РАЗДЕЛ II. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПОЛИТИЧЕСКАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

УДК 15.9.072

DOI: 10.18384/2310-7235-2021-2-79-95

ВЕРТИКАЛЬНЫЙ И ГОРИЗОНТАЛЬНЫЙ МОББИНГ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ КОМПАНИЯХ И ОРГАНИЗАЦИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Булгаков А. В., Булгакова Е. А., Шумский Д. А.

*Московский государственный областной университет
141014, Московская обл., г. Мытищи, ул. Веры Волошиной, д. 24, Российская
Федерация*

Аннотация

Цель. Изучение психологических особенностей моббинга в различных коллективах – научно-производственных и педагогических.

Процедура и методы. Исследование выполнено на выборке 198 чел. (92 мужчин и 106 женщин в возрасте от 25 до 35 лет) государственных компаний Роскосмос, Росатом и 8 колледжей Московской области, где проведены опрос, включённое наблюдение, беседы. Использованы: диагностика моббинг-конфликтов Э. А. Угничя, С. Г. Заржевского, шкала психологического стресса RSM–25 Лемура-Тессье-Филлиона (Lemyr-Tessier-Fillion).

Результаты. Анализ зарубежных и отечественных исследований показал, что: а) продолжительность моббинга варьируется от 1-го года до 5-ти лет; б) от 30 до 50% сотрудников становятся жертвами моббинга; в) в сфере образования распространённость моббинга в два раза выше, чем в других профессиональных сферах; г) в 90% случаев психологическое насилие начинает начальник. Разработана модель исследования моббинга. Эмпирически выявлено: вертикальный вид моббинга является более распространённым, чем остальные виды моббинга. С проявлениями моббинга сталкивались практически все сотрудники государственных компаний и учреждений среднего профессионального образования. В государственных компаниях наблюдается более высокий уровень моббинга. Результаты проведённого исследования во многом совпадают с данными других исследований о распространённости моббинга в российских организациях. Самыми частыми моббинг-стратегиями являются: получение заданий, выполнением которых должны заниматься другие сотрудники; ситуации, когда решения и действия сотрудника ставятся под

сомнение; получение бессмысленных заданий. Более высокий уровень стресса наблюдается в коллективах государственных компаний, однако корреляционных взаимосвязей проявления стресса с моббинг-действиями обнаружено не было. По результатам опроса сотрудников колледжей обнаружены взаимосвязи между уровнем стресса и всеми видами моббинга.

Теоретическая и/или практическая значимость. Выявленные результаты делают возможным и необходимым внедрение практик по предотвращению и ликвидации моббинга на рабочих местах российских компаний и образовательных организаций.

Ключевые слова: диагностика моббинга, моббинг, моббинг-стратегии, организация, профессиональный стресс, среднее профессиональное образование

VERTICAL AND HORIZONTAL MOBBING IN PUBLIC COMPANIES AND ORGANIZATIONS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

A. Bulgakov, E. Bulgakova, D. Shumsky

Moscow Region State University

24, Very Voloshinoy ul., Mytishchi, Moscow region 141014, Russian Federation

Abstract

Aim. To study of the psychological characteristics of mobbing in various teams – research-and-production ones and pedagogical ones.

Methodology. A sample of 198 people. (92 men and 106 women aged 25 to 35) of state-owned companies Roscosmos and Rosatom; 8 colleges of Moscow region conducted the survey, included observation, conversations. The diagnostics of mobbing conflicts by EA Ugnich, SG Zarzhevsky was used, as well as the Lemur – Tessier – Fillion psychological stress scale RSM-25.

Results. Analysis of foreign and domestic studies showed that: a) the duration of mobbing varies from 1 to 5 years; b) from 30 to 50% of employees become victims of mobbing; c) in education, the prevalence of mobbing is twice as high as in other professional areas; d) in 90% of cases, psychological abuse is initiated by the boss. A mobbing research model has been developed. It is empirically found that the vertical mobbing is more common than other types of mobbing. Almost all employees of state-owned companies and institutions of secondary vocational education have encountered manifestations of mobbing. There is a higher level of mobbing in the state-owned companies. The results of this study largely coincide with the data of other studies on the prevalence of mobbing in Russian organizations. The most common mobbing strategies are: getting tasks that other employees have to do; situations where the decisions and actions of the employee are questioned; getting pointless assignments. A higher level of stress is observed in the collectives of the state-owned companies, however, no correlations between the manifestation of stress and mobbing actions were found. A survey of college staff found relationships between stress levels and all types of mobbing.

Research Implications. The revealed results make it possible and necessary to introduce practices aimed at mobbing preventing and eliminating in the workplaces of Russian companies and educational organizations.

Keywords: diagnostics of mobbing, mobbing, mobbing strategies, organization, professional stress, secondary vocational education

Постановка проблемы

Моббинг-процессы в организациях можно представить как проблему негативных эмоционально насыщенных действий одних сотрудников в отношении других. В определённой степени сегодня изучены теоретические основы моббинг-процессов, предложены методологические подходы к их исследованию. Считается, что в российских компаниях моббинг связан с доминирующей организационной культурой, демографическим составом и лояльностью сотрудников [19].

Моббинг как форма психологического насилия представляет собой серьёзную опасность и для объекта травли, и для организации в целом. Последствиями моббинга для конкретного работника могут стать: снижение самооценки в личном и профессиональном планах, депрессии, суицидальные мысли, психические и психосоматические расстройства и болезни, снижение работоспособности и результативности труда [18]. Результатом моббинга для организации является значительное снижение продуктивности, компании претерпевают значительные финансовые убытки [6]. Следует подчеркнуть, что моббинг в значительной степени распространён в странах с большим интеллектуальным потенциалом – России, США, Франции, Швеции, Германии. В современной России эпизоды моббинга, как правило, не оглашаются для того, чтобы избежать дискредитации государственной, правоохранительной, военной системы в целом. Утаивание моббинга частично может объясняться предубеждением, что огласка спровоцирует лишь распространение данного явления, как заразной болезни. К

сожалению, несмотря на сложность и масштабность проблемы моббинга, в соответствующих разделах российского законодательства, которые должны регулировать трудовые отношения, данный термин пока что не отражён.

В России моббингу подвержены работники предприятий, офисные сотрудники, педагоги или учёные [8; 16], которые объединены (специально созданы на правовой основе) в служебные коллективы. Служебный коллектив реализует свои полномочия в процессе повседневной совместной деятельности при научно разработанном ресурсном обеспечении [9].

«Отечественный» моббинг отличается от заграничного. В зарубежных компаниях достаточно распространён горизонтальный вид моббинга. Здесь в качестве моббера выступают члены коллектива, а в качестве жертвы их коллега, равный по должности. В России более всего распространён вертикальный вид моббинга, при котором моббинг-действия исходят непосредственно от руководства. Основной причиной психологического давления является желание уволить сотрудника, когда юридических оснований для этого нет [13; 17].

Анализ зарубежных и отечественных исследований моббинга позволяет выделить значимые характеристики данного феномена [15; 14]:

а) продолжительность моббинга варьируется от 1-го года до 5-ти лет; б) от 30 до 50% сотрудников становятся жертвами моббинга; в) в сфере образования распространённость моббинга в два раза выше, чем в других профессиональных сферах; г) в 90% случаев психологическое насилие начинает начальник.

Целью данной работы является изучение психологических особенностей моббинга в служебных коллективах – научно-производственных коллективах государственных компаний и педагогических СПО.

Гипотезы данного исследования. 1) В научно-производственных коллективах государственных компаний частота проявлений моббинга будет выше, чем в педагогических коллективах колледжей. 2) В служебных коллективах будет превалировать вертикальный вид моббинга, исходящий от руководства по отношению к линейному персоналу. 3) Существует взаимосвязь вертикального моббинга в организации с уровнем стресса сотрудников.

Краткий обзор литературы

Многие исследователи в различных странах мира называют моббинг «социальной болезнью» XXI века. Несмотря на большое число статей, обзоров, монографий и практических пособий, в которых содержатся советы относительно того, как вести себя тем, кто столкнулся с этой проблемой, признаётся, что систематизированная теория моббинга пока ещё не сложилась. Считается целесообразным использовать междисциплинарный подход – рассмотрение моббинга на пересечении социологии и психологии конфликта, управления организациями, эмоций, девиантологии [2; 11; 20].

Исследователи моббинга выделяют моббинг-действия и моббинг-стратегии. *Моббинг-действие* как целенаправленная преднамеренная активность, осуществляемая субъектом деятельности произвольно, включает: посягательство на возможность самовыражения; ограничения социальных

контактов; влияние на социальный статус; придирки к качеству работы; причинение вреда здоровью [18]. К конкретным проявлениям моббинга или способам достижения сложной цели с использованием наличных ресурсов – *моббинг-стратегиям в коллективе* – относятся: утаивание рабочей информации от жертвы; неоправданная задержка информации для сотрудника; исключение его из рабочих собраний, совещаний; обсуждение жертвы; постоянный излишний контроль жертвы; увеличение объёма рабочих заданий; распространение информации о жертве, не соответствующей действительности; акцентирование на внешнем виде жертвы; игнорирование руководством успехов сотрудника; невыплата премий, неоправданные штрафы; не предоставление необходимого обучения [10].

Определены группы риска, наиболее подверженные моббингу: 1) сотрудники в начале или в конце своего карьерного пути (молодые и старше 60 лет); 2) способные, талантливые, творческие, необычные люди, показывающие выдающиеся результаты в работе; 3) чувствительные люди, чрезмерно эмоциональные; 4) сотрудники, которые ведут себя высокомерно, стремящиеся функционировать автономно; 5) сотрудники, не желающие следовать корпоративной этике, традициям, принятым в организации; 6) сотрудники, которых резко повысили или понизили в должности; 7) новое начальство, продуцирующее резкие изменения в организации или управлении.

Выявлены *причины и последствия моббинга в организациях*. Условно их разделяют на межличностные и организационные. В нашем исследовании

изучаются личностные причины вертикального моббинга (боссинга) в организациях [3; 21; 23; 25].

Анализ моббинга позволил выделить мотивы, побуждающие к психологическому насилию. Это антипатия к жертве, причина которой может быть как осознаваемой, так и неосознаваемой. Истоки антипатии могут обуславливаться культурой, воспитанием, психологическими особенностями обеих сторон. Конкуренция за разного вида ресурсы и власть. Желание руководства указать на место сотрудника в иерархии организации. Несовпадение интересов, конфликтные интересы.

Издевательства на рабочем месте со стороны руководителей хорошо изучены в научной литературе. Однако издевательства над сотрудниками со стороны других сотрудников, членов служебного коллектива, малоизучены, так как они часто мало заметны, слабо рефлексированы. Воспользуемся знанием о ролевой структуре моббинга, где определены и описаны роли, которые играют особое значение в жестоком обращении со стороны сотрудников на рабочем месте. Носители этих ролей намеренно вызывают у сотрудника дистресс или болезнь. Среди них выделяются 1) лидер насилия, 2) сотрудник, подвергающийся моббингу, 3) члены «мафии», реализующие моббинг под руководством лидера насилия, и 4) участники группы добровольного молчания («кампании шепота») [24].

В вертикальном моббинге важны *личностные причины* такого поведения начальства по отношению к подчинённым [7]: 1) боссинг как жизненный стиль; 2) как средство компенсации личных комплексов; 3) как

недостаточная компетентность в сфере управления персоналом. Основной целью психологического давления при боссинге является стремление уволить сотрудника или, как образно выразилась в своей работе Н. П. Романова, «организовать между подчинёнными “собачьи бега”» [17]. Как правило, в подобных ситуациях сотрудник вынужден покинуть своё место работы.

Боссинг и моббинг являются профессионально-деструктивной деятельностью, которая характеризуется направленностью на получение вредных для общества результатов. В основе лежат искажённые (деструктивные) профессиональные ценности и, как следствие, постановка деструктивных, социально неприемлемых целей и использование деструктивных средств их достижения [7]. Эгоцентризм, стяжательство, неконформизм, концентрация на сиюминутных выгодах движет таким руководителем. Зачинщик боссинга следует принципу: «Тот, кто нам не нравится, должен исчезнуть» [12, с. 63].

Зачастую вертикальный моббинг, исходящий от начальства, служит запуском механизма для горизонтального моббинга между коллегами. При этом сотрудники могут поддерживать моббинг-действия, не выражая поддержки или сочувствия жертве. Они боятся перевести агрессию в свою сторону и самим превратиться в объект моббинга.

Особый акцент делается на нарушениях в когнитивной сфере, которые проявляются в снижении концентрации внимания [5].

Важно отметить то, что разнообразные последствия реализации моббинг-стратегий развиваются в форме пара-

нойальных расстройств как у жертв, так и у мобберов. Моббинг-стратегии не решают главных проблем служебного коллектива. В ситуации моббинга как таковой рабочий процесс уходит на второй план, из-за снижения качества труда организация может претерпевать серьёзные убытки. Моббинг зарубежными учёными упоминается наряду с убийством, изнасилованием, ограблением [22].

Вызывает интерес анализ опыта жестокого обращения с преподавательским составом на рабочем месте в секторе профессионального образования Ирландии. Выявлено, что запугиванию на рабочем месте подвергались до 15% преподавателей. На рабочих местах в образовательных учреждениях показатели распространённости издевательств обычно превышают средние показатели издевательств над сотрудниками предприятий. Негативное воздействие на здоровье и благополучие хорошо задокументировано. Ответные меры руководства оказались не вполне оптимальными [26]. Считаем, что предлагаемые авторами диагностические методики, схему сравнительного изучения вертикального моббинга в педагогических и научно-производственных коллективах целесообразно использовать в настоящем исследовании.

В связи с серьёзными последствиями моббинга важным представляются способы по профилактике и преодолению психологического насилия. Профилактика и минимизация последствий моббинга в организации является комплексной задачей. Для её решения требуется психологическое обеспечение трудовых процессов, включающее: регулярные консульта-

ции специалистов по корпоративному управлению, психологические тренинги для руководителей и рядовых сотрудников, своевременная и регулярная оценка психологического климата в коллективе и т. д. [1].

Проведя теоретический анализ научной литературы, возможно сформулировать следующие выводы. 1) Глубина изученности и методы исследования моббинга в отечественной психологии находятся на начальных этапах и представляются, на данный момент, недостаточно разработанными. 2) У моббинга существуют определённые виды, признаки, предпосылки, причины, типы проявлений и цели. 3) Существуют группы риска, которые наиболее подвержены моббингу. 4) Последствия моббинга могут быть весьма серьёзными, как для участников моббинг-сценариев, так и для организации в целом. Среди последствий отмечается негативное влияние повышенного уровня стресса на человека: психосоматические заболевания и разнообразные психологические проблемы [4]. 5) Проблема моббинга является сложной для изучения и преодоления, так как в российских организациях не принято выносить на обсуждения проблемы социального взаимодействия в коллективе. Отсутствие специальных структур в организации и чёткого законодательства по отношению к моббингу усложняет принятие мер к решению проблемы. 6) Меры профилактики и преодоления моббинга имеют комплексный характер и направлены, как на руководство организации, так и на коллектив в целом. Целью данных мер, прежде всего, выступает оздоровление психологического климата. 7) Опыт зарубежных исследова-

ний показывает возможность проведения результативного и релевантного сравнительного анализа моббинга в производственных и образовательных организациях.

Методы

В исследовании приняли участие 198 человек, 92 мужчины и 106 женщин в возрасте от 25 до 35 лет. Организации, принявшие участие в исследовании: 1) государственные компании Роскосмос и Росатом. В каждой организации обследованы по 45 сотрудников, работающих в научно-производственных подразделениях, общее количество выборки составило 90 чел.; 2) система профессионального образования в Московской области включает в себя 63 профессиональных образовательных организации. Из них взяты 8 колледжей, в которых обследованы 108 чел. (преподаватели, мастера производственного обучения). Выборки были уравнены по возрасту, полу, уровню образования.

Для изучения психологических особенностей моббинга в коллективах были использованы: 1) Диагностика моббинг-конфликтов опросным методом Э. А. Угнич, С. Г. Заржевского. Опросник содержит в себе 13 утверждений, соответствующих наиболее распространённым моббинг-действиям. Вопросы сгруппированы по 3-м шкалам: вертикального моббинга, горизонтального моббинга, смешанного типа моббинга, или так называемого «сендвич-моббинга». Опросник выявляет, какой вид моббинга превалирует в организации. 2) Шкала психологического стресса RSM-25 Лемура-Тесье-Филлиона (Lemyr-Tessier-Fillion). Методики применялись в режиме

онлайн посредством сети Интернет при помощи Гугл-форм. 3) Для подтверждения и уточнения полученных данных применялись включённое наблюдение и беседы. 4) Сравнительный анализ с подобными эмпирическими исследованиями, выполненными на российских выборках для подтверждения / опровержения полученных данных и сделанных выводов.

Обработка данных проведена с использованием программы «SPSS-22 Statistics».

Результаты и их обсуждение

В обобщённой выборке по вопросу наличия моббинга получены следующие результаты: 72% всех опрошенных подвергались моббингу когда-либо. Среди опрошенных сотрудников государственных корпораций моббингу подверглось 92%. Среди респондентов коллектива организации СПО подвергались моббинг-действиям 52%.

Среди наиболее распространённых моббинг-стратегий в коллективе государственных корпораций оказались следующие. 1) Получение заданий, выполнением которых должны заниматься другие сотрудники (73,1% респондентов ответили утвердительно). 2) Решения и действия сотрудника ставятся под сомнения (56,2% респондентов ответили утвердительно). 3) Получение бессмысленных заданий (44,6% респондентов ответили утвердительно).

В коллективах организаций СПО наиболее популярными оказались те же самые моббинг-стратегии, только в другом порядке. 1) Решения и действия сотрудника ставятся под сомнения (39,1% респондентов ответили утвердительно); 2) Получение бессмыслен-

ных заданий (25,9% респондентов ответили утвердительно); 3) Получение заданий, выполнением которых должны заниматься другие сотрудники (24,3% респондентов ответили утвердительно).

Как мы видим, выбор моббинг-стратегий в педагогических и производственно-научных коллективах совпадает между собой. Прослеживается также сходство и в рейтинге самых непопулярных моббинг-стратегий. Горизонтальному моббингу, в рассматриваемых научно-производственных коллективах подвергались 19,1% опрошенных, в свою очередь, в педагогических коллективах СПО 29,8%, что практически на 10,7% больше. Данный перевес в сторону горизонтального моббинга в учреждениях СПО на фоне общего значительно более низкого уровня моббинга может быть обусловлен спецификой, внутренней структурой СПО, корпоративной культурой и массой других факторов. Однако очевидно, что для того, чтобы сделать какие-либо выводы в этом отношении, нужны более детальные и глубокие исследования феномена горизонтального моббинга в организации. Вертикальному моббингу подвергались 83,1% сотрудников государственных компаний и 42,7% сотрудников организаций СПО, что практически в 2 раза больше. Заметим, что согласно данным зарубежных исследований [26], инициатором моббинга в 90% случаев становится начальник. Эти данные подтверждают полученные нами высокие результаты по вертикальному моббингу в организациях.

Чтобы более глубоко изучить причины вертикального моббинга, очевидно, необходимо проводить исследо-

вание непосредственно руководителей организаций. Здесь кроется несколько достаточно сложных, на наш взгляд, проблем. Во-первых, сложно собрать достаточно большую выборку для получения достоверных результатов. Во-вторых, неспособность признать применение моббинг-стратегий к своим подчинённым, в том числе по причине неосознавания применения данных стратегий со своей стороны или непонимания вреда и недопустимости производимых действий.

Смешанному виду моббинга подверглись 77,4% опрошенных государственных организаций и 65,7% сотрудников организаций СПО. Под смешанным видом моббинга подразумевается такой моббинг, при котором первоисточником моббинг-стратегии является начальник, а подчинённые вовлекаются в данную динамику и продолжают её. Данный вид моббинга представляется наиболее сложным в распознавании его источника.

При помощи критерия U-Манна-Уитни выявлена статистически достоверная разница между уровнем моббинга в научно-производственных и педагогических коллективах ($p < 0,05$). Кроме того, полученные результаты сравнены с данными другого исследования моббинга в российских компаниях, проведённого в 2017 г., где 135 из 180 опрошенных ответили утвердительно на ключевой вопрос «Сталкивался ли респондент с моббингом?», т. е. 75% опрошенных [10].

Таким образом, общий результат, полученный в настоящем исследовании, несколько ниже, а именно на 5,4%. Разница может быть обусловлена факторами обследования. В исследовании 2017 г. респонденты находили анкету

в сети Интернет самостоятельно, на специализированном сайте, таким образом, получая большую анонимность, а самостоятельный поиск данного рода опроса говорит о большей личной заинтересованности в теме моббинга, а также непосредственном опыте с проявлениями моббинга на своём рабочем месте. Ещё одним фактором, обуславливающим разницу в полученных данных, является возможная разница в выборке. В нашем исследовании принимали участие достаточно высококвалифицированные специалисты в своих областях, все респонденты имеют высшее образование, что, по нашему мнению, может положительно влиять на качество взаимоотношений в коллективе. Временная разница представляется незначительной, так как за данный промежуток времени не происходило каких-либо существенных реформ или кардинальных изменений в организации трудовой деятельности в РФ, а также в поле трудового законодательства относительно психологического насилия или моббинга в организациях. В целом же, мы полагаем, что наши показатели и показатели исследования 2017 г. отображают примерно одинаковую общую картину распространённости моббинга.

По результатам Шкалы психологического стресса RSM-25 Лемура-Тесье-Филлиона для определения общего уровня стресса были получены следующие значения. Гос. компании – Высокий уровень стресса – 11,9%, Средний уровень стресса – 54,6%, Низкий уровень стресса – 33,5%. Организации СПО соответственно 5,1% – 66,9% – 30%. С помощью t-критерия Стьюдента была установлена статистически достоверная раз-

ница в уровнях стресса у сотрудников государственных компаний и сотрудников организаций СПО ($p < 0,05$). У сотрудников государственных организаций уровень стресса оказался выше. Интерпретация полученного результата может быть разной, так, возможно, более низкий уровень стресса в организациях СПО обусловлен спецификой работы.

Проанализируем данные по корреляционной связи между моббинг-стратегиями (МС) и конкретными проявлениями стресса у сотрудников государственных компаний. Коэффициенты корреляций достоверны при $p < 0,05$, $p < 0,01$.

МС «крики и ругательства» взаимосвязаны со следующими проявлениями стресса: ощущением перегруженности, нехватки времени ($r = 0,313^*$); «застреванием» на мыслях о работе, рабочих моментах ($r = 0,301^*$); ощущением одиночества, непонимания ($r = 0,476^{**}$); проявлениями лабильности, перепадами настроения, импульсивным поведением ($r = 0,311^*$); сжиманием челюстей, кулаков ($r = 0,311^*$); ощущением взволнованности, беспокойства, возбуждения ($r = 0,309^*$); нехваткой концентрации внимания ($r = 0,297^*$); усталым видом, кругами или мешками под глазами ($r = 0,304^*$); ощущением «тяжести на плечах» ($r = 0,350^*$); ощущением напряжённости ($r = 0,303^*$). Таким образом, «крики и ругательства» на работе являются наиболее мощным фактором стресса для сотрудников государственных организаций.

МС «публичное высмеивание» показало корреляцию со следующими проявлениями стресса: ощущением одиночества, непонимания ($r = 0,369^{**}$); поглощённостью мрачными мыслями,

тревогой ($r = 0,299^*$); нехваткой концентрации внимания ($r = 0,303^*$); проявлениями лабильности, перепадами настроения, импульсивным поведением ($r = 0,304^*$); сжиманием челюстей, кулаков ($r = 0,279^*$); ощущением напряжённости ($r = 0,316^*$). Таким образом, публичное высмеивание также предположительно является мощным фактором, влияющим на усиление переживания стресса у сотрудников.

Логичным является то, что общий показатель стресса и МС «крики и ругательства», МС «публичное высмеивание» показали корреляционную взаимосвязь между собой ($r = 0,395$; $r = 0,313$).

Значимых корреляций между вертикальным моббингом и проявлениями стресса получено не было. Учитывая тот факт, что главной и конечной целью моббинга в организациях, как правило, является увольнение сотрудника, объяснить отсутствие связи между вертикальным моббингом и стрессом можно тем, что сотрудники государственных организаций не очень боятся потерять своё рабочее место. Отсутствие этого страха, возможно, обусловлено тем, что в государственных организациях сотрудники чувствуют себя более уверенно в плане стабильности. Традиционно считается, что работа в государственных структурах является более надёжной и стабильной, и что уволить из таких структур сотрудника без оснований не так просто.

Примечательно, что от респондентов служебных коллективов государственных корпораций не было получено ни одного ответа на вопрос «Сотрудники изображают Ваши жесты, походку, голос, чтобы высмеять

Вас?», притом что такие ответы были получены от респондентов образовательных организаций. Возможно, это указывает на более официальный и консервативный стиль общения в государственных компаниях. Также интересным фактом представляется то, что не было обнаружено каких-либо значимых корреляций между уровнем стресса и вопросами, связанными с получением бессмысленных заданий и выполнением работы, которую должны делать другие сотрудники. Это может говорить о том, что сама по себе большая загруженность на работе не влияет на усиление переживаний стресса, по крайней мере, напрямую.

Анализ и интерпретация корреляций по результатам опроса сотрудников колледжей. Примечательным является то, что от респондентов организаций СПО не было получено ни одного ответа на следующие вопросы: «Вы слышите в Ваш адрес крики, ругательства? Ваша работа подвергается неконструктивной критике со стороны руководителя? Сотрудники часто критикуют Вашу личную жизнь? Вас публично высмеивают?» Тогда как в коллективах государственных, напротив, моббинг-действие, характеризующееся криками и ругательствами, достаточно распространено.

Больше всего взаимосвязей было выявлено между МС «передразнивание» (т. е. в изображении походки, жестов, голоса жертвы с целью высмеивания) и такими проявлениями стресса, как: состояние напряжённости, крайней взволнованности ($r = 0,319^{**}$); ощущение кома в горле и/или сухости во рту ($r = 0,374^{**}$); ощущения одиночества, непонимания ($r = 0,314^{**}$); ощущения внезапного то жара, то холода

($r = 0,244^*$); поглощённость мрачными мыслями, тревожными состояниями ($r = 0,281^*$); ощущение хронической усталости ($0,281^*$); ощущение затруднённого дыхания, перехватывания дыхания ($r = 0,520^{**}$); необходимостью более чем получаса для того, чтобы уснуть ($r = 0,247^*$); ощущение напряжённости ($r = 0,253^*$); ощущение «тяжести на плечах» ($r = 0,238^*$).

МС «несправедливая оценка руководителя работы сотрудника» коррелирует с: ощущением кома в горле и/или сухости во рту ($r = 0,359^{**}$); ощущениями внезапного то жара, то холода ($r = 0,340^{**}$); ощущением затруднённого дыхания, перехватывания дыхания ($r = 0,427^{**}$). Интересно, что рот, горло и дыхание непосредственно участвуют в акте речи, и именно в них возникают неприятные ощущения. Возможно, таким образом, проявляется психосоматика невысказанного возмущения, несогласия с необоснованной критикой в свой адрес, при условии невозможности это возмущение выразить руководителю.

МС «перебивание сотрудника во время его речи» взаимосвязаны с такими проявлениями стресса, как: состояние напряжённости, крайней взволнованности ($r = 0,282^*$); с взволнованностью, обеспокоенностью ($r = 0,254^*$); ощущением напряжённости ($r = 0,245^*$).

МС «распространение о сотруднике лживых слухов» показало корреляции: с состоянием напряжённости, крайней взволнованности ($r = 0,290^*$); с поглощённостью мрачными мыслями, тревожными состояниями ($r = 0,244^*$); с ощущениями физического недомогания – головными болями, головокружениями, проблемами с ЖКТ

($r = 0,281^*$); с ощущением напряжённости ($r = 0,290^*$) и с отрицательной корреляцией ощущения спокойствия, безмятежности ($r = -0,239^*$).

МС «сомнение» показали корреляционную связь с «застреванием» на мыслях о работе, рабочих моментах, прокручиванием ситуаций снова и снова. Очевидно, это объясняется тем, что сотрудник начинает сомневаться в правильности своего решения, ищет, где именно он совершил ошибку ($r = 0,249^*$).

МС «поручение бессмысленных заданий» коррелируют с такими проявлениями стресса, как: состояние напряжённости, крайней взволнованности ($r = 0,308^{**}$); ощущение одиночества, непонятости, неопределённости ($r = 0,321^{**}$); ощущения физического недомогания – головными болями, головокружениями, проблемы с ЖКТ и т. д. ($r = 0,304^{**}$); поглощённость мрачными мыслями, тревожными состояниями; ощущениями внезапного то жара, то холода ($r = 0,334^{**}$); ощущение затруднённого дыхания, перехватывания дыхания ($r = 0,332^{**}$); с ощущением напряжённости ($r = 0,273^*$). Это моббинг-действие также показало много корреляций, как и моббинг-действие, характеризующееся «передразниванием».

Далее были проанализированы корреляционные взаимосвязи между проявлениями стресса и разными видами моббинга: вертикальным, горизонтальным и смешанным.

Выявлено, что существует статистически достоверная связь между горизонтальным моббингом и уровнем стресса у преподавателей организаций СПО. Между смешанным видом моббинга и стрессом выявлена только

одна корреляционная связь: с состоянием напряжённости, крайней взволнованности. Существует статистически достоверная взаимосвязь между проявлениями вертикального моббинга и уровнем стресса в педагогических коллективах СПО. Это означает, что наша гипотеза о существовании связи между уровнем стресса и вертикальным моббингом частично подтвердилась: в педагогических коллективах организации СПО действительно обнаружилась взаимосвязь между вертикальным моббингом и показателями стресса ($r = 0,303$, при $p < 0,01$), тогда как в научно-производственных коллективах государственных компаний не было выявлено взаимосвязи между уровнем вертикального моббинга и проявлениями стресса. При этом сами по себе показатели вертикального моббинга и стресса оказались гораздо выше именно в коллективе государственных компаний, а не организаций СПО. Данный факт говорит о том, что более высокий уровень стресса в служебных коллективах государственных компаний возможно связан с самим характером работы. Однако вертикальный моббинг не вызывает у сотрудников опасений. Видимо, он является нормой трудовых отношений. Уровень стресса не меняется, сотрудники не чувствуют возможности потери работы, хотя конечная цель моббинга именно увольнение сотрудника. Отсутствие рефлексии у сотрудников данной взаимосвязи может говорить о том, что сотрудники государственных компаний под воздействием внешних условий вполне успешно прошли десенсибилизацию. В результате они более уверенно чувствуют себя на своих рабочих местах в плане стабильности

и перспектив продолжить работу. В период постоянной трансформации образования, экономических кризисов часто происходит оптимизация за счёт сокращения штатов сотрудников. Проявление взаимосвязи между вертикальным моббингом и уровнем стресса в педагогических коллективах СПО может быть связано со страхом потери рабочего места в нестабильной экономической обстановке. Моббинг в таком случае, вероятно, воспринимается сотрудником, как прямая и серьёзная угроза увольнения. И, вполне вероятно, небезосновательно.

Выводы и заключение

1. Результаты исследования показали, что вертикальный вид моббинга является более распространённым, чем остальные его виды. Эти данные согласуются с другими исследованиями моббинга в организациях. С проявлениями моббинга сталкивались практически все сотрудники государственных компаний (92%) и чуть больше половины сотрудников организации СПО (52%), т. е. в государственных организациях наблюдается более выраженный уровень моббинга.

2. Самыми частыми моббинг-стратегиями как в научно-производственных коллективах государственных компаний, так и в педагогических коллективах организации СПО являются: получение заданий, выполнением которых должны заниматься другие сотрудники; ситуации, когда решения и действия сотрудника ставятся под сомнение; получение бессмысленных заданий.

3. Более высокий уровень стресса наблюдается в коллективе сотрудни-

ков государственных компаний, однако корреляционных взаимосвязей проявления стресса с моббинг-стратегиями обнаружено не было. При этом по результатам изучения сотрудников организации СПО, были обнаружены взаимосвязи между уровнем стресса и всеми видами моббинга.

4. В отечественной психологии не так много исследований на тему моббинга, поэтому считаем, что результатом данной работы стало расширение

представлений о психологических особенностях моббинга, особенностях его проявления и взаимосвязи с переживанием стресса, а предложенная схема проведения эмпирического исследования (сравнительный анализ схожих по составу групп сотрудников полярных по принадлежности организаций) доказала свою целесообразность.

*Статья поступила
в редакцию 10.03.2021*

ЛИТЕРАТУРА

1. Аксенова Е. Л., Базаров Т. Ю. Управление персоналом: учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2002. 560 с.
2. Батаева Е. В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения) // Социологический журнал. 2016. Т. 22. № 3. С. 49–66. DOI: 10.19181/socjour.2016.22.3.4587
3. Ваниорек А., Ваниорек Л. [Waniorek A., Waniorek L.] Моббинг: Когда работа становится адом; пер. с нем. И. С. Борисовой. М., 1996. 210 с.
4. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. СПб., 2009. 336 с.
5. Гулис И. В. Направления и перспективы изучения агрессии в служебных отношениях // Философия и социальные науки. 2008. № 3. С. 69–76.
6. Дайджест психологических исследований. М., 2014. URL: <http://psyresearchdigest.blogspot.com/2014/09/stressful-job.html/> (дата обращения: 12.03.2021).
7. Дружилов С. А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. № 3(17). URL: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2011n3-17/485-druzhilov17.html#r3/> (дата обращения: 30.03.2021).
8. Дэвэнпорт Н. Эмоциональное насилие на работе: молчаливое увлечение? // Отдел кадров. 2005. № 9 (56). URL: <https://otdelkadrov.by/number/2005/9/521> (дата обращения: 30.03.2021).
9. Злоказов К. В. Организационно-групповая идентичность участников служебных коллективов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2013. №3 (59). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionno-gruppovaya-identichnost-uchastnikov-sluzhebnyh-kollektivov> (дата обращения: 22.03.2021).
10. Исследование проявления моббинга в российских компаниях / Е. В. Демина, Е. Б. Милинчис, С. Е. Милинчис, К. С. Полагин // Т-Comm: Телекоммуникации и транспорт. 2017. Т. 11. № 2. С. 41–47
11. Ковальчишина Н. И. Особенности психологического насилия (моббинга) в условиях эмиграции // Психология и право. 2017. Т. 7. № 1. С. 122–130. DOI:10.17759/psylaw.2017070110
12. Колодей К. [Colodej C.] Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / пер. с нем. Е. И. Высочиновой. Харьков, 2007. 366 с.
13. Курсова О. А. Защита от моббинга в трудовых отношениях: проблемы правового регулирования // Вестник Омской юридической академии. 2014. № 3 (24). С. 28–31.

14. Новикова Г. А., Новикова Л. А. Моббинг-деструкция трудового коллектива. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mobbing-destruktsiya-trudovogo-kollektiva/viewer> (дата обращения: 19.03.2021)
15. Рекош К. Х. Моббинг и проблема его преодоления во Франции // Труд за рубежом. 2002. № 2. С. 97–105.
16. Романова Л. Психологический террор на рабочем месте [Электронный ресурс] // De Facto. 2006. URL: http://www.facto.ru/article/06_2006/ (дата обращения: 10.03.2021).
17. Романова Н. П. Моббинг: учеб. пособие. Чита, 2007. 110 с.
18. Соловьев А. В. Моббинг: психологический террор на рабочем месте // Справочник кадровика: электрон. журн. 2009. 21 сентября. URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=10496> (дата обращения: 30.03.2021).
19. Чикер В. А., Почебут Л. Г. Теоретические и методологические основы изучения моббинг-процессов в организациях // Социальная и экономическая психология. 2016. Т. 1. № 2. С. 139–161.
20. Юрик И. В. Моббинг в библиотеке: причины возникновения, последствия и методы преодоления // Информационный бюллетень Республиканской научно-технической библиотеки Беларуси. 2009. № 2. URL: <http://rlst.org.by/izdania/ib209/371.html> (дата обращения: 25.03.2021).
21. Balducci C. Mobbing at work: a literature review on defining aspects and consequences. *Psicologia della salute*, 2009, vol. 1, pp. 101–128.
22. Chappell D., Di Martino V. *Violence at Work*. 3rd Edition. Geneva: International Labor Office, 2006. 384 p.
23. Davenport N., Schwartz R. D., Elliott G. P. *Mobbing: emotional abuse in the american workplace*. Civil Society Publishing, 1999, pp. 50–68.
24. Jerome Popp *Social Intelligence and the Explanation of Workplace Abuse* SAGE Open, vol. 7, 2, First Published June 16, 2017.
25. Leymann H. The content and development of mobbing at work // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996. № 5–2, pp. 165–184.
26. Margaret Hodgins, Patricia Mannix McNamara *An Enlightened Environment? Workplace Bullying and Incivility in Irish Higher Education* SAGE Open, vol. 9, 4, First Published December 11, 2019.

REFERENCES

1. Aksenova E. L., Bazarov T. Yu. *Upravlenie personalom: uchebnik dlya vuzov / pod red. T. Yu. Bazarova, B. L. Eremina*. [Personnel management: textbook for universities / ed. T. Yu. Bazarova, B. L. Eremina]. Moscow, 2002, 560 p.
2. Bataeva E. V. [Mobbing in the workplace (interdisciplinary learning aspects)]. In: *Sotsiologicheskii zhurnal* [Sociological journal], 2016, vol. 22, no. 3, pp. 49–66.
3. Vanioerek A., Vanioerek L. *Mobbing: Kogda rabota stanovitsya adom; per. s nemetskogo I. S. Borisovoi* [Mobbing: When Work Becomes Hell, transl. from German by I.S.Borisova]. Moscow, 1996, 210 p.
4. Vodop'yanova N. E. *Psikhodiagnostika stressa* [Psychodiagnostics of stress]. Saint Petersburg, 2009, 336 p.
5. Gulis I. V. [Directions and prospects of studying aggression in official relations]. In: *Filosofiya i sotsial'nye nauki* [Philosophy and Social Sciences], 2008, no. 3, pp. 69–76.
6. *Daidzhest psikhologicheskikh issledovanii*. M., 2014. [Psychological Research Digest. M., 2014.]. Available at: <http://psyresearchdigest.blogspot.com/2014/09/stressful-job.html/> (accessed: 03/12/2021)

7. Druzhilov S. A. [Psychological terror (mobbing) at the university department as a form of professional destruction [Electronic resource]]. In: *Psikhologicheskie issledovaniya: elektron. nauch. zhurn.* 2011. № 3(17). [Psychological research: electron. scientific. journal, 2011, no. 3 (17).]. Available at: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2011n3-17/485-druzhilov17.html#r3/> (accessed: 03/30/2021)
8. Devenport N. [Emotional Abuse at Work: A Silent Infatuation?]. In: *Otdel kadrov.* 2005. № 9 (56). [Human Resources Department, 2005, no. 9 (56).]. Available at: <https://otdelkadrov.by/number/2005/9/521> (accessed: 03/30/2021)
9. Zlokazov K. V. [Organizational and group identity of service teams members]. In: *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii.* 2013. № 3 (59). [Bulletin of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2013, no. 3 (59).]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionno-gruppovaya-identichnost-uchastnikov-sluzhebnyh-kollektivov> (accessed: 03/22/2021)
10. [Investigation of the manifestation of mobbing in Russian companies / E. V. Demina, E. B. Milinkis, S. E. Milinkis, K. S. Polagin]. In: T-Comm: Telekommunikatsii i transport [T-Comm: Telecommunications and Transportation], 2017, no. T. 11. № 2, pp. 41–47.
11. Koval'chishina N. I. [Features of psychological violence (mobbing) in the context of emigration]. In: *Psikhologiya i pravo* [Psychology and Law], 2017, vol. 7, no. 1, pp. 122–130.
12. Kolodei K. Mobbing. Psikhoteror na rabochem meste i metody ego preodoleniya / per. s nemetskogo E. I. Vysochinovoi [Mobbing. Psychoterror in the workplace and methods of overcoming it / transl. from German E. I. Vysochinova]. Kharkiv, 2007, 366 p.
13. Kursova O. A. [Protection against mobbing in labor relations: problems of legal regulation]. In: *Vestnik Omskoi yuridicheskoi akademii* [Bulletin of Omsk Law Academy], 2014, no. 3 (24), pp. 28–31.
14. Novikova G. A., Novikova L. A. *Mobbing-destruktsiya trudovogo kolektiva* [Mobbing destruction of the workforce]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/mobbing-destruktsiya-trudovogo-kollektiva/viewer> (accessed: 03/19/2021)
15. Rekosh K. Kh. [Mobbing and the problem of overcoming it in France]. In: *Trud za rubezhom* [Labor abroad], 2002, no. 2, pp. 97–105.
16. Romanova L. [Psychological terror in the workplace [Electronic resource]]. In: *De Facto.* 2006. [De Facto, 2006.]. Available at: http://www.facto.ru/article/06_2006/ (accessed: 03/10/2021)
17. Romanova N. P. *Mobbing: uchebnoe posobie* [Mobbing: A Study Guide]. Chita, 2007, 110 p.
18. Solov'ev A. V. [Mobbing: Psychological Terror in the Workplace]. In: *Spravochnik kadrovika: elektron. zhurn.* 2009. 21 sentyabrya. [Handbook of a personnel officer: electron. journal, 2009, 21 September.]. Available at: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=10496> (accessed: 03/30/2021)
19. Chiker V. A., Pochebut L. G. [Theoretical and methodological foundations for the study of mobbing processes in organizations]. In: *Sotsial'naya i ekonomicheskaya psikhologiya* [Social and Economic Psychology], 2016, vol. 1, no. 2, pp. 139–161.
20. Yurik I. V. [Library mobbing: causes, consequences and coping methods]. In: *Informatsionnyi byulleten' Respublikanskoi nauchno-tekhnicheskoi biblioteki Belarusi.* 2009. № 2. [Information bulletin of the Republican Scientific and Technical Library of Belarus, 2009, no. 2.]. Available at: <http://rlst.org.by/izdania/ib209/371.html> (accessed: 03/25/2021)
21. Balducci C. Mobbing at work: a literature review on defining aspects and consequences. *Psicologia della salute*, 2009, vol. 1, pp. 101–128.
22. Chappell D., Di Martino V. *Violence at Work*. 3rd Edition. Geneva: International Labor Office, 2006. 384 p.

23. Davenport N., Schwartz R. D., Elliott G. P. Mobbing: emotional abuse in the american workplace. Civil Society Publishing, 1999, pp. 50–68.
24. Jerome Popp Social Intelligence and the Explanation of Workplace Abuse SAGE Open, vol. 7, 2, First Published June 16, 2017.
25. Leymann H. The content and development of mobbing at work. In: European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, № 5–2, pp. 165–184.
26. Margaret Hodgins, Patricia Mannix McNamara An Enlightened Environment? Workplace Bullying and Incivility in Irish Higher Education SAGE Open, vol. 9, 4, First Published December 11, 2019.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Булгаков Александр Владимирович – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры психологии труда и организационной психологии Московского государственного областного университета;

ORCID: 0000-0002-9438-832X.

e-mail: av_bulgakow@mail

Булгакова Екатерина Александровна – кандидат психологических наук, научный сотрудник научно-практической лаборатории проблем социализации Московского государственного областного университета;

ORCID: 0000-0003-0844-7336,

e-mail: ea-bulgakowa@yandex.ru

Шумский Дмитрий Анатольевич – аспирант кафедры социальной психологии Московского государственного областного университета;

ORCID: 0000-0002-4421-4882,

e-mail: loko2000@bk.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Alexander V. Bulgakov – Dr. Sci. (Psychology), Professor, Professor of the Department of Labor Psychology and Organizational Psychology, Moscow Region State University,

ORCID: 0000-0002-9438-832X.

e-mail: av_bulgakow@mail

Ekaterina A. Bulgakova – Cand. Sci. (Psychology), Researcher at the Scientific and Practical Laboratory of Socialization Problems, Moscow Region State University,

ORCID: 0000-0003-0844-7336,

e-mail: ea-bulgakowa@yandex.ru

Dmitry A. Shumsky – Postgraduate student of the Department of Social Psychology, Moscow Region State University,

ORCID: 0000-0002-4421-4882,

e-mail: loko2000@bk.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Булгаков А. В., Булгакова Е. А., Шумский Д. А. Вертикальный и горизонтальный моббинг в государственных компаниях и организациях среднего профессионального образования // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2021. № 2. С. 79–95.

DOI: 10.18384/2310-7235-2021-2-79-95

FOR CITATION

Bulgakov A. V., Bulgakova E. A., Shumsky D. A. Vertical and horizontal mobbing in public companies and organizations of secondary vocational education In: *Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Psychology*, 2021, no. 2, pp. 79–95.

DOI: 10.18384/2310-7235-2021-2-79-95