

Секция «Психология»

Личностная детерминация склонности к моббингу

Козлова Екатерина Валерьевна

Студент

Ярославский государственный университет имени П.Г.Демидова, Факультет

психологии, Ярославль, Россия

E-mail: Katya.kozlova@list.ru

На сегодняшний день конфликты по поводу распределения заказов, талонов на товары, очереди на технику, кажется, ушли в прошлое, но, в организации возможны межличностные конфликты другого типа. [3]

В офисах, где проходит большая часть жизни взрослых людей, действуют жесткие неписанные правила, и порой, тот кто “не вписался в коллектив” (выпадает из сложившейся структуры доминирования – подчинения), может подвергнуться настоящей травле. [2]

Такая травля, психологический террор на рабочем месте получили название – моббинг. Нами было сформулировано следующее определение данного явления. Моббинг – это межличностный процесс, состоящий из комплекса длительно повторяющихся действий изводящих объекта (жертву), наносящих ущерб его психическому и физическому самоощущению, понижающих его социальный статус; наносимых одним человеком (инициатором, преступником) или группой людей, совместно работающих и/или обучающихся сотрудников.

В ЯрГУ им. П.Г. Демидова, ранее было проведено исследование лиц, которые имеют тенденцию становятся жертвами моббинга. То исследование, поставило задачу выявления тех, кто организует моббинг атаки. Наша работа посвящена лицам, являющимся организаторами моббинг атак.

Кто же они – инициаторы моббинга? Каждый ли человек может стать инициатором психотеррора? Именно поиску ответа на этот вопрос посвящена наша работа. И если о жертвах моббинга изучено и написано не мало, то, об инициаторах психологического насилия наработок крайне мало.

Приведём один из примеров западной классификации “агрессоров”, авторы выделяют 4 наиболее распространённых типа:

1. “Двуглавые змеи”. Этот тип манипулирует общественным мнением в отношении “жертвы”, порождая за её спиной сплетни, слухи, подрывая её репутацию. Подобная тактика встречается в 36 % случаев.

2. “Кричащая Мими” – тип “агрессора”, для которого вызывающее поведение является нормой. Эти люди скандальные персоны (14 %). Вербально такое поведение выражается в криках, ругани, провоцирующих репликах.

3. “Привратник”. Его цель – установить контроль над всеми видами ресурсов, от которых зависит успешное выполнение работы (время, бюджет, поддержка), а затем ограничивать доступ жертвы к этим ресурсам. Такой подход наблюдается у каждого пятого агрессора.

4. “Постоянный критик”. Второй по распространённости тип. Использует нападение, постоянную критику, предвзятость, придирки к маловажным деталям. [4].

В нашей культуре явно могут быть и другие типажи, их необходимо выявить.

С помощью разработанной анкеты был проведен опрос 70 респондентов от 19 до 57 лет. Цель опроса: сбор разносторонней информации по проблеме моббинга. Результаты данного опроса обобщены; составлен портрет человека, склонного к моббингу.

Следующей задачей стала разработка и полная психометрическую проверку теста направленного на исследование личностной детерминации, склонности к моббингу. Первичная форма вопросника включала 143 вопроса. Шкала ответов многоступенчатая. Вопросы составлены на основе:

1) Подробного изучения имеющейся литературы отечественных и зарубежных авторов по проблемам моббинга, а так же по вопросам социальной психологии, поведению группы, поведению личности в группе (например, явлению конформизма).

2) Получения данных от респондентов с помощью опросной анкеты.

3) Путём отбора вопросов из различных психологических методик прошедших психометрическую проверку (Диагностика состояния агрессии Басса-Дарки; "Агрессивное поведение" Е.П.Ильин, П.А.Ковалев.)

4) На основе просмотра и анализа отечественных и зарубежных художественных фильмов, в которых затрагивается проблема психотеррора ("Чучело", "Класс".)

Далее составленный вопросник прошёл полную психометрическую проверку, выборке составила 100 работающих человек, разработаны нормы. Особенности выборки: 50 женщин и 50 мужчин. При проведении исследования нами введено следующее деление организаций в которых работают тестируемые: 1 группа – бюджетные и государственные организации; 2 группа – коммерческие и частные организации, компании. Из 50 женщин половина – 25 человек – работают в бюджетных организациях, 25 человек в коммерческих. Из 50 мужчин 1/3 – работают в бюджетных организациях, 2/3 – в коммерческих компаниях.

Итоговый вариант вопросника, прошедший психометрическую проверку, состоит из 76 вопросов. Вот лишь некоторые вопросы наиболее сильно коррелирующие с итоговым баллом: 1) Временами Вы испытываете сильную потребность кому –нибудь навредить? $r = 0,54$ 2) Правда ли, то, что нет ничего постыдного в активном самоутверждении за чужой счёт? $r = 0,51$ 3) Большинство сотрудников склонны говорить оскорбительные вещи друг о друге? $r = 0,49$

В ходе разработки и проверки данного теста возникла гипотеза, о том, что уровень лиц личностно склонных к моббингу будет выше в коммерческих (частных) организациях, в отличие от бюджетных (государственных). Данную гипотезу мы будем проверять на равной выборке работающих людей из государственных и частных организаций различной направленности.

Социальные и экономические последствия синдрома под названием "моббинг" еще предстоит подсчитать в количественном выражении. Закрепление моббинг – поведения, в организации приводит к ухудшению производительности, качества работы; к повышению процента заболеваемости; повышению оборота кадров, увольнениям, сокращению штата и к необходимости нового набора сотрудников. [1]

Актуальность данного исследования состоит в том, что применение разработанной методики на практике, позволит оптимизировать процедуры профессионального отбора сотрудников; позволит выявить лиц склонных быть инициаторами моббинга, а, следовательно, даст возможность разработки программ сопровождения инициаторов психотеррора в рабочем коллективе.

Литература

1. Криста Колодей “Моббинг: Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления” / Пер. с нем. – Х.: Изд. – во Гуманитарный Центр, 2007. – 368с.
2. Научный образовательный просветительский журнал “Философские науки” Изд. – во М. “Гуманитарий” №6, 2008г. Стр. 58 – 68
3. Базаров Т.Ю. Сайт: Элитариум: Центр дистанционного образования (www.elitarium.ru).Стр. “Моббинг: кто на новенького? ” (27/05/2006)
4. Скавитин А. Статья “Моббинг персонала: опыт зарубежных исследований”. Журнал “Управление персоналом” №8-9, -2004 . Сайт: RHR.ru Человеческие ресурсы.(www.rhr.ru)

Слова благодарности

Выражаю благодарность научному руководителю данной работы, кандидату психологических наук, доценту кафедры организационной психологии и менеджмента ЯрГУ имени П.Г.Демидова Марковой Елене Владимировне.