош К.Х., 2002). По оценкам экспертов, жертвами такой формы насилия в Испании стали 22% работников органов государственного управления. В США эта проблема стоит более остро: в

каждом четвертом американском офисе люди страдают от корпоративной травли. Причина 20% всех самоубийств в Швеции – моббинг. Японские компании еще до принятия сотрудника на работу, при подписании трудового договора, стараются обезопасить себя, специально оговаривая случаи суицида. А один случай моббинга в Швейцарии обходится работодателю в сумму, сопоставимую с годовой зарплатой сотрудника: потери рабочего дня, стремительная сменяемость персонала, негативное разрушающее мотивацию воздействие на сослуживцев жертвы моббинга ложатся тяжким бременем на бюджет компании (Скавитин А.В., 2004).

Как подчеркивает Н. Дэвэнпорт, моббинг не такое уж и безобидное явление по сравнению с изнасилованием или другими проявлениями физического насилия. Эффект, который он производит на жертву, особенно если это длится достаточно долго, имеет такую разрушительную силу, что некоторые люди, подумывают о самоубийстве (Davenport N., 1999).

Медицинские исследования, проводимые в Европе и США, показали, что люди, подвергающиеся на работе эмоциональному насилию, очень быстро становятся психологически изолированными. Не получив положительных оценок и растратив все силы на бессмысленные доказательства, жертвы моббинга становятся уязвимыми и беспомощными. Их начинают терзать различные - фобии, падает - самооценка, появляются характерные стресса симптомы – головная боль, простуда. Соответственно развиваются хронические заболевания, а вынужденное отсутствие на работе из-за плохого самочувствия вызывает новые моббинг-атаки (Дружилов С.А., 2011).

Вопросы социально-психологической адаптации мигрантов рассматривали многие авторы (В.В. Гриценко, Г.У. Солдатова, А.А. Налчаджян, Н.С. Хрусталева, J. Berry, S. Vochneg, R.Y. Bourhis, S.H. Horovitz, R.Redfield). По их мнению, любая эмиграция – это потеря, травма, сильнейший стресс. Человек сталкивается с необходимостью жить, принимая эту потерю, и параллельно усваивать новые нормы и правила, быстро ориентироваться на новом месте, адаптироваться в новом социальном окружении. Наряду с этим происходит трансформация собственной идентичности человека, начинается переосмысление своего Я, своих способностей и возможностей, места в мире, определение новых границ для взаимодействия с окружающими (Хрусталева Н.С., 2014).

Большое значение в жизни человека, как известно, имеет его социальный статус и удовлетворенность им. Процесс эмиграции меняет всю социальную структуру эмигранта – изменяется его статус, его социальные роли, все его связи и отношения. В условиях эмиграции человек теряет значимые социальные связи, поддерживавшие его в прошлом, и это деструктивно сказывается на его психическом здоровье.

Следует отметить, что снижение социального статуса, незнание языка порождают страх и неуверенность у эмигрантов, снижая ощущение собственной значимости и уменьшая чувство собственного достоинства. Часто приобретенные ранее навыки, профессиональная квалификация становятся в эмиграции бесполезными или невостребованными. Резко падает самооценка, формируется негативное отношение к собственной личности. На фоне резкого падения уровня жизни и невозможности найти свое место в новом обществе, человек вдруг осознает свою никчемность и ненужность. Однако, как правило, многие эмигранты имеют хорошее образование, достаточно высокое социальное положение и безбедное существование в прошлом, что не позволяет их

самооценке опуститься. Наблюдается некая двойственность восприятия себя: ощущение неполноценности и собственной значимости сосуществуют, представление о себе теряет целостность, становится неустойчивым, разрушая личность и препятствуя успешной адаптации. Снижается авторитет этих людей, их способность оказывать влияние на представителей других статусных групп, исчезают статусные привилегии и т.д. В результате меняется круг знакомых, выгодных и престижных связей. Человек перемещается в менее престижную нишу, где иные люди, иные возможности и иные социальные шансы. Как следствие, срабатывают психологические защиты, человек отгораживается от мира, в котором ему необходимо социализироваться, теряется доверие к окружающим, проявляются внешняя агрессия и стремление доминировать.

Так, по данным социологического опроса русскоязычного населения Израиля было установлено, что более 60% репатриантов испытывало на себе психологическое насилие со стороны таких же репатриантов, приехавших на 10 – 15 лет раньше. Анализируя проявление моббинга на предприятиях Израиля, в которых основным трудовым коллективом являются русскоязычные израильтяне с различным эмигрантским стажем, можно выделить несколько отличительных характеристик данного явления.

1. Для предприятий Израиля, в период экономических кризисов, характерно частое сокращение или слияние. В связи с этим в организациях наблюдается некоторая нервозность, особенно среди молодых работников (проработавших от года до трех лет). Те, кто сумел продержаться 7 – 10 лет, имеют больше шансов остаться и соответственно они не заинтересованы в принятии «новичков».

2. Специфика организации работы многих предприятий характеризуется спонтанностью и бессистемностью (нечеткие и часто противоположные требования, отсутствие адекватной временной нормы для выполнений заданий, постоянная спешка). Соответственно, такое положение дел приводит к еще большей напряженности в коллективах, провоцируя работников со стажем на оказание психологического давления на тех, кто работает недавно.

3. Отношения между начальством и сотрудниками тоже неоднозначные. Часто наблюдается неравное отношение к сотрудникам, которое выражается в особых производственных поощрениях и финансовых бонусах для «своих».

4. Неблагоприятный психологический климат в организациях (ограничение элементарных потребностей работника, отсутствие взаимного доверия и признания, распускание слухов и травля, конфликты из-за рабочих заданий, иногда личностные конфликты).

5. Желание самоутвердиться за счет унижения другого. Чем ниже общеобразовательный и культурный уровень человека, тем больше он склонен к унижению окружающих. Характерные высказывания, свойственные подобным индивидам: «я натерпелась, теперь и ты попробуй», «это в Союзе ты был доктор, а тут ты никто», «какой прок от твоего образования?», «молчи и делай, иначе уволят», «я начальник и ты будешь делать, как я сказал» и т.п.

6. Неприятие инакомыслящих. Например, в последнее время участились конфликты среди работников из-за политического противостояния России и Украины.

Можно привести и другие факторы, которые способствуют проявлениям моббинга в организациях: незнание языка, финансовая зависимость от государства (займы, кредиты и др.), различие культур, образов жизни воспитания, обычаев, клановость общества и т.д.

Известно, что любая социальная изоляция может причинять боль, оказаться причиной стресса, а намеренное причинение изоляции, может привести к психическим и психологическим расстройствам.

По результатам исследования психологического состояния русскоязычных работников пяти крупных предприятий Израиля (124 респондента) было выявлено: 26,6% сотрудников имеют все признаки депрессии (подавленное настроение, раздражительность, недовольство собой, забывчивость и др.); 25% респондентов постоянно испытывают тревогу и страх; у 33,8% опрошенных низкая самооценка; 14,6 % - безразличны к происходящему (ощущение безысходности). Наблюдаются также психосоматические проявления и изменения в поведении: головная боль, аллергические реакции, боль в спине и шее, потеря сознания, бессонница, пониженная работоспособность, тенденция к изоляции от коллег и др.

Таким образом, проблема моббинга в современном мире имеет очень большое значение и требует действенного подхода на государственном уровне. Именно психологическая безопасность является условием, обеспечивающим формирование и развитие функционального комфорта, поддержание высокого уровня личностно-эмоциональной защищенности и социально-психологической умелости, оптимизацию резервных возможностей личности в деятельности. Обеспечение психологического здоровья сотрудников должно стать первостепенным приоритетом в организациях, так как системы, обладающие культурой подавления, делают людей одинаково инертными, зависимыми, непродуктивными и неспособны дать обществу перспективных высокоразвитых профессионалов, ведущих общество к прогрессу и процветанию.

Литература

1. Дружилов С.А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. № 3(17).
2. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / Пер. с нем. Е.И. Высочиновой. Харьков: Гуманитарный центр, 2007. – 368 с.
3. Корыстина Е.С. Моббинг в организации, его виды и причины возникновения // Кадровик: ежемес. научно-практич. журнал. 2012. № 7 – С. 120 – 125.
4. Психология миграционных процессов // Психология кризисных и экстремальных ситуаций: психическая травматизация и ее последствия / Под ред. Н.С. Хрустальной. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2014. С.325–349.
5. Рекош К.Х. Моббинг и проблема его преодоления во Франции // Труд за рубежом. 2002. № 2. С. 97–105.
6. Скавитин А.В. Проблема притеснений на рабочих местах // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. N 5. С. 118–126.

7. *Davenport N., Schwartz R.D., Elliott G.P.* Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace. Ames, IA: Civil Society Publishing, 1999.
8. *Leymann H.* Mobbing and psychological terror at workplaces // *Violence and Victims.* 1990. № 5. P. 119–125.

Characteristics of psychological violence (mobbing) in terms of emigration

Kovalchishina N.I., PhD (Psychology), psychologist, Ltd. "PSY-CONSULTING" (natkov4@mail.ru)

In the article the problem of psychological violence (mobbing) in organizations, his psychological characteristics in emigration.

Analyzes the types of mobbing, its negative influence on the personality, negative consequences which not only affect physical and psychological health, but also lead to physical diseases, and suicide.

The author emphasizes that in conditions of exile (in Israel) psychological violence is experienced more acutely and is characterized by a prolonged depressed state. One important reason for this situation is the decline of the former social status of the emigrant, being able to quickly inclusion in the new society, loss of important social ties, the need to adopt different social norms, sometimes contradicting previously established views. Against the background of such negative phenomena in humans appear aggression, desire to dominate at any cost to regain lost status.

The problem of mobbing in the modern world is very important and requires a robust approach at the state level. That psychological safety is a condition for ensuring the formation and development of functional comfort, maintaining a high level of personal emotional security and social-psychological skills, optimization of reserve possibilities of the person in activities.

Key words: psychological violence, psychological harassment, mobbing, emigration, social status, identity, aggression, depression.

References

1. Druzhilov S.A. Psikhologicheskii terror (mobbing) na kafedre vuza kak forma professional'nykh destruktzii [Psychological terror (mobbing) at the Department of the University as a form of professional destructions] [Elektronnyi resurs] // *Psikhologicheskie issledovaniya: elektron. nauch. zhurn. [Psychological researches: electronic scientific journal]*. 2011. no. 3(17).
2. Kolodei K. Mobbing. Psikhoterror na rabochem meste i metody ego preodoleniya [Psychoterror in the workplace and methods to overcome it]. Khar'kov: Publ. Gumanitarnyi tsentr, 2007. 368 p.
3. Korystina E.S. Mobbing v organizatsii, ego vidy i prichiny vozniknoveniya [Mobbing in the organization, its types and its causes] // *Kadrovik: ezchemes. nauchno-praktich. Zhurnal [HR: a monthly scientific journal]*. 2012. no. 7. pp. 120 – 125.

4. Psikhologiya migratsionnykh protsessov [Psychology of migration processes] // Psikhologiya krizisnykh i ekstremal'nykh situatsii: psikhicheskaya travmatizatsiya i ee posledstviya [Psychology of crisis and extreme situations: Mental trauma and its consequences] / In Khrustalevoi N.S. (eds.). Saint Petersburg: Publ. SPbGU, 2014. pp.325–349.
5. Rekosh K.Kh. Mobbing i problema ego preodoleniya vo Frantsii [Mobbing and problem overcome it in France] // Trud za rubezhom [Work abroad]. 2002. no. 2. pp. 97–105.
6. Skavitin A.V. Problema pritesnenii na rabochikh mestakh [The problem of harassment in the workplace] / Menedzhment v Rossii i za rubezhom [Management in Russia and abroad]. 2004. no. 5. pp. 118–126.