

*Філіппов С. О., кандидат психологічних наук,  
доцент, професор кафедри кримінального права  
НА ДПС України (м. Хмельницький)*

*Чистяков С. А., кандидат психологічних наук, доцент,  
начальник кафедри соціально-економічних дисциплін  
НА ДПС України (м. Хмельницький)*

## АНТИКОРУПЦІЙНЕ ЗНАЧЕННЯ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗА КОНТРАКТОМ ОРГАНІВ (ПІДРОЗДІЛІВ) ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ

*Стаття присвячена обґрунтуванню місця розвитку мотивації професійної діяльності військовослужбовців-прикордонників в системі антикорупційних заходів. Визначено систему параметрів, що характеризують мотиваційну сферу військовослужбовців з точки зору зменшення корупційних ризиків.*

*Ключові слова: мотивація, професійна діяльність, особливі умови, запобігання корупції, військовослужбовці за контрактом, державний кордон.*

*Статья посвящена обоснованию места развития мотивации профессиональной деятельности военнослужащих-пограничников в системе антикоррупционных мероприятий. Определена система параметров, характеризующих мотивационную сферу военнослужащего по контракту с точки зрения уменьшения коррупционных рисков.*

*Ключевые слова: мотивация, профессиональная деятельность, особые условия, предупреждение коррупции, военнослужащие по контракту, государственная граница.*

**Постановка проблеми.** Проблема розвитку мотивації професійної діяльності – це одна із актуальних проблем сучасної психології професійної діяльності в особливих умовах. Даний висновок обумовлений тим детермінуючим впливом, що спричиняє мотиваційна сфера на ефективність службової діяльності, психологічний стан працівника, систему його прагнень в ході професійної реалізації як представника тієї чи іншої професії.

Разом із тим, ми не будемо оригінальними, висловлюючи думку про те, що тип мотивації професійної діяльності може по-різному впливати на трудовий процес, приміром стимулювати його соціально неприйнятні механізми. Прикладом останньої ситуації може бути випадок, коли прагматичний тип мотивації детермінує знижує стійкість до корупційних ризиків в професійній діяльності військовослужбовців за контрактом органів (підрозділів) охорони державного кордону. Постає питання про те, яким чином побудувати систему розвитку професійної мотивації військовослужбовців-прикордонників для здійснення психокорегуючого впливу та запобігання корупційним правопорушенням у професійній діяльності даної категорії персоналу.

**Аналіз останніх публікацій.** Слід зазначити, що проблемі мотивації професійної військової діяльності присвячували свої роботи М. Варій, І. Васильчук О. Кальчук, Є. Потапчук,

О. Сафін, А. Сірій, М. Томчук, та багато інших вчених. Зауважимо, що на антикорупційному значенні цієї проблеми серед авторів з даного переліку акцентував свою увагу І. Васильчук.

У результаті вивчення наукового доробку цих та інших вчених ми дійшли висновку по-перше, про наявність детермінуючого зв'язку між типом професійної мотивації та виникненням ризику корупційної поведінки військовослужбовця, по-друге, про те, що попри значний інтерес дослідників проблема розвитку мотивації військовослужбовців-прикордонників з метою запобігання корупційним ризикам залишається порівняно малодослідженою. Цей висновок покладено в основу важливого, на наш погляд, **наукового завдання** – обґрунтування місця розвитку мотивації професійної діяльності військовослужбовців-прикордонників в системі антикорупційних заходів. Розв'язання даного наукового завдання, у свою чергу, дозволить наблизитися до вирішення пов'язаного з ним **практичного завдання:** розробки психологічної програми розвитку мотивації професійної діяльності військовослужбовців за контрактом органів (підрозділів) охорони державного кордону. Цією логікою обумовлена тема даної статті.

**Метою статті,** таким чином є обґрунтування антикорупційного значення заходів з розвитку професійної мотивації серед військовослужбовців за контрактом (далі-ВЗК) органів (підрозділів) охорони

державного кордону з точки зору їх впливу на ефективність професійної діяльності.

**Результати.** Різноманітні підходи до типології мотивації професійної діяльності, обумовлені різноманітністю системи критеріїв та показників дозволяє зробити висновок про те, що вчені виділяють значну кількість типів мотивації професійної діяльності ВЗК.

Наприклад О. Кальчук, яка досліджувала типи мотивації професійної діяльності військовослужбовців-жінок, за характером переважаючих мотивів виокремлює професійний, службово-кар'єрний, адаптовано-приспосовницький і романтичний типи мотивації. У структурі мотивації військовослужбовців-жінок професійного типу домінують позиції посідають: інтерес до військово-професійної діяльності, прагнення до професійного саморозвитку, розширення професійного досвіду, мотивація творчої самореалізації у професійній діяльності, а також спрямованість на професійну взаємодію. Для службово-кар'єрного типу мотивації характерні: виразна мотивація досягнення, орієнтація на результативність військово-професійної діяльності, висока мотивація професійної самореалізації, прагнення лідерства у професійному середовищі. Мотивація адаптивно-приспосовницького типу відрізняється спрямуванням на уникнення невдач, низьким інтересом до змісту військової служби, слабким проявом творчої ініціативи, схильністю до винятково виконавської діяльності, орієнтацією на систему міжособистісних відносин. Провідними ознаками мотивації романтичного типу є бажання працювати у чоловічому колективі та романтизм військової служби [1, с. 7]. У роботі з персоналом органів охорони державного кордону І. Васильчук пропонує використовувати типологію професійної мотивації В. Васильєва:

Адекватний тип професійної мотивації є характерним для осіб, в яких ціннісні орієнтації і пов'язані з ними професійні мотиви цілком співпадають з реальною, суспільно значущою поведінкою особистості, а це відповідає вимогам, що ставляться до особистості прикордонника.

Ситуативний тип мотивації є властивим для тих військовослужбовців, вирішальними для яких є фактори, що характеризують вплив матеріальних інтересів, зовнішній престиж професії, її романтичну привабливість. Даний тип мотивації прогностично не завжди сприятливий.

Конформістський тип мотивації означає, що формування професійних мотивів відбувається під впливом референтної групи, норми якої для людини є провідним регулятором поведінки. Цей варіант мотивації, як правило, зустрічається в осіб, випадкових для органів охорони державного кордону.

Компенсаторний тип мотивації є характерним для осіб, що обирають шлях служби як засіб компенсації своїх слабких рис характеру. Під час служби на кордоні виділяються два варіанти її розвитку. В першому служба не призводить до очікуваних результатів, а, навпаки, сприяє виникненню негативних емоційних станів. В інших випадках відбувається гіперкомпенсація слабких сторін особистості, у результаті якої формується надмірна тенденція до домінування, результатом чого бувають порушення законності.

Кримінальний тип мотивації є безумовним протипоказанням до служби у правоохоронних органах і найчастіше саме він пов'язується з суб'єктивними корупційними ризиками [2, с. 38].

У ході дослідження, проведеного І. Васильчуком, ним виявлено, що компенсаторний та кримінальний тип мотивації є факторами, що значно збільшують корупційні ризики. Спираючись на дані результати, а також на висновки інших дослідників, можна визначити систему параметрів, що характеризують мотиваційну сферу військовослужбовця за контрактом органів (підрозділів) охорони державного кордону з точки зору зменшення корупційних ризиків. Вона характеризується такими показниками: адекватне уявлення про професію, усвідомлення її об'єктивних умов, соціальної значущості та вимог до особистості; усвідомлення необхідності переборювати труднощі, пов'язані з професійною діяльністю; прагнення до творчої самореалізації у професійній діяльності та особистісного і професійного удосконалення; конкретне уявлення про плани на майбутнє, пов'язані з обраною професією.

Несприятлива мотивація, на погляд І. Васильчука, характеризується домінуванням у мотиваційному профілі особистості таких параметрів, як домінуюча потреба у виправданні своєї самооцінки, реалізацію якої індивід пов'язує з наступними характеристиками професії: владні повноваження, кар'єрне просування, зовнішній імідж професіонала; відсутність

## Питання психології

планів на майбутнє, пов'язаних з обраною професією; нерозбірливість у засобах реалізації особистих потреб; негативне емоційне ставлення до професії. Необхідно відзначити, що поєднання зазначених параметрів мотивації із соціальною незрілістю, відсутністю віри в можливість закону і права та слабкою здатністю передбачати наслідки власних дій, ставлення до закону як до засобу реалізації власних потреб може виражатися в асоціальній поведінці, зокрема призводити до корупційних порушень.

Іншої типології дотримується А. Сірій. Ним у ВЗК визначено три основні типи мотивації професійної діяльності: «мотивація діяльності», «прагматична мотивація», «мотивація уникнення невдач та винагородження». Дослідження особливостей ставлень військовослужбовців до ВПД в цілому виявило позитивне ставлення до військової служби за контрактом при доволі низькому рівні задоволеності власною службовою діяльністю. Головним критерієм оцінювання

професії ВЗК для ВЗК є можливість заробітку. Серед чинників, що приваблюють військовослужбовців до військової служби за контрактом, перше місце посідають матеріальні чинники, останнє – чинники самовдосконалення і романтики. Провідними мотивами в структурі мотивації ВПД ВЗК є широкі соціальні мотиви (громадянського обов'язку), вузькокорисні мотиви (престижу, благополуччя) та мотиви фізичного та психічного вдосконалення. Групу найменш вагомих, другорядних мотивів ВПД, становлять мотиви покликання та підвищення загальної культури [3].

Якщо дотримуватися цієї типології, то оцінка результатів пороведеного нами попереднього вивчення типів мотивації ВЗК органів (підрозділів) охорони державного кордону показує, що даній категорії персоналу переважно притаманний прагматичний тип мотивації до військово-професійної діяльності. Узагальнена характеристика даного типу представлена у табл. 1.

Таблиця 1.

### Характерні ознаки прагматичного типу мотивації військово-професійної діяльності

Домінуючі мотиви	Нерозвинені мотиви	потенційно-небезпечні наслідки
матеріального забезпечення; прагнення до винагородження за службову діяльність у різних формах, прагнення до службового зростання, орієнтації на престиж і повагу з боку товаришів по службі,	саморозвитку та самовдосконалення,	низький рівень задоволеності від виконуваних завдань та суспільної значущості військово-професійної діяльності; ризик корупційної поведінки у службовій діяльності.

Як бачимо, другим у переліку потенційно-небезпечних наслідків прагматичного типу мотивації є ризик корупційної поведінки у службовій діяльності. Для переважної більшості прикордонників він не є типовим. Але суб'єктивні труднощі, з якими зіштовхуються військовослужбовці при виконанні професійних обов'язків, можуть бути каталізатором виникнення таких наслідків. Серед таких труднощів І. Васильчук називає ті, що пов'язані з особистісними особливостями самого прикордонника. До них можна віднести, наприклад, боротьбу мотивів, сумніви щодо правильності виконання завдань, відсутність досвіду служби, несформованість або необхідність змін окремих фізичних і психічних якостей [2, с. 37]. Адекватна професійна мотивація має велике значення саме в подоланні такого роду перешкод.

Для професійної діяльності з охорони державного рубежу характерною є загроза корупційних впливів, при цьому форми прояву корупційної поведінки можуть бути різними, у тому числі:

порушення встановленого порядку пропуску через державний кордон осіб і транспортних засобів

порушення порядку переміщення через державний кордон товарів і вантажів, сприяння військовослужбовцями представникам кримінальних структур на державному кордоні, тощо.

Як свідчить аналіз літературних джерел науковці по-різному трактують процес розвитку мотивації до певного виду діяльності, проте, спільним у всіх дослідженнях є те, що цей процес здійснюється з урахуванням специфіки діяльності, реального рівня розвитку мотивації персоналу, особливостей взаємодії

різних методів та низки інших факторів, що впливають на ефективність застосовуваних заходів. З огляду на це, цілком зрозуміло, що програми розвитку мотивації до різних видів діяльності вирізняються своїм специфічним змістом, метою, завданнями та методичним інструментарієм. Тому перед нами постає досить важливе завдання – розробка програми розвитку мотивації до військово-професійної діяльності у ВЗК, яка відображає специфіку службової діяльності на кордоні. Під програмою розвитку мотивації до військово-професійної діяльності у ВЗК в літературі розуміється змістовно та технологічно об'єднаний комплекс психолого-педагогічних засобів впливу на особистість військовослужбовця з метою актуалізації динамічних змін в його мотиваційно-ціннісній сфері [3, с. 11].

Майже чотири десятиріччя тому американськими психологами – основоположниками теорії само детермінації Едвардом Дісі (Edward L. Deci) і Річардом Раяном (Richard M. Ryan) була проведена оцінка моделі мотивації поведінки, в яку закладене уявлення про локус мотивації (внутрішній і зовнішній) [4, с. 219]. Внутрішня мотивація – це виконання певної роботи через інтерес до неї, суб'єктивне відчуття її цінності. При виконанні діяльності, що мотивована внутрішньо, людина відчуває задоволення, спокій, швидкий перебіг часу, зникає все зайве, залишається лише робота.

На основі узагальнення результатів значної кількості досліджень дослідником В. Чірковим [5] з'ясовано, що при внутрішній мотивації бажання працювати стійке й тривале, люди обирають для себе важкі цілі, краще виконують завдання, що вимагають креативністю підходу. Діяльність внутрішньо мотивованих людей характеризується високим рівнем нестандартності і супроводжується позитивними емоціями. При цьому покращуються мнемічні процеси, зростає рівень самоповаги. У той же час при зовнішній мотивації поведінка стає нестійкою – вона зникає разом з підкріпленням. Зовні мотивовані люди обирають прості або стандартні завдання для швидкого здобуття винагороди, в той час як якість та швидкість виконання творчих завдань різко знижується, падає рівень креативності та спонтанності, з'являються негативні емоції.

Хоча рівень матеріального благополуччя – це важливий чинник

успішності будь-якої трудової діяльності, зменшення плинності персоналу, проте людині як соціальній істоті властиві й інші потреби, задовольнити які не можна лише за рахунок грошей.

Кожен з типів мотивації має свої позитиви і негативи. З одного боку, зовні мотивувати працівника простіше і швидше – за наявності системи стимулів робота виконується. Проте стимул наступного разу має бути сильнішим. Для внутрішнього мотивування необхідно мати неабиякий запас знань, терпіння й винахідливості. Проте, його результати, як правило, набагато вищі результатів першого типу мотивування.

Ця потреба призводить до активності, яка здійснюється не заради якого-небудь результату, а заради самого процесу діяння і того відчуття задоволення, яке виникає від процесу.

З огляду на це, І. Каверін вважає, що внутрішні – процесуальні потреби є принципово ненасичуваними, тобто за рахунок цих потреб розвивається особистість, а не лише задовольняє свою потребу в чому-небудь [6].

Теорія внутрішньої мотивації – це доволі тонкий інструмент в управлінні персоналом. За думкою А. Сірого [3] на сьогоднішній день існує два напрямки розвитку внутрішньої мотивації. Перший напрямок – безпосередній розвиток мотивації у персоналу організації, другий – формування в керівного складу навичок внутрішнього мотивування персоналу. Кожен з цих напрямків вирізняється своїми особливостями й характеризується певним рівнем складності. Однак враховуючи тему публікації розглянемо перший напрямок: розвиток мотивації військовослужбовця за контрактом.

В цьому контексті корупційну поведінку правоохоронців М. Данчук пояснює корупційними диспозиціями (внутрішніми детермінантами). Проведеним ним теоретичним аналізом з'ясовано те, що корупційні диспозиції правоохоронців є наслідком виховання та соціалізації, відображенням набутого досвіду; об'єктивно формуються соціальним середовищем, особливо соціальними нормами й цінностями суспільства; орієнтують правоохоронця у виборі видів та форм корупційної поведінки; мають селективний та детермінуючий вплив, вирішальним при цьому є цінність корупційних благ; структурно інтегровані та відносно інваріантні, зі зміною структурної інтеграції

корупційні диспозиції змінюють імовірність проявів корупційного делікту правоохоронців, його інтенсивність та спрямованість; змінюються протягом періоду службової діяльності та життя правоохоронця [7, с. 8].

Розвивати мотивацію особистості – не означає закласти готові мотиви і цілі «у голови» людей, а поставити їх у такі умови й ситуації розгортання активності, в яких бажані мотиви і цілі склалися і розвивалися б з урахуванням і в контексті минулого досвіду, індивідуальності, внутрішніх прагнень кожного із них і вимог професійної діяльності [3].

Як зазначає В. Лефтеров [8] на сьогоднішній день у всьому світі одним з найефективніших засобів підготовки персоналу у різних сферах професійної діяльності, інтенсифікації самої діяльності та розвитку організації взагалі визнано тренінг.

Отже, з огляду на зазначене вище, цілком природно зауважити, що дієвим засобом розвитку мотивації до військово-професійної діяльності у ВЗК має бути комплекс психологічних тренінгів та інтерактивних занять, тематика яких включає антикорупційну складову.

Із двох форм проведення психологічного тренінгу – індивідуальної та групової – на думку більшості вчених, перевага повинна належати все-таки груповій, оскільки групова форма роботи дозволяє безболісно включати заняття в безпосередню структуру діяльності ВЗК й економити час учасників тренінгу. По-друге, саме групова форма роботи, дозволяє людині усвідомити, що її труднощі не унікальні, схожі почуття відчувають й інші люди в проблемних ситуаціях. Група сприяє подоланню песимізму та ізоляції. По-третє, наявність зворотного зв'язку стимулює власну активність кожного учасника тренінгу, вселяє віру в себе та в свої сили. «Емоційне зараження», яке відбувається в групі, збільшує сприйнятливість учасників тренінгу до впливів. З іншого боку, народжується й усвідомлення того, що істину (особливо про самого себе) потрібно здобути. А це можливо лише завдяки участі в безпосередніх подіях, оскільки, принесені із зовні знання не здатні суттєво змінити життєві установки та внутрішні переконання дорослої людини. І нарешті останнє, груповий тренінг передбачає особливу «демократичну» атмосферу, пов'язану з рівністю прав та відповідальності учасників тренінгу, меншу ступінь їх залежності від

психолога-тренера. В той же час групова форма роботи дисциплінує і досить вимоглива до здатності індивіда адаптуватися до групових «норм».

Однак, як зазначає В. Лефтеров [8], таке активне навчання вимагає від його учасників наявності певного багажу знань, проте, результати емпіричного дослідження показали, що ВЗК – це переважно особи з середньою або середньо-спеціальною освітою, а отже, особи, які не мають спеціальної психологічної освіти. В зв'язку з цим, проведення психологічних тренінгів для ВЗК повинно на початковому етапі забезпечуватися лекційними заняттями.

Оскільки, ВЗК – це особи вікової категорії 19-28 років їх навчання повинно здійснюватися з урахуванням особливостей дорослої людини.

Як стверджується в багатьох наукових працях, на основі досягнень андрагогіки можна виділити ряд специфічних особливостей проведення навчання і тренінгів з дорослою категорією, якою є військовослужбовці за контрактом [3]. Окрім цього він зазначає, що дорослим під час навчання притаманні такі основні характеристики:

1. Усвідомлення себе самостійною, самокерованою особистістю;

2. Володіння запасом життєвого, професійного, соціального досвіду, який стає все більш важливим джерелом навчання самої людини та її колег;

3. Прагнення за допомогою навчання вирішити свої життєво важливі проблеми і досягти конкретних цілей;

4. Готовність до невідкладної реалізації набутих знань, умінь, навичок і якостей;

5. Навчальна діяльність дорослої людини значною мірою зумовлена тимчасовими, просторовими, побутовими, професійними та соціальними чинниками.

З урахуванням зазначеного вище набуття ВЗК психологічних знань повинно забезпечуватися переважно заняттями в інтерактивних формах які забезпечуватимуть можливість актуалізації життєвого та службового досвіду.

Визначимо місце розвитку мотивації професійної діяльності військовослужбовців-прикордонників в системі антикорупційних заходів.

І. Програма щодо запобігання і протидії корупції в Державній прикордонній службі України на 2011 – 2015 роки передбачає ряд напрямів реалізації антикорупційних процедур.

На наш погляд, в окремих розділах даної програми необхідно передбачити антикорупційні заходи з розвитку професійної мотивації ВЗК. Наприклад, Розділ «Забезпечення доброчесності на публічній службі» повинен стосуватися всіх категорій військовослужбовців (у тому числі ВЗК), оскільки військова служба – це різновид публічної служби. У свою чергу Розділ «Зниження рівня корупції у сферах підвищеного корупційного ризику» також може включати заходи з ВЗК, оскільки, як вже зазначалося вище, служба на державному кордоні сполучена з реальними корупційними ризиками.

**Висновки.** Проведений нами аналіз дозволяє прогнозувати, що основними психолого-педагогічними засобами, що сприятимуть розвитку мотивації у ВЗК

можуть бути тренінгові технології та заняття в інтерактивних формах, частина яких повинна обов'язково відображати особливості службової діяльності. Такі антикорупційні заходи з розвитку професійної мотивації ВЗК можуть проводитися в рамках реалізації Програми щодо запобігання і протидії корупції в Державній прикордонній службі України на 2011 – 2015 роки. Можливо, для цього необхідно доцільно передбачити відповідні зміни до цієї Програми.

Виходячи з цього, перспективним вважаємо подальше формування Програми розвитку мотивації до військово-професійної діяльності у військовослужбовців за контрактом органів (підрозділів) охорони державного кордону.

### Література

1. Кальчук, О. С. Мотивація до професійної діяльності військовослужбовців-жінок у Державній прикордонній службі України: автореф. дис... канд. психол. наук: спец. 12.00.09 / О. С. Кальчук. – Нац. акад. Держ. прикорд. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2009. – 18 с.
2. Васильчук, І. І. Дослідження професійної мотивації кандидатів для служби в органах охорони державного кордону як умова нейтралізації корупційних ризиків / І. І. Васильчук // Психологічні аспекти національної безпеки : Збірник тез міжнародної науково-практичної конф. : Львів, 22-23 березня 2007 р. / наук. ред. М. Й. Варій. – Львів : В-о ПП "Арал", 2007. – С. 37–39.
3. Сірий, А.В. Мотивація військово-професійної діяльності військовослужбовців за контрактом: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / А.В. Сірий. – Нац. юр. акад. ім. Я. Мудрого. – Хмельницький, 2010. – 22 с.
4. Тадєєва, Т.В. Теорія самодетермінації Дісі-Раяна і навчальна мотивація / Т. В. Тадєєва // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Педагогіка. – 2012. – № 3. – С. 213-221.
5. Чирков, В. И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека / Чирков В. И. // Вопросы психологии: журнал / гл. ред. Е. В. Щедрина. – 1996. – №3. – С. 116–132.
6. Каверин, С. Б. Мотивация труда / Каверин С. Б. – М. : Ин-т психологии РАН, 1998. – 224 с.
7. Данчук М.Д. Психологічні особливості виникнення і подолання корупційного делікту правоохоронців: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / М.Д. Данчук ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б.Хмельницького. — Хмельницький, 2007. — 20 с.
8. Лефтеров, В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : у 2 т. Т. 1. Методологія психотренінгу та його використання у професійному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності : монографія / В. О. Лефтеров. – Донецьк : ДЮІ, 2007. – 242 с.

*Philippov S. A., Ph.D., associate professor*

*Chistiakov S. A., Ph.D., associate professor, head of department*

### **ANTI-CORRUPTION SIGNIFICANCE OF PROFESSIONAL ACTIVITY MOTIVATION DEVELOPMENT FOR CONTRACTED PERSONNEL IN THE STATE BORDER BODIES (UNITS)**

*The article is dedicated to reasoning the role of professional activity motivation development for the border guards in the system of anti-corruption measures.*

*The system of parameters characterizing motivation sphere for contracted personnel from the corruption risks reduction point of view has been defined.*

*Positions concerning unfavorable motivation type from the corruption risks prevention point of view has been evaluated. Basing on the scientific literature analysis and author's own research results the most appropriate mechanisms of motivation development for the contracted personnel in the state border bodies (units) have been suggested. The peculiarities of psychological trainings concerning professional activity motivation development for this very category of personnel have been specified.*

*Key words: motivation, professional activity, particular conditions, corruption prevention, contracted personnel, state border.*