



УДК 159.9: 316.48

АЛГОРИТМ ДІЙ ЧЛЕНІВ РОБОЧОЇ ГРУПИ ЩОДО ВИЯВЛЕННЯ ОЗНАК БОСИНГУ ПІД ЧАС КОМПЛЕКСНИХ ОБСТЕЖЕНЬ ПРИКОРДОННИХ ПІДРОЗДІЛІВ

Резнік О.Г., викладач
кафедри спеціальних дисциплін
Національна академія Державної прикордонної служби України

У статті обґрунтовується алгоритм дій членів робочої групи щодо виявлення ознак босингу під час комплексних обстежень прикордонних підрозділів. Визначено особливості й способи виявлення босингу в прикордонному колективі; охарактеризовано методи діяльності членів робочої групи щодо виявлення випадків босингу під час комплексного обстеження прикордонного підрозділу; обґрунтовано послідовність дій членів робочої групи після виявлення випадків босингу.

Ключові слова: *прикордонний підрозділ, босинг, керівник, підлеглий, робоча група, алгоритм дій.*

В статье обосновывается алгоритм действий членов рабочей группы по выявлению признаков босинга во время комплексных обследований пограничных подразделений. Определены особенности и способы выявления босинга в пограничном коллективе; охарактеризованы методы деятельности членов рабочей группы по выявлению случаев босинга во время комплексного обследования пограничного подразделения; обоснована последовательность действий членов рабочей группы после выявления случаев босинга.

Ключевые слова: *пограничное подразделение, босинг, руководитель, подчиненный, рабочая группа, алгоритм действий.*

Reznik O.H. THE ALGORITHM OF ACTIONS OF THE MEMBERS OF THE WORKING GROUP ON THE SIGNS OF BOSSING DURING THE COMPREHENSIVE SURVEYS OF SUBDIVISIONS

The article explains the algorithm of actions of the members of the working group on the signs of bossing during the comprehensive surveys of subdivisions. The author of the article defines the features and ways of identifying bossing in the border team; describes operation methods of the working group members to identify cases of bossing during a comprehensive survey of the border guard division; substantiates the sequence of actions of the members of the working group after identifying cases of bossing.

Key words: *boundary unit, bossing, head, subordinate, work group, algorithm of actions.*

Постановка проблеми. Сучасні умови функціонування Державної прикордонної служби України через свою складність і специфічність висувають перед військовослужбовцями низку проблем, для вирішення яких необхідно аналізувати як власну поведінку, так й інших людей і приймати правильні рішення. Це суттєво активізує роль людини у вирішенні службово-бойових, оперативно-службових та інших завдань.

Варто зазначити, що важливим показником готовності прикордонного підрозділу до виконання поставлених перед ним завдань є морально-психологічний клімат. Значний вплив на морально-психологічний клімат колективу здійснюють міжособистісні стосунки начальника з підлеглими. Зокрема, не сприяє покращенню морально-психологічного клімату колективу таке негативне явище, як босинг. Неетична поведінка військового керівника – деструктивний, деморалізуючий чинник, який може зруйнувати психологічну цілісність військової організації [10, с. 152].

Поняття «босинг» з'явилося нещодавно, але воно більш повно відображає факти

ескалації конфліктів на робочому місці між начальником і підлеглим [4; 6], що дає змогу по-новому поглянути на стару проблему. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю отримання наукового знання про визначення порядку дій щодо виявленню босингу у військових колективах, практичного застосування допомоги, вироблення рекомендацій і пропозицій щодо запобігання й подолання босингу.

Ступінь розробленості проблеми. Проблеми морально-психологічного клімату значну увагу приділяли як вітчизняні, так і зарубіжні психологи. У ході досліджень трудових і військових колективів розроблено низку рекомендацій щодо формування та підтримання здорового морально-психологічного клімату. Сьогодні доступні наукові праці, в яких поняття «морально-психологічний клімат» розглядається в контексті проблем виявлення й подолання мобінгу в колективах (О. Адамчук, С. Дружилов, В. Євдокимов, К. Криста, Ю. Конотопцева, Є. Потапчук та ін.) [1; 4; 6 тощо], розгляду проблемних аспектів взаємин командира й підлеглого (В. Стасюк, В. Хіміч, В. Ягупов

та ін.) [3; 10; 11 тощо], надання допомоги жертвам насилля (І. Малкіна-Пих, Д. Лях, Т. Циганчук та ін.) [6; 7; 8 тощо].

Незважаючи на значний інтерес дослідників, проблема босингу у військових колективах ще залишається малодослідженою. Підтвердженням такої думки є те, що нині в науково-психологічній літературі практично відсутні праці, в яких були б визначені основні аспекти роботи щодо виявлення випадків босингу в колективі. Також відсутні практичні рекомендації щодо порядку дій у разі виявлення цього деструктивного явища та подальшої роботи як з ініціатором, так і з жертвою психологічного насилля.

На основі викладеного матеріалу можна сформулювати мету статті, яка полягає у виробленні рекомендацій і пропозицій членам робочої групи під час комплексних обстежень прикордонних підрозділів щодо виявлення випадків босингу.

Виклад основного матеріалу. Вивчення й аналіз наукової літератури [2; 3; 10; 11] дає підстави стверджувати, що командири (начальники) всіх рівнів повинні вживати заходи щодо поліпшення морально-психологічного клімату підпорядкованих військових колективів. Ці вимоги закріплені також у Статуті внутрішньої служби Збройних Сил України (далі – Статут). Зокрема, відповідно до вимог статті 59 Статуту [2], командир (начальник) зобов'язаний «... постійно виховувати підлеглих у дусі гуманізму та людяності, спираючись при цьому на загальновизнані принципи міжнародного права ...». Серед обов'язків заступника командира полку з виховної роботи (стаття 73) визначено: «... вивчати та аналізувати морально-психологічний стан підрозділів, надавати допомогу командирам, начальникам родів військ і служб у поліпшенні морально-психологічного клімату у військових колективах» [2].

Більш конкретними є обов'язки заступника командира роти з виховної роботи (стаття 116): «Забезпечувати виконання рішень командира роти, вивчати та аналізувати морально-психологічні якості кожного військовослужбовця, соціально-психологічний клімат у підпорядкованих підрозділах, надавати допомогу командирам взводів у його поліпшенні» [2]. Необхідно зазначити, що в цьому випадку поняття «соціально-психологічний клімат» і «морально-психологічний клімат» є тотожними. Командир батальйону (стаття 102) зобов'язаний «з повагою ставитися до підлеглих, дбати про виховання молодих офіцерів, прапорщиків (мічманів), сержантів (старшин) і про згуртування військового колективу» [2]. Вимоги

щодо вивчення морально-психологічного клімату підрозділів також закріплено в посадових інструкціях особового складу органів охорони державного кордону, регіональних управлінь та Адміністрації Державної прикордонної служби України. Отже, Статут вимагає від командирів і начальників постійно вивчати морально-психологічний клімат військового колективу та вживати заходів щодо його оптимізації.

У психологічних дослідженнях установлено [1; 3; 10; 11], що морально-психологічний клімат значною мірою залежить від стилю керівництва й особистісних і ділових якостей керівника. В окремих випадках самодурство та негативні риси керівника призводять до психологічного цькування підлеглих, тобто босингу. Отже, знання стану морально-психологічного клімату й чинників, що його визначають, дає змогу своєчасно виявляти, запобігати ознакам босингу, ефективно долати ознаки босингу в прикордонних підрозділах.

Звертаємо увагу на те, що здійснити вплив на керівника як суб'єкта босингу з метою уникнення приниження останнім честі й гідності підлеглих може безпосередній начальник або керівник вищого органу управління. Результати вивчення цієї проблеми свідчать, що, незважаючи на складність виявлення босингу в прикордонних підрозділах, вищевказані посадові особи можуть отримати інформацію про його існування у військовому колективі різними шляхами, одним із них є комплексне обстеження прикордонного підрозділу. Із цією метою керівник органу управління відпрацьовує наказ про створення робочої групи серед офіцерів відповідних відділів і служб за напрямками діяльності.

Детальне вивчення літературних джерел [1; 2; 3; 11], а також результати дослідження свідчать про те, що головними суб'єктами психологічного забезпечення, які задіяні в процесі комплексного обстеження підрозділу та, в кінцевому підсумку, визначають результативність виявлення ознак босингу в колективі, є фахівці підрозділів психологічного забезпечення. Ідеться про посадових осіб психологічного фаху (психологів), які мають відповідну освіту й безпосередньо організують і забезпечують виконання завдань морально-психологічного стану персоналу. Ці фахівці включаються до складу групи офіцерів із комплексного обстеження підрозділу.

Виступаючи в ролі суб'єкта запобігання й подолання босингу в колективі, під час підготовки до виїзду в підрозділ відповідні фахівці повинні знати закони про право на працю, розуміти вплив різних психоло-



гічних станів людини на робочий процес, розуміти конфлікти та керувати ними в колективі, знати психологічні особливості службової діяльності колективу. Для цього відпрацьовується індивідуальний план роботи офіцера в підрозділі, план його підготовки до виїзду, у яких детально розкриваються заплановані заходи.

Оскільки мова йде про заходи з підготовки до роботи в підрозділі, то виникає потреба окреслити обов'язки фахівця щодо вивчення морально-психологічного клімату підрозділу в контексті виявлення босингу:

- вивчити акт попереднього комплексного психологічного обстеження підрозділу;
- визначити методи та інструментарій збору інформації;
- вивчити спеціальну психологічну літературу;
- ознайомитись із повідомленнями на телефон «Довіра», скаргами, рапортами, що надходили з підрозділу.

Зважаючи на специфіку босингу й особливості його перебігу у військових колективах, доцільно розглянути форми, методи та засоби його виявлення в прикордонному підрозділі. Важливо пам'ятати, що виявлення ознак босингу у військовому колективі – справа досить складна. Складність полягає в тому, що босинг – поняття не матеріальне, але разом із тим багатфакторне й різнобічне за своїм виявом. Тому під час вирішення цього завдання необхідно застосовувати системний підхід, який визначає застосування різних методів його виявлення.

Численні дослідження [1; 4; 5; 6] надали нам можливість визначити основні з них, а саме: спостереження; бесіди з начальниками структурних підрозділів, підрозділу охорони кордону, офіцерами, заступником із персоналу, працівниками за трудовим договором та ін.; опитування різних категорій особового складу; психологічна діагностика; тестування, анкетування; збір та аналіз незалежних характеристик; аналіз результатів службової діяльності, документації, інших джерел інформації.

Розглянемо перераховані вище методи більш детально в контексті їх використання членами робочої групи щодо виявлення випадків босингу під час комплексного обстеження прикордонного підрозділу. Серед основних методів виявлення ознак босингу важливу роль відіграє спостереження. Науковці [9; 10] відзначають, що спостереження є одним із найбільш інформативних, але водночас й найбільш суб'єктивних методів дослідження в психологічній практиці. Фахівцеві на цьому етапі варто уникати передчасних суджень і висновків, пам'я-

таючи про феномен «першого враження», тому основну увагу потрібно приділити виявленню та фіксації тих чи інших ознак, що можуть свідчити про наявність босинг-дій з боку керівника стосовно підлеглого. Іншими словами, потрібно обрати критерії для спостереження, які повинні бути максимально об'єктивними й виражатися в кількісному відношенні. Наприклад, це можуть бути насмішки керівника, необґрунтована критика підлеглого, зневажливе ставлення, обзивання, несправедливий розподіл нарядів, певних видів робіт, зловживання службовим становищем; усе це може свідчити про наявність або відсутність ознак босингу в прикордонному підрозділі.

Найбільш важливими психологічними умовами, що сприяють успішному проведенню спостереження, є вміння психологічно діагностувати нестандартну поведінку військовослужбовця на основі вищезгаданих критеріїв, форм спілкування з керівником і колегами, неадекватних дій, способів виконання поставлених завдань тощо. Крім того, необхідно звертати увагу на зовнішній вигляд військовослужбовця, у межах своєї професійної підготовки оцінити стан його фізичного та психічного здоров'я, особливості поведінки тощо.

Загальним принципом бесіди з різними категоріями персоналу є отримання повного обсягу інформації щодо випадків босинг-дій у підрозділі. Варто зауважити, що військовослужбовці не завжди щиро й повно будуть відповідати на всі запитання фахівця про психологічне цькування з боку керівника. Причинами таких дій можуть бути страх за подальше проходження служби, неможливість вирішення особистих і побутових питань, недовіра до перевіряючого, приховування певних фактів через сором, боязнь публічного розголосу фактів босингу тощо. Отже, якщо вони такої інформації не дають із власної ініціативи, потрібно обмежитися непрямими запитаннями, а саме: «За що Ваш колега має низку стягнень?». Варто усвідомлювати, що питання, котрі виказують, що ви припускаєте випадок психологічного цькування, можуть бути оцінені як порушення принципу конфіденційності й у деяких випадках можуть навіть поставити підлеглого під ризик із подальшим зростанням ступеня насильства з боку керівника (наприклад, якщо опитуваний має дружні стосунки з керівником).

Загалом, на думку фахівців [6; 9], у ході бесіди з особою, яка зазнала психологічного насильства, доцільно дотримуватись таких правил:

- терпляче вислухати жертву босингу з її інтерпретацією подій;

- задавати уточнювальні запитання в м'якій формі;

- залишатися спокійним, незважаючи на емоційний стан респондента й застосування останнім нецензурних виразів чи жаргону;

- не перебивати розповідача;

- терпляче відповідати на запитання, намагатися розвіяти тривоги жертви босингу, особливо стосовно самого факту звернення по допомогу;

- не робити поспішних висновків у ході бесіди;

- не змінювати предмет розмови;

- не залякувати військовослужбовця можливим покаранням або іншими наслідками;

- не критикувати та не глузувати з нього.

Окрему проблему становить розмова з особою, яка підозрюється в скоєнні психологічного насильства. Під час спілкування з кривдником фахівець повинен:

- пояснити доцільність цієї бесіди;

- розмовляти спокійно, демонструючи врівноваженість і впевненість;

- звертатися до кривдника виключно на «Ви»;

- дотримуватися позиції: «Я просто виконую свої обов'язки».

Під час розмови з ініціатором психологічного насильства фахівець повинен урахувати, що, по-перше, розмови з винуватцем у скоєнні насильства потрібно проводити дуже відповідально, по-друге, під час втручання винуватець найімовірніше скористається всіма можливими засобами для зменшення відповідальності за створену ситуацію та уникнення покарання. Тому розмову варто будувати так, щоб вона була для ініціатора босингу сигналом, що він не може розраховувати на подальшу безкарність своїх дій.

Опитування є достатньо популярним методом збору соціальної інформації про досліджуваний об'єкт і може бути використано для виявлення ознак босингу в колективі. Зазвичай опитування проводять у письмовій формі, воно полягає у відповідях військовослужбовців на низку запитань анкети, що стосуються взаємин у колективі. Перевагу доцільно надавати анонімному анкетуванню з огляду на більшу об'єктивність результату. Крім того, питання анкети повинні бути короткими, не допускати подвійного тлумачення або прихованого впливу на респондента. Зокрема, для отримання первинної інформації щодо особливостей перебігу босингу у відділах прикордонної служби ми розробили дві авторські анкети: «Босинг – очима прикордонника» та «Босинг – очима керівника підрозділу».

У разі необхідності опитування проводять безпосередньо з учасником босинг-дій. Вербальна (словесна) інформація, одержана завдяки цьому методу, значно різнобічна, ніж невербальна. На користь цього методу свідчить і його універсальність, оскільки під час опитування реєструють мотиви діяльності індивідів, результати цієї діяльності [3; 10]. Для оцінювання свого функціонального стану самим прикордонником, який став жертвою босингу, доцільно використовувати опитувальник САН (самопочуття, активність, настрій) (А. Карелін), а для діагностики агресивних і ворожих реакцій керівників можна використовувати опитувальник Басса-Дарки. Усе це забезпечує опитуванню переваги порівняно з методом спостереження або методом аналізу документів. Варто також урахувати обстановку, у якій проводиться опитування. Якщо в прикордонників немає довіри до особи, яка проводить опитування, результати дослідження будуть недостовірними.

Специфічними й особливо ефективними під час вивчення морально-психологічного стану особового складу є низка методик психологічної діагностики, які сьогодні застосовуються в Збройних Силах України, Державній прикордонній службі України та інших військових і правоохоронних структурах. Наприклад, характер соціально-психологічного клімату в підлеглому колективі можна оцінити за допомогою опитувальника «Вивчення морально-психологічного клімату колективу» (автори О. Михалюк та А. Шалито). Для конкретнішої й наочної оцінки колективного або групового настрою В. Стасюк також рекомендує використовувати методику емоційно-символічної аналогії [10, с. 269], в основі якої лежать специфічні зв'язки кольору, словесних символів з емоційними станами людини. Найбільш відомим засобом для реалізації цього методу є тест М. Люшера. Варто зазначити, що використання подібних методик потребує фахової психологічної підготовки, тому психологічну діагностику належить проводити фахівцям психологічного профілю.

Наступним доступним методом, який можна використати учасникам робочої групи офіцерів, є метод аналізу результатів службової діяльності, документації, статистичних даних. З урахуванням завдань дослідження його метою є збір даних про кількість дисциплінарних стягнень у військовослужбовців, наявність скарг, звернення в заклади охорони здоров'я, тематику звернень до вищого керівництва, рапорти на звільнення або переведення в інший підрозділ тощо. Документовані багаторазові звер-



нення повинні навести фахівця на думку про можливість психологічного цькування цього військовослужбовця. Наприклад, для виявлення необґрунтованої критики з боку керівника доцільно застосовувати аналіз стану дисципліни в підрозділі, а саме кількість і види стягнень; для виявлення постановки завдань, які не відповідають фаху персоналу, необхідно перевірити дотримання штатної дисципліни; щоб виявити надмірну завантаженість військовослужбовця службою, потрібно перевірити графіки заступання на службу у вихідні та святкові дні, а також плани залучення до служби вдень і вночі; постановку значних за обсягом та обмежених у часі завдань можна встановити шляхом перевірки індивідуальних планів військовослужбовця тощо.

Цей метод дає можливість отримати достовірні відомості про наявність босингу в колективі, якщо враховувати не тільки самі факти, а і їх динаміку в часі, в зіставленні одних ознак у різних військовослужбовців, шукати не тільки внутрішні, а й зовнішні причини (соціальні, організаційні, місцеві умови). Важливою умовою цього методу є впевненість у повноті й достовірності наявних даних.

Творче використання цих методів у поєднанні з інформацією, одержаною з інших джерел, дає змогу сформулювати об'єктивне уявлення про наявність або відсутність ознак босингу в прикордонному підрозділі. Потрібно пам'ятати, що ні за яких умов не потрібно замовчувати виявлені факти босингу. Це не лише питання честі офіцера. По-перше, нехтування проблемою призводить до погіршення ситуації та може мати набагато гірші наслідки; по-друге, безкарність породжує всюдозволеність; по-третє, сьогодні існує достатньо ефективних засобів для подолання цього негативного явища.

Окремо варто розглянути особливості виявлення сексуального босингу. Останніми роками було опубліковано низку досліджень (К. Криста, І. Малкіна-Пих, Д. Лях, Т. Циганчук та ін. [6; 7; 8]), що документально підтверджують широке поширення психологічного насильства на гендерному ґрунті. Насильство такого роду спрямоване насамперед на жінок як представниць слабкої статі, які не здатні чинити опору сильнішим фізично чоловікам і загалом володіють відносно низьким соціальним статусом. Хоча насильство на гендерному ґрунті має безліч форм, ми розглянемо особливості виявлення жертв сексуального домагання у військовому колективі.

Передусім варто зазначити, що більшість видів сексуального насильства, відповідно до чинного законодавства Укра-

їни, визнаються злочинами. Тому навіть одиничні сексуальні домагання вимагають пильної уваги [6, с. 31]. А сексуальний босинг у підрозділі може виявлятися в такій поведінці керівника, яка порушує сексуальну недоторканність і статеву свободу жінки чи чоловіка. Як указують експерти [6; 8], це можуть бути дії, що мають характер настирливого сексуального домагання, а саме: постійне нав'язування сексуальної близькості; некоректні дотики; непристойні жести або вирази тощо.

При цьому особливостями виявлення ознакам сексуального босингу у військовому колективі можуть бути [7] негативний психологічний та емоційний стан; неохайний зовнішній вигляд, недотримання встановленої форми одягу; недотримання правил особистої гігієни, відсутність догляду за волоссям, нігтями; відмова від будь-якого зовнішнього втручання, спрямованого на прояснення й корекцію ситуації; наявність скарг психосоматичного характеру; страхи, необумовлена тривожність, нерішучість, повна безініціативність і відчуття безпорадності; депресія, нав'язливі рухи та думки, схильність до одноманітних рухів і дій на кшталт розгойдування в кріслі, різання паперу, розчісування одного й того ж пасма волосся тощо; надмірне збудження, безсоння або, навпаки, підвищена сонливість та уповільнення рухів; уникання погляду очі в очі, приниженість у поведінці, квапливість; суїцидальні наміри, погрози позбавити себе життя; почуття провини; звуження свідомості, нездатність адекватно оцінювати власне майбутнє, свої вчинки й вчинки інших людей, поєднання підозрливості з безмежною довірливістю.

Жертвам сексуального босингу необхідно роз'яснювати, що реакція суб'єкта психологічного цькування відразу змінюється, якщо жертва обирає прямі форми опору (фізичний опір, погроза скаргою керівнику, висловлювання претензій до насильника). Так, за результатами досліджень К. Кристи [6, с. 33], у 63% випадків така поведінка призводить до припинення домагань.

Беручи до уваги все зазначене нами вище, рекомендуємо в роботі членів робочої групи щодо виявлення ознак босингу під час комплексного обстеження прикордонних підрозділів дотримуватись такого алгоритму:

1. Збір, систематизація та класифікація даних про морально-психологічний стан персоналу підрозділу в контексті виявлення босингу за допомогою різних методів.

2. Установлення кількості й характеру босинг-дій з боку керівника, оцінка об'єктивності та правильності їх класифікація.

3. Установлення причин босинг-дій (особистісні якості керівника, незадовільний морально-психологічний стан колективу, слабкий рівень підготовки персоналу тощо).

4. Визначення ступеня впливу босингу на стан законності та правопорядку підрозділу, а також спроможності виконання завдань за призначенням.

5. Індивідуальна і групова психокорекційна робота з жертвами й ініціатором босингу, а також колективом, у якому з'явилося це явище.

При цьому під поняттям «алгоритм роботи членів робочої групи щодо виявлення ознак босингу» ми розуміємо певну послідовність дій офіцерів (психологів), яка відображає порядок їхніх дій з метою виявлення ознак психологічного цькування підлеглих з боку керівника у військовому колективі. При цьому головними завданнями є такі:

1. Визначення рівня морально-психологічного стану персоналу прикордонного підрозділу і ступеня його впливу на виконання поставлених завдань.

2. Оцінювання морально-психологічного стану об'єктів і суб'єктів босингу та проведення з ними психокорекційної роботи.

3. Визначення ефективних заходів щодо профілактики й подолання босингу у військовому колективі.

Підсумовуючи, можна виокремити основні етапи роботи фахівця після виявлення випадків босингу:

1) оформлення в письмовій формі звернення жертви босингу (рапорт);

2) оформлення довідки про результати роботи в підрозділі та подання її на розгляд вищому керівнику.

Узагальнена інформація про виявлення босингу в колективі подається у вигляді довідки. Ця довідка повинна містити детальну інформацію щодо ініціатора та жертви босингу. Кінцевим етапом роботи є подання довідки керівнику, який ставив завдання на комплексне обстеження. Надалі начальник (керівник) приймає рішення про проведення комплексу заходів, призначає відповідальних виконавців за їх проведення з метою подолання босингу в прикордонному підрозділі та покращення в ньому морально-психологічного клімату.

Висновки. Результати дослідження науково-психологічної літератури і специфіки перебігу босингу у військовому середовищі дали нам змогу запропонувати алгоритм дій членів робочої групи щодо виявлення босингу під час комплексних обстежень прикордонних підрозділів. Ми вважаємо, що запропонований порядок дій допомо-

же підвищити ефективність роботи органів управління всіх рівнів, спрямованої на запобігання й ліквідацію босингу у військових колективах, мінімізацію його впливу на морально-психологічний стан персоналу та виконання поставлених завдань.

Серед перспективних напрямів подальших досліджень цієї проблеми – виявлення шляхів розвитку психічної стійкості потенційних жертв босингу й методів корекції особистісних якостей, які провокують виникнення психологічного насилля серед військовослужбовців.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Адамчук О.В. Особливості попередження та подолання мобінгу у колективі / Є.М. Потапчук, О.В. Адамчук // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія «Військово-спеціальні науки» / відповід. ред. В.В. Балабін. – К. : Київський університет, 2009. – Вип. 23. – С. 63–65.
2. Військові статuti Збройних Сил України. – К. : Воєнне видавництво України «Варта», 1999. – 516 с.
3. Виховна робота в підрозділах Збройних Сил України : [навчальний посібник] / [В.Г. Безбах, В.Ф. Баранівський, М.С. Бабенко та ін.] ; за загальною редакцією В.В. Ягупова. – К. : НАОУ, 2004. – 249 с.
4. Дружилов С.А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций / С.А. Дружилов // Психологические исследования : электрон. науч. журн. – 2011. – №3(17). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://psystudy.ru>.
5. Євдокимов В.О. Шляхи подолання мобінгу в управлінні персоналом державної служби / В.О. Євдокимов, Ю.В. Конотопцева // Актуальні проблеми державного управління : збірник наукових праць. – Х. : Видавництво ХарPI НАДУ «Магістр», 2012. – № 2(42). – С. 331–337.
6. Криста К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / К. Криста ; пер. с нем. – Х. : Гуманитарный центр, 2007. – 368 с.
7. Лях Д.Д. Насильство над жінками в сімейних стосунках / Д.Д. Лях, Т.В. Циганчук // Практична психологія та соціальна робота. – 2014. – № 2. – С. 65–69.
8. Малкина-Пых И.Г. Гендерная терапия (Справочник практического психолога) / И.Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2006. – 928 с.
9. Соціологія : [підручник для студентів вищих навчальних закладів] / за ред. В.Г. Городяненка. – К. : Академія, 2002. – 560 с.
10. Стасюк В.В. Психологія управління військами : [підручник] / В.В. Стасюк. – К. : Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського, 2014. – 540 с.
11. Хіміч В.В. Особливості діяльності командирів прикордонних підрозділів з розв'язання міжособистісних конфліктів серед підлеглих : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 / В.В. Хіміч ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2008. – 152 с.