

СОЦІОЛОГІЧНІ НАУКИ

Коробкова М.В.

учениця 10 класу;

Сокол О.С.

учитель історії та правознавства

вищої кваліфікаційної категорії

ОЗ СНВК «Академічна гімназія» Скадовської районної ради

Херсонської області Скадовського освітнього округу

ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕСТРУКТИВНОГО ВПЛИВУ МОБІНГУ НА СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНІ ВІДНОСИНИ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

Соціально-економічне життя організації, є найбільш стабільною формою соціальної взаємодії, створеної на реалізації потреб суспільства. Зміна суспільно-політичного устрою та економічних відносин призводить до змін соціальних відносин в організації. Ускладнення структур організацій призводить до змін в соціальній взаємодії між працівниками, вони стають все більш складними за своєю структурою. Соціальна напруга в організації, яка переростає в конфлікт, може призвести до виникнення такого явища як мобінг [1]. Педагогічні колективи навчальних закладів в сучасних умовах зустрічаються зі складнощами у формуванні сприятливого для праці соціально-психологічного клімату. Статистичні дані по навчальним закладам області засвідчують, що мобінг – явище глобальне та масове.

На сьогодні дослідження даної проблематики мають загальний характер. Дослідження соціально-психологічного клімату, його характеристик і мобінгу в педагогічному колективі викликає особливий науковий інтерес і потребує осмислення самого явища в його сутнісних характеристиках. Серйозність проблеми мобінгу підтверджує не тільки ступінь його поширення, але і ступінь тяжкості його наслідків для людини. Встановлення сутності, причин, основних характеристик поняття, його видів, а також пошук конструктивних шляхів запобігання мобінгу та методів боротьби із цим негативним явищем.

Дослідження показує, що вбачається універсальна природа мобінгу: переслідування може бути неусвідомленим, усвідомленим, керованим. Найбільш агресивним вважається керований мобінг, при якому агресивні дії йдуть від групи нападників з метою виконання негласних настанов адміністрації навчального закладу, або безпосередньо посадовими особами, що представляють інтереси роботодавця. Все це вимагає від педагогічного складу максимальної напруги адаптаційного потенціалу. Страх є однією з найпотужніших емоцій, важелем для різноманітного прояву сомато професійного захворювання, який називається мобінг [2]. Загальною зовнішньою ознакою зародження ситуації мобінгу в педагогічному колективі є втрата контролю в ситуаціях соціальної взаємодії з обох протилежних сторін, що може виражатися в сльозах, переляку, безпорадній злості, надмірній підозрілості. Таким чином, проблема виникнення мобінгу у педагогічному колективі є відображенням реалій сьогодення дня і ряду чітко виражених тенденцій в житті світової спільноти помножених на суб'єктивні чинники. Соціоекономічні показники сімей та близького кола спілкування жертв переслідування або самих агресорів зазвичай показують пряму кореляцію між рівнем і комфортом життя і підтвердженню мобінгу [3]. Розуміння і усвідомлення значущості здорового морально-психологічного клімату для ефективної роботи співробітників повинні бути присутніми саме на рівні керівництва навчального закладу. У здійсненні профілактики і попередження мобінгу або його подолання в колективі необхідно задіяти всіх учасників трудового процесу.

Мобінг – небажане явище для організації, так як є причиною погіршення морально-психологічного клімату, що позначається не тільки на продуктивності діяльності організації, але і на здоров'я людей. Як соціальний феномен мобінг свідчить про те, що відносини всередині організації розпалюються і вимагають якнайшвидшого врегулювання. У ході роботи над проблемою деструктивного впливу мобінгу на соціально-професійні відносини у педагогічному колективі, ми дійшли наступних висновків.

1. Мобінг, як термін, з'явився в кінці 90-х. років минулого століття, але як соціальне явище не є чимось новим. Психологічний тиск, емоційне насильство існувало в навчальних закладах завжди в таких формах як бойкот, причіпки, глузування, надання неправдивої інформації та інше. Під терміном мобінг можна об'єднати всі ці явища

всередині груп. Мобінг, як фактор морально-психологічного клімату негативно впливає не тільки на взаємовідносини співробітників, студентів, членів групи, але і позначається на ефективній роботі всього навчального закладу.

2. Вивчення мобінгу можливо на прикладі навчальних закладів та педагогічних колективів, так як вони є однією з форм соціальної організації, але мають між тим, ряд специфічних особливостей, які впливають не тільки на характер взаємин, але і на форми прояву мобінгу, а також на виховання підростаючого покоління. В результаті проведеного дослідження ми прийшли до висновку, що мобінг в педагогічних колективах і навчальних закладах Херсонщини має місце бути. У будь-якому випадку, мобінг в педагогічних колективах призводить до втрати працездатності, стресу. Тому необхідне виявлення мобінгу на ранніх стадіях, для того щоб не допустити його подальшого розвитку.

3. З соціологічної точки зору мобінг цікавий як фактор соціальної взаємодії. З'являючись в організаціях, мобінг є наслідком неправильної організації трудового процесу, вказує на проблеми, пов'язані з розподілом ролей всередині групи, на помилки в системі управління. Мобінг – це проблема спілкування між педагогами, колегами, яка в умовах неефективного управління набуває значення управлінської проблеми. Адже якщо обов'язки співробітників чітко розподілені, інформаційні потоки налагоджені, принципи управління прозорі і неписані правила і ритуали зведені до мінімуму, то ґрунту для мобінгу практично не залишається.

4. Актуальними напрямками дослідження проблеми мобінгу є профілактика його проявів у педагогічному колективі, пошук ефективних форм роботи із жертвами цькування, суб'єктами мобінгу, роботодавцями, формування толерантної корпоративної культури. Задля того, щоб керівники навчальних закладів України попереджали, ліквідовували чи хоча б не сприяли його розвиткові, потрібно інформувати їх, працівників педагогічних колективів, взагалі про наявність такого явища, як мобінг. Цьому може сприяти створення центру дослідження мобінгу та публічне висвітлення результатів його дослідження, створення гарячої лінії з питань допомоги чи консультації об'єктів мобінгу, створення нормативно-правових актів, що регулювали б дії і вчинки моберів.

Таким чином, проблема мобінгу вимагає до себе пильної уваги, оскільки несе за собою деструктивні наслідки, як в соціально-психологічному, так і в економічному плані. Мобінг – це відображення системного погляду на життя і соціально-психологічну ситуацію в педагогічному колективі. Проведений аналіз показав, що мобінг в значній мірі негативно впливає як на здоров'я об'єкта мобінгу, його трудову діяльність і особисте життя, так і на ефективність діяльності педагогічного колективу і навчального закладу в цілому. Тому керівництву навчального закладу і педагогічному колективу необхідно вживати всіх можливих заходів щодо попередження та подолання мобінгу на робочому місці.

Список використаних джерел:

1. Мобінг як несприятливий соціальний фактор [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dec-fpo.fsay.net/Oksana/posibnik/530.html>
2. Сорока О.В. Сутність, наслідки та профілактика мобінгу у трудових колективах [Електронний ресурс] / О.В. Сорока. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/konfer30/1051.pdf>
3. Лесько О.Й. Етика ділових відносин [Електронний ресурс] / О.Й. Лесько, М.Д. Прищак. – Режим доступу: http://posibnyky.vntu.edu.ua/et_/43.htm