

МОБІНГ (англ. mob – натовп) – психологічний терор у трудовому колективі, що здійснюється всім колективом або значною його частиною стосовно певного працівника. Має різні причини виникнення, види, форми, способи і засоби реалізації.

Термін «М.» було вперше застосовано видатним австрійським зоологом і зоопсихологом К. Лоренцом у 1963, який позначав цим терміном груповий напад кількох дрібних тварин на більшого супротивника. Пізніше так стали

називати цькування натовпом однієї особи або кількох. Сторони М.: тих, хто цькує, називають моберами; тих, кого цькують, – жертвою.

Мотивом М. є вигнання людини. Найчастіше здійснюється колегами або керівництвом з метою змусити працівника звільнитися з роботи.

Зазвичай М. виявляється у формі систематичних негативних висловлювань, безпідставної критики на адресу конкретної людини, неприйнятних жартів, поширення про неї завідомо неправдивої інформації, що шкодить репутації людини, залякування, приниження, переслідування, дезінформації, пліток тощо. М. можливий у латентній формі, коли замість активних дій застосовується тактика бойкоту, ізоляції, невтручання, ігнорування, у результаті чого людина відчуває дискомфорт та неможливість працювати. З боку керівництва виявляється у відсутності гідної оцінки праці, дорученні нездійснених завдань, ігноруванні ініціативи та інших моментах, що не тільки перешкоджають підвищенню працівника, але здатні спровокувати негативні наслідки аж до звільнення.

Традиційно виділяють кілька видів М.: вертикальний, горизонтальний і змішаний, або «сендвіч-М.».

Вертикальний, або «босинг» (bossing – від англ. boss – господар, шеф), найчастіше має місце у тому випадку, коли психологічний терор стосовно працівника виходить від його начальника. Зокрема, керівник вбачає у конкретному працівнику загрозу собі, вважає, що цей працівник прагне зайняти його посаду або ж досягти успіхів у якійсь сфері, у якій сам керівник також прагне

досягти успіхів, але не має достатніх здібностей. Не маючи законних підстав для звільнення працівника, керівник може вдаватися до психологічного терору. Різновидом вертикального цькування є й нетиповий М. «знизу вгору», коли колектив намагається вижити новопризначеного керівника, який, на думку членів колективу, не має належного досвіду роботи, фахових якостей або за своїми морально-вольовими характеристиками не влаштовує цей колектив. Наприклад, перешкоджає пияцтву на роботі, вимагає належного виконання працівниками своїх посадових обов'язків, а працівники щодо цього мають свою думку, або ж навпаки, – сам відомий як злісний алкоголік, нероба, тиран і безвідповідальна особа.

За горизонтального М. до психологічного терору вдаються колеги, що займають приблизно рівні кадрові позиції, тобто мають однаковий статус. Керівник нерідко негласно залучений до цього процесу, активної участі у цькуванні працівника не бере, але не перешкоджає це робити іншим. Причиною цькування працівника колегами можуть бути вади їх самих або жертви: марнославство, гіпертрофована зарозумілість, заздрість (стосовно заробітної плати, успіхів у кар'єрному зростанні, професійних якостей тощо). Такий різновид М. надзвичайно поширений у наукових колективах, де мобери, усвідомлюючи власний непрофесіоналізм, прагнуть видалити із свого оточення, найчастіше із закладу вищої освіти, НДІ, тих осіб, які дійсно є вченими, і замінити їх «своїми людьми», тобто такими, професійний рівень яких відповідає рівню самих моберів.

Горизонтальний М. іноді помилково позначається як булінг, хоча це різні поняття (див.: *Булінг*). На відміну від булінгу, сутність якого полягає у цькуванні однієї людини ін., за М. відбувається групове (масове) цькування, у якому бере участь увесь колектив або значна його частина, при цьому ролі жертви і моберів можуть бути розподілені по-різному. Зокрема, велика група учнів може переслідувати свого однокласника, учня іншого класу або школи, а також вчителя чи вчителів. Або ж група вчителів може принижувати увесь клас, або одного учня, або свого колегу.

Змішаний, або «сендвіч-М.», має місце у тому разі, коли цькування йде з обох сторін, – як з боку керівника, так і з боку колег, які займають приблизно рівні за статусом посади. Ке-

рівник може втягувати своїх підлеглих у систематичне цькування конкретного працівника. Доля жертви у таких випадках трагічна.

Наслідком М. може стати не лише звільнення працівника, а й тяжкі психологічні, емоційні страждання, втрата здоров'я, агресивна поведінка, спрямована як на інших людей, так і на самого себе, навіть самогубство. Великий відсоток самогубств здійснюється саме внаслідок завданих психологічних травм у процесі М. М. є суттєвим криміногенним фактором.

Лит.: Моббинг. URL: <http://psihomed.com/mobbing/>; Ноа Девэнпорт. Эмоциональное насилие на работе: молчаливое увлечение? URL: <https://psyfactor.org/lib/mobbing.htm>.

В. І. Тимошенко.