

## **СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

УДК 316.624.2/159.953/658.310.9

DOI: 10.17223/17267080/63/11

**О.В. Кружкова, И.В. Девятовская**

*Уральский государственный педагогический университет (Екатеринбург, Россия)*

### **Организационный вандализм: к проблеме деструктивного поведения персонала**

*Обсуждаются проблема деструктивного поведения сотрудников в организации и необходимость его описания в рамках комплексного понимания феномена организационного вандализма. Определяются формы организационного вандализма, его психологическая основа в виде мотивационных установок, а также организационные, личностные и ситуативные факторы, которые способствуют проявлению вандальной активности персонала. Предлагаются возможные пути профилактики с учетом психологических причин данного явления.*

**Ключевые слова:** вандализм; мотивы вандального поведения; организационный вандализм; агрессия; деструктивное поведение на рабочем месте.

Вандальное поведение получило широкое распространение в современном мире начиная с участившихся случаев организационного вандализма (порча оборудования, приведение в негодность помещений, кража информационных ресурсов организации) и заканчивая вопиющими случаями культурного вандализма (уничтожение Бамианских статуй Будды, древней Пальмиры и пр.). Однако несмотря на большой общественный резонанс, проблема квалификации и всесторонней оценки вандализма достаточно сложна. Как правило, общество не замечает того существенного урона, который наносят «привычные» вандальные действия, поэтому данному виду деструктивного поведения и обнаружению его причин уделяется недостаточное внимание. В то же время многие страны несут многомиллионные убытки в результате действий вандалов. Так, в США за вандальные действия арестовывается ежегодно более 200 тыс. человек [1]. В России статистика также не радует. Только в Московской области на транспорте ежегодно регистрируется более 1 600 актов вандализма [2]. И это не единственная сфера, подверженная вандальному разрушению. Наиболее частыми вариантами вандальных актов в повседневной жизни являются порча сидений в общественном транспорте, разрисовывание вагонов электропоездов, разбитие битой или молотом почтовых ящиков, вытаптывание газонов и посевов, битье остекления зданий, порча заборов, фонарей и светофоров, пачкание краской (в том числе несанкционированными граффити) стен домов, рекламных конструкций и автомобилей, несанкциониро-

ванные надписи на стенах подъездов и лифтовых кабин в многоквартирных домах, поджог малых элементов городского пространства (детских площадок, урн и пр.) и автомобилей [3].

Достаточно разнообразным предстает вандализм не только в формах проявления, но и в дефинициях энциклопедических источников. Так, Большая советская энциклопедия определяет вандализм как бессмысленное уничтожение культурных и материальных ценностей [4], подчеркивая антикультурный характер этого действия. Близкую трактовку вандализма можно найти у В.С. Безруковой [5], определяющей данное действие как тип поведения человека или человеческого сообщества, характеризующийся бесцельным, бессмысленным и жестоким уничтожением культурных и исторических ценностей, а также у В.А. Жмурова [6], считающего вандализмом разрушение культурных, материальных и духовных ценностей, патологическое проявление одичания и косвенной агрессии. Зачастую одной из особенностей вандализма называют умышленный характер наносимого вреда материальным объектам [7]. Немецкий словарь иностранных слов [8] указывает, что в общем смысле под вандализмом может пониматься сознательное противозаконное (или ненормативное) повреждение или уничтожение чужого имущества, являющиеся самоцелью.

С точки зрения юриспруденции в большинстве стран вандализм является уголовным преступлением, сопровождающимся повреждениями или порчей имущества, принадлежащего другому лицу или общественности. Так, например, в США этот вид деяний определяется как умышленное или вредоносное уничтожение, повреждение,увечье или порча любого государственного или частного имущества, недвижимого или движимого, без согласия владельца или лиц, имеющих право опеки или контроля над данным имуществом [9]. В Швеции Уголовный кодекс содержит аналогичное определение, где вандалом признается человек, который уничтожает или повреждает движимое или недвижимое имущество в ущерб другим [Там же]. Британский акт криминального ущерба считает вандализмом разрушение или нанесение ущерба любому виду собственности, принадлежащей другому лицу, или намерение разрушить или нанести ущерб собственности, даже если эти действия совершаются без специально продуманного плана [10]. В УК РФ с 1997 г. введена отдельная статья, определяющая состав данного преступления, где вандализм рассматривается как осквернение зданий или иных сооружений, порча имущества на общественном транспорте или в иных общественных местах [11]. Общим и основополагающим во всех этих случаях является факт ущерба собственности, не принадлежащей субъекту деяния, притом что его намерения не имеют существенного значения при классификации его поступка как вандализма.

Исходя из анализа многочисленных дефиниций вандализма, общими, определяющими данный феномен можно назвать следующие признаки [12]:

- нарушение принятых в обществе норм поведения, за которым будет следовать порицание или наказание;
- приведение в полную или частичную негодность для дальнейшей эксплуатации объекта, подвергшегося вандализму;
- проявление эмоциональных реакций (агрессии, радости и др.) во время совершения вандального акта;
- проявление власти над окружающей действительностью с целью обретения уверенности;
- совершение действия с предметами чужой собственности, которые представляют ценность для других.

Таким образом, вандализм можно понимать как несанкционированный акт деструктивного поведения, выражающийся в нанесении намеренного или непреднамеренного ущерба объектам, не принадлежащим субъекту вандализма.

При этом распространенным и укоренившимся является мнение, что вандалская активность встречается исключительно в подростковой и молодежной среде [13]. Однако это обманчивое впечатление, связанное как с устоявшимися стереотипами, так и с активным освещением результатов асоциального поведения молодежи в информационном пространстве (в том числе в социальных сетях). В то же время и среди поступков взрослых встречаются как случайные, так и преднамеренные акты вандализма, хотя их частота и характер имеют существенные отличия от подросткового и юношеского вандализма. Данные различия в сфере распространения и направленности вандалской активности опосредованы социальными ролями взрослого человека, его погруженностью в мир профессиональной деятельности и вовлеченностью в организационную культуру рабочего места.

### **Вандализм в организации**

Вандализм, целенаправленно совершаемый взрослыми людьми, достаточно редко описываемое явление, поскольку большинство организаций не стремится к афишированию подобных случаев деструктивного поведения персонала, так как это наносит дополнительный репутационный ущерб. С. Коэн указывает на этот факт как на одну из причин «толерантного» отношения к вандализму в мире взрослых [14]. Кроме того, это еще и достаточно скрытое явление со стороны самого субъекта совершения: взрослые в отличие от подростков и юношей не стремятся к «разрисовыванию» транспорта, стен, разрушению памятников и прочим формам демонстративно позиционируемого в общедоступной среде поведения; совершаемые ими вандалские акты локальны и замаскированы социально приемлемыми мотивами сотрудников и часто не классифицируются организацией как вандализм. Основной причиной подобной метаморфозы становится развитие способности взрослого человека сублимировать свои вандаловые устремления в социально приемлемые формы [12]. Однако есть среда, в которой вандалская активность зрелого человека часто находит непосред-

ственную реализацию, – это среда организации, где работает человек. Несмотря на широкое распространение, вандализм взрослых, в том числе организационный вандализм (часто описываемый как деструктивное организационное поведение), не находит отражения в современных работах по организационной и социальной психологии и акмеологии. Безусловно, открытое насилие по отношению к другим сотрудникам организации больше привлекает СМИ, описывается и активно обсуждается в публикациях, имеющих широкий социальный резонанс. Но, как отмечают А. Kaukiainen и соавт., физическое насилие по отношению к окружающим в организации не самый распространенный тип деструктивного поведения сотрудников по сравнению с вербальной агрессией и нанесением «тайного» ущерба, т.е. вандальными действиями персонала [15]. Именно на последние необходимо обращать более пристальное внимание, поскольку вандальные действия персонала зачастую влекут за собой гораздо больший негативный эффект, чем физическое насилие [16].

Согласно результатам исследования отечественных и зарубежных авторов вандальное поведение приводит к негативным последствиям в различных сферах жизнедеятельности организации: повышению издержек производства и увеличению временных потерь [17], нарушению межличностных отношений [18], увеличению числа прогулов, снижению преданности делу, нарушениям организационного функционирования [16], падению уровня корпоративной культуры [19], снижению производительности труда [20] и личной успешности работника [21], увеличению субъективного неблагополучия отдельных сотрудников организации [15].

Таким образом, основываясь на авторском опыте исследования вандализма [12] и анализе работ других авторов, предлагаем понимать организационный вандализм как социально-психологическое явление, характеризующееся несанкционированным изменением (порча, разрушение, деформация, преобразование и пр.) персоналом организационной среды (материальной, информационной, культурной), наносящем ущерб (экономический, экологический, социальный) организации.

Проявления вандализма в организации имеют несколько форм.

Во-первых, это «вульгарный» вандализм – примитивные формы причинения вреда материальной среде организации из хулиганских или агрессивных побуждений. Как правило, выражается в поломке мебели, надписях аморального характера на стенах, хищении незначительных (сменных) элементов оборудования. Данные вандальные действия распространены не только в организационной среде, их случаи характерны и для частной жизни отдельных сотрудников на фоне общей девиантности их личности и ее асоциальной направленности [22].

Во-вторых, отдельной формой организационного вандализма можно обозначить *ресурсный вандализм*, т.е. нанесение ущерба информационным, технологическим, репутационным, социальным и иным ресурсам организации. Это может быть банальный случай мелких хищений [23], распространение заведомо ложной информации об организации или публикация в

общедоступных источниках данных, предназначенных только для внутреннего пользования компании (так, в 2015 г. сотрудники германского аэропорта Кёльн–Бонн по ошибке опубликовали на открытом сайте секретный план действий на случай чрезвычайных ситуаций [24]), «заимствование» клиентских баз уходящими из организации сотрудниками, увольнение ключевых сотрудников, наносящее ущерб организации в целом, но соответствующее интересам отдельного менеджера, или саботажная работа менеджера по персоналу [23] и пр. Ресурсный вандализм подрывает деятельность организации, лишает ее конкурентных преимуществ и может привести к краху компании.

В-третьих, распространенной и весьма дорогостоящей для компаний формой является *информационный вандализм* – деструктивные действия при обращении с различного рода информацией, не обусловленные террористическими целями [25], нанесение ущерба информационным ресурсам организации. Подобные случаи включают рассылку чрезмерно большого объема бесполезной информации, приводящую к нарушению работы веб-серверов компаний, запуск во внутреннюю сеть вредоносных программ, разрушающих штатное программное обеспечение вносящих деструктивные изменения в функционирование информационных систем или нарушающих алгоритмы технологических процессов [26]. Достаточно часто данную форму вандализма в литературе называют «корпоративный саботаж» (*Insider Sabotage*) [27, 28]. По данным исследований CERT (США, Питтсбург), 81% организаций, столкнувшихся с данным явлением, несут вследствие его ощутимые финансовые потери, а у 11% эти потери составляют свыше 1 млн долл. [28].

В-четвертых, это широко освещаемый СМИ, весьма разрушительный *профессиональный вандализм* – он связан с выполнением профессиональных обязанностей персонала, когда качественное исполнение трудовой деятельности de facto предполагает допущение вандализма со стороны сотрудника организации по отношению к частной собственности других лиц или организаций. В частности, это агрессивная оппортунистическая деятельность отдельных представителей коллекторских агентств (надписи на дверях и в подъездах должников, поломка или поджоги их имущества и пр.) [29], представителей выборных штабов кандидатов или конкурирующих фирм (применение элементов черного PR, включающих вандалльные акты против оппонентов или конкурентов) [30], работников рекламных агентств (расклейка информационно-рекламных материалов в несанкционированных местах: на стенах домов, остановочных комплексах и т.п.). Однако косвенный урон здесь наносится и самой организации, которая как несет репутационные потери, так и может подвергаться административным взысканиям и штрафам.

Все это актуализирует необходимость обсуждения вопросов о внешних и внутренних причинах возникновения деструктивного поведения персонала организаций, выражющегося в вандалльных актах, т.е. тех усло-

виях, когда становится допустимым со стороны сотрудника и организации и возможным организационный вандализм.

### **Мотивы вандального поведения персонала в организации**

Гипотезы о психологических мотивационных причинах вандального поведения отдельного человека, представленные в зарубежных исследованиях, разнообразны. Так, часто упоминается мотив мести, возникающий, когда человек испытывает чувство несправедливости от действий окружающих [31]. И вандализм в этом случае позволяет разрядить сильные негативные эмоции человека через деструктивные действия. Такой вандализм выступает формой защитного замещения, предохраняющего психику обиженного человека от чрезмерных перегрузок и позволяющего выместить накопившуюся агрессию на менее опасном объекте, чем тот, который ее вызвал [32].

На агрессию в качестве мотивационной базы вандализма указывают Р. Бэрон, Р. Кэмпбелл, Л. Бергкович и др. Так, одно из наиболее распространенных определений агрессии в организации описывает ее как любую форму поведения персонала, связанную с причинением вреда другим сотрудникам или самой организации [33]. При этом особо выделяется ее отдельный вид – агрессия, объектом которой является организация как таковая (т.е. осуществляемая через порчу имущества, уничтожение или порчу документации и пр.) [34]. Но сама по себе агрессия может происходить из разных источников. Как указывает Л.С. Ватова, во всех случаях, когда агрессия выступает мотивационной основой вандализма, она выполняет адаптивную функцию [35], позволяющую человеку с минимальными потерями разрешить сложную жизненную ситуацию, в которую он попал.

Однако вандализм может вызываться и социоориентированной мотивацией. Желание выделиться, самоутвердиться, занять положение лидера в группе приводит к экстравагантным поступкам, когда в качестве демонстрации смелости, ловкости, превосходства над другими человек совершают акты вандализма «напоказ» [Там же]. При этом чем более вызывающими, неожиданными и нетривиальными действия субъекта, тем больше внимания, а возможно, и одобрения может он заслужить у группы. В организационных условиях это выглядит как демонстративно-самонадеянный стиль деятельности, приводящий к поломке оборудования, срывам сроков выполнения проектов, торможению изменений.

Таким образом, обобщая взгляды различных авторов на внутреннюю основу возникновения вандализма и личных мотивов его совершения, можно выделить следующие мотивационные виды данного деструктивного поведения в контексте организации:

– вандализм непреодолимого искушения [36] – объект вандализма привлекателен для его «преобразования» или разрушения, в том числе приложения «рационализаторских» сил сотрудника;

– вандализм «по-другому-сделать-было-нельзя» [36, 37] – из-за ущербности, неудобства окружающей среды, т.е. ветхость или неэргономичность материальных объектов организации, с которыми взаимодействуют сотрудники, вынуждает их к непреднамеренным вандальным действиям;

– вандализм хищений [12, 38] – хищение общественной или частной собственности с целью финансового обогащения. Фактически хищение стройматериалов, приборов, элементов станков и прочего имущества организации или ее ресурсной базы опасно не только само по себе (поскольку наносит экономический ущерб организации), но и из-за повышения факторов риска, связанных с дополнительными поломками и авариями, созданием травмоопасной ситуации в организации или на объектах, обслуживаемых ею;

– вредительствующий вандализм [12, 36, 39] – разрушение предметов, когда не могут быть удовлетворены стяжательные намерения. В данном случае причинение вреда организационной собственности может быть не только результатом материальной неудовлетворенности, но и следствием «обиды» на организацию при увольнении или личной вражды с членами организации, ее руководством;

– злонамеренный, мстительный вандализм [12, 37, 39–42] – выражение гнева, в том числе имеющего основой межличностные конфликты в организации (с другими сотрудниками, руководством), направленное на личную собственность коллег и руководства или организационную собственность;

– злоупотребляющий вандализм [36] – «неадекватное» или неосторожное обращение с объектами. Зачастую это выражается в халатном отношении к собственности организации и исполнению своих обязанностей. Так, сотрудник, некачественно выполняющийственные обязанности, может, и не желает наступления значительного ущерба, осознавая, что за это нужно будет отвечать, но в то же время сознательно допускает или относится безразлично к наступлению меньшего ущерба, который может повлечь и больший ущерб [43];

– идеологический вандализм [41] как средство достижения каких-либо целей, имеющих определенную идеологическую подоплеку. Это может быть деструктивное поведение, вызванное сопротивлением изменениям, которые происходят в организации (смена руководства, изменение режима деятельности, внедрение инноваций и т.п.), когда происходящие пертурбации затрагивают ценностную сферу сотрудника, его установки, субъективно воспринимаются им как нарушение этики и морали;

– конфликтный вандализм [36, 37] – из-за наличия противоречия между потребностями субъекта и условиями организационной среды. Может возникать в случаях чрезмерно завышенных требований организационной культуры к персоналу организации или персональной фрустрации потребностей отдельного сотрудника в силу его индивидуальных особенностей, привычек, образа жизни и т.п.;

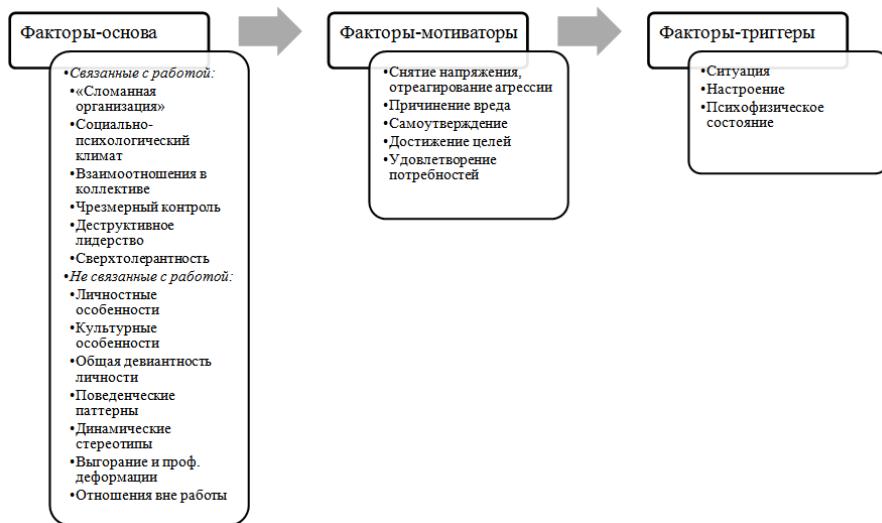
- любопытствующий вандализм [12, 36, 40] – из-за чрезмерной любознательности и «разрушительного экспериментаторства» персонала с объектами организационной собственности. Часто случается в силу недостаточной компетентности и осмотрительности персонала при взаимодействии с новым оборудованием или при адаптации на новом рабочем месте;
- маскирующий вандализм [39, 41], служащий методом скрытия хищений и краж. В данном случае этот вид вандализма является следствием более глубокой криминализации сотрудников организации;
- непреднамеренный вандализм в ходе игры [37, 39, 41] – как следствие неосторожных игр. Причем исследователи отмечали характерность данного вида вандализма для детей и подростков, однако и в организации вполне взрослые люди подвержены совершению вандальных действий из шалости, ради шутки над коллегами, для развлечения или от скуки;
- тактический вандализм [12, 41] как средство достижения иных целей (запугивания, саботажа и т.п.). Подобный вид вандализма в организации встречается, когда один из сотрудников принимает на себя роль «негативного лидера», запугивая и угрожая, манипулирует общественным сознанием и поведением коллег для достижения личных целей. Саботаж коллег или руководства через причинение ущерба их собственности [44], орудиям труда или документам может быть тактикой обеспечения собственного успеха на фоне «проваливших» задание коллег;
- экстравагантный (экзистенциальный) вандализм [12, 38, 45] как средство самоутверждения или следствие реализации желания вандала привлечь к себе внимание. Зачастую для зрелого человека подобное организационное поведение связано с серьезными проблемами в области психического здоровья.

Таким образом, мотивация вандального поведения многогранна, однако крайне мало изучена и нуждается в уточнении и подкреплении данными эмпирических исследований. В то же время внутриличностные мотивационные установки работника не являются единственным элементом для возникновения условий к проявлению организационного вандализма. Здесь важны также характеристики внешней и внутренней среды самой организации, поведение других участников взаимодействия и иные факторы.

### **Факторы развития вандализма персонала в организации**

Для проявления организационного вандализма, как и вандализма в целом, должны сложиться как внешние, так и внутренние условия, когда вандальная активность становится возможной. Поскольку вандальные действия в своей основе имеют много общего с агрессией, а зачастую и рассматриваются как форма агрессивного поведения в организации, при анализе факторов организационного вандализма была использована модель Х. Хоела и Д. Салина [46], что позволило выделить три группы факторов

организационного вандализма: факторы-основа, факторы-мотиваторы, факторы-триггеры (рис. 1).



**Рис. 1.** Факторы возникновения вандализма как формы агрессии в организации  
(на основе модели Х. Хоела и Д. Салина, приводится по: [34])

Факторы-основы не ведут напрямую к возникновению организационного вандализма, но в комплексе с другими факторами являются потенциальной основой для вандальных действий персонала. К факторам-основам можно отнести две группы факторов: связанные с работой в организации и не связанные с рабочим местом непосредственно. Так, среди связанных с работой факторов отметим следующие:

– «сломанная организация» [47] – в этом случае речь идет о разбалансированной (изначально или в процессе функционирования) организационной среде компании, когда неустойчивость тех или иных аспектов организационной среды приводит к попыткам ее изменения персоналом (в том числе и с социоориентированной направленностью). В таких организациях нарушение дисциплины и проявления разнообразных форм деструктивного поведения персонала – привычная картина, поскольку сама организация не имеет ресурсов для решения проблем ее функционирования;

– социально-психологический климат – искаженные ценности и установки, несформированность социально-профессиональных взаимоотношений, коллективная зависть и преобладающие примитивные эмоции в отношениях между сотрудниками [48], деформированное восприятие организации и своего места в ней, эмоциональный дисбаланс являются фоном для организационного вандализма, направленного в том числе и на изменение социальной среды организации или места субъекта вандализма в иерархии отношений;

– взаимоотношения в коллективе – отсутствие единого социально приемлемого образца поведения, деструктивный характер взаимодействия, недостаток взаимоуважения позволяют сотрудникам, склонным к вандальной активности, безнаказанно (а иногда и с молчаливого одобрения других сотрудников и руководства) проявлять разнообразные деструктивные формы поведения, в том числе элементы организационного вандализма;

– чрезмерный контроль – стремление руководства к детальному, тщательному и непрерывному контролю может стать основой для развития боссинга, а также привести к попыткам сотрудников шантажировать друг друга. Кроме того, чрезмерный контроль может восприниматься сотрудниками как форма недоверия, оскорбляющая их [49], и, соответственно, провоцировать персонал на ответные мстительные действия;

– деструктивное лидерство – систематическое и неоднократное поведение со стороны лидера, руководителя или менеджера, который нарушает законные интересы организации путем подрыва и / или саботажа целей, задач, ресурсов организации [50]; если лидерство в организации основано на деструктивных формах поведения (силе, агрессии, хамстве и т.д.), то закрепление и распространение такого поведения является основой для организационного вандализма. В целом слишком непредсказуемое, чрезмерно эмоциональное, агрессивное или, как его еще называют, «токсичное» лидерство требует от работника выработки особых копинг-стратегий, помогающих справиться со стрессом от взаимодействия с руководством [51]. Одной из таких стратегий может стать любая из форм вандализма [52];

– сверхтолерантность – гипертрофированное стремление проявлять толерантность, «не вмешиваться не в свое дело», терпимость к действиям другого, которая может восприниматься вандалом не только как попустительство, но даже как одобрение его вандальных действий, что приводит к безнаказанности и распространению организационного вандализма.

Не связанные с работой факторы-основы, как правило являющиеся собственным «багажом» отдельного работника, также могут способствовать проявлению организационного вандализма:

– личностные особенности – например, склонность к власти может усиливать вандальные мотивы, а конформизм – проявиться в том, что человек станет частью группы, демонстрирующей деструктивное поведение, и не сможет противостоять данному поведению;

– культурные особенности – общий низкий уровень культуры, отсутствие уважения к личности другого, его личному пространству, ценностям, собственности и т.д. или иные культурные стереотипы, с которыми вступают в конфликт требования организационной культуры;

– общая девиантность личности – характерное асоциальное поведение работника, склонность к воровству, злоупотребление алкоголем и наркотическими средствами не единожды будут сопровождаться актами организационного вандализма у подобного персонала;

– поведенческие паттерны – усвоенные работником в иных организациях образцы поведения, которые неуместны в новой компании или во-

обще противоречат ее организационной культуре, создают основу для конфликта между работником и организацией;

– динамические стереотипы – устойчивые индивидуальные комплексы условно-рефлекторных реакций, запускаемых в определенных условиях. Подобные комплексы могут быть опасны у персонала, неадаптированного к условиям новой деятельности и техническим характеристикам нового для работника оборудования. Указанные стереотипы могут приводить к непреднамеренному организационному вандализму или гораздо более катастрофичным последствиям (как в случае с крушением Як-42 под Ярославлем [53]);

– выгорание и профессиональные деформации – на фоне эмоционального выгорания и профессиональных деформаций, например демонстративности [54], личность может проявлять вандальную активность, чтобы привлечь к себе внимание или получить новые эмоции, а редукция профессиональных обязанностей может приводить к попустительству по отношению к другим работникам, которые совершают вандальные акты;

– отношения вне работы – приверженность определенной субкультуре [55], общение вне работы, давление на сотрудника извне, непонимание его отношения к организации, «нагнетание» обстановки, подстрекательство (например, со стороны уволенных коллег) могут также выступить основой для проявления организационного вандализма.

Факторы-мотиваторы опосредованы мотивами вандальной активности персонала в организации, рассмотренными ранее:

– снятие напряжения, реакция на агрессию – насмешка над другими, подшучивание, поиск нового (неравного по силе, власти, статусу) объекта для снятия напряжения и раздраженности;

– причинение вреда – попытка причинить вред, нанести ущерб, отомстить (например, распустить слухи или испортить фотографию на Доске почета);

– самоутверждение – нежелание или отсутствие возможности конструктивного взаимодействия, неконкурентоспособность (объективная или субъективная) сотрудника-вандала побуждают его к самоутверждению за счет агрессии, травли, лжи, обесценивания статуса, роли, заслуг других сотрудников;

– достижение целей – зачастую организационный вандализм используется для достижения личных целей, например ложь и распространение слухов о сотруднике, доведение до увольнения, искажение фактов, социальная агрессия с целью исключения из группы или перевода в другой отдел и т.д.

– удовлетворение потребностей – организационный вандализм может рассматриваться как способ удовлетворения потребностей работника во власти, доминировании, получении определенных благ и т.д.

Запускают процесс организационного вандализма факторы-триггеры, которые обязательно связаны с текущим моментом. К таким фактам относятся:

- ситуация – для запуска вандальной активности нужна определенная ситуация, например поощрение вандализма, открытая конкуренция, отсутствие других инструментов борьбы, столкновение в открытом конфликте и т.п.;
- настроение – приподнятое настроение и попытка пошутить или подавленное настроение и желание «сделать всем плохо» могут дать толчок к деструктивным действиям сотрудника;
- психофизическое состояние – раздражительность, напряженность, усталость и пр. являются основой как случайного, так и осознанного вандального акта.

Изучение и учет вышеперечисленных факторов, составление «карты риска» для организации позволяют грамотно пристроить эффективную систему профилактики вандального поведения сотрудников для снижения экономических и социальных угроз безопасности компании.

### **Пути профилактики вандального поведения персонала**

C. Petersen в своих работах рассматривает возможные пути снижения агрессии в организации среди сотрудников [56]. Опираясь на ее разработки, с учетом специфики мотивационной основы и внешних факторов, способствующих проявлению вандальной активности персонала, можно выделить несколько направлений профилактики организационного поведения сотрудника.

– *Тщательный набор и подбор сотрудников в организацию.* Это касается оценки их уровня квалификации, готовности к качественному выполнению трудовых функций, психологических характеристик кандидатов. В частности, необходимы учет причин увольнения с предыдущих мест работы, анализ отзывов прежних работодателей, оценка стиля взаимодействия кандидата, вероятности его социальной совместимости с персоналом, с которым он будет работать, его предрасположенности к агрессивным реакциям и мстительному поведению, благонадежности (честность и порядочность кандидата на должность, готовность следовать внутренним правилам компании, отношение к злоупотреблениям и его этико-моральные установки [57]). Возможные технологии реализации данной задачи многовариативны: психодиагностика, независимая экспертиза кандидата на должность, стрессовое интервью, интервью с применением полиграфа и т.п. Безусловно, данные методы дорогостоящи, и их использование целесообразно для тех должностей, которые по статистике наиболее часто подвержены совершению актов организационного вандализма (инженеры, программисты, системные администраторы, специалисты по ИТ [28], менеджеры [23]), действия которых могут нести за собой существенные финансовые и репутационные убытки для компании.

– *Информирование сотрудников о нормах поведения и деятельности в организации.* Распространение информации о требованиях к работнику и деловому взаимодействию в компании для персонала организации, а также

разъяснение данных требований при приеме на работу изначально формируют рамки допустимого поведения и снижают риск совершения деструктивных действий работников «по незнанию» или «по случайности». Кроме того, это способствует укреплению и продвижению организационной культуры, развитые элементы которой автоматически снижают риск возникновения социально-психологической формы организационного вандализма [58].

– *Обучение* психотехнологиям управления гневом, способам конструктивного поведения в конфликте, эффективной коммуникации, а также повышение квалификации сотрудников для работы с высокотехнологичным оборудованием и качественного выполнения трудовых функций. Так, обучение персонала на входе в организацию позволяет предупредить непреднамеренные случаи организационного вандализма, связанные с недостаточной квалификацией персонала при взаимодействии с оборудованием и иными материальными объектами организации.

– *Программы помощи работникам*, в том числе в рамках системы аутплейсмента. Задачей данных программ является помочь работнику в отреагировании негативных эмоций, вызванных его трудовой деятельностью в организации, чтобы у него не возникало желания «отомстить» своим коллегам, менеджеру или всей компании в целом. Многие компании предпочитают оплатить мероприятия по аутплейсменту увольняемых сотрудников не только в связи с давлением на них профсоюзов и государства, но и для того, чтобы избежать возможных убытков со стороны мстящего обиженного работника. Другим вариантом помощи сотрудникам могут быть программы стресс-менеджмента для компаний, переживающих кризисные периоды [59], чей персонал нуждается в поддержке для обретения чувства уверенности и понимания перспектив функционирования и развития организации. Кроме этого, организации могут привлекать профессиональных психологов для помощи сотрудникам в решении их личностных проблем или проблем на рабочем месте [59, 60], стабилизации межличностных отношений и оптимизации социально-психологического климата в коллективе.

Описанные направления профилактики не исчерпывают возможностей предупреждения вандального поведения персонала в организации. Тем не менее в большинстве случаев проблема вандализма в организации является только следствием более серьезных негативных организационно-управленческих изменений, происходящих в ее среде. Поэтому профилактика организационного вандализма должна включаться как элемент в комплексные управленческие программы.

## **Выводы**

1. Эмпирически востребованным и научно обоснованным является выделение феномена организационного вандализма, под которым понима-

ется целый комплекс деструктивного поведения персонала, наносящего ущерб организации.

2. На сегодняшний день нет целостности в понимании проблемы вандальных действий персонала. Деструктивное поведение сотрудников изучается как единичные действия, они не объединяются или вообще замалчиваются в организациях. Но масштаб проблемы становится очевиден и потрясает, когда все формы организационного вандализма рассматриваются в системе.

3. Организационный вандализм – это не только внутренняя проблема организации, так как усвоенная сотрудником негативная модель вандального поведения закрепляется, становится устойчивой и переносится им из одного коллектива в другой. В итоге молчаливое попустительство, локальное решение отдельных проблем без комплексного понимания причин возникновения организационного вандализма как на индивидуальном (психологическом), так и на социальном (организационном) уровне не позволяют успешно решать задачу по профилактике деструктивного поведения персонала.

### ***Литература***

1. Bureau U.S. Census: Statistical Abstract of the United States. 117<sup>th</sup> ed. Washington DC, 1997.
2. 1678 случаев вандализма // Petrograff. URL: <http://petrograff.ru/1678-sluchayev-vandalizma> (дата обращения: 09.08.2016).
3. Воробьева И.В. Подростковый вандализм: мотивы и возможные личностные детерминанты // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. Humanitates. 2012. № 9. С. 208–213.
4. Большая советская энциклопедия : в 30 т. / под ред. А.М. Прохорова. 3-е изд. М. : Советская энциклопедия, 1971. Т. 4.
5. Безрукова В.С. Основы духовной культуры: (энциклопедический словарь педагога). Екатеринбург : УрГПУ, 2000.
6. Жмурев В.А. Большой толковый словарь терминов психиатрии. Элиста : Джангар, 2010.
7. Sebold-Bender M. Vandalismus // Gabler Versicherungslexikon / F. Wagner (hrsg.). Wiesbaden, 2011. URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/vandalismus.html> (das Datum des Zuganges: 25.09.2016).
8. Das Wissensportal im deutschsprachigen Raum: Wörterbuch. URL: <http://www.fremdwort.de/suchen/bedeutung/Vandalismus> (дата обращения: 25.09.2016).
9. Ceccato V., Haining R. Assessing the Geography of Vandalism: Evidence from a Swedish City // Urban Studies. 2005. Vol. 42, is. 9. P. 1637–1656.
10. The safe school study. National Institute of Education. Washington, DC, 1982.
11. Скуратова Ю.Н., Лебедева В.М. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации. 2-е изд. М. : Инфра-М : Норма, 1997.
12. Воробьева И.В., Кружкова О.В. Психология вандального поведения. Екатеринбург : УрГПУ, 2015.
13. Vorobyeva I.V., Kruzhkova O.V., Krivoshchekova M.S. The genesis of vandalism: from childhood to adolescence // Psychology in Russia: State of the Art. 2015. T. 8, № 1. С. 139–156.
14. Cohen S. Sociological approaches to vandalism // Vandalism: behaviour and motivation / ed. by C. Levy-Leboyer. Amsterdam : Elsevier science publishers B.V., 1984. P. 51–62.

15. Kaukiainen A., Salmivalli C., Bjorkqvist K., Osterman K., Lahtinen A., Kostamo A., Lagerspelz K. Overt and covert aggression in work settings in relation to the subjective well-being of employees // Aggressive Behaviour. 2001. Vol. 27. P. 360–371.
16. Pearson C.M., Andersson L.M., Porath C.L. Assessing and attacking workplace incivility // Organizational Dynamics. 2000. Vol. 29, is. 2. P. 123–138.
17. Coco M.P. The new war zone: The workplace // S.A.M. Advanced Management Journal. 1998. Vol. 63, is. 1. P. 15–21.
18. Andersson L.M., Pearson C. Tit for tat? The spiralling effect of incivility in the workplace // Academy of Management Review. 1999. Vol. 24, is. 3. P. 452–472.
19. Ганус А.И., Иваницкий В.Д. Уровень корпоративной культуры как основное конкурентное преимущество предприятия // Культура народов Причерноморья. 2013. № 256. С. 220–224.
20. Zohar D. When things go wrong: the effect of daily work hassles on effort, exertion and negative mood // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 1999. Vol. 72, is. 3. P. 265–283.
21. Корыстина Е.С. Моббинг в успешности персонала: механизм и методика предотвращения : дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2013.
22. Хохлова Т.П. Управление поведенческими отклонениями и пути к устойчивому развитию // Менеджмент в России и за рубежом. 2010. № 1.
23. Дмитриева А., Солодкий Д. Воруют! Кражи, совершаемые персоналом компаний // Бизнес и персонал. 2005. № 4.
24. Шаталин В. На сайте Кельнского аэропорта по ошибке выложили секретный план безопасности // Deutsche Welle. 20.04.2016. URL: <http://dw.com/p/1IZMM> (дата обращения: 09.08.2016).
25. Осипов В.Ю., Юсупов Р.М. Информационный вандализм, криминал и терроризм как современные угрозы обществу // Труды СПИИРАН. 2009. № 8. С. 34–45.
26. Молчанова А. Уволен и очень опасен // Info.sibnet.ru. 2011. URL: <http://info.sibnet.ru/article/308590/> (дата обращения: 09.08.2016).
27. Доля А. Саботаж в корпоративной среде // Экспресс Электроника. 2006. URL: <http://ciforum.ru/security/articles/sabotage/> (дата обращения: 09.08.2016).
28. Keeney M., Kowalski E., Cappelli D., Moore A., Rogers S. Insider Treat Study: Computer System Sabotage in Critical Infrastructure Sectors. Washington : National Treat Assessment Center; Pittsburg : CERT, 2005. 45 p.
29. Осипов А.В. Коллекторская деятельность в России: проблемы и тенденции // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 11. URL: <http://web.s nauka.ru/ issues/2015/11/59291> (дата обращения: 09.08.2016).
30. Васюков Г. Домашние сети: вандализм, черный PR и бои без правил // CNews-аналитика. URL: [http://www.cnews.ru/articles/domashnie\\_seti\\_vandalizmchernyj\\_pr](http://www.cnews.ru/articles/domashnie_seti_vandalizmchernyj_pr) (дата обращения: 09.08.2016).
31. Canter D. Vandalism, overview and prospect // Vandalism, Behaviour and Motivations / ed. by C. Levy-Leboyer. Amsterdam : North Holland, 1984. P. 269–279.
32. Никифорова Д.М. Показатели безопасности защитного и совладающего поведения в образовательной среде // Психологическая наука и образование. 2013. № 6. С. 80–87.
33. Robinson S.L., Greenberg J. Employees behaving badly: Dimensions determinants and dilemmas in the study of workplace deviance // Trends in organizational behavior. 1999. Vol. 5.
34. Гулис И.В. Направления и перспективы изучения агрессии в служебных отношениях // Философия и социальные науки : научный журнал. 2008. № 3. С. 69–75.
35. Ватова Л.С. Социально-психологические основания молодежного вандализма и его профилактика. М. : Народное образование, МПСИ, 2007.
36. Weinmayr V.M. Vandalism by design: a critique // Landscape Architecture. 1969. Vol. 59.
37. Zeisel J. Stopping school property damage // CEFP Journal. 1977. Vol. 15, 3, 6–11, 18–21.

38. Coffield F. *Vandalism and graffiti: the state of the art*. London : Calouslo Gubbenkian Foundation, 1991.
39. Thaw R.F. *Acts against property model – a case study, an extension of the traditional vandalism model* : doctoral dissertation. United States International, University, San Diego, 1976.
40. Canter D. *Fires and human behavior*. New York : Wiley, 1980.
41. Cohen S. *Destruction of property: Motives and meanings* // *Vandalism* / ed. by C. Ward. London : The Architectural Press, 1973. P. 23–53.
42. Martin J.M. *Juvenile vandalism: A study of its nature and prevention*. Springfield, IL : Charles C. Thomas, 1961.
43. Алиев Х.К. Вандализм: уголовно-правовые и криминологические проблемы (по материалам Северо-Кавказского федерального округа) : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015.
44. Lieber L. *Workplace Violence – What Can Employers Do to Prevent It?* // *Employment Relation Today*. 2007. Vol. 34, is. 3. P. 91–100. DOI: 10.1002/ert.20169.
45. Howard J. *Factors in school vandalism* // *Journal of Research and Development in Education*. 1978. Vol. 11. P. 53–63.
46. Hoel H., Salin D. *Organisational antecedents of workplace bulling* // *Bulling and Emotional Abuse in the Workplace* / S. Einarsen et al. London, 2003.
47. Arnold D.H., Arnold K. *Broken organizations* // *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*. 2010. Vol. 5, is. 8. P. 395–403.
48. Kapur R. *Managing primitive emotions in organizations* // *Group Analysis*. 2009. Vol. 42, is. 1. P. 31–46.
49. Mitchell M.S., Ambrose M.L. *Abusive Supervision and Workplace Deviance and the Moderating Effects of Negative Reciprocity Beliefs* // *Journal of Applied Psychology*. 2007. Vol. 92, is. 4. P. 1159–1168.
50. Einarsen S., Aasland M.S., Skogstad A. *Destructive leadership behaviour: a definition and conceptual model* // *Leadership Quarterly*. 2007. Vol. 18, is. 3. P. 207–216.
51. Webster V., Brough P., Daly K. *Fight, Flight or Freeze: Common Responses for Follower Coping with Toxic Leadership* // *Stress and Health*. 2016. Vol. 32. P. 346–354.
52. Кружкова О.В., Воробьева И.В., Жданова Н.Е. Вандализм как форма защитного и совладающего поведения подростка // Российский психологический журнал. 2016. Т. 13, № 3. С. 277–292. DOI: 10.21702/grj.2016.3.16.
53. Окончательный отчет по расследованию авиационного происшествия (Катастрофа Як-42Д) // Международный авиационный комитет. 2011. URL: [http://makiac.org/upload/iblock/087/report\\_ra-42434.pdf](http://makiac.org/upload/iblock/087/report_ra-42434.pdf) (дата обращения: 09.08.2016).
54. Воробьева М.А. Профессиональная деформация специалистов и ее профилактика // Педагогическое образование в России. 2015. № 2. С. 22–27.
55. Симонова И.А. Субкультура как социально-топологическая проблема : дис. ... канд. филос. наук. Екатеринбург, 2013.
56. Pietersen C. *A Diagnostic Approach To Measuring And Managing Workplace Aggression* // *SA Journal of Human Resource Management*. 2005. Vol. 3, is. 1. P. 1–5.
57. Smirnov A.V., Obolenskaya A.G., Valiev R.A. *The semantic structure of gratitude* // *Psychology in Russia: State of the Art*. 2016. Vol. 9, is. 2. P. 138–150. DOI: 10.11621/pir.2016.0211.
58. Acar P., Kiyak M., Sine B. *The Relationship Between Organizational Culture and Mobbing: an Application on Construction Companies* // *Journal of Workplace Behavioral Health*. 2014. Vol. 29, is. 4. P. 281–298.
59. Закаблуцкая Е.А. Стресс-менеджмент как часть менеджмента организации // Справочник по управлению персоналом. 2009. № 2.
60. Rissi V., Monteiro J.K., Ceconello W.W., De Moraes E.G. *Psychological interventions against workplace mobbing* // *Temas em Psicologia*. 2016. Vol. 24, is. 1. P. 353–365.

*Поступила в редакцию 13.08.2016 г.; повторно 13.10.2016 г.; принята 15.12.2016 г.*

**Сведения об авторах:**

**КРУЖКОВА Ольга Владимировна**, кандидат психологических наук, заведующая кафедрой акмеологии и менеджмента Уральского государственного педагогического университета (Екатеринбург, Россия). E-mail: galiat1@yandex.ru

**ДЕВЯТОВСКАЯ Ирина Владимировна**, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры философии и акмеологии Уральского государственного педагогического университета (Екатеринбург, Россия). E-mail: irina-vlad2007@rambler.ru

**ORGANIZATIONAL VANDALISM: THE PROBLEM OF STAFF DESTRUCTIVE BEHAVIOR**

*Siberian journal of psychology*, 2017, 63, 150–169. DOI: 10.17223/17267080/63/11

**Kruzhkova Olga VI., Deviatovskaya Irina VI.**, Ural State Pedagogical University (Ekaterinburg, Russian Federation). E-mail: galiat1@yandex.ru, irina-vlad2007@rambler.ru

**Keywords:** vandalism; motives of vandal behavior; organizational vandalism; aggression; destructive behavior at workplace.

The article actualizes the problem of destructive behavior of employees in organizations. On the bases of extensive theoretical analysis of Russian and foreign scientific sources it was revealed that many destructive forms of behavior of personnel in organizations are the elements of the staff vandal activity. The theoretical significance of the study lies in the term, suggested by the authors, of organizational vandalism as a socio-psychological phenomenon, which manifests itself in an unauthorized change in an organizational environment by the employees, detrimental to the organization. Organizational vandalism includes such forms as “vulgar” (primitive damage), resource (damage to the organizational resources), information (corporate sabotage), and “professional” (antisocial performance of professional activities). The psychological basis of institutional vandalism is considered as motivational attitudes of employees such as: stress relieving, acting out of aggression, harming, self-assertion, the achievement of personal goals, needs, etc. It is noted that there is a need of combination of a number of organizational, personal and situational factors for the development of vandal behavior. A scheme of interaction of these factors was proposed with the formulation of basic-factors, factors-motivators, and factors-triggers. Then possible ways of prevention of organizational vandalism are suggested, taking into account the psychological causes of this phenomenon. The main areas to be considered are: a thorough recruitment and selection of personnel in organizations (including their “vandal history”, experience of crime, and individual characteristics); systematic instruction of the employees about the norms and rules of behavior in the organization; trainings in psychological techniques of coping with anger and trainings in methods of constructive behavior in difficult situations; training and development of new behavioral patterns and professional dynamic stereotypes; assistance programs for employees (psychological support, stress management and quality outplacement). The practical significance of the work lies in the possibility of using an understanding of organizational vandalism as the cause of violation of social and psychological environment in organization. This work requires further empirical research regarding the role and the factors of the destructive behavior of employees both on personal and on organizational levels.

**References**

1. Bureau U.S. Census. (1997) *Statistical Abstract of the United States*. 117-th ed. Washington DC.
2. Petrograff. (n.d.) *1678 sluchaev vandalizma* [1678 cases of vandalism]. [Online] Available from <http://petrograff.ru/1678-sluchaev-vandalizma>. (Accessed: 9th August 2016).
3. Vorobyeva, I.V. (2012) Podrostkovyy vandalizm: motivy i vozmozhnye lichnostnye determinyanty [Teenage vandalism: motives and possible personal determinants]. *Vestnik Tyu-*

- menskogo gosudarstvennogo universiteta. *Gumanitarnye issledovaniya. Humanities – Tyumen State University Herald. Humanities Research. Humanitates.* 9. pp. 208–213.
4. Prokhorov, A.M. (ed.) (1971) *Bol'shaya sovetskaya entsiklopediya: v 30 t.* [The Great Soviet Encyclopedia: In 30 vols]. Vol. 4. 3rd ed. Moscow: Sovetskaya entsiklopediya.
  5. Bezrukova, V.S. (2000) *Osnovy duchnovoy kul'tury (entsiklopedicheskiy slovar' pedagoga)* [Fundamentals of spiritual culture (The Teacher's Encyclopedic Dictionary)]. Ekaterinburg: UrGPU.
  6. Zhmurov, V.A. (2010) *Bol'shoy tolkovyy slovar' terminov psichiatrii* [Great Explanatory Dictionary of Terms Of Psychiatry]. Elista: Dzhangar.
  7. Wagner, F. (ed.). (2011) *Vandalismus Wiesbaden.* [Online] Available from: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/vandalismus.html>. (Accessed: 25th September 2016).
  8. Fremdwort.de. (n.d.) *Das Wissensportal im deutschsprachigen Raum: Wörterbuch* [The Knowledge Portal in German-speaking countries: A Dictionary]. [Online] Available from: <http://www.fremdwort.de/suchen/bedeutung/Vandalismus>. (Accessed: 25th September 2016).
  9. Ceccato, V. & Haining, R. (2005) Assessing the Geography of Vandalism: Evidence from a Swedish City. *Urban Studies.* 42(9). pp. 1637–1656. DOI: 10.1080/00420980500185645
  10. National Institute of Education. (1982) *The safe school study.* Washington.
  11. Skuratova, Yu.N. & Lebedeva, V.M. (1997) *Kommentariy k Ugolovnomu kodeksu Rossiyskoy Federatsii* [Commentary on the Criminal Code of the Russian Federation]. 2nd ed. Moscow: Infra-M: Norma.
  12. Vorobyeva, I.V. & Kruzhkova, O.V. (2015) *Psikhologiya vandal'nogo povedeniya* [Psychology of vandalism]. Ekaterinburg: UrGPU.
  13. Vorobyeva, I.V., Kruzhkova, O.V. & Krivoshchekova, M.S. (2015) The genesis of vandalism: from childhood to adolescence. *Psychology in Russia: State of the Art.* 8(1). pp. 139–156.
  14. Cohen, S (1984) Sociological approaches to vandalism. In: Levy-Leboyer, C. (ed.) *Vandalism: Behaviour and motivation.* Amsterdam: Elsevier. pp. 51–62.
  15. Kaukainen, A., Salmivalli, C., Bjorkqvist, K., Osterman, K., Lahtinen, A., Kostamo, A. & Lagerspelz, K. (2001) Overt and covert aggression in work settings in relation to the subjective well-being of employees. *Aggressive Behaviour.* 27. pp. 360–371. DOI: 10.1002/ab.1021
  16. Pearson, C.M., Andersson, L.M. & Porath, C.L. (2000) Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational Dynamics.* 29(2). pp. 123–138. DOI: 10.1016/S0090-2616(00)00019-X
  17. Coco, M.P. (1998) The new war zone: The workplace. *S.A.M. Advanced Management Journal.* 63(1). pp. 15–21.
  18. Andersson, L.M. & Pearson, C. (1999) Tit for tat? The spiralling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review.* 24(3). pp. 452–472. DOI: 10.2307/259136
  19. Ganus, A.I. & Ivanitsky, V.D. (2013) Uroven' korporativnoy kul'tury kak osnovnoe konkurentnoe preimushchestvo predpriyatiya [The level of corporate culture as the main competitive advantage of the enterprise]. *Kul'tura narodov Prichernomorya.* 256. pp. 220–224.
  20. Zohar, D. (1999) When things go wrong: The effect of daily work hassles on effort, exertion and negative mood. *Journal of Occupational and Organizational Psychology.* 72(3). pp. 265–283. DOI: 10.1348/096317999166671
  21. Korystina, E.S. (2013) *Mobbing v uspeshnosti personala: mehanizm i metodika predotvratsheniya* [Mobbing in the success of staff: the mechanism and methods of prevention]. Economics Cand. Diss. Voronezh.
  22. Khokhlova, T.P. (2010) Upravlenie povedencheskimi otkloneniyami i puti k ustoychivomu raz-vitiyu [Management of behavioral deviations and ways to sustainable development]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom – Management in Russia and Abroad.* 1.

23. Dmitrieva, A. & Solodky, D. (2005) Voruyut! Krazhi, sovershaemye personalom kompanii [They steal! Theft committed by company personnel]. *Biznes i personal*. 4.
24. Shatalin, V. (2016) Na sayte Kel'nskogo aeroporta po oshibke vylozhili sekretnyy plan bezopasnosti [The site of the Cologne airport shows a secret security plan by mistake]. *Deutsche Welle*. 20th April. [Online] Available from: <http://dw.com/p/1IZMM>. (Accessed: 9th August 2016).
25. Osipov, V.Yu. & Yusupov, R.M. (2009) Informatsionnyy vandalizm, kriminal i terrorizm kak sovremennye ugrozy obshchestvu [Information vandalism, crime and terrorism as modern threats to society]. *Trudy SPIIRAN*. 8. pp. 34–45.
26. Molchanova, A. (2011) *Uvolen i ochen' opasen* [Dismissed and very dangerous]. [Online] Available from: <http://info.sibnet.ru/article/308590/>. (Accessed: 9th August 2016).
27. Dolya, A. (2007) *Sabotazh v korporativnoy srede* [Sabotage in the corporate environment]. [Online] Available from: <http://citforum.ru/security/articles/sabotage/>. (Accessed: 9th August 2016).
28. Keeney, M., Kowalski, E., Cappelli, D., Moore, A. & Rogers, S. (2005) *Insider Treat Study: Computer System Sabotage in Critical Infrastructure Sectors*. Washington: National Treat Assessment Center; Pittsburg: CERT.
29. Osipov, A.V. (2016) Kollektorskaya deyatel'nost' v Rossii: problemy i tendentsii [Collectors in Russia: Problems and trends]. *Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovatsii – Modern scientific researches and innovations*. 11. [Online] Available from: <http://web.s nauka.ru/ issues/2015/11/59291>. (Accessed: 9th August 2016).
30. Vasyukov, G. (2016) *Domashnie seti: vandalizm, chernyy PR i boi bez pravil* [Home networks: vandalism, black PR and fights without rules]. [Online] Available from: [http://www.cnews.ru/articles/domashnie\\_seti\\_vandalizmchernyj\\_pr](http://www.cnews.ru/articles/domashnie_seti_vandalizmchernyj_pr). (Accessed: 9th August 2016).
31. Canter, D. (1984) Vandalism, overview and prospect. In: Levy-Leboyer, C. (ed.) *Vandalism, Behaviour and Motivations*. Amsterdam: North Holland. pp. 269–279.
32. Nikiforova, D.M. (2013) Pokazateli bezopasnosti zashchitnogo i sovladayushchego povedeniya v obrazovatel'noy srede [Indicators of the safety of protective and coping behavior in the educational environment]. *Psichologicheskaya nauka i obrazovanie – Psychological Science and Education*. 6. pp. 80–87.
33. Robinson, S.L. & Greenberg, J. (1999) Employees behaving badly: Dimensions determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. *Trends in Organizational Behavior*. 5.
34. Gulis, I.V. (2008) Napravleniya i perspektivy izucheniya agressii v sluzhebnykh otnosheniakh [Directions and perspectives of studying aggression in official relations]. *Filosofiya i sotsial'nye nauki – The Journal of Philosophy and Social Sciences*. 3. pp. 69–75.
35. Vatova, L.S. (2007) *Sotsial'no-psichologicheskie osnovaniya molodezhnogo vandalizma i ego profilaktika* [Socio-psychological grounds for youth vandalism and its prevention]. Moscow: Narodnoe obrazovanie.
36. Weinmayr, V.M. (1969) Vandalism by design: A critique. *Landscape Architecture*. 59.
37. Zeisel, J. (1977) Stopping school property damage. *CEFP Journal*. 15, 3, 6–11, 18–21.
38. Coffield, F. (1991) *Vandalism and graffiti: The state of the art*. London: Calouslo Gubbenkian Foundation.
39. Thaw, R.F. (1976) *Acts against property model – A case study, an extension of the traditional vandalism model*. Dr. Diss. United States International, University, San Diego.
40. Canter, D. (1980) *Fires and human behavior*. New York: Wiley.
41. Cohen, S. (1973) Destruction of property: Motives and meanings. In: Ward, C. (ed.) *Vandalism*. London: The Architectural Press. pp. 23–53.
42. Martin, J.M. (1961) *Juvenile vandalism: A study of its nature and prevention*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.

43. Aliev, Kh.K. (2015) *Vandalizm: ugolovno-pravovye i kriminologicheskie problemy (po materialam Severo-Kavkazskogo federal'nogo okruga)* [Vandalism: Criminal, legal and criminological problems (on materials of the North Caucasian federal district)]. Law Cand. Diss. Moscow.
44. Lieber, L. (2007) Workplace Violence – What Can Employers Do to Prevent It? *Employment Relation Today*. 34(3). pp. 91–100. DOI: 10.1002/ert.20169
45. Howard, J. (1978) Factors in school vandalism. *Journal of Research and Development in Education*. 11. pp. 53–63.
46. Hoel, H. & Salin, D. (2003) Organisational antecedents of workplace bullying. In: Einarsen, S. et al. (eds) *Bulling and Emotional Abuse in the Workplace*. London: CRC Press.
47. Arnold, D.H. & Arnold, K. (2010) Broken organizations. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*. 5(8). pp. 395–403.
48. Kapur, R. (2009) Managing primitive emotions in organizations. *Group Analysis*. 42(1). pp. 31–46.
49. Mitchell, M.S. & Ambrose, M.L. (2007) Abusive Supervision and Workplace Deviance and the Moderating Effects of Negative Reciprocity Beliefs. *Journal of Applied Psychology*. 92(4). pp. 1159–1168. DOI: 10.1037/0021-9010.92.4.115
50. Einarsen, S., Aasland, M.S. & Skogstad, A. (2007) Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *Leadership Quarterly*. 18(3). pp. 207–216. DOI: 10.1016/j.lequa.2007.03.002
51. Webster, V., Brough, P. & Daly, K. (2016) Fight, Flight or Freeze: Common Responses for Follower Coping with Toxic Leadership. *Stress and Health*. 32. pp. 346–354. DOI: 10.1002/stmi.2626
52. Kruzhkova, O.V., Vorobyova, I.V. & Zhdanova, N.E. (2016) Vandalizm kak forma zashchitnogo i sovladayushchego povedeniya podrostka [Vandalism as a form of protective and coping behavior of adolescents]. *Rossiyskiy psichologicheskiy zhurnal – Russian Psychological Journal*. 13(3). pp. 277–292. DOI: 10.21702/rpj.2016.3.16
53. International Aviation Committee. (2011) *Okonchatel'nyy otchet po rassledovaniyu aviatzionnogo proisshestviya (Katastrofa Yak-42D)* [Final report on the investigation of the accident (Yak-42D Crash)]. [Online] Available from: [http://makiac.org/upload/iblock/087/report\\_ra-42434.pdf](http://makiac.org/upload/iblock/087/report_ra-42434.pdf). (Accessed: 9th August 2016).
54. Vorobyeva, M.A. (2015) Professional'naya deformatsiya spetsialistov i ee profilaktika [Professional deformation of specialists and its prevention]. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii – Pedagogical Education in Russia*. 2. pp. 22–27.
55. Simonova, I.A. (2013) *Subkul'tura kak sotsial'no-topologicheskaya problema* [Subculture as a socio-topological problem]. Philosophy Cand. Diss. Ekaterinburg.
56. Pietersen, C. (2005) A Diagnostic Approach To Measuring And Managing Workplace Aggression. *SA Journal of Human Resource Management*. 3(1). pp. 1–5.
57. Smirnov, A.V., Obolenskaya, A.G. & Valiev, R.A. (2016) The semantic structure of gratitude. *Psychology in Russia: State of the Art*. 9(2). pp. 138–150. DOI: 10.11621/pir.2016.0211
58. Acar, P., Kiyak, M. & Sine, B. (2014) The Relationship Between Organizational Culture and Mobbing: An Application on Construction Companies. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 29(4). pp. 281–298. DOI: 10.1080/15555240.2014.956929
59. Zababutskaya, E.A. (2009) Stress-menedzhment kak chast' menedzhmenta organizatsii [Stress management as part of organizational management]. *Spravochnik po upravleniyu personalom*. 2.
60. Rissi, V., Monteiro, J.K., Ceconello, W.W. & De Moraes, E.G. (2016) Psychological interventions against workplace mobbing. *Temas em Psicologia*. 24(1). pp. 353–365. DOI: 10.9788/TP2016.1-24

Received 13.08.2016;

Revised 13.10.2016;

Accepted 15.12.2016