В любом коллективе, будь он рабочим, учебным, или принадлежать клубу по интересам, периодически случаются разногласия. Как результат, коллектив пытается «вытолкнуть», отделить от себя часть членов, по тем или иным причинам не устраивающих большинство участников. Это явление носит название моббинга (от англ. *mob* — толпа). Может быть, Вы уже становились объектом моббинга, вполне возможно - станните в дальнейшем, не стоит исключать так же и вероятность того что в определенной ситуации Вы сами почувствуйте непреодолимое желание исключить кого-либо из коллектива, к которому сами принадлежите. Поэтому я хочу предложить подробнее рассмотреть это действо, понять в каких случаях оно актуально, и каким образом чаще всего проводится.

Итак, моббинг— это форма психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе, как правило, с целью его последующего увольнения. Конечно, это определение весьма и весьма поверхностно, однако именно оно раскрывает основной смысл этого явления, и позволяет нам продвинуться дальше в его анализе.

Предлагаю слегка окунуться в историю это понятия. «В животном мире mobbing — это когда стадо травоядных нападает на хищника. Психолог и учёный-медик, доктор Ханц Лейман впервые провёл исследование такого явления на рабочих местах в Швеции в начале 1980-х. Он назвал такое поведение моббингом и охарактеризовал его как «психологический террор», который включает «систематически повторяющееся враждебное и неэтичное отношение одного или нескольких людей, направленное против другого человека, в основном одного». Лейман определил 45 вариаций поведения, типичных для моббинга: утаивание необходимой информации, социальная изоляция, клевета, непрекращающаяся критика, распространение необоснованных слухов, высмеивание, крики.»1

Психологи выделяют два основных вида моббинга: горизонтальный (когда вытеснение происходит людьми, стоящими с объектом примерно на одной ступени социальной лестницы), и вертикальный - боссинг - от вышестоящих людей. Горизонтальный чаще всего применяют по отношению к новичкам более старые сотрудники организации. Он может проявляться в «бойкоте» со стороны сослуживцев, предоставлении неверной информации, игнорировании просьб, сплетнях и множестве иных «мелочей». Обычно такое случается, если в новичке видят конкурента, или он сильно выделяется из коллектива своей «неординарностью». Нередко причиной становится и обычная зависть к более молодому и удачливому коллеге. Отмечено, что зачинщиками травли во многих случаях становятся пожилые сотрудники, которые боятся потерять место и из-за этого придираются к своим коллегам. Иногда подобный прессинг имеет временный характер и является своеобразным «посвящением» в члены коллектива. В жертву моббинга может превратиться и опытный работник, к которому вдруг начало благосклонно относиться начальство.

«Вертикальный» моббинг часто возникает там, где есть желание освободить место для продвижения по службе, убрать конкурента или отомстить.

Например, шеф по тем или иным причинам хочет избавиться от работника, но не может сделать это законным способом, ведь без серьезных оснований уволить подчиненного практически невозможно. Гораздо проще постоянно обвинять работника в некомпетентности, недисциплинированности, ставить перед ним невыполнимые задачи и, в конце - концов, вынудить его уйти по собственному желанию.

Не стоит упускать из внимания и такое явление, как «сандвич-моббинг», при котором на человека действуют с двух сторон: подчиненные, желая занять и его место, и начальство, перекрывая ему путь к их собственному креслу. Так, топ-менеджеру может поступать негативная информация о работе его отдела, приказы вышестоящего руководства он получает с опозданием, подчиненные саботируют его распоряжения и так далее.

Считаю нужным перечислить наиболее распространенные виды проявления моббинга: бойкот, придирки, насмешки, предоставление ложной информации, доносительство, различные издевательства и т.д. Думаю, что пояснять их будет излишним: мы все имеем общее представление о том как применяются вышеуказанные средства при моббинге.

Теперь давайте обратимся к школьному моббингу, и рассмотрим его более подробно. Итак, кто же является объектом моббинга? По большей части, тот, кого одноклассники не признают «своим», считают странным или «не таким как все». Моббингу подвергаются некрасивые дети с дефектами лица, зрения, слуха, очень высокие или очень маленькие, имеющие дефекты движения, речи... Это ребята, которые толще или худее, слабее, впечатлительнее, чем остальные, они обращают на себя внимание своим поведением или физическими особенностями. Многим детям сразу ставят клеймо: «не наш», так как он недостаточно знает язык, имеет акцент, путает слова, одевается не так как все, носит не ту обувь, не те джинсы, у него не такая причёска, не ту музыку слушает, не о том разговаривает и пр. Особенно страдают «звёздные дети», в семьях их «ставили на пьедестал», холили, лелеяли, а при попадании в жестокую среду своих одноклассников они подвергаются унижениям и издевательствам. Пребывание в недружественной среде, недостаточное знание языка, невозможность постоять за себя и защититься, а отсюда беспомощность, которую одноклассники используют для насмешек и издевательств, — это серьёзная проблема и для детей, и для родителей, особенно в первые годы иммиграции. Языковой барьер родителей, невозможность на равных общаться с соучениками своего ребёнка и руководством школы, — всё это является трагедией и для родителей.

Выделяются несколько основных форм моббинга в школе, да и вообще среди детей. Это насмешки над физическими недостатками, изоляция, отвержение, поддразнивание, толкание (дети особенно любят поддевать другого плечом, делая это вроде бы походя, вроде незаметно, но обижаемый ребёнок всегда чувствует, что это делается специально), высмеивание одежды, акцента и пр. Моббинг может начаться и против ребенка (чаще подростка), который в середине года переводится в другую школу и попадает в устоявшийся коллектив. В общем и целом, моббинг в детском и взрослом коллективе имеет много общего. Быть может, это обусловлено животным инстинктом выбить себе «место под солнцем»

Как не стать объектом моббинга? Полагаю, что после прочтения вышенаписанного, этот вопрос волнует многих. Боюсь, что четких инструкций на этот счет не существует. Однако есть рекомендации, которые в любом случаи не будут лишними.

Прежде всего, в коллективе должна быть благоприятная психологическая обстановка, и его члены должны понимать что это зависит в первую очередь от них. Далее, не менее важно и поведение самого индивида: не стоит считать что моббинг есть желание лишь коллектива: каким-то образом вы сумели направить его на себя, найдите и измените в себе то, что не устраивает окружающих. Попадая в новый коллектив, присмотритесь к нему, не стоит лезть «со своим уставом в чужой монастырь».

Полагаю, что Вы сами сможете дополнить список советов и рекомендаций: повторюсь, что это целиком и полностью зависит от многих факторов: окружающей среды, условий работы, обстановки в коллективе… Всего и не перечислишь. Как бы то ни было, эта работа не раскрывает всей сущности такого сложного и разностороннего явления как моббинг, а лишь вводит читателя в курс дела.

Напоследок, мне хотелось бы пожелать Вам избегать подобных ситуаций, и выразить благодарность за то, что заинтересовались моей работой.

При подготовке работы использовались материалы:

1. Википедии - Свободной Энциклопедии.
2. Интернет-ресурсов http://emigration.russie.ru

http://www.topwords.ua

http://www.sovetypsihologa.ru