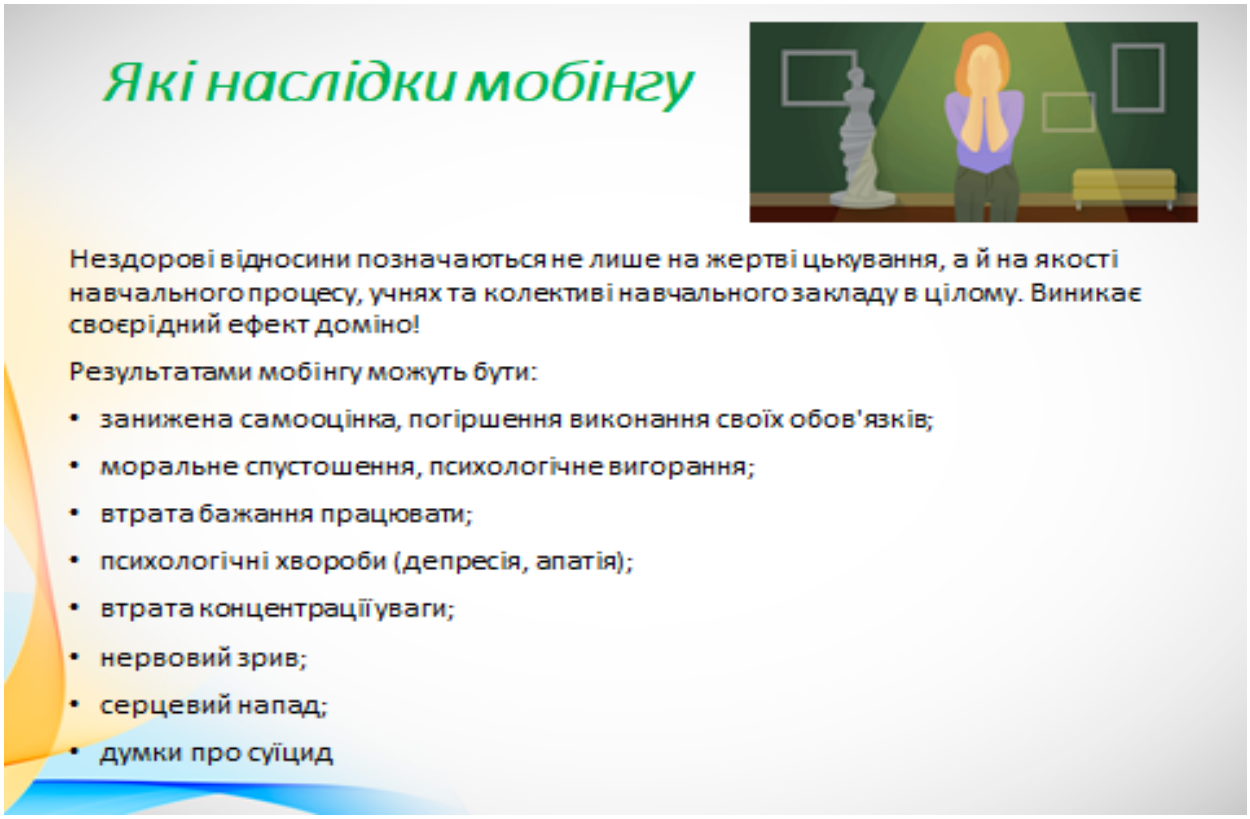
Мобінг: поняття, види, причини, наслідки, профілактика…

Мобінг – психологічний тиск, цькування колективу або його частини (керівництва, підлеглих або колег) стосовно працівника, здійснювані з метою змусити людину змінити роботу.



Причини мобінгу

Причини виникнення мобінгу на роботі можуть бути різними – від бажання помститися до жадоби влади, від особистої злоби, викликаної страхами або заздрістю до звичайної нудьги. І те, що причин у мобінгу велика кількість, означає, що стати жертвою мобінгу може будь-який співробітник, починаючи від звичайного службовця і закінчуючи керівником якого-небудь відділу. Однак, тут є своя група ризику.

Жертвами мобінгу часто стають ті, хто займає високооплачувану або відносно високу посаду, місце, яке мріє зайняти чи не будь-який

працівник підприємства/закладу. В даному випадку мобінг застосовується як засіб для звільнення заповітного крісла.

Також в групу ризику психологічного цькування потрапляють так звані «білі ворони» — люди, що відрізняються від більшості, ті, хто хоч в чомусь виявився «не схожим на інших». Часто це бувають люди, які безпідставно претендують на те, що вони «крутіше всіх», або невиправдано відчувають себе «порожнім місцем».

Потенційно небезпечною є ситуація приходу в сформований колектив нового керівника. Особливо, якщо цей керівник починає вносити новизну і змінювати порядки, порушуючи усталені правила і негласні норми.

Мобінг керівника з боку підлеглих — явище досить поширене.

Мобінг може бути наслідком бажання керівника, налякавши підлеглих, підвищити свій авторитет. Такі люди дотримуються правила одного з давньоримських імператорів: «Нехай ненавидять, аби боялися».

Причиною мобінгу може стати самий незначний конфлікт на роботі. В даному випадку бажання помститися є чимось на зразок вічного двигуна: поки моббер не доб’ється свого, він не заспокоїться.

Нарешті, досить поширеною причиною появи в робочому колективі мобінгу є нудьга. Людина опиняється під психологічним пресом просто через забаву і бажання розважитися.

Види мобінгу

Різновидів мобінгу велика безліч, однак, можна виділити кілька найбільш поширених видів: вертикальний і горизонтальний мобінг.

Горизонтальний мобінг – це утиски з боку колег по роботі. У разі ж, якщо ініціатором психологічного цькування стає безпосередній керівник, то це вже є вертикальним мобінгом, ще його називають босингом.

Наслідки мобінгу

Медичні дослідження, проведені в Європі і США (там слово «мобінг» звучить сьогодні практично повсюдно) показали, що люди, які піддаються на роботі емоційному насильству, дуже швидко стають психологічно нестабільними. Спочатку жертви мобінгу доводять

колегам і начальству свою соціальну і професійну спроможність. Коли тиск посилюється, вони потрапляють в соціальну ізоляцію. Не отримавши позитивних оцінок і витративши всі сили на безглузді докази, жертви мобінгу стають вразливими, невпевненими і безпорадними. Їх починають терзати різні фобії, падає самооцінка, з'являються характерні стресу симптоми – головний біль, застуда, неможливість швидко заснути.

Люди потрапляють у замкнуте коло, у них розвиваються хронічні захворювання, а вимушена відсутність на роботі через погане самопочуття викликає претензії і все нові і нові мобінг-атаки.

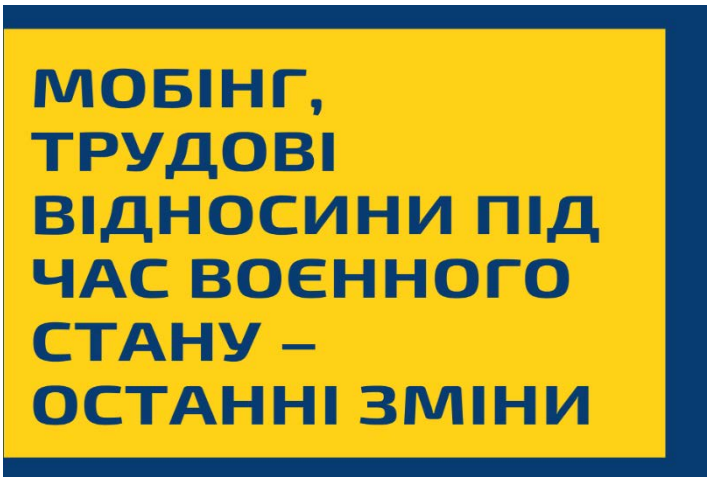
Часто мобінг стає причиною втрати концентрації уваги та розумової працездатності (нерідкі випадки інфарктів). У результаті людина вже не в змозі виконувати свої посадові обов'язки і змушена звільнитися за власним бажанням. Однак, на цьому його проблеми зі здоров'ям можуть не закінчитися — можуть залишитися або навіть посилитися, привівши до такого діагнозу, як посттравматичний стрес. Не дивно, що в книзі «Насильство на роботі», виданої в 1998 році Міжнародним бюро праці, мобінг згадується в одному ряду із зґвалтуванням, пограбуванням і вбивством. Звичайно, на перший погляд може здатися, що в порівнянні з перерахованими злочинами мобінг виглядає цілком безневинно, однак той ефект, який він чинить на жертву, тим більше якщо психологічне цькування триває досить тривалий час, має настільки руйнівний вплив, що деякі люди закінчують життя самогубством.

Профілактика та запобігання мобінгу

Існування мобінгу в трудових колективах може стати причиною зниження ефективності діяльності будь-якого підприємства. Тому власникам та директорам підприємств і організацій для профілактики мобінгу слід вжити ряд заходів:

- Формувати в організації здорову організаційну культуру.
- Роль керівника — підтримати в робочих колективах здоровий соціально-психологічний клімат.
- Розвивати у вищого керівництва управлінські навички.
- Створювати механізми отримання зворотного зв'язку від службовців.
- Чітко формулювати службові обов'язки і точно позначати межі індивідуальної відповідальності кожного працівника.

- Забезпечити чіткий і раціональний поділ праці між різними структурними підрозділами, виключити перетин і дублювання поставлених перед ними завдань.
- Формувати зрозумілу систему кадрового просування, давати можливість кар'єрного росту.
- Забезпечити відкритість інформаційних потоків на підприємстві та створити прозорий механізм прийняття управлінських рішень.
- Виключити можливість родинних або інтимних зв'язків між керівництвом і підлеглими.
- Створювати нетерпимість у відношенні до пліток і припиняти будь-які інтриги на роботі.



Рекомендації, як себе треба вести, щоб уникнути мобінгу на робочому місці

- По можливості будьте доброзичливі зі всім колективом. Це не означає, що треба перед усіма підлещуватися й плазувати.
- Прийшовши на нову роботу (особливо під час випробувального терміну), спілкуйтеся з колективом більш рівно і формально ввічливо. Не прагніть відразу вплутуватися у внутрішні розборки, не привертайте зайву увагу неординарною поведінкою, не нав'язуйте свою емоційну прихильність.
- Знайдіть золоту середину між тим, щоб не виділятися з колективу і зберегти своє обличчя.

- Ніколи не принижуйте свого колегу. Навпаки, хваліть і намагайтеся підняти його у власних очах і в очах працівників. Тільки не перестарайтеся!

- Не пліткуйте і не осуджуйте, а почувши плітку, не поширюйте її в колективі (і взагалі треба знати, коли слід промовчати).

- Якщо хтось з працівників пробує вас «дістати», не переживайте, спокійним тоном спробуйте з'ясувати чого він домагається. Не реагуйте на образливі слова. Пам'ятайте, що на образжених воду возять.

- Не давайте себе в образу. Іноді варто «показувати зуби».

- Не ігноруйте корпоративні заходи, дотримуйтеся традицій і неписаних правил колективу.

- Не «фамільярничайте» з керівником, навіть якщо ви з ним у дружніх відносинах.

- Сумлінно і професійно виконуйте свої обов'язки. При виникненні конфлікту начальник прийме вашу сторону, навряд чи він захоче втрачати кваліфікованого працівника.

І головне, щоб уникнути мобінгу на роботі, треба постійно спостерігати за тим, що відбувається, зокрема, навколо вас і в цілому в колективі. Спостережливість і проникливість допоможуть почути і побачити трохи більше, а аналіз отриманої інформації дасть можливість завжди прийняти правильне рішення.