

В. А. Штроо

**МОББИГ: ЭКСТРЕМАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ЛИЧНОСТИ
ИЛИ ГРУППОВОЙ ЗАЩИТНЫЙ МЕХАНИЗМ? ***

Феномен моббинга рассматривается в двух аспектах: как экстремальные условия для человека на рабочем месте, с одной стороны, и как проявление группового защитного механизма в организационном контексте, с другой. Общим основанием для сопоставления выступает социально-психологическая природа описываемого феномена; и в том, и в другом случае речь идет о групповой динамике.

Ключевые слова: моббинг, экстремальные условия, групповая динамика, групповые защитные механизмы

V. A. Shtroh

**MOBBING: EXTREME CONDITIONS FOR INDIVIDUAL
OR GROUP DEFENSE MECHANISM?**

Mobbing phenomenon is viewed in two ways: as the extreme conditions for human in his/her workplace, on the one hand, and as the manifestation of group defense mechanism in organizational context, on the other one. The socio-psychological nature of the described phenomenon acts as the common basis for this comparison; in both cases the question is in group dynamics.

Key words: mobbing, extreme conditions, group dynamics, group defense mechanisms

Под экстремальными обычно понимаются такие условия деятельности человека, которые вызываются природными или техногенными факторами и которые оказывают неблагоприятное воздействие на физиологическом, психофизиологическом или психическом (интеллектуальном и эмоциональном) уровнях функционирования индивида. Вместе с тем, заслуживают особого исследовательского внимания те случаи, в которых негативное влияние на личность оказывают факторы, имеющие социально-психологическую природу.

* Данная работа выполнена в рамках проекта «Самоопределение личности в бизнесе: проблемы, модели, подходы» программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2012 г.

Рассмотрим подробнее один из таких примеров, получивших в литературе обобщенное название «моббинг» (от англ. *mob* — толпа) как форма психологического насилия в виде травли сотрудника в трудовом коллективе, как правило, с целью его последующего увольнения. В современном значении этот термин впервые употребил Х. Лейманн [6], обозначив им «психотеррор на рабочем месте». Он связывает моббинг, прежде всего, с негативными коммуникативными действиями человека или группы людей, направленными против отдельного сотрудника, происходящими часто или на протяжении длительного времени и придающими рабочим отношениям характер отношений между преступником и жертвой. Многие исследователи в этой области уже подробно описали и оценили негативные последствия моббинга — как индивидуальные, так и организационные. К индивидуальным последствиям относятся физические недомогания и психические нарушения вплоть до суицида. Организационные последствия моббинга включают в себя снижение производительности и качества труда, ухудшение психологического климата в коллективе, прогулы и увольнения [1]. В частности, в самоотчетах жертв моббинга отмечаются нарушения сна, пищеварения, сердечно-сосудистой системы, чувство страха, переходящее в панику, депрессивные состояния, появление мыслей о самоубийстве:

«Почти каждый день по утрам мне было плохо, иногда случалось и такое, что я выходил на улицу и меня рвало всем тем, что я съел на завтрак». «Потом я снова потерял покой... С годами это привело к тому, что у меня появилось нервное расстройство, проблемы с сердечно-сосудистой системой, я девять месяцев пролежал в больнице» [1, с. 292].

Таким образом, необходимо отметить, что сложившаяся за два последних десятилетия исследовательская традиция в этой области складывалась как фокусирующаяся преимущественно на индивидуально-психологических аспектах данного явления, т. е. в перспективе «от личности — к ее окружению». При этом подразумевается, что нападки на конкретного сотрудника «по определению» несправедливы либо несоизмеримы допускаемым им просчетам или ошибкам:

«Я чувствовала, что вообще не могу ей угодить. Я очень старалась, но что бы я ни делала, она всегда находила что-то, что ей не нравилось» [1, с. 244].

Однако имеет смысл вспомнить, что изначально понятие «моббинг» было предложено К. Лоренцом для характеристики некоторых форм агрессивного поведения животных, например, стаи гусей, изгоняющих лису. Таким образом, первоначально речь шла, прежде всего, об особых совместных, «групповых» действиях, позволяющих более слабым существам, объединившись, противостоять более сильному противнику, пусть и в манере нападения. Данное обстоятельство позволяет нам предложить новую трактовку моббинга в современной организации, а именно, как проявления групповой психологической защиты [4]. Примечательно, что явление моббинга до сих пор рассматривалось в литературе преимущественно с двух сторон: как стрессогенный фактор рабочего места и как специфическая разновидность социальных конфликтов [5, 7, 8, 9, 10]. Однако здесь можно усмотреть и своеобразное защитное поведение рабочей группы, которая воспринимает жертву моббинга как внутреннюю угрозу своему благополучному существованию, позитивному образу «Мы».

Ранее нами уже была разработана теоретическая основа для эмпирических исследований групповой защитной активности, в частности, были сформулированы положения о природе групповой психологической защиты как динамического процесса, направленного на поддержание (создание, упрочение и восстановление) позитивного состояния групповой реальности и целостности группы [2]. Этот процесс выполняет стабилизирующую системную функцию, обеспечивая существование системы (группы) как на этапах «рутинного», т. е. хорошо прогнозируемого, регулярного, легко воспроизводимого функционирования, так и в критических, кризисных ситуациях, несущих отчетливую угрозу нарушения групповой целостности в топологическом, структурном или динамическом аспектах. Под групповой целостностью имеется в виду качественная характеристика социальной общности, которая проявляется в трех аспектах:

- *топологическом* — как наличие и сохранность границ, отделяющих группу от внешней социальной среды (организацию в целом или конкретное подразделение во внутриорганизационной среде);
- *структурном* — как наличие и устойчивость взаимосвязей элементов (членов) группы;

– *процессуальном* — как весь комплекс динамических факторов, которые обеспечивают непрерывное функционирование группы, непрерывное воспроизводство всей системы групповой деятельности.

Параметры опасности, угрожающей нарушением целостности группы: ее локус (внешний или внутренний) и направленность позволили задать основу для классификации групповых защитных механизмов [3]. В частности, член организации (подразделения) может быть воспринят остальными как «внутренняя угроза», если, например, низкое качество его работы вызывает недовольство начальства в отношении всего рабочего коллектива. «Оборонительная» активность группы смещается на собственного члена, группа стремится изгнать его из собственных рядов. Следовательно, в этом ракурсе — «от группы к личности» — открываются новые перспективы изучения феномена моббинга. В центр исследовательского интереса попадает не отдельная личность, а ее ближайшее социальное окружение — трудовой коллектив, подверженный влиянию групповой психологической защиты.

Таким образом, важно подчеркнуть, что для социального психолога любая организация предстает как сложная социальная система, обладающая социально-психологическими характеристиками и реализующая известные групповые процессы. Одним из таких процессов выступает защитная активность группы, проявляющаяся на уровне всей организации в целом и на уровне ее отдельных структурных подразделений. Смещение в последние годы фокуса внимания при изучении психологической защиты и ее механизмов с индивидуального на группой уровень связано с тем, что в резко меняющихся социальных условиях особую остроту приобретает проблема «выживания» группы, ее способность противостоять разрушающему воздействию как извне, так и изнутри. Однако не все способы, к которым прибегает группа с целью сохранения своей целостности, могут быть отнесены к так называемым «здоровым». Явление моббинга служит здесь примером патологического поведения группы, которое приводит к временному удержанию ее целостности слишком высокой ценой для своих членов и, в конечном счете, для всей совокупности внутригрупповых отношений.

Библиографический список

1. *Колодей К.* Моббинг: психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / пер. с нем. — Харьков: Гуманит. центр, 2007. — 368 с.
2. *Шпроо В. А.* Защитные механизмы: от личности к группе // *Вопр. психологии.* — 1998. — № 4. — С. 54–61.
3. *Шпроо В. А.* Исследование групповых защитных механизмов // *Психол. журн.* — 2001. — № 1. — С. 5–15.
4. *Шпроо В. А.* Групповая психологическая защита в организации // *Ярослав. психол. вестн.* Вып. 21. — М., 2007. — С. 35–44.
5. *Hubert A. B., Veldhoven van M.* Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing // *Europ. Journ. of Work and Organizational Psychology.* — 2001. — V. 10 (4). — P. 415–424.
6. *Leymann H.* Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. — Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 1993. — 286 s.
7. *Resch M., Schubinski M.* Mobbing-prevention and management in organizations // *Europ. Journ. of Work and Organizational Psychology.* — 1996. — Vol. 5. — № 2. — P. 295–307.
8. *Roth W.* Mobbing — Herkunft des Begriffs und sein theoretischer Hintergrund // *Gruppendynamik und Organisationsberatung.* — 2002. — Vol. 33. — № 2. — S. 197–211.
9. *Schwickerath J., Berrang F., Kneip V.* Mobbing: Interaktionelle Problembereiche am Arbeitsplatz — psychosomatische Reaktionsbildung und Behandlungsansätze // *Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation.* — 2000. — Vol. 13. — № 50. — S. 28–46.
10. *Zapf D.* Mobbing in Organisationen — Überblick zum Stand der Forschung // *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie.* — 1999. — Vol. 43. — № 1. — S. 1–25.