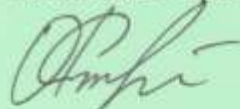


ДЕРЖАВНА ПРИКОРДОННА СЛУЖБА УКРАЇНИ
Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького

Резнік Олег Григорович



УДК 159.98: 338,24 (043.3)

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПОДОЛАННЯ
БОСІНГУ У ВІДДІЛАХ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ

19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук

Хмельницький – 2017

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, Державна прикордонна служба України.

Науковий керівник – доктор психологічних наук, професор **Потапчук Євген Михайлович**, Хмельницький національний університет, кафедра психології та педагогіки, завідувач кафедри.

Офіційні опоненти:

доктор психологічних наук, професор **Тімченко Олександр Володимирович**, Національний університет цивільного захисту України, лабораторія екстремальної та кризової психології, головний науковий співробітник, м. Харків;

кандидат психологічних наук **Гаврюшенко Владислав Володимирович**, Військовий інститут Київського національного університету імені Тараса Шевченка, кафедра військової педагогіки та психології, старший викладач кафедри, м Київ.

Захист відбудеться « 13 » листопада 2017 р. о 12⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 70.705.02 Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького за адресою: вул. Шевченка, 46, м. Хмельницький, 29000.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького за адресою: вул. Шевченка, 46, м. Хмельницький, 29000.

Автореферат розісланий « 09 » серпня 2017 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради
кандидат психологічних наук,
доцент

 С.А. Чумаченко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах забезпечення надійної обороноздатності держави неухильно зростає потреба в оптимізації повсякденного життя і службової діяльності правоохоронних органів та військових формувань. Значна роль у цьому процесі належить начальницькому складу. Проте на практиці не всі керівники здатні реалізовувати поставлені перед ними завдання. Більше того, існує певний відсоток керівників, які у своїй діяльності допускають різні порушення, зокрема є суб'єктами босінгу. Психологічний терор зі сторони керівників не тільки не сприяє ефективному виконанню поставлених завдань, а й наносить шкоду психічному здоров'ю підлеглих, зумовлює психосоматичні розлади у військовослужбовців, а також погіршує морально-психологічний клімат підрозділу. Звідси важливої теоретичної і практичної значущості набуває дослідження проблеми босінгу серед прикордонників, а також виявлення оптимальних шляхів його запобігання і подолання.

Аналіз наукової літератури дав змогу з'ясувати, що з питання виникнення босінгу у військовому середовищі не були предметом жодного дослідження. На сьогоднішній день відсутній соціально-психологічний аналіз понять, що характеризують генезу, психологічний зміст і суперечливу природу босінгу у відділах прикордонної служби. Недостатньо досліджені психологічна характеристика керівника підрозділу як суб'єкта босінгу серед підлеглого персоналу, а також зміст положень військових статутів щодо їхнього сприяння виявам цього явища. Крім того, не розроблено психологічний інструментарій для виявлення випадків психологічного насилля, психологічного тиску, агресивних дій, несправедливого ставлення керівників до своїх підлеглих. Також відсутні розробки щодо запобігання і подолання цього явища у відділах прикордонної служби (далі ВПС).

За результатами теоретичного дослідження сутності та змісту босінгу було з'ясовано, що деякі аспекти цього явища відобразили у своїх працях Л. Ваніорек, В. Євдокимов, С. Запорожець, К. Колодей, Д. Лейн, Х. Лейман, К. Лоренц, Б. Мешкустат, К. Нідл, Д. Ольвеус, Е. Пелігріні, О. Поліканова, Е. Регнет, Н. Романова, О. Сорока, Б. Уілсон та ін. Однак ці автори вивчали проблеми босінгу, пов'язані із функціонуванням різних організацій поза військовою сферою.

Отже вирішення цієї проблеми у специфічних умовах прикордонної служби потребує пошуку психологічних шляхів, засобів та методів запобігання і подолання босінгу серед прикордонників. Усе це актуалізує тему дисертаційного дослідження та її важливе практичне значення для недопущення та подолання психологічного насилля у прикордонних підрозділах. Таким чином, актуальність цієї проблеми, відсутність систематизованих теоретичних і методичних її розробок, а також потреби прикордонної практики обумовили вибір теми дисертаційного дослідження, **науковим завданням** якого є дослідження особливостей запобігання та подолання босінгу у ВПС.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження виконано відповідно до плану наукової і науково-технічної

діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького у межах науково-дослідної роботи «Запобігання та подолання босінгу серед прикордонників» (шифр 216-0163 І). Роль здобувача у виконанні цієї роботи полягає у розробці алгоритму дій щодо виявлення випадків босінгу під час комплексного обстеження відділу прикордонної служби та шляхів його подолання.

Тема дисертації затверджена вченою радою Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (протокол № 20 від 29.11.2013 р.) та узгоджена в Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук НАПН України (протокол № 10 від 17.12.2013 р.).

Мета дослідження – за результатами теоретичного та емпіричного вивчення проблеми виникнення та розповсюдження босінгу з'ясувати психологічні особливості його запобігання та подолання у ВПС.

Задачі дослідження:

1. Уточнити сутність, критерії та показники босінгу у відділі прикордонної служби, а також з'ясувати психологічну характеристику керівника ВПС як суб'єкта босінгу.

2. Здійснити психологічний аналіз змісту положень Статутів Збройних Сил України щодо їхнього сприяння виявам босінгу керівником ВПС.

3. Розробити алгоритм дій під час комплексного обстеження відділу прикордонної служби щодо виявлення випадків босінгу та програму протидії босінгу у ВПС, а також експериментально перевірити їх ефективність.

4. Обґрунтувати практичні рекомендації керівникам ВПС як суб'єктам самокорекції негативних рис, що сприяють виявам босінгу.

Об'єкт дослідження – босінг у підрозділах Державної прикордонної служби України.

Предмет дослідження – психологічні особливості запобігання і подолання босінгу у ВПС.

Гіпотеза дослідження – босінг у ВПС є негативним явищем, яке наносить шкоду психічному здоров'ю особовому складу та погіршує морально-психологічний клімат колективу. Протидія босінгу у ВПС буде результативною, якщо здійснювати активні та системні дії з контролю та корекції поведінки керівників відділів прикордонної служби, зокрема щодо виявів психологічного насилля, психологічного тиску, агресивних дій, несправедливого ставлення до підлеглих.

Методи дослідження: *теоретичні* – аналіз, співставлення, порівняння, узагальнення, систематизація (наукової літератури з проблемних питань, пов'язаних з виникненням та розповсюдженням босінгу, уточненням основних понять, а також з виявленням шляхів запобігання та подолання босінгу у відділі прикордонної служби); *емпіричні* – спостереження та бесіда (з метою виявлення психологічної характеристики керівника відділу прикордонної служби як суб'єкта босінгу), опитування (для визначення емоційних станів жертв босінгу та оцінки морально-психологічного клімату у ВПС, а також для визначення типу поведінки ініціаторів босінгу); анкетування (для виявлення психологічних

детермінантів виникнення босінгу у прикордонному середовищі), експеримент (для дослідження особливостей протидії босінгу у ВПС); *метод математичної статистики* – критерій Фішера (ϕ) (використовувався для співставлення двох вибірок керівників відділів прикордонної служби за частотою появи досліджуваного ефекту).

Наукова новизна одержаних результатів.

уперше: теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено програму протидії босінгу у ВПС; з'ясовано психологічну характеристику керівника відділу прикордонної служби як суб'єкта босінгу; здійснено психологічний аналіз змісту положень Статутів Збройних Сил України щодо їх впливу на вияви босінгу керівником ВПС;

удосконалено: систему комплексного обстеження відділу прикордонної служби щодо виявлення випадків босінгу; критерії та показники босінгу серед прикордонників;

дістали подальшого розвитку: наукові уявлення про феноменологію босінгу у відділі прикордонної служби та шляхи його запобігання та подолання.

Практичне значення результатів дослідження полягає у розробці:

алгоритму дій під час комплексного обстеження ВПС щодо виявлення випадків босінгу;

практичних рекомендацій керівникам ВПС як суб'єктам самокорекції негативних рис, що сприяють виявам босінгу.

Результати дослідження впроваджено у процес виховної роботи з персоналом: Одеського прикордонного загону (акт про реалізацію №32/1014 від 01.02.2017 р.); Луцького прикордонного загону (акт про реалізацію № 32/2642 від 28.02.2017 р.); Чернівецького прикордонного загону (акт про реалізацію № 32/2418 від 13.03.2017 р.).

Матеріали дослідження можуть бути використані у військових формуваннях та правоохоронних органах держави.

Особистий внесок здобувача. У роботах, що написані у співавторстві з Є. Потапчуком, особистим внеском здобувача є: у [8] – розробка низки рекомендацій керівникам для самокорекції їхніх негативних рис, що сприяють виявам босінгу; у [10] – визначення негативних рис особистості керівника, які сприяють прояву босінгу.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дослідження обговорювалися на *Всеукраїнських науково-практичних конференціях*: «Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві» (Львів, 2016 р.), «Досягнення та перспективи дослідження феномену здоров'я у сучасній психології» (Вінниця, 2016 р.), «Проблеми та перспективи розвитку психології в Україні» (Умань, 2016 р.), «Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України» (Хмельницький, 2016 р.).

Публікації. Основні результати дослідження за темою дисертації опубліковано в 11 публікаціях (2 – у співавторстві), із яких 8 наукових статей – у фахових виданнях України та іноземних держав у галузі психології, 3 публікації – у матеріалах наукових конференцій.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, який налічує 160 найменувань, та 7 додатків. Основний зміст роботи викладено на 152 сторінках. Ілюстративний матеріал подано у 16 таблицях та 3 рисунках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **першому розділі** – «Босінг серед прикордонників як психологічна проблема» – розкрито результати теоретичного аналізу досліджень босінгу, сутність і ознаки цього явища, організацію та методи дослідження особливостей запобігання і подолання босінгу у відділах прикордонної служби, психологічну характеристику керівника відділу прикордонної служби як суб'єкта босінгу, а також – результати психологічного аналізу змісту положень Статутів Збройних Сил України щодо їх сприяння виявам босінгу керівником відділу.

За результатами теоретичного дослідження проблеми виникнення та розповсюдження босінгу було з'ясовано, що більшість дослідників вивчали цю проблему поза військовою сферою. Що стосується військового середовища, то тут фахівці концентрували свою увагу переважно на нестатутних стосунках військовослужбовців (О. Дроздов, В. Тробюк, О. Шипілов та ін.), а керівника розглядали як посадову особу, яка покликана реалізовувати управлінські функції та турбуватися про підлеглих (В. Афанасенко, І. Карчевський, В. Кохан, О. Матеюк, Є. Потапчук, О. Сафін, В. Семенюк, В. Хіміч, В. Ягупов та ін.). Окремо варто відмітити дослідження О. Адамчука, в якому керівник прикордонного підрозділу вивчався як суб'єкт подолання мобінгу у підлеглому підрозділі. Проте поза увагою дослідників залишилися питання, коли керівник сам може виявляти психологічний терор проти своїх підлеглих.

На думку дослідників (Л. Ваніорек, К. Колодей, Н. Романової), поняття «босінг» це: зловживання керівником своїми повноваженнями (агресивне переслідування, оцінне судження, психологічний терор тощо), що проявляється у вигляді тривалих психологічних утисків підлеглому та включають в себе негативні висловлювання, необгрунтовану критику на його адресу, його соціальну ізоляцію, розповсюдження про нього завідомо неправдивої інформації тощо. Підлеглі, які зазнали психологічного утиску від керівника, намагаються не афішувати цього і, як правило, вважають, що у них поганий начальник, але вони все одно зобов'язані йому підпорядковуватися. Така позиція жертв босінгу обумовлюється суворістю ієрархічної структури підрозділу, їх службовим становищем та військовим званням: начальник – підлеглий та старший – молодший. З урахуванням наявних у ВПС посад, можемо припустити, що босінг по вертикалі може виникати між начальником ВПС та його заступниками, начальниками відділень (груп), старшими інспекторами ВПС, інспекторами ВПС та молодшими інспекторами ВПС. Загалом будь-яка посадова особа ВПС може виступати ініціатором босінгу до підлеглих, які є нижчими за службовою ієрархією.

За результатами теоретичного та експериментального вивчення проблеми босінгу з'ясовано, що основними формами вияву босінгу серед прикордонників

можуть бути: висування до підлеглих занижених або завищених вимог; постійний контроль; обмеження повноважень; ізоляція; постійна зміна та ускладнення службових завдань; призначення неприйнятних, непосильних завдань; натяки на поганий стан здоров'я та психічні розлади.

Основними причинами виникнення босінгу серед прикордонників є: особиста неприязнь керівника відділу прикордонної служби до підлеглого; загроза авторитету керівника; нестатутні взаємини між керівником та підлеглим; самореалізація та самоствердження керівника ВПС тощо.

Теоретичний аналіз досліджень босінгу серед прикордонників дозволив з'ясувати рівень пізнання предмету дослідження та визначитися з подальшими діями щодо нього. Для визначення чіткої послідовності наших дій воно проходило в чотири етапи: *перший етап дослідження* – вибір особливостей запобігання та подолання босінгу у ВПС як предмету дослідження та первинний аналіз їх сутності; *другий етап* – теоретичне дослідження босінгу серед прикордонників як психологічної проблеми; *третій етап* – експериментальне дослідження особливостей запобігання та подолання босінгу у ВПС; *четвертий етап* – аналіз, інтерпретація та змістова презентація результатів теоретичного і експериментального вивчення особливостей запобігання та подолання босінгу серед прикордонників як предмету дослідження.

У процесі дослідження за допомогою аналізу наукової літератури, індивідуальних бесід та висновків *експертів* (психологів органів охорони державного кордону, викладачів та науковців Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького) обґрунтовано психологічну характеристику керівника відділу прикордонної служби як суб'єкта босінгу. З'ясовано, що ініціаторами босінгу стають особи, які володіють слабкими управлінськими рисами, проте мають велике бажання самостверджуватися. Здебільшого це авторитарні люди, для яких характерне зловживання повноваженнями та схильність до тривалого психологічного пригнічення підлеглих. При цьому основними рисами керівника, що сприяють виявам босінгу є: *авторитарність* як прагнення будь-якими засобами виявляти свою владу та авторитет; *амбіційність* як прагнення самостверджуватися; *безцеремонність* як відсутність вихованості у взаєминах з підлеглим; *грубість* як образа та приниження гідності підлеглого; *жорстокість* як байдужість до страждань підлеглого або прагнення завдати йому страждань; *зневажливість* як неповага до підлеглих; *некомпетентність* як виявлення слабких професійних знань (наприклад, невміле застосування заходів дисциплінарного впливу); *нахабність* як схильність до зухвалої та безцеремонної поведінки; *непорядність* як здатність на низькі, аморальні вчинки; *свавільність* як схильність діяти на власний розсуд, ігноруючи положення Статутів Збройних Сил України та думку оточення.

За результатами теоретичного та емпіричного дослідження ми з'ясували низку критеріїв та показників, які б вказували на вияви босінгу у ВПС: *дії та поведінка керівника відділу прикордонної служби як суб'єкта босінгу*: особиста неприязнь керівника ВПС до підлеглого (ігнорування заслуг; моральне

переслідування; прояви неповаги); нестатутні взаємини між керівником та підлеглим (погрози; приниження; обмеження можливості висловитися); *переживання та поведінка підлеглого як жертви босінгу* (самопочуття, настрої та прагнення звільнитися чи перейти в інший підрозділ); *морально-психологічний клімат у прикордонному колективі* (позитивний, невизначений, негативний).

На жаль, виявам босінгу у підрозділах дещо сприяють деякі статті Статутів Збройних Сил України (табл. 1). Загалом виявлено, що причинами виникнення босінгу є незнання військовими керівниками положень Військових статутів Збройних Сил України, використання їх на власний розсуд (суб'єктивізм командира), зловживання наданою владою, що пов'язано із недостатньою підготовленістю керівників до управлінської діяльності та їхніми психологічними особливостями.

Таблиця 1 – Перелік найбільш розповсюджених босінг – дій та їх обумовленість статтями Статутів Збройних Сил України

Найбільш розповсюджені босінг-дії	Відображено у Статутах ЗС України
Постійне переривання керівником свого підлеглого, обмеження можливості висловитися	Ст. 12, 37, 56
Уникнення контакту шляхом застосування невербальних натяків	без конкретики
Принизливі погляди та жести	без конкретики
Постійна критика роботи	Ст. 58, 59
Заборона спілкування з собою	Ст. 14, 37
Сумнів у доцільності прийнятих підлеглим рішень	Ст. 11, 36
Постановка завдань, які виходять за межі можливостей підлеглого	Ст. 30, 36
Насміхання над підлеглим	без конкретики
Крики, голосна лайка	Ст. 49, 50
Постановка безглузких завдань	Ст. 3, 30, 199-203
Відсторонення від життя колективу	Ст. 11, 58

Результати проведеного нами опитування прикордонників свідчать про те, що керівник як суб'єкт босінгу здебільшого виявляє: грубість у спілкуванні з підлеглим; відсторонення від потреб колективу; байдуже ставлення до успіхів та невдач підпорядкованого підрозділу; невміле застосування заходів дисциплінарного впливу; неповагу до підлеглих; прагнення ставити задачі, не пов'язані із безпосереднім виконанням підлеглими службових обов'язків; бажання визначати значні за обсягом завдання в умовах обмеженого часу для їх виконання.

Отже, з метою подолання проблеми босінгу серед прикордонників виникає потреба в обґрунтуванні ефективних шляхів, засобів і методів запобігання та подолання босінгу у ВПС.

У другому розділі – «Обґрунтування психологічних шляхів, засобів та методів запобігання і подолання босінгу серед прикордонників» – розкрито особливості запобігання та подолання босінгу серед прикордонників, алгоритм

дій під час комплексного обстеження відділу прикордонної служби щодо виявлення випадків босінгу, а також обґрунтовано програму протидії босінгу у ВПС.

Аналіз наукової психологічної літератури свідчить про те, що виявлення проблеми босінгу у прикордонних колективах є процесом збору та отримання відповідними посадовими особами прикордонного відомства соціально-психологічної інформації про військовослужбовців як суб'єктів взаємодії та результатів їх діяльності. Зміст цієї роботи включає: визначення цілей та завдань щодо вивчення босінгу; суб'єктів та об'єктів босінгу; підбір оптимальних варіантів подолання босінгу.

Слід зазначити, що виявлення босінгу у військовому колективі є складним завданням. Це пов'язано із тим, що підлеглі, які зазнали психологічного утиску з боку керівників, як правило, самотійно не можуть вирішити проблему безпосередньо у підрозділі та не доповідають про ці факти вищому керівництву через страх бути покараним (дисциплінарні стягнення, позбавлення премій та ін.) і зіпсувати службову кар'єру.

Як свідчить практика, впливати на керівника як суб'єкта босінгу з метою уникнення приниження останнім честі і гідності підлеглих може його безпосередній начальник (керівник) за власної ініціативи або за рекомендацією психолога. Ці права закріплені у Статутах Збройних Сил України, відповідної до яких «Право командира - віддавати накази і розпорядження, а обов'язок підлеглого - їх виконувати ...». З урахуванням вимог Статутів Збройних Сил України вказати на недопущення приниження честі і гідності військовослужбовців, виявлення неповаги, невічливої поведінки з боку керівника (нагадати йому про обов'язки служби) відповідна посадова особа вищого рівня управління може під час особистої бесіди, на нараді або на зборах офіцерів, які мають військові звання (обіймають посади) не нижче за військове звання (посаду) офіцера, недоліки по службі якого обговорюють. За необхідності начальник може накласти на такого керівника дисциплінарне стягнення, а якщо босінг-дії призвели до тяжких наслідків або створили загрозу настання таких наслідків – усунути останнього від виконання службових обов'язків.

Результати вивчення цієї проблеми свідчать про те, що не зважаючи на складність виявлення босінгу у ВПС, вищевказані посадові особи можуть отримати інформацію про існування босінгу у колективі різними шляхами: до них можуть звернутися жертви босінгу з проханням допомогти вирішити проблему (під час безпосередньої роботи у підпорядкованих підрозділах, по телефону (зокрема дзвінок на «телефон довіри»), листом (поштою або за допомогою e-mail); вони можуть мимоволі стати свідками психологічного тиску військовослужбовця з боку керівника (під час постановки завдань, на нарадах тощо); інформація може надійти від свідків босінгу; їх можуть інформувати родичі жертви босінгу; за результатами психологічного обстеження колективу. З'ясовано, що психологічними особливостями щодо запобігання босінгу у ВПС є формування відповідальності керівника за можливі наслідки протиправних, деструктивних дій щодо підлеглих у вигляді психологічного тиску; організація ефективної роботи психологічної служби

органу охорони державного кордону для виявлення та попередження можливих девіацій; запобігання випадків нестатутних стосунків у військових підрозділах; створення сприятливої соціально-психологічної атмосфери у колективах; налагодження продуктивних комунікаційних зв'язків між прикордонниками; формування чіткої системи розподілу функціональних обов'язків між посадами у відділі прикордонної служби, унеможливлення дубльованих завдань; об'єктивний розгляд питань, пов'язаних із заохоченням і покаранням військовослужбовців; сприяння швидкій та безперешкодній адаптації нових підлеглих у колективі; наявність зворотного зв'язку між керівником і підлеглим.

У процесі дослідження нами розроблено *алгоритм дій під час комплексного обстеження відділу прикордонної служби щодо виявлення випадків босінгу*, який передбачає реалізацію членами робочої групи низки заходів: збір, систематизація та класифікація даних про морально-психологічний стан персоналу відділу в контексті виявлення босінгу за допомогою різних методів; встановлення кількості та характеру босінг-дій з боку керівника, оцінка об'єктивності та правильна їх класифікація; встановлення причин босінг-дій (особистісні якості керівника, незадовільний морально-психологічний стан колективу, слабкий рівень підготовки персоналу тощо); визначення ступеня впливу босінгу на стан законності та правопорядку підрозділу, а також спроможності виконання завдань за призначенням; індивідуальна та групова психологічно-корекційна робота з жертвою та ініціатором босінгу, а також колективом, в якому зародилось це негативне явище. Цей алгоритм був включений до структури авторської *програми протидії босінгу у відділі прикордонної служби*, метою якої є виявлення явищ психологічного насилля, психологічного тиску, агресивних дій, несправедливого ставлення до підлеглих з боку керівника відділу та реалізація заходів щодо їх подолання. Вона відображає психологічні особливості подолання босінгу у відділі прикордонної служби і містить діагностичний, психокорекційний та заключний етапи. Підготовчий етап – підготовка до подолання босінгу у прикордонному колективі (мета – зібрати інформацію про жертви та ініціатора босінгу і спланувати роботу з ними). Етап психологічної корекції – реалізація заходів щодо запобігання та подолання босінгу у колективі (мета – подолання босінгу в колективі та психокорекція негативних виявів керівника як ініціатора босінгу). На другому етапі проводиться: вибір стратегій подолання босінгу та відповідних технологій (з'ясувати можливості щодо подолання босінгу); для усунення босінгу: ліквідувати головні структурні елементи босінгу (усунути причину); розвести ініціатора та жертву (обмежити чи абсолютно виключити можливість взаємодії опонентів протягом тривалого часу; здійснити кадрові заходи щодо переведення суб'єкта або об'єкта босінгу для подальшого проходження служби в інший відділ); застосування адміністративних методів роботи (у випадку відмови ініціатора і жертви босінгу примиритися); психокорекція негативних виявів керівника як ініціатора босінгу. Заключний етап – завершення дій щодо подолання босінгу (мета – проведення заходів щодо всебічного усунення можливих причин відновлення

босінгу у відділі). Загалом ця програма покликана виявляти проблему босінгу та реалізовувати запланований комплекс заходів щодо її подолання.

У **третьому розділі** – «Емпіричне дослідження босінгу серед прикордонників та шляхів його запобігання і подолання» – подано результати емпіричного дослідження босінгу серед прикордонників та шляхів його запобігання та подолання, а також практичні рекомендації (поради) керівникам відділів прикордонної служби як суб'єктам самокорекції якостей, що сприяють виявам босінгу.

Для отримання більш повних та об'єктивних даних, а також ґрунтовного вивчення предмету дослідження, ми опитали 125 військовослужбовців різних відділів прикордонної служби щодо вияву їхніми керівниками в процесі міжособистісної взаємодії вербальних та поведінкових реакцій. За результатами аналізу відповідей з'ясовано, що серед виявів босінгу в їхніх відділах, більшість військовослужбовців відмічали: відсторонення від життя колективу – 38,5%; заборона спілкування зі старшим начальником – 29,2%; крики, голосна лайка – 93,3%; насміхання над суб'єктом – 55,7%; постійне переривання керівником підлеглого; обмеження можливості висловити свою думку – 91,5%; принизливі погляди та жести – 64,7%; постійна критика роботи – 58%; постановка завдань, які виходять за межі можливостей підлеглого – 86,1%; постановка безглузвих завдань – 72,8%; сумнів у доцільності прийнятих підлеглим рішень – 36,4%; уникнення контакту шляхом застосування невербальних натяків – 65,3%. Це опитування підтверджує наше припущення щодо наявності проблеми босінгу серед керівників відділів прикордонної служби. Звідси існує потреба у пошуку ефективних шляхів її подолання.

Для експериментальної перевірки результативності авторської програми нами було підбрано емпіричну вибірку з особового складу відділів прикордонної служби Луцького, Одеського та Харківського прикордонних загонів. Загалом у нашому експерименті були задіяні три контрольних групи (КГ_{n_{заг}}), загальною кількістю 18 керівників та 130 підлеглих та три експериментальних групи (ЕГ_{n_{заг}}) у кількості 17 керівників і 139 підлеглих.

Проведення констатувального експерименту першого порядку дозволило нам з'ясувати результати порівняльного аналізу поведінки керівників ВПС як суб'єктів босінгу та виявити характер морально-психологічного клімату у прикордонних колективах на початку дослідження. Результати опитування свідчать про те, що в учасників як контрольних, так і експериментальних груп:

- дії та поведінка керівника відділу прикордонної служби мають певні ознаки босінгу: зокрема це стосується постановки неприйнятних та непосильних задач (КГ_{n_{заг}}=72,3 %, ЕГ_{n_{заг}}=78,4 %), особистої неприязні керівника підрозділу до підлеглого (КГ_{n_{заг}}=65,4 %, ЕГ_{n_{заг}}=61,9 %); нестатутних взаємин між керівником та підлеглим (КГ_{n_{заг}}=40,0 %, ЕГ_{n_{заг}}=38,8 %);

- жертви босінгу мають погане самопочуття (КГ_{n_{заг}}=59,2 %, ЕГ_{n_{заг}}=54,7 %), негативний настрій (КГ_{n_{заг}}=63,8 %, ЕГ_{n_{заг}}=73,4 %), а також прагнуть звільнитися чи перейти в інший підрозділ (КГ_{n_{заг}}=100 %, ЕГ_{n_{заг}}=92,8 %);

– переважає невизначений ($KГn_{заг}=51,5\%$, $EГn_{заг}=46,8\%$) та негативний морально-психологічний клімат у ВПС ($KГn_{заг}=25,4\%$, $EГn_{заг}=27,3\%$). Отримані результати свідчать про приблизно однакові результати контрольних та експериментальних вибірок та вказують на проблемний морально-психологічний клімат у деяких прикордонних колективах, а також на поведінку керівників відділів як суб'єктів босінгу (табл. 2).

Таблиця 2 – Результати порівняльного аналізу поведінки керівників відділів прикордонної служби як суб'єктів босінгу (до і після застосування авторської програми)

Показники запобігання та подолання босінгу серед підлеглих	Загальна кількість учасників експерименту, %/ етапи дослідження					
	$KГn_{заг}=130$			$EГn_{заг}=139$		
	Початок	Закінчен.	Зміна	Початок	Закінчен.	Зміна
Дії та поведінка керівника ВПС як суб'єкта босінгу						
Особиста неприязнь керівника підрозділу до підлеглого	65,4	61,5	-3,9	61,9	15,1	-46,8
Нестатутні взаємини між керівником та підлеглим	40,0	35,4	-4,6	38,8	2,9	-35,9
Постановка неприйнятних, непосильних завдань	72,3	65,4	-6,9	78,4	10,8	-67,6
Переживання та поведінка підлеглого як жертви босінгу						
Погане самопочуття	59,2	53,0	-6,2	54,7	17,3	-37,4
Негативний настрій	63,8	56,2	-7,6	73,4	19,4	-54
Прагнення звільнитися чи перейти в інший підрозділ	100	93,8	-6,9	92,8	19,4	-73,4
Морально-психологічний клімат у прикордонному колективі						
Позитивний	23,1	27,7	+4,6	25,9	40,3	+14,4
Невизначений	51,5	49,2	-2,3	46,8	52,5	+5,7
Негативний	25,4	23,1	-2,3	27,3	7,2	-20,1

Другий етап нашого дослідження був реалізований за допомогою спеціально побудованої системи розвивальних впливів на експериментальну вибірку з метою подолання проблеми босінгу. Робота проводилась відповідно розробленої нами програми протидії босінгу у відділі прикордонної служби.

Третій етап дослідження був етапом перевірки результативності впровадження авторської методики. На цьому етапі брали участь учасники як експериментальної, так і контрольної груп. Нами знову було здійснено порівняльне вивчення даних за ключовими показниками емпіричного дослідження, які відображалися в позиціях респондентів щодо: особистої неприязні керівника підрозділу до підлеглого; нестатутних взаємини між

керівником та підлеглим; постановки неприйнятних, непосильних завдань. Проведення констатувального експерименту другого порядку дозволило з'ясувати, що позитивний характер морально-психологічного клімату в експериментальних групах, на відмінну від контрольних груп, покращився на 14,4 %, а негативний – зменшився на 20,1 %. Керівники почали виявляти більшу активність щодо запобігання та подолання босінгу у відділах прикордонної служби. Серед них суттєво зменшилась кількість тих, хто виявляє особисту неприязнь до підлеглих (на 46,8 %), застосовує нестатутні взаємини до підлеглих (на 35,9 %) та ставить підлеглим неприйнятні та непосильні завдання (на 67,6%). У жертв босінгу спостерігається позитивна тенденція до покращення самопочуття (на 37,4%) та настрою (на 54%). Також більша половина з них відмовилася від бажання звільнитися чи перейти в інший підрозділ. Що стосується контрольних груп, то у більшості з них зміни були не суттєві.

Отже, порівнюючи результати дослідження контрольних та експериментальних груп на початковому і на завершальному етапі експериментального дослідження за критерієм Фішера, приходимо до висновку, що статистично значущі зміни відбулися лише в експериментальних групах. У контрольних групах статистично достовірних змін за вказаним критерієм не виявлено. Це дає змогу зробити висновок про результативність авторської розробки.

Для підвищення ефективності запобігання та подолання виявів мобінгу у військовому середовищі нами розроблено практичні рекомендації керівникам ВПС як суб'єктам самокорекції негативних рис, що сприяють виявам босінгу. Керівникам пропонується: постійно використовувати самоспостереження, самоаналіз та самокорекцію; спостерігати за собою під час спілкування з підлеглими, вирішення службових питань, проведення службових нарад, постановки завдань, заслуховувань тощо; контролювати вияви в себе авторитарності, амбіційності, безцеремонності, грубості, жорстокості, зневажливості, свавільності та мстивості; усвідомлювати шляхи запобігання виявам босінгу; засвоювати техніки адекватної саморефлексії та самоконтролю.

ВИСНОВКИ

1. Теоретичний аналіз різних підходів до вивчення проблеми босінгу у такій специфічній сфері їхнього прояву, як відділ прикордонної служби, засвідчив, що дослідження цього явища характеризуються відсутністю теоретичних та експериментальних розробок, присвячених вивченню цього явища серед прикордонників, розробці психологічного інструментарію для його подолання у прикордонних колективах, наданню психологічної допомоги об'єктам психологічного цюкування. З'ясовано, що поняття «*босінг у відділі прикордонної служби*» відображає психологічне насилля, психологічний тиск, агресивні дії, несправедливе ставлення до підлеглих з боку керівника відділу. При цьому керівник може: висувати до підлеглому завищені або занижені вимоги, ігнорувати його досягнення (не визнавати та принижувати заслуги),

надмірно контролювати та завантажувати, обмежувати повноваження, змінювати чи ускладнювати службові завдання, принижувати честь та гідність підлеглого (насмішки, єхидство, образи, фізичне насильство). Обґрунтовано психологічну характеристику керівника відділу прикордонної служби як суб'єкта босінгу. З'ясовано, що ініціаторами босінгу стають особи, які мають такі риси як авторитарність, амбіційність, безцеремонність, грубість, жорстокість, зневажливість, некомпетентність, нахабність, непорядність, свавільність. Здебільшого це мстиві люди, для яких характерне зловживання повноваженнями та схильність до тривалого психологічного пригнічення підлеглих.

2. Визначено, що основними причинами виникнення босінгу є незнання чи ігнорування керівниками підрозділів положень Статутів Збройних Сил України, використання їх на власний розсуд (суб'єктивізм командира), зловживання наданою владою, що пов'язано із недостатньою підготовкою керівників до управлінської діяльності та їхніми психологічними особливостями. Кожна дія керівника, яка йде в розріз із Статутними вимогами, а тим більше – поєднання відповідних дій при тривалому впливові, призводить до виникнення у підлеглого стресових станів і наносить шкоду його психічному здоров'ю.

3. Уточнено критерії та показники, які б вказували на вияви босінгу у відділі прикордонної служби, а саме: *поведінка керівника відділу прикордонної служби як суб'єкта босінгу*: (особиста неприязнь керівника ВПС до підлеглого (ігнорування заслуг; моральне переслідування; прояви неповаги); нестатутні взаємини між керівником та підлеглим (погрози; приниження; обмеження можливості висловитися); *характер морально-психологічного клімату у прикордонному колективі (службові стосунки між керівником та підлеглими (без принижень та знущань; позитивний колективний настрій; наявність випадків психологічного пригнічення підлеглих керівником; задоволеність військовослужбовців належністю до колективу; наявність бажання звільнитися чи перевестися в інший відділ).*

4. Розроблено *алгоритм дій під час комплексного обстеження відділа прикордонної служби щодо виявлення випадків босінгу*, який передбачає реалізацію низки заходів: збір, систематизація та класифікація даних про морально-психологічний стан персоналу підрозділу в контексті виявлення босінгу за допомогою різних методів; встановлення кількості та характеру босінг-дій з боку керівника, оцінка об'єктивності та правильна їх класифікація; встановлення причин босінг-дій (особистісні якості керівника, незадовільний морально-психологічний стан колективу, слабкий рівень підготовки персоналу тощо); визначення ступеня впливу босінгу на стан законності та правопорядку відділу, а також спроможності виконання завдань за призначенням; індивідуальна та групова психокорекційна робота з жертвою та ініціатором босінгу, а також колективом, в якому зародилось явище.

5. Розроблено програму протидії босінгу у відділі прикордонної служби, метою якої є виявлення явищ психологічного пригнічення керівником своїх підлеглих та реалізація заходів щодо подолання цього негативного явища

серед прикордонників. У ній відображено психологічні особливості подолання босінгу у відділах прикордонної служби. Загальна структура програми включає: етап діагностики – підготовка до подолання босінгу у прикордонному колективі (мета – зібрати інформацію про жертви та ініціатора босінгу і спланувати роботу з ними);

психокорекційний етап – реалізація заходів щодо запобігання та подолання босінгу у колективі (мета – подолання босінгу в колективі та психокорекція негативних виявів керівника як ініціатора босінгу);

заключний етап – завершення процесу подолання босінгу (мета – проведення заходів щодо всебічного усунення можливих причин відновлення босінгу у підрозділі).

Результати експериментального дослідження дають змогу зробити висновок про ефективність авторської програми протидії босінгу у відділах прикордонної служби. Після її застосування позитивний морально-психологічний клімат в експериментальних групах покращився на 14,4 % та негативний зменшився – на 20,1 %. Керівники почали виявляти більшу активність щодо запобігання та подолання босінгу у відділах прикордонної служби. Серед них суттєво зменшилась кількість тих, хто виявляє особисту неприязнь до підлеглих (на 46,8 %), застосовує нестатутні взаємини до підлеглих (на 35,9 %) та ставить підлеглим неприйнятні та непосильні завдання (на 67,6%).

6.3 метою запобігання босінгу у прикордонному середовищі для керівників ВПС обґрунтовано практичні рекомендації щодо самокорекції їхніх негативних рис, що сприяють виявам босінгу: використання самостереження, самоаналізу, самоконтролю та самокорекції.

Слід зазначити, що серед перспективних напрямків подальших досліджень даної проблеми є розробка психологічного інструментарію для розвитку психічної стійкості потенційних жертв босінгу та корекції їх особистісних рис.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати

1. **Резнік О. Г.** Теоретичний аналіз досліджень проблеми босінгу у правоохоронній та військовій сфері / Олег Григорович Резнік // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні та психологічні науки / голов. ред. В. В. Райко. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2014. – № 4 (73). – С. 493–502.

2. **Резнік О. Г.** Психологічний портрет керівника прикордонного підрозділу як суб'єкта босінгу / Резнік О. Г. // Проблеми екстремальної та кризової психології : збірник наукових праць / голов. ред. Перелігіна Л. А. – Харків : НУЦЗУ, 2015. – Вип. 18. – С. 178–187.

3. **Резнік О. Г.** Психологічний аналіз змісту положень військових статутів щодо їх сприяння виявам босінгу керівником підрозділу / Олег Григорович Резнік // Збірник наукових праць Національної академії Державної

прикордонної служби України. Серія: психологічні науки / голов. ред. Волобуєва О. Ф. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2015. – № 2. – С. 197–212.

4. **Резнік О. Г.** Психологічні особливості вияву босінгу у військовому середовищі / Резнік О. Г. // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: «Психологічні науки»: збірник наукових праць / голов. ред. Блинова О. Є. – Херсон, 2015. – Вип. № 5. – С. 56–60.

5. **Резнік О. Г.** Теоретичне обґрунтування психологічних шляхів, засобів та методів запобігання і подолання босінгу у прикордонних колективах / Резнік О. Г. // Проблеми екстремальної та кризової психології : збірник наукових праць / голов. ред. Перелигіна Л. А. – Харків : НУ ЦЗУ, 2016. – Вип. 19. – С. 160–171.

6. **Резнік О. Г.** Алгоритм дій члена робочої групи щодо виявлення ознак босінгу під час комплексних обстежень прикордонних підрозділів / Резнік О. Г. // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: «Психологічні науки»: збірник наукових праць / голов. ред. Блинова О. Є. – Херсон, 2016. – Вип. № 5. – С. 148–154.

7. **Резнік О. Г.** Програма протидії босінгу у відділі прикордонної служби та результати її апробації / Олег Резнік / Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки / голов. ред. Волобуєва О. Ф. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2016. – № 3 (5). – С. 182–194.

8. **Резнік О. Г.** Практичні рекомендації керівникам підрозділів як суб'єктам самокорекції негативних рис, що сприяють виявам босінгу / Є. М. Потапчук, О. Г. Резнік / Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2016. – Вип. 33. – С. 422–436.

Опубліковані праці апробаційного характеру

9. **Резнік О. Г.** Босінг як негативний вплив керівника на психічне здоров'я підлеглого / О. Г. Резнік // Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції (21 жовт. 2016 р.) / упорядник Н. М. Бамбурак. – Львів : ЛьвДУВС, 2016. – С. 244–246.

10. **Резнік О. Г.** Керівник як суб'єкт негативного впливу на психічне здоров'я підлеглих / Є. М. Потапчук, О. Г. Резнік // Досягнення та перспективи дослідження феномену здоров'я у сучасній психологічній науці : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Вінниця, 24 лист. 2016 р.) : тези доповідей / за заг. ред. О. В. Бацилевої. – Вінниця : Нілан-ЛТД, 2016. – С. 139–143.

11. **Резнік О. Г.** Босінг у військовому середовищі як соціально-психологічна проблема / О. Г. Резнік // Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України : тези VI Всеукраїнської науково-практичної конференції (15 лист. 2013 р.) / голова оргкоміт. Райко В. В. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2013. – С. 506–507.

АНОТАЦІЇ

Резнік О. Г. Психологічні особливості запобігання та подолання босінгу у відділах прикордонної служби. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах. – Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, Хмельницький, 2017.

Дисертацію присвячено дослідженню психологічних особливостей запобігання та подолання босінгу у відділах прикордонної служби. Уточнено сутність, зміст та ознаки босінгу, а також з'ясовано психологічну характеристику керівника відділу прикордонної служби як суб'єкта босінгу. Основними причинами виникнення босінгу є незнання чи ігнорування військовими керівниками положень Військових статутів Збройних Сил України, використання їх на власний розсуд (суб'єктивізм командира), зловживання наданою владою, що пов'язано із недостатньою підготовкою військових керівників до управлінської діяльності та їхніми психологічними особливостями.

Здійснено психологічний аналіз змісту положень військових статутів щодо їх сприяння виявам босінгу керівником підрозділу. Розроблено алгоритм дій члена робочої групи щодо виявлення випадків босінгу під час комплексного обстеження відділу прикордонної служби та програму протидії босінгу у відділі прикордонної служби, яка складається з трьох етапів (діагностичного, психологічної корекції та заключного). Метою програми є виявлення явищ психологічного насилля персоналом підрозділу своїх членів та реалізація заходів щодо їх подолання.

За результатами дослідження обґрунтовано практичні рекомендації керівникам відділів прикордонної служби як суб'єктам самокорекції негативних рис, що сприяють виявам босінгу.

Ключові слова: босінг, керівник, відділ прикордонної служби, запобігання та подолання, алгоритм дій, самокорекція.

Резнік О. Г. Психологические особенности предупреждения и преодоления боссинга в отделах пограничной службы. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.09 – психология деятельности в особых условиях. – Национальная академия Государственной пограничной службы Украины имени Богдана Хмельницкого, Хмельницкий, 2017.

Диссертация посвящена исследованию психологических особенностей предупреждения и преодоления боссинга в отделах пограничной службы.

Уточнено сущность, содержание и признаки боссинга, а также психологическую характеристику руководителя пограничного подразделения как субъекта боссинга. Выявлено, что основными причинами возникновения боссинга является незнание или игнорирование военными руководителями положений Военных уставов Вооруженных Сил Украины, использования их по собственному усмотрению (субъективизм командира), злоупотребление

предоставленной властью, что связано с недостаточной подготовкой военных руководителей к управленческой деятельности и их психологическими особенностями.

Осуществлен психологический анализ содержания положений военных уставов относительно их содействия проявлениям боссинга руководителем отдела пограничной службы. Разработан алгоритм действий члена рабочей группы по выявлению случаев боссинга во время комплексного обследования отделов пограничной службы и программа противодействия боссингу в отделе пограничной службы, которая состоит из трех этапов (диагностического, психологической коррекции и заключительного). Целью программы является выявление случаев психологической травли персоналом подразделения своих членов та реализация мероприятий по их преодолению.

За результатами исследования обосновано практические рекомендации руководителям отделов пограничной службы как субъектам самокоррекции качеств, которые способствуют проявлениям боссинга.

Ключевые слова: боссинг, руководитель, отдел пограничной службы, предотвращение и преодоление, алгоритм действий, самокоррекция.

Reznik O. H. Psychological Characteristics of Preventing and Overcoming Bossing in the Border Guard divisions. – The manuscript.

Dissertation for obtaining the candidate of psychological sciences in specialty 19.00.09 – act psychology under special service conditions. – Bohdan Khmelnytskyi National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine, 2017.

The dissertation deals with the psychological characteristics investigation concerning prevention and overcoming bossing in the border guard divisions. The essence, content and features of bossing in a border guard unit have been specified as well as psychological characteristics of a border guard unit chief as bossing subject have been explicated. The primary reasons of bossing occurrence are the uniformed managers' ignorance or disregard of the military regulations of the Armed Forces of Ukraine, its usage at their discretion (commander's subjectivity), abusive exercise of assigned power due to the poor military leaders' training in the sphere of management activities and their psychological peculiarities.

The psychological analysis of the content of the military regulations provisions which facilitate bossing manifestations by a border unit chief has been done. The algorithm of actions of a working group member to identify cases of bossing during a comprehensive survey of a border guard unit and bossing counteracting program in a border guard division which consists of three stages (diagnostic, psychological correction and final) have been developed. The goal of the program is to identify the phenomena of psychological harassment of the unit members by its personnel and to implement measures of their overcoming.

The recommendations for the border guard units' chiefs as the subject of self-correction of the skills facilitating bossing manifestations have been substantiated on the basis of the research findings.

Key words: bossing, manager, border guard unit, prevention and overcoming, algorithm of actions, self-correction.

