

УДК 613.62:364.636

Дзюба Т.М.

ПРОФЕСІЙНЕ ЗДОРОВ'Я ЯК УМОВА УСПІШНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКА В СИТУАЦІЇ МОБІНГУ

Дзюба Т.М. Професійне здоров'я як умова успішної соціалізації працівника в ситуації мобінгу.

У статті обґрунтовано ознаки руйнівного впливу мобінгу на професійне здоров'я педагогічних працівників, які ускладнюють процес успішної соціалізації працівника. Проаналізовано тісні кореляційні зв'язки за методом рангової кореляції Пірсона між фактором «мобінг» та окремими факторами ризиків професійного здоров'я (використано авторську методику «Ризики професійного здоров'я»). Виявлені кореляції доводять: мобінг, розтягнутий у часі, є особливим видом професійних деструкцій, що стає причиною порушення механізмів саморегуляції, деформації внутрішньої картини здоров'я фахівця, пролонгованою причиною великої кількості соматичних і психосоматичних захворювань педагогів.

Ключові слова: соціалізація особистості, професійна соціалізація, складові деструктивного професіогенезу, мобінг, професійне здоров'я.

Дзюба Т.М. Профессиональное здоровье как условие успешной социализации работника в ситуации моббинга. В статье обоснованы признаки разрушительного воздействия моббинга на профессиональное здоровье педагогов, затрудняющие процесс успешной социализации работника. Проанализированы тесные корреляционные связи по методу ранговой корреляции Пирсона между фактором «моббинг» и отдельными факторами риска профессионального здоровья (использована авторская методика «Риски профессионального здоровья»). Обнаруженные корреляты доказывают: моббинг, растянутый во времени, является особым видом профессиональных деструкции, что становится причиной нарушения механизмов саморегуляции, деформации внутренней картины здоровья специалиста, пролонгированной причиной большого количества соматических и психосоматических заболеваний педагогов.

Ключевые слова: социализация, профессиональная социализация, компоненты деструктивного професіогенезиса, моббинг, профессиональное здоровье.

Постановка проблеми. Стрімкі зміни суспільно-культурного середовища, потужний інформаційний тиск та стресогенний характер професійної діяльності зумовлюють актуальність науково-прикладних досліджень процесу професійної соціалізації особистості. У психології феномен професійної соціалізації визначають як надзвичайно складний, різноспрямований соціально-економічний і соціально-культурний процес, що має конкретний історичний контекст і передбачає формування соціально-професійної зрілості фахівця [4]. Важливо підкреслити, що успішна професійна соціалізація ґрунтується на ефективній адаптації працівника до умов професійного середовища, його готовності певною мірою чинити опір тим професійним ситуаціям і професійним деструкціям, які стають реальними перепонами продуктивного професійного та кар'єрного зростання.

Зважаючи на те, що в об'єктивному вимірі сучасних реалій людина функціонує в умовах постійного стресу і психотравмуючих подій, цілком можливим стає сценарій, коли професійне середовище набуває ознак психотравмуючої ситуації, порушуючи цілісність структури суб'єктних 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 [5]. 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 (H. Leymann) [10] – «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. Таким чином, у ситуації мобінгу професійне середовище не просто агресивно впливає на працівника, воно завдає руйнівного впливу індивідуальним сенсам професійного буття особистості, порушує рівновагу між професійною ідентифікацією працівника, його уособленням у системі професійних реалій та самопочуттям, зумовлюючи професійні ризики здоров'я працівника.

Іншим, не менш важливим аспектом, є визнання проблеми мобінгу як одного з синдромів деструктивного професіогенезу – психосоматосоціальних порушень, зумовлених негативним впливом професійних факторів [8, с. 34]. На думку П.І. Сидорова, складовими деструктивного професіогенезу виступають: 1) *психічна*: соціально-стресові та посттравматичні розлади, депресивні і тривожно-фобічні, невротичні та залежні (трудоголізм, алкоголізм, наркоманія тощо) розлади особистості; 2) *соматична*: соматоформні розлади і психосоматичні захворювання; 3) *соціальна*: порушення соціалізації та соціальні дисфункції, дезадаптація і деградація [8, с. 34].

Аналізуючи складові вектора професійної соціалізації в рамках синергетичної моделі, П.І. Сидоров розглядає фактральну динаміку розвитку мобінгу у такій послідовності: *дисгармонійна сім'я* – провокує фактрал **«переддиспозиція» соціогенезу мобінгу**, коли у будь-якого з членів родини наявні різні види залежності, в тому числі пов'язаної з залежністю від роботи або поведінкових мобінг-стереотипів реагування. На думку П. І. Сидорова, саме неврозогенна сім'я з мобінгоподібними стереотипами поведінки і реагування зумовлює виникнення акцентуацій особистості, які під впливом мобінгу можуть трансформуватися у «крайові» варіанти психопатій, формувати стилі поведінки і мислення з ригідними відповідними реакціями в надмірно виражених формах [8, с. 38]; *порушення соціалізації особистості* – виявляється як **«латентний» фактрал розвитку мобінгу**, коли в процесі збільшення стажу професійної діяльності формується зниження стресової та фрустраційної толерантності спеціаліста, працівник стає неспроможним віддаватися роботі так, як раніше, відчуває швидке спустошення після активної професійної діяльності. Порушення соціального функціонування може сприяти невротичному (у мобінг-мішені) та паранояльному (у мобінг-терориста) розвитку, що породжує несбалансованість психічних процесів, неадаптивність, порушення процесу самоактуалізації; *професійна деформація* – розглядається як **фактрал «розгорнутої клінічної картини» соціогенезу мобінгу**, коли в якості передумови мобінгу виступають невирішені професійні конфлікти, які суттєво порушують баланс соціальних відносин і психологічний клімат організації та запускають механізми актуалізації дитячих форм спротиву з поведінковим мобінг-сценарієм у вигляді агресивних випадів, систематичних глузувань тощо. У працівника, що опиняється в статусі мобінг-мішені, виникає стійке відчуття зацькованості, з'являються ознаки психосоматичних дисфункцій та загострюються хронічні захворювання. За даними соціологічного дослідження О.В. Скавітіна, найбільш розповсюдженими реакціями, що супроводжуються пресингом, є: стрес (76 %), «параноя» (60 %), головні болі (55 %), відчуття відчуженості (41 %) і провини (38 %), нічні кошмари (49 %), безсоння (71 %), розсіяна увага (71 %), розлади харчової поведінки (35 %), зловживання

алкоголем (28 %) [цит. за 8, с. 37]; *соціальна декомпенсація та ізоляція* розгортає фактрал «*хронізації*», коли «жертва» мобінгу уникає спільних колективних і корпоративних заходів, мінімізує взаємодію в робочому процесі. Соціальна ізоляція та інформаційний вакуум детермінують різні типи і форми мобінгоподібних стереотипів поведінки та реагування, породжують втрату працівником професійних орієнтирів і стають основою професійної невпевненості та безпорадності. За таких умов зростає ризик запуску механізму «втеча у хворобу», коли працівник раптово починає демонструвати надмірно-показову необґрунтовану турботу щодо свого здоров'я, твердячи, що «все інше – дрібниці»; *соціальна дезадаптація* – виявляється як фактрал «*результат*», коли спостерігається повна або часткова втрата працівником здатності адаптуватися до умов професійного середовища. Результатом хронічної мобінгової психогенної травматизації стає психічний дефект у легких формах негативних змін, які виявляються у психічній астенизації, підвищеній втомлюваності, явищах дратівливої слабкості, звуженні кола інтересів та поступовому нівелюванні індивідуальних характерологічних властивостей [8, с. 38].

На тлі означених фактралів динамічного розвитку мобінгу цілком можливою стає ініціація спочатку функціональних розладів, а у разі збільшення напруги факторів професійного та соціального впливу, а також тривалості пресингу формуються морфологічні зміни, які в подальшому стають сприятливим підґрунтям психосоматичних захворювань у всій багатоваріантності їхнього розвитку [8].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз останніх досліджень із цієї проблеми показує, що серед праць вітчизняних і світових учених можна знайти розробки вивчення різних аспектів виявлення мобінгу як соціального і правового явища (Х. Лейман, Г. Манн, Б. Мешкустат, К. Нідла, Е. Пелігріні, Е. Регнет, Б. Уілсон та ін. [8; 10 та ін.]), встановлення причин виникнення його в організаційних відносинах (Д.О. Федорова, О.І. Сердук, І.М. Шупта, С.О. Дружилов та ін. [2; 9 та ін.]). Разом із тим, в існуючих роботах відсутні інтегративні розробки, які б аналізували психологічні закономірності впливу мобінгу на професійне здоров'я працівників освітніх організацій.

Метою статті є обґрунтування ознак руйнівного впливу мобінгу на професійне здоров'я педагогічних працівників, що ускладнюють процес успішної соціалізації працівника.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Як зазначалося вище, в якості потужного впливу-випробовування (повторювані, емоційно негативно насичені ексквізитні ситуації) на процес професійної соціалізації працівника виступає груповий соціально-психологічний феномен мобінгу. На думку С.А. Пакуліної, професійне середовище може перешкоджати реалізації діяльнісних мотивів суб'єктів праці через такі причини: страх, заздрість, острах втратити робоче місце, перевага в інтелектуальному потенціалі тощо. Зокрема, страх може виникати через недостатність волевої та розумової регуляції особистості. Працівник не в змозі подолати наявне почуття страху, викликаного загрозою небезпеки паранояльного характеру. На тлі цього формується антипатія до конкретного працівника, зумовлена відповідною метою: нашкодити його особистому та професійному зростанню [6, с. 70]. Мобінг ускладнює професійну ситуацію й зумовлює руйнацію стану психологічної рівноваги працівника. Згідно трудового законодавства звільнити працівника без серйозних обґрунтувань практично неможливо. Простіше розпочати «війну» проти співробітника, звинувачуючи його в некомпетентності, недисциплінованості, ставлячи перед ним недосяжні завдання і, тим самим, змушуючи його звільнитися за власним бажанням (стратегія відступу).

Аналіз новітніх досліджень проблем мобінгу у педагогічному середовищі [2; 7; 9], який утруднює процес професійної соціалізації, дозволив нам визначити ознаки руйнівного впливу мобінгу на загальний рівень професійного здоров'я педагогічних працівників: 1) «*негативний суб'єктивний статус*», який виявляється в погіршенні самопочуття, підвищенні артеріального тиску, зниженні рівня професійної активності, зниженні інтересу до інновацій, спротиву їм, а також нестабільності настрою, швидких переходах від гніву до стану апатії; 2) *наявність больового синдрому* (в тому числі й психоемоційного «болить душа»); 3) *зниження або повна*

втрата працездатності, коли у вчителя немає сили для виконання професійних обов'язків навіть на початку робочого дня; 4) *зменшення об'єму й міри мобілізації функціональних резервів* (швидка втомлюваність педагога, зниження об'єму уваги, відмова від активних методів навчання, які вимагають значних психофізіологічних навантажень); 5) *негативні особистісні якості*, які виявляються у проявах психологічного насилля в освітньому середовищі (самоствердження за рахунок інших), відкритій неприязні й постійній критиці учня, приниженні його людської гідності тощо. Тому мобінг стає гальмом для організації. Зниження працездатності, нездоровий клімат в колективі, плинність кадрів, велика ймовірність неправильно прийнятих рішень негативно позначаються на соціально-економічному балансі організації.

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 опитувальник «Ризики професійного здоров'я» (Т.М. Дзюба) [1]). Дослідження представлено вибіркою досліджуваних загальною чисельністю 1803 респонденти, де 374 чоловіки та 1429 жінки віком від 20 до 57 років. Репрезентативність вибірки визначалася методом рандомізованого відбору. Математичні розрахунки, наведені нижче, були автоматизовані за допомогою комп'ютерного програмного пакета для статистичного аналізу даних «IBM SPSS Statistics 21». В якості обраних нами методик для виявлення кореляційних зв'язків було використано методику діагностики рівня емоційного вигорання (В.В. Бойко), опитувальник професійної дезадаптації (М.О. Дмитрієва), опитувальник «Опанування важких життєвих ситуацій» (Н.Г. Осухова), опитувальник професійного самостварення (К.В. Карпінський, О.М. Колишко), методика дослідження стратегій і моделей поведінки подолання (Н.Є. Водоп'янова, О.С. Старченкова). Конструктивний зміст вище зазначених методик добре відомий і, за нашим припущенням, має бути конвергентним із тим психологічним конструктом, який операціоналізований в опитувальнику ризиків професійного здоров'я [1].

Так, було виявлено, що фактор f13 мобінг тісно корелює ($p \leq 0,001$) з такими факторами авторського опитувальника: f3 негативні стосунки з колегами, учнями, адміністрацією (,570**); f11 інтенсивний повсякденний стрес (,522**); f12 заздрість серед членів колективу (,516**); f14 стиль керівництва (,512**); f23 авторитарність, відсутність такту й витримки, невинуватена ворожість серед членів колективу (,610**); f25 критика, особливо несправедлива, висловлена в принизливій, грубій формі (,597**); f15 конфлікти у професійному середовищі (,724**).

Наведені дані показують, 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, таких, що не прагнуть 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.

Фактор «мобінг (нанесення моральної шкоди на робочому місці)» корелює з такими симптомами емоційного вигорання (методика В.В. Бойка) як: «незадоволеність собою» (,466**); «загнаність у кут» (,390**); «емоційно-моральна дезорієнтація» (,712*); «редукція професійних обов'язків» (,391*); «емоційна відчуженість» (,686**). Тобто у ситуації мобінгу працівник переживає негативні емоційні стани, прямо чи опосередковано піддається емоційному насильству, його постійно принижують і часто висувають до нього несправедливі звинувачення. Редукція професійних обов'язків у ситуації мобінгу може виявлятися як спроба полегшити або скоротити свої професійні обов'язки, які вимагають надмірних енерговитрат. Емоційна ізоляція свідчить про високий рівень емоційного дискомфорту, втрату довіри до оточуючих, труднощі в контролюванні емоційних станів, що підтверджується наявністю статистично значущих кореляцій за шкалами «рівень суб'єктивного благополуччя» (-,663**) та «чутливість до кризи» (,669**).

Одночасно можна говорити про позитивні кореляційні зв'язки фактора *за симптомами професійної дезадаптації* (методика М.О. Дмитрієвої): «зниження загальної активності» (,508**); «порушення циклу сну» (,445*); «зниження мотивації та діяльності» (,992**). Це підтверджує раніше висловлену думку, що в ситуації мобінгу суттєво порушується базальне почуття безпеки фахівця в умовах професійного середовища, його віра в те, що професійна діяльність організована у відповідності до певного порядку й піддається контролю. Тривалий вплив ситуації мобінгу на працівника призводить до порушень пам'яті, мислення, що виявляється в неможливості зосереджуватися на виконанні професійних завдань, послідовно обдумувати професійні проблеми, про що свідчить кореляція фактора за показником опитувальника професійної дезадаптації «особливості окремих психічних процесів» (,420**).

Шкала «мобінгу» прямо корелює з *показниками професійного самоставлення* (методика К.В. Карпінського, О.М. Колишка), такими як: «внутрішня конфліктність» (,407**), «самозвинувачення» (,529**), «самоприниження» (,680**), «самоприхильність» (,544**) та негативно корелює за фактором «самоповага» (-,549*). Дані кореляції відображають наявність неадаптивних психофізіологічних станів фахівця до вимог професії, які призводять до депривації домагання на визнання, знецінення особистісної та професійної значущості працівника. У працівників, схильних до надмірного самобичування й самокритики, ситуація мобінгу викликає широкий спектр руйнівних емоцій, незалежно від того, винні вони в тій ситуації, що склалася, чи ні. Статистично значущі кореляції за параметром «самоприниження в професії» свідчать про фіксовану установку на негативну оцінку своїх особистісних і професійних властивостей в ситуації мобінгу, зумовлюють стагнацію особистісних ресурсів, є ознакою негативного впливу професії на особистість, а за певних умов відображають повний регрес, який не може не позначитися на ефективності виконання професійної діяльності та здоров'ї працівника. Варто також звернути увагу на пряму кореляцію за фактором «самоприхильність у професії» (,544*). Специфіка самоприхильності в професії, на думку К.В. Карпінського та О.М. Колишко, криється в тому, що працівник, відданий професії, розглядає хворобу як неминучу плату за надмірну зосередженість на професійних справах і неухильність до власного здоров'я [3]. Самозвинувачення в професії супроводжується порушеннями в структурній ланці «професійний простір особистості», а ситуація мобінгу викликає недовіру, невдоволення чи агресію, які посилюють стан фрустрації. Водночас професійна необхідність спонукає працівника стримувати свої справжні почуття, породжуючи тим самим амбівалентний внутрішній конфлікт «ідентифікація-відокремлення»: з одного боку, працівник прагне до ідентифікації з професійним середовищем, а з іншого – спостерігається відчуження на тлі ворожого ставлення професійного середовища до самого працівника.

Виявлені значущі взаємозв'язки між мобінгом і стратегіями опанування важких життєвих ситуацій (методика Н.Г. Осухової) та моделями копінг-поведінки (методика Н.Є. Водоп'янової, О.С. Старченкової). Отримані кореляції показують, що *має місце порушення міжособистісних, а головне, професійних зв'язків та стосунків*: працівник віддає

перевагу таким моделям копінг-поведінки як уникання (,860**) та обережні дії (,995**), що вказує на непевність працівника в собі, неможливість конструктивно впливати на ситуацію, схильність ускладнювати ситуацію, інертність у прийнятті актуальних рішень («стратегія планового рішення» (-,234**). Почуття незадоволеності поєднується із сенситивністю, вразливістю, прихованою ворожістю та страхом: «асоціальні дії» (-,387**), «маніпулятивні дії» (-,273**), «стратегія протидіючого опанування» (-,482**). Поряд із тим, спостерігається актуалізація потреби соціальної підтримки (,339**) та соціального контакту (,419**), що підтверджується негативною кореляцією за показником «дистанціювання» (-,417**). Отже, 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 гризуть сумніви, і посилюється страх. У 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 психотеропор посилюється, то у людини з'являються супутні стресу психосоматичні симптоми – мігрені, застуди, порушення концентрації уваги, безсоння, порушення кровообігу тощо. Жертва мобінгу починає часто хворіти.

Висновки. Мобінг у професійно-педагогічній діяльності зумовлює стагнацію особистісних ресурсів, є ознакою негативного впливу професії на особистість, а за певних умов зумовлює повний регрес, який не може не позначитися на ефективності виконання професійної діяльності та здоров'ї фахівця. Мобінг, що розтягнувся в часі, розглядається нами як особливий вид професійної деструкції, що виявляється у відсутності спрямованості на зміст професійної діяльності, нездатності до професійно-педагогічної рефлексії та стає причиною порушення механізмів саморегуляції, деформації внутрішньої картини здоров'я фахівця, пролонгованою причиною великої кількості соматичних і психосоматичних захворювань педагогів.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці програми підтримки психологічного здоров'я та профілактики ситуацій мобінгу серед працівників.

Список використаних джерел

1. Дзюба Т. М. Психометричний аналіз розробки й апробації методики «Ризики професійного здоров'я» / Т. М. Дзюба // Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. – Вип. 53. – Х. : ХНПУ, 2016. – С. 47–56.
2. Дружилов С. А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций / С. А. Дружилов // Психологические исследования [Электронный ресурс]. – 2011. – № 3(17). – Режим доступа : <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n3-17/485-druzhilov17.html>.
3. Карпинский К. В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики : монография / К. В. Карпинский, А. М. Колышко. – Гродно : ГрГУ, 2010. – 140 с.
4. Макарова С. Н. Успешная профессиональная социализация: основные подходы к исследованию / С. Н. Макарова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2007. – Вып. 17. – С. 145–155.
5. Осухова Н. Г. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях : учеб. пособие для студентов высш. учебн. заведений / Н. Г. Осухова. – [2-е изд., испр.]. – М. : Издательский центр «Академия», 2007. – 288 с.
6. Пакулина С. А. Преодолевающая адаптация в условиях моббинга в педагогическом коллективе / С. А. Пакулина [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.edit.muh.ru/content/mag/trudy/03_2010/07.pdf.
7. Печеркина А. А. Профессиональное здоровье учителя: проблемы и перспективы / А. А. Печеркина // Актуальные вопросы современной психологии : м-лы Междунар. заоч. науч. конф. (г. Челябинск, март 2011 г.). – Челябинск, 2011. – С. 82–84.
8. Сидоров П. И. Синдром моббинга: ментальная экология деструктивного профессиогенеза / П. И. Сидоров // Экология человека. – 2013. – Вып. 6. – С. 33–41.
9. Шелехова Л. В. [и др.]. Моббинг как вид деструктивного поведения в образовательных организациях высшего образования / Шелехова Л. В., Нагоев А. В., Блягоз З. У., Тешев В. А., Глебова К. А. // Интернет-журнал «Мир науки». – 2016. – Том 4. – № 3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://mir-nauki.com/PDF/35PDMN316.pdf>
10. Leymann, H. The content and development of mobbing at work / H. Leymann // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 1996. – № 5(2). – P. 165–184.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Dzyuba T. M. Psykhometrychnyy analiz rozrobky u arobatsiyi metodyky «Ryzyky profesiyonoho zdorov'ya» / T. M. Dzyuba // Visnyk KhNPU imeni H.S. Skovorody. Psykholohiya. – Vyp. 53. – Kh. : KhNPU, 2016. – S. 47–56.
2. Druzhilov S. A. Psihologicheskij terror (mobbing) na kafedre vuza kak forma professional'nyh destrukcij / S. A. Druzhilov // Psihologicheskie issledovanija [Jelektronnyj resurs]. – 2011. – № 3(17). – Rezhim dostupa : <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n3-17/485-druzhilov17.html>.
3. Karpinskij K. V. Professional'noe samootnoshenie lichnosti i metodika ego psihologicheskoy diagnostiki : monografija / K. V. Karpinskij, A. M. Kolyshko. – Grodno : GrGU, 2010. – 140 s.
4. Makarova S. N. Uspeshnaja professional'naja socializacija: osnovnye podhody k issledovaniju / S. N. Makarova // Vestnik Cheljabinskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2007. – Vyp. 17. – S. 145–155.
5. Osuhova N. G. Psihologicheskaja pomoshh' v trudnyh i jekstremal'nyh situacijah : ucheb. posobie dlja studentov vyssh. uchebn. zavedenij / N. G. Osuhova. – [2-e izd., ispr.]. – M. : Izdatel'skij centr «Akademija», 2007. – 288 s.
6. Pakulina S. A. Preodolevajushhaja adaptacija v uslovijah mobbinga v pedagogicheskom kollektive / S. A. Pakulina [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : http://www.edit.muh.ru/content/mag/trudy/03_2010/07.pdf.
7. Pecherkina A. A. Professional'noe zdorov'e uchitelja: problemy i perspektivy / A. A. Pecherkina // Aktual'nye voprosy sovremennoj psihologii : m-ly Mezhdunar. zaoch. nauch. konf. (g. Cheljabinsk, mart 2011 g.). – Cheljabinsk, 2011. – S. 82–84.
8. Sidorov P. I. Sindrom mobbinga: mental'naja jekologija destruktivnogo professiogeneza / P. I. Sidorov // Jekologija cheloveka. – 2013. – Vyp. 6. – S. 33–41.
9. Shelehova L. V. [i dr.]. Mobbing kak vid destruktivnogo povedenija v obrazovatel'nyh organizacijah vysshego obrazovanija / Shelehova L. V., Nagoev A. V., Bljagoz Z. U., Teshev V. A., Glebova K. A. // Internet-zhurnal «Mir nauki». – 2016. – Tom 4. – № 3 [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <http://mir-nauki.com/PDF/35PDMN316.pdf>
10. Leymann, H. The content and development of mobbing at work / H. Leymann // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 1996. – № 5(2). – P. 165–184.

Dzyuba, T.M. Occupational health as a condition of workers' successful socialization in situations of mobbing. *The article analyzes some aspects of the devastating impact of workplace mobbing on teachers' health that complicate teachers' successful socialization. Successful professional socialization is based on teachers' effective adaptation to the professional environment, their resistance to the professional situations and destructions that are real obstacles for professional development and career growth. The author discusses mobbing as a syndrome of destructive professiogenesis referred to as psychosomatic dysfunctions caused by the negative impact of occupational factors, describes determinants of mobbing in the education institution, in particular, features of education communication, status and role distribution, processes in formal and informal groups, as well as individual psychological features of bullies and mobbing victims, and analyzes correlations between mobbing and individual occupational health risk factors (using a specially designed Occupational Health Risks questionnaire). It has been shown that prolonged exposure to workplace mobbing may lead to memory and thinking problems, difficulties in focusing on work tasks and poor work performance. The author concludes that continuous workplace mobbing is a kind of professional destructions that cause somatic and psychosomatic disorders, self-regulation dysfunctions, distortions in the victims' internal picture of health and individual meaning of the profession.*

Keywords: socialization, professional socialization, components of destructive professiogenesis, mobbing, occupational health

Відомості про автора

Дзюба Тетяна Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної, вікової та практичної психології Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка, м. Полтава, Україна.

Dzyuba, Tetiana Mykhailivna, PhD, Assoc. Prof., dept. of general, developmental and applied psychology, Poltava National Pedagogical University named after V.G. Korolenko, Poltava, Ukraine.

E-mail: tatjanadzjuba@rambler.ru

Отримано 1 березня 2017 р.
Рецензовано 6 березня 2017 р.
Прийнято 9 березня 2017 р.