

УДК 159.922.27

## МОББИНГ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ. ВЛИЯНИЕ МОББИНГА НА СФЕРУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПСИХОФИЗИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ПЕДАГОГА

Нижегородова Л.А., Кудинов В.В.

*Аннотация.* В статье рассматривается проблема моббинга в системе образования и его последствия. Представлены некоторые результаты исследования по выявлению влияния моббинг-действий на сферу профессиональной деятельности, а также психофизического состояния педагога.

*The authors consider the problem of mobbing at the system of education and its effects. Some results of research, aimed at identifying mobbing-actions impact on professional activity and psychophysiological state of a teacher, are presented.*

**Ключевые слова:** моббинг, причины возникновения моббинга, моббинг-действия, виды моббинг-действий.

*Mobbing, causes of mobbing, mobbing-actions, types of mobbing-actions.*

Последнее время мы все чаще слышим от друзей, знакомых, коллег и посторонних людей, что они не хотят идти на работу. В ходе беседы выясняется, что причина тут не в их патологической лени, а в неблагоприятном психологическом климате на работе, в сложных взаимоотношениях с коллегами и (или) руководителем. Именно эта проблема подвигла нас на исследования моббинга, как одной из возможных причин данного состояния.

Понятие «моббинг» произошло от английского слова «mob», что в переводе означает – толпа, шайка, сборище. Данное понятие предполагает коллективный психологический террор, травлю в отношении кого-либо из работников со стороны его коллег, подчиненных или начальства, осуществляемые с целью заставить его уйти с места работы. Средством достижения цели является распространение слухов, запугивание, социальная изоляция и в особенности унижения.

Мы не нашли какие-либо исследования проводимые в России, но это не значит, что для нашей страны эта проблема не является актуальной. В исследованиях, которые проводились до сих пор, не было установлено и никакого характерного соответствия между вовлеченностью в моббинг и принадлежностью к определенным сферам деятельности. Однако согласно данным исследований Лейманна, в производстве, торговле, сельском и лесном хозяйстве, здравоохранении процент возникновения моббинга невелик. Зато в сфере образования был замечен высокий процент случаев моббинг-действий. Лейман отмечает: «В этой сфере работают лишь 6,5 % респондентов, однако количество жертв моббинга здесь 14,1 %, то есть два раза больше, чем в других сферах деятельности» [1].

Исследование, проведенное по поручению Европейского фонда по улучшению условий жизни и труда (Дублинский фонд), показало, что в Европейском Союзе за последний год от моббинга на рабочих местах пострадали 12 миллионов человек, что составляет 8 % всего населения. При этом Европейский парламент считает, что моббинг имеет более высокие показатели, не поддающиеся статистическому учету.

Кроме того, в ходе исследовательского проекта, проведенного по поручению федерального ведомства по охране труда и производственной медицине Германии, выяснилось, что доля моббинга среди работающего населения составляет 2,7 % [2].

Существуют различные причины возникновения моббинга и к ним относятся: социальные, производственные, причины, вызванные социальной структурой, управление сотрудниками и индивидуальные причины.

Таблица 1

Причины возникновения моббинга

Социальные	Индустриализация (компьютеризация, уплотнение рабочего графика, индивидуализация рабочего места). Соперничество, конкуренция. Дискриминирующие ценности и нормы.
Производственные	Общие неблагоприятные условия (лидерство, работа-контроль, ролевой конфликт, социальный климат). Неправильные условия внешней среды (шум, температура, мусор, рабочий материал, опасности несчастного случая, недостаток акустической или визуальной изолированности). «Закостенелые» организационные структуры (чрезмерный контроль, интриги, крутые иерархические ступени и менталитет лицемерия); Продвижение по службе. Недостаточно четкое распределение задач.
Вызванные социальной структурой	Отсутствие этических норм и ценностей. Плохая структура коммуникации. Отсутствие культуры спора.
Вызванные управлением сотрудниками	Поведение руководителя (стиль руководства). Заниженные и завышенные требования к сотрудникам.
Индивидуальные	«Непреодоленная» стрессовая ситуация (наступает в ситуации несоответствия между требованиями окружающих и личными условиями продуктивности человека). Поведение (личный стиль, зависть, фрустрация, страх, антипатия).

Моббинг может возникать в отношениях как по вертикали (руководитель против подчиненного или подчиненный против руководителя), так и по горизонтали (коллега против коллеги). Однако Нидл указывает, что в первую очередь этот феномен возникает между людьми, равными по должности. Для этого есть много разных причин. Некоторые нападки вызваны личной враждой, иногда собственное недовольство вымещают на социально слабых или «не таких, как все». Иногда моббинг применяют для того, чтобы приучить членов группы к групповым нормам, а иногда – просто как средство от скуки. Также причиной моббинга между коллегами может стать конкуренция за лучшие производственные задания, более высокий статус или более высокую заработную плату.

Второе место по частоте – занимает моббинг «руководитель против подчиненного». Эту форму моббинга называют также bossing. Исследования Кнорца и Цапфа показывают, «что руководитель в большой мере участвует в моббинге и что при издевательствах над кем-либо (дисциплинировании) руководитель дей-

ствует совместно с коллегами». Злоупотребление полномочиями со стороны руководителей часто считают недопустимым, самовольным проявлением власти. Он может скрывать важные вопросы, манипулировать информацией или публично выражаться. Он имеет свое субъективное мнение о каждом сотруднике, которое чаще всего не высказывает, но выражает косвенно. Такой руководитель может распределять премии по собственному желанию и проявлять власть в форме похвалы или порицания. Он может разъединять рабочие группы, настраивать сотрудников друг против друга посредством целенаправленных личных замечаний, подстрекать к конкурентной борьбе, борьбе за власть ради собственной выгоды.

«Отчуждение от работы вследствие полного разделения трудового процесса, компьютеризация, уплотнение рабочего графика и индивидуализация рабочего места создают огромный потенциал для горячих конфликтов, влияющих на межличностное восприятие и общение. Стресс, связанный с дефицитом времени, и спешка, вызванная социальными требованиями быстрых, гибких решений, суждений и оценок,

практически не оставляет никаких возможностей для проверки этих оценок в непосредственном контакте с коллегами. Таким образом, все это препятствует созданию настоящих отношений» (Prosch, 1995).

Вследствие ухудшения экономического положения неуверенность человека в завтрашнем дне может спровоцировать моббинг-процесс. Если обратить внимание на положение на рынке труда, которое становится все более безысходным, можно вспомнить слова Павловского, который говорит о нем как о причине, из-за которой сотрудничество превращается в соперничество на рабочем месте. Он описывает влияние опасений за рабочее место: «Коллега становится конкурентом, от которого необходимо скрывать знания, по отношению к которому не следует проявлять готовности к сотрудничеству, а иногда даже нужно демонстрировать свою враждебность» (Pawlowsky, 1988). Для организации это значит, что ресурсы и способности отдельных членов группы будут использоваться не оптимально.

Таким образом, в исследовании нами предпринята попытка, обнаружить степень воздей-

ствия моббинга на физическое и психическое состояние, а также профессиональную деятельность педагогов. Для изучения данной проблемы мы взяли анкету, предложенную К. Колодей (К. Колодей, 2007) и внесли в нее дополнительные вопросы. В исследовании приняли участие 302 педагогических работника (учителя математики, школьные библиотекари, учителя физической культуры, учителя иностранных языков) образовательных учреждений г. Челябинска и Челябинской области. Возраст респондентов от 19 до 63 лет и стаж работы в школе от 1 года до 35 лет. Все педагоги работают в государственных образовательных учреждениях с численностью педагогического коллектива от 20 до 50 человек 28,3 %, от 50 до 100 человек 20,4 % и по 1,8 % трудятся в коллективах до 20 человек и свыше 100 человек. 980 (86,7 %) педагогов имеют высшее образование.

В ходе исследования было установлено, что 152 респондента (50,3 %) были подвержены моббингу, однако 2,7 % из них сами осуществляли моббинг-действия по отношению к коллегам.

Таблица 2

Результаты опросов педагогических работников выглядят следующим образом

Учителя математики		Учителя иностранного языка		Учителя физической культуры		Школьные библиотекари	
Подвергались моббингу	Не подвергались моббингу	Подвергались моббингу	Не подвергались моббингу	Подвергались моббингу	Не подвергались моббингу	Подвергались моббингу	Не подвергались моббингу
60 %	40 %	39,1 %	60,9 %	42,2 %	57,8 %	76 %	24 %

Таким образом, мы видим, что в большей степени подвержены моббингу учителя математики и школьные библиотекари. Учителя иностранных языков и физической культуры реже отмечали наличие моббинга по отношению к себе в профессиональной деятельности.

Учителям, отметившим наличие моббинга, было предложено ответить на вопрос: «Осуществляли ли над Вами моббинг-действия Ваши коллеги» и «Осуществляли ли над Вами моббинг-действия Ваш (и) руководитель (и)». Мы получили следующие результаты.

Таблица 3

Результаты опроса

Учителя математики			Учителя иностранного языка			Учителя физической культуры			Школьные библиотекари		
Испытывают моббинг-действия со стороны											
коллег	руководителя	коллег и руководителя	коллег	руководителя	коллег и руководителя	коллег	руководителя	коллег и руководителя	коллег	руководителя	коллег и руководителя
25 %	25 %	50 %	44,4 %	–	55,6 %	47,4 %	42,1 %	10,5 %	21,2 %	57,9 %	21 %

Таким образом, мы видим, что учителя математики (50 %) и учителя иностранных языков (55,6 %) отметили, что они испытывают моббинг-действия одновременно как со стороны руководителя, так и со стороны коллег. Школьные библиотекари в большей степени страдают от действий руководителя (57,9 %), а учителя физической культуры от коллег (47,4 %).

В течение моббинг-процесса люди чаще всего прибегают к разным действиям. Лейман выделил 45 вариантов моббинг-действий, которые разделил на пять блоков: коммуникативные нападения, посягательства на социальные отношения, посягательства на социальный авторитет, посягательства на качество профессиональной и жизненной ситуации и посягательства на здоровье. Рассмотрим ответы респондентов по блокам.

Таблица 4

Результаты исследования моббинг-действий

Коммуникативные нападения	%
Крик или громкая ругать	91,8
Постоянная критика	87,3
Ограничение возможности высказаться со стороны руководителя	23,3
Ограничение возможности высказаться со стороны коллег	19,6
Устные угрозы	13,0
Уход от контакта посредством презрительных взглядов или жестов	1,6
Посягательства на социальный авторитет:	%
Несправедливая и обидная оценка работы	87,3
Распространение сплетен	70,4
Негативное оценивание	65,2
Поручение работ, унижающих чувство собственного достоинства	64,8
Насмешки	35,3
Насмешки над личной жизнью	3,3
Посягательства на качество профессиональной и жизненной ситуации	%
Постоянное поручение новых заданий	89,1
Поручение объекту заданий, выходящих за рамки его квалификации, чтобы опозорить его	47,7
Поручение заданий, которые выходят за пределы возможностей субъекта	3,9
Посягательства на здоровье	%
Угрозы применения физического насилия	11,3
Причинение материального вреда, принуждение к расходам	11,8

Выбор моббинг-действий педагогических работников имел незначительные расхождения, поэтому мы посчитали нецелесообразным разделять их по профилям. Проанализировав полученные результаты мы заметили, что педагоги не отметили ни одного моббинг-действия из блока – посягательства на социальные отношения. В других блоках учителя чаще указывали такие моббинг-действия как крик или громкая ругать; постоянная критика; несправедливая и обидная оценка работы; распространение сплетен; негативное оценивание; поручение работ, унижающих чувство собственного достоинства; постоянное поручение новых заданий; поручение объекту заданий, выходящих за рамки его квалификации, чтобы опозорить его. При этом все респонденты отмечали, что после моббинг-действий они испытывали ухудшение психического и физического состояния.

Рассматривая индивидуальные причины возникновения моббинга прежде всего уместно отметить «непреодоленную» стрессовую ситуацию, в которой находятся учителя. Как известно, состояние стресса наступает в ситуации несоответствия между требованиями окружающих и личными условиями продуктивности человека. Сотруднику не хватает индивидуальных возможностей, чтобы соответствовать внешним требованиям. Человек переживает такую ситуацию как обременительную, дело может дойти до того, что он начнет переносить потенциал индивидуального стресса на других сотрудников или учеников.

При этом важно, что причиной возникновения стресса становится большое количество ежедневных микрострессоров. То, как человек избегает регулярные стрессовые ситуаций, зависит от его социального окружения, профессионального опыта, индивидуального восприятия стресса, физического и психического состояния и организационных условий, позволяющих уменьшить стресс. Решающее значение имеет накопление индивидуальных стрессовых событий, которые могут привести к продолжительному когнитивному и эмоциональному стрессу.

В многочисленных исследованиях на тему феномена моббинга описывается как отрицательно влияющий на здоровье стрессор, имеющий серьезные психические и физические последствия. В исследованиях феномена моббинга К. Нилд пришел к заключению, что и мужчины, и женщины, подвергавшиеся моббингу, свидетельствуют о гораздо большем количестве психосоматических недугов по сравнению с людьми того же пола, которые не подвергались моббингу. Существенные различия оказались в таких симптомах, как беспокойство, боли в желудке, головокружение, боли в области сердца и нарушение концентрации внимания. Более того, К. Нилд обратил внимание на определенную повышенную подверженность представителей того и другого пола депрессии и индивидуальному чувству страха, если они переживают моббинг.

Взаимосвязь между переживанием моббинга и плохим влиянием на психическое и физическое самочувствие подтверждается также норвежским исследованием Айнарсен и Ракнес, посредством которого удалось установить, что 21,6 % из 2095 опрошенных ощущали существенное отрицательное влияние моббинга на собственное самочувствие. Кроме того, большое значение имеет характерная взаимосвязь между возникновением депрессии и получаемой социальной поддержкой. Чем больше поддержки получали объекты от их социального окружения, тем меньшей была степень выражения депрессии.

Как известно, психические расстройства и физические недуги очень часто появляются еще на ранней стадий моббинг-процесса. Уже через несколько дней, на протяжении которых объекты моббинга подвергаются различным действиям, дело доходит до ранних симптомов стресса (например: проблемы с желудком и кишечником, головные боли, бессонница, легкий упадок сил).

Таким образом, участники нашего исследования, проанализировав свое состояние, отметили следующие симптомы (заболевания), которые проявились у них вследствие моббинг-действий.

Таблица 5

Симптомы (заболевания), проявившиеся в результате моббинг-действий

Симптомы (заболевания)	Учителя математики	Учителя иностранного языка	Учителя физической культуры	Школьные библиотекари
Повышенное давление	58,3	22,2	21,05	26,3
Головная боль	83,3	33,3	42,1	68,4
Сомнения и неуверенность в себе	50,0	44,4	52,6	42,1
Изменения сердечного ритма	41,7	11,1	31,6	31,6
Беспокойство	41,7	44,4	52,6	57,9
Отчаяние	25,0	44,4	42,1	52,6
Постоянная усталость	25,0	33,3	26,3	63,2
Бессонница	25,0	22,2	26,3	63,2
Пониженное чувство собственного достоинства	33,3	11,1	21,0	36,8
Раздражительность, агрессивность	33,3	22,2	47,4	36,8
Апатия	33,3	22,2	42,1	26,3
Депрессия	25,0	33,3	5,26	52,6
Боли в области сердца	50,0	11,1	10,5	36,8

Организационные моббинг-действия плохо влияют на физическое здоровье. Самые распространенные психические последствия, которые указывают педагогические работники: повышенное давление, головная боль, сомнения и неуверенность в себе, беспокойство, бессонница. Особое беспокойство вызвала группа школьных библиотекарей указавших симптом депрессия – 52,6 %.

Если в организации возникает моббинг, то сотрудники должны потратить почти всю свою энергию на защиту от интриг, хотя она и пригодилась бы для работы. Так 90,4 % респондентов считают, что состояние, в котором они находятся, безусловно, сказывается на качестве их работы.

Психологические и физические проблемы педагогов влияют и на взаимоотношения с членами семьи. Последствия моббинга предъявляют большие требования к семьям объектов, которые также переживают сильный стресс. Однако 65,8 % педагогов утверждают, что они получают эмоциональную поддержку со стороны членов семьи.

Таким образом, профилактика моббинга означает принятие мер задолго до возникновения конфликта, чтобы вообще предотвратить его и направить в конструктивное русло. Ос-

новной упор при профилактических мерах необходимо сделать на такую организацию общих условий, чтобы факторы, стимулирующие моббинг, были минимизированы. К таким мероприятиям можно отнести: индивидуальную профилактику; организационную профилактику; создание условий труда в организации; устранение чрезмерных требований; поддержку продуктивных социальных и трудовых отношений; коучинг. непосредственно с руководителями целесообразно проводить тренинги, целью которых будет повышение профессиональной и социальной компетентности руководителей.

И еще раз хочется напомнить руководителям, что моббинг может возникнуть только там, где в структуре организации это явление допустимо, а сотрудники не считают его плохим.

#### Литература

1. Leymann, H. The Silencing of a Skilled Technician / H. Leymann // Working Environment. – Stockholm, 1993. – pg. 28-30.
2. Meschkutat, B. Der Mobbing-Report Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland / B. Meschkutat, M. Stackelbeck, G. Langenhoff [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/682700/publicationFile/46973/Fb951.pdf>.