

УДК 159.98: 338,24

Олег Григорович РЕЗНІК,
*старший офіцер відділення здійснення слідчих (розшукових) дій
оперативно-розшукового відділу Луцького прикордонного загону
Державної прикордонної служби України*

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ПРОБЛЕМИ БОСІНГУ У ПРАВООХОРОННІЙ ТА ВІЙСЬКОВІЙ СФЕРІ

У статті розглянуто поняття босінгу. Надається теоретичний аналіз соціально-психологічних досліджень феномену босінгу. Показано, що в існуючих дослідженнях дане питання мало розкрито. Увага приділяється проблемі босінгу у військовій сфері, розкриті основні причини його виникнення та особливості вияву.

Ключові слова: босінг, міжособистісна взаємодія, керівник підрозділу, жертва босінгу.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах гуманізації усіх сторін діяльності військових та правоохоронних формувань держави неухильно зростає потреба в сумісній діяльності людей в організації. Однак, досить часто виникають проблеми взаємодії керівника з підлеглими як результат низької культури спілкування. Для ефективного функціонування організації такі перепони є першочерговими для вирішення. Уміння керівника конструктивно співпрацювати, налагоджувати продуктивну міжособистісну взаємодію, уникати міжособистісних конфліктів та психологічного насилля безпосередньо пов'язане з його індивідуально-психологічними особливостями та особливостями взаємодії з підлеглими. Незважаючи на певне висвітлення зазначених аспектів у

вітчизняних наукових працях, проблема покращення взаємодії між керівником та працівником залишається актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Незважаючи на важливість проблеми босінгу у стосунках керівника і підлеглого, дане явище поки що залишається мало досліджуваним, особливо у військовій сфері. Ураховуючи те, що босінг є одним з видів мобінгу, ми можемо припустити, що його вивченням займалися: О. Кірейчев (мобінг у сфері управління людськими ресурсами) [5], К. Колодей (психотерор на робочому місці) [7], О. Митцель (мобінг у трудовому колективі) [10], О. Тищенко (мобінг в трудових правовідносинах) [14], Ю. Філіппова (мобінг як педагогічна проблема) [15] та ін. Детальне вивчення науково-психологічної літератури [5–7], свідчить про те, що босінг характеризує міжособистісні стосунки керівника і підлеглого, тому ми можемо зробити висновок, що окремі аспекти босінгу вивчали такі науковці, як: Ю. Криворучко, Г. Дмитренко, А. Тельнов, С. Кожем'якіна, Г. Безкровна (проблеми ефективної взаємодії керівника з підлеглим) [3; 4; 6; 8; 13]; Г. Дмитренко (необхідність вербального та невербального спілкування в процесі управління) [4]; В. Афанасьєв, А. Ковальов, А. Свенціцький (стилі керівництва підлеглими) [1]. Проте серед науково-психологічної літератури відсутні джерела з проблеми босінгу у військовому середовищі, що і висуває нашу роботу в низку актуальних.

Метою статті є теоретичний аналіз проблеми босінгу у правоохоронній та військовій сфері, з'ясування основних причин виникнення та особливостей вияву босінгу у стосунках керівник–підлеглий.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз науково-психологічної літератури [11–12; 14] свідчить про те, що під босінгом розуміється ціла низка ретельно спланованих дій керівника, спрямованих на те, щоб вижити з колективу конкретного співробітника. З поданого визначення даного поняття ми можемо зробити висновок, що явище босінгу виникає в міжособистісних стосунках керівника та його підлеглого і характеризує систему взаємозв'язків між керівником та підлеглим, стиль керівництва, особливості спілкування, рівень конфліктності. Оскільки мова пішла про міжособистісні стосунки, виникає потреба проаналізувати існуючі точки зору відносно міжособистісних стосунків між керівником і підлеглим.

Згідно з теорією біхевіоризму (Е. Торндайк) керівник може домогтися від підлеглого потрібної поведінки, маніпулюючи зовнішніми подразниками (звільненням, підвищенням заробітної плати тощо). Таким чином керівник ігнорує не тільки уроджені задатки працівника, а й унікальний життєвий досвід підлеглого, його погляди, переконання. За допомогою теорії обміну Дж. Хоуманса може бути описана взаємодія керівника і підлеглого на основі досвіду, зважаючи на можливі винагороди і витрати. Поведінка підлеглого під час контакту з керівником (тобто взаємодія) визначається тим, чи була винагорода (і яка саме) за його вчинки в минулому. Теорія справедливості (Р. Х'юсман і Дж. Хетвілд) має велике практичне значення для регулювання взаємодії керівника і підлеглого в процесі управління. Слід зазначити, що суб'єктивний характер сприйняття справедливості має великі можливості впливу на підпорядкованого. Якщо сприйняття справедливості суб'єктивне, то його можна змінювати, залишаючи незмінними зовнішні обставини, тобто шляхом інформування, переконання підлеглого, формування в нього інших оцінних суджень. За допомогою трансакційного аналізу (Е. Берн) пояснюються шляхи виходу з деяких конфліктів, дається ключ до порозуміння між керівником і підлеглим, підвищується ефективність цієї взаємодії. Згідно з теорією соціальної драматургії (Е. Гофмана,) керівник сам створює ситуації, які мають символічне значення і під час яких він чинить певний вплив на своїх підлеглих за допомогою прийомів маніпулювання, а також створює в них необхідне враження про себе. Відповідно до символічного інтеракціонізму (Дж. Мід) ми можемо розглянути взаємодію між керівником та працівниками як безупинний діалог, у процесі якого вони спостерігають, осмислюють наміри один одного і реагують на них. Беручи до уваги сказане нами вище, можемо зробити висновок, що у кожному колективі, поряд з позитивними, існують і негативні соціально-психологічні процеси та явища, які є наслідком суперечливості людської натури та внутрішньогрупових міжособистісних відносин. На жаль, це може стати причиною не тільки розладу серед членів колективу, ставити під загрозу виконання службових та бойових завдань, що стоять перед військовим колективом, а й негативно відобразитися на самопочутті людей.

За проведеним аналізом науково-психологічної літератури [2; 9; 13] нами було зроблено висновок, що босінг у військовому середовищі розви-

вається у двох основних напрямках: “керівник–підлеглий” та “підлеглий–керівник”. У першому випадку психологічний тиск на підлеглого спрямований від самого керівника. При цьому він може керуватися різними мотивами: самоствердження за рахунок підлеглого, приниження його в очах інших або усунення небажаного конкурента. При босінгу “підлеглий–керівник” негативні дії керівника щодо військовослужбовця виступають як захисна реакція, викликана бажанням підлеглих усунути керівника з колективу, посади, підкреслення його некомпетенції. Необхідно зазначити, що обидва види босінгу супроводжуються негативом, агресією відносно військовослужбовців і мають різні форми. Для розгляду звернемося до праць А. Соловйова [12], який наводить перелік відомих форм босінгу:

вербальна агресія: виявляється відкрито у присутності інших членів військового колективу. Керівник ставить провокаційні запитання; дає брехливі твердження; висуває постійні претензії, сумніви щодо професіоналізму і компетентності військовослужбовця; безпідставні звинувачення; з його сторони звучать постійні погрози, недовіра;

з жертвою босінгу ведеться постійна дискусія з метою демонстрації своєї влади, компетентності, переваги. У цьому випадку керівник грубо і гордовито перебиває підлеглого; позбавляє права висловлення власної точки зору; виражає постійну незгоду; доручає виконання роботи, яка поза межами компетенції військовослужбовця, або ставить перед ним нереальні терміни виконання з метою підкреслення своєї переваги та влади. Також керівник підрозділу постійно шукає факти, які можна якись чином використати проти військовослужбовця;

спалахи гніву, що супроводжуються грубими висловлюваннями, що принижують особистість військовослужбовця, цим самим провокуючи його на некоректну поведінку. При цьому варто зазначити, що гнів керівника підрозділу може бути безпідставним і викликаний лише його бажанням покепкувати, принизити військовослужбовця;

соціальна ізоляція військовослужбовця, яка виявляється в ігнорванні підлеглого; невизнання результатів його роботи; оголошення бойкоту; відмова спілкуватися з ним; демонстративна відмова від продовження обговорення проблеми спільно з військовослужбовцем або в його присутності;

скорочення термінів виконання доручень або навмисна повільність в ухваленні рішень, які стосуються виконаних підлеглим завдань. Крім цього, керівник з метою приниження військовослужбовця може змусити переробляти виконане ним завдання;

умисне приховування від підлеглого повної і достовірної інформації, необхідної для виконання дорученого завдання. Зазвичай це робиться з метою приниження особистості військовослужбовця, його професійних можливостей, умінь та знань. Оскільки без повного інформування підлеглий не правильно виконає своє доручення, це і продемонструє його некомпетентність;

переміщення робочого місця з метою морального гноблення співробітника. У цьому випадку, як правило, робоче місце військовослужбовця розміщене окремо від інших, це може бути інша кімната, або ж віддалений куток робочого приміщення. При цьому членам колективу забороняється спілкуватися з колегою, допомагати йому у виконанні завдань, давати поради.

навмисне поширення неправдивої інформації та чуток про підлеглого з метою псування його репутації. Ще однією причиною поширення неправдивої інформації про військовослужбовця є його висміювання перед членами колективу, керівниками.

За свідченням дослідників [12; 14; 15], найбільший ризик стати жертвою босінгу 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 задрощів зі сторони колег. Як свідчить практика [6–8], результати психологічного цькування жертви босінгу керівником підрозділу можуть мати різноманітний характер:

1. Військовослужбовця ставлять в незручне становище: застосовують до нього фізичну силу, вербальну агресію; розпускають плітки з метою його осоромлення; кепкують із зовнішності, висміюють його недоліки; уникають прямого контакту з ним; вживають лайки; використовують підвищений тон при розмові з ним; обмежують висловлювання, ігнорують його думки, погляди; постійні погрози.

2. Підлеглому даються безглузді завдання, часто нездійсненні і вимагають великих тимчасових витрат: доручення робіт, які принижують гідність співробітника, викликають глузування зі сторони колег; висування нереальних вимог до підлеглого; доручення підлеглому завдань, які не пов'язанні з професійними обов'язками або виходять за межі компетентності фахівця, щоб зганьбити його серед колег; постійні доручення нових завдань або ж позбавлення будь-якої зайнятості на робочому місці.

3. Невизнання професійних та особистих заслуг, знецінення роботи: результати роботи військовослужбовця виявляються непотрібними; до підлеглого висуваються постійні необґрунтовані претензії з боку керівника; закривається доступ до інформації; надають неправдиву інформацію; усунення підлеглого від виконання важливих доручень, невіра в його можливості, сумніви в прийнятих ним рішеннях;

4. Погіршення міжособистісних стосунків з колегами: колеги, бачачи ставлення керівника до військовослужбовця, також починають грубіянити, або ж відкрито ігнорувати його. Також можливий варіант, коли керівник, погрожуючи звільненням, забороняє членам колективу спілкуватися з жертвою босінгу.

Як бачимо босінг може набувати різноманітних форм – починаючи від приниження особистості військовослужбовця, кепкуванням над його зовнішність і закінчуючи невизнанням виконаної ним роботи, вказування на його некомпетентність. Аналіз наукових джерел [1; 10–15] свідчить про те, що босінг може бути викликаний суто особистими обставинами з боку керівника. Наприклад, необхідно позбутися небажаного співробітника або конкурента. Керівник може відчувати, що на його місце претендує більш молодший, успішніший, компетентніший. Таким чином він починає виживати небажаного конкурента, що свідчить про його некомпетентність, невпевненість у своїх уміннях та професійну непридатність. Ведучи мову про некомпетентність керівника, варто зазначити, що це може бути ще однією з причин босінгу. Керівник внаслідок низького професійного рівня не може вирішити безліч питань: не налагоджений механізм комунікації із співробітниками, відсутність відпрацьованого механізму вирішення конфліктів, відсутність навичок постановки професійних завдань і коректної оцінки їх виконання. Він не може змири-

тися з думкою, що існуючі проблеми – це його винна і перекладає всю відповідальність на своїх підлеглих. Отже, внаслідок своєї некомпетентності, безсилля він зривається на підлеглих. Низькі управлінські якості керівника також можуть стати причиною виникнення босінгу. У цьому випадку керівник може розпускати плітки про своїх підлеглих, вести інтриги, провокувати виникнення конфліктів у підрозділі. Стати об'єктом босінгу у такій ситуації може військовослужбовець, який не вміє заперечити, неконфліктний, не впевнений у собі. Крім того, босінг у військовому середовищі може виникнути внаслідок закомплексованості керівника. Невпевненість в собі, патологічна підозрілість змушує його бачити у всіх “ворогів”. Керівник має звичку самостверджуватися за рахунок підлеглих, постійно принижує їх, демонструючи свою перевагу і таким чином підвищує свою самооцінку.

Реальне життя військової частини свідчить про те, що босінг серед військовослужбовців і керівників виникає доволі часто і негативно впливає як на об'єкт босінгу, так і на колектив загалом. Жертва психологічного цькування з боку керівника може відчувати слабкість, у неї спостерігається погіршення самопочуття, нервові зриви, зниження працездатності. В умовах постійного приниження знижується самооцінка військовослужбовця, виникає комплекс неповноцінності, загострюються хронічні захворювання, погіршуються стосунки з колективом. Якщо говорити про військовий колектив, то варто відзначити те, що босінг може як згуртувати його членів, оскільки керівник підрозділу налаштовує військовослужбовців проти жертви босінгу, розпускаючи плітки або просто погрожуючи застосуванням покарання проти порушника наказу, так і розділити колектив на тих, хто підтримує жертву приниження, та на тих, хто буде його цькувати, наслідуючи поведінку керівника. Конфліктність членів військового колективу може погано позначитися на військовій частині загалом, адже сварки військовослужбовців можуть стати на заваді виконанню службових завдань, дотримання встановлених правил. Варто звернути увагу на небезпечність босінгу в ієрархічних та авторитарних структурах, наприклад, правоохоронних органах, оскільки його наслідки можуть бути тяжкими через доступність жертви босінгу до вогнепальної зброї та вибухових речовин.

Висновки. За результатами аналізу наукових джерел [2; 5; 7; 10] ми дійшли висновку, що під поняттям “босінг у військовій сфері” ми розуміємо цілу низку ретельно спланованих дій керівника, спрямованих на те, щоб вижити з колективу конкретного співробітника. Зважаючи на це, нами було проаналізовано основні теорії міжособистісної взаємодії між керівником та підлеглим, у ході вивчення яких було встановлено, що керівник у відносинах із своїми підлеглими керується певними стимулами, мотивами. Значною мірою виникнення босінгу залежить від багатьох причин: керівник може виживати небажаного працівника, оскільки відчуває, що на його місце претендують; власна закомплексованість керівника; невпевненість в своїх силах; його некомпетентність. З’ясовано, що характерними ознаками босінгу у військовому підрозділі можуть бути: босінг-поведінка керівника: створення штучної ізоляції особи; ігнорування досягнень особи; псування репутації особи; приниження та знущання; босінг-поведінка жертви босінгу: відчуття страху та образи на членів підрозділу; занедбаний зовнішній вигляд; прохання про звільнення чи переведення в інший підрозділ; вживання психоактивних речовин.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Серед перспективних напрямків подальших досліджень даної проблеми є вироблення рекомендацій для жертви босінгу.

Список використаної літератури

1. Афанасьев В. Г. Научное управление обществом / В. Г. Афанасьев. – М., 1976. – 332 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление конфликтами. Моббинг [Електрон. ресурс] / Т. Ю. Базаров. – Режим доступу : <http://www.ubo.ru/articles/?cat=132&pub=1167> – Заголовок з екрана.
3. Безкровна Г. Д. Комунікаційні елементи в системі управління персоналом підприємства / Г. Д. Безкровна // Держава та регіони. – 2008. – № 12. – С. 96–102.
4. Дмитренко Г. Дослідження необхідності вербального та невербального спілкування в процесі управління / Г. Дмитренко // Вища школа. – 2009. – № 12. – С. 19–28.
5. Кирейчев А. Моббинг как социально-психологическое явление в сфере управления человеческими ресурсами / А. Кирейчев // Культура народов Причерноморья. – 2005. – № 58. – С. 43–45.

6. Кожем'якіна С. М. Соціальний конфлікт на підприємстві / С. М. Кожем'якіна // Держава та регіони. – 2010. – № 7. – С. 12–15.
7. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / К. Колодей. ; пер. с нем. – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 368 с.
8. Криворучко Ю. М. Конфлікти в трудових колективах та керування ними / Ю. М. Криворучко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 4. – С. 14–18.
9. Кулініч І. О. Психологія управління : навчальний посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2008. – 292 с.
10. Митцель О. Мобінг у трудовому колективі. Соціально-правові аспекти (проблеми правового регулювання) / О. Митцель // Вісник прокуратури. – 1999. – С. 113–115.
11. Рекош К. Х. Моббинг и проблема его преодоления во Франции / К. Х. Рекош // Труд за рубежом. – 2002. – № 2. – С. 97–105.
12. Соловьев А. В. Моббинг: психологический террор на рабочем месте. [Електрон. ресурс] / А. В. Соловьев. – Режим доступу : <http://www.kadrovik.ru/modules>. – Заголовок з екрана.
13. Тельнов А. Психологічні аспекти управління персоналом: проблеми та шляхи вирішення / А. Тельнов // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 10. – С. 52–55.
14. Тищенко О. В. Явище мобінгу в трудових правовідносинах : реалії сьогодення / О. В. Тищенко // Бюлетень Міністерства юстиції України : Офіційне видання. – 2008. – № 6. – С. 62–67.
15. Філіппова Ю. І. Мобінг як педагогічна проблема / Ю. І. Філіппова // Практична психологія та соціальна педагогіка. – 2006. – № 2. – 74–75.

Рецензент – доктор психологічних наук, професор Потанчук Є. М.

Стаття надійшла до редакції 23.10.2014.

Резник О. Г. Теоретический анализ исследований проблемы босинга в правоохранительной и военной сфере

В статье рассмотрено понятие босинга. Предоставляется теоретический анализ социально-психологических исследований феномена босинга. Показано, что в существующих исследованиях данный вопрос мало раскрыто. Внимание уделяется проблеме босинга в военной сфере, ра-

скрыты основные причины его возникновения и особенности проявления.

Ключевые слова: *босинг, межличностное взаимодействие, руководитель подразделения, жертва босинга.*

Reznik A. G. Theoretical analysis exploration problem bosinhu in law enforcement and military sphere

The article discusses the concept bosinhu, which refers to a series of row meticulously orchestrated actions manager, intended to survive with collective specific employee. Submitted theoretical analysis socio-psychological studies of the phenomenon bosinhu. Analyzed basic theory, which explain interpersonal relationships between manager and subordinate. According to the theory of behaviorism, manager can achieve from subordinate necessary behavior, manipulating external stimuli (dismissal, salary increase). Using the theory of exchange we can describe interaction between managers and subordinates based on experience, considering possible remuneration and expenses. Theory of justice has a great practical significance for regulation the interaction between managers and subordinates in the management process. With the help of transactional analysis is explained ways out some of conflicts, gives the key to understanding between supervisor and subordinate, increases the efficiency of this interaction. According to the theory of social drama, managers himself creates situations, which have symbolic meaning and during which he commits impact on their subordinates by using the techniques of manipulation. Attention is paid to the problem bosinhu in the military sphere, disclosed basic reasons, among which are: incompetence, absence mechanism communication with employees, conflict resolution, skills staging professional tasks, and correct estimation of their implementation; desire get rid of competitor. It was found that the characteristics of bosinhu in military unit are: bosinh-behavior subjects of psychological persecution: creating artificial isolation persons, ignoring the achievements of individuals, black spell reputation, humiliation and mockery; bosinh-behavior victim: feeling of fear and insults for member units, abandoned exterior view, request for release.

Keywords: *bosinh, interpersonal interaction, manager subdivision, victim bosinhu.*