
МОББИНГ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПРИЧИНЫ, ПОСЛЕДСТВИЯ, ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ ДЛЯ СТАТИСТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Дуракова Ирина Борисовна, д-р экон. наук, проф.

Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394018; e-mail: durakova@econ.vsu.ru

Цель: междисциплинарное толкование моббинга на рабочем месте и исследований его с позиций статистики как ставшего общественным и массовым явлением. *Обсуждение:* проявления различных форм моббинга получили развернутое освещение в научной литературе, профильно ориентированной на конфликтологию, социологию, психотерапию, право. Недостаточная исследовательская база для статистических выводов о масштабности явления, группировках распространенности в конкретных формах проявления затрудняет работу по его диагностике, предупреждению и предотвращению. *Результаты:* в статье систематизировано представление о моббинге как междисциплинарном явлении, показаны классификации моббинговых действий по признакам групповой принадлежности моббера и жертвы, цели моббинговых действий, степени их осознанности исполнителем; количеству участников и характеру протеканию моббинговых атак, степени управляемости явления, сфер проявления; гендерной принадлежности участников и др. Приведены методы статистического анализа: наблюдение, группировки, выборочные обследования.

Ключевые слова: моббинг, боссинг, буллинг, стаффинг, статистический анализ последствий моббинга на рабочем месте.

DOI: 10.17308/meps.2017.8/1749

Введение

Явление «моббинг» характеризует такое поведение коллег, руководства или подчиненных по отношению к отдельному работнику, при котором систематически, на протяжении недель, месяцев или даже лет осуществляется его целенаправленное преследование, совершаются нападки, ущемляющие чувство собственного достоинства человека, подрывающие репутацию и профессиональную компетентность.

Моббинг: история вопроса и междисциплинарного толкования

Происхождение моббинга предположительно берет свое начало от

латинского «mobile vulgus»¹, что означает толпа подстрекателей, чернь, социальные объединения людей без руководства кого-либо, которым присуще поведение разрушителей [9].

Изначально выражение «моббинг» происходит из исследований поведения и обозначает наступление, нападение, которое совершается группой зверей на одного зверя для того, чтобы его прогнать [12]. Исторически этот термин использовался для описания хищников и групп атакующих птиц [11]. Понятие «моббинг» было введено Конрадом Лоренцем на основании его ранних исследований моббинга животных. Лоренц использовал термин для обозначения нападения группы зверей на чужака или незваного гостя [7].

Исследования моббинга как разновидности неуставного поведения в науке управления персоналом получили свое распространение в 80-х гг. XX в. Первое серьезное исследование моббинга на рабочем месте, учитывая, что этот термин еще не использовался, было сделано Кэрролл Бродски («The Harassed Worker», «Преследуемый работник», 1976).

Большинство исследователей склоняется к тому, что понятие моббинг пришло из публикаций шведского ученого Х. Леймана [5], который ввел в оборот термин, охарактеризовав его как «психотеррор», и описал как враждебное и неэтичное общение, направленное систематически от одного или нескольких индивидов к одному человеку [14]. Свой главный труд он создал в 80-90-е гг., работа была опубликована на немецком и шведском языках.

В современном изложении моббинг трактуется как понятие междисциплинарное.

Социология определяет моббинг как проявление негативного девиантного поведения [21], «форма психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе, как правило, с целью его последующего увольнения» [15]. Конфликтология изучает явление как один из видов межличностного конфликта [18]. С точки зрения конфликтологии, для мобберов не столь важно найти причины конфликта, чтобы впоследствии принять их во внимание и не допускать, сколько добиться солидарности со стороны других относительно своих желаний. Тому, с кем они конфликтуют, мобберы приписывают всю вину, чтобы подорвать репутацию оппонента, нарушить его моральные права и изгнать из общества. Из-за разрушительных для здоровья последствий моббинга для потерпевшего и сопутствующего ущерба для интересов работодателя искоренение моббинга является проблемой общественного здравоохранения и требует правовой защиты [14].

В психотерапии моббинг рассматривается как стрессовая ситуация, приводящая к дистрессу [19], т.е. негативному типу стресса, с которым организм не в силах справиться, разрушающему здоровье человека и способному привести к тяжелым заболеваниям. Управленческие науки трактуют

¹ Mobile vulgus (лат.) – маневренное стадо, чернь

моббинг, в том числе как разновидность саботажа². «Существуют две возможности в турнире³ выиграть – через работу без устали, что, соответственно, повышает собственный результат труда, или через саботаж, или моббинг, благодаря которому результаты труда соконкурентов будут снижены. Саботажные действия могут быть тонкими и хитроумными. Например, сокрытие, утаивание важной информации, что фактически не обнаруживается руководством и потому не является санкционированным им действием [4].

С позиций исследователей экономического научного профиля при моббинге речь идет об экономически существенных проблемах, свидетельствующих о показателях расходов, причиняемых этим явлением. Так, по оценкам, в Германии совокупные издержки, вызванные случаями моббинга, составляют от 15000 до 50000 € в год; при этом затраты, связанные с потерей предприятием общественной репутации и упущенными возможностями, вызванными помехами для творчества и инноваций, в этот расчет не принимались [3].

С точки зрения юридических наук моббинг можно рассматривать как неправомочное действие в том случае, если оно преднамеренно и приводит к нарушению здоровья, например, к психосоматическим заболеваниям. В настоящее время проблема создания специфических антимоббинговых законов актуальна для всех стран, столкнувшихся с этим явлением, в конституциях и трудовых кодексах многих государств можно найти статьи, определяющие права работника на защиту своего достоинства и равные права на труд.

Основные классификации видов и форм проявления моббинга на рабочем месте

Моббинг характеризуется многовариантностью своего проявления и поэтому его представляют различными классификациями.

Во-первых, различают внутригрупповой, межгрупповой и сэндвич-моббинг.

Внутригрупповой моббинг чаще всего применяют по отношению к новичкам более «старые» по времени пребывания в организации сотрудники. Межгрупповой моббинг возникает в том случае, если нужно освободить место для продвижения кого-то по службе или руководитель хочет избавиться от сотрудника. Данная градация из-за своей очевидности наиболее часто используется в современной литературе. Сэндвич-моббинг – промежуточный тип моббингового поведения. Самый ужасный вид моббинга, когда нападки идут отовсюду: и со стороны подчиненных и со стороны руководства

² Саботаж – заимств. В XX в. из франц. яз. франц. sabotage – суффиксальное производное от saboter-саботировать – стучать башмаками, деривата – от sabot – башмак (с. 398.). Саботаж – сознательное неисполнение каких-либо обязанностей или умышленно небрежное их исполнение. По советскому праву саботаж, совершенный с целью ослабления власти и деятельности государственного аппарата, рассматривается как контрреволюционное преступление и карается в уголовном порядке (с. 150). Саботаж – злостное преднамеренное расстройство или срыв работы при соблюдении видимости выполнения ее, скрытое противодействие исполнению, осуществлению ч-л. [3, с. 616].

³ Под турниром авторы понимают трудовой процесс в организации, в котором конкурируют между собой его участники (авт.)

[13]. Он направлен, как правило, на менеджера среднего звена. Например, на начальника отдела. Чаще моббинг возникает между людьми, равными по должности [10]. Некоторые нападки вызваны личной враждой, иногда собственное недовольство вымещают на социально слабым. Еще моббинг используют для того, чтобы «приучить» членов группы к групповым нормам.

Во-вторых, по признаку степени осознания своих целей исполнителем моббинг может быть сознательный и неосознанный.

Сознательный, или преднамеренный моббинг характеризуется целе-направленностью действий, которые подчинены конкретной, четко сформулированной цели. В этом случае чаще всего речь идет о корыстных мотивах – занять чью-то должность, заместить ее кем-то из «своих», выслужиться перед начальством. О неосознанном, или стихийном моббинге можно говорить, когда субъект моббинга не отдает себе отчета в том, что его действия подпадают под квалификацию моббинга. В этом случае кто-то из коллег вызывает у него постоянное накапливающееся раздражение, которое сопровождается неуставным поведением.

В-третьих, по форме проявления моббинг может быть также латентный (в случае, когда объект нападения пытается сдержать натиск мобберов) и открытый.

В-четвертых, по количеству участников – индивидуальный и групповой.

В-пятых, по характеру протекания – хронический или самовозрождающийся (в случае, когда, выжив одного коллегу, коллектив или моббер принимают за другого).

В-шестых, по показателю управляемости моббинг разделяют на управляемый и неуправляемый.

Особенность управляемого моббинга в том, что он выполняется моббером или их группой с установкой (негласной) на моральное преследование третьих лиц, чаще – руководителя. По другому определению, это – осуществление морального преследования с целью выполнения группой нападающих негласных установок менеджмента (администрации) или преследование, осуществляемое непосредственно должностными лицами, представляющими интересы нанимателя (работодателя) [2]. При этом в случае управляемого моббинга его субъектами может быть один человек, группа людей или подразделение.

В-седьмых, в зависимости от сфер проявления нападков на работника введено в оборот понятие функционального моббинга. Для его осуществления используются такие функции управления персоналом, как аттестация персонала, квалификационные экзамены, рассмотрение служебных споров. В качестве непосредственных субъектов выступают разные должностные лица. Как правило, они входят в юрисдикционные органы, которые на практике формируются и действуют в соответствии с институтами права.

В-восьмых, исходя из практики, моббинг-действия можно подразде-

лить на «мужские» и «женские». Использование гендерного признака [20] позволяет сделать вывод, что тактика, применяемая мобберами-мужчинами и мобберами-женщинами, неодинаковая. Если мужчины используют в основном административный ресурс и должностные полномочия, то женщины для достижения своих целей активнее задействуют социальные связи внутри организации.

В-девятых, в зависимости от особенностей национальной культуры той или иной страны моббинг можно классифицировать как допустимый или недопустимый (принятый или непринятый в обществе), так как аналогичные действия по отношению к сотруднику на рабочем месте в разных государствах с непохожими общественно-культурными укладами трактуются по-разному. Зависимость частоты случаев моббинга на рабочем месте от культурных особенностей и степени демократизации страны учеными не исследована. Объекту моббинга может быть гораздо проще найти выход из ситуации путем использования антимоббинговых механизмов, получающих распространение в данный момент в демократических странах. Однако в более авторитарных – моббинг-ситуация может вообще не произойти из-за жесткой системы подчинения, либо не восприниматься жертвой как таковая.

В-десятых, различают прямую и косвенную моббинг-агрессию.

Помимо видов для исследования и практического применения существуют также классификации форм моббинга на рабочем месте⁴.

По вертикальной направленности моббинг-действия могут быть сгруппированы следующим образом: боссинг, стаффинг, буллинг.

Боссинг – это моральное преследование сотрудника руководителем. Наиболее часто используется подрыв компетенции нижестоящих руководителей или подчиненных, критика внешнего вида или возраста, дискредитация родственников, акцентирование внимания на происхождении, перекалывание ответственности за возникающие проблемы с партнерами или сотрудниками, непристойные шутки в адрес работника.

Стаффинг – разновидность моббинга «снизу», представляющего действия, мешающие руководителю исполнять свои прямые обязанности и дискредитирующие его деятельность. Например, провокационное поведение подчиненных, неисполнение постановлений и приказов руководителя или, наоборот, выполнение заданий «строго по инструкции». К стаффингу относят подстрекание других сотрудников занять сторону мобберов путем подрыва авторитета руководителя, дискредитации его компетенции, распространения слухов о его личной жизни, физическом и психическом здоровье, а также положении в организации.

Цель стаффинга – доведение руководителя до ухода с занимаемой должности через систематические на него нападки. Проявляются эти действия в двух формах:

⁴ Детальнее в книге: Дуракова И.Б., Корыстина Е.С. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг. Учебное пособие для магистрантов. – М.:ИНФРА-М, 2017 (в издательстве)

– создание руководителю дурной репутации через организацию слухов и сплетен;

– информационная блокада, лишение руководителя данных, необходимых для принятия решения.

Чаще всего стаффинг носит скрытый характер и осуществляется через слухи, интриги, создание коалиций из единомышленников, саботажа трудовых процессов и др. Открытые конфликты в этой форме моббинга случаются реже.

Буллинг – это форма психологического насилия, при которой один сотрудник или их группа подвергаются целенаправленной травле со стороны конкретного лица посредством злонамеренных карательных действий, унижающих их достоинство. Буллинг может быть направлен против жертвы, независимо от ее положения в компании, он аккумулирует множество действий, с помощью которых намеренно создается негативная репутация работников, выражающаяся в акцентировании внимания на его поведении, одежде, особенностях работы и коммуникации.

По горизонтальной (линейной) направленности моббинг-действия группируются по сферам жизнедеятельности сотрудника: профессиональной, социальной, личностной.

Профессиональная сфера работника является областью наибольшего пересечения вертикального и линейного моббинга. Выделяя профессиональную среду как отдельный классификационный признак, можно разделить действия, происходящие на предприятии, на две основные группы:

- 1) вмешательство непосредственно в рабочий процесс;
- 2) манипулирование трудовыми амбициями.

Моббинг-действия, влияющие на социальные отношения, характеризуются широким спектром проявлений. К ним относятся следующие:

1) внутренняя изоляция (бойкот внутри коллектива, отсаживание человека подальше от коллег);

2) внешняя изоляция (запрет на прямое общение с клиентами), дисквалификация из социальной деятельности (осуждение действия и принимаемых решений, запрет на общение коллектива с объектом моббинга);

3) влияние на отношение коллектива к объекту путем насмешек, распространения слухов, ограничения его общения с коллективом, издевательств над его физическими или психическими недостатками, религиозными или политическими взглядами, личной жизнью, происхождением или национальностью;

4) принуждение к выполнению работы, понижающей самооценку работника.

В сфере личной жизни объекта моббинга может применяться действия, разделяемые на несколько подгрупп: личные оскорбления; влияние на семейную жизнь; причинение вреда здоровью; влияние на самовыражение.

Помимо традиционных форм моббинга в организациях все чаще регистрируются его современные проявления, основанные на электронных средствах, позволяющих исполнителю совершать травлю работников и одновременно оставаться нераспознанным. В арсенале мобберов – социальные сети, электронная почта и Интернет.

Посредством компьютерных сетей осуществляются следующие формы моббинговых действий:

- DDOS-атаки (блокирование доступа к Интернету по IP-адресу;
- «Заражение» (вирусы) программного обеспечения компьютера через рассылку по e-mail;
- «Троян» – выход компьютера из строя, нарушения в работе программного обеспечения, спам-реклама;
- «Кейлогеры» – взлом паролей от аккаунтов социальных сетей;
- «Линки» (ссылки) на фишинговые сайты с целью взлома паролей;
- фальсификация или удаление информации;
- «вброс» ошибок в результат труда преследуемого работника;
- отправление электронной почты с клеветническими высказываниями или порнографическим содержанием с фальшивым указанием отправителя;
- пересылка доверительного (интимного) электронного сообщения множеству адресатов Сети;
- отправление сообщения с ярким описанием или драматичным изображением рептилии, насекомого (например, паука-птицееда) и др., зная соответствующую фобию на них адресата-жертвы;
- обнародование через Интернет лживой информации;
- фотографии преследуемого работника с порнографической подоплекой (фоном, окружением и т.д.), смонтированные в фотошопе.

Статистические методы анализа ситуации и последствий моббинга на рабочем месте

Информация, полученная исследователями разных стран, свидетельствует о том, что моббинговые действия имеют не локальный географический характер, а стали атрибутом рабочего поведения во многих странах. Проявления моббинга характеризуются уже не как единичные, а приобретают статус массового общественного явления, то есть становятся объектом статистики.

Основными методами статистического анализа явлений моббинга на рабочем месте являются следующие:

1. Наблюдение и сбор информации посредством анонимного выборочного опроса сотрудников предприятий и организаций

По данным Института исследования буллинга в Германии и по опросам за 2014 г., 37% всех работников имеют опыт буллинга на рабочем месте в какой-то момент своей трудовой жизни. Еще 12% были, по крайней мере, сви-

детелями буллинга на рабочем месте. Согласно отраслевым – медицинским наблюдениям «добрая четверть пациентов в клиниках психосоматического профиля указывают на проблемы на рабочем месте. Десять процентов – без прямого опроса по этому поводу – сообщили, что подвергались моббингу» [6].

В Словении только за период 2014-2017 гг. около 32% опрошенных сотрудников некоммерческой сферы встречались со случаями моббинга, более половины – были свидетелями или просто слышали об этом явлении в своей организации. При этом оказалось, что ни возраст, ни гендер, ни статус моббера (руководитель или рядовой работник) не стали доминирующими факторами, объясняющими вовлеченность сотрудников в процесс травли на работе. В Швеции выявлено, что за последние полгода около 5 проц. сотрудников домов престарелых оказались подверженными действиям мобберов. В Великобритании в особую сферу выделен в исследованиях «академический моббинг», жертвами которого становятся преподаватели, сотрудники и студенты университетов и колледжей. Согласно наблюдению, по разным оценкам в стране этот показатель определяется диапазоном от 12 до 50%. «Академическая моббинг-культура» характеризуется ненасильственностью, вежливостью и изощренностью издевательств [1].

В Уругвае занятые в школах и больницах подвергаются моббингу тем чаще, чем они старше, образованнее и имеют больший стаж работы и опыт. В стране гендерных различий среди жертв моббинга не выявлено. Однако определено, что женщины более стойко, чем мужчины, переносят «потерю статуса» из-за придинок на работе.

2. Построение классификаций моббинговых действий и их участников

Результатом исследования стали различные, относящиеся к проявлениям моббинга классификации. В их составе – распределение по группам участников моббинга, его видов, последствий и др. Анализ показателей в динамике позволяет выявлять развитие процесса, определить движение проявлений моббинговых атак, частотность случаев.

Последствия моббинга чаще всего группируются следующим образом:

Группировка 1. Выделяют три группы последствий:

1. последствия для жертвы моббинга;
2. последствия для исполнителя моббинговых действий;
3. последствия для организации – объекта проявлений моббинга..

Группировка 2. Отличается от предыдущей отсутствием группы «исполнитель моббинга» и включением группы «общество»:

1. последствия для индивида;
2. последствия для организации;
3. последствия для общества.

Последствия моббинга для жертвы, в зависимости от интенсивности и продолжительности моббинг-действий, могут затрагивать, как правило, три области жизнедеятельности: здоровье, карьеру и личную жизнь.

Проблемы со здоровьем у работника начинаются вследствие длительного воздействия на него моббинговых или буллинговых действий. Активность симпатической системы, вызванная моббинг-ситуацией, оказывает существенное влияние на органы тела, в основном на кровеносные сосуды, глаза, артериальное давление, печень, желудочно-кишечный тракт, мочевой пузырь, температуру тела и т.д. Могут развиваться хронические психосоматические и психиатрические нарушения, ведущие в ряде случаев к злоупотреблениям алкоголем или медикаментами. В конечном счете моббинг приводит к попыткам суицида и суициду. По европейским оценкам травля в организации является причиной примерно 20% случаев суицида в год. Влияние моббинга на карьеру происходит через депрофессионализацию работников-жертв, которая, в свою очередь, приводит к изменению их производственного поведения. Причины этих изменений (в более половине случаев исследований): демотивированность, недоверие, нервозность, неуверенность, отстраненность, производственные и умственные блокады, самосомнения и недостаточная концентрация.

Свое сформировавшееся под воздействием травли в организации поведение работнику становится все сложнее оставлять за порогом офиса. Оно становится атрибутом личной жизни. К наиболее частым последствиям такого рода относятся: неуравновешенность, социальная изоляция, ссоры с членами семьи или партнером, общая психологическая нагрузка, финансовые проблемы, безучастность, агрессивность, недостаточное внимание к личной жизни и депрессия [8].

Исследования последствий для мобберов показывают неодинаковые результаты. С одной стороны, согласно данным, последствия для агрессоров можно сгруппировать по тому же принципу, что и последствия для жертвы, поскольку моббер находится в похожем состоянии стресса. Против него возможен настрой коллег, отрицательно относящихся к его поведению. Реально – снижение результативности труда и вовлеченности в работу, связанные с этим экономические последствия в виде уменьшения заработной платы и др. Психосоматические заболевания, частично повторяющие симптомы жертвы (бессонница, депрессия, повышенная раздражительность) – список проблем, которые испытывает реализатор придинок и издевательств в организации. Отличительной особенностью называют в то же время следующее. Если относительно жертвы моббинг в ее адрес провоцирует стресс и дальнейшие последствия для здоровья, карьеры и личной / социальной жизни, в случае моббера продолжительный стресс или диссонанс между ожиданиями и реальностью приводит человека к тому, что он начинает проецировать свое состояние на других.

С другой стороны, есть статистическая информация, что для моббера часто не возникает никаких последствий. Изоляция мишени вместе с молчаливым поведением свидетелей обеспечивают длительное пребывание преследователя в коллективе. В большинстве случаев преследователи под-

держиваются организационной системой, поэтому поиску новых «козлов отпущения» открывается широкая дорога.

Последствия моббинга для организации-работодателя, трудно определяемые заранее, включают следующие группы:

1. экономические последствия (рост количества простоев, обусловленных болезнью; снижение производительности, качества труда и прибыли, рост текучести персонала; рост издержек);

2. социально-имиджевые последствия (ротация и потеря лучших работников; деморализация коллектива; ухудшение рабочей обстановки и атмосферы в коллективе; снижение конкурентоспособности и репутации организации на рынке труда, доверия к ней со стороны сотрудников, клиентов и кандидатов на наём; снижение мотивации и творчества в трудовом коллективе; нарушение текущей деятельности и работы с персоналом);

3. проведение выборочных обследований для регистрации случаев моббинга и его разновидностей, определения частоты и характера его проявления и др.

– выборочные обследования на предмет выявления формы моббинговых атак. Согласно статистике, моббинговые действия в европейских организациях распределяются следующим образом (по наблюдаемой частоте): 61,8% – распространение сплетен и лживой информации; 57,2% – неправильная оценка выполненной работы; 55,9% – колкости, шпильки в высказываниях, умышленное подтрунивание; 51,9% – лишение важной для работы информации; 48,1% – грубая и несправедливая критика по поводу работы; 39,7% – обособление/изоляция; 38,1% – представление человека недееспособным; 36,0% – оскорбления; 26,5% – представление нетрудоспособным (инвалидом); 18,1% – лишение работы.

– выборочные обследования по регистрации частотности проявлений моббинга.

Примером могут быть результаты частоты возникновения моббинга в некоммерческих организациях, полученные группой ученых из Словении (табл.) [2].

Таблица

Частота моббинга в некоммерческих организациях

Виды моббинга, проц.	Один раз за последние 3 года	Один раз за последний год	Каждый месяц в прошлом году	Каждую неделю в прошлом году	Каждый день в прошлом году	Всего ответов
Атаки менеджеров (боссинг)	36,9	33,6	18,8	8,7	2,0	149
Атаки коллег (моббинг)	41,3	24,8	18,3	11,9	3,7	109
Буллинг	45,1	25,5	13,7	11,8	3,9	51
Атаки сотрудников (стаффинг)	56,3	15,6	21,9	3,1	3,1	32

– выборочные обследования по определению демографических (гендер, возраст) или должностных особенностей участников моббинга.

В результате национального исследования в Швеции было, например, установлено, что мужчины в 76% случаев подвергаются нападкам со стороны мужчин, в 3% – со стороны женщин и в 21% – со стороны женщин и мужчин одновременно. Над женщинами в 40% случаев издеваются женщины, в 30% – мужчины и в 30% – те и другие.

Согласно исследованиям, проведенным в США в The Workplace Bullying & Trauma Institute (WBTI), объектами моббинга чаще всего становятся женщины (70%), и процентное соотношение со временем только растет в их пользу. Такую статистику ученые связывают с тремя аспектами: более высоким удельным весом занятых мужчин по сравнению с женщинами; более частым замещением представителями мужского пола руководящих должностей; утаиванием мужчинами фактов того, что они стали жертвами моббинга.

В исследованиях ученых Словении оказалось, что ни возраст, ни гендер, ни статус моббера (руководитель или рядовой работник) не стали доминирующими факторами, объясняющими вовлеченность сотрудников в процесс травли на работе.

– выборочные обследования для определения последствий травли в организации.

Например, среди лиц, принимавших участие в исследовании WBTI, четыре из пяти опрошенных впоследствии потеряли место работы (39% – по собственному желанию, 44% – по причинам, сформулированным работодателем). И лишь в 11% случаев трудовые отношения сохранились. Среди лиц, опрошенных в 2003 г., 70% впоследствии уволились с прежнего места работы (37% – по собственному желанию, 33% – по объективным причинам), 17% остались работать в организации, но были переведены на другую должность.

К последствиям моббинга можно отнести полное или частичное снижение оплаты труда: 51% респондентов указали на это, в то время как 33% отметили отсутствие каких-либо изменений в материальной сфере.

Посредством статистического анализа выявляется также географическая распространенность явлений моббинга, степень риска оказаться в группе его жертв относительно отраслевой принадлежности, изменения в поведении исполнителей моббинга вследствие государственного регулирования посредством законодательных актов профилактики, диагностики предотвращения остракизма на рабочих местах.

Заключение

Случаи моббинга, боссинга, буллинга и стаффинга в организациях из единичных переходят в разряд массового общественного явления, что является показателем его исследования статистической наукой. Показанные в статье подходы к проведению статистического анализа – наблюдение, классификации и выборочные статистические обследования позволяют определить, во-первых, качественную структуру участников моббинга: исполните-

лей, потерпевших и свидетелей, в том числе по возрастному, гендерному, должностному признакам. Во-вторых, формировать базу для детального представления причин моббинговых действий. В-третьих, отслеживать последствия моббинговых атак в зависимости от вида и формы нападок на сотрудника на рабочем месте, организационной культуры, наличия или отсутствия в организации сформулированных правовых локальных актов по защите персонала от морального преследования.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Khoo S. *Academie Mobbing: Hidden Heath Hazard at Workplace* // *Journal Malays Fam Physician*, 2010, no. 5(2), pp. 61-67.
2. Kovacic A., Podgornik N., Pristov Z., Raspor A. *Mobbing in a Non-Profit Organisation.-Research Papers* // *De Gruyter*, 2017, no. 2, pp. 178-186.
3. Kunzmann K., Thellacker E. *Mobbing am Arbeitsplatz* // *Personalwirtschaftlichen Schnitt*.
4. Lehmann R. *Charismatische Unternehmensführung. Band 91*. Schriftenreihe des Instituts für betriebswirtschaftliche Forschung an der Universität Zürich. Haupt, 2002.
5. Litzcke S. et.al. *Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz*. Berlin Heidelberg, Springer Verlag, 2013.
6. Lorenz K. *Über tierisches und menschliches Verhalten. Aus dem Werdegang der Verhaltenslehre*. Gesammelte Abhandlungen Bd. I und II. Piper, 1965, München.
7. Meschkulat B., Stackelbeck M., Langenhoff, G. *Der Mobbing-Report. Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland*. Dortmund, Berlin, 2002, p. 70.
8. Meyers großes Taschenlexikon: in 24 Bänden hrsg. und bearb. von Meyers Lexikon redaktion. Bi-Taschenbuchverl. Mannheim; Leipzig; Wien; Zürich. 1995, Bd. 4, p. 320.
9. Niedl K. *Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications* // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5(2), 1996, pp. 239-249.
10. Shallcross L., Ramsay Sh., Barker M. *Workplace Mobbing: Expulsion, Exclusion and Transformation* // *Scholl of Management*, Griffith University, 2008.
11. *Soziologielexicon* verlag de gruyter oldenburg g Reinhold, 2000.
12. Weissenböck Ch. *Mobbing am Arbeitsplatz*. Arbeitsleben, HR, 2012.
13. Wuerker C.T. *Workplace Mobbing. Contributed to Healthy Workplace Advocated*, 2015, no. 4, p. 7.
14. Кавун И.В. Социально-психологические аспекты девиации в трудовом коллективе // *Вестник Национального технического университета Украины «Киевский политехнический институт»*. Политология. Социология. Право, Київ, ІВЦ «Політехніка», 2009, no.4, с. 193.
15. Кораблёва Н.В. Проявления моббинга и буллинга на предприятии как социально-психологическая проблема // *Материалы XXXIX научно-технической конференции по итогам работы профессорско-преподавательского состава СевКавГТУ, Общественные науки, Ставрополь, СевКавГТУ, 2010, т.3, с. 131.*
16. Ожегов С.И. *Словарь русского языка*. Москва, Русский язык, 1984, с. 616.
17. Поликанова О.Ю., Вражнова М.Н. *Исследование моббинг-процессов в системе межличностных конфликтов среди работников организации* // *Молодой ученый*, 2011, no. 4, т. 3, с. 78-83.
18. Поликанова О.Ю., Евстигнеева Н.А. *Моббинг и безопасность труда*. // *Успехи современного естествознания*, 2011, no. 7, с. 178.
19. Скавитин А. *Моббинг персонала: опыт зарубежных исследований* // *Управление персоналом*, 2004, no. 8-9.
20. Сухачёва И.П. *Управление как разновидность социальной технологии* // *Вестник РГАЗУ*, 2011.

MOBBING IN ORGANIZATION: CAUSES, CONSEQUENCES, FORMATION OF THE BASE FOR STATISTICAL ANALYSIS

Durakova Irina Borisovna, Dr. Sc. (Econ.), Prof.

Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394018;
e-mail: durakova@econ.vsu.ru

Purpose: the interdisciplinary interpretation of mobbing in the workplace and its research from the standpoint of statistics as a public and mass phenomenon. *Discussion:* the manifestations of various forms of mobbing have received detailed coverage in the scientific literature, profile-oriented to conflictology, sociology, psychotherapy, law. The author showed that the research base for statistical conclusions about the scale of the phenomenon is insufficient. This complicates the work on diagnostics, prevention and prevention. *Results:* the article systematizes the idea of mobbing as an interdisciplinary phenomenon, shows the classification of mobbing activities based on the group membership of the mobber and the victim, goals of the mobbing actions, the degree of their awareness by the performer; the number of participants and the nature of the course of mobbing attacks, the degree of controllability of the phenomenon, spheres of manifestation; gender affiliation of participants, etc.

Keywords: mobbing, bossing, bullying, stuffing, statistical analysis of consequences of mobbing in the workplace.

References

1. Khoo S. Academie Mobbing: Hidden Heath Hazard at Workplace. *Journal Malays Fam Physician*, 2010, no. 5(2), pp. 61-67.
2. Kovacic A., Podgornik N., Pristov Z., Raspor A. Mobbing in a Non-Profit Organisation.-Research Papers. *De Gruyter*, 2017, no. 2, pp. 178-186.
3. Kunzmann K., Thellacker E. *Mobbing am Arbeitsplatz*. Personalwirtschaftlichen Schnitt (In Ger.)
4. Lehmann R. *Charismatische Unternehmensführung. Band 91*. Schriftenreihe des Instituts für betriebswirtschaftliche Forschung an der Universität Zürich. Haupt, 2002 (In Ger.)
5. Litzcke S. et.al. *Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz*. Berlin Heidelberg, Springer Verlag, 2013. (In Ger.)
6. Lorenz K. *Über tierisches und menschliches Verhalten. Aus dem Werdegang der Verhaltenslehre*. Gesammelte Abhandlungen Bd. I und II. Piper, 1965, München. (In Ger.)
7. Meschkulat B., Stackelbeck M., Langenhoff, G. *Der Mobbing-Report. Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland*. Dortmund, Berlin, 2002, p. 70. (In Ger.)
8. Meyers großes Taschenlexikon: in 24 Bänden hrsg. und bearb. von Meyers Lexikon redaktion. Bi-Taschenbuchverl. Mannheim; Leipzig; Wien; Zürich. 1995, Bd. 4, p. 320. (In Ger.)
9. Niedl K. Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5(2), 1996, pp. 239-249.

10. Shallcross L., Ramsay Sh., Barker M. Workplace Mobbing: Expulsion, Exclusion and Transformation. *Scholl of Management, Griffith University*, 2008.
11. Soziologielexicon verlag de gruyter oldenburg g Reinhold, 2000. (In Ger.)
12. Weissenböck Ch. *Mobbing am Arbeitsplatz*. Arbeitsleben, HR, 2012. (In Ger.)
13. Wuerker C.T. *Workplace Mobbing*. Contributed to Healthy Workplase Advocated, 2015, no. 4, pp.7.
14. Kavun I.V. Social'no-psihologicheskie aspekty deviacii v trudovom kollektive. *Vestnik Nacional'nogo tehniceskogo universiteta Ukrainy «Kievskij politehnicheskij institut»*. *Politologija. Sociologija. Pravo*, Kiiv, IVC «Politehnika», 2009, no.4, p. 193. (In Russ.)
15. Korabljova N.V. Projavlenija mobbinga i bullinga na predpriyatii kak social'no-psihologicheskaja problema. *Mater. XXXIII nauchno-tehnich. Konfer. po itogam raboty professorsko-prepodavat. sostava SevKavGTU*, Obshhestvennye nauki, Stavropol', SevKavGTU, 2010, vol. 3, p. 131. (In Russ.)
16. Ozhegov S.I. *Slovar' russkogo jazyka*. Moscow, Russkij jazyk, 1984, p. 616. (In Russ.)
17. Polikanova O.Ju., Vrazhnova M.N. Issledovanie mobbing-processov v sisteme mezhlichnostnyh konfliktov sredi rabotnikov organizacii. *Molodoj uchenyj*, 2011, no. 4, vol.3, pp. 78-83. (In Russ.)
18. Polikanova O.Ju., Evstigneeva N.A. Mobbing i bezopasnost' truda. *Uspehi sovremennogo estestvoznaniya*, 2011, no. 7, p. 178. (In Russ.)
19. Skavitin A. Mobbing personala: opyt zarubezhnyh issledovanij. *Upravlenie personalom*, 2004, no. 8-9. (In Russ.)
20. Suhachjova I.P. Upravlenie kak raznovidnost' social'noj tehnologii. *Vestnik RGAZU*, 2011. (In Russ.)