

УДК 159.98: 338,24

*Потанчук Є.М., д. психол. н., професор, завідувач кафедри практичної психології та педагогіки Хмельницького національного університету,  
Адамчук О.В., здобувач кафедри педагогіки та психології Національної академії Державної прикордонної служби України*

## **ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ МОБІНГУ У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ**

У статті уточнено сутність поняття мобінгу у військовому середовищі. Подано результати дослідження суб'єктивних та об'єктивних причин виникнення мобінгу серед військовослужбовців. Розкрито почуття та переживання жертв мобінгу.

*Ключові слова:* мобінг серед військовослужбовців, суб'єктивні та об'єктивні причини виникнення.

В статтю уточнені поняття мобінга в военній середі. Подані результати дослідження суб'єктивних і об'єктивних причин виникнення мобінга серед військовослужбовців. Розкриті почуття і переживання жертв мобінга.

*Ключевые слова:* мобинг среди военнослужащих, субъективные и объективные причины возникновения.

**Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Практика свідчить, що специфіка військового середовища може сприяти виникненню мобінгу серед військовослужбовців. Це, насамперед, зумовлюється наявністю професійної поведінкової норми, що відображає модель поведінки, систему приписів, які повинен засвоїти відповідний індивід для того, щоб його визнали типовим представником конкретної професійної групи. Попадаючи у військовий підрозділ, молода людина починає відчувати потужний груповий вплив. Для того щоб ввійти в колектив (стати своїм), військовослужбовець повинен чітко засвоїти регламентацію діяльності, наявні у підрозділі норми та правила. Саме від поведінки військовослужбовців залежить ставлення до нього інших членів військового підрозділу, а також груповий контроль та санкції. Більше того, поведінка військовослужбовців у значній мірі визначає їхній внутрішньоколективний статус, а саме: високий, середній чи низький.

Будь-який військовий колектив характеризується певними особливостями: перш за все, це стосується віку (як правило, більшість військовослужбовців є ровесниками), а також статі – більшість членів військових колективів – це чоловіки, причому молодого віку [1; 2]. У цьому віці для військовослужбовця, з одного боку, є характерним гостре емоційне сприйняття своїх особистісних невдач, проблем, а з іншого, в них часто не вистачає життєвого досвіду для найбільш оптимальної їх оцінки і вирішення, що накладає певний відбиток на характер перебігу міжособистісних стосунків. Звісно, що такі особливості військового підрозділу є благодатним підґрунтям для виникнення різних негативних соціально-психологічних процесів, в тому числі й психологічного цькування деяких членів підрозділу.

Аналіз наукової літератури [3-6] дозволив з'ясувати, що на сьогоднішній день практично відсутні праці, які б були присвячені дослідженню проблеми мобінгу серед персоналу військових та правоохоронних формувань держави. Лише окремі її аспекти досліджували О. Демідовіч, О. Кірейчев, Ю. Кравцова та П. Каратаєв, О. Тіщенко, Ю. Філіпова, Д. Колодей та ін. Водночас з поля зору вчених випали питання виникнення мобінгу у військовому середовищі. Зокрема відсутній соціально-психологічний аналіз понять, що характеризують генезис, психологічний зміст і суперечливу природу мобінгу у військовому підрозділі. Недостатньо досліджено специфіку діяльності керівників підрозділів як суб'єктів попередження та подолання мобінгу серед підлеглого персоналу, не розкрито психологічного інструментарію попередження та подолання мобінгу серед військовослужбовців. Також відсутні практичні рекомендації щодо надання психологічної підтримки особам, які є об'єктами психологічного насилля (цькування) у військовому підрозділі. Тож більшість керівників залишаються наодинці з проблемою розповсюдження мобінгу і вирішують її на власний розсуд, або ж взагалі уникають цієї справи.

Вирішення цієї проблеми у специфічних умовах прикордонної служби потребує пошуку для керівників підрозділів оптимальних шляхів щодо попередження та подолання мобінгу серед підлеглих. Керівникам потрібен ефективний психологічний інструментарій, який інтегрував би всі наявні основні види і способи професійно-психологічного впливу на свідомість і психіку персоналу та сприяв їхній конструктивній взаємодії.

**Метою** цієї статті є висвітлення результатів аналізу суб'єктивних та об'єктивних причин виникнення мобінгу серед військовослужбовців та деяких його особливостей.

**Виклад основного матеріалу.** Теоретичний аналіз досліджень мобінгу у зарубіжній та вітчизняній психології свідчить про те, що ця проблема є відносно новою для вітчизняної психологічної науки і дослідники лише починають її вивчати. Підтвердженням цієї думки є те, що термін «мобінг» взагалі відсутній у психологічних словниках та навчально-методичній літературі.

За результатами аналізу наукових джерел [4-6] ми дійшли висновку, що під поняттям «*мобінг у військовому середовищі*» слід розуміти явище психологічного цькування особовим складом військового підрозділу одного із своїх членів. Оскільки розвиток мобінгу може продовжуватися тривалий час, він являє собою значний стрес для військовослужбовця-жертви. Характер розвитку стресу, глибина і наслідки його переживання суттєво залежать від індивідуальних особливостей військовослужбовця.

Бажаючи припинити знущання колег, жертва відчуває бажання зникнути з колективу. З цією метою вона може звільнитися з роботи. Проте військовослужбовець так вчинити не може, оскільки згідно з контрактом він зобов'язаний прослужити певний термін. Переживання військовослужбовця можуть призводити до надмірної чутливості та роздратованості. Специфіка військової служби, насамперед через відносну соціальну ізоляцію, регламентованість та жорсткість життєдіяльності персоналу здатна посилити негативні переживання жертви, викликати емоційний дискомфорт і підштовхнути її до психічних розладів, самокалічення чи самогубства [7-8].

З метою пом'якшення чи усунення явищ емоційного дискомфорту жертва мобінгу може відчувати прагнення вжити психоактивні речовини. Це прагнення відображає атарактична мотивація вживання алкоголю чи наркотичних речовин [9, С. 96]. У цьому випадку речовина, що викликає сп'яніння, використовується жертвою мобінгу як лікарський препарат для зняття негативних феноменів та симптомів душевного неблагополуччя. Підвищена емоційна насиченість, негативний настрій людини сприяють вибору на користь найлегшого вирішення проблеми – хімічним шляхом. Слід зазначити, що частота застосування такого способу вирішення емоційних проблем сприяє переходу психічної залежності у фізичну. Як наслідок цього, жертва мобінгу може раптово почати зловживати спиртними напоями чи наркотичними речовинами.

Іншим негативним варіантом вирішення проблеми психологічного цькування може бути аутоагресивна поведінка жертви мобінгу. Свідоме прагнення людини до смерті обумовлюється формуванням в неї під впливом психологічного терору на робочому місці кризової ситуації чи особистої трагедії [10; 11]. За Е. Дюркгеймом такі поведінкові реакції називаються аномічною суїцидальною поведінкою. Саме вона найчастіше зустрічається у психічно здорових людей як реакція особистості на складні, непереборні життєві труднощі та фруструючі події. Цю поведінку слід розглядати як спосіб психологічного реагування людини на ті чи інші життєво важливі ситуації.

Вміння персоналу конструктивно співпрацювати, налагоджувати продуктивну міжособистісну взаємодію, уникати міжособистісних конфліктів та психологічного насилля безпосередньо пов'язане з індивідуально-психологічними особливостями військовослужбовців (співробітників) і відповідною організацією їхньої повсякденної діяльності. Значна роль у цьому процесі належить посадовим персоналам, які виступають безпосередніми керівниками підлеглому особового складу. Звідси важливої теоретичної і практичної значущості набуває дослідження проблеми міжособистісної взаємодії особового складу у формальних групах та виявлення оптимальних шляхів попередження та подолання керівниками підрозділів мобінгу серед підлеглому особового складу.

Військові психологи зазначають [1; 2; 7; 8; 10 та ін.], що на характер міжособистісних стосунків військовослужбовців мають вплив як суб'єктивні, так і об'єктивні чинники. До суб'єктивних чинників відносяться – індивідуально-психологічні особливості військовослужбовців: темперамент, характер, здібності, спрямованість особистості та її психічні стани. До об'єктивних чинників, у першу чергу, належать внутрішньогрупові соціально-психологічні явища, які мають місце у військових колективах. Серед явищ, що обумовлюють виникнення проблемної міжособистісної взаємодії, окремо виділяються: негативні групові настрої (викликаються невдоволенням, нудотою, незайнятістю), негативні колективні традиції, нестатутні стосунки, відсутність управління (помилки у кадровій роботі, підборі персоналу), некомпетентність (безграмотність) та пасивність командирів.

За свідченням дослідників [6; 12], найбільший ризик стати жертвою мобінгу виникає в ситуаціях, якщо: співробітник сильно відрізняється від колег;

співробітник або хтось зі своїх несподівано призначений на високу посаду або раптово понижений; співробітник є об'єктом заздрощів з боку колег.

Практика свідчить, що найчастішою причиною мобінгу є заздрість та антипатія до колеги, наприклад, його успіху, прихильності до нього керівництва [6]. Іноді причиною мобінгу може бути віктимна поведінка людини: зайві хвастощі, ігнорування колективних традицій, зухвала поведінка, пихатість та ін. Зважаючи на це, керівникам підрозділів слід знати причини виникнення мобінгу серед підлеглих та вживати заходів щодо попередження цього явища серед них.

Загалом саме від поведінки військовослужбовця залежить ставлення до нього інших членів військового підрозділу, а також груповий контроль та санкції [14; 15]. Більше того, поведінка військовослужбовців у значній мірі визначає їхній внутрішньоколективний статус, а саме: високий, середній чи низький. У більшості випадків саме члени військового колективу з низьким статусом через свою слабкість, закритість та боягузливість стають жертвами мобінгу. У цьому контексті вельми корисними для розуміння поведінки жертви мобінгу є вчення про комплекс неповноцінності, агресію і боротьбу за лідерство, неврози, соціальні відносини, що розкриває у своїй теорії А. Адлер [15]. Через комплекс неповноцінності у члена колективу може виникати невпевненість у своїх силах, відчуття своєї нікчемності, переживання з приводу нездатності зайняти більш високе місце в житті і стосунках з людьми.

***На думку дослідників, організаційними причинами мобінгу можуть бути:***

- відсутність зворотного зв'язку;
- відношення потурання до любителів інтриг і закулісних ігор;
- погана організація інформаційних потоків;
- розпливчаті межі відповідальності і службових обов'язків;
- відсутність системи кадрового просування і можливостей кар'єрного зростання;
- наявність інтимних або споріднених зв'язків між підлеглими і керівництвом;
- велике перевантаження окремих фахівців.

Практика свідчить, що виникненню мобінгу серед військовослужбовців значною мірою можуть сприяти: *організація служби* (слабке забезпечення соціальних потреб військовослужбовців, відсутність можливості самореалізуватися, отримати соціальне визнання; нечіткий розподіл задач та ін.), *стиль керівництва* (насамперед, авторитарний та ліберальний), *поведінка керівника підрозділу* (пасивність, завищені чи занижені вимоги до підлеглих, заохочення конкуренції, провокування підлеглих на доноси) та *негативний морально-психологічний клімат* у підрозділі. Практика свідчить, що пасивність керівництва, як правило, виявляється у відсутності вимогливості та системи контролю зі сторони відповідних посадових осіб, зокрема керівника підрозділу та його заступника. Зазначена пасивність може виникати через некомпетентність та безграмотність командирів, відсутність у офіцерів достатніх знань, вмінь та навичок роботи з людьми, а також через негативні індивідуально-психологічні якості керівника підрозділу (непорядність, слабкість, пасивність, амбітність, підозрлість).

Особливий вплив на виникнення мобінгу серед військовослужбовців має негативний морально-психологічний клімат колективу. Більшість дослідників вважають, що психологічний клімат є моральною (емоційною) атмосферою, яка складається у виробничій групі, будучи комфортною чи дискомфортною для членів групи [1-2]. На їх думку, основними показниками психологічного клімату є задоволення роботою та окремими сторонами виробничої ситуації, перспективи росту, підвищення кваліфікації, характер міжособистісних стосунків у групах як по горизонталі (між співробітниками), так і по вертикалі (між керівниками і підлеглими), дружні неформальні зв'язки членів груп, плинність кадрів, безконфліктність і т. п. Як бачимо, дослідники вказують на те, що атмосфера в колективі може бути комфортною чи дискомфортною для членів колективу. Звідси цілком логічно вести мову про те, що дискомфортна атмосфера у військовому підрозділі буде сприяти виникненню мобінгу серед особового складу.

У словнику В. Давидова, О. Запорожця, Б. Ломова йде мова про психологічний клімат як соціально-психологічне поняття емоційного та соціально-оціночного характеру. Дослівно це поняття визначається як «переважаючий в групі чи колективі відносно стійкий емоційний настрій, в якому поєднуються настрої людей, їх душевні переживання і хвилювання, відношення один до одного, до роботи та до оточуючих подій» [16, С. 149]. Як бачимо, психологічний клімат залежить від ставлення членів колективу один до одного. Отже, клімат підрозділу та мобінг є взаємопов'язаними явищами.

Загалом результати зробленого нами аналізу остаточно вказують на те, що соціально-психологічний клімат відображає «міру задоволення» членів колективу різними сторонами міжособистісного спілкування та взаємодії. Отже, це дає нам підставу говорити про вплив соціально-психологічного клімату колективу на виникнення мобінгу серед військовослужбовців. Цей вплив детермінують явища та процеси, що відбуваються у самому колективі. Вони є наслідком соціально-психологічного відображення мікросередовища. Передусім це характер офіційних організаційних зв'язків між членами первинної групи, що закріплені у формальній структурі даного колективу.

У значній мірі розповсюдження мобінгу серед військовослужбовців залежить від ряду причин суб'єктивного та об'єктивного характеру. Насамперед, від індивідуально-психологічних якостей ініціатора та жертви мобінгу, а також від індивідуально-психологічних якостей керівника підрозділу, де виникло явище мобінгу. Крім цього, виникненню мобінгу серед військовослужбовців можуть сприяти негативні групові настрої, традиції, конкуренція, а також негативний морально-психологічний клімат у підрозділі.

Ведучи мову про жертву мобінгу, І. Гуліс [17] вказує, що на її становище у групі впливає низька професійна компетенція, низький рівень асертивності, мовчазність, високий рівень відповідальності та добросовісності, надмірна старанність у роботі. Щодо ініціатора мобінгу, то його поведінку визначають хворобливість самооцінки, відсутність соціальної компетенції, домінування особистісних інтересів у процесі виконання службових обов'язків. При цьому С. Дружилов [18] серед основних внутрішніх стимулів, які здатні спонукати до мобінгу, виділяє страх, заздрість та закомплексованість. На його думку,

досить розповсюдженою причиною мобінгу може стати заздрість до більш молодого та удачливого колеги.

Загалом аналіз наукових джерел свідчить [2; 7; 8] про те, що до причин, які сприяють виникненню проблемної міжособистісної взаємодії серед військовослужбовців, слід відносити:

пасивність посадових осіб; відсутність у офіцерів достатніх знань, вмінь та навичок роботи з людьми;

відсутність вимогливості до посадових осіб за недоліки у роботі щодо зміцнення правопорядку і військової дисципліни, наявність факторів приховування правопорушень, зокрема випадків нестатутних стосунків, та бездіяльності щодо правопорушників;

недостатня організаційна робота щодо добору призовного контингенту призводить до того, що на службу потрапляють особи, які вчинили правопорушення до призову, або за своїми морально-психологічними і фізичними якостями не відповідають вимогам служби на кордоні;

недосконалість системи контролю за виконанням вказівок і розпоряджень командирів, відсутність належної виконавської дисципліни;

серйозні недоліки у вирішенні соціально-побутових проблем, пов'язаних з розміщенням, організацією харчування, побутового, медичного, фінансового та інших видів забезпечення, породжують нездорову обстановку у військових колективах.

**Висновки.** Отже, вивчення наукової літератури та аналіз думок військовослужбовців, які були жертвами мобінгу, дозволяє зробити висновок про те, що розповсюдження мобінгу серед військовослужбовців обумовлене специфікою їх життєдіяльності. Серед причин виникнення мобінгу у військовому підрозділі, що мають *об'єктивний характер*, є: помилки у кадровій роботі, конкуренція, пасивність та безграмотність керівництва (відсутність вимогливості та системи контролю), негативні групові настрої, негативні колективні традиції, негативний морально-психологічний клімат у підрозділі. Щодо причин *суб'єктивного характеру*, то до таких слід відносити: нездатність і небажання пристосуватися до колективних норм та правил, нездатність протистояти пониженням та залякуванням, ізоляція від неформальних особистісних контактів, індивідуально-психологічні якості керівника підрозділу (непорядність, слабкість, пасивність, амбітність, підозрілість), індивідуально-психологічні якості ініціатора мобінгу (непорядність, заздрість, страх за своє існування, схильність до інтриг), індивідуально-психологічні якості жертви мобінгу (слабкість, неординарність, закритість, боягузливість, пихатість та ін.).

Звідси виникає потреба у пошуку шляхів попередження та подолання мобінгу серед охоронців кордону та активізації роботи керівників у ролі суб'єктів подолання явищ психологічного цькування серед їхніх підлеглих. Ефективність цієї роботи залежить від різних факторів, серед яких особливе місце належить готовності керівника активно та цілеспрямовано боротися з цим негативним явищем. Для цього йому потрібно мати чітке уявлення про мобінг, причини його виникнення та шляхи подолання. Саме з цією метою автором здійснюється розробка програми психологічної діагностики та подолання керівником мобінгу серед підлеглого особового складу. Перевірка її

ефективності є **перспективою для подальших досліджень** діяльності керівників прикордонних підрозділів як суб'єктів реалізації антимобінгових заходів серед підлеглого персоналу.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Перевалов В. Ф. Воинский коллектив. Динамика отношений / В. Ф. Перевалов. – М. : Воениздат, 1991. – 111 с.
2. Подоляк Я. В. Личность и коллектив : психология военного управления / Я. В. Подоляк. – М., 1989. – 350 с.
3. Демидович О. Мобінг немає національності : емоційне насилля на роботі в Іспанії та країнах Європейського Союзу // Профспілки України / О. Демидович. – 2006. – № 6. – С. 21–24.
4. Кирейчев А. Моббинг как социально-психологическое явление в сфере управления человеческими ресурсами // Культура народов Причерноморья / А. Кирейчев. – 2005. – № 58. – С. 43–45
5. Філіппова Ю. І. Мобінг як педагогічна проблема. // Практична психологія та соціальна педагогіка / Ю. І. Філіппова. – 2006. – № 2. – С. 74–75.
6. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / Пер. с нем. / К. Колодей. – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 368 с.
7. Хіміч В. В. Особливості діяльності командирів прикордонних підрозділів з розв'язання міжособистісних конфліктів серед підлеглих : дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / В. В. Хіміч; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2008. – 152 с.
8. Кохан В. Г. Діяльність військового керівника по збереженню психічного здоров'я військовослужбовців : автореф дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / В. Г. Кохан. – Хмельницький : Національна академія ПВУ ім. Б. Хмельницького, 2003. – 18 с.
9. Менделевич В. Д. Психология девиантного поведения : [учебн. пособие] / В. Д. Менделевич. – СПб. : Речь, 2005. – 445 с.
10. Боенко А. В. Суицидальное поведение военнослужащих срочной службы и его профилактика : автореферат дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / А. В. Боенко. – М. : ГА ВС, 1992. – 26 с.
11. Бугаева Н. М. Психологические факторы суицидального поведения: дис... канд. психол. наук : 19.00.01 / Н. М. Бугаева. – К. : Киевский ун-т им. Тараса Шевченко, 1997. – 258 с.
12. Запорожець, С. О. Мобінг як психолого-педагогічна проблема [Електронний ресурс] / С. О. Запорожець. – Режим доступу : <http://s-journal.cdu.edu.ua/base/2008/v3/v3pp116-118.pdf>. – Заголовок з екрана.
13. Карпілянський Д. А. Соціально-психологічні умови формування групових норм у військових колективах підрозділів, що укомплектовані на професійній основі : автореф. дис... канд. психол. наук : 20.02.02 / Д. А. Карпілянський. – Хмельницький : Національна академія ПВУ ім. Богдана Хмельницького, 2001. – 17 с.
14. Карчевський І. Р. Проблемна міжособистісна взаємодія особового складу військової частини та особливості її діагностики і попередження :

дис... канд. психол. наук : 19.00.09 / І. Р. Карчевський. – Хмельницький : Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького, 2005. – 179 с.

15. Хьелл Л. Теории личности (Основные положения, исследования и применение) / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 608 с.

16. Психологический словарь / под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др. Науч.-исслед. Ин-т общей и педагогической психологии Акад. пед. наук СССР. – М. : Педагогика, 1983. – 447 с.

17. Гулис И. В. Направления и перспективы изучения агрессии в служебных отношениях / И. В. Гулис // Философия и социальные науки. – 2008. – № 3. – С. 69–76.

18. Дружилов С. А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций, Психологические исследования, [Электронный ресурс] / С. А. Дружилов. – Режим доступа : <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n3-17/485-druzhilov17.html>.

**УДК 159.95**

*Сергиенко Н.П., к. психол. н., доцент, доцент кафедры общей психологии НУГЗУ*

## **ВЛИЯНИЕ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЙ НА ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ КУРСАНТОВ НУГЗУ**

Запропонована стаття присвячена психологічному аналізу впливу екстремальних ситуацій на психічні стани курсантів НУЦЗУ. У статті були проаналізовані основні проблеми психічних станів, що виникають у курсантів під час екстремальних ситуацій. В нашому дослідженні під екстремальними ситуаціями розуміються ситуації ліквідації пожеж, на які курсанти виїжджають в якості рятувальників.

*Ключові слова:* психічні стани, екстремальні ситуації, курсанти.

Предлагаемая статья посвящена психологическому анализу влияния экстремальных ситуаций на психические состояния курсантов НУГЗУ. В статье были проанализированы основные проблемы психических состояний, которые возникают у курсантов после влияния экстремальной ситуации. В нашем исследовании под экстремальной ситуацией понимаются ситуации ликвидации пожаров, на которые курсанты выезжают в качестве спасателей.

*Ключевые слова:* психические состояния, экстремальные ситуации, курсанты.

**Постановка проблемы.** Среди наиболее актуальных и насущных проблем, особенно в направлениях психологии, исследующих практическую деятельность человека в специфических, сложных условиях, выделан комплекс проблем, связанных с психическими состояниями. Основные сложности и конкретные пути общетеоретической и методической разработки проблемы были достаточно подробно рассмотрены Б.Ф. Ломовым. В частности, отмечалось, что в конкретных исследованиях различных состояний стресса, эмоциональной напряженности преобладает изучения их физиологических составляющих и очень мало внимания уделяется собственно психологическим аспектам. Важнейшими задачами сейчас становятся разработка строгих объектив-