

## **Проблема буллинга в трудовом коллективе в условиях нестабильной экономической ситуации**

**Сластикина О.А.**, студентка 2 курса, направление – психолого-педагогическое образование, Лесосибирский педагогический институт – филиал ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет», Лесосибирск, Россия

**Шелкунова Т.В.**, старший преподаватель кафедры психологии развития личности, Лесосибирский педагогический институт – филиал ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет», Лесосибирск, Россия

**Фирер Н.Д.**, кандидат философских наук, доцент кафедры базовых дисциплин, Лесосибирский педагогический институт – филиал ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет», Лесосибирск, Россия

**Казанцев Е.М.**, ассистент кафедры базовых дисциплин, Лесосибирский педагогический институт – филиал ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет», Лесосибирск, Россия

**Аннотация.** В данной статье рассматривается понятие «буллинг» и его проявление в трудовом коллективе. Говорится о структуре, стадиях развития и о причинах возникновения данного феномена. Также приведены примеры способов защиты «жертвы» от неодобрительного отношения со стороны коллег и со стороны руководящих лиц, так как буллинг – это серьезная проблема на рабочих местах, которая в большинстве случаев может привести к увольнению по собственному желанию сотрудника или против него.

**Ключевые слова:** буллинг, коллектив, коллега, руководитель, травля, экономическая ситуация

### **The problem of bullying in the workforce in an unstable economic situation**

**Slastikhina O.A.**, 2nd year student, direction of psychological and pedagogical education, Lesosibirsk pedagogical Institute-branch of the Siberian Federal University, Lesosibirsk, Russia

**Shelkunova T.V.**, the senior lecturer of the department of psychology of personality development, Lesosibirsk pedagogical Institute-branch of the Siberian Federal University, Lesosibirsk, Russia

**Firer N.D.**, the candidate of philosophy, the associate professor of the department of basic disciplines, Lesosibirsk pedagogical Institute-branch of the Siberian Federal University, Lesosibirsk, Russia

**Kazantsev E.M.**, the assistant of the department of basic disciplines, Lesosibirsk pedagogical Institute-branch of the Siberian Federal University, Lesosibirsk, Russia

**Annotation.** This article discusses the concept of «bullying» and its manifestation in the workforce. The structure, stages of development, and causes of this phenomenon are discussed. There are also examples of ways to protect the «victim» from disapproval from colleagues and managers, since bullying is a serious problem in the workplace, which in most cases can lead to dismissal at the employee's own request or against him.

**Keywords:** bullying, team, colleague, manager, bullying, economic situation

В настоящее время, в условиях нестабильной экономической ситуации, непрерывных реформаций в обществе и организациях различных форм собственности, изменениями форм традиционной организации общества, растущей безработицы (и вследствие этого боязни лишиться работы) проблема буллинга приобретает важное значение.

Буллинг в трудовом коллективе является одной из распространённых и трудноразрешимых проблем. Со стороны коллег или руководителя травля на рабочем месте может носить разовый или неоднократный характер. Объектом травли может стать практически любой человек.

Перед трудовым коллективом всегда стоит задача – достигнуть положительных результатов в любом рабочем процессе. Но даже в условиях правильно организованной работы в общении между разными группами сотрудников возникают недомолвки, недоговоренность и разногласия. К

возможному недопониманию между сотрудниками приводят разные ситуации, но недопонимание всегда требует разрешения. В связи с этим в каждом коллективе должны быть разработаны шаги по решению конфликтных ситуаций [2],[5].

Термин «буллинг» английского происхождения («bullying» переводится, как «издевательство»). Д. Олвеус один из первых, кто стал исследовать буллинг. Он считал, что буллинг – стереотип взаимодействия в группе, при котором человек на протяжении какого-то времени неоднократно сталкивается с намеренным причинением себе дискомфорта или вреда со стороны другого человека или группы людей в контексте «властных отношений» [9].

Для конкретного описания процесса буллинга необходимо познакомиться со структурой данного феномена, которую рассматривает С.А.Anderson:

1. «Обидчики».

Это группа индивидов, которые характеризуются высоким уровнем агрессивности и озлобленности. По результатам исследований зарубежных ученых обидчики обладают завышенной самооценкой. У них также наблюдается необходимость и нужда в доминировании над другими людьми [11].

2. «Жертвы».

Буллинг предполагает ситуации, когда сотрудник попадает в зону физического ограничения и психологического воздействия со стороны своих коллег или сотрудников. Обстоятельства могут быть настолько напряженными, что жертва становится объектом терроризирования для всех окружающих его на работе людей. Те, которые начинают буллинг, чаще всего преследуют цель убедить коллегу в его бессилии, тем самым жертва начнет чувствовать страх, и в конце концов вызвать подчинение себе со стороны жертвы [2].

3. «Свидетели».

Это те люди, которые не принимают активного участия в данном процессе. Но следует отметить, что их присутствие рядом во время издевательств может привести к снижению самооценки и развитию у них чувства собственного

бессилия. Хочется отметить, что от буллинга испытывает страдания не только жертва, но и окружающие, которые не смогли дать отпор [3].

Рекош К.Х. отмечает, что буллинг, как и любой процесс, предполагает стадии развития в трудовом коллективе:

#### 1. Формирование предпосылок.

Под примером предпосылок понимается:

– неразрешенный конфликт;

– высокая эмоциональная напряженность в связи с неблагоприятным психологическим климатом или нестабильной экономической ситуацией [7].

#### 2. Начальная фаза буллинга.

Для снятия эмоционального напряжения или разрядки обнаруживается виновник, в отношении которого начинают проявляться агрессивные выпады коллег или руководства в виде недовольства или насмешек. Именно на этой фазе у жертвы уже начинают появляться первые нарушения в эмоциональной сфере (эмоциональные срывы) [7].

#### 3. Активная фаза буллинга.

На данной фазе агрессия и насмешки в сторону жертвы становятся постоянными, систематическими. Во всех действиях жертвы ищутся только негативные моменты. В конце концов у жертвы проявляются признаки нарушения здоровья, усиливаются хронические заболевания и обнаруживается устойчивое ощущение затравленности<sup>7</sup>.

#### 4. Социальная изоляция жертвы буллинга.

На данном этапе происходит частичное или полное отделение жертвы от жизни коллектива. Ее не приглашают на различные мероприятия, такие как: корпоративные праздники, дни рождения коллег, совместные чаепития и т. д. Попав в социальную изоляцию, сотрудник не получает положительных оценок своим действиям, теряет ориентиры и становится неуверенным в своей профессиональной деятельности, тем самым жертва становится все более беспомощной. Ко все этому у нее появляется большое количество пропусков по болезни из-за серьезных физических и психических заболеваний [7].

## 5. Потеря рабочего места.

Для сохранения своего психического и физического здоровья, человек, который подвергся буллингу, находит другое место работы, или ему настоятельно предлагают уйти по собственному желанию.

К большому сожалению, буллинг развивается в трудовых коллективах. Из-за этого огромное количество женщин и мужчин всех возрастов, рас и национальностей ненавидят ходить на работу, далее они впадают в отчаяние и нередко серьезно заболевают. Нападки и обвинения при буллинге ограничивают чувство собственного достоинства, разрушают профессиональную компетентность и репутацию жертвы буллинга. Вследствие этого, некоторые вынуждены уходить именно с той работы, которую они когда-то любили.

В связи с этим Игебаева Ф.А рассматривает следующие виды буллинга в организации:

«Белый» буллинг проявляется исподтишка. Давление, как правило, скрывается. Считается, что человек, который чувствует себя жертвой, просто слишком обидчив и мнителен. Хочется ответить, что данное поведение является коварным, так как вынуждает сотрудника, который попал под прессинг непрерывно сомневаться в своих личностных и профессиональных качествах и впустую пытаться установить отношения с коллегами.

«Черный» буллинга – это открытый конфликт, при котором буллер заявляет жертве, что она чем-то ему не угодила и ей не место в данном коллективе. Часто в данной ситуации все поддерживают буллера [4].

Отечественными психологами (Гулис И.В. и др.) выделяются следующие причины и последствия буллинга:

### 1. Причины, которые относятся к личностной категории:

- жажда славы или зависть;
- неприязнь к определенному человеку;
- неуважительное поведение (хамское, высокомерное) по отношению к другим людям.

И их последствиями будут являться: развитие комплекса неполноценности личности, физические и психические болезни (возникающие в ситуации стресса), иногда возможен суицид.

## 2. Причины, относящиеся к социально-психологической категории:

– появление в трудовом коллективе нового сотрудника, у которого компетенции более развиты. И он воспринимается как угроза для работы других членов коллектива;

– резкое повышение/понижение в должности коллеги по службе;

– дискриминация иногороднего или иностранного сотрудника;

– испорченные отношения с начальством;

– недостаточная профессиональная компетентность руководителя по отношению к подчиненным и неспособность его быть лидером для них.

Последствия данных причин: нездоровый социально-психологический климат, конфликтная и напряженная рабочая обстановка, работа сотрудников не во всю силу.

## 3. Причины, которые относятся к организационной категории:

– высокий уровень конкуренции в работе с клиентами;

– наличие большого числа претендентов на свободную должность;

– реорганизация компании (учреждения) из-за сокращения штата.

Последствиями данных причин будут являться следующие моменты: развитие разрушительной корпоративной культуры, спад прибыли организации, формирование негативной репутации работодателя [2].

Во многих исследованиях есть примеры рекомендации и советов, для того чтобы избежать буллинга на рабочем месте. В общем виде данные рекомендации можно представить следующим образом:

– старайтесь быть доброжелательными со всеми сотрудниками, так как обаятельные личности реже подвержены буллингу;

– не сплетничайте, а если услышали ее, то не стоит пересказывать ее другим;

– никого не унижайте, а, наоборот, старайтесь хвалить человека, возвышать его в собственных глазах и в глазах других;

– приложите усилия для того, чтобы найти золотую середину между тем, чтобы сохранить свое лицо и не выделяться из коллектива.

– не позволяйте унижать себя, в некоторых случаях нужно «показать зубы»;

– соблюдайте традиции своего коллектива и принимайте участие в мероприятиях вашей организации;

– если кто-то из сотрудников пытается вас вывести из себя, то не нервничайте, а спокойно поговорите с ним, и выясните, чего он добивается своим поведением. Постарайтесь не среагировать на обидные слова, так как обижают тех, кто обижается;

– если вдруг вы с начальником друзья, то не стоит это афишировать, лучше – дружите за пределами компании;

– качественно выполняйте свои обязанности, так как при конфликтной ситуации начальник будет на вашей стороне, потому что он не захочет терять ценного работника [8].

Подводя итог вышесказанному, хочется отметить, что буллинг – это эмоциональное насилие, осуществляемое прямо или косвенно одним сотрудником или группой работников по отношению кого-либо из сотрудников. Данный феномен – это серьезная проблема на рабочих местах, которая в большинстве случаев может привести к увольнению по собственному желанию сотрудника или против него. Необходимо заметить, что руководитель компании или организации играет важную роль в предупреждении данного явления, особенно в ситуации нестабильности экономики. При обращении внимания сотрудников на вежливое общение между друг другом, соблюдения правил хорошего тона, высоких нравственных норм на рабочих местах и создавать атмосферу заботы о сотрудниках, то появление буллинга будет предупреждено.

## Библиографический список

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Словарь конфликтолога. – Москва, 2009. – 528 с.
2. Гулис И.В. Направления и перспективы изучения агрессии в служебных отношениях // Философия и социальные науки. 2008. – № 3. – С. 69–76.
3. Екимова В.И., Залалдинова А.М. Жертвы и обидчики в ситуации буллинга: кто они? // Современная зарубежная психология. 2015. – т. 4. – № 4. – С. 5-10.
4. Игебаева Ф.А. Работоголизм и синдром профессионального выгорания // Теоретические и прикладные проблемы науки и образования в 21 веке. сб. науч.тр. по мат-лам Международной научно-практической конференции. Часть 8. – Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», – 2012. – С. 64 – 65.
5. Косарев В. Буллинг – насилие на работе: методы борьбы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kosarev39.ru/bulling-na-rabote.html>
6. Муздыбаев К. Психология зависти // Практическая психология. 1998. – № 1. – С. 86–95.
7. Рекош К.Х. Буллинг и проблема его преодоления во Франции // Труд за рубежом. – 2002. – № 2. – С. 97–105.
8. Скавитин А.В. Проблема притеснений на рабочих местах // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 5. – С. 118–126.
9. Южакова И.О., Басалаева Н.В., Желонкина Ю.Н., Сластихина О.А. Взаимосвязь показателей перфекционизма и психологического благополучия у студентов экономических специальностей // Российский экономический интернет-журнал. – 2019. – № 3.
10. Anderson, C.A. Human Aggression / C.A. Anderson, B.J. Bushman // Annual Review of Psychology, 2002.
11. Olweus D. Bullying at School. What We Know and What We Can Do. 2018. 154p.



## References

1. Antsupov A.Ya., Shipilov A.I. Dictionary of conflictologist. Moscow, – 2009, – 528 p.
2. Gulis I.V. Directions and prospects of studying aggression in service relations // Philosophy and social Sciences. 2008. – №3. – Pp. 69-76.
3. Ekimova V.I., Zalaldinova A.M. Victims and offenders in a bullying situation: who are they? // Modern foreign psychology. 2015. – vol. 4. – № 4. – P. 5-10.
4. Igebaeva F.A. Workaholism and professional burnout syndrome // Theoretical and applied problems of science and education in the 21st century. sat. nauch. Tr. po Mat-Lam International scientific and practical conference. Part 8. – Tambov: publishing house «Business Science-Society», –2012. – Pp. 64-65.
5. Kosarev V. Bulling-violence at work: methods of struggle [Electronic resource]. – Mode of access: <https://kosarev39.ru/bulling-na-rabote.html>
6. K. Muzdybaev. The psychology of envy // Practical psychology. 1998. – № 1. Pp. 86-95.
7. Rekosh Kh. Bullingand the problem of overcoming it in France // Labor abroad. 2002. – № 2. –Pp. 97-105.
8. Skavitin A.V. the Problem of harassment in the workplace // Management in Russia and abroad. – 2004. – № 5. – Pp. 118-126.
9. Yuzhakova I.O., Basalaeva N.V., Zhelonkina Yu.N., Slastikhina O.A. The relationship of perfectionism and psychological well-being among students of economic specialties // Russian economic online magazine. – 2019. – № 3.
10. Anderson, C.A. Human Aggression / C. A. Anderson, B. J. Bushman // Annual Review of Psychology, – 2002.
11. Olweus D. Bullying at School. What We Know and What We Can Do. – 2018. – 154p.