

DOI: 10.25629/НС.2026.05.08

УДК: 159.9

ВАК: 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика  
5.3.5. Социальная психология, политическая и экономическая психология

**Делибоженко Елена Александровна**, кандидат психологических наук, доцент, Национальный исследовательский университет «Московский институт электронной техники», Институт экономики, управления и психологии, ORCID: 0000-0002-0242-6772, AuthorID: 309417

**Беспалова Анна Владимировна**, Национальный исследовательский университет «Московский институт электронной техники», Институт экономики, управления и психологии

**Delibozhenko E.A.**, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, National Research University of Electronic Technology, Institute of Economics, Management and Psychology, ORCID: 0000-0002-0242-6772, AuthorID: 309417

**Bespalova A.V.**, National Research University of Electronic Technology, Institute of Economics, Management and Psychology

✉ [eadelibozhenko@yandex.ru](mailto:eadelibozhenko@yandex.ru); [bespalova.anna.anna@yandex.ru](mailto:bespalova.anna.anna@yandex.ru)

## **Моббинг в образовательной организации: взаимосвязь с компонентной структурой социально-психологического климата трудового коллектива**

### **Аннотация**

Статья посвящена исследованию взаимосвязи между формами, источниками моббинга и компонентной структурой социально-психологического климата в трудовом коллективе вуза. Актуальность обусловлена высокой распространённостью моббинга в образовательной среде и недостаточной изученностью его связей с эмоциональной, когнитивной и поведенческой составляющими социально-психологического климата. Эмпирическое исследование проведено на выборке из 56 сотрудников вуза с применением опросника В.А. Чикер для диагностики моббинга и методики О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто для оценки социально-психологического климата. Установлено, что наиболее распространённой формой моббинга являются коммуникативные нападения (вербальная агрессия, критика); горизонтальный моббинг преобладает над вертикальным. Выявлены устойчивые отрицательные корреляции между показателями моббинга и эмоциональным компонентом социально-психологического климата коллектива ( $r$  от  $-0,301$  до  $-0,388$ ), причём действия руководителя оказывают более сильное воздействие на эмоциональный климат, чем действия коллег. Показано отсутствие значимых связей моббинга с поведенческим компонентом. Обнаружены единичные положительные корреляции с когнитивным компонентом. Делается вывод о том, что эмоциональная сфера коллектива является наиболее уязвимой мишенью деструктивных процессов, а поведенческая активность сотрудников может рассматриваться как ресурс стабилизации климата. Результаты могут быть использованы для разработки программ профилактики моббинга и оптимизации социально-психологического климата в вузах.

---

**Ключевые слова**

моббинг, горизонтальный моббинг, вертикальный моббинг, социально-психологический климат, эмоциональный компонент, поведенческий компонент, когнитивный компонент, образовательная организация

## **Mobbing in an educational organization: relationship with the component structure of the socio-psychological climate of the working team**

### **Abstract**

The article is devoted to the study of the relationship between the forms, sources of mobbing and the component structure of the socio-psychological climate in the university's workforce. The relevance is due to the high prevalence of mobbing in the educational environment and the insufficient knowledge of its connections with the emotional, cognitive and behavioral components of the socio-psychological climate. An empirical study was conducted on a sample of 56 university staff using the V.A. Chiker questionnaire for the diagnosis of mobbing and the methodology of O.S. Mikhalyuk and A.Yu. It is used to assess the socio-psychological climate. It has been established that the most common form of mobbing is communicative attacks (verbal aggression, criticism); horizontal mobbing prevails over vertical. There are stable negative correlations between the indicators of mobbing and the emotional component of the socio-psychological climate of the team ( $r$  from  $-0.301$  to  $-0.388$ ), and the actions of the leader have a stronger effect on the emotional climate than the actions of colleagues. The absence of significant links between mobbing and the behavioral component is shown. Isolated positive correlations with the cognitive component were found. It is concluded that the emotional sphere of the team is the most vulnerable target of destructive processes, and the behavioral activity of employees can be considered as a resource for climate stabilization. The results can be used to develop programs to prevent mobbing and optimize the socio-psychological climate in universities.

### **Keywords**

mobbing, horizontal mobbing, vertical mobbing, socio-psychological climate, emotional component, behavioral component, cognitive component, educational organization

### **Введение**

Современная система высшего образования характеризуется высокой интенсивностью профессиональной деятельности, возрастающими требованиями к публикационной активности, участию в грантовых конкурсах и административной нагрузке, а также частыми структурными реформами. В условиях хронического организационного стресса и обострения конкуренции возрастает риск возникновения скрытых форм межличностной агрессии, среди которых особую опасность представляет моббинг. В отличие от ситуативных конфликтов, моббинг часто носит латентный и пролонгированный характер, что затрудняет его своевременную диагностику и нейтрализацию.

В этой связи разработка дифференцированных профилактических стратегий требует целенаправленной оптимизации организационной среды вуза, поскольку именно системные организационные дефициты (непрозрачность долгосрочных целей, недостаточная управленческая и эмоциональная компетентность руководителей, размытость функциональных обязанностей, отсутствие объективных механизмов карьерного роста и дисбаланс в распределении нагрузки) выступают условием трансформации ситуативного напряжения в устойчивые деструктивные практики [1].

Именно институциональный дефицит создаёт условия для легитимации психологического давления, что напрямую дестабилизирует социально-психологический климат (СПК), формируя устойчивый фон тревоги, межличностного недоверия и профессиональной незащищённости. При этом, несмотря на накопленный эмпирический материал, в существующей литературе остаётся недостаточно изученной дифференциальная чувствительность отдельных компонентов СПК (эмоционального, когнитивного, поведенческого) к различным формам и источникам моббинга – горизонтальному (со стороны коллег) и вертикальному (со стороны руководства).

## Обзор литературы

### *Теоретический анализ моббинга в отечественной и зарубежной литературе*

Термин «моббинг» (от англ. to mob – нападать толпой, травить) впервые был введён в научный оборот австрийским этологом К. Лоренцем [2] в 1963 году. В работе «Так называемое зло» он использовал это понятие для описания поведения животных, когда группа более слабых особей объединяется для атаки на хищника, представляющего угрозу. В этологической традиции моббинг трактуется как инстинктивный коллективный защитный механизм, направленный вовне.

Адаптация термина к социальным взаимодействиям человека произошла благодаря шведскому школьному врачу П.П. Хайнеману, который в 1972 году опубликовал книгу «Моббинг. Групповое насилие среди детей и взрослых», описав разрушительное поведение малых групп детей, направленное чаще всего на одного сверстника. В 1970–80-е годы значительный вклад в изучение травли среди детей внесли Д.А. Лэйн и Д. Олвеус [3; 4], выделившие ключевые характеристики буллинга: длительность, неравенство сил и систематичность.

Современное значение термин приобрёл в работах шведского психолога Х. Лейманна [5], который в начале 1980-х годов перенёс понятие моббинга в социальную психологию труда. Лейманн определил моббинг как «психологический террор», включающий систематически повторяющееся враждебное и неэтичное отношение одного или нескольких лиц, направленное против другого человека, и подчеркнул его пролонгированный характер (не реже одного раза в неделю на протяжении не менее шести месяцев). Лейманн предложил оставить термин «буллинг» для детско-подростковой среды, а «моббинг» – для описания психологического насилия на рабочем месте.

Важнейший вклад в систематизацию знаний о моббинге внёс норвежский исследователь С.В. Эйнарсен [6; 7]. Он сформулировал классическое определение, согласно которому травля – это систематическое и продолжительное негативное воздействие, при котором жертва оказывается неспособной защититься из-за дисбаланса власти. Эйнарсен описывает моббинг как эскалационный процесс: от разногласий к личному конфликту, агрессии, издевательствам и изгнанию. Он выделяет два типа причин: «боевая» травля (эскалация рабочего конфликта) и «хищническая» (случайный выбор жертвы, например, как «козла отпущения»). Причины моббинга многогранны: организационные (конфликты, стресс), социальные (нормы, допускающие агрессию) и стиль руководства (лидеры часто сами инициируют травлю или провоцируют её бездействием). Лонгитюдное исследование в Норвегии показало, что ролевая неопределённость повышает риск травли опосредованно, через эскалацию ролевых конфликтов [8]. Ключевую модераторную роль играет стиль руководства: лидерство невмешательства усугубляет

переход конфликтов в моббинг, тогда как трансформационное лидерство выступает защитным буфером. Последствия катастрофичны: для жертвы – ущерб психическому и физическому здоровью, для организации – падение производительности, текучесть кадров, репутационные потери, для общества – нагрузка на здравоохранение [6; 7].

В отличие от ситуативных межличностных конфликтов, моббинг представляет собой пролонгированный процесс группового давления, характеризующийся асимметрией власти, регулярностью негативных воздействий и прогрессирующей дезадаптацией жертвы [9]. Исследование норвежских учёных [10] показало, что моббинг и межличностные конфликты – качественно разные феномены. Травля оказывает значительно более разрушительное влияние на благополучие сотрудников, чем конфликты, что подтверждает: моббинг – не просто эскалированный конфликт, а самостоятельный системный стрессор, требующий особых мер.

В научной литературе сложилась устойчивая типология моббинга, основанная на векторе агрессии и источнике давления. Традиционно выделяют: вертикальный моббинг (боссинг) – психологическое преследование, исходящее от руководителя в отношении подчинённого; горизонтальный моббинг – травля, осуществляемая коллегами равного статуса; восходящий моббинг (стаффинг) – давление со стороны подчинённых на руководителя; институциональный моббинг – моральное преследование с использованием формальных институтов [11; 12].

В.А. Чикер и Л.Г. Почебут [9] разработали стадийную модель моббинг-процесса, описывающую его динамику от затяжного конфликта через психологический террор и институционализацию давления к маргинализации сотрудника. Ключевой особенностью модели является нелинейность развития: при отсутствии конструктивного вмешательства противоречия систематизируются, а внимание руководства часто смещается с урегулирования ситуации на стигматизацию жертвы. Понимание стадийности моббинг-процесса имеет важное практическое значение: интервенции на ранних этапах значительно эффективнее, чем попытки реабилитации жертвы на финальных стадиях. Возникновение и эскалация моббинга представляют собой результат многоуровневого взаимодействия факторов. К. Колодей [13] выделяет социальные, производственные, управленческие и индивидуальные причины моббинга.

С позиции психологии труда и медицины труда И.В. Бухтияров и М.Ю. Рубцов [14] рассматривают моббинг как мощный стрессогенный фактор рабочей среды, способный вызывать нарушения психического и физического здоровья, сопоставимые по патогенности с посттравматическим стрессовым расстройством. Авторы подчёркивают, что наиболее часто эти явления фиксируются в государственном секторе, педагогике и здравоохранении. Длительное воздействие моббинга приводит к снижению мотивации, социальной дезинтеграции, психосоматическим нарушениям и в крайних случаях – к суицидальным рискам, что требует разработки адекватных организационно-управленческих и медицинских мероприятий по профилактике [14].

Вклад в понимание организационных последствий и механизмов коррекции моббинга внесла Т.В. Коваленко [15], детально систематизировавшая двунаправленную деструкцию террора. На индивидуальном уровне фиксируются психические расстройства, соматические заболевания и риск саморазрушительного поведения; на организационном – деградация социально-психологического климата, падение продуктивности, рост абсентеизма и текучести кадров. На этом основании автор обосновывает необходимость внедрения комплексного механизма профилактики, включающего: (1) создание прозрачных и справедливых условий труда с устранением избыточных требований; (2) поддержание продуктивных социально-трудовых отношений через обучение руководителей и наставничество; (3) институционализацию проблемы посредством тематических семинаров, назначения внутренних консультантов и разработки организационных соглашений. Регулярный мониторинг психологической атмосферы и развитие управленческой компетентности рассматриваются как ключевые инструменты предотвращения эскалации деструктивных практик.

Отечественные ученые подчёркивают, что моббинг возникает и воспроизводится в специфической организационной среде, выступая одновременно симптомом и катализатором дефор-

мации социально-психологического климата [16]. Социально-психологический климат трудового коллектива традиционно рассматривается как интегральная характеристика, отражающая качественное состояние групповых отношений, способствующий повышению производительности и качества труда, своевременному выполнению задач, укреплению трудовой дисциплины и мотивации, а также росту лояльности и удовлетворённости сотрудников [17, 18]. Компонентный подход к изучению климата, предполагающий выделение эмоционального, когнитивного и поведенческого измерений, позволяет детализировать механизмы его дестабилизации под воздействием деструктивных процессов.

#### *Особенности моббинга в образовательной среде*

В контексте образовательной организации специфика моббинга раскрывается в работах С.А. Дружилова [19], который трактует моббинг на кафедре вуза как форму профессиональной деструкции, обостряющуюся в периоды институциональных реформ и структурной неопределённости. Автор указывает, что в академической среде вертикальный моббинг (боссинг) часто выступает запускающим механизмом для горизонтальной травли, а уникальной особенностью вузовского контекста становится инструментальное вовлечение студентов в процесс дискредитации преподавателя: через искусственное разделение на «строгих» и «лояльных» преподавателей, распространение ложной информации в академических группах, принуждение к написанию жалоб. Данная особенность расширяет понимание системности моббинга и обосновывает необходимость учёта межуровневых взаимодействий при разработке профилактических стратегий. Дружилов также систематизирует детерминанты моббинга, выделяя личностные (страх, зависть, закомплексованность) и организационные причины (неясность целей реформ, неравномерное распределение нагрузки, отсутствие прозрачных критериев оценки). В образовательной среде специфическими детерминантами моббинга выступают: высокая эмоциональная нагрузка педагогов, неопределённость критериев оценки профессиональной деятельности, демографический разрыв между поколениями преподавателей, а также вовлечённость в моббинг-процессы студентов [12; 20]. Последствия такого взаимодействия носят системный характер: коллектив утрачивает инновационный потенциал, а у участников процесса (как жертв, так и инициаторов) формируются симптомы профессионального выгорания, соматические заболевания и деформация личностно-смысловой сферы [19].

В рамках изучения террора в вузовской среде Л.В. Шелехова с соавторами [1] рассматривают моббинг как деструктивное поведение, исходящее от коллег, руководства или подчинённых и направленное на одного сотрудника, характеризующееся целенаправленным психологическим преследованием, унижением достоинства, дискредитацией профессиональной репутации, которое детерминировано взаимодействием объективных и субъективных факторов. К объективным причинам авторы относят неэффективную организацию труда, пробелы в кадровой политике и организационные изменения, требующие сокращения штата. Субъективные факторы дифференцируются на социальные (трудности адаптации, различия в ценностях и статусе) и личностные (страх потери работы или карьерных позиций, зависть, тщеславие, попытки компенсировать профессиональные или личностные неудачи за счёт коллег). В работе выделены четыре механизма реализации психологического террора: горизонтальный, вертикальный (сверху и снизу), «сендвич-моббинг» и институциональный, использующий формальные процедуры аттестации и квалификационных экзаменов [1]. Авторы подчёркивают, что моббинг наносит ущерб не только отдельному сотруднику, но и организации в целом: время и когнитивные ресурсы коллектива перераспределяются с профессиональных задач на разрешение конфликтных ситуаций, что снижает общую продуктивность. Л.В. Шелехова и соавторами [1] обосновывают, что эффективная профилактика моббинга в вузе требует системной оптимизации организационной среды, включающей: прозрачность стратегических целей, компетентность управленческого звена, чёткую регламентацию должностных обязанностей, объективные механизмы карьерного продвижения и сбалансированное распределение учебно-административной нагрузки. Профилактика моббинга требует активной позиции руководства: своевременного выявления деструктивных практик, объективной оценки конфликтов и целенаправленного формирования психологически безопасной среды.

Как отмечают В.Н. Чайка и коллеги [21], наибольшие риски связаны с закреплением моббинга на институциональном уровне: в таких условиях агрессивные модели поведения трансформируются в неформальный стандарт, а их регулярное повторение воспринимается как неотъемлемый элемент корпоративной культуры.

Данные С. Эйнарсена и соавт. [6; 7; 22] свидетельствуют, что последствия моббинга сохраняются годами, нередко приобретая симптоматику, аналогичную ПТСР. Это актуализирует своевременную профилактику, особенно в вузах, где профессиональная идентичность преподавателя напрямую зависит от общественной и моральной оценки. Таким образом, моббинг в образовательной организации представляет собой системный деструктивный феномен, детерминированный организационными дефицитами и асимметрией власти. Эффективная профилактика требует дифференцированного подхода, учитывающего источник агрессии и избирательную чувствительность компонентов социально-психологического климата, что создаёт основу для перехода от универсальных мер к адресным интервенциям, направленным на оптимизацию психологической безопасности академического коллектива.

Целью данного исследования стало выявление характера взаимосвязей между формами и источниками моббинга, с одной стороны, и эмоциональным, поведенческим и когнитивным компонентами социально-психологического климата, с другой, в образовательной организации. Мы предположили, что существует взаимосвязь между моббингом и компонентами социально-психологического климата, при этом характер и сила взаимосвязей различаются в зависимости от источника деструктивных действий.

## Методы исследования

Исследование проводилось на базе двух институтов одного университета. Общий объём выборки составил 56 респондентов. В структуре выборки преобладают представители профессорско-преподавательского состава (83,9%,  $n=47$ ), учебно-вспомогательный персонал составил 12,5% ( $n=7$ ), административно-управленческий – 3,6% ( $n=2$ ). Более половины респондентов (53,6%,  $n=30$ ) имеют стаж работы более 20 лет, женщины составляют 60,7 %. Выборка отражает типичную кадровую структуру вузовского коллектива с высоким удельным весом опытных преподавателей.

Для диагностики проявлений моббинга применялся опросник «Рабочие отношения в организации. Диагностика проявлений моббинга» В.А. Чикер [23, с. 195]. Методика оценивает частоту пяти областей моббинг-действий с дифференциацией источника негативного воздействия (коллеги или руководитель): коммуникативные нападения, посягательства на социальные отношения, посягательства на социальный авторитет, посягательства на качество профессиональной и жизненной ситуации, посягательства на здоровье, также подсчитывается общая шкала моббинг. Ответы оценивались по шкале: 0 – «никогда», 1 – «один или несколько раз», 2 – «периодически», 3 – «постоянно».

Для оценки социально-психологического климата использовалась методика О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто, позволяющая диагностировать три взаимосвязанных компонента: эмоциональный, поведенческий и когнитивный [23, с. 195]. Эмоциональный компонент отражает эмоциональное отношение к коллективу (симпатию/антипатию, оценку атмосферы). Поведенческий компонент диагностирует готовность к внеслужебным контактам, совместному досугу и поддержанию отношений. Когнитивный компонент оценивает информированность о личных и деловых качествах членов коллектива, а также понимание структуры взаимоотношений. Интегральная оценка социально-психологического климата рассчитывается как среднее арифметическое трёх компонентов.

Сбор данных осуществлялся анонимно с использованием «Яндекс.Формы». Статистическая обработка данных проводилась с помощью программных пакетов SPSS и Microsoft Excel. Применялись методы описательной статистики и корреляционный анализ (критерий Пирсона). Уровень статистической значимости принимался при  $p < 0,05$ .

## Результаты и их обсуждение

Результаты исследования показывают, что моббинг в образовательной организации носит распространённый, но преимущественно эпизодический характер (таблица 1).

Таблица 1 – Распределение сотрудников по частоте переживания моббинга

Группа сотрудников	Абсолютное значение (чел.)	% от выборки
Не подвергались моббингу	14	25%
Подвергались один или несколько раз (эпизодически)	24	43%
Подвергались периодически (систематически)	16	28,5%
Подвергались постоянно	2	3,5%

Составлено авторами

Данные свидетельствуют о том, что 25 % респондентов ( $n = 14$ ) не сталкиваются с психологическими притеснениями, тогда как у 75 % выборки фиксируются те или иные проявления моббинга. При этом 28,5 % сотрудников от общего числа отмечают периодический характер воздействий, а 3,5 % ( $n = 2$ ) – постоянный.

Сравнение средних значений по пяти областям моббинг-действий (таблица 2) позволяет выявить наиболее распространённые формы психологических притеснений в исследуемой выборке. Коммуникативные нападения ( $M = 0,66$ ) – наиболее распространённая форма моббинга в выборке, его показатели более чем в 2,5 раза превышают показатели наименее распространённых форм. Данный результат позволяет утверждать, что вербальная агрессия, критика и ограничение возможности высказаться являются наиболее доступными и часто используемыми инструментами психологического давления. Посягательства на социальный авторитет ( $M = 0,42$ ) занимает второе место, что указывает на значительную роль «мягких» форм деструктивного поведения – сплетен, насмешек, нападок на личные убеждения. Посягательства на качество профессиональной и жизненной ситуации ( $M = 0,31$ ) занимают третью позицию по частоте встречаемости. Реализация данной формы моббинга требует от инициатора наличия определённых организационно-управленческих ресурсов, в частности возможности влиять на профессиональную деятельность сотрудника (например, путём делегирования бессмысленных, избыточных или объективно невыполнимых задач). Высокая ресурсная обусловленность данного вида давления объясняет его относительно низкую распространённость по сравнению с вербальными формами психологической агрессии. Шкала «Посягательства на социальные отношения» ( $M = 0,23$ ) занимает четвёртую позицию, которая отражает практики социальной изоляции, проявляющиеся в бойкотировании, игнорировании, отношении к сотруднику как к «пустому месту», а также в принудительном ограничении контактов вплоть до перевода в отдельное помещение или полного прекращения взаимодействия. Относительно низкие показатели свидетельствуют о том, что открытые формы исключения из коммуникационного пространства применяются реже, чем вербальная агрессия или подрыв профессионального статуса. Посягательства на здоровье ( $M = 0,15$ ) – наименее распространённая форма, что закономерно: действия, угрожающие физическому или материальному благополучию (угрозы насилием, принуждение к вредной работе, незаслуженные материальные потери), являются наиболее рискованными для инициатора и чаще регулируются нормативно-правовыми механизмами.

Анализ источников воздействия (таблица 2) по большинству форм моббинга (коммуникативные нападения, посягательства на социальные отношения, посягательства на социальный авторитет) со стороны коллег превышают значения со стороны руководителя. Это позволяет утверждать, что горизонтальный моббинг является более распространённым, чем вертикальный. Исключение составляют посягательства на качество профессиональной и жизненной си-

туации, а также посягательства на здоровье, где лидирует руководитель. Данное различие объясняется асимметрией власти: руководитель обладает ресурсами для воздействия на профессиональную деятельность (лишение задач, поручение бессмысленных или непосильных заданий) и может создавать угрозы физическому благополучию через поручение вредной работы или перегрузки, тогда как повседневная агрессия и социальная изоляция осуществляются посредством горизонтального взаимодействия в коллективе.

Таблица 2 – Средние значения по областям и источникам моббинга в трудовом коллективе

Область моббинга	Общее	От коллег	От руководителя
	M±SD	M±SD	M±SD
Коммуникативные нападения	0,66±0,91	0,35±0,51	0,31±0,44
Посягательства на социальный авторитет	0,42±0,53	0,22±0,3	0,20±0,26
Посягательства на качество профессиональной и жизненной ситуации	0,31±0,44	0,12±0,23	0,19±0,27
Посягательства на социальные отношения	0,23±0,51	0,13±0,32	0,10±0,22
Посягательства на здоровье	0,15±0,37	0,06±0,16	0,09±0,22
Общая оценка моббинга	1,77 ± 2,23		

Составлено авторами

В таблице 3 представлено распределение респондентов по уровням социально-психологического климата каждого компонента, а также по его интегральной оценке.

Анализ показал, что эмоциональный компонент является наиболее благополучным: более половины респондентов (51,8%) имеют высокий (благоприятный) уровень, низкий (неудовлетворительный) уровень зафиксирован у 28,6%. Поведенческий компонент характеризуется преобладанием средних (неопределенных) значений (50,0%) при значительной доле низких (неудовлетворительных) (41,1%) и крайне малой доле высоких (благоприятных) (8,9%). Это указывает на амбивалентность мотивационной позиции сотрудников: они не демонстрируют явной неготовности к взаимодействию, но и не стремятся к активному участию в жизни коллектива. Когнитивный компонент демонстрирует наиболее негативный профиль: 58,9% респондентов имеют низкий (неудовлетворительный) уровень межличностной осведомленности, что свидетельствует о размытости представлений о целях, нормах и ролях в коллективе.

Таблица 3 – Распределение респондентов по уровням компонентов социально-психологического климата и интегральной оценке, % (абсолютное значение)

Уровень СПК	Эмоциональный компонент	Поведенческий компонент	Когнитивный компонент	Интегральная оценка СПК
Низкий (неудовлетворительный)	28,6 (16)	41,1 (23)	58,9 (33)	44,7 (25)*
Средний (неопределённый)	19,6 (11)	50 (28)	7,1 (4)	33,9 (19)**
Высокий (благоприятный)	51,8 (29)	8,9 (5)	33,9 (19)	21,4 (12)***

Примечание: \* – от –1,00 до –0,33 (отрицательная зона); \*\* – от –0,33 до +0,33 (нестабильная зона); \*\*\* – от +0,33 до +1,00 (благоприятная зона). Составлено авторами

По интегральному показателю социально-психологического климата 44,7% респондентов оценивают климат как неудовлетворительный (отрицательная зона), что указывает на выраженные деструктивные тенденции в коллективе. 33,9% респондентов характеризуют климат как противоречивый и неопределённый – эта группа находится в зоне нестабильности и 21,4% сотрудников оценивают климат как благоприятный.

Таким образом, суммарно 78,6% респондентов либо оценивают климат негативно, либо характеризуют его как неопределённый, что позволяет констатировать доминирование деструктивных тенденций в социально-психологическом климате коллектива. Значительная доля неопределённых оценок (33,9%) указывает на неустойчивость климата и наличие потенциала для его изменения как в сторону ухудшения, так и в сторону улучшения при целенаправленной управленческой работе.

Сравнение средних показателей компонентной структуры социально-психологического климата показало, что эмоциональный компонент является наиболее благополучным ( $M = 0,23$ ) и находится в положительной зоне, тогда как поведенческий ( $M = -0,32$ ) и когнитивный ( $M = -0,25$ ) компоненты находятся в отрицательной зоне, причем поведенческий компонент демонстрирует наиболее низкое значение (таблица 4). Интегральная оценка социально-психологического климата ( $-0,11$ ) также находится в отрицательной зоне, близкой к нулю.

Таблица 4 – Средние значения социально-психологического климата

Показатели социально-психологического климата	M	SD
Уровень эмоционального компонента	0,23	0,87
Уровень поведенческого компонента	-0,32	0,64
Уровень когнитивного компонента	-0,25	0,94
Интегральная оценка СПК	-0,11	0,45

Составлено авторами

Для проверки гипотезы о наличии взаимосвязи между моббингом и компонентной структурой социально-психологического климата был проведен корреляционный анализ (таблица 5).

Выявлены статистически значимые отрицательные корреляции между показателями моббинга и эмоциональным компонентом. Общая оценка моббинга имеет связь с эмоциональным компонентом  $r = -0,388$ . Среди интегральных показателей форм моббинга наиболее сильная связь зафиксирована для коммуникативных нападений ( $r = -0,373$ ), затем следуют посягательства на социальные отношения ( $r = -0,351$ ), посягательства на социальный авторитет ( $r = -0,304$ ) и посягательства на качество профессиональной и жизненной ситуации ( $r = -0,301$ ).

Дифференциация по субъектам моббинга показывает, что действия со стороны руководителя имеют более сильные корреляции с эмоциональным компонентом: коммуникативные нападения со стороны руководителя ( $r = -0,386$ ), посягательства на качество профессиональной и жизненной ситуации со стороны руководителя ( $r = -0,381$ ), посягательства на социальный авторитет со стороны руководителя ( $r = -0,376$ ), посягательства на социальные отношения со стороны руководителя ( $r = -0,346$ ). Действия со стороны коллег имеют менее сильные связи: коммуникативные нападения со стороны коллег ( $r = -0,330$ ), посягательства на социальные отношения со стороны коллег ( $r = -0,318$ ).

Единственная статистически значимая положительная корреляция с показателями когнитивного компонента установлена для шкалы «Посягательства на социальные отношения со стороны руководителя» ( $r = 0,279$ ). Статистически значимые связи с поведенческим компонентом не обнаружены.

Таблица 5 – Корреляционные связи показателей моббинга с компонентами социально-психологического климата трудового коллектива

Показатели	Эмоциональный компонент (СПК)	Поведенческий компонент (СПК)	Когнитивный компонент (СПК)
<b>Общая оценка моббинга</b>	<b>-0,388**</b>	–	–
<b>Коммуникативные нападения</b>			
<b>Общее</b>	<b>-0,373**</b>	–	–
От коллег	-0,330*	–	–
От руководителя	-0,386**	–	–
<b>Посягательства на социальный авторитет</b>			
<b>Общее</b>	<b>-0,304*</b>	–	-
От коллег	–	–	–
От руководителя	-0,376**	–	-
<b>Посягательства на качество профессиональной и жизненной ситуации</b>			
<b>Общее</b>	<b>-0,301*</b>	–	–
От коллег	–	–	–
От руководителя	-0,381**	–	–
<b>Посягательства на социальные отношения</b>			
<b>Общее</b>	<b>-0,351**</b>	–	-
От коллег	-0,318*	–	-
От руководителя	-0,346**	–	0,279*
<b>Посягательства на здоровье</b>			
<b>Общее</b>	–	–	–
От коллег	–	–	–
От руководителя	–	–	–

Примечание: \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ ; «–» - отсутствие связей. Составлено авторами

## Выводы и заключение

Проведённое эмпирическое исследование подтвердило гипотезу о наличии дифференцированной взаимосвязи между формами, источниками моббинга и компонентной структурой социально-психологического климата вузовского коллектива. Установлено, что эмоциональный компонент выступает наиболее чувствительным индикатором деструктивных процессов. При этом, несмотря на большую частоту горизонтального моббинга, вертикальный (со стороны руководства) оказывает более выраженное дестабилизирующее воздействие на эмоциональный климат, что обусловлено институционализацией властных отношений и восприятием действий руководителя как нормативно санкционированных.

Отсутствие значимых связей с поведенческим компонентом объясняется его спецификой: готовность к внеслужебным контактам остаётся относительно автономной от интенсивности моббинга, что позволяет рассматривать неформальную социальную активность как ресурс стабилизации климата.

Таким образом, эмоциональная сфера коллектива выступает наиболее уязвимым индикатором деструктивных процессов, а профилактика моббинга требует смещения фокуса на управленческое звено и внедрения регулярного мониторинга социально-психологического климата с акцентом на эмоциональный компонент.

Полученные результаты имеют существенное прикладное значение для оптимизации управления персоналом в образовательных организациях.

Основными ограничениями исследования являются небольшой и специфичный объём выборки, требующий осторожной генерализации на другие организации, а также корреляционный характер выявленных взаимосвязей, не позволяющий установить причинно-следственные связи.

Установленная высокая чувствительность эмоциональной составляющей социально-психологического климата в коллективах образовательных учреждений к проявлениям моббинга определяет перспективы дальнейшего исследования: лонгитюдное изучение моббинг-процессов и разработку превентивных мер, имеющих эмпирическую основу.

## Библиография

1. Моббинг как вид деструктивного поведения в образовательных организациях высшего образования / Л. В. Шелехова, А. В. Нагоев, З. У. Блягоз [и др.] // Мир науки. 2016. Т. 4, № 3. С. 30. EDN WILZUX.
2. Lorenz, K. Das sogenannte Bose: Zur Naturgeschichte der Aggression / K. Lorenz. Wien: Borotha-Schoeler. 1963. 402 p.
3. Olweus, D. Aggression and peer acceptance in adolescent boys: Two short-term longitudinal studies of ratings / D. Olweus // Child development. 1977. Vol. 48. № 4. P 1301–1313. DOI: 10.2307/1128488.
4. Olweus, D. Stability of aggressive reaction patterns in males: A review / D. Olweus // Psychological Bulletin, 1979. Vol 86. № 4. P. 852–875.
5. Leymann, H. The content and development of mobbing at work / H. Leymann // European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. Vol. 5. P.165-184.
6. Einarsen, S. Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice / S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C.L. Cooper. London: Taylor & Francis, 2003. 450 p.
7. Einarsen, S. Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire–Revised / S. Einarsen, H. Hoel, G. Notelaers // Work & Stress. 2009. Vol. 23, № 1. P. 24–44.
8. Ågotnes\_ K.V. The role of leadership practices in the relationship between role stressors and exposure to workplace bullying: A longitudinal study with moderation and mediation analysis / K.V. Ågotnes, M.B. Nielsen, A. Skogstad, J. Gjerstad, S. Einarsen // Work & Stress. 2023. Vol. 37, № 1. P. 44–72. DOI: 10.1080/02678373.2023.2226635.
9. Чикер, В. А. Социально-психологический анализ моббинг-процессов / В. А. Чикер, Л. Г. Почебут // Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени К. Л. Хетагурова. 2015. № 4. С. 136-141. EDN VKEZVD.
10. Notelaers, G. Do Interpersonal Conflict, Aggression and Bullying at the Workplace Overlap? A Latent Class Modeling Approach. / G. Notelaers, B. Van der Heijden, H. Guenter, M. Nielsen and S. Einarsen // Psychol. 2018. 9:1743. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.01743.
11. Романова, Н. П. Моббинг : учебное пособие / Н. П. Романова; Н. П. Романова; Федеральное агентство по образованию, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Читинский гос. ун-т" (ЧитГУ). Чита: ЧитГУ, 2007. ISBN 5-9293-0241-3. EDN QXQQWV.

12. Дружилов, С. А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций / С. А. Дружилов // Психологические исследования. 2011. № 3(17). С. 12. EDN NYENXX.

13. Колодей, К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / К. Колодей. Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. 240 с.

14. Бухтияров, И. В. Моббинг и буллинг как факторы развития профессионального стресса (аналитический обзор) / И. В. Бухтияров, М. Ю. Рубцов // Безопасность в техносфере. 2014. Т. 3, № 6. С. 64-74. DOI 10.12737/6637. EDN TCCUWT.

15. Коваленко, Т. В. Моббинг персонала, как явление в трудовой сфере / Т. В. Коваленко // Территория науки. 2020. № 2. С. 30-34. EDN UYCKEJ.

16. Чикер, В. А. Теоретические и методологические основы изучения моббинг-процессов в организациях / В. А. Чикер, Л. Г. Почебут // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2016. Т. 1, № 2(2). С. 139-161. EDN WFCKKD.

17. Чиркова, Ю. Р. Социально-психологический климат трудового коллектива: факторы и инструменты формирования / Ю. Р. Чиркова // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2021. № 2(26). С. 37-45. EDN DAMMSN.

18. Бойко, В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов. М., 1983. 196 с.

19. Дружилов, С. А. Проявление моббинга на кафедре ВУЗа в условиях реформирования высшего профессионального образования / С. А. Дружилов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2011. № 6-1. С. 120-124. EDN NECNJD.

20. Нижегородова, Л. А. Моббинг в системе образования: причины и пути решения / Л. А. Нижегородова, В. В. Кудинов // Народное образование. 2014. № 9(1442). С. 114-120. EDN TACPXH.

21. Чайка, В. Н. Моббинг-процесс как фактор психосоциального риска в учебных коллективах / В. Н. Чайка, В. А. Маштаков, О. С. Маторина [и др.] // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. 2020. № 4(48). С. 52-64. DOI 10.17673/vsgtu-pps.2020.4.5. EDN FDPZCN.

22. Einarsen, S., Mobbing and severe abuse at work: A threat to health and well-being / S. Einarsen, V.I. Raknes, S.B. Matthiesen, O.H. Hellestoy // Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 1994. Vol. 20. P. 1-11.

23. Методы и методология социально-психологических исследований / Е. С. Александрова, А. А. Антипина, Г. Л. Бардиер [и др.]. Санкт-Петербург : Питер, 2023. 640 с. ISBN 978-5-4461-2390-2. EDN PGQWWU.

Поступила в редакцию: 20.04.26

Принята к публикации: 20.05.26