

ОЗНАКИ ПСИХОТРАВМУЮЧОЇ СИТУАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ВНЗ

Т.М. Дзюба

канд. психол. наук, доцент,

доцент кафедри загальної, вікової та практичної психології

Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка

Актуальність дослідження. В об'єктивному вимірі сучасних реалій людина функціонує в умовах постійного стресу і психотравмуючих подій. Тому цілком можливим стає сценарій, коли професійне середовище набуває ознак психотравмуючої ситуації, порушуючи цілісність структури суб'єктивних ставлень працівника в континуумі професійне «минуле-майбутнє».

Психотравмуюча ситуація – це довготривала травмуюча ситуація, яка супроводжується накопиченням різноманітних негативних впливів, кожен із яких сам по собі не є значущим, але у своїй сукупності й тривалості впливу зумовлює виникнення хвороби. Така ситуація у професійній діяльності провокує форму незвичних подій, які суттєво порушують базальне почуття безпеки людини в умовах професійного середовища, її віри в те, що професійна діяльність організована у відповідності до певного порядку й піддається контролю. Тому психотравмуюча ситуація у професійному середовищі розглядається нами як особлива детермінанта ризиків професійного здоров'я працівника. Наслідками впливу психотравмуючих ситуацій можуть стати ознаки різноманітних порушень професійного здоров'я і, головне, руйнація індивідуальних сенсів професійного буття працівника, що прямо й опосередковано визначають ціннісне наповнення суб'єктивної картини життєвого шляху особистості з точки зору його поділу на життя «до і після» руйнівного впливу.

У професійному середовищі психотравмуюча ситуація може виявлятися у вигляді мобінгу (від англ. «to mob» – буквально: нападати зграєю, труїти). Мобінг – психологічне насилля (або за визначенням Х. Леймана – «психологічний тероризм»), нанесення моральної шкоди, активне моральне переслідування окремої особистості протягом тривалого періоду часу на робочому місці. У спрощеному розумінні мобінгом називається явище, коли людина прямо чи опосередковано піддається емоційному насильству, її постійно принижують і часто висувають до неї несправедливі звинувачення. Наслідком цього завжди стає психологічна травма і звільнення працівника.

Мета дослідження здійснити емпіричний аналіз ознак мобінгу як психотравмуючої ситуації у професійно-педагогічній викладача ВНЗ.

У професійно-педагогічних колективах ВНЗ явище мобінгу також не є виключенням. На думку С.О. Дружилова, у професійно-педагогічній діяльності має місце так званий інституційний мобінг – моральне переслідування працівників із використанням таких інституцій як атестація персоналу, кваліфікаційні іспити, розгляд службових суперечок тощо.

Причини виникнення так званого інституційного мобінгу у професійно-педагогічних колективах ВНЗ криються в умовах об'єктивного соціально-економічного середовища освітньої системи і держави загалом. По-перше, реформування освіти, стрімкі інноваційні тенденції та зміни співпадають з економічною кризою, воєнними діями і багатьма іншими глобальними явищами цього середовища. По-друге, демографічна «яма», відтік абітурієнтів за кордон, призводить до зменшення обсягів набору студентів до українських вишів. По-третє, зміни, пов'язані зі зміною статусу навчального закладу і його фінансування, структурні перетворення зумовлюють загрозу скорочення викладачів.

Окреслені причини стають реальними об'єктивними передумовами загострення соціально-психологічної ситуації на кафедрах. Суб'єктивними передумовами виступають: острах викладачів втратити роботу; прагнення утриматися і, навіть, зробити кар'єру будь-яким способом, у тому числі шляхом витіснення колег. Окреслені зміни вимагають від викладача напруження адаптаційного потенціалу для збереження звичної якості професійної діяльності

Методика і організація дослідження. У межах проведеного нами комплексного дослідження ризиків професійного здоров'я педагога було виявлено тісні кореляційні зв'язки за методом рангової кореляції Пірсона між фактором «мобінг» та окремими факторами ризиків професійного здоров'я (використано авторський опитувальник «Ризики професійного здоров'я»). Вибірка досліджуваних представлена загальною чисельністю 553 респондента, де 177 чоловіків та 376 жінок віком від 20 до 57 років (середній вік – 33 роки).

Результати дослідження. Було виявлено, що фактор f13 мобінг тісно корелює ($p \leq 0,001$) з такими факторами: f3 негативні стосунки з колегами, учнями, адміністрацією (,570**); f11 інтенсивний повсякденний стрес (,522**); f12 заздрість серед членів колективу (,516**); f14 неадекватний стиль керівництва (,512**); f23 авторитарність, відсутність такту й витримки, прагнення домінувати (,610**); f25 критика, особливо несправедлива, висловлена в принизливій, грубій формі (,597**); f15 конфлікти у професійному середовищі (,724**). Наведені дані підтверджують одне з наших припущень про те, що детермінанти мобінгу у педагогічному середовищі підсилюються: 1) *особливостями професійно-педагогічного спілкування*, що виявляються через примітивні реакції (стереотипи) у спілкуванні (реакції амбіції, реакції самовдоволення, реакції агресії, реакції заздрості, реакції зловтіхи тощо); 2) *закономірностями статусно-рольового розподілу* як засобу реалізації тієї чи іншої поведінкової стратегії у ролі «жертви». У результаті мобінгу одні працівники набувають статусу «безхребетних виконавців чужого волевиявлення», перетворюючись на безініціативних, немічних, не прагнучих до професійного розвитку й творчості, інші – обирають стратегію позиції жертви, що формується під впливом тривалого функціонування в ситуації мобінгу і виявляється через егоїстичну спрямованість на себе, демонстративність, уміння маніпулювати, репресивність, схильність до «інакомислення» тощо. 3) *процесами в структурі формальних і неформальних груп організації*, які зумовлюються успадкованими стадними інстинктами (так званий інстинктивний страх бути відторгнутим групою), віковими особливостями розвитку і низьким рівнем культури і моральності; 4) *індивідуально-психологічними якостями ініціатора й жертви мобінгу*, які виявляються через стиль керівництва педагогічним колективом; соціальну, фізичну, психологічну несхожість жертви мобінгу на інших членів колективу; неадекватне сприйняття власної особистості (вкрай висока чи вкрай низька самооцінка, комплекс неповноцінності або переваги); неадекватне сприймання групи; акцентуації характеру, слабкий тип нервової системи; некоректний (авторитетний, тоталітарний) стиль виховання особистості жертви, який порушив процес успішної соціалізації; фізична слабкість (хворобливість), пасивна роль у конфліктах.

Висновок. За результатами проведеного дослідження (у наведеному матеріалі представлено один із фрагментів авторського дослідження) можна констатувати, що у ситуації мобінгу професійне середовище не просто агресивно впливає на працівника, воно завдає руйнівного впливу індивідуальним сенсам професійного буття особистості, зумовлюючи професійні ризики здоров'я працівника. Наслідком цього, як правило, стає згортання професійних комунікацій, психологічна травма, професійна криза і, навіть, звільнення працівника. Дослідження показують, що мобінг на роботі призводить до сильних фізичних і психічних травм. Співробітника терзають сумніви і посилюється страх. В результаті людина дуже скоро стає психологічно нестабільною, вона витрачає всю енергію на те, щоб постійно доводити трудовому колективу свою професійну і соціальну спроможність. Далі, якщо психотерор посилюється, то у людини з'являються супутні стресу психосоматичні симптоми – мігрені, застуди, порушення концентрації уваги, безсоння,

порушення кровообігу тощо. Вказані ознаки стають своєрідними ризиками професійного здоров'я фахівця. Жертва мобінгу починає часто хворіти.