

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО НАСИЛИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

М.В. Чернова, магистрант

Московский государственный психолого-педагогический университет

(Россия, г. Москва)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-10-4-57-59

Аннотация. В статье рассматриваются особенности психологического насилия в организации. Дано определение психологического насилия. Обоснована важность безопасности среды в организации. Рассмотрена классификация моббинга в организации. Предложен метод оценки психологического насилия в организации.

Ключевые слова: психологическая безопасность, среда, организация, психологическое насилие, моббинг.

На сегодняшний день в нашей стране четко прослеживается нестабильная экономическая, политическая, социальная ситуация, что обусловлено многими внешними факторами (наложение санкций, проведение специальной военной операции на территории Украины, снижение уровня заработной платы, эпидемия COVID-19 и т.д.), которые оказывают негативное влияние на население. Ощущение безопасности является базовой характеристикой, позволяющей личности активно развиваться и использовать свой умственный, физический, психологический потенциал, от которого в свою очередь зависит успешное развитие организации, в которой осуществляет свою трудовую деятельность сотрудник, а, соответственно, и развитие общества, экономики и страны в целом. Упомянутые выше факторы, безусловно, привели российское общество к массовому снижению уровня защищенности, коллективной ответственности, устранению ранее выстроенных социальных связей [2].

Таким образом, ввиду того, что человек большую часть своей жизни проводит в социальной среде, представленной этнической, семейной, образовательной, информационной, духовной и иных сферах социальной жизни, его психологическая безопасность в ней является наиболее значимой.

Так, под психологической безопасностью среды в организации следует понимать такое ее состояние, в котором не проявляется психологическое насилие в рамках взаимодействия людей, благоприятно

воздействующее на удовлетворение ключевых потребностей в общении, способное обеспечить психологическую защищенность всех ее участников.

На сегодняшний день в научном сообществе используется следующая классификация насилия, на основе которой осуществляется разработка и внедрение специализированных программ помощи и профилактики его распространения: по характеристике объекта насилия (пол, возраст, социальный статус и т.д.) и по характеру осуществляемых насильственных действий (физическое, психологическое насилие) [1].

Психологическое насилие предусматривает осуществление эмоционального и вербального насилия, характеризующееся присвоением прозвищ, оскорбительными обращениями, угрозами физической расправы или причинения какого-либо ущерба, общением на повышенных тонах, игнорированием, принуждением осуществления каких-либо действий, которые человек изначально не желает выполнять.

К сожалению, на сегодняшний день во многих российских организациях довольно распространена проблема психологического насилия, которая в свою очередь, является закрытой для обсуждения и исследования.

Как говорилось выше, психологическое насилие является довольно опасным для личности, способным принести серьезный психологический, а в отдельных случаях и физический урон сотруднику, что в свою очередь создает напряженную атмосферу во всем коллективе организации, негатив-

но отражаясь на трудоспособности и эффективности ее деятельности, принося значительные финансовые потери.

Понятие «психологического насилия» коррелируется с понятием «моббинг», подразумевающее целенаправленное насилие на рабочем месте [4].

Так, следует выделять следующую классификацию моббинга в организации:

- горизонтальный. В данном случае психологическое воздействие на сотрудника осуществляется со стороны его коллег, занимающих равнозначную должность в организации, выражается в неуважительном общении, демонстративной критике, заведомая порча материалов;

- вертикальный (боссинг) проявляется в отношении сотрудника со стороны его руководителя, заключается в несправедливой оценке деятельности сотрудника, поручение новых заданий на постоянной основе, выполнение которых не входит в его должностную инструкцию;

- двусторонний, когда психологическое воздействие на сотрудника организации осуществляется как со стороны его коллег, у которых он не находится в подчинении, так и со стороны его руководства. Способами проявления могут выступать принуждение к выполнению видов работ, выходящих за пределы квалификации, игнорирование просьб о помощи, принуждение к выполнению бессмысленных задач и т.д.;

- институциональный моббинг, когда в качестве психологического воздействия на сотрудника используются такие методы, как периодические квалификационные экзамены, прохождение внеочередной процедуры аттестации.

Проявления моббинга в организации идентифицируются в случае применения в отношении конкретного сотрудника на протяжении длительного временного периода определенных воздействий, осуществляемых на постоянной основе (например, еженедельно).

Резюмируя вышеизложенное, неконструктивная критика трудовой деятельности, демонстративное неуважение, низкий уровень оценки эффективности и продуктивности, некорректное общение руководства с подчиненными являются наиболее

распространенными проявлениями психологического насилия в организации.

С целью предотвращения случаев проявления психологического насилия в организации необходимо на ранних этапах идентифицировать его проявления посредством проведения регулярной профилактической работы с коллективом, направленной на формирование психологически безопасной среды в организации, осуществления просветительской деятельности среди сотрудников, обучению грамотному поведению в рамках возникновения профессиональных и межличностных проблемных ситуаций.

Не менее значимым в борьбе с моббингом является оценка психологического насилия. Так, по нашему мнению, одним из наиболее эффективных способов оценки психологического насилия в организации, является активное использование дневников самочувствия сотрудников, посредством которых возможно осуществление анализа негативных воздействий на сотрудника организации. Также необходимо регулярно осуществлять мониторинг сотрудников относительно уровня удовлетворенности их трудовой деятельностью в организации посредством проведения метода психологического измерения «Моббинг в рабочем коллективе» [3], для обработки данных которого использовать методы статистической обработки данных. Безусловно, данный метод оценки психологического насилия в организации невозможно осуществлять без компетентного психолога, который может являться как штатной единицей организации, так и приглашенным специалистом на регулярной основе.

Резюмируя вышеизложенное, психологическое насилие в организации на сегодняшний день является наиболее значимой проблемой, требующей своевременного выявления и оценки, способной оказывать негативное влияние не только на эффективность деятельности сотрудника, находящегося под воздействием, но и на результативность работы организации в целом. Была проанализирована классификация моббинга в организации, а также предложен метод его оценки.

Библиографический список

1. Волкова Е.Н. К вопросу о разработке методологии оценки распространения насилия над детьми / Е.Н. Волкова // Петербургская социология сегодня. – 2016. – №7. – С. 58-74.
2. Дунаева Н.И. Проблема психологического насилия и безопасность в социальной среде организации / Н.И. Дунаева // Экономическая безопасность России: проблемы и перспективы. Материалы III Международной научно-практической конференции. Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева. – 2015. – С. 253-256.
3. Киндарова З.Б. Проектирование безопасной и комфортной среды в общеобразовательной организации как функция и направление профессиональной деятельности будущих педагогов-психологов / З.Б. Киндарова, Н.У. Ярычев // Мир науки. Педагогика и психология. – 2021. – №3. – Т. 9. – С. 1-10.
4. Хохлова Н.И. Наличие и специфика моббинга среди сотрудников спортивной школы / Н.И. Хохлова, Л.Г. Уляева, Е.Н. Долгова // Вестник спортивной науки. – 2021. – №5. – С. 66-70.

FEATURES OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE IN AN ORGANIZATION

M.V. Chernova, Graduate Student

**Moscow State Psychological and Pedagogical University
(Russia, Moscow)**

***Abstract.** The article discusses the features of psychological violence in an organization. A definition of psychological violence is given. The importance of environmental security in an organization is substantiated. The classification of mobbing in an organization is considered. A method for assessing psychological violence in an organization is proposed.*

***Keywords:** psychological security, environment, organization, psychological violence, mobbing.*