

## **Абьюзивные отношения как элемент корпоративной культуры современных организаций**

**Научный руководитель – Гавриленко Ольга Владимировна**

***Шкловская Мэри Борисовна***

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия  
*E-mail: mshklovskaya@bk.ru*

Сегодня мы живем в мире, где темп жизни постоянно ускоряется. Наш век высоких скоростей охватывает абсолютно все области жизнедеятельности. Жизнь людей не стоит на месте, она стремительно мчится вперед. Как правило, каждый человек старается соответствовать требованиям времени, хочет быть в курсе происходящих событий, делает все возможное для того, чтобы все успеть. Поэтому люди вынуждены жить в «вечной спешке». Однако, не каждый человек может приспособиться к этим постоянно растущим темпам жизни и часто меняющимся условиям жизни. Отсюда появляется депрессия, стресс, агрессия. По данным ВЦИОМ за 2019 год доля россиян, часто испытывающих стресс изменилась с 15% в 2010 г. на 17% в 2019 г., а тех, кто пребывает в нем постоянно - увеличилась с 3% до 8% [9].

С проявлениями абьюза и агрессии мы сталкиваемся ежедневно, в том числе, и на работе. В современном мире не редки случаи, когда абьюзивные отношения становятся частью организационной культуры компании. Они могут быть выражены в разного рода вербальных и невербальных проявлениях враждебности, что, как правило, приводит к контрпродуктивной обстановке на рабочем месте.

В последнее время достаточно часто можно услышать такие слова как «абьюз», «абьюзивные отношения», «абьюзер», «буллинг», «моббинг», «газлайтинг» и др. За всеми этими терминами кроется насущная проблема, с которой, в той или иной степени, сталкивается каждый человек на учебе, на работе, в кругу «друзей», в семье и т.д. Любого рода насилие, агрессия, враждебное и крайне неуважительное поведение одних людей по отношению к другим - активное поле для обсуждения в большинстве стран мира. Однако следует отметить, что в России об этом заговорили относительно недавно. Говоря об абьюзивных отношениях, которые складываются на рабочем месте, важно то, что агрессия может исходить как от управленца по отношению к своим подчиненным, так и от работников по отношению друг к другу или к своему боссу. На наш взгляд, данные феномены - «социальная болезнь» двадцать первого века. И, к сожалению, они могут оказывать огромное влияние на здоровье участников абьюзивных отношений, их будущую карьеру, а также приводят к снижению производительности и ухудшению качества труда.

Существенный вклад в исследование абьюзивных отношений в организациях внесли отечественные исследователи - А.В. Скавитин [3], Г.Ф. Терещенко [4], И.Б. Дуракова и Е.С. Корыстина [1] и др., а также зарубежные исследователи - Х. Лейманн [7], А. Адамс [5], Б.Дж. Теппер [8], М.К. Даффи и Л. Сперри [6] и др.

На сегодняшний день учеными из разных стран исследуется огромное множество различных видов агрессивных отношений, складывающихся в рабочей среде. Однако наиболее опасными для коллектива типами конфликтов и психологического насилия являются: моббинг, буллинг, кибербуллинг, троллинг, харассмент, обструкция, газлайтинг, эйджизм и боссинг [2], стаффинг.

Анализ степени научной разработанности проблемы дает основание утверждать, что несмотря на обширную литературу, описывающую различные аспекты проявления абьюза на рабочем месте, очень мало работ, рассматривающих комплексно данный феномен. Таким образом, можно утверждать, что данное исследование представляет собой качественно новое современное знание, которое в дальнейшем может быть использовано HR-специалистами и управленцами для построения наиболее оптимальной стратегии управления организацией. Более того, данная работа может послужить дополнительной методологической базой для изучения социальной агрессии, проявляющейся в сфере труда.

### Источники и литература

- 1) Дуракова И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг: учеб. пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 226 с. — (Высшее образование: Магистратура).
- 2) Корыстина Е.С. Об участниках моббинга в организации Вестник Омского университета. Серия «Экономика». - 2012. - № 4. - С. 132-138.
- 3) Скавитин А. Моббинг персонала: опыт зарубежных исследований / А. Скавитин // Управление персоналом. - 2004. - N 8/9. - С. 16-18.
- 4) Терещенко Г.Ф. Психологическое притеснение (моббинг) на рабочем месте как социальный феномен // Гаудеамус. 2012. № 19. С. 160–165.
- 5) Adams A. (1992). Bullying at work: How to confront and overcome it. London: Virago Press.
- 6) Duffy M., & Sperry L. (2012). Mobbing – causes, consequences, and solutions. New York: Oxford University Press. 324 P.
- 7) Leymann H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims, 5, 119 – 126.
- 8) Tepper В. J. 2000. Consequences of abusive supervision. Academy of Management Journal 43 (2): 178-190.
- 9) Жизнь в стрессе: масштаб проблемы и пути решения//Интернет-ресурс «ВЦИОМ» Дата публикации: 09.10.2019. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zhizn-v-stresse-masshtab-problemy-i-puti-resheniya/> Дата обращения: 02.03.2022.