

# БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

## ДЕТЕРМИНАНТЫ ВИКТИМИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

© 2018 г. В. П. Шейнов

*Доктор социологических наук, профессор кафедры психологии,  
Республиканский институт высшей школы, Белорусский государственный  
университет, г. Минск, Республика Беларусь  
E-mail: sheinov1@mail.ru*

Необходимость изучения проблемы издевательств на рабочем месте объясняется широким их распространением и пагубными последствиями для работников и для организаций. В данном аналитическом обзоре зарубежных исследований представлены: организационные, индивидуальные и ситуативные детерминанты виктимизации, возникшей вследствие издевательств; последствия виктимизации; факторы, способствующие ей. Последствиями виктимизации для ее жертвы являются: депрессия, тревожность, снижение самооценки, стрессы, отрицательная аффективность, эмоциональное неблагополучие, конфликты, ухудшение результатов работы, текучесть кадров. Автором статьи предложена надежная и валидная Методика оценки степени виктимизации взрослого индивида и приведены некоторые результаты, полученные с ее помощью. Установлены взаимосвязи между виктимизацией, макиавеллизмом личности и стратегиями поведения в конфликте мужчин, женщин, юношей и девушек.

*Ключевые слова:* виктимизация, издеательства на рабочем месте детерминанты виктимизации, конфликты, депрессия, тревожность, самооценка, стресс, отрицательная аффективность, эмоциональное неблагополучие, текучесть кадров, тест виктимизации взрослого индивида.

## ВВЕДЕНИЕ

Виктимность (от лат. *victima* — жертва) — склонность стать жертвой преступления. Виктимизация – событие насилия или опыт переживания насилия, процесс превращения лица в жертву преступного посягательства, а также результат этого процесса. «Виктимизация – это не просто процесс превращения личности или социальной общности в жертву, а скорее – в жертву потенциальную, это процесс повышения степени виктимности» (Вишневецкий, 2014, с. 226).

Реализации процесса виктимизации способствуют многие организационные и ситуативные факторы, а также – личностные особенности потенциальной жертвы: «индивидуальные характеристики являются лучшими предикторами как возникновения, так и интенсивности личностной виктимизации» (Uludag et al., 2009, с. 265).

Виктимизация на рабочем месте является серьезным социальным стрессором со значительными последствиями для благополучия сотрудников и эффективного функционирования организаций.

Необходимость изучения проблемы издевательств на рабочем месте объясняется широким их распространением и пагубными последствиями виктимизации для работников и для организаций. Именно поэтому появилось большое число исследований виктимизации на рабочем месте.

Цель данной работы – дать аналитический обзор зарубежных исследований виктимизации профессионала на рабочем месте.

## РАПРОСТРАНЕННОСТЬ ВИКТИМИЗАЦИИ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Издеательства на рабочем месте гораздо более распространены, чем обычно считается. Так, например, 80% представителей среднего медицинского персонала сообщают о том, что над ними издеваются на работе (Hutchinson, Hurley, 2013).

В работе С. Эйнарсена и А. Скогстад (Einarsen, Skogstad, 1996) представлены данные из 14 различных норвежских опросов ( $n = 7986$ ), охватывающих широкий круг организаций и профессий. Результаты показывают, что издевательства и притеснения на работе являются широко распространенными проблемами в норвежской трудовой жизни. За шесть месяцев, предшествующих обследованию 8,6% респондентов, подверглось насилию. Согласно данному исследованию, наибольшая распространенность виктимизации имеет место в организациях с большим штатом сотрудников, в организациях с преобладанием мужчин и на промышленных предприятиях. У пожилых работников обнаружен более высокий риск виктимизации, чем у молодых.

#### ПОСЛЕДСТВИЯ ВИКТИМИЗАЦИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

За последние три десятилетия изучение результатов издевательств на работе или моббинга показало, что подверженность такому систематическому негативному воздействию на работе может иметь разрушительные последствия для здоровья и благополучия людей.

Представленные в ряде обзоров (Dofradottir, Nøgh, 2002; Einarsen, Mikkelsen, 2003) ранние зарубежные исследования выявили положительную корреляцию между воздействием издевательств и хронической усталостью, психосоматическими, психологическими и физическими расстройствами, бессонницей, общим стрессом и психическим стрессом. В ряде исследований показывается связь между издевательствами и тревожностью, раздражительностью и депрессией (Einarsen, Skogstad, 1996). Некоторые жертвы проявляли симптомы, свидетельствующие о посттравматическом стрессовом расстройстве (Mikkelsen, Einarsen, 2002). Качественные исследования продемонстрировали такие последствия издевательств на рабочем месте, как снижение самооценки, повышенная стыдливость и уязвимость, а также

чувство вины. Подверженность издевательствам ассоциировалась с повышенным риском потерять работу (Mikkelsen, Iversen, 2002). Многие испытуемые сообщали, что пострадало их физическое здоровье и психическое благополучие (Hogh et al., 2011).

Систематическому обзору литературы о последствиях издевательства на рабочем месте среди работников здравоохранения посвящена работа Н. Ланкто и С. Гуэй (Lanctôt, Guay, 2014). В обзор были включены шестьдесят восемь исследований, которые были оценены в соответствии с 12 критериями, рекомендованными для систематических обзоров. В этих исследованиях было выявлено семь категорий последствий издевательства на рабочем месте: (1) физическое; (2) психологическое; (3) эмоциональное; (4) сложности в работе и в качественном выполнении своих обязанностей; (5) сложности в служебных отношениях; (6) социальные и (7) финансовые трудности. Наиболее частыми и важными последствиями насилия на рабочем месте являются психологические последствия (в частности, посттравматическое стрессовое расстройство и депрессия) и эмоциональные последствия (гнев, грусть, страх, отвращение и удивление), а также негативное влияние на работу (к примеру, отпуск по болезни, неудовлетворенность работой).

С ростом осведомленности о значительной распространенности виктимизации женщин в результате межличностного насилия исследователи начали изучать влияние этого фактора на их рабочие отношения. На сегодняшний день большая часть этих исследований в США сосредоточена на женщинах с низкими доходами, которые переходят от государственной помощи к оплачиваемой занятости, однако существуют пробелы в исследованиях более широкого круга работающих женщин. В. Баньярд с соавт. изучали влияние нескольких видов виктимизации (сексуальное насилие, физическое насилие со стороны интимного партнера, психологическое насилие и преследование) на удовлетворенность работой,

трудовые льготы и вмешательство в работу. Был проведен телефонный опрос, в котором приняли участие 1079 женщин, проживающих в Нью-Гэмпшире. Изучались вопросы о виктимизации во взрослой жизни и нынешнем восприятии работы. Многомерный дисперсионный и регрессионный анализ показал сильные связи между опытом виктимизации и ухудшением результатов работы. Симптомы психического и физического здоровья служат важными посредниками, объясняющими эти связи (Banyard et al., 2011).

Отдельно следует сказать о «скрытой (косвенной)» агрессии, которая ранит своих жертв социальной изоляцией, сплетнями, искусными манипуляциями. Ключевые понятия скрытой агрессии – власть и изоляция, поэтому она может быть особо опасной.

В диссертации С. Хикман в двух исследованиях лиц ранней взрослости изучалась корреляция скрытой агрессии и скрытой виктимизации на рабочем месте. В дополнение к рассмотрению высоких уровней скрытой агрессии и виктимизации были рассмотрены ранее считавшиеся неважными или нормативными уровни скрытой агрессии и виктимизации (в частности, низкие уровни). Автором рассмотрены связи между скрытой агрессией / виктимизацией и стрессом, удовлетворенностью работой, отношениями и ожиданиями на рабочем месте, факторами производительности на рабочем месте, отношениями с руководителем и сослуживцами, и личными факторами. Результаты исследования согласуются с данными других авторов: показатели дезадаптации (например, повышенные симптомы депрессии, меньшая самооценка, рост числа физических жалоб и большее употребление алкоголя) были в значительной степени связаны с более высокими уровнями скрытой агрессии – особенно для женщин. Несмотря на некоторое снижение, были обнаружены значимые связи и для более низких уровней скрытой агрессии (также более заметной для женщин). Эти данные свидетельствуют о том,

что даже скромные уровни скрытой агрессии могут нести определенный риск для потенциальных жертв. Кроме того, выявлены многочисленные существенные связи между скрытой агрессией и виктимизацией – с одной стороны, и связанными с работой показателями, в том числе: с проблемными отношениями с руководителями, снижением удовлетворенности работой, повышением рабочей нагрузки, менее адекватной реакцией на проблемы, большей эмоциональной разбалансировкой, усиленной агрессией – с другой стороны. Потеря дружбы и снижение ее качества также были связаны со скрытой агрессией на рабочем месте ввиду потенциальных связей с недружескими поступками. Никаких гендерных различий для скрытой агрессии (высокий и низкий уровень), скрытой виктимизации и физической агрессии не было обнаружено ни для одного из этих показателей (Nickman, 2006).

Издевательства вносят негативный вклад в рабочую среду, не способствуют необходимому для слаженной работы сотрудничеству и могут снизить производительность труда на различных уровнях организации. Издевательства приводят к увольнению пострадавших от них ценных работников по собственному желанию. (Hutchinson, Hurley, 2013).

## ПРИЧИНЫ ВИКТИМИЗАЦИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Организационные изменения часто упоминаются в публикациях как одна из возможных причин виктимизации работников вследствие издевательств на рабочем месте, однако лишь немногие исследователи изучали эти предположения. Статья Э. Байлиен и Х. Де Витте (Baillien, Witte, 2009) нацелена на решение этой проблемы путем изучения как прямых, так и косвенных связей (то есть посредничества по различным стрессовым факторам, связанным с работой и взаимоотношениями) между организационными изменениями и издевательствами. Данные были собраны в 10 негосударственных организациях в фламандской части

Бельгии ( $n = 1260$ ). Результаты показали значительную связь между организационными изменениями и издевательствами. К виктимизации работников могут привести возникающие вследствие организационных изменений конфликты, страх увольнения, изменение рабочей нагрузки, должностных обязанностей и подчиненности, ухудшение условий и оплаты труда, недостаточная поддержка со стороны коллег и руководства. Регрессионный анализ показал, в частности, связь между организационным изменением и ролевым конфликтом, а также с возникшими опасениями работников. Другие стрессоры не были связаны с организационными изменениями и, следовательно, не выступали в качестве посредников. Регрессионный анализ показал также, что связь между организационными изменениями и издевательствами полностью опосредована ролевым конфликтом и страхом потерять работу.

Используя репрезентативную выборку из 635 профессиональных журналистов, работающих в двух южных европейских странах, С. Коделас с соавт. оценили независимое влияние отрицательной аффективности и низкий уровень самоконтроля на вероятность физической и материальной виктимизации на рабочем месте. Полученные результаты расширяют предыдущие исследования, показывая, что вероятность виктимизации на работе определяется не только ситуационными характеристиками выполняемой задачи, но и характеристиками диспозиции человека в профессиональной роли. В частности, отрицательная аффективность и ситуативные переменные последовательно связаны с вероятностью как физической виктимизации на работе, так и виктимизации в части оплаты труда. Однако обнаруженный низкий уровень самоконтроля испытуемых не позволил достоверно предсказать степень вероятности виктимизации среди профессиональных журналистов (Kodellas et al., 2015).

Вполне естественно предположение о том, что плохая рабочая среда может быть связана с распространением издевательств в коллективе.



Основываясь на концепции помех как стресс-факторов, К. Бальдучи с соавт. провели соответствующее лонгитюдное исследование. Проанализированная ими выборка состояла из 234 сотрудников Национального агентства здравоохранения Италии – врачей, медицинских сестер и сотрудников администрации. Результаты показали, что конфликт интересов привел к издевательствам и запугиванию, появились свидетельства взаимных связей между ролевыми стрессорами и издевательствами (Balducci et al., 2012).

Учитывая повышенный интерес к тому, связаны ли особенности поведения работников с их виктимизацией, Ж. Дженсен с соавт. исследовали качество работы сотрудников как возможный провоцирующий фактор того, чтобы стать жертвой нападков коллег по работе. Исходя из теории рационального выбора, авторы в качестве гипотезы исследования приняли утверждение, что инициаторы нападков учитывают риски агрессии против конкретных сотрудников, поэтому лучшие работники будут жертвами скрытых форм виктимизации с их стороны, тогда как слабые работники будут страдать от открытых форм виктимизации. Авторы также предположили, что мотивация третировать лучших и слабых коллег будет выше, когда разница в производительности будет существенной, так что влияние эффективности работы на скрытую и явную виктимизацию будет усугубляться поляризацией рабочих групп, но смягчается, когда жертва отличается высокой доброжелательностью. Исследовали также поставили вопрос: ведет ли виктимизация к будущим ухудшениям в работе? Результаты данных, собранных в три временных периода от 576 человек в 62 рабочих коллективах, в значительной степени подтвердили названные рабочие гипотезы. Полученные данные действительно свидетельствуют о том, что различная эффективность работы сотрудников является фактором, способствующим скрытой виктимизации для лучших работников и открытой виктимизации для



слабых коллег, что имеет негативные последствия для работы в целом. Таким образом, высокая и низкая производительность в работе служат предсказателями виктимизации сотрудников (Jensen et al., 2014).

М.С. Гершковис с соавт. с целью изучения прогнозирования агрессии на рабочем месте провели метаанализ 57 эмпирических исследований (59 выборок) относительно воспринятой агрессии на рабочем месте в поисках ответа на три исследовательских вопроса. Во-первых, каковы индивидуальные и ситуативные предсказатели межличностной и организационной агрессии? Во-вторых, какие предсказатели агрессии в отношении руководителя и коллег существуют в рамках межличностной агрессии? В-третьих, каковы относительные вклады индивидуальных факторов (гнев, отрицательная аффективность и биологический пол) и ситуационных факторов (несправедливость, неудовлетворенность работой, межличностный конфликт, ситуационные ограничения и плохое лидерство) в объяснении межличностной и организационной агрессии? Результаты показывают, что перечисленные факторы – как индивидуальные, так и ситуативные – предсказывают агрессию и что характер этих предсказаний является целенаправленным (Hershcovis et al., 2007).

Первой из обнаруженных нами исследований о возможной связи между издевательствами в школе и впоследствии – с издевательствами на рабочем месте является работа П.Смита с соавт. В ней изучаются следующие вопросы: связаны ли роли участников школьных издевательствах и последующая возможная виктимизация на рабочем месте; влияние на дальнейшее стратегий борьбы с векторизацией в школе; половые различия. Авторы проанализировали ответы на анкету, которая была заполнена 5 288 взрослыми, работающими в различных местностях Великобритании: два вопроса о школьном опыте виктимизации (роль участника издевательствах и стратегии борьбы, если он был жертвой издевательствах), и об

издевательствах на рабочем месте (опыт издевательств). Авторы обнаружили статистически значимую связь между сообщенными респондентами ролями в школьных издевательствах и опытом виктимизации на рабочем месте. Наибольший риск виктимизации на рабочем месте был у тех, кто в школе был хулиганом по отношению к одним и жертвой для других хулиганов (хулиганы-жертвы), за которыми следовали те, кто в школе был только жертвами. Анализ относительного риска издевательств на рабочем месте, для тех, кто был жертвой в школе и использовал при этом различные стратегии преодоления, показал повышенный риск для стратегий «пытался высмеять его» и «на самом деле не справился». Женщины подвергались значительно более высокому риску быть жертвами издевательств на работе, но при этом не было установлено связи с их школьными ролями; показана только взаимосвязь со стратегиями преодоления. Жертвы в школе впоследствии более подвержены риску виктимизации на рабочем месте, но особый риск для «хулиганов-жертв» говорит о том, что эта особая категория школьников должна быть в центре внимания учителей. Ученики, которые постоянно не могли справиться с издевательствами или пытались их высмеять, более подвержены риску аналогичных проблем на рабочем месте. Однако связи эти умеренные: многие жертвы школьных издевательств не становятся жертвами в более поздней жизни (Smith et al., 2010). Полученные результаты наводят на мысль о важных контекстуальных или экзогенных последствиях относительно рисков виктимизации.

Целью исследования К. Ампонса-Тавия и Ф. Аннора (Amponsah-Tawiah, Annor, 2017) было изучение влияния личностных качеств сотрудников и организационной политики на виктимизацию на рабочем месте среди работников в Гане. Авторы собрали данные 631 работника, респонденты выбирались случайным образом из представителей разных профессий. Сбор данных осуществлялся при помощи стандартизованных опросников,

которые измеряли опыт отрицательных воздействий на работе (виктимизация), «большую пятерку» черт личности (экстраверсия, дружелюбие, добросовестность, нейротизм, открытость опыту) и организационную политику. Результаты иерархического множественного регрессионного анализа показали, что среди черт личности нейротизм и добросовестность имели статистически значимые, хотя и слабые связи с виктимизацией. Организационная политика имела более значительные положительные связи с виктимизацией на рабочем месте, нежели личность сотрудников.

Таким образом, исследование показывает, что по сравнению с персональными характеристиками, такими как личностные качества, факторы рабочей среды, такие как организационная политика, оказывают более сильное влияние на возникновение виктимизации на рабочем месте.

Как показано выше, многочисленные исследования установили, что одним из негативных последствий виктимизации является возникновение у жертвы состояния депрессии. Оказывается, связь между издевательствами на рабочем месте и депрессией может быть двусторонней. Исследователи А. Лоерброкс с соавт. исходили из предположения, что проявления депрессии, как ответ на издевательства, могут проявляться достаточно долго (больше года). В 2004 году в проведенном ими опросе принял участие 621 врач больницы, а затем опрос повторили спустя 1,2 года и 2,8 года. Выводы сделаны по респондентам с полными данными на всех этапах опроса ( $N = 507$  или 82% общего числа респондентов). Участникам исследования было дано описание всевозможных издевательства на работе, за которым следовал вопрос исследователя, чувствовал ли испытуемый, что он / она подвергается издевательствам. Симптомы депрессии оценивались по немецкоязычной шкале Спрингбергера. Многомерная линейная регрессия показала, что издевательства на рабочем месте на начальном этапе предсказывали увеличение симптомов депрессии как через 1 год ( $b = 1,43, p$

= 0,01), так и после 3 лет наблюдения ( $b = 1,58, p = 0,01$ ). Многовариантные регрессионные модели Пуассона показали, что показатель депрессивного симптома на исходном уровне был связан с повышенным риском издевательств. При 3-летнем наблюдении относительный риск [RR] = 1,49, 95% доверительный интервал [CI] = 1,13-1,97. Эта связь была менее выраженной после 1 года наблюдения (RR = 1,19, 95% CI = 0,90-1,59). Данное исследование зафиксировало двустороннюю связь между симптомами депрессии и виктимизацией в результате издевательств на рабочем месте (Loerbroeks et al, 2015).

### ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ЖЕРТВЫ ВИКТИМИЗАЦИИ

Изучение издевательств на рабочем месте имеют непосредственное отношение к охране здоровья и безопасности работников. Поэтому очень важно понимание того, кто именно является наиболее вероятным претендентом на роль жертвы и какие его качества способствуют этому.

Вредоносное межличностное поведение на работе первоначально изучалось с акцентом на «хулиганов», то есть тех, кто ведет себя неподобающим образом. Однако теоретические основы виктимизации и практика наблюдений показывают, что существуют определенные предпосылки, почему некоторые люди чаще, чем другие, становятся жертвами издевательств. Например, могут существовать ситуационные факторы, которые формируют среду, способствующую или, по крайней мере, не препятствующую нежелательным действиям. Другие случаи вреда человеку на рабочем месте могут быть бессознательно спровоцированы самими жертвами.

В эмпирическом исследовании К. Акино и М. Брэдфилда изучалось влияние на уровень воспринимаемой виктимизации статуса работника, роль его агрессивности и отрицательной аффективности. Основываясь на анализе результатов исследований в криминальной виктимологии, авторы

предположили, что рабочий статус сотрудника будет значимо связан с воспринимаемой виктимизацией. Изучение жертв издевательств стало основой для прогноза влияния негативной эмоциональности и агрессивности. Данные для анализа были собраны у служащих аппарата правительства города. Факторный анализ их ответов показал, что воспринимаемая виктимизация принимала либо прямую (например, персонифицируемую) форму, либо косвенную (например, саботаж). Иерархическая регрессия использовалась для проверки гипотез исследования. Результаты показали, что (вопреки предположению) статус работника существенно не повлиял на виктимизацию. Однако сотрудники, которые проявляли высокую агрессивность и отрицательную аффективность, имели более высокие уровни виктимизации, чем те, кто по этим признакам обладал невысокими показателями (Aquino, Bradfield, 2000).

В последующей работе К. Акино с соавторами исследовалось влияние отрицательной аффективности, иерархического статуса и дополнительно – самоопределения на уровень виктимизации работников. Изучались условия, при которых сотрудники были в той или иной степени склонны стать объектами агрессивных действий коллег. Результаты полевого опроса показали, что люди с высокой отрицательной аффективностью и низкими показателями самоопределения чаще воспринимают себя в качестве жертв. В развитие предыдущего исследования уточнено, что иерархический статус, служит буфером влияния негативной эмоциональности: отрицательная аффективность не связана с косвенной виктимизацией для людей с более высоким статусом, но положительно коррелирует с косвенной виктимизацией у людей с низким статусом (Aquino et al, 2017).

В эмпирическом исследовании Ю Ким и Т. Гломб изучалась связь между когнитивными способностями и виктимизацией на работе. Рабочая

гипотеза – предположение, что работники с высоким уровнем познавательных способностей более склонны к виктимизации. В этом исследовании также ставилась цель изучения усиливающего и смягчающего воздействия личностных качеств жертв, в частности, двух межличностно ориентированных личностных аспектов деятельности и общения. Результаты подтверждают положительную связь когнитивных способностей и виктимизации. При этом такая связь между высокой когнитивной способностью и виктимизацией смягчается личностными качествами жертв, в частности развитыми коммуникативными навыками (Kim, Glomb, 2010). Далее эти авторы изучили роль зависти возможной виктимизации в группе лучших, наиболее эффективных работников. Описано два проведенных авторами исследования. Первое, осуществленное на основе анализа выборки из 4874 сотрудников университета из 339 рабочих групп, подтвердило предположение о том, что лучшие работники чаще становятся мишенями для виктимизации. Во втором их исследовании данные, собранные от 2173 сотрудников из 67 рабочих групп в трех организациях, снова поддерживают утверждение о том, что лучшие работники чаще становятся жертвами виктимизации из-за зависти членов группы, при этом поддержка со стороны членов рабочей группы ослабляет эту связь (Kim, Glomb, 2014).

Суммируя результаты статей Ю.Ким и Т.Гломб, можно с сожалением констатировать, что выделение человека из числа окружающих даже в лучшую сторону – таких, как наличие когнитивных способностей и профессионализма в работе, способствуют его виктимизации по причине банальной зависти к нему со стороны сослуживцев (Kim, Glomb, 2010, 2014). С. Коделлас с соавт. показали, что вероятность виктимизации на работе определяется не только ситуационными характеристиками выполняемой задачи, но и характеристиками диспозиции человека в профессиональной роли. В частности, отрицательная аффективность работника увеличивает

вероятность как физической виктимизации на работе, так и виктимизации в части оплаты труда (Kodellas et al., 2015).

## ВИКТИМИЗАЦИЯ И ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Рабочее место в целом может быть стрессовой средой, поэтому негативный способ справиться со стрессом или неспособность справиться с ним могут быть особенно болезненными.

В работе Дж. Карим с соавт. рассмотрена посредническая роль виктимизации в недружественном поведении на рабочем месте и взаимосвязь между эмоциональным интеллектом (EI) и воспринимаемыми результатами работы (удовлетворенность работой, загруженность, текучесть кадров, контрпродуктивное поведение). Изучение 150 преподавателей университетов показало, что недружественное поведение на рабочем месте стало важным промежуточным звеном между эмоциональным интеллектом и результатами работы (Karim et al., 2015). Было показано, что вмешательства, основанные на развитии эмоционального интеллекта, могут включать обучение членов коллектива умению понимать свои эмоции, управлять ими, управлять своим поведением за счет управления эмоциями, развивать эмпатию и умение воздействовать на эмоциональное состояние других людей.

Внимание многих исследователей из самых разных дисциплин привлекли кибер-издевательства. Однако кибер-издевательства на рабочем месте и их влияние на поведение сотрудников слабо представлен в литературе. В статье Х. Кескин с соавт. (Keskin et al., 2016) рассматривается взаимосвязь между кибер-издевательствами на рабочем месте и контрпродуктивным поведением на работе (КПР) и роль эмоционального интеллекта сотрудников в отношении этих связей. Основное внимание уделяется различению кибер-издевательства на рабочем месте от других типов кибер-издевательства и построению теоретической предпосылки



для взаимосвязи переменных киберзапугивания на рабочем месте и переменных КПР. Показано, что высокий уровень эмоционального интеллекта дает сотрудникам возможность лучше справляться со стрессорами на рабочем месте.

М. Хатчинсон установил, что сочетание высокого социального интеллекта и низкой эмпатии работника способствует его издевательскому поведению. В рабочих группах, где сотрудники имеют низкий уровень EI, несложно убедить их вести себя неэтично (Hutchinson, 2013). Согласно М. Хатчинсон и Дж. Херли (Hutchinson, Hurley, 2013), EI и лидерские навыки способствуют издевательству на рабочем месте; авторы иллюстрируют связь между EI, правильным руководством и сокращением издевательств. Было показано (Deshpande, Joseph, 2009), что EI и этическое поведение отдельных членов рабочей группы оказывают значительное влияние на этическое поведение остальных. Высокий EI связан с улучшениями в рабочей среде и является важным замедлителем между конфликтом и реакциями на конфликт на рабочем месте. Установлено, что показатели самосознания и самоуправления EI имеют сильные положительные корреляции с эффективным лидерством и конкретной способностью руководить созданием здоровой рабочей среды и культуры труда (Hutchinson, Hurley, 2013).

#### **МЕТОДИКА ОЦЕНКИ СТЕПЕНИ ВИКТИМИЗАЦИИ ВЗРОСЛОГО ИНДИВИДА И ЕЕ ПРИМЕНЕНИЕ**

Приведенные в данном обзоре результаты исследований получены экспериментальным путем. В русскоязычном социуме экспериментальные исследования виктимизации затрагивают, в основном, виктимизацию подростков, поскольку для них имеется методика (Андронникова, 2004), разработанная именно для подростков. Экспериментальные исследования виктимизации взрослых сдерживаются отсутствием соответствующей методики для этой категории испытуемых.

Нами разработана надежная и валидная тест «Методика оценки степени виктимизации взрослого индивида» (Шейнов, 2018а). Приведем описание ключевых моментов, характеризующих данную методику.

Разработанная методика удовлетворяет стандартным критериям надежности: внутренняя согласованность всех составляющих ее субтестов (шкал), надежность их частей, их ретестовая надежность. Следующие статистики характеризуют степень надежности Методики. Внутренняя согласованность, оцениваемая стандартизованной Альфа Кронбаха, на мужских и женских выборках ( $n = 789$ ) для всех семи шкал теста находится в пределах от 0,613 до 0,789. Степень надежности эквивалентных половин шкал (четные и нечетные номера заданий), оцениваемая коэффициентами половинного расщепления Спирмена - Брауна и Гуттмана, для мужской и женской выборок, характеризуется их показателями в пределах 0,639 – 0,829. Проверка надежности теста повторным тестированием, проведенная в двух контрастных группах испытуемых – невиктимизированных ( $n = 396$ ) и виктимизированных ( $n = 400$ ), показала корреляции результатов тестирования для всех шкал у мужчин и женщин в пределах, соответственно, 0,852– 0,922 и 0,701– 0,949.

Тестовая методика валидна, удовлетворяя всем известным критериям валидности: 1) валидации в процессе конструирования теста; 2) валидности содержательной; 3) «очевидной»; 4) текущей (диагностической); 5) консенсусной; 6) конструктивной; 7) конвергентной; 8) контрастной; 9) гендерной.

Семь шкал (субтестов) Методики диагностирует семь типов виктимизации: общую и реализованную виктимизацию, склонности к агрессивному, саморазрушающему, зависимому и некритичному типу виктимизации и незащищенность от манипуляций.

Общее количество заданий Методики – 60: в 40 из них, отвечающих первым 6 шкалам, испытуемый выбирает между «согласен» и «не

согласен»; в 20 других, посвященных незащищенности от манипуляций, испытуемому предлагается выбрать один вариант из трех предлагаемых.

Приведем несколько заданий из числа первых 40 теста виктимизации для взрослых:

*– Я считаю, что в моей жизни неприятных событий происходит больше, чем у других.*

*– Если я попадаю в неприятное положение, то мне лучше всего не сопротивляться и держать язык за зубами.*

*– Я охотно записался бы добровольцем для участия в каких-либо боевых действиях.*

Примеры заданий из числа следующих 20:

*– Молодая работница обращается к своему непосредственному руководителю с просьбой посоветовать, как ей поступить: она развелась с мужем, но вместе с ребенком живет в квартире его родителей, и они ее выживают, а уйти ей некуда. Дать ей совет?*

*а) да; б) нет; в) в зависимости от обстоятельств.*

*– Что бы жена ни поручила, муж делает это так, что жене приходится переделывать. Как поступить жене?*

*а) поберечь нервы и сделать все самой; б) продолжать поручать; в) это зависит от «нюансов».*

*– Выпускник школы обращается к родителям за советом: куда поступать учиться? Как поступить родителям?*

*а) дать совет; б) уклониться от него; в) решить в зависимости от других обстоятельств.*

Данная тестовая методика стандартизована: приведены нормы для мужчин и женщин, представленные в средних величинах и показателях стандартного отклонения. Они позволяют выразить отличие индивидуального результата конкретного испытуемого от среднего

значения в единицах стандартного отклонения. Показатели выше средних значений относятся к высоким, меньшие средних значений – к низким.

Сущности виктимизации отвечает то, что виктимизация взрослых, диагностированная данным тестом, положительно связана со склонностью к рисковому поведению, с тревожностью, депрессией и с низким самоуважением и отрицательно – с ассертивностью. Аналогичные результаты получены относительно связей виктимизации подростков, юношей и девушек при их диагностировании данным тестом. Эти результаты совпадают с данными предыдущих исследователей (Андронникова, 2004; и др.). Поэтому данный тест можно использовать и для взрослых, и для подростков, юношей и девушек (Шейнов, 2018а).

К настоящему времени с помощью предлагаемой Методики установлены (кроме результатов, приведенных в предыдущем абзаце) взаимосвязи между виктимизацией, макиавеллизмом личности и стратегиями поведения в конфликте мужчин, женщин, юношей и девушек (Шейнов, 2018б). Приведем сводку полученных в этой работе результатов:

1) *Виктимизация связана с макиавеллизмом*, который у мужчин, женщин, юношей и девушек положительно коррелирует с общей виктимизацией, агрессивным и некритичным поведением. Кроме того, макиавеллизм мужчин, женщин и юношей положительно связан с зависимым поведением и с реализованной виктимизацией, макиавеллизм юношей и девушек – с саморазрушающим и некритичным поведением, юношей – с зависимым поведением и с реализованной виктимизацией.

2) *Характер связей между виктимизацией и стратегиями поведения в конфликте* различен для компонентов виктимизации и стратегий. Стратегия соперничества у мужчин и женщин, юношей и девушек положительно связана с общей виктимизацией и агрессивным поведением. Стратегия приспособления у женщин и мужчин отрицательно коррелирует с общей виктимизацией и агрессивным поведением, у женщин – еще и с

саморазрушающим и некритичным поведением. Стратегия избегания у женщин отрицательно коррелирует с саморазрушающим и некритичным поведением и с реализованной виктимностью, у мужчин - положительно связана с зависимым поведением, а у юношей – с саморазрушающим поведением. Стратегия компромисса у мужчин, женщин, юношей и девушек отрицательно коррелирует с общей виктимизацией и с агрессивным поведением. Стратегия сотрудничества в конфликте отрицательно связана с общей виктимностью и с агрессивным поведением у юношей и женщин, а у юношей – еще и с некритичным поведением.

3) Макиавеллизм мужчин, женщин и юношей положительно связан с соперничеством в конфликте и отрицательно – с приспособлением (Шейнов, 2018-б).

#### ВЫВОДЫ

1. Необходимость изучения проблемы издевательств на рабочем месте объясняется широким их распространением и пагубными последствиями для работников и для организаций.

2. В данном аналитическом обзоре зарубежных исследований представлены: организационные, индивидуальные и ситуативные детерминанты виктимизации, возникшей вследствие издевательств; последствия виктимизации; факторы, способствующие ей.

3. Последствиями виктимизации для ее жертвы являются: депрессия, тревожность, снижение самооценки, стрессы, отрицательная аффективность, эмоциональное неблагополучие, конфликты, ухудшение результатов работы, текучесть кадров.

4. Автором статьи предложена надежная и валидная Методика оценки степени виктимизации взрослого индивида и приведены некоторые результаты, полученные с ее помощью. Установлены взаимосвязи между виктимизацией, макиавеллизмом личности и стратегиями поведения в конфликте мужчин, женщин, юношей и девушек.

## ЛИТЕРАТУРА

- Андронникова О.О.* Тест склонности к виктимному поведению // Развитие гуманитарного образования в Сибири: Сб. науч. тр.: В 2 ч. Новосибирск: НГПИ, 2004. Вып. 9. Ч. 1. С.11-25.
- Вишневецкий К.В.* Виктимизация: факторы, условия, уровни // Теория и практика общественного развития. 2014. № 4. С. 226-227.
- Шейнов В.П.* Разработка методики оценки степени виктимизации взрослого индивида // Российский психологический журнал. 2018. Т. 15. № 2/1. С. 69-85. DOI: 10.21702/rpj.2018.2.1.5 (a)
- Шейнов В.П.* Взаимосвязи виктимизации, макиавеллизма и поведения в конфликте // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. 2018. Т. 15. № 4. (б)
- Aquino K., Bradfield M.* Perceived victimization in the workplace: The role of situational factors and victim characteristics. 2000. DOI: 10.1287/orsc.11.5.525.15205
- Aquino K., Grover S.L., Bradfield M., Allen D.G.* The effects of negative affectivity, hierarchical status, and self-determination on workplace victimization // Academy of Management Journal. 2017. V. 42. № 3. DOI: 10.5465/256918
- Baillien E., Witte H.D.* Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators // Economic and Industrial Democracy. 2009. V. 30. № 3. P. 348-371.
- Balducci C., Cecchin M., Fraccaroli F.* The impact of role stressors on workplace bullying in both victims and perpetrators, controlling for personal vulnerability factors: A longitudinal analysis // An International Journal of Work, Health & Organizations. 2012. V. 26. № 3. P. 195-212.
- Banyard V., Potter S., Turner H.* The impact of interpersonal violence in adulthood on women's job satisfaction and productivity: The mediating roles of mental and physical health // Psychology of Violence. 2011. V. 1. № 1. P. 16-28.

- Deshpande S.P., Joseph J.* Impact of emotional intelligence, ethical climate, and behavior of peers on ethical behavior of nurses // *Journal of Business Ethics*. 2009. V. 85. № 3. P. 403-410. DOI: 10.1007/s10551-008-9779-z
- Dofradottir A., Hogh A.* Bullying at work: A critical review of Danish and international research. AMI Dok, 2002.
- Einarsen S., Mikkelsen E.G.* Individual effects of exposure to bullying at work // *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice / S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C.L. Cooper (Eds.)*. London: Taylor and Francis, 2003.
- Einarsen S., Skogstad A.* Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996. V. 5. № 2. P. 185-201. DOI: 10.1080/13594329608414854
- Herscovis M.S., Turner N., Barling J., Arnold K.A., Dupr K.E., Inness M., LeBlanc M.M., Sivanathan N.* Predicting workplace aggression: A meta-analysis // *Journal of Applied Psychology*. 2007. V. 92 (1). P. 228-238.
- Hickman S. E.* Examining relational aggression and victimization in the workplace // *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*. 2006. 66 (10-B) 5731.
- Hogh A., Mikkelsen E.G., Hansen Å.M.* Individual consequences of workplace bullying/mobbing // *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice. Second Edition / S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. Cooper (Eds.)*. CRC Press, 2011.
- Hutchinson M., Hurley J.* Exploring leadership capability and emotional intelligence as moderators of workplace bullying // *Journal of Nursing Management*. 2013. V. 21. P. 553-562. DOI: 10.1111/j.1365-2834.2012.01372.
- Hutchinson M.* Bullying as workgroup manipulation: a model for understanding patterns of victimization and contagion within the workgroup // *Journal*



of Nursing Management. 2013. V. 21. P. 563-571. DOI: 10.1111/j.1365-2834.2012.01390.

*Jensen J.M., Patel P.C., Raver J.L.* Is it better to be average? High and low performance predictors of employee victimization // *Journal of Applied Psychology*. 2014. V. 99 (2). P. 296-309.

*Karim J., Bibi Z., Rehman S.U., Khan M.S.* Emotional intelligence and perceived work-related outcomes: mediating role of workplace incivility victimization // *Pakistan Journal of Psychological Research*. 2015. V. 30. № 1.

*Keskin H., Akgün A.E., Ayar H., Kayman Ş.S.* Cyberbullying victimization, counterproductive work behaviours and emotional intelligence at workplace // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2016. V. 235. № 24. P. 281-287.

*Kim E., Glomb T.M.* Victimization of high performers: The roles of envy and work group identification // *Journal of Applied Psychology*. 2014. V. 99 (4). P. 619-634.

*Kim E., Glomb T.M.* Get smarty pants: Cognitive ability, personality, and victimization // *Journal of Applied Psychology*. 2010. V. 95 (5). P. 889-901.

*Kodellas S., Fisher B.S., Wilcox P.* Situational and dispositional determinants of workplace victimization. The effects of routine activities, negative affectivity, and low self-control // *International Review of Victimology*. 2015. V. 21 № 3. P. 321-342.

*Lanctôt N., Guay S.* The aftermath of workplace violence among healthcare workers: A systematic literature review of the consequences // *Aggression and Violent Behavior*. 2014. V. 19. № 5. P. 492-501.

*Loerbroks A., Weigl M., Li J., Glaser J., Degen C., Angerer P.* Workplace bullying and depressive symptoms: A prospective study among junior physicians in

Germany // Journal of Psychosomatic Research. 2015. V. 78 (2). P. 168-172.

*Mikkelsen E.G., Einarsen S.* Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2002. V. 11. № 1. P. 87-111. DOI: 10.1080/13594320143000861

*Mikkelsen E.G., Iversen G.F.* Bullying at work: Perceived effects on health, well-being and present job situation // International conference on Bullying at work. 2002. P. 31-33.

*Smith P.K., Singer M., Hoel H., Cooper C.L.* Victimization in the school and the workplace: Are there any links? // Psychology. 2010. V. 94 (2). P. 143-154.

*Uludag S., Colvin M., Hussey D., Eng A.L.* Democracy, inequality, modernization, routine activities, and international variations in personal crime victimization // International Criminal Justice Review. 2009. V. 19. № 33. P. 265-286.

Статья поступила в редакцию: 02.10.2018. Статья опубликована: 29.12.2018

## **DETERMINANTS OF PROFESSIONAL VIKTIMIZATION AT THE WORKPLACE**

**© 2018 Victor P. Sheinov**

*Doctor of Sociology, Professor, Department of Psychology, Republican Institute of Higher Education, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus.  
E-mail: sheinov1@mail.ru*

The need to study the problem of bullying in the workplace due to their wide distribution and detrimental consequences for workers and for organizations. This analytical review of foreign studies presents: organizational, individual and situational determinants of victimization resulting from bullying; consequences

of victimization; factors contributing to it. The consequences of victimization for its victim are: depression, anxiety, reduced self-esteem, stress, negative affectivity, emotional distress, conflicts, deterioration of work results, staff turnover. The author of the article proposes a reliable and valid Method for estimating the degree of victimization of an adult individual and gives some results obtained with its help. The interrelationships between victimization, personal machiavellism and behavior strategies in conflict between men, women, boys and girls are established.

*Key words:* victimization; bullying in the workplace; determinants of victimization; conflicts, depression, anxiety, self-esteem, stress, negative affectivity, emotional distress; deterioration of work results; staff turnover; test of victimization of an adult.

Библиографическая ссылка на статью:

Шейнов В.П. Детерминанты виктимизации профессионала на рабочем месте // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 4. С. 168-192.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document420.pdf>