



Forensic linguistic study of bullying in the workplace

Saida KAMALKHODJAEVA¹

University of Economics and Pedagogy

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 2024
Received in revised form
10 May 2024
Accepted 25 May 2024
Available online
25 June 2024

Keywords:

bullying,
psychological,
physical,
economic violence,
linguistic aspects,
system,
research,
analysis,
fact.

ABSTRACT

In this article, the author, within the framework of forensic linguistics, examines bullying in a team, its types, giving examples of some linguistic and non-linguistic facts of psychological and other types of violence.

2181-3701/© 2024 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-3701-vol2-iss1/S-pp719-723>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Ish joyidagi zo‘ravnlikni sud-lingvistik o‘rganish

ANNOTATSIYA

Kalit so‘zlar:

bulling,
psixologik,
jismoniy,
iqtisodiy zo‘ravnlik,
lingvistik jihatlar,
tizim,
tadqiqot,
tahlil,
fakt.

Ushbu maqolada muallif sud lingvistikasi doirasida jamoada bulling, uning turlarini ko‘rib chiqbi, psixologik va boshqa zo‘ravnlikning ba‘zi lingvistik va nolingvistik faktlariga misollar keltirmoqda.

¹ Acting Associate Professor, University of Economics and Pedagogy.

Судебное лингвистическое исследование буллинга в трудовом коллективе

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

буллинг,
психологическое,
физическое,
экономическое насилие,
языковые аспекты,
система,
исследование,
анализ,
факт.

В данной статье автор в рамках судебной лингвистики рассматривает буллинг в коллективе, его виды, приводя примеры некоторых языковых и неязыковых фактов психологического и иного вида насилия.

Судебная лингвистика (СЛ) – это отрасль науки, которая исследует языковые аспекты в судебных процессах и помогает разрешать правовые споры. В последние годы эта область привлекла особое внимание в контексте исследования буллинга на рабочем месте.

Буллинг – это форма психологического или физического насилия, которая происходит в различных сферах нашей жизни, включая работу. Он характеризуется систематическим запугиванием, унижением или изоляцией человека в рабочей среде. Как правило, данный вид психологического насилия осуществляется одним или несколькими людьми с целью нанесения вреда, унижения или запугивания другого человека, сопровождаясь использованием агрессивного языка, оскорблениями, слухами или другими негативными формами коммуникации. Это явление может иметь различные проявления – от неприятных шуток и грубых комментариев до моббинга и изоляции человека от коллектива.

Исследования показали, что буллинг – это систематическое притеснение и унижение одного человека другими. Это явление имеет серьезные последствия для жертвы, такие как психологическое нездоровье, ухудшение самочувствия и работоспособности. Изучение и анализ данного явления британскими учеными-психологами Д. Лэйна и В. Бесага стали предметом дополнительных исследований, что привело к более детальному освещению этого феномена. В 1978 году Д. Олвеусом, Е. Роландом и другими европейскими учеными было введено понятие «буллинг» – издевательство и запугивание, ставшие впоследствии объектом научных исследований, в том числе и с СЛ.

В своей статье российский ученый-филолог, д.ф.н., проф. Т.В. Чернышова пишет, что термин «буллинг», по мнению А.А. Бочавера и К.Д. Хломова, сначала возник для обозначения враждебных отношений среди молодежи. К.И. Бринев в своей монографии выделяет нижеследующие пункты в СЛ, влекущие за собой юридическую ответственность, такие как: оскорбление, призывы, утверждения, угрозы и т.д.

К видам буллинга мы хотим отнести несколько их разновидностей:

1. Вербальный буллинг.

а) Издевательские комментарии и насмешки по поводу внешности или одежды сотрудника. (Ты такая толстая, узкоглазая, одетая в балахонистую одежду и т.д./ Шунақаям семиз, писка кўз, рўдапо одам бўладими? и т.д.).

б) Использование оскорбительных или унижительных прозвищ в адрес коллеги. (Дылда, неваляшка, свинтус и т.д. Мирзатерак, бақалоқ, чўчка, хароми и пр.)

в) Постоянное критическое отношение к идеям и мнениям одного сотрудника, вызывающее его чувство неполноценности. (Ой, что толкового может предложить эта умалишенная? Бу товукмия ниманиям таклиф қилиши мумкин?)

г) Распространение слухов и сплетен о сотруднике с целью навредить его репутации. (Отец ее ребенка неизвестен, родила от первого встречного. / Отаси кимлиги номаълум-ку, тўғри келгандан кўчадан топиб туғиб кетаверган. Скандальная, неадекватная баба. / Шаллақи, қараб кўйинглар, у шаллақи-ю. Қандай ишлаб бўлади бунақанги билан. Бу билан ким ҳам куда-анда бўлади?).

д) Прямое угрожающее или пренебрежительное поведение, включая заставление сотрудника чувствовать себя «меньшим», чем он есть. (Заткнись! Не получишь работу на следующий год/ Ўчир! Иш йўқ сенга, йўқол, кириб кет бир жойга!).

е) Постоянное игнорирование или исключение сотрудника из общения и командных мероприятий. (Не здоровайтесь с ней/ним, кто поздоровадается, тот попадет в спец.список. Не вози ее на своей машине. На праздник могут прийти все, кроме этого/этой. Кто он/она – никто/ Сўрашманглар у билан. Ким сўрашса у билан, махсус рўйхатимга тушади. Уни машинангда олиб кетма. Байрамга ҳамма келиши мумкин, анавидан ташқари. У ким – ҳеч ким).

ж) Частые замечания, намеки или нарушения приватности в отношении личной жизни сотрудника с определенной интонацией. (Ну, и с кем же ты живешь теперь? Меняешь их как перчатки. Ну да, ты же знаток в этом деле (с отрицательным контекстом). Энди ким билан энди яшайсан? Пайпоқдай алмаштирясан. Ҳа-я, буни учига чиққан билимдонсиз-ку, а?).

з) Прямые или косвенные негативные или оскорбительные комментарии на рабочих совещаниях или в рабочих чатах, направленные на причинение умышленной эмоциональной боли или раны сотруднику. (Что он может? Только репу свою чесать. Что ты мне здесь указываешь, дома будешь указывать. Биз ишлаб топганимиз ҳалол, айримларники, кимлигини айтмаймиз, ҳаром).

и) Постоянное систематическое сравнение сотрудника с другими коллегами с целью унижить или усилить чувство неполноценности. (Посмотри, как он говорит, не то, что ты, тебе до него/нее как до Луны. Ана, қара, булбулдай сайрапти, сен битта гапни эплаб гапира олмайсан-у).

к) Отрицание или принижение достижений и успехов сотрудника, вызывая у него чувство некомпетентности. (Ты ничего не сделал/а для кафедры, твои 6 млн ерунда, так, мелочь. Тебя никто не знает./ Кафедра учун ҳеч нараса қилмадинг, сени 6 млн сўминг шунчаки ҳеч нараса эмас. Сени ҳеч ким танимайди)

Вышеуказанный тип насилия проявляется в форме оскорблений, унижений, цинизма, пренебрежительного отношения и издевательств со словами. Например,

руководитель или коллега может постоянно критиковать вашу работу или называть вас уничижительными прозвищами. Вербальный буллинг может быть как явным, так и скрытым, но его влияние на жертву всегда ощутимо.

2. Непосредственное физическое насилие. Оно может проявляться в форме ударов, пинков, швыряния предметами или других физических действий, которые наносят вред жертве. Это крайне опасное явление, которое может привести к серьезным травмам и даже гибели.

3. Психологическое насилие с использованием электронных средств коммуникации, такое как мобильные телефоны и Интернет. Этот тип буллинга известен как кибербуллинг. Он включает в себя запугивание, угрозы, рассылку циничных сообщений и даже размещение компрометирующей информации в сети. Кибербуллинг может быть особенно разрушительным, поскольку он распространяется быстро и может оказать негативное воздействие на психическое состояние жертвы.

4. Экономическое насилие. Этот тип насилия проявляется в форме манипуляции зарплатой, понижения в должности или отказа в продвижении по карьерной лестнице. Жертва становится зависимой от своего обидчика и страдает от постоянного стресса и давления. (Не сделаешь то, что я сказал/сказала, напишу рапорт руководству, тебя лишат надбавки и премии. Айтганимни килмасанг, билдирги ёзаман рахбариятга, устамадан ва мукофотдан маҳрум бўласан).

Как связана СЛ с доказательствами буллинга на работе? Ответ кроется в том, что язык играет ключевую роль в коммуникации между сотрудниками. СЛ анализируют различные языковые аспекты в рабочей переписке, разговорах, записях или других документах, чтобы выявить признаки буллинга.

Один из инструментов, который используется СЛ – это лингвистический анализ текстов. Этот метод позволяет определить стиль, тональность и содержание сообщений, а также исследовать намерения и эмоциональное состояние отправителя. СЛ могут выявить наличие сарказма, угрозы, оскорблений или других форм буллинга, которые могут быть использованы в судебной практике.

Более того, служба безопасности может рассмотреть конкретные коммуникационные ситуации (некоторые примеры из них мы привели выше) на рабочем месте, чтобы определить отношения между сотрудниками, систематическую дискриминацию или оскорбления в адрес определенной группы сотрудников. Например, работникам могут навязывать неквалифицированные задания или унижать их за счет их национальности, пола, религиозных убеждений или личной неприязни руководителя к подчиненному. Нередко такие действия являются результатом стереотипов и предрассудков, которые могут быть существенными преградами для эффективного функционирования коллектива.

Для подтверждения факта буллинга на работе необходимы надежные исследования и конкретные цифры. Научные исследования анализируют не только сам факт буллинга, но и его последствия для жертвы и организации в целом. Косвенными признаками могут служить статистические данные о росте числа больничных листов и падении работоспособности сотрудников в значительных объемах.

Таким образом, СЛ может исследовать системность, частоту и степень негативных высказываний, провести анализ эмоционального содержания сообщений, а также определить контекст и последовательность событий.

В заключение, СЛ играет важную роль в доказывании факта буллинга на работе. Она позволяет анализировать языковые и неязыковые аспекты, обнаруживать признаки психологического, физического и экономического насилия в рабочей среде. Подобные исследования помогают обеспечить справедливость и защиту для пострадавших от буллинга, а также способствуют превентивным мерам для предотвращения такого неприемлемого поведения определенных должностных лиц на рабочем месте. Эти данные помогают суду лучше понять ситуацию и принять соответствующие решения в рамках действующего законодательства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ:

1. Бринев К.И. Судебная лингвистическая экспертиза. Методология и методика. Монография. М., Флинта. – 2017. – 304 с.
2. Грачев М.А. Судебно-лингвистическая экспертиза. Учебник. М., Флинта. – 2016. – 360 с.
3. Чернышова Т.В. Дискредитирующий буллинг в полилогах сетевого общения (на материале лингвоэкспертной практики). Медиалингвистика, Том 9, № 3, С.-Петербург, 2022. С. 170-186.