Тема: "Психологические особенности моббинга"

По дисциплине " Психология"

Исходные данные

1. Результаты исследования методом анкетирования.

Содержание, объем,трудоемкость и график выполнения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название документа и раздела | Ориентировочно | График выполнения(недели) |
|  | Количество страниц | Трудоемкость в часах |  |
| 1.Подбор литературы, составление плана | 1 | 1 | 1-2 |
| 2.Составление плана написания работы и утверждение его у научного руководителя |  | 1 | 2-3 |
| 3. Написание первой части | 9 | 5 | 6-7 |
| 4. Написание второй части | 2 | 7 |  |
| 5. Оформление и сдача работы на проверку |  | 4 | 9-10 |
| Общая трудоемкость |  | 18 |  |

Содержание

Введение

. Теоретичесие аспекты: "Моббинг"

.1 Понятие, истоки, виды , предпосылки моббинга. Отличие моббинга от простой неосторожности и неприятности

.2 Скрытые цели и провокации моббинга

.3 Действенные рекомендации моббинга

. Исследование моббинга

.1 Характеристика метода. Анализ результатов исследования

Заключение

Список использованных источников

Приложения

Введение

Актуальность темы исследования заключается в роли протекания моббинг-процессов в системе межличностных отношений в учебной группе. Последствиями моббинга являются спад успеваемости, ухудшение психического и физического здоровья студентов.

Целью данной работы является изучение психологических особенностей моббинга в студенческих группах.

Задачи моббинга:

. Раскрыть понятие моббинга;

. Установить причины возникновения на студентов;

. Определить воздействие моббинга на успеваемость.

Объектом исследования выступают психологические особенности моббинга.

Предмет исследования- психологические особенности моббинга в студенческих группах.

Методы исследования:

) Опрос:

анкета для выявления представлений работающих мужчин и женщин о факторах успешной карьеры.

1. Теоретичесие аспекты: "Моббинг"

.1 Понятие, истоки, виды , предпосылки.Отличие моббинга от простой неосторожности и неприятия

Понятие моббинга появилось в нашей жизни сравнительно недавно и пришло к нам с Запада. Под одного члена коллектива другими. По сути моббинг - это психологический террор, моббингом понимается форма психологического насилия в виде травли выражающийся в систематическом враждебном неприятии одного человека (гораздо реже - нескольких людей), являющегося членом коллектива.

Место дислокации и виды моббинга

Моббинг встречается не только по месту работы, службы, но и в иных коллективах - чаще всего в школах. Моббинг на работе выражается в травле сотрудника в коллективе; в школе - травля одного из одноклассников.

Рабочий моббинг характерен для устоявшихся коллективов, которые не подвержены стабилизирующему 3-5-процентному ежегодному обновлению коллектива. Именно в связи с тем, что и количество, и состав коллектива существует давно и прочно, и возникает моббинг новичка, особенно приведенного начальством неожиданно и не на самую мелкую должность.

На Западе моббинг изучается уже достаточно давно. В России пока серьезных исследований не проводилось ввиду обычной для российского менталитета замалчивания наличия проблемы, да и немасштабности самой проблемы.

Согласно уже проведенной западными исследователями классификации, выделяют:

вертикальный моббинг - от начальства. Чаще его называют "боссинг", так как толпы в общепринятом понятии моббинга здесь нет, ведь травля происходит со стороны непосредственного или вышестоящего начальника и, как правило, в единственном числе. Боссинг имеет немного иные корни, чем обычный моббинг. Чаще всего причиной боссинга выступает желание руководителя отдалить от себя приближенного ранее сотрудника (по различным причинам - от личных до политических). Обычно руководитель четко и однозначно преследует цель избавиться от неугодного сотрудника.

Разновидностью боссинга, то есть вертикальной травли, может стать и нетипичный моббинг "снизу вверх", когда коллектив занимается выживанием вновь назначенного руководителя, не принимая его в качестве высшего должностного лица с соответствующими полномочиями. И если причины в этом случае ясны - страх перед грядущими изменениями, в том числе, возможно, в кадровой расстановке, то методы отличаются. Не применяется бойкот и открытые издевки, но живут и множатся сплетни, скрытое игнорирование приказов, "шаляй-валяй" в отсутствие шефа на месте. При наличии еще более вышестоящего начальства приживается и доносительство;

и горизонтальный моббинг - от коллег. Именно этому виду моббинга мы уделим наибольшее внимание в настоящей статье. Элементарные методы моббинга - насмешки, придирки, игнорирование, негативные высказывания, критика - могут "дорасти" до изощренных - "подставок" перед начальством путем донесения ложной информации, специальному созданию ситуаций безусловного совершения сотрудником ошибок и недочетов. Самым коварным и опасным методом моббинга является применение всех методов в последовательности и совокупности, вплоть до доведения затравленного сотрудника до самоубийства.

Предпосылки моббинга также давно уже выведены: зависть, страх, конкуренция, безделье, размытость в должностных обязанностях.

Основных "внутренних стимулов" к моббингу не так много. Начнем с главного - страха. Это одна из наиболее сильных наших эмоций. И в частности, в коллективах нередко проявляется настороженное отношение к тому, кто подчеркнуто "не такой, как все". То бишь - тот самый этологический "принцип белой вороны": "В нашу стаю затесался чужак, мы не знаем, чего от него ожидать. Поэтому - ату его!" И здесь непременно надо отметить, что моббинг по причине такого страха не возникает в тех сообществах, что набраны "с нуля" - там по сути еще пока нет "своих и чужих". А вот если коллектив, что называется, устоявшийся, а еще вероятнее - застоявшийся, где господствует своего рода "психологическое болото" - в нем возникновение моббинга очень даже вероятно, как только в этом коллективе появляется некто с достаточно неординарным поведением, внешностью и т.п.

Еще одной причиной, запускающей механизм моббинга, является тщательно скрываемое до поры до времени внутреннее напряжение всего коллектива. Оно возникает по самым разным причинам (вот тут можно перечислить весь список "недостатков организационной структуры предприятия", предоставляемый обычно бизнес-консультантами: от "неясных целей и стратегий" до нечетко очерченного круга служебных обязанностей), но бесконечно копиться внутри коллектива не может - требует выхода, разрядки. И как только кто-то из сотрудников своим поведением, внешностью или чем-то еще спровоцирует некую агрессию в свой адрес - эта разовая агрессия, подогреваемая тем самым накопившимся всеобщим напряжением, частенько перерастает в настоящую эмоциональную травлю.

А еще одна причина моббинга - это… безделье. В самом широком смысле этого слова. Когда сотрудники заняты выполнением поставленных перед ними задач (и в идеале озабочены перспективой финансовых выплат за это выполнение), им нет нужды тратить время и силы на "психологический террор". Они делом заняты. А когда работники недогружены, "недоозадачены", и главное, не ориентированы в своей работе на какой-то позитивный конечный результат" - то надо как-то структурировать свое рабочее время? Кстати, в таком случае моббинг частенько обрушивается со стороны недогруженных сотрудников на перегруженного: мол, мы ничем не заняты, а он сидит, работает! Не иначе как хочет начальству угодить: а ну-ка, вот мы его ужо!..

Здесь необходимо пояснить, почему желание "угодить начальству", пусть и гипотетическое, подчас воспринимается остальными как "сигнал к объявлению вам войны". Это практически всегда бывает в тех коллективах, где достигнуть финансово-карьерного роста можно, лишь "снискав благосклонность непосредственного начальства". И среди сотрудников возникает негласное соревнование - кто скорее окажется у шефа в любимчиках, кто активнее ему угодит. И агрессия (подчас откровенно упреждающая) неизменно обрушивается на любого сотрудника, покажется остальным "более удачливым соперником в этой борьбе". Его начнут травить прежде, чем он на самом деле успеет оказаться в начальственных любимчиках.

Это еще и одна из причин того, почему в подобных коллективах в первую очередь травят новичков. Прежде всего, новый человек - чужой, значит, вызывает неосознанный страх. Затем, он несет с собой некую "неизвестность" - кто его знает, что у него на уме? И это, особенно в коллективе, снедаемом внутренней напряженностью, опять-таки становится пусковым механизмом для "психологического террора". И наконец, этот новичок зачем-то к нам прислан, зачем-то его присутствие понадобилось боссу (не говоря уже о ситуациях, когда новый сотрудник является прямой креатурой начальства)…

Следует отличать моббинг от обычной настороженности коллектива по отношению к его новому члену. Редко кто из нас обладает той долей харизмы, которая позволяет прочно и сразу расположить к себе людей. Такими качествами в большей степени обладают специалисты, нашедшие свое призвание в продажах и налаживанию деловых связей (различные менеджеры). И почти не обладают подобными качествами специалисты, не нуждающиеся по долгу службы в установлении большого количества связей: специалисты IT-услуг, бухгалтеры.

Недаром существует поговорка "встречают по одежке…". Встречая нового члена коллектива, коллеги стараются "прощупать" почву на предмет приближенности нового человека к начальству, на предмет наличия "крысиных" качеств, на предмет возможности карьерных и коверных интриг со стороны новенького. В целом такое поведение еще нельзя назвать моббингом. Первоначальная настороженность типична и ожидаема на любом месте работы, здесь не характеры признаки моббинга (придирки, недомолвки, бойкот, сплетни). И только при появлении этих признаков можно уже констатировать развитие ситуации по пути горизонтального моббинга новичка.

1.2 Скрытые цели и провокации моббинга.Последствие моббинга

Открытой целью моббинга является избавление от сотрудника. Травля "просто так", для удовольствия практически не встречается. Иногда, особенно в случае вертикального моббинга, целью становится освобождение места для "своего" ставленника. Такая ситуация характерна, если в "чужой монастырь" пришел новый руководитель. В условиях кризиса руководство фирм не брезгует и провокацией горизонтального моббинга - для освобождения нескольких должностей (как правило, с высокими окладами) с целью скрытого сокращения персонала. Ведь увольнение по собственному желанию не требует гарантированных выплат выходного пособия и сохранения в течение определенного времени (ст. 178 ТК РФ) среднего заработка уволенных.

К сожалению, практически ни для кого моббинг не проходит бесследно. Даже у стойких в психологическом плане людей впоследствии обнаруживается скрытое воздействие моббинга. Чаще всего он может привести к заболеваниям нервной системы, неврозам. В некоторых случаях моббинг может закончиться инфарктом или самоубийством жертвы коллективной травли.

Пример последствий моббинга

Согласно еще одной нашумевшей новости от 06.07.2011, начальника главного управления по надзору за исполнением законов о федеральной безопасности, межнациональных отношениях и противодействии экстремизму Генпрокуратуры Вячеслава Сизова, по некоторым предположениям, довел до самоубийства "игорный скандал". Решению должностного лица покончить с собой предшествовало совещание, которое проводил заместитель генпрокурора. По слухам, Сизову там устроили какой-то разнос, после чего Сизов вернулся в свой кабинет и выстрелил себе в голову.

Если верить слухам, то Сизов банально не захотел участвовать в разгоревшемся и принявшем нешуточный размах скандале вокруг "игорного дела", не хотел вмешиваться в конфликт между прокуратурой и СКР, так как все-таки являлся еще и "главным надсмотрщиком за ФСБ" и поэтому якобы навлек на себя гнев коллег. Говорят, на Сизова надавили, и он нашел для себя другой выход из ситуации. Все произошедшее теперь может быть квалифицировано по ст. 110 УК РФ ("Доведение до самоубийства"). Но как найти виновного? Тем более в таких "высоких" кругах? В результате попытки самоубийства Сизов остался жив, однако спустя несколько дней скончался в больнице. Надежды на то, что он мог бы дать какие-либо разоблачительные показания (если таковые действительно имели место) на своих коллег, рухнули.

"О причинах этого поступка говорить пока преждевременно. Назначена наша служебная проверка, идет также процессуальная проверка. Могу сказать, что к так называемому подмосковному игорному делу Вячеслав Викторович абсолютно никакого отношения не имел, у него был совершенно другой участок работы", - заявила официальный представитель Генпрокуратуры РФ Марина Гриднева<http://sekretarskoe-delo.ru/>.

1.3 Действенные рекомендации моббинга

Главный вопрос заключается в следующем: что делать с моббингом его жертве? Бороться? Или же заняться его "тушением"? Борьба предполагает наличие вражеских территорий и действий (открытых и скрытых), направленных на подавление противоположной стороны конфликта. При выборе "борьбы" выбирается и цель - победа. В этом случае она может означать увольнение жертвы моббинга (или, как в случае, описанном в начале статьи, - самоубийство) или же массовые увольнения активистов моббинга. Последнее маловероятно и теоретически характерно для ситуаций прихода новой команды руководящего звена в старый коллектив. В этом случае, поскольку сила на стороне "новой метлы", возможна и такая чистка кадров, развязавших борьбу.

Тушение же подразумевает постепенное сведение конфликта на нет. В этом случае достигается иная цель: что называется, "и овцы целы, и волки сыты". То есть и коллектив остается на месте, и новичка он принимает, и конфликт исчерпывается. Для тушения моббинга требуется гораздо больше политически верных действий, терпения со стороны жертвы моббинга. И, что немаловажно, невмешательство или же скрытая поддержка жертвы со стороны руководителя, так как открытая поддержка в таких делах рождает прямо противоположный результат - усиление моббинга.

Рассмотрим основные постулаты тушения моббинга.

. Основная ошибка жертв моббинга - противопоставление себя всему (или части) коллективу. Моббингу может подвергнуться практически каждый - и яркая личность, не похожая на других, и серая мышка, забитая и "затюканная". Уровень квалификации, известности в данном случае не имеет решающего значения. Ваше нежелание искать выход из созданной коллективом сложной ситуации с точки зрения психологии понятно, но не имеет цели и смысла. Если ваша цель - остаться в коллективе, а тем более закрепить свой авторитет как заместителя руководителя - вам придется самостоятельно принимать меры к установлению мира.

Итак, первое: не противопоставляйте себя коллективу. Постарайтесь в первую очередь быть доброжелательным человеком, даже с агрессивно настроенными по отношению к вам членами коллектива.

. Проскользнувшие в письме нотки превосходства чувствуются даже толстокожими людьми. Конечно, умственные и организаторские способности у всех разные. Однако наличие оных у вас лично, занимающей вторую позицию в организации, не означает автоматически вашего человеческого превосходства перед другими. Такое отношение, конечно, элементарно обижает людей и сплачивает обиженных против вас.

Вывод: не унижайте других, особенно подчиненных вам сотрудников. Заносчивость и брезгливость еще не красили ни одного начальника. Если вы в дальнейшем рассчитываете на карьерный рост и планируете в будущем стать руководителем - вырабатывайте дистанцированное уважение к каждому: от уборщицы до вице-президента компании. Поздороваться со сторожем Петром Васильевичем с утра не моветон, а правильная позиция руководителя, ценящего каждого своего сотрудника, и такое демократичное поведение совсем не повод для панибратских отношений руководителя с подчиненными.

. Защищайтесь: твердо, но, не переходя в атаку. Любое действие рождает адекватное (а иногда и неадекватное) противодействие. Неприятие вас коллективом рождает адекватное неприязненное отношение и с вашей стороны к активистам моббинга. Не позволяйте унижать себя, показывайте, что можете за себя постоять. Пытаясь стать своей, можно перегнуть палку: включиться в общую игру, присоединившись к травле другого сотрудника. Не поддерживайте сплетни. Ищите золотую середину под девизом "Защищаю себя, но не нападаю на других".

. Параллельно с тушением моббинга не забывайте профессионально расти. Выполняйте свои обязанности добросовестно и в полном объеме. Со временем ваш профессионализм оценит не только начальник, но и коллеги. В случае же вертикального моббинга (со стороны руководителя) вам будет проще доказать моббинг. Например, необоснованным применением дисциплинарных взысканий при полном отсутствии нарушений дисциплины и должностных обязанностей с вашей стороны. Таким образом, соблюдайте правило: продолжайте быть профессионалом своего дела.

. Запаситесь терпением и тактичностью. В течение моббинга вас постоянно будут пытаться вывести из себя любыми способами: придирками, открытыми критическими замечаниями или скрытыми сплетнями. Можно не реагировать на это вообще, быть одинаково вежливым и корректным со всеми, включая зачинщиков конфликта. Порой лучшее решение - использование своего интеллекта, смекалки и находчивости для тактичных, но едких замечаний. Однако такая тонкая игра доступна лишь виртуозам или людям, имеющим большой опыт в выживании при моббинге. Но в данном случае стоит задуматься уже самой жертве: а почему в отношении нее моббинг возникает раз за разом в разных коллективах?

. У жертвы моббинга совершенно естественно возникает желание как можно меньше времени проводить во враждебном коллективе. Отсюда - отказ от участия в корпоративных вечеринках, командообразующих мероприятиях. Не игнорируйте коллектив в целом. Даже при моббинге, даже вопреки собственным желаниям вливайтесь в коллектив.

. Разбирайтесь в причинах. Но не занимайтесь самоедством. Почему моббинг постиг именно вас? В ком причина: в вас или в коллективе? Найти причины, предугадать следствие - задача для стратега. А не вы ли им сейчас являетесь, составляя план, ведущий к "мировому соглашению" сторон? Этот этап не поставлен первым пунктом, так как такой анализ необходимо проводить в течение всего периода тушения моббинга. В том числе с целью слежения за поворотами и акцентами конфликта.

. Старайтесь не совершать типичных ошибочных действий: не унижайтесь сами и не унижайте других. Не принижайте свои достоинства для "уравнения" с большинством сотрудников. Не ябедничайте руководству и не подчеркивайте свой особый статус приближенного лица, но и не принижайте свою важность как помощника руководителя.

Вывод: На основании проведенного теоретического анализа мы определили структуру моббинга, и выдели в ней следующие компоненты: агрессивность, интолерантность, конформность, социальная изолированность, склонность к девиантному поведению, тип поведения индивида в конфликтной ситуации, межличностные отношения.

Для решения поставленных задач нами применялись следующие основные методы исследования: теоретический анализ существующей литературы по проблеме исследования, математико-статистическая обработка данных, социометрический метод, психодиагностический метод.

2. Исследование моббинга

2.1 Характеристика метода. Анализ результатов исследования

Выборку исследования составили 96 студентов одного из колледжей г.Новосибирск. Из них 64 первокурсника и 32 учащихся второго курса. Среди опрошенных 52 юноши и 44 девушки. Согласно гипотезам исследования выборка была разделена на следующие подвыборки: 1) по полу; 2) по составу студенческих групп (однополые и смешанные группы).

Проведя дескриптивный анализ, включающий в себя описательное представление отдельных переменных, мы получили следующие результаты.

Как в подгруппе юношей, так и в подгруппе девушек проявляется низкий уровень агрессивности, т.е. большинство учащихся не склонны к использованию физической силы, а так же выражению негативных чувств и к проявлению вспыльчивости и грубости. В подгруппе девушек был выявлен высокий уровень враждебности, т.е. студентки склонны к зависти и ненависти к окружающим за действительные и вымышленные действия, а так же подозрительности. Как в подгруппе юношей, так и в подгруппе девушек проявляется средний уровень толерантности, т.е. для респондентов характерно сочетание как толерантных, так и интолерантных черт. У большинства студентов был выявлен низкий уровень склонности к отклоняющемуся поведению. Преобладающим стилем поведения в конфликтной ситуации в обеих подгруппах является компромисс. Для боДля выявления достоверных различий между подвыборками мы использовали сравнительный анализ. В результате сравнительного анализа были выявлены достоверные различия между женской, мужской и смешанной подгруппами, показывающие, что уровень выраженности агрессии в женской группе выше, чем в мужской и смешанной.

девушки в большей степени склонны к агрессии, негативизму, раздражению и обиде;

юноши проявляют склонность к демонстративному соблюдению различных социальных норм и правил;

более высокий социометрический статус характерен для подгруппы юношей.

Таким образом, достоверные различия наблюдаются в следующих компонентах моббинга: агрессивность, склонность к отклоняющемуся поведению и межличностные отношения в коллективе.большинства иБольшинство прямых высоко значимых связей в подгруппе юношей наблюдается между видами агрессии, соперническим стилем поведения в конфликте, авторитарным и эгоистичным отношением к людям, т.е. чем ярче у юношей выражена физическая и косвенная агрессия, раздражение и негативизм, тем более агрессивное и эгоистичное отношение проявляется ими во взаимооценке и самооценке и тем характернее для них использование сопернического стиля поведения в конфликтной ситуации.

В подгруппе девушек имеется множество ярко выраженных обратных взаимосвязей между компонентами агрессивности, дружелюбным и альтруистическим отношением к окружающим, т.е. чем ярче выражены у них негативизм, раздражение и обида, тем менее проявляется альтруистическое и дружелюбное отношение к окружающим. Так же в подгруппе девушек существуют прямые ярко выраженные связи между склонностью к агрессии и насилию, авторитарному отношению к окружающим и соперническим стилем поведения в конфликтной ситуации, т.е. чем больше девушки проявляют склонность к агрессии и насилию, тем ярче выражен у них авторитарный тип отношения к окружающим. Так же в подгруппе девушек существуют прямые ярко выраженные связи между склонностью к агрессии и насилию, авторитарному отношению к окружающим и соперническим стилем поведения в конфликтной ситуации, т.е. чем больше девушки проявляют склонность к агрессии и насилию, тем ярче выражен у них авторитарный тип отношения к окружающим и тем более преобладает стиль соперничества в ситуации конфликта.

Вывод:наиболее выражены такие компоненты моббинга у девушек как: агрессивность,наименее выражены такие компоненты как социальная изолированность и склонность к девиантному поведению.

моббинг неосторожность психологический защита

Заключение

Не прекращайте постоянно наблюдать за тем, что происходит на вашей работе вообще и вокруг вас в частности. При желании вы всегда можете увидеть и услышать чуть больше, если научитесь не столько говорить, сколько молча наблюдать. И разумеется, думать над увиденным и анализировать полученные сведения. То есть получается, что человеку с интеллектом, да еще такому, который умеет этим интеллектом пользоваться, стать жертвой моббинга практически не грозит!

Таким образом, выдвинутые нами гипотезы подтвердились.

Серьезность проблемы моббинга подтверждает не только степень его распространения, но и степень тяжести его последствий для человека. Для решения этой проблемы мы разработали программу профилактики моббинга. Программу коррекционной работы с группой учащихся составили, пользуясь психодиагностической информацией для сопоставления ее с теоретическими данными о структуре моббинга. Цель программы заключается в формировании благоприятной адаптации студентов к обучению в образовательном учреждении; оптимизации межличностного взаимодействия и профилактика проявления моббинга. А так же создании таких условий деятельности и взаимодействия людей, которые минимизировали бы вероятность появления случаев моббинга в группе студентов. Коррекционное воздействие программы осуществляется через психокоррекциооный комплекс, который состоит из нескольких взаимосвязанных блоков. Каждый блок направлен на решение поставленных нами задач и состоит из особых методов и приемов. Данный комплекс включает в себя четыре основных блока: диагностический блок, установочный блок, профилактический блок, блок проверки эффективности профилактического воздействий. Цель блока: измерение психологического содержания и динамики реакций, способствование появлению позитивных поведенческих реакций и переживаний, стабилизация позитивной самооценки.

Организованная таким образом работа позволит осуществлять социальную и психологическую защиту студентов от случаев моббинга в учебной группе.

## Список использованной литературы

1.Алтухова Г.А. Моббинг как этическая проблема // Г.А.Алтухова Библиотековедение. 1998. N 2. С. 63-70.

.Базаров Т.Ю. Управление конфликтами. Моббинг [Электронный ресурс] // Т.Ю.Базаров-Бизнес-образование: электрон. журн. 2006. 15 июня.

.Ваниорек А., Ваниорек Л./ Моббинг: Когда работа становится адом: пер. с нем.// И.С.Борисовой. М.: Нолидж Интерэксперт, 1996.

.Гулис И.В./ Направления и перспективы изучения агрессии в служебных отношениях //И.В.Гулис/ Философия и социальные науки. 2008. N 3. С. 69-76.

. Дружилов С.А. /Профессионализм как условие выживания личности // С.А.Дружилов/Ананьевские чтения - 2005: материалы науч.-практ. конф. / под ред. Л.А.Цветковой, Л.М.Шипицыной. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2005. С. 310-312.

.Дружилов С.А./ Индивидуальные ресурсы профессионального развития человека //С.А.Дружилов/ Человек и образование. 2006. N 6. С. 56-60.

.Дружилов С.А./ Двухуровневая система высшего профессионального образования: западные традиции и российская реальность //С.А.Дружилов/ Педагогика. 2010a. N 6. С. 51-58.

Приложение

1. Вам вредят и мешают в установлении социальных контактов:

Ваш начальник ограничивает вашу возможность высказаться

Коллеги и/или сотрудники ограничивают вашу возможность высказаться

Вас постоянно перебивают, на вас кричат, с вами громко спорят

Вашу работу постоянно критикуют

Вашу личную жизнь постоянно критикуют

. Вы подвергаетесь систематической изоляции:

К вам не обращаются

Демонстрируют недовольство, когда вы заговариваете с кем-то

Вам отвели рабочее место, где вы изолированы от коллег

Коллегам запрещают разговаривать с вами

-К вам относятся как к пустому месту

3. Вам меняют задания, чтобы наказать вас:

Вам постоянно дают новые задания

Вы получаете задания намного ниже своих возможностей и/или квалификации

Вы получаете задания, трудновыполнимые из-за недостатка опыта и/или квалификации

Вам поручают бессмысленные задания

Вас используют на вредных для здоровья работах

-Вы вообще не получаете заданий и в рабочее время ничем не заняты

4. Наносится ущерб вашему авторитету:

За вашей спиной о вас говорят плохо

О вас распространяют слухи

Вас выставляют перед другими в невыгодном свете

Говорят, что вы психически нездоровы

Имитируют вашу походку (и/или голос, и/или жесты), чтобы высмеять вас

Говорят о вашем происхождении и смеются над ним

Вашу работу оценивают неверно и/или пренебрежительно

Вашу точку зрения подвергают сомнению

-Вам делают намеки сексуального характера

5. Вам угрожают:

Вам угрожают физической силой

Кто-то вводит вас в затраты, чтобы навредить вам

-Кто-то причиняет ущерб вашему рабочему месту и/или вашему дому

