МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ МОБІНГУ ТА ШЛЯХИ ЇХ НЕЙТРАЛІЗАЦІЇ В ПРИКОРДОННИХ КОЛЕКТИВАХ

Кваліфікаційна робота здобувача
освітнього ступеня «бакалавр»
спеціальності 053 Психологія
освітньої програми «Психологія»
Димченко Олексія Захарійовича
Керівник: доктор психологічних
наук, професор Макарчук Н.О.
Рецензент: кандидат педагогічних
наук, доцент Замашкіна О.Д.

м. Ізмаїл – 2025

Робота допущена до захисту

на засіданні кафедри загальної та практичної психології

протокол № 14 від «10» червня 2025 р.

Завідувач кафедри

_____ Надоха І. С.

(підпис) (прізвище, ініціали)

Робота пройшла публічний захист

на відкритому засіданні ЕК

«13» червня 2025 р.

Оцінка 90 балів відмінно

(за стобальною шкалою) (за традиційною шкалою)

Голова ЕК

_____ Макарчук Н. О.

(підпис) (прізвище, ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП……4

РОЗДІЛ І. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПОШИРЕННЯ МОБІНГУ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ……9

1.1 Психологічні дослідження мобінгу в контексті міжнародного та національного наукового простору……9

1.2 Психологічні передумови прояву мобінгу у військовому середовищі та його вплив на особистість……

РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ СПЕЦИФІКИ МОБІНГУ У ВІЙСЬКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ……

2.1 Огляд класичних методик, спрямованих на вивчення мобінгу……

2.2 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження…….

2.3 Профілактика мобінгу та надання психологічної допомоги особам, які зазнали психологічного тиску в військовому середовищі……

ВИСНОВКИ……..

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……

ВСТУП

Актуальність дослідження. У контексті трансформаційних процесів, які відбуваються у системах військових та правоохоронних формувань України, а також з огляду на впровадження військового стану та складну безпекову ситуацію в країні, особливої актуальності набуває питання формування здорового морально-психологічного клімату в підрозділах. Військовий стан, пов’язаний із масштабними військовими подіями, суттєво ускладнює умови служби, підвищує рівень стресових факторів, небезпеки та напруженості, що робить якість міжособистісної взаємодії, згуртованість колективів, а також здатність особового складу до конструктивного вирішення конфліктів і запобігання проявам психологічного насилля особливо важливими для ефективності функціонування таких структур.

Соціально-психологічні процеси в межах військового середовища безпосередньо залежать як від індивідуально-психологічних характеристик особового складу, так і від специфіки організації повсякденної діяльності в умовах військового стану та активних бойових дій, що вимагає підвищеної адаптивності, стресостійкості та психологічної витривалості. В даному контексті особливого значення набуває забезпечення ефективної професійної взаємодії, заснованої на взаємній повазі, толерантності та дотриманні морально-етичних норм. Процеси управління персоналом у військових структурах нерозривно пов’язані з формуванням соціально безпечного середовища, вільного від принижень, дискримінації чи інших форм психологічного тиску, що особливо важливо під час дії військового стану, коли ризики психологічних травм, вигорання та посттравматичних реакцій значно зростають.

Незважаючи на зростання наукового інтересу до проблеми мобінгу, у сучасній українській та зарубіжній психології спостерігається фрагментарність досліджень в даній галузі, зокрема в контексті діяльності військових і правоохоронних формувань. Окремі аспекти проблеми висвітлювалися у працях А. Афанасенко, М. Варія, О. Демідовіч, О.

Дроздова, Р. Калениченко, П. Каратаєва, Д. Карпілянського, О. Кірейчева, Т. Коляди, В. Кохана, Ю. Кравцової, С. Максименко, О. Митлеця, О. Тіщенка, Ю. Філіппової та інших науковців. Проте питання генезису мобінгу в специфічному середовищі військових підрозділів, особливостей його проявів, психологічного змісту та механізмів подолання залишаються недостатньо вивченими.

Зокрема, не розроблено чітких соціально-психологічних підходів до профілактики та нейтралізації мобінгу в умовах військової служби, бракує методичного інструментарію для практичного використання в роботі з особовим складом. Недостатньо вивчено роль осіб, які виконують управлінські функції, як активних суб'єктів запобігання проявам психологічного насильства у підпорядкованих колективах.

Особливої уваги потребують проблеми, характерні для підрозділів Державної прикордонної служби України, які виконують свої завдання в умовах підвищеної психоемоційної напруженості, пов'язаної з воєнною агресією та активними бойовими діями на кордоні. У зв'язку з цим зростає потреба в розробці ефективного психологічного інструментарію, який би дозволяв забезпечити комплексну профілактику мобінгу та надання системної підтримки тим, хто зазнав психологічного тиску.

Таким чином, актуальність теми зумовлена не лише наявністю проблеми психологічного насильства у військових структурах, але й відсутністю науково обґрунтованих механізмів її подолання в умовах військового стану і постійної загрози бойових дій. Це визначає важливість теоретико-методологічного осмислення феномена мобінгу в межах військової служби та розробки практичних рекомендацій, спрямованих на підтримку особового складу в надзвичайно складних умовах сучасної воєнної реальності.

Метою дослідження є на основі теоретичного та емпіричного аналізу проблеми поширення мобінгу у військовому середовищі визначити особливості діяльності прикордонного підрозділу щодо запобігання та подолання негативного явища серед особового складу.

Відповідно до поставленої мети дослідження визначено наступні завдання:

1. Проаналізувати сутність, зміст та характерні ознаки мобінгу у прикордонному підрозділі, а також дослідити психологічні передумови його виникнення.
2. Обґрунтувати ключові вимоги до осіб, відповідальних за реалізацію заходів із запобігання та подолання мобінгу в особовому складі прикордонних підрозділів.
3. Провести емпіричне дослідження проявів мобінгу у військовому середовищі з метою визначення специфіки цього явища в умовах військової служби.
4. Розробити рекомендації щодо профілактики мобінгу та психологічної підтримки осіб, які постраждали від психологічного насильства, з урахуванням специфіки військової служби.

Об’єкт дослідження – мобінг як складне соціально-психологічне явище.

Предмет дослідження - психологічні механізми мобінгу та шляхи їх нейтралізації в прикордонних колективах.

Методи дослідження. З метою реалізації поставлених завдань і перевірки висунутої гіпотези в дослідженні застосовано комплекс взаємопов’язаних методів, об’єднаних у дві основні групи — теоретичні та емпіричні.

До теоретичних методів належали: аналіз, співставлення, порівняння, узагальнення та систематизація наукових джерел, присвячених вивченню феномену мобінгу в умовах військової служби. Застосування цих методів дало змогу уточнити понятійно-категоріальний апарат дослідження, проаналізувати сутнісні характеристики мобінгу та окреслити специфіку функціональних обов’язків осіб, відповідальних за його попередження і подолання в межах прикордонних підрозділів.

До емпіричних методів було віднесено опитувальник Басса-Даркі, що використовувався для виявлення схильностей військовослужбовців до

агресивної поведінки та ворожих тенденцій; опитування, спрямоване на оцінку емоційного стану військовослужбовців, рівня морально-психологічного клімату в підрозділах, а також особливостей індивідуальної поведінки в конфліктних ситуаціях (стандартизований опитувальник «Вивчення морально-психологічного клімату військового колективу»); анкетування, яке дозволило встановити провідні психологічні детермінанти, пов’язані з виникненням мобінгу в прикордонному середовищі («Проблеми мобінгу у прикордонному підрозділі: погляд військовослужбовця»); експериментальне дослідження, проведене з метою вивчення ефективності застосованих заходів, спрямованих на подолання проявів мобінгу в підрозділах, а також на посилення психологічної безпеки службового середовища.

Застосування даного комплексу методів забезпечило як глибину теоретичного аналізу, так і обґрунтованість емпіричних висновків.

Експериментальна база дослідження становила військова частина №1560 м. Ізмаїл. Вибіркова група складалася з військовослужбовців за контрактом, які проходили службу у прикордонних підрозділах та мали ознаки мобінгу. Учасники вибірки добровільно висловили бажання взяти участь у дослідженні. Загальна чисельність вибірки становила 44 особи.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричній апробації підходу до організації діяльності в прикордонних підрозділах, спрямованого на виявлення, профілактику та подолання мобінгу серед особового складу в умовах воєнного стану та збройної агресії. Вперше встановлено специфічні психологічні чинники поширення мобінгу в прикордонному середовищі в контексті бойових дій, виснаження та втрат, що дозволило визначити їхній вплив на ефективність оперативно-службової діяльності. Удосконалено уявлення про вимоги до фахівців, які здійснюють превентивні заходи, їхню психологічну готовність до дій у кризових умовах, а також уточнено критерії результативності подолання мобінгу. Отримали подальший розвиток наукові

підходи до розуміння феномену мобінгу у військовому середовищі, а також стратегій і форм впливу на учасників мобінгових ситуацій в умовах підвищеного психоемоційного навантаження.

Практичне значення результатів дослідження полягає у створенні системи прикладних психологічних рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності роботи з особовим складом прикордонних підрозділів у контексті виявлення, профілактики та подолання мобінгу. Запропоновані підходи можуть бути використані у професійній діяльності військових психологів, командного складу та інших фахівців, відповідальних за підтримання морально-психологічного стану колективу, з метою своєчасного виявлення випадків психологічного насильства, надання підтримки військовослужбовцям, які стали його жертвами, а також формування в підрозділах здорового соціально-психологічного середовища, особливо в умовах воєнного стану та підвищеної психоемоційної напруженості.

Апробація результатів дослідження відбувалася шляхом оприлюднення основних теоретичних і прикладних положень наукового дослідження під час науково-практичного заходу. Зокрема, матеріали були презентовані на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Сучасна психологія: проблеми і перспективи» (м. Ізмаїл, 24 квітня 2025 р.) у форматі наукової статті на тему «Психологічні та комунікативні стратегії нейтралізації мобінгу в умовах військового професійного середовища».

Кваліфікаційна робота структурована наступним чином: вступ, два основні розділи, висновки та список використаних джерел. Загальний обсяг основного тексту становить приблизно 68 сторінок. Ілюстративний матеріал включає 6 таблиць та 5 графічних зображень. Перелік літератури налічує 52 джерела, що свідчить про ґрунтовне опрацювання наукової бази.

РОЗДІЛ І. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПОШИРЕННЯ МОБІНГУ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

1.1 Психологічні дослідження мобінгу в контексті міжнародного та національного наукового простору

Проблематика мобінгу в контексті української психологічної науки є відносно новою і на сьогодні недостатньо дослідженою, особливо в межах військового середовища. Незважаючи на те, що певні аспекти мобінгу були висвітлені в роботах таких вітчизняних дослідників, як І. Андрєєва, В. Афанасенко, Д. Бєлих-Сілаєв, О. Бондаренко, О. Демидович, С. Запорожця, Т. Коляди, О. Митцеля, Ю. Філіппова та інших, спеціалізовані наукові дослідження, присвячені мобінгу саме у військових колективах, залишаються відсутніми. Натомість основна увага військових психологів, зокрема таких фахівців, як Є. Баранов, М. Варій, О. Дроздов, В. Журавльов, В. Посмітна, Є. Потапчук, В. Санташов, В. Тробюк, була зосереджена на проблематиці нестатутних взаємин, зокрема «дідівщини». Водночас «дідівщина», що пов’язана з особливостями строкової служби, має суттєві відмінності від мобінгу. Перехід військових формувань на контрактну службу сприяє зниженню актуальності проблеми «дідівщини», проте водночас стимулює посилення конкуренції між військовослужбовцями, що, у свою чергу, створює умови для виникнення мобінгу.

У сучасному контексті психології діяльності в умовах підвищеного ризику, зокрема у військових підрозділах, питання мобінгу досі залишається значною мірою поза полем уваги дослідників. Попри те, що деструктивні міжособистісні впливи, пов’язані з психологічним тиском у військовому колективі, мають суттєвий вплив на ефективність виконання службових обов’язків, специфіка професійної діяльності командирів як суб’єктів профілактики мобінгу залишається недостатньо розкритою у науковій літературі.

Брак підготовки керівного складу до ідентифікації, розуміння та регуляції проявів мобінгу призводить до зниження рівня психологічної безпеки серед особового складу. Як наслідок, значна частина командирів не використовує в повному обсязі надану їм інституційну владу для запобігання цим негативним явищам і не усвідомлює відповідальності за психоемоційний стан підлеглих [12, с. 69]. Подібна ситуація викликає обґрунтовану тривогу, зважаючи на те, що в умовах наявності зброї та високої напруги ігнорування мобінгу може призвести до тяжких психосоціальних наслідків — від психічних зривів до агресії чи суїциду.

Як свідчить практика функціонування військових частин, будь-який колектив, незалежно від рівня дисципліни, є відкритою системою, де відбуваються як позитивні, так і негативні соціально-психологічні процеси. Вони значною мірою обумовлені суперечливістю людської природи та складною динамікою міжособистісних стосунків [8; 19; 38 та ін.].

Інтерпретуючи міжособистісну взаємодію у військовому середовищі, І. Карчевський [18] підкреслює її багатокомпонентність: фізичний контакт, спільна діяльність, вербальна та невербальна комунікація. Ці аспекти формують підґрунтя для виникнення або гармонійної співпраці, або психологічного протистояння — включно з проявами цькування. Зі свого боку, Є. Руденський [42] розглядає взаємодію як процес, що включає дію, суб’єкта, метод і результат, акцентуючи увагу на її діалектичному характері: між тенденціями до інтеграції та до диференціації, тобто співпраці й конфлікту.

Міжособистісні стосунки у військовому середовищі, залежно від емоційного забарвлення, можуть еволюціонувати в солідарність або, навпаки, в антагонізм [29, с. 57]. За певних умов такі взаємини можуть перерости в конструктивні чи деструктивні конфлікти, викликаючи упередження та дискримінацію [2; 9; 24; 36 та ін.]. Як зазначає М. Савчин, упередження відображає настанову, тоді як дискримінація — поведінковий її прояв.

У сфері військової діяльності, де особистісні й професійні взаємозв'язки набувають виняткового значення, міжособистісна взаємодія безпосередньо впливає на ефективність виконання службових обов'язків. Проблемна взаємодія між військовослужбовцями може суттєво ускладнювати реалізацію покладених функцій, викликаючи порушення комунікації, зниження мотивації та ескалацію конфліктів.

І. Карчевський [18] слушно окреслює «проблемну міжособистісну взаємодію» як комплекс деструктивних зв'язків і дій, що включають недовіру, інтриги, агресивну поведінку та дискримінацію. Ці процеси, особливо в умовах замкненого військового колективу, створюють сприятливий ґрунт для появи більш складного явища — психологічного цькування, або мобінгу.

Сучасні дослідження [2; 4; 12; 15; 17; 38; 44; 45] показують, що мобінг є систематичним і цілеспрямованим тиском на окрему особу з боку колег або групи. Термін був уведений К. Лоренцем ще у 60-х роках XX століття та теоретично розвинений Х. Лейманом у контексті організаційної психології.

У специфічних умовах військової служби, де інтенсивність соціальних контактів і рівень відповідальності за рішення значно вищі, прояви мобінгу можуть призводити не лише до психологічної дестабілізації особистості, але й створювати загрозу зриву виконання службових завдань, а іноді — і фізичній безпеці особового складу. Саме тому явище мобінгу вимагає не лише ідентифікації, а й глибокого психолого-педагогічного аналізу.

Особливу увагу в межах нашого дослідження зосереджено на військовослужбовцях Державної прикордонної служби України, діяльність яких безпосередньо пов'язана з щоденним виконанням складних оперативно-службових завдань. Саме в цьому професійному середовищі виникає особлива потреба у формуванні зрілих, конструктивних міжособистісних взаємин, що здатні запобігати проявам психологічного насильства та підтримувати морально-психологічну стійкість колективу.

Підсумовуючи аналіз наукових джерел [11; 18; 24; 27; 36; 43], можемо стверджувати, що мобінг є відносно новим, проте надзвичайно актуальним поняттям у сучасній психології організацій і колективної взаємодії, особливо в таких критичних контекстах, як військова служба.

У сучасній психологічній науці мобінг розглядається як одна з найбільш руйнівних форм психологічного насильства у професійному середовищі. В основі явища, як зазначають провідні дослідники (Х. Лейман, К. Колодій, Т. Коляда, О. Тищенко), лежить систематичний і свідомий вплив на окрему особу з метою її соціальної ізоляції, приниження або витіснення з робочого колективу. Незважаючи на розмаїття інтерпретацій, у всіх підходах простежується спільна ознака — цілеспрямований психологічний тиск, що має характер терору або психоемоційного цькування.

Жертвою мобінгу зазвичай стає особа, яка з певних причин не відповідає домінантним очікуванням або ціннісним орієнтирам групи. Вона поступово втрачає впевненість у власній професійній компетентності, соціальній спроможності та гідності, що призводить до емоційного вигорання, дезадаптації, а іноді — до професійної деградації або вимушеного звільнення.

Суттєвою особливістю мобінгу є колективна динаміка: активну роль у ньому відіграють так звані ініціатори (суб’єкти мобінгу), які часто мають неформальний вплив у групі, тоді як інші члени колективу, залишаючись пасивними, своєю мовчазною згодою підтримують руйнівну поведінку. Таким чином, мобінг виступає не лише як індивідуальна форма агресії, а як групове психосоціальне явище, що потребує глибокого розуміння і комплексного втручання.

У нашому дослідженні поняття «мобінг», «психологічне цькування» та «психологічний терор» розглядаються як семантично споріднені й застосовуються для позначення одного і того ж деструктивного феномена. Акцент на ролях учасників, формі прояву та наслідках мобінгу дозволяє глибше осмислити його соціально-психологічну природу та окреслити

напрямки профілактики й психотерапевтичного супроводу постраждалих осіб.

Перш за все, мобінг, за своєю структурою, дійсно подібний до конфлікту, про що зазначає А. Урбанович. Він включає три ключові компоненти: пізнавальний, емоційний та вольовий. Пізнавальний аспект охоплює особливості сприйняття й інтерпретації поведінки як з боку жертви, так і з боку ініціатора мобінгу, включаючи рівень самосвідомості й самоконтролю. Емоційний компонент зосереджений на спектрі переживань, які відчувають учасники взаємодії, передусім жертва мобінгу, – від тривоги до почуття безпорадності. Вольовий компонент включає в себе зусилля агресора, спрямовані на навмисне формування травмуючої ситуації, і паралельно – внутрішню мобілізацію жертви для подолання тиску.

Типологія мобінгу, запропонована у працях [23; 41], охоплює горизонтальний (між колегами одного рівня) та вертикальний (між представниками різних щаблів ієрархії) види. Особливо небезпечним є їхнє поєднання, що позбавляє людину підтримки та загострює відчуття ізоляції. У військовому середовищі мобінг нерідко набуває форми нестатутних відносин (за класифікацією В. Ягупова), які можуть бути як усвідомленими, так і несвідомими проявами психологічного домінування. Перехід на контрактну основу служби, як у випадку з Державною прикордонною службою України, зменшив прояви «дідівщини», однак сприяв виникненню іншого ризику – психологічного тиску на ґрунті конкуренції, страху втрати посади чи заздрості.

У літературі [9; 11; 27; 32; 43; 45] підкреслюється, що мобінг, як правило, має цілеспрямований характер, спрямований на ізоляцію, приниження, дискредитацію особистості. Основними інструментами цього впливу є ігнорування, виключення з колективних процесів, приховування службової інформації, приниження досягнень, насмішки, навіть фізичне насильство. Як зазначає Є. Ільїн, плітка – один із найбільш небезпечних інструментів мобінгу. Її сила полягає в поєднанні неправди з

правдоподібними деталями, що ускладнює розпізнавання та спростування. Висока навіюваність, надмірна цікавість, фрустрованість і когнітивна втома підсилюють сприйнятливість до дезінформації в колективі.

Мобінг у військовому контексті слід розглядати як складне психосоціальне явище, що має як індивідуальні, так і системні витоки. Він не лише підриває морально-психологічний клімат підрозділу, але й завдає тривалої шкоди особистісному розвитку й психічному здоров'ю військовослужбовців. Протидія цьому явищу потребує комплексної стратегії: від правового врегулювання та адміністративного реагування до розробки програм психоемоційної підтримки, тренінгів асертивної поведінки, розвитку критичного мислення та формування цінностей поваги до людської гідності в армійському середовищі.

Мобінг у колективі є складним соціально-психологічним феноменом, який розвивається поетапно. За дослідженнями О. Євтихова, О.В. та О. Сороки, початковими передумовами мобінгу є емоційна напруженість, нерозв'язані конфлікти та недостатній рівень організаційної культури, що створює несприятливий психологічний клімат у колективі. Подальший розвиток цього явища супроводжується поступовим переходом від перших проявів агресії у вигляді сарказму та знущань до систематичного цькування, яке негативно впливає на емоційний стан жертви і її здоров'я [52, с. 12].

У військовому середовищі, як відзначають ряд дослідників [8; 24; 38; 39; 41; 50], мобінг може проявлятися у формі різних видів психологічного тиску, таких як насмішки, наклеп, доноси, знущання та бойкот, які підривають самооцінку та авторитет особи. Дані форми цькування включають як відкриті, так і приховані агресивні дії, що здатні завдати серйозної шкоди психічному та фізичному здоров'ю.

Особливістю мобінгу є його тривалий характер, спрямованість колективної негативної поведінки проти однієї особи, а також неможливість жертви самостійно ефективно протидіяти цьому явищу. Водночас, як наголошує В. Менделевич, непряма агресія через сарказм, іронію чи

уникнення також є потужними інструментами психологічного тиску, що поглиблюють негативні наслідки мобінгу.

Таким чином, мобінг — це складний багатовимірний процес, який руйнує психологічне благополуччя людини та погіршує функціонування колективу, і його подолання вимагає системного підходу на рівні організації та підтримки психоемоційного стану працівників.

Мобінг у військовому середовищі є складним і багатофакторним процесом, що розгортається поступово через наростання негативних емоцій і невирішених конфліктів у колективі. Цей феномен психологічного цькування в професійному контексті проявляється через систематичний емоційний тиск, який виходить за межі робочого простору, охоплюючи особисте життя військовослужбовця. В результаті тривалого цькування у жертви формуються глибокі психоемоційні травми, що супроводжуються значним погіршенням фізичного та психологічного стану, включно з розвитком хронічних хвороб, депресії і навіть суїцидальних тенденцій.

Особливістю мобінгу є не лише агресивна поведінка з боку ініціатора, а й соціальна ізоляція жертви, що підсилює її емоційне виснаження. Психологічний стан військовослужбовця в таких умовах значною мірою залежить від індивідуальних ресурсів, таких як здатність до самоконтролю, оптимізм і вольові якості, які можуть пом’якшувати вплив стресу. Водночас слабкість цих ресурсів підвищує вразливість до негативних наслідків мобінгу, що нерідко призводить до спроби самозаспокоєння через вживання психоактивних речовин, що, у свою чергу, посилює проблему [47].

Таким чином, мобінг у військовому колективі є не просто проявом міжособистісної ворожості, а складним психологічним явищем, що віддзеркалює динаміку групових відносин і потребує комплексного підходу для розуміння, діагностики та подолання його наслідків.

Проблема психологічного цькування (мобінгу) у військовому середовищі виступає складним соціально-психологічним явищем, що породжує глибокі кризові стани у жертв, іноді виявляючись аутоагресивною

поведінкою. Зокрема, за спостереженнями низки дослідників [9; 27; 51], тривале психологічне насильство здатне спричинити формування кризової ситуації, що відповідає категорії аномічної суїцидальної поведінки, описаної Е. Дюркгеймом, коли психічно здорова особистість реагує на непереборні життєві труднощі. Це підкреслює, що мобінг не лише соціальна проблема, а й серйозна загроза психічному здоров'ю індивіда.

Особливістю військового контексту є обмеженість варіантів уникнення цькування через контрактні зобов'язання, що суттєво ускладнює адаптацію та пошук виходу із конфліктної ситуації. Як альтернативу, у військовослужбовців залишається можливість переведення в інший підрозділ, однак це лише частково вирішує проблему.

Аналіз наукової літератури [23; 39; 32; 48; 52] свідчить про відсутність єдиних та чітких критеріїв мобінгу в армійському середовищі, що зумовлює необхідність самостійного визначення його ознак. Визначення «ознаки мобінгу» в контексті військового колективу передбачає виявлення системи психологічних і поведінкових проявів, які дискредитують, ізолюють і принижують жертву. Так, за класифікацією О. Сердюка та І. Шупти, мобінг розгортається на кількох рівнях: комунікативному, соціальному, професійному та фізичному. На комунікативному рівні це може бути заборона висловлювати думку, систематична критика, переслідування та словесні образи. Соціальний рівень характеризується ізоляцією, бойкотом, плітками та іншим приниженням у колективі.

Такі прояви мобінгу мають руйнівний вплив на особистість, її соціальну і професійну позицію, сприяють формуванню хронічного стресу, порушень психологічного благополуччя та зниженню бойового духу в підрозділі.

Мобінг у військовому середовищі виступає як багатопланове соціально-психологічне явище, яке виявляється на різних рівнях — комунікативному, соціальному, професійному та фізичному. Згідно з дослідженнями О. Сердюка та І. Шупти, він проявляється через систематичну ізоляцію, приниження, підрив авторитету особистості, а також емоційне і фізичне

насильство. На професійному рівні мобінг набуває форми делегування завдань, які виходять за межі компетенції або є свідомо недоцільними, а також навмисного позбавлення важливої інформації, що підриває ефективність роботи. Фізичні прояви можуть включати погрози, жорстоке ставлення і навіть нанесення шкоди здоров'ю.

Відомі дослідники [3; 18; 31; 34; 42; 46 т а ін.] виокремлюють характерні ознаки жертви мобінгу: соціальну ізоляцію, тривожність, відчуття страху та образи, занедбаний зовнішній вигляд, схильність до психоактивних речовин і аутоагресивної поведінки. Причини, що провокують мобінг, можуть бути різноманітними: від об'єктивних недоліків у поведінці чи звичках жертви, через конкуренцію і прагнення виживання у колективі, до дискримінації за етнічною, світоглядною чи іншою ознакою. Водночас існують і безпідставні форми цькування, що ґрунтуються на прагненні домінування та підтриманні статус-кво.

Таким чином, мобінг слід розглядати як комплексний психосоціальний процес, у якому поєднуються особистісні фактори жертви, динаміка міжособистісних відносин та особливості організаційної культури військового колективу. Особливості військової служби, зокрема контрактні зобов'язання і обмежені можливості для змін робочого середовища, значно посилюють негативні наслідки мобінгу, що обґрунтовує необхідність глибшого дослідження психологічних механізмів цього феномену та розробки адекватних заходів профілактики і підтримки.

1.2 Психологічні передумови прояву мобінгу у військовому середовищі та його вплив на особистість

Специфіка військового середовища суттєво впливає на динаміку міжособистісних відносин, створюючи передумови для виникнення мобінгу серед військовослужбовців [1; 23; 45; 50]. Цей феномен безпосередньо пов'язаний із сформованою в професійному середовищі поведінковою

нормою — комплексом правил, моделей і стандартів поведінки, які індивід повинен засвоїти для інтеграції в професійну групу [10]. Як зазначають І. Карчевський [18] та В. Хіміч [51], ієрархічна структура військового підрозділу жорстко регламентує міжособистісну взаємодію, що базується на службовому статусі і військових званнях, а також на відповідних статутах і службових інструкціях.

Важливо підкреслити, що більшість військовослужбовців — це молоді чоловіки, які часто є ровесниками, що формує особливий емоційний фон і впливає на якість міжособистісних стосунків. Відсутність достатнього життєвого досвіду, як підкреслює В. Хіміч, може посилювати уразливість до конфліктних ситуацій і негативних соціально-психологічних процесів, включно з психологічним цькуванням.

Військові психологи [17; 21; 37; 52] відзначають, що на характер міжособистісних відносин впливають як суб'єктивні чинники — індивідуально-психологічні особливості особистості, темперамент, характер, так і об'єктивні — внутрішньогрупові соціально-психологічні явища, що відбуваються в колективі. Зокрема, негативні групові настрої, нестатутні стосунки, а також управлінські помилки (некомпетентність, пасивність керівництва) суттєво підвищують ризик виникнення конфліктів.

Дослідження [4; 8; 11; 17; 24; 25; 37; 40; 48] демонструють, що найбільша ймовірність стати жертвою мобінгу виникає у випадках, коли військовослужбовець суттєво відрізняється від колективу, раптово отримує чи втрачає посаду, або стає об'єктом заздрощів. Таким чином, військове середовище, зі своєю специфічною структурою та соціально-психологічними особливостями, створює сприятливі умови для проявів психологічного тиску та мобінгу. Врахування цих факторів є ключовим для розробки ефективних профілактичних та корекційних заходів у військовій психології.

Мобінг у військовому середовищі є багатофакторним явищем, що корелює з як індивідуально-психологічними характеристиками військовослужбовців, так і з організаційними особливостями колективу. За

даними низки дослідників [33; 38; 43; 47], основними провокаторами мобінгу виступають емоційні чинники, зокрема заздрість та антипатія до успішного або підтримуваного керівництвом колеги. Водночас, варто звернути увагу і на поведінкові особливості жертв — їхня пасивність, порушення норм колективної взаємодії, надмірна демонстрація власних досягнень можуть провокувати конфлікти.

Психологічна типологія поведінки, запропонована в сучасних дослідженнях [18], класифікує особистості на покірні, агресивні та асертивні. Покірна поведінка часто асоціюється з нездатністю захищати свої права, що робить особу вразливою до маніпуляцій та психологічного тиску. Агресивний стиль, навпаки, виявляється у домінуванні за рахунок ігнорування інтересів інших, що часто є характерною ознакою ініціаторів мобінгу. Асертивність, як оптимальний тип поведінки, поєднує в собі чіткість вираження позиції, відкритість до діалогу і здатність протистояти маніпуляціям [21; 45].

Варто також наголосити на важливості внутрішньоколективного статусу військовослужбовців. Згідно з А. Адлером, комплекс неповноцінності, який проявляється у низькій самооцінці і невпевненості, робить особистість більш вразливою до психологічного цькування.

Не менш суттєвим є й організаційний контекст, що формує передумови для мобінгу. Недостатнє соціальне забезпечення, нечіткість ролей, авторитарний або пасивний стиль керівництва, а також слабкість командирів у професійній взаємодії та керівництві колективом сприяють виникненню токсичної атмосфери в підрозділах [18; 23; 26; 32; 48]. Науковці також відзначають, що толерантність до інтриг, брак зворотного зв’язку і непрозорість кадрових процесів лише поглиблюють проблему [9; 35; 50; 52].

Негативний морально-психологічний клімат у військовому колективі виступає ключовим фактором, що сприяє розвитку мобінгу серед військовослужбовців. Так, згідно з позицією дослідників О. Бандурки, С. Бочарової та О. Землянської, психологічний клімат розуміється як морально-

емоційна атмосфера, яка формується у виробничій групі і може бути комфортною або дискомфортною для її учасників [19]. Вони визначають основні компоненти цього клімату, серед яких – задоволеність професійною діяльністю, міжособистісні відносини як по горизонталі, так і по вертикалі, а також стабільність кадрового складу, що в цілому відображає атмосферу в колективі. Відповідно, несприятлива морально-психологічна атмосфера у військовому підрозділі посилює ризик виникнення мобінгу.

Психологічний клімат, як наголошують В. Давидов, О. Запорожець та Б. Ломов, є соціально-психологічним феноменом, що характеризується відносно стійким емоційним настроєм у групі, який формується внаслідок взаємних ставлень членів колективу один до одного, до роботи та оточуючих подій [25, с. 49]. Таким чином, між морально-психологічним кліматом і мобінгом існує тісний взаємозв’язок: негативний клімат породжує прояви психологічного терору, що, у свою чергу, ще більше загострює морально-психологічну атмосферу.

Індивідуально-психологічні характеристики як жертви, так і ініціатора мобінгу також мають вагоме значення. Зокрема, І. Гуліс відмічає, що низький рівень професійної компетентності, асертивності, мовчазність, висока відповідальність і добросовісність можуть підвищувати вразливість жертви до мобінгу [43]. На думку Г. Нікіфорова, фактори стресу на роботі, такі як конфлікти з керівництвом, некомпетентність, інтриги та соціальна ізоляція, часто є проявами мобінгу, що негативно впливають на професійне здоров’я працівника [31, с. 216]. Щодо ініціатора мобінгу, С. Дружилов виокремлює внутрішні мотиви — страх, заздрість, закомплексованість і прагнення до самоствердження, які часто лежать в основі такої поведінки.

За результатами низки досліджень [7; 24; 27; 36; 51], виникненню мобінгу у військових колективах сприяють такі фактори, як пасивність посадових осіб, недостатність професійних навичок офіцерів у сфері управління персоналом, організаційні прогалини у контролі та дисципліні, а

також соціально-побутові проблеми, що створюють напружену атмосферу у колективі.

Причини виникнення мобінгу мають багатовимірний характер і розподіляються на кілька ключових категорій: біологічні, психологічні, організаційно-управлінські, соціальні та комунікативні чинники.

Біологічні передумови мобінгу обумовлені еволюційно закріпленим прагненням до домінування та агресії, що особливо яскраво виявляється у військовому середовищі через специфіку служби та вікові особливості контингенту. Психологічний рівень причинової структури охоплює індивідуально-психологічні характеристики агресорів, такі як потреба у самоствердженні, конфліктність, підозрілість, страх втрати статусу, заздрість, а також уразливі риси жертв – низьку самооцінку, пасивність, тривожність, схильність до фрустрації. Значну роль відіграє також морально-психологічний клімат колективу, де панують негативні настрої, нездорова конкуренція та конфлікти [43, с. 234].

Організаційно-управлінські чинники включають нестачу чітких цілей і регламентів, низьку зайнятість особового складу, слабкі управлінські компетенції керівництва, а також наявність непрозорих соціальних зв’язків, зокрема інтимних чи родинних, що порушують офіційний порядок взаємин у підрозділі. Соціальні чинники пов’язані з впливом медіа, наявністю ідеологічних, етнічних та гендерних упереджень, що формують суб’єктивні негативні установки щодо окремих категорій військовослужбовців. Комунікативні чинники проявляються у недостатній комунікації, використанні вербальної агресії, маніпулятивних стратегій спілкування та провокативній поведінці.

Щодо наслідків, варто підкреслити, що мобінг суттєво впливає не лише на психологічний клімат колективу, але й безпосередньо знижує рівень боєздатності та ефективність виконання службових завдань. Психологічне цькування призводить до порушення базового відчуття безпеки військовослужбовців, викликає хронічний стрес, виснаження адаптаційних

ресурсів, психічні розлади та різке зниження працездатності. Індивідуальні реакції на мобінг варіюють залежно від особистісних ресурсів, пізнавальних здібностей і соціального досвіду, включаючи як адекватне пристосування, так і деструктивні поведінкові патерни.

Прихильник теорії психологічної безпеки І. Приходько зазначає, що під впливом постійних стресорів відбувається «вимивання» особистісних мотивів і цінностей, звуження соціальних контактів і викривлення самоідентичності. Емоційна сфера постраждалих характеризується підвищеною тривожністю, страхом і зниженим задоволенням від власної професійної діяльності.

Дані клінічних та соціологічних досліджень свідчать, що мобінг має тяжкі індивідуальні наслідки, включаючи психосоматичні захворювання, порушення сну, зниження самооцінки, розвиток депресивних станів, суїцидальні думки, а також порушення у сімейних відносинах. На рівні організації це проявляється у погіршенні міжособистісних стосунків, зниженні морально-психологічного клімату, втраті робочої ефективності, а також у збільшенні випадків кадрових ротацій, звільнень чи переведень учасників конфліктів [18; 36; 39; 42; 51].

Специфіка військового колективу створює унікальні умови, які потенційно сприяють виникненню мобінгу. Цей феномен є результатом взаємодії як індивідуально-психологічних характеристик учасників — ініціаторів і жертв, так і організаційних чинників, зокрема стилю управління та морально-психологічного клімату в підрозділі. Психологічний тиск у формі мобінгу має далекосяжні наслідки, які включають погіршення психічного та фізичного здоров’я військовослужбовців, зниження їхньої мотивації, працездатності та загальної ефективності виконання службових завдань. Враховуючи це, роль командування є ключовою у створенні превентивних механізмів, розробці стратегій і методик, що забезпечують своєчасне виявлення та ефективне протидію мобінгу, сприяючи тим самим формуванню здорового психологічного середовища у військовому колективі.

РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ СПЕЦИФІКИ МОБІНГУ У ВІЙСЬКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

2.1 Огляд класичних методик, спрямованих на вивчення мобінгу

Для емпіричного підтвердження теоретичних положень щодо подолання мобінгу серед військовослужбовців була сформована спеціалізована програма дослідження. Вона мала на меті всебічно вивчити особливості функціонування прикордонних підрозділів у контексті профілактики та подолання мобінгу серед особового складу. Ураховуючи високий рівень складності та делікатність проблематики, дослідницький процес організовувався відповідно до загальноприйнятих етичних норм: участь учасників була цілком добровільною, забезпечувався попередній контакт з підрозділами, а також суворо гарантувалася анонімність отриманих даних. Такий підхід дозволив отримати достовірні і водночас етично обґрунтовані результати, що сприяють розумінню та вирішенню проблеми мобінгу у військовому середовищі.

Дослідження було проведено на базі військової частини №1560 м. Ізмаїл із вибірковою групою, яка складалася з контрактників прикордонних підрозділів, у яких були виявлені ознаки мобінгу. Учасники брали участь на добровільних засадах, загальна кількість становила 44 особи. Перед початком дослідження проводився детальний інструктаж для уточнення їх ролі в експерименті. Учасники виконували низку діагностичних процедур: анкетування «Проблеми мобінгу у прикордонному підрозділі: погляд військовослужбовця», опитування для оцінки морально-психологічного клімату в колективі, а також проходили діагностику агресивних і ворожих реакцій за допомогою опитувальника Басса-Даркі.

Методика збору первинних даних базувалася на застосуванні спеціально розробленої Авторської анкети, яка відповідала загальноприйнятим психологічним стандартам щодо формулювання питань. Зокрема, анкета

містила логічно структуровані питання, сформульовані простою та зрозумілою мовою, без складних термінів і подвійних запитань. Було забезпечено, щоб формулювання не сприяли навіюванню відповідей або отриманню стереотипних реакцій. Основною вимогою була валідність, лаконічність і точність запитань, що дозволяло максимально адекватно виявити специфіку мобінгу в умовах військового середовища.

Анкета складалася із трьох типів питань: закритих (формат «так/ні»), відкритих (де респонденти могли давати розгорнуті відповіді) та альтернативних (вибір із кількох варіантів).

Анкета «Проблеми мобінгу у прикордонному підрозділі: погляд військовослужбовця» спрямовувалася на вивчення суб'єктивного сприйняття мобінгу серед особового складу. Вона дозволяла ідентифікувати жертв і свідків психологічного тиску, а також характерні прояви мобінгу і його провокативні чинники у військовому колективі. Окремо досліджувалися емоційні реакції жертв і можливі дії командирів щодо протидії мобінгу. Для полегшення відповіді респондентам пропонувалися варіанти відповідей у алфавітному порядку з можливістю додати власні формулювання.

Такий системний підхід до збору емпіричних даних дозволяє всебічно охарактеризувати феномен мобінгу у специфічному контексті військового середовища та підготувати ґрунтовні рекомендації для подальшого запобігання та подолання цього явища.

Для виявлення потенційних учасників мобінгу застосовували адаптовану до умов військового підрозділу методику соціометрії за Я. Подоляком. Соціометричний критерій було обрано з урахуванням таких умов: він мав стимулювати учасників опитування вибирати або відхиляти інших членів підрозділу для спільного виконання певних завдань; не обмежувати вибір чи відторгнення будь-кого з колективу; бути зрозумілим для всіх військовослужбовців, які брали участь у дослідженні.

Для оцінки реальних чи уявних взаємовідносин у підрозділі ми аналізували сприйняття військовослужбовцями свого безпосереднього

оточення через комунікативні питання, наприклад: «Яких членів вашого підрозділу ви б обрали для встановлення дружніх взаємин?». Для з'ясування уявлень щодо власної ролі та позиції в групі, а також передбачуваного вибору іншими для спільного виконання службових завдань, застосовували гностичні питання, наприклад: «Кого, на вашу думку, із підрозділу ви б могли залучити до спільного несення служби в прикордонному наряді?». Проблемних військовослужбовців виявляли за допомогою запитання: «Кого з військовослужбовців вашого підрозділу ви б вважали за доцільне перевести до іншого підрозділу для продовження служби?».

Для отримання достовірних відповідей респондентам необхідно було правильно сприйняти інформацію, згадати події минулого та адекватно відповісти на поставлені питання.

Комплексність методології дослідження забезпечувалась інтеграцією прямих і непрямих діагностичних методів для оцінки ролі керівництва у попередженні та подоланні мобінгу, а також вивчення морально-психологічного клімату в підрозділах і форм психологічної підтримки постраждалих.

Для ідентифікації осіб, які можуть виступати ініціаторами мобінгу у військових колективах, а також для комплексної оцінки рівня їх агресивної поведінки, у дослідженні було застосовано опитувальник Басса-Дарки [26]. Цей методичний інструмент широко використовується в психологічних дослідженнях для діагностики агресивних та ворожих реакцій у соціальних взаємодіях, зокрема серед військовослужбовців щодо їхніх колег та товаришів.

У контексті нашого дослідження агресивність розглядається як психологічна риса, що характеризується наявністю деструктивних тенденцій у міжособистісних відносинах, особливо у суб'єктно-об'єктних взаємодіях. Агресивність має дві основні форми прояву: мотиваційну, яка виступає як самоцінність особистості, тобто внутрішній стимул до агресивних дій, і

інструментальну, що являє собою засіб досягнення певних цілей або результатів у соціальному контексті.

Ворожість, у свою чергу, трактувалась як емоційна та когнітивна реакція, що породжує негативні почуття і оцінки щодо інших осіб або подій. Ворожість часто служить підґрунтям для розвитку агресивної поведінки, однак не обов'язково призводить до прямих агресивних дій.

Автори опитувальника Басса-Дарки чітко класифікують агресивні і ворожі реакції за кількома типами, серед яких:

1. Фізична агресія – безпосереднє застосування фізичної сили проти іншої особи або об'єкта.
2. Непряма агресія – дії, спрямовані на завдання шкоди опосередковано, без прямого контакту або навіть без конкретного об'єкта.
3. Роздратування – низький поріг терпимості до подразників, що проявляється у формі запальності чи грубості.
4. Негативізм – пасивна або активна опозиція існуючим нормам і правилам, що виражається в опорі чи конфронтації.
5. Образа – переживання почуттів заздрості, гніву або ненависті через реальні або уявні образи.
6. Підозрілість – стійка недовіра і припущення щодо ворожих намірів інших людей.
7. Вербальна агресія – прояв негативних емоцій у словесній формі, що включає крики, лайку, погрози.
8. Почуття провини – переживання особистої відповідальності за вчинки, яке іноді супроводжується самокритикою і сумнівами у власній цінності.

У процесі дослідження респондентам пропонувалось оцінити низку тверджень, даючи на них позитивні або негативні відповіді. Обробка отриманих даних здійснювалась із використанням спеціалізованих ключів, що дозволяли підрахувати бали по кожній з вказаних шкал. Загальний індекс

ворожості формувався шляхом сумування результатів за 5-ю та 6-ю шкалами, тоді як індекс агресивності – за 1-ю, 3-ю та 7-ю шкалами.

Нормативні значення, прийняті для інтерпретації рівня агресивності, становлять 21 бал з можливим відхиленням плюс-мінус 4, у той час як для ворожості – 6,5-7 балів із відхиленням плюс-мінус 3. Ці межі дозволяють класифікувати рівні прояву агресивних і ворожих реакцій від низького до високого, що має важливе значення для подальшої розробки превентивних заходів щодо подолання мобінгу в військових колективах.

Таким чином, застосування опитувальника Басса-Дарки дозволило комплексно оцінити психологічний профіль військовослужбовців, виявити потенційно небезпечні для колективу тенденції та визначити напрямки психокорекційної роботи, що сприятиме формуванню здорового морально-психологічного клімату у військових підрозділах.

Розроблена програма емпіричного дослідження, що охоплює особливості діяльності керівництва прикордонних підрозділів у сфері запобігання та подолання мобінгу, дозволяє системно вивчати це явище в органах охорони державного кордону.

2.2 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Проведене дослідження серед прикордонників виявило значну поширеність явища мобінгу, що підтверджується тим, що 91% опитаних військовослужбовців контрактної служби свідчили про наявність цього негативного феномену у своїх підрозділах (Табл. 3.1). Така статистика свідчить про системний характер проблеми, що вимагає комплексного підходу до її аналізу та розв’язання.

Основною причиною мобінгу, що була виокремлена учасниками опитування, виступає конкуренція, яку 55% респондентів визначили як чинник, що провокує конфлікти та агресивні прояви у колективі. З психологічної точки зору, конкуренція у військовому середовищі є

двозначним явищем: вона стимулює розвиток професійних навичок і підвищення ефективності, але водночас створює умови для виникнення соціальної напруги, посилення міжособистісної ворожості та підсилення латентних конфліктів. Це особливо актуально в умовах переходу військових підрозділів на контрактну основу служби, що змінює динаміку взаємовідносин між військовослужбовцями, підсилює змагальні тенденції, а отже і ризик мобінгу.

Таблиця 3.1

Основні чинники виникнення мобінгу серед військовослужбовців прикордонних підрозділів (за Авторською анкетою «Проблеми мобінгу у прикордонному підрозділі: погляд військовослужбовця»)

Чинники виникнення мобінгу	Кількість військовослужбовців, n-44	
	Кількість респондентів	% респондентів
Конкуренція	24	55
Поведінка жертви	21	48
Заздрість	16	36
Байди кування	14	32
Міжособистісні конфлікти	9	20

Другим за впливом фактором виявилась поведінка жертви (48%), яка, відповідно до сучасних концепцій психології конфлікту, може бути як активним, так і пасивним каталізатором мобінгу. Особистісні риси, такі як низька самооцінка, емоційна вразливість, замкнутість чи, навпаки, провокативна поведінка, створюють уразливість військовослужбовця і можуть стимулювати агресивні реакції з боку інших членів колективу.

Заздрість (36%) і байдикування (32%) також є суттєвими факторами, що формують негативний психологічний клімат у підрозділі. Заздрість породжує емоційне напруження і соціальне відторгнення, а байдикування – це прояв пасивності, що знижує загальний рівень колективної ефективності та довіри.

Варто звернути увагу і на міжособистісні конфлікти (20%), які часто є проявом нерозв'язаних протиріч і відсутності адекватних механізмів комунікації. Якщо ці конфлікти не отримують ефективного розв'язання, вони переходять у хронічну форму, трансформуючись у мобінг, що негативно впливає на психологічне здоров'я військовослужбовців і функціонування підрозділу загалом.

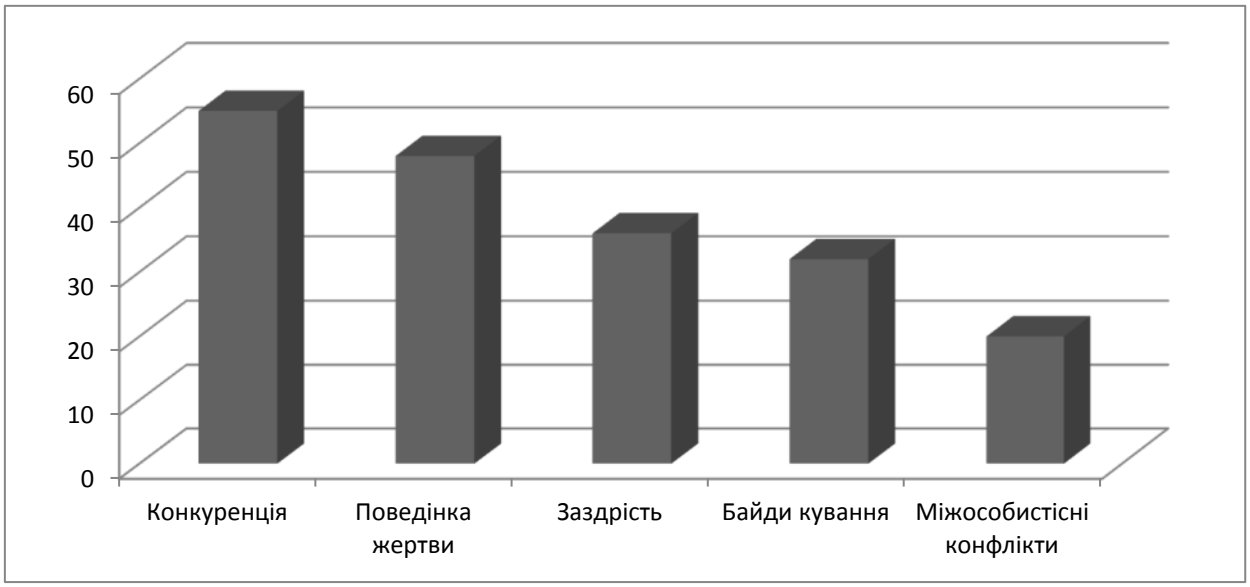

Рис. 2.1 Основні чинники виникнення мобінгу серед військовослужбовців прикордонних підрозділів, % (за Авторською анкетою «Проблеми мобінгу у прикордонному підрозділі: погляд військовослужбовця»)

З урахуванням даних результатів, стає очевидною необхідність комплексного підходу до управління людськими ресурсами в органах охорони державного кордону. Ключову роль у цьому процесі відіграють керівники підрозділів, які повинні не лише оцінювати професійні якості військовослужбовців, а й звертати увагу на їх психологічний стан, міжособистісні взаємодії та морально-психологічний клімат.

Для ефективного попередження мобінгу слід впроваджувати системи раннього виявлення конфліктів, тренінги з розвитку комунікативних та емоційних компетенцій, а також розробляти механізми психологічної підтримки та реабілітації постраждалих від цькування. Крім того, важливо враховувати особливості мотивації і поведінкових стратегій

військовослужбовців, що дозволить більш гнучко і цілеспрямовано працювати з персоналом, зменшуючи ризики негативних проявів.

На підставі результатів емпіричного дослідження за Авторською анкетою, проведеного серед військовослужбовців, які ідентифікували себе як жертви мобінгу (n = 35), було виявлено ряд специфічних форм деструктивної поведінки у взаєминах в межах військового підрозділу. Результати свідчать про наявність високого рівня психологічного тиску, що має як відкриті, так і латентні прояви (Табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Форми прояву мобінгу, від яких постраждали військовослужбовці – жертви психологічного цькування у підрозділах охорони державного кордону (n = 35) (за Авторською анкетою «Проблеми мобінгу у прикордонному підрозділі: погляд військовослужбовця»)

Форми прояву мобінгу	Кількість військовослужбовців, n-35	
	Кількість респондентів	% респондентів
Приниження та знущання	35	100
Псування репутації	34	97
Створення штучної соціальної ізоляції	30	86
Підставляння	15	43
Фізичне насильство	7	20
Ігнорування досягнень особи	9	26

Найбільш поширеним типом негативної взаємодії виявилось приниження та знущання, яке зазначили всі опитані (100%). Це свідчить про стабільне функціонування патернів відкритої вербальної агресії у військових колективах, що проявляються у вигляді насмішок, образ, принизливих прізвиськ та систематичного висміювання особистості. Згідно з уявленнями

К. Левіна, подібна поведінка формується на основі групової динаміки, яка підтримує агресора як лідера негласної субгрупи.

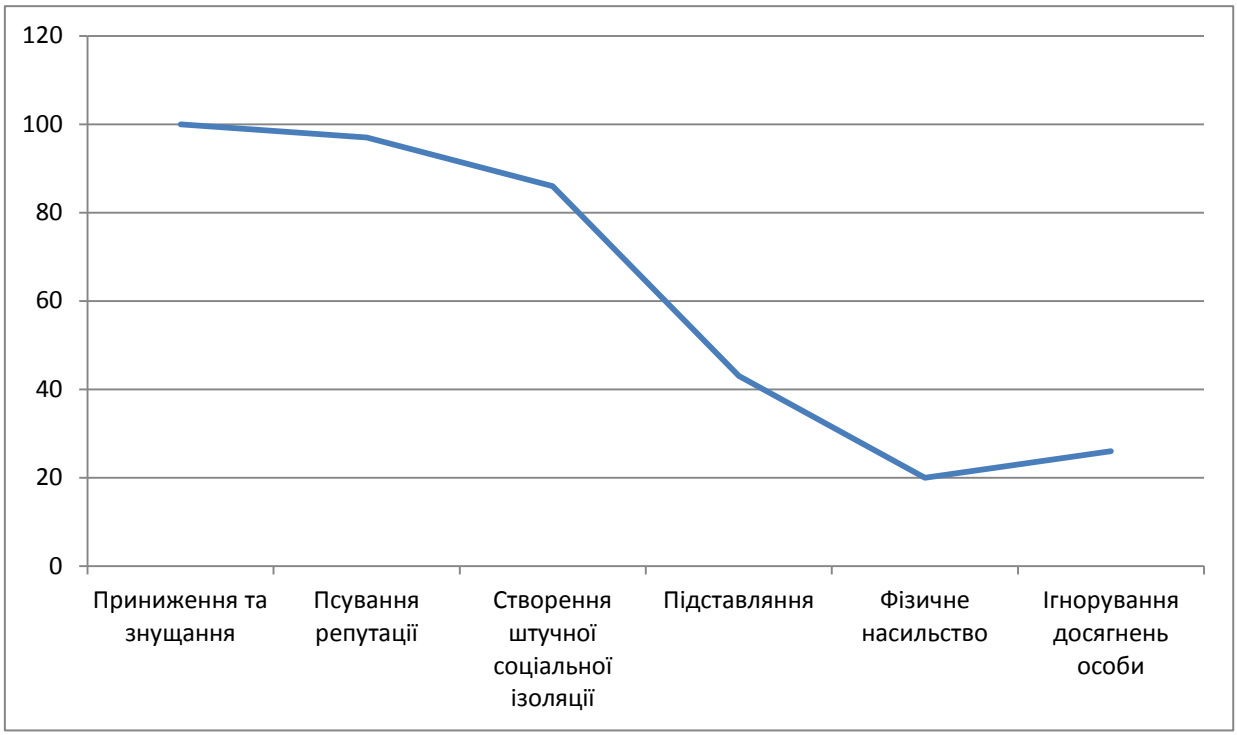

Рис. 2.2 Форми прояву мобінгу, від яких постраждали військовослужбовці – жертви психологічного цькування у підрозділах охорони державного кордону (n = 35) (за Авторською анкетою «Проблеми мобінгу у прикордонному підрозділі: погляд військовослужбовця»)

Не менш тривожним є те, що 97% респондентів вказали на псування репутації як один із провідних інструментів психологічного тиску. Поширення чуток, формування викривлених уявлень про особистість, створення образу "неблагонадійного" члена колективу – все це не лише засіб соціальної ізоляції, а й інструмент демонстрації домінування з боку агресора. У військовому середовищі, де довіра й репутація відіграють ключову роль у службових стосунках, такі дії мають особливо руйнівний ефект.

Надзвичайно показовим є те, що 86% опитаних відзначили створення штучної соціальної ізоляції як метод цькування. Це означає, що ініціатори мобінгу вміло маніпулюють колективною думкою, формуючи навколо жертви атмосферу відчуження. Такий тип групової поведінки вказує на високий рівень конформізму в підрозділі, коли більшість учасників

колективу надають перевагу збереженню лояльності до агресора, а не захисту постраждалого.

Варто також звернути увагу на поширеність маніпулятивного тиску, зокрема "підставляння" (43%), що полягає у створенні ситуацій, у яких жертва виглядає винною чи некомпетентною. Це є ознакою латентної агресії, яка часто маскується під "службову необхідність" або дотримання формальних процедур, проте насправді реалізує приховані наміри агресора.

Наявність фізичного насильства як форми мобінгу (20%) потребує особливої уваги, адже в умовах військової структури така форма агресії не лише суперечить вимогам статуту, а й прямо вказує на кризу морально-етичних орієнтирів окремих представників підрозділу. Фізичний тиск у замкнутих ієрархічних системах часто залишається непоміченим або замовчується, що сприяє його закріпленню як прийнятної моделі поведінки.

Порівняно менш поширеним, але все ж значущим проявом мобінгу є ігнорування досягнень особи (26%), що виступає як форма пасивної агресії. У військовому середовищі, де значення службових результатів є визначальним для кар’єрного зростання, систематичне заперечення внеску окремих осіб знижує їхню професійну самооцінку, демотивує, спричиняє емоційне виснаження.

Таким чином, отримані результати дозволяють стверджувати, що мобінг у підрозділах охорони державного кордону є багатовимірним явищем, яке охоплює вербальні, соціальні, маніпулятивні та фізичні форми агресії. Його наявність значно ускладнює реалізацію службових завдань, порушує міжособистісні зв’язки та сприяє розвитку психоемоційних порушень у потерпілих. Це потребує не лише системного вивчення на рівні управлінської психології, а й впровадження превентивних заходів та психологічного супроводу персоналу.

Особливо інформативними у контексті нашого дослідження виявилися відповіді респондентів, які ідентифікували себе як жертви мобінгу, на

запитання: «Які емоції, на Вашу думку, може переживати людина, що стала жертвою психологічного тиску (цькування)?».

Таблиця 2.2

Психосоціальні прояви мобінгу серед військовослужбовців
(за Авторською анкетою «Проблеми мобінгу у прикордонному підрозділі: погляд військовослужбовця»)

Психосоціальні прояви мобінгу	Кількість військовослужбовців, n-35	
	Кількість респондентів	% респондентів
Схильність до звільнення або переведення в інший підрозділ	44	100
Інтенсивне відчуття самотності	43	98
Страх та почуття образи	21	48
Схильність до використання психоактивних речовин	19	43
Суїцидальні наміри або думки	6	14
Прагнення до помсти щодо ініціатора мобінгу	32	73

Аналіз отриманих даних засвідчив наступне розподілення відповідей:

- 100% учасників вказали на схильність до звільнення або переведення в інший підрозділ як безпосередня поведінкова реакція на мобінг;
- 98% респондентів вказали на інтенсивне відчуття самотності, що, ймовірно, є наслідком соціальної ізоляції;
- 48% опитаних зазнавали емоційних переживань, пов’язаних зі страхом і почуттям образи;
- 43% респондентів виявили схильність до використання психоактивних речовин як засобу подолання емоційного дистресу;
- у 14% опитаних виявлено суїцидальні наміри або думки;
- 73% респондентів виявили прагнення до помсти щодо ініціатора мобінгу.

Такі дані безумовно свідчать про глибокий негативний вплив мобінгу на психічне здоров’я військовослужбовців. Особливої уваги заслуговує

абсолютна одностайність у відповіді щодо прагнення покинути підрозділ або змінити місце служби. Це є прямим індикатором несумісності поточного середовища з базовими психологічними потребами індивіда – у безпеці, гідності, приналежності до групи.

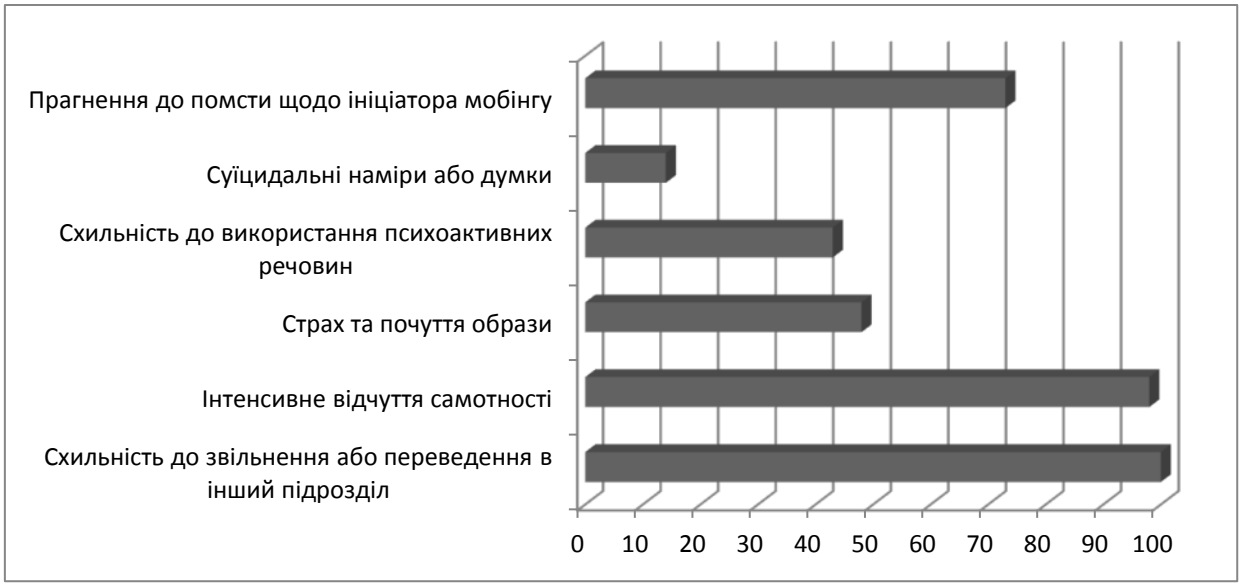

Рис. 2.3 Психосоціальні прояви мобінгу серед військовослужбовців (за Авторською анкетою «Проблеми мобінгу у прикордонному підрозділі: погляд військовослужбовця»)

Високий відсоток респондентів, які переживали відчуття самотності (98%), вказує на те, що мобінг у військовому колективі не лише є актом міжособистісної агресії, а й перетворюється на соціальну ізоляцію. У таких випадках особа відчуває себе виключеною з групи, позбавленою підтримки і включеності, що значно підвищує ризики психоемоційного виснаження, депресії та втрати бойового духу.

Не менш тривожними є показники, що стосуються деструктивних форм копінгу. Так, 43% учасників зверталися до алкоголю або наркотиків як до способу тимчасового полегшення психологічного болю. Такий спосіб подолання травматичного досвіду є не лише неефективним, але й потенційно небезпечним для життя, службової діяльності й функціонування колективу. Суїцидальні тенденції, про які повідомили 14% опитаних, підкреслюють

крайню міру емоційної дезадаптації, що вимагає системної профілактичної роботи на рівні психологічного супроводу особового складу.

Найбільш загрозливою виявилася категорія відповідей, пов’язаних із імпульсами до помсти. Її зазначили 73% респондентів, причому цей варіант відповіді не був запропонований у формі анкети – він з’явився внаслідок вільного формулювання думок учасників. Це особливо важливо, адже така реакція вказує на глибоку внутрішню фрустрацію та агресивні тенденції, що можуть матеріалізуватись у конкретні дії.

У вільних відповідях респонденти описували конкретні форми гіпотетичної помсти, а саме, прагнення застосувати зброю проти ініціатора мобінгу; бажання завдати фізичної шкоди (побиття); наміри скоїти напад під час сну або відпочинку кривдника.

Подібні відповіді свідчать не лише про посттравматичні реакції, а й про загрозу радикалізації поведінки у відповідь на хронічний стрес, викликаний тривалим перебуванням у ситуації психологічного терору. З психологічної точки зору ми маємо справу з порушенням механізмів саморегуляції, порушенням довіри до системи, а також деградацією внутрішньої дисципліни як форми морального контролю поведінки.

Таким чином, мобінг у військовому середовищі постає не лише як соціально-психологічна проблема, а як фактор потенційної загрози оперативній безпеці, психічній стабільності особового складу та ефективності виконання бойових завдань. Потреба у впровадженні систематичних профілактичних заходів, психологічного моніторингу й кризової інтервенції є нагальною і повинна бути пріоритетною у внутрішній політиці збройних формувань.

Аналіз отриманих даних свідчить про те, що значна частина респондентів, які зазнали мобінгу у військовому підрозділі, демонструють виражені агресивні наміри щодо ініціатора психологічного насильства. Такі реакції розглядаються як наслідок глибокого емоційного виснаження, сформованого хронічною психотравматизацією, що у деяких випадках

призводить до формування дисфункціональних моделей поведінки. Прагнення до помсти, включно з можливістю фізичної розправи над агресором, свідчить про високий рівень внутрішньої напруги та фрустрації, яка, за відсутності ефективної психологічної підтримки, може трансформуватися у деструктивні форми реагування.

Особливої тривожності набуває зазначене явище у контексті військової служби на кордоні, де персонал має доступ до табельної зброї. За таких обставин ризик реалізації агресивного імпульсу значно зростає. Це вимагає від командного складу постійного моніторингу морально-психологічного клімату в підрозділі, а також цілеспрямованої діагностики психоемоційного стану військовослужбовців, що заступають на службу зі зброєю.

Ще одним важливим симптомом психологічної дезадаптації серед жертв мобінгу є схильність до вживання психоактивних речовин як способу подолання внутрішнього болю та напруги. Таку копінг-стратегію засвідчили 43% респондентів. В умовах прикордонної служби вживання алкоголю чи наркотичних засобів створює загрозу як особистій безпеці військовослужбовця, так і функціональній стабільності всього підрозділу. Психоактивна інтоксикація може призвести до неадекватної поведінки, порушення регламенту поводження зі зброєю чи технікою, а отже — до потенційно небезпечних ситуацій. У зв’язку з цим особливої актуальності набуває створення системи психологічної підтримки та раннього виявлення дезадаптивних форм реагування.

Нарешті, не менш тривожним є виявлений факт наявності суїцидальних намірів серед військовослужбовців, які стали жертвами мобінгу. Так, 14% опитаних респондентів повідомили про виникнення думок про самогубство. Це може свідчити як про надмірну інтенсивність переживаного психотравмуючого досвіду, так і про відсутність дієвих механізмів соціально-психологічної підтримки в колективі. У ряді випадків мобінг сприймався жертвою як екзистенційна криза, що не залишає прийнятних шляхів виходу, а суїцид — як засіб припинення психологічного страждання.

Результати емпіричного дослідження виявили критично важливу тенденцію: на запитання «Чи траплялося Вам протягом служби бути свідком проявів мобінгу?» та «Чи спостерігали Ви випадки мобінгу у підрозділі, в якому проходите службу нині?» усі опитані військовослужбовці (100%) відповіли ствердно. Така абсолютна одностайність не лише засвідчує високий рівень поширеності цього психосоціального явища, але й підтверджує його системний характер у контексті військових міжособистісних взаємин. Фактично, мобінг постає як звична складова внутрішньоколективної взаємодії, що унеможливлює його ігнорування на рівні командного управління та психологічного супроводу.

Таблиця 2.4

Частота свідчень проявів мобінгу серед військовослужбовців під час служби (за Авторською анкетою «Проблеми мобінгу у прикордонному підрозділі: погляд військовослужбовця»)

Свідчення проявів мобінгу	Кількість військовослужбовців, n-35	
	Кількість респондентів	% респондентів
Так	44	100
Важко оцінити	0	0
Ні	0	0

Окрему увагу привертає відповідь більшості респондентів (73%), які зазначили, що подібні прояви мали місце нещодавно. Це вказує на актуальність проблеми й підвищує ризики її хронічного впливу на морально-психологічний стан особового складу. Наявність мобінгу в недалекому минулому є маркером того, що військові колективи функціонують в умовах високої напруги, де відсутність належного управлінського втручання може призводити до накопичення психоемоційного виснаження, посилення міжособистісних конфліктів та деструктивних форм поведінки.

Найбільш показовим із психологічної точки зору є той факт, що 27% опитаних зазначили, що самі були жертвами мобінгу. Така частка є

статистично значущою й дає підстави говорити про психологічну вразливість військовослужбовців до хронічного міжособистісного тиску. В умовах жорсткої вертикальної субординації, відсутності ефективних каналів зворотного зв’язку й обмеженої психологічної допомоги жертви часто залишаються наодинці зі своїми переживаннями. Перебування в ситуації мобінгу, як свідчать численні дослідження, здатне викликати широкий спектр деструктивних наслідків — від зниження самооцінки до тривалих афективних порушень, зокрема депресій, тривожних розладів, та навіть суїцидальної поведінки.

Також важливо зауважити, що наявний розрив між кількістю тих, хто спостерігав мобінг, і тих, хто зазнав його особисто, може бути наслідком декількох чинників. По-перше, діє механізм соціальної дезідентифікації, коли особа не асоціює себе з образом "жертви", вважаючи це виявом слабкості. По-друге, мобінг у військовому середовищі часто маскується під "випробування", "перевірку на міцність" або "частину дисципліни", що перешкоджає його своєчасному виявленню.

Загалом отримані результати демонструють, що мобінг у військових підрозділах є не лише соціальною проблемою, а й суттєвим чинником ризику для психічного здоров’я особового складу. В даному контексті особливо актуальною є розробка та впровадження програм профілактики мобінгу, що поєднують психологічну діагностику, підвищення емоційної компетентності керівного складу, а також створення безпечного та підтримувального психологічного середовища. Таким чином, результати дослідження не лише підтверджують емпіричну реальність проблеми, а й задають практичні вектори її вирішення в межах сучасної військової психології.

Після проведення Авторської анкети було здійснено дослідження, спрямоване на виявлення схильностей військовослужбовців до агресивної поведінки та ворожих тенденцій за допомогою опитувальника Басса-Даркі. Цей методологічний інструмент дозволив комплексно оцінити рівні фізичної

та вербальної агресії, а також ступінь роздратування, негативізму та почуття образи серед досліджуваних (Табл.2.5).

Таблиця 2.5

Показники рівнів агресивних реакцій та ворожих тенденцій у військовослужбовців контрольної та експериментальної груп (за методикою Басса-Даркі)

Показники агресивних реакцій та ворожих тенденцій	Кількість респондентів	Показник, %
Реакція фізичної агресії	14	32
Реакція непрямої агресії	12	27
Реакція роздратування	12	27
Реакція негативізму	5	11
Реакція образи	9	20
Реакція підозрілості	4	9
Реакція вербальної агресії	16	36
Реакція почуття провини	6	14

Результати дослідження засвідчили, що найбільш вираженими були показники фізичної агресії (32%), вербальної агресії (36%) та роздратування (27%). Така концентрація агресивних проявів свідчить про те, що військовослужбовці, перебуваючи в умовах підвищеного психологічного та емоційного навантаження, демонструють підвищену тенденцію до вираження агресивної поведінки, що може бути реакцією на тривалі стресові фактори, пов’язані зі службою.

Високий рівень вербальної агресії вказує на значне використання словесних форм агресивного впливу, які можуть виступати як засоби вирішення конфліктів у соціальному середовищі підрозділу. Фізична агресія, що також має суттєвий відсоток, відображає схильність до більш

безпосередніх і активних форм агресивної поведінки, що може мати негативні наслідки як для міжособистісних стосунків, так і для загальної психологічної атмосфери в колективі.

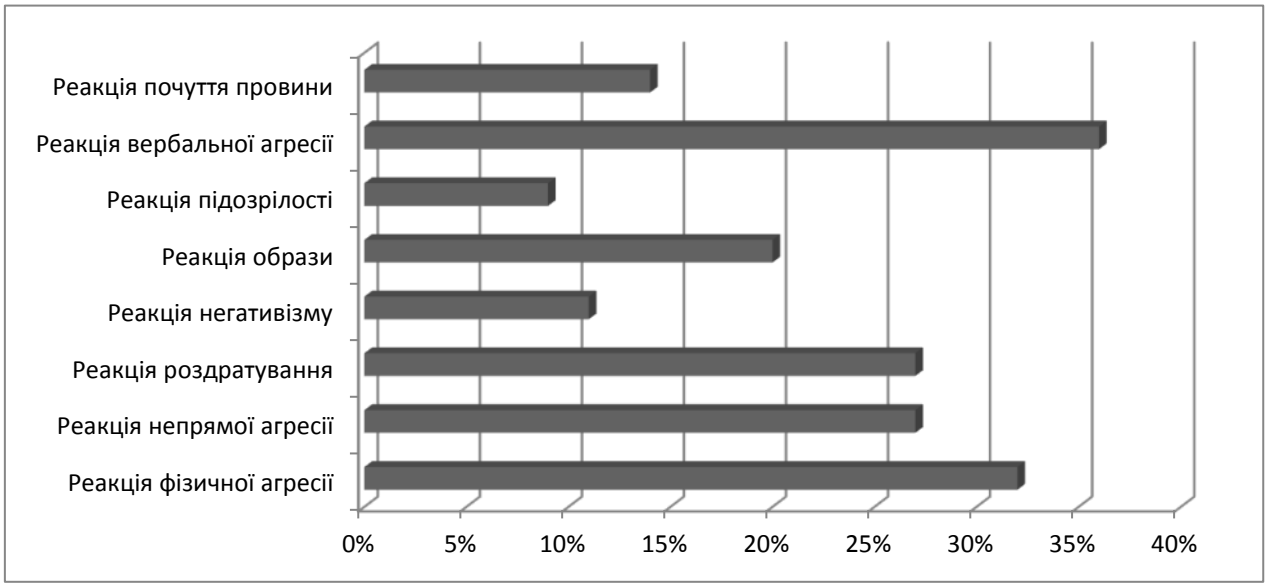

Рис. 2.4 Показники рівнів агресивних реакцій та ворожих тенденцій у військовослужбовців контрольної та експериментальної груп (за методикою Басса-Даркі)

Показник роздратування, що становить 28%, свідчить про підвищену емоційну вразливість і нестійкість до зовнішніх подразників, що, у свою чергу, може провокувати як вербальні, так і фізичні агресивні реакції. Такі результати підтверджують актуальність розробки та впровадження цілеспрямованих психологічних програм і інтервенцій, спрямованих на зниження рівня агресивності та підвищення емоційної регуляції серед військовослужбовців, що є критично важливим для забезпечення ефективної взаємодії у військовому колективі та підтримки психологічного здоров'я персоналу.

Діагностика агресивності та ворожих тенденцій серед військовослужбовців-прикордонників дозволила виявити характерні патерни емоційно-поведінкових реакцій, які можуть як сприяти формуванню мобінгу в межах військових підрозділів, так і бути наслідком тривалого перебування у деструктивному мікросоціальному середовищі.

Зафіксовано такі рівні реакцій, як непряма агресія (27%), образа (20%), почуття провини (14%), негативізм (11%), підозрілість (9%).

Найвищий показник виявлено за шкалою непрямої агресії (27%), що свідчить про переважання латентних форм виявлення агресії, характерних для контексту прихованої міжособистісної ворожості. У середовищах із чіткою ієрархією, до яких належать військові колективи, відкрите вираження агресії здебільшого пригнічується нормативними обмеженнями. У результаті напруження реалізується через обхідні форми — ігнорування, чутки, приховане приниження, що і є ключовими механізмами мобінгового впливу, описаними в роботах Х. Леймана.

Показник образи (20%) відображає схильність до тривалого збереження емоційного реагування на пережите несправедливе чи принижуюче ставлення. Це свідчить про накопичення негативного афективного досвіду, що може бути наслідком систематичних актів соціального виключення, недооцінки або ігнорування — тобто деструктивних міжособистісних взаємодій, які, відповідно до класифікації мобінгових дій Х. Леймана, належать до емоційно-психологічного тиску.

Почуття провини (14%) фіксує внутрішньоособистісну складову ворожої динаміки. Часто в умовах хронічного мобінгу жертви починають інтеріоризувати звинувачення, що на них накладає група, і формують стійкі патерни самозвинувачення, зниження самоцінності, нерідко — зі схильністю до депресогенних станів. Такий механізм добре описаний у межах когнітивно-біхевіоральної моделі впливу токсичного соціального середовища.

Негативізм (11%) може розглядатись як поведінкова відповідь на втрату довіри до керівництва або групи, що супроводжується пасивним чи активним опором. В окремих випадках — як латентна форма протесту проти несправедливого ставлення. В умовах мобінгу така реакція може стати однією з причин ізоляції індивіда, що своєю чергою запускає подальші стадії конфлікту.

Підозрілість (9%), попри найнижчий показник серед усіх шкал, також заслуговує уваги, оскільки навіть помірно виражена тенденція до інтерпретації намірів інших як потенційно загрозливих може сприяти загостренню міжособистісної напруги, а в умовах хронічної психологічної нестабільності — виступати фактором розвитку недовіри в колективі та розширення мобінгових конфліктів.

Загальний профіль реакцій вказує на наявність комплексної внутрішньої напруги, що акумулюється у непрямих формах агресії, переживанні образи та провини, а також у зниженні рівня довіри до колективу та командування. Цей набір емоційно-поведінкових характеристик відповідає психоемоційному тлумаченню середовища з підвищеним ризиком латентного мобінгу, що не завжди фіксується офіційно, але має значний деструктивний потенціал.

Таким чином, результати емпіричного дослідження не лише підтверджують наявність особистісних факторів, пов’язаних із агресивністю, але й акцентують необхідність розгляду феномену мобінгу як багаторівневого соціально-психологічного процесу, що має як індивідуально-мотиваційні, так і колективно-середовищні передумови.

Завершення нашого дослідження передбачало аналіз морально-психологічного клімату як системного соціально-психологічного індикатора адаптаційного потенціалу військового колективу в умовах підвищеного стресогенного навантаження. Для цього нами було використано стандартизований опитувальник «Вивчення морально-психологічного клімату військового колективу», адаптований до сучасних реалій воєнного стану (Табл. 2.6).

Результати опитування особового складу виявили домінування негативного або невизначеного психологічного клімату у 75% респондентів, що може свідчити про наявність хронічного соціально-психологічного напруження, фрустраційної поведінки, зниження рівня ідентифікації з групою.

Таблиця 2.6

Показники морально-психологічного клімату
(за стандартизованим опитувальником «Вивчення морально-психологічного клімату військового колективу»)

	Кількість респондентів	% Показник
Негативний морально-психологічний клімат	21	48
Невизначений морально-психологічний клімат	12	27
Позитивний морально-психологічний клімат	11	25

Позитивну атмосферу в колективі зазначили лише 25% військовослужбовців, що є критично низьким показником в умовах, де моральна згуртованість має прямий вплив на ефективність службової взаємодії та психоемоційну витривалість.

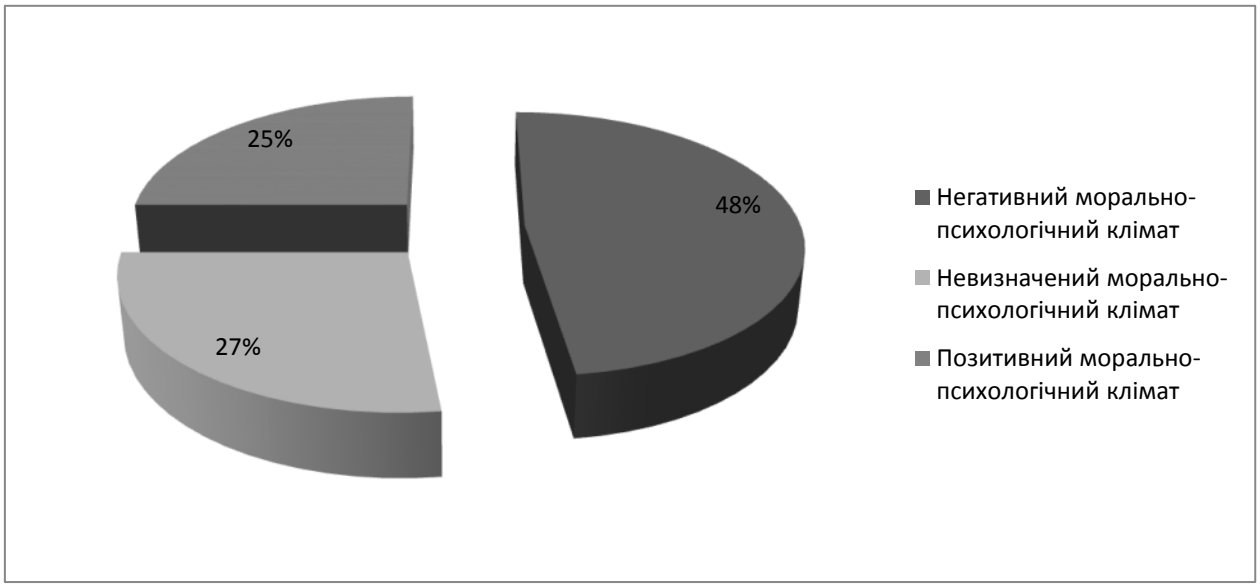

Рис. 2.5 Показники морально-психологічного клімату (за стандартизованим опитувальником «Вивчення морально-психологічного клімату військового колективу»)

Морально-психологічний клімат у військовому колективі розглядається у науковій літературі як інтегральний показник соціометричної динаміки, емоційної залученості, рівня довіри до керівного складу, а також домінуючих цінностей та комунікативних норм. Негативний або нестабільний клімат

часто супроводжується зростанням внутрішньогрупової агресії, проявами деструктивного лідерства та соціального виключення, що, в сукупності, створює умови для виникнення мобінгу як специфічної форми латентного насильства.

Серед респондентів, які охарактеризували морально-психологічний клімат як негативний або невизначений, фіксувались також високі індекси непрямої агресії, підозрілості та образи (див. попередній аналіз за шкалами Басса-Даркі). У комплексі це може свідчити про наявність або толерування деструктивних форм міжособистісної взаємодії, зокрема — систематичного цькування, бойкоту, дискредитації чи психологічного ігнорування окремих осіб — тобто мобінгу у класичному розумінні (за моделлю Х. Леймана).

На фоні тривалого військового конфлікту в Україні, починаючи з 2014 року та особливо після повномасштабного вторгнення у 2022 році, ситуація у військових колективах ускладнюється додатковими чинниками, а саме, перевтомою, кумулятивною бойовою травматизацією, відчуттям невизначеності щодо тривалості служби, неоднорідністю особового складу за досвідом та мотивацією, дефіцитом психологічного супроводу та регулярної профілактики ПТСР.

Дані чинники сприяють не лише зниженню когнітивного контролю за емоційною поведінкою, але й переходу латентної агресії у відкриту або приховану форму цькування, що знижує бойовий дух, демотивує, послаблює структурування вертикальних зв’язків, тобто безпосередньо впливає на ефективність виконання бойових завдань.

Високий рівень негативного морально-психологічного клімату (74%) є предиктором внутрішньоколективних дисфункцій, які здатні не лише поглиблювати особистісне психотравмування, а й знижувати готовність до командної взаємодії.

Мобінг слід розглядати як не лише індивідуальну проблему окремого військовослужбовця, а як індикатор системного порушення соціально-психологічної екології колективу.

У воєнних умовах актуалізується необхідність впровадження психологічного аудиту морального клімату на регулярній основі, із залученням незалежних експертів, психологів та соціологів.

Профілактика мобінгу та вторинної травматизації вимагає інтеграції програм психоемоційного відновлення, групових інтервенцій і супервізії для командирів.

2.3 Профілактика мобінгу та надання психологічної допомоги особам, які зазнали психологічного тиску в військовому середовищі

Аналіз наукових досліджень та літературних джерел [6; 41; 17; 50; 52] свідчить, що керівник, за своєю посадою, виконує роль безпосереднього лідера підлеглого колективу та несе персональну відповідальність за всі аспекти їхньої діяльності, зокрема за формування і підтримання морально-психологічного клімату. З огляду на це, запобігання та подолання мобінгу серед військовослужбовців є одним із ключових завдань управлінської діяльності керівника.

Особливого значення набуває здатність керівника прикордонного підрозділу будувати конструктивні міжособистісні стосунки, володіти емоційним самоконтролем, уникати дій, що можуть породжувати недовіру, інтриги, конфлікти та вербальну або невербальну агресію. Наукові джерела підкреслюють, що деструктивна поведінка керівника може провокувати відповідні негативні реакції в підлеглих, створюючи сприятливі умови для виникнення явищ психологічного цькування (мобінгу) в колективі [9; 21; 36; 39; 50].

У контексті управління мобінгом керівник має володіти глибокими знаннями законодавства про військову службу, військових статутів, психології управління, а також механізмами розпізнавання та ефективного врегулювання конфліктів у колективі. Водночас практика демонструє, що причинами мобінгу часто є особистісні характеристики самого керівника,

зокрема його некомпетентність чи низький рівень моральних якостей, що проявляється у стилі управління — зокрема, у формі так званого «босінгу» [4; 49].

Серед типових помилок, що сприяють формуванню мобінгу, слід виділити: неефективність управлінських комунікацій, відсутність чітких посадових обов'язків та зон відповідальності, а також відсутність стратегічного планування щодо цілей і завдань колективу. Дані фактори значно підвищують ризик виникнення негативних міжособистісних проявів.

Інформація про випадки мобінгу може надходити до керівника через звернення жертв, повідомлення свідків або родичів, а також через особисті спостереження. У разі виявлення таких ситуацій керівник зобов'язаний ставитися до них із високою відповідальністю, оперативно вживати заходів для їх ліквідації, надавати підтримку постраждалим, а також інформувати колектив про недопустимість подібної поведінки, застосовуючи відповідні санкції до кривдників. Це є необхідною умовою формування позитивного морально-психологічного клімату у військовому колективі [29].

Зважаючи на аналіз наукових джерел [7; 16; 19; 27; 43 та ін.], проблема мобінгу є однією з ключових перешкод ефективного функціонування військового колективу. В даному контексті керівник підрозділу виступає відповідальним за формування сприятливого морально-психологічного клімату та запобігання розвитку явищ психологічного цькування. Рекомендується впровадження системного підходу до подолання мобінгу, який включає:

1. Постійний моніторинг поведінки військовослужбовців, схильних до проявів мобінгу, а також створення умов для сумісної діяльності без прихованої конкуренції та ворожості.
2. Систематичну фіксацію випадків мобінгу із застосуванням відповідних методик та оперативне інформування психологічної служби для забезпечення адекватної підтримки жертвам.

3. Проведення корекційної роботи з постраждалими, спрямованої на створення психологічного комфорту, формування впевненості в собі, розвиток конструктивних комунікативних навичок і зміцнення почуття соціальної підтримки.

4. Цілеспрямовану роботу з колективом для зниження рівня агресивності, формування толерантності та емпатії, що є важливою умовою вторинної профілактики мобінгу.

Запропонований алгоритм дій для керівника передбачає послідовне створення умов, що унеможливлюють виникнення мобінгових ситуацій, діагностику їхньої наявності, захист потенційних жертв, а також організацію індивідуальної й групової психологічної підтримки. Невиконання керівником цих заходів призводить до загострення проблеми, що негативно позначається на морально-психологічному кліматі і загальній ефективності підрозділу. Отже, профілактика мобінгу має розглядатися як системна діяльність, що передбачає реалізацію чітко визначених організаційних та індивідуальних заходів з метою мінімізації сприятливих факторів його виникнення [16].

З огляду на аналіз наукової літератури [19; 21; 38; 41], слід підкреслити, що ефективне управління явищем мобінгу в організаційних колективах, зокрема військових, потребує системного та багаторівневого підходу з боку керівництва. Ключовим завданням керівника є формування та підтримка дієвої організаційної культури, яка забезпечує сприятливий морально-психологічний клімат, активний двосторонній зворотний зв’язок між командуванням і підлеглими, а також послідовну політику щодо недопущення пліток і неповаги в колективі.

Важливим аспектом є підтримка конструктивних соціальних і службових взаємовідносин через системну профілактичну роботу, яка включає консультації з психологами, наставництво більш досвідчених військовослужбовців для новачків, а також спеціалізовані тренінги для командирів, спрямовані на зміцнення психологічної стабільності колективу [17]. Інституалізація проблеми мобінгу шляхом тематичних семінарів і

розробки заходів підтримки для вразливих груп військовослужбовців має сприяти формуванню чіткого нормативного поля та підвищенню кваліфікації особового складу.

Індивідуальна профілактика мобінг-процесів, що реалізується як командним складом, так і самими військовослужбовцями, є невід'ємною складовою загальної стратегії запобігання даному явищу [27].

Розробка та імплементація нормативних актів, які забороняють неетичну поведінку, моральне та психологічне насильство, а також використання мобінгу як засобу конкурентної боротьби, є базовими етапами у профілактиці. Залучення кадрових служб до регулювання соціальних конфліктів і можливе застосування кадрових заходів для мінімізації контакту між учасниками конфліктів забезпечує системність та ефективність управлінських рішень.

Важливим завданням є створення механізмів для захисту прав військовослужбовців, зокрема можливості оскарження неправомірних дій чи бездіяльності посадових осіб у випадках морального переслідування.

У контексті поведінкових рекомендацій керівникові необхідно орієнтуватися на формування довірливого та доброзичливого клімату, активне протидіяння поширенню пліток, залучення особового складу до розвитку корпоративної культури, а також системний контроль професійної діяльності підлеглих і роботу з особами, схильними до провокації конфліктів.

У разі виникнення мобінгу керівник повинен ініціювати заходи зі створення умов, які забезпечать позитивний морально-психологічний клімат, запроваджувати правила взаємоповаги, демонструючи приклад відповідної поведінки. Окрім того, керівники зобов'язані володіти глибокими знаннями щодо психологічних особливостей військовослужбовців, ефективно управляти конфліктами, а також забезпечувати належну соціалізацію нових членів колективу шляхом системного інформування і роз'яснювальної роботи, що враховує думки особового складу [6; 24; 28; 33; 49].

Аналіз наукових джерел [13; 28; 44] та результати власних емпіричних досліджень однозначно підтверджують важливість ролі керівного складу у запобіганні мобінгу в прикордонних підрозділах. Ключовим чинником тут є глибоке розуміння офіцерами індивідуально-психологічних особливостей підлеглих, що дозволяє не тільки своєчасно виявляти потенційні конфліктні ситуації, а й ефективно попереджати прояви психологічного цькування.

Психологічна компетентність керівників, зокрема розуміння впливу психічних станів на поведінку військовослужбовців, є запорукою підтримання сприятливого морально-психологічного клімату. Вкрай важливо, щоб офіцери уникали емоційних спалахів, вербальної чи невербальної агресії, не породжували міжособистісну напругу та не створювали атмосферу недовіри, адже, як зазначають [11; 35; 37; 42; 50], агресія має тенденцію породжувати агресію, що лише посилює деструктивні процеси у колективі.

Дослідження також демонструють, що міжособистісні конфлікти та агресивні прояви є найбільш типовими формами мобінгу у військовому середовищі, що вимагає від керівників володіння навичками ефективного управління конфліктами та емпатичного підходу до підлеглих.

Відповідно до праць провідних вітчизняних вчених (І. Карчевський, В. Кохан, В. Тробюк та ін.) [18; 21], створення умов для соціальної активності в колективі сприяє перерозподілу енергії потенційних ініціаторів мобінгу у конструктивне русло. Для цього керівнику необхідно реалізовувати справедливу оцінку та заохочення досягнень, забезпечувати зворотний зв’язок, залучати особовий склад до колективного прийняття рішень, сприяти професійному росту, розвивати творчий потенціал підлеглих та надавати їм відповідальні завдання.

Профілактика мобінгу у військових колективах є пріоритетним напрямом забезпечення ефективного функціонування підрозділів, адже запобігання виникненню психологічного цькування значно легше, аніж подолання його наслідків. Згідно з дослідженнями [63; 75; 170], для цього

необхідно системно усувати джерела та умови, що провокують мобінг, застосовуючи як психологічні, так і адміністративні заходи. Важливо розуміти, що стиль самооборони, як базова реакція на приниження гідності, проявляється у різних формах — від уникнення до домінування — що, відповідно до робіт [18; 32], може загострювати конфліктні ситуації та спричиняти соціальну ізоляцію.

Керівники військових підрозділів повинні опановувати як прямі методи втручання — такі як фасилітація конструктивних діалогів між учасниками мобінгу, впровадження санкцій, а при необхідності — перегрупування особового складу, — так і непрямі психологічні прийоми (наприклад, «вихід почуттів», «емоційне відшкодування», залучення «авторитетного третього»), що сприяють регуляції емоційного стану і відновленню довіри в колективі [13; 27; 31].

Агресивна поведінка між військовослужбовцями є складним міжособистісним феноменом, що характеризується прагненням однієї особи або групи продемонструвати свою силу або завдати шкоди іншій стороні [11; 16; 18; 23; 42]. Цей вид поведінки не лише порушує психологічний клімат у військовому колективі, а й може призвести до серйозних наслідків як для окремих індивідів, так і для ефективності підрозділу в цілому.

Важливим є розуміння причин виникнення агресії, які можуть бути зумовлені як індивідуально-психологічними особливостями (імпульсивність, неврівноваженість, схильність до конфліктів), так і об’єктивними факторами службової діяльності (конфлікти під час виконання завдань, недобросовісність тощо). Аналіз цих причин дозволяє керівнику військового підрозділу діяти цілеспрямовано та ефективно.

Зокрема, алгоритм дій керівника, запропонований В. Хімічем [51], передбачає низку послідовних кроків: від виявлення форми агресії до надання психологічної підтримки учасникам конфлікту, а також застосування дисциплінарних заходів щодо ініціаторів агресивної поведінки. Особлива увага приділяється захисту постраждалих, що передбачає як

психологічний супровід, так і організаційні зміни, які можуть мінімізувати контакти між конфліктуючими сторонами.

Пояснюючи цю модель, слід підкреслити, що агресія в колективі — це не лише індивідуальна проблема, а й системна, пов'язана із взаємодією особистості, соціального середовища та організаційних умов. Ефективне управління агресією вимагає комплексного підходу, який об'єднує психологічну підтримку, адміністративні дії та превентивні заходи. Такий підхід сприяє збереженню психологічної стабільності підрозділу, підвищенню рівня довіри між військовослужбовцями та загальній бойовій готовності.

Керівник прикордонного підрозділу має приділяти особливу увагу військовослужбовцям, які власною поведінкою можуть провокувати мобінг — явище психологічного цькування в колективі. Це важливо, адже мобінг не лише руйнує моральний клімат, а й негативно впливає на психічне здоров'я як жертви, так і всього підрозділу.

З наукової точки зору, профілактика мобінгу починається з адаптації військовослужбовця до колективу. Від самого початку йому слід ознайомитися з традиціями, правилами і соціальними нормами підрозділу, а також встановити позитивні міжособистісні зв'язки. Це зменшує ймовірність виникнення конфліктів, оскільки людина краще розуміє очікування колективу і знаходить підтримку серед однодумців. Важливо уникати пліток, критики і поспішних висновків у конфліктних ситуаціях, що є класичними тригерами для мобінгу [6; 17; 20; 33; 39].

Щодо роботи з ініціаторами мобінгу, психологічна наука рекомендує комплексний підхід, що включає п'ять основних стратегій:

1. Усвідомлення власної ролі — керівник повинен допомогти військовослужбовцю зрозуміти, що саме його поведінка провокує психологічний терор у колективі. Це сприяє розвитку саморефлексії, яка є ключовою для зміни поведінки. Важливо робити це без критики та осуду, адже негативне ставлення викликає опір [26; 38; 44].

2. Розвиток емпатії і відповідальності — ініціатор мобінгу має навчитися визнавати свої помилки, переживати провину та усвідомлювати шкоду, яку він завдає іншим. Це формує почуття справедливості і співпереживання, що психологічно стримують агресивну поведінку [9; 21].

3. Колективне засудження мобінгу — колективна думка виступає потужним соціальним регулятором поведінки. Коли весь підрозділ негативно ставиться до цькування і підтримує жертву, це створює соціальний тиск на ініціатора мобінгу, сприяючи його корекції [19; 46].

4. Перенаправлення негативної енергії — організація фізичної активності та відпочинку допомагає зняти напругу і агресивність, замінивши деструктивну поведінку конструктивною самореалізацією.

5. Відповідальність за мобінг — нагадування про дисциплінарні та навіть кримінальні наслідки мобінгу підкреслює серйозність цього явища і служить додатковим стримуючим фактором.

Отже, застосування цих психологічно обґрунтованих стратегій не лише запобігає розвитку мобінгу, а й допомагає зберегти психологічний комфорт та ефективність роботи колективу. Такий системний підхід є необхідним для підтримки здорової атмосфери у військовому підрозділі та розвитку професійної культури, що базується на повазі і відповідальності.

У військовому колективі питання дисципліни та відповідальності є надзвичайно важливими, особливо коли йдеться про мобінг — психологічне цькування серед військовослужбовців. Відповідно до законодавства, навіть якщо військовослужбовець підданий дисциплінарному стягненню за злочин, це не звільняє його від кримінальної відповідальності. Водночас дисциплінарні заходи можуть застосовуватися лише після того, як командир переконається, що усні попередження і методи переконання не дали результату.

З психологічної точки зору, керівнику важливо правильно побудувати комунікацію з ініціатором мобінгу, чітко пояснивши йому провину, але при цьому максимально зберегти його соціальний статус у колективі. Це

критично, адже після інциденту всі учасники, зокрема і ініціатор, мають продовжувати спільну службу. Якщо ж ініціатор мобінгу стане ізгоєм чи жертвою відповідної реакції колективу, це може посилити конфлікти й погіршити соціально-психологічний клімат у підрозділі.

Крім того, поведінка командирів у відповідь на прояви мобінгу різниться. Деякі можуть реагувати агресивно, інші — прагнуть врегулювати конфлікт шляхом доброзичливості, а треті — ігнорують проблему, що не сприяє її вирішенню. Професійна позиція керівника полягає у тому, щоб бути активним і не залишатися байдужим до психологічного стану підлеглих, створюючи умови для комфортної, безпечної служби і здорового психологічного клімату [26, с. 95].

Що стосується психологічної підтримки жертв мобінгу, фахівці рекомендують кілька базових принципів: зберігати нормальний соціальний статус постраждалого, проявляти доброзичливість і чуйність у спілкуванні, забезпечувати почуття приналежності до колективу, а також гарантувати безпеку і конфіденційність інформації про інцидент. Вкрай важливо, щоб деструктивна поведінка жорстко засуджувалася [5; 38; 51].

Психологічна підтримка — це не лише зняття емоційного напруження, а й допомога жертві у відновленні впевненості, формуванні адекватних поведінкових реакцій у разі повторного цькування та відновленні добрих міжособистісних відносин у підрозділі. Цей процес може відбуватися як у груповій формі, так і через індивідуальні консультації (В. Бондаренко).

Важливим для керівника є розвиток низки професійних компетенцій, які дозволяють ефективно підтримувати жертву мобінгу. Це включає розуміння та емпатію до переживань постраждалого, вміння аналізувати власну поведінку як суб’єкта підтримки, регуляцію власних емоцій, а також навички ведення діалогу і комунікації.

Врешті-решт, задача керівника — сформувати у підрозділі атмосферу взаємоповаги і безпеки, що не лише знизить ризик психологічного

насильства, а й підвищить ефективність службової діяльності, забезпечить соціальну стабільність та особистісне благополуччя військовослужбовців.

Керівник прикордонного підрозділу — це не просто начальник, а насамперед зразок поведінки, який формує атмосферу всередині колективу. У контексті мобінгу його роль особливо важлива, адже саме від того, як він діятиме, залежить зниження психологічного напруження у жертви. В психології є поняття нерефлексивного слухання — це уміння уважно вислухати людину без оцінок і перебивань. Така поведінка створює відчуття безпеки й підтримки для жертви, яка часто боїться бути непочутою або засудженою. Важливо не поспішати з порадами чи власними коментарями, а надати людині можливість висловитися, підтримуючи її словесно і невербально — через погляд, жест чи паузи.

Науковець Р. Ціцей запропонував ефективну методику встановлення психологічного контакту, яка складається з п’яти послідовних етапів. Спершу важливо, щоб жертва мобінгу і керівник сприймали один одного як надійних партнерів, а не просто у ролях «начальник — підлеглий». Другий етап полягає у знятті психологічних бар’єрів, щоб жертва довірилась і могла відкрито поділитися своїми переживаннями. Третій — це взаємне розуміння ситуації, коли керівник допомагає жертві усвідомити свої почуття, які можуть бути дуже різноманітними — від суму до агресії, але водночас підтримує надію на позитивне вирішення конфлікту. Наступні два етапи — це обмін інформацією та спільна робота для усунення проявів мобінгу в колективі.

Психологічний контакт є ключовим інструментом у роботі керівника, оскільки він визначає якість підтримки, що надається постраждалому. За даними дослідників, психологічний контакт виконує низку функцій: від встановлення готовності до спілкування, через обмін думками і емоціями, до координації дій і впливу на поведінку співрозмовника.

Психологічна безпека, як підкреслює І. Приходько, є фундаментальною складовою психічного здоров’я та ефективної самореалізації людини. Вона

полягає не лише у здатності особистості відповідати за власний комфорт і захист, а й у готовності брати на себе відповідальність за безпеку близьких і колег. Психологічна безпека — це відчуття захищеності, внутрішнього емоційного комфорту, яке формується через організацію певної системи взаємодії з оточенням. Вона допомагає людині використовувати зовнішні ресурси для особистісного розвитку і відчуття благополуччя.

Коли ми говоримо про міжособистісні труднощі, варто звернути увагу на класифікацію, запропоновану Керреном Хорні. Вона демонструє, що існують три типи проблемної поведінки в соціальних контактах. Перший — це надмірна орієнтація на інших, коли людина прагне завжди бути у центрі уваги, шукає контактів до нав’язливості, що часто сприймається іншими як агресивна демонстративність або нескромність. Другий тип — надмірна орієнтація проти інших: це критичність, підозрілість, агресивність, прагнення "знайти правду" та контролювати. Третій — надмірна пасивність, коли людина уникає соціальних контактів через страх осуду, замкнута у собі, що схоже на аутизацію.

У військовому колективі керівник повинен розуміти ці типи поведінки, щоб ефективно взаємодіяти з підлеглими, особливо коли вони стають жертвами мобінгу. Важливо не проявляти зневагу або насмішку, оскільки це може спровокувати непередбачувані реакції і погіршити ситуацію.

Щодо озлобленості — це нормальна емоційна реакція, яка виступає як механізм самозахисту. Злість, хоч і не завжди приємна, є природною і навіть корисною, бо вона сигналізує про загрозу і активує ресурси для захисту. Керівнику слід навчитися не відповідати агресією на агресію, адже це лише посилює конфлікт. Вміння зберігати спокій, усвідомлювати власні емоції і контролювати свою реакцію допомагає створити умови для конструктивного діалогу та зменшення ворожості в колективі.

Практика показує, що для керівників підрозділів, зокрема прикордонних, одним із найбільших викликів є надання ефективної психологічної підтримки підлеглим, які перебувають у стані депресії або

мають суїцидальні наміри. З психологічної точки зору, це надзвичайно делікатна і відповідальна задача. В ідеалі, у таких випадках слід залучати фахівців-психологів із органів охорони державного кордону, які мають спеціалізовану підготовку. Однак на практиці через географічні відстані між підрозділами і штабом психолог може не встигнути приїхати вчасно, тому керівник повинен мати базові навички для первинної допомоги.

З наукової перспективи, депресія проявляється, перш за все, у двох ключових симптомах: стійкому негативному настрої, який не залежить від зовнішніх обставин, і ангедонії — втраті задоволення від діяльності, що раніше приносила радість. Крім того, депресивний стан супроводжується рядом інших ознак: песимізмом, почуттям провини, тривогою, заниженою самооцінкою, порушенням концентрації уваги, думками про смерть або самогубство, а також змінами у апетиті та сні (43; 46).

Важливо розуміти, що негативний настрій — це не просто тимчасовий поганий настрій, а симптом, що часто свідчить про глибші психічні порушення, як-от депресивні розлади чи навіть психози [12; 48; 52]. Часто у військових контекстах ми маємо справу з так званою «реактивною депресією» — це депресія, яка виникає у відповідь на травмуючі події, такі як хвороби, втрати, конфлікти.

Клінічно депресія характеризується пригніченим настроєм, сумом, відсутністю енергії і зниженням інтересу до життя. Людина втрачає здатність долати життєві труднощі, рухова активність сповільнюється, процеси мислення затримуються. Спочатку це може бути легкий стан, коли людина все ще функціонує, але згодом депресія загострюється і призводить до повної байдужості, відчуженості від світу. Часто депресивні особи фокусуються на фізичних симптомах — безсонні, втрата апетиту, втома — і рідко визнають саму депресію.

Особливо складно працювати з жертвами мобінгу, у яких спотворене сприйняття минулого, що здається їм безнадійним і позбавленим світлих моментів. У таких випадках важливо поєднувати емоційну підтримку з

психологічним роз'ясненням ситуації, допомагаючи людині зменшити почуття провини і відновити самоповагу. Це має також активізувати віру в себе через наголошення на сферах компетентності та досягненнях. Керівнику слід сприяти мобілізації внутрішніх ресурсів підлеглого, зокрема агресивних спонукань, які у поміркованій формі можуть стати рушієм боротьби з життєвими труднощами.

Психологічна підтримка військовослужбовців є надзвичайно важливою складовою ефективного керівництва підрозділами, особливо в умовах підвищеного стресу та ризиків, притаманних службі на державному кордоні. Керівники повинні володіти не лише управлінськими навичками, а й базовими психологічними знаннями для своєчасного розпізнавання ознак депресії, суїцидальних настроїв та інших психоемоційних розладів серед підлеглих.

Психологічна безпека є основою не лише особистісного розвитку військовослужбовця, а й його здатності відповідально ставитись до власного здоров'я і безпеки оточення. Відсутність цієї безпеки часто проявляється у вигляді міжособистісних конфліктів, що можуть мати форму надмірної агресії, пасивності або соціальної нав'язливості. Розуміння цих проявів допомагає керівникам коректно реагувати на емоційні виклики та підтримувати конструктивні взаємини в колективі.

Злість та ворожість не слід розглядати як патологію — це природні реакції самозахисту, які сигналізують про внутрішні переживання і загрозу. Для керівника важливо зберігати спокій і не відповідати агресією, адже це сприяє налагодженню співпраці і зменшенню конфліктності в колективі.

Депресивні стани у військових, особливо пов'язані з мобінгом або іншими стресовими факторами, часто мають реактивний характер і проявляються негативним настроєм, втратою інтересу до звичних справ, фізичною втомою та зниженням активності. Вчасне розпізнавання цих симптомів та підтримка з боку керівника можуть запобігти поглибленню депресії і можливим суїцидальним ризикам.

Особлива увага має приділятися підтримці жертв мобінгу, які часто відчувають провину, втрату самоповаги і мають викривлене сприйняття власного минулого. Надання психологічної підтримки, акцент на сильних сторонах особистості та мобілізація ресурсів для подолання труднощів є ключовими факторами відновлення психічного здоров’я та мотивації.

Отже, формування психологічної компетентності керівників військових підрозділів є необхідною умовою для підтримки морального клімату, збереження психічного здоров’я особового складу та підвищення загальної боєздатності підрозділу. Важливо, щоб керівники володіли навичками емпатії, умінням адекватно реагувати на емоційні прояви підлеглих і забезпечували умови психологічної безпеки в колективі.

ВИСНОВКИ

1. Проведений теоретико-методологічний аналіз наукової літератури засвідчив, що мобінг як форма систематичного психологічного насильства у військовому середовищі залишається недостатньо дослідженим у вітчизняному науковому просторі. У той час як зарубіжна наука розглядає мобінг крізь призму групової динаміки, феномену влади, психології організаційного середовища та девіантної поведінки, на національному рівні все ще бракує емпіричних узагальнень, адаптованих до специфіки військової служби.
2. Отримані емпіричні дані підтверджують системність та високу поширеність мобінгу серед військовослужбовців, зокрема контрактної служби, де 91% респондентів ідентифікують цей феномен як реальний та регулярний у своєму підрозділі. Такий масштаб свідчить про хронічне функціонування деструктивної соціальної взаємодії, що набуває ознак організаційної патології.
3. Психологічний аналіз чинників виникнення мобінгу дозволив виокремити не лише зовнішні (організаційні та системні), а й внутрішні (індивідуально-психологічні) передумови. Найчастіше мобінг детермінується конкурентною атмосферою (55%) та особистісними характеристиками потенційної жертви (48%), такими як емоційна вразливість, соціальна тривожність, або, навпаки, конфліктогенність. Отже, мобінг розгортається на перетині міжособистісних, ситуативних і організаційних чинників, формуючи стійке поле психосоціальної напруги.
4. Деструктивні форми взаємодії, які фіксуються у військових колективах, охоплюють як відкриті (вербальна та фізична агресія), так і приховані (соціальна ізоляція, дискредитація, маніпуляції) форми мобінгу. Особливо небезпечним є те, що подібна поведінка часто знаходить підтримку з боку групи, яка виступає як джерело соціального підкріплення для агресора, що відповідає теорії конформізму та концепції поля К. Левіна.

5. Мобінг у військовому середовищі має значний руйнівний вплив на психічне здоров'я військовослужбовців. Психоемоційні наслідки варіюються від почуття самотності та емоційного виснаження до суїцидальних тенденцій і девіантних копінг-стратегій (вживання алкоголю/наркотиків). Факт, що 100% опитаних прагнули змінити місце служби, свідчить про глибоку дезадаптацію та втрату суб'єктивного відчуття безпеки в колективі.
6. Структура емоційного реагування осіб, які зазнали мобінгу, вказує на домінування агресивно-фрустраційного профілю, зокрема підвищену схильність до вербальної (36%) і фізичної агресії (32%), роздратування (27%), непрямої агресії (27%), а також вторинних деструктивних емоцій, таких як образа, підозрілість, вина. Такі дані свідчать про порушення емоційної регуляції як наслідок тривалого психотравмуючого впливу.
7. У контексті соціально-психологічного клімату, лише 25% респондентів охарактеризували його як позитивний, що вказує на домінування у військових колективах хронічного соціального напруження, зниження рівня згуртованості, відсутність емпатійної підтримки та ідентифікації з групою.
8. Виявлена тенденція до актуалізації імпульсів до помсти (73% — без запропонованого варіанта відповіді) є надзвичайно тривожним показником, що свідчить про накопичення афективного напруження та ризики порушення нормативного функціонування особистості у військовому середовищі. Це також свідчить про глибоку внутрішню фрустрацію та дефіцит конструктивного вирішення конфліктів.
9. Профілактика мобінгу у військових колективах має спиратися на міждисциплінарний підхід, що включає виявлення ризиків на етапі формування груп; навчання командирського складу етичному лідерству та ненасильницькій комунікації; психоедукацію військовослужбовців щодо форм, ознак і наслідків мобінгу; створення системи психологічного

супроводу та раннього втручання у випадку фіксації деструктивної динаміки.

10. Загалом, феномен мобінгу у військовому середовищі постає не лише як індивідуальна проблема, а як індикатор організаційної дисфункції та слабкості соціальних регуляторів групового життя, що вимагає системного реагування на рівні інституційної політики, командного менеджменту та психологічного забезпечення служби.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андросюк В. Г. Професійна психологія в органах внутрішніх справ. Загальна частина: Курс лекцій / В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко, В. С. Медведєв. К. 1995. 218 с.
2. Афанасенко В. С. Особистісні фактори ефективності управлінської діяльності військового керівника : автореф. дис… канд. психол. наук : 19.00.01 / В. С. Афанасенко / Університет внутрішніх справ. Харків. 2000. 20 с.
3. Бондаренко О. Ф. Психологічна допомога особистості: Навчальний посібник для студентів / О. Ф. Бондаренко. Харків: “Форма”. 1996. 239 с.
4. Бондаренко О. І. Психологічні особливості професійного спілкування військовослужбовців в особливих умовах діяльності [Текст]: автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.09 / О. І. Бондаренко. Хмельницький, 2004. 20 с.
5. Варій М. Й. Морально-психологічний стан військ та його оцінка : дис.. д-ра психол. наук : 20.02.02 / М. Й. Варій / К. Київський ун-т ім. Тараса Шевченка. 1997. 478 с.
6. Військова психологія і педагогіка : Підр. для військових вузів / С. Д. Максименко, Б. М. Олексієнко, О. Д. Сафін. Хмельницький: Видавництво НАПВУ. 2000. 562 с.
7. Військові статути Збройних Сил України. – К. Воєнне видавництво України «Варта». 1999. 516 с.
8. Демидович О. Мобінг немає національності: Емоційне насилля на
9. роботі в Іспанії та країнах Європейського Союзу. *Профспілки України*. 2006. № 6. С. 21-24.
10. Дисциплінарний статут Збройних Сил України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14#Text
11. Дубравська Д. М. Статус особистості в групі як умова її професійного становлення. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С.*

Костюка АПН України / За ред. Максименка С. Д. К., 2003, т. V, ч. 3. С. 101–107.

12. Дроздов О. Ю. Агресія та агресивність в умовах військової служби: соціально-психологічні аспекти «дідівщини». *Вісник Чернігівського Державного Педагогічного Університету.* 2002. Вип. 11. "Психологічні науки". С. 68–72.
13. Журавльов В. В. Морально-психологічне забезпечення прикордонної служби як психологічна проблема. *Психологія. Зб. наук пр.* Вип. 3 (10). К .: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2000. С. 306-310.
14. Запорожець С. О. Мобінг як психолого-педагогічна проблема [Електронний ресурс] / С. О. Запорожець. – Режим доступу: http://sjournal.cdu.edu.ua/base/2008/v 3/v3pp116-118.pdf. – Заголовок з екрана.
15. Калениченко Р. А. Соціально-психологічний клімат у військовому колективі. *Психологія. Збірник наукових праць. НПУ імені М. П. Драгоманова*. Випуск 12. 2001. С. 423–428.
16. Карамушка, Л. М. Психологія управління. К.: Міленіум. 2003. 344 с.
17. 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. *Національна академія ПВУ ім. Богдана Хмельницького*. Хмельницький, 2001. 17 с.
18. Карчевський І. Р. Проблемна міжособистісна взаємодія особового складу військової частини та особливості її діагностики і попередження: дис… канд. психол. наук: 19.00.09. Хмельницький. *Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького*. 2005. 179 с.
19. Коляда Т. А. Мобінг у трудових (службово-трудових) відносинах : до постановки проблеми [Електронний ресурс] – Режим доступу:

http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vkhnuvs/2010_49/49/35.pdf. – Заголовок з екрана.

20. Корольчук М. С. Соціально-психологоічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. навчальних закладів. К. К.: Ника-центр. 2006. 580 с.
21. Кохан В. Г. Діяльність військового керівника по збереженню психічного здоров‟я військовослужбовців: автореф дис… канд. психол. наук: 19.00.09. *Національна академія ПВУ ім. Б. Хмельницького*. Хмельницький. 2003. 18 с.
22. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості: Монографія. К: Ніка-Центр. 2007. 432 с.
23. Кремень В. Г. Психологія професійної діяльності офіцера. Хмельницький: Вид-во АПВУ. 1999. 489 с.
24. Кризова психологія. За заг. ред. О.В. Тімченка. Х.: НУЦЗУ. КП «Міська друкарня». 2013. 380 с.
25. Липовська Н. А. Психологія управління в митних органах. Дніпропетровськ. *Академія митної служби України*. 2008. 521 с.
26. Макаревич О. П. Стиль індивідуальної поведінки військовослужбовців у міжособистісних конфліктах: дис… канд. психол. наук: 19.00.01. Київський ун-т ім. Тараса Шевченка. – К. 1996. 192 с.
27. Максименко С. Д. Основи військової психології. Хмельницький: Вид-во НАПВУ. 2002. 488 с.
28. Медведев В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти): монографія. К. : Національна академія внутрішніх справ України. 1996. 192 с.
29. Миронець, С. М. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: монографія. К.: ТОВ «Видавництво «Консультант». 2008. 232 с.

30. Митцель О. Мобінг у трудовому колективі. Соціально-правові аспекти (проблеми правового регулювання). *Журнал Вісник прокуратури*. К. : Істина. 1999. С.113-115.
31. Морально-психологічне забезпечення службової діяльності Прикордонних військ України. Хмельницький. Видавництво НАПВУ. 2001. 448.
32. Олексієнко Б. М. Методики психологічного обстеження особистості у Прикордонних військах України. Хмельницький. Видавництво Академії ПВУ. 1997. 424 с.
33. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Івано-Франківськ: «Плай». 2001. 695 с.
34. Основи практичної психології / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелєва та ін. К.: Либідь. 1999. 536 с.
35. Основи загальної психології / За ред. академіка АПН України, професора С. Д. Максименка. Київ: НПУ Перспектива. 1998. 256 с.
36. Основи психології / За заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. – К.: Либідь. 1996. 632 с.
37. Пірен М. І. Основи конфліктології. К. 1997. 378 с.
38. Посмітна В. В. Особливості військового дискурсу. *Лінгвістичні дослідження: зб. наук. праць Харківського нац. педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. Харків, 2010. Вип. 30. С. 90–97.
39. Потапчук Є. М. Попередження проблемної міжособистісної взаємодії серед підлеглого особового складу військових підрозділів. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України* / За ред. Максименка С. Д. К. 2005. т. VII. Вип. 2. С. 195 – 200.
40. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров‟я військовослужбовців: монографія. Хмельницький: Видавництво НАДПСУ. 2004. 323 с.

41. Приходько І. І. Засади психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності: монографія. Х.: Акад. ВВ МВС України. 2013. 745 с.
42. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира. Хмельницький. Видавництво Академії ПВУ. 1997. 149 с.
43. Санташов В.І. Система міжособистісних стосунків військовослужбовця як модель психічного відображення конфлікту та практика її використання в психологічних дослідженнях. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України* / За ред. Максименка С. Д. К. 2002. т. IV. ч. 7. С. 233–237.
44. Сімакова С. І., Кравченко О. С. Актуальні проблеми запобігання мобінгу в трудових відносинах в Україні. *Юридичний бюлетень*. 2018. Вип. 8. С. 137–142. URL: http://rep.btsau.edu.ua/bitstream/ BNAU/2488/1/Aktualni_ problemy.pdf
45. Скочиляс С. Психологічне забезпечення адаптаційного періоду військовослужбовців строкової служби. [Електрон. ресурс]. Львів, ЦПД. 2001 // http://westukr.itgo.com/ad_period2_1.html.- Назва з екрану.
46. Скребец В. А. Психологическая діагностика. К. МАУП. 1999. 120 с.
47. Сорока О.В. Сутність, наслідки та профілактика моббінгу у трудових колективах [Електронний ресурс]. *Сучасні напрямки теоретичних і прикладних досліджень*. 2013. Режим доступу: http://sworld.com.ua/konfer30/1051.pdf.
48. Соціально-психологічне вивчення, прогнозування і корекція поведінки військовослужбовця / В. І. Вітер, Ю. М. Доленко, О. Р. Охрименко та ін. К. Вид-во НДМЦ МО України. 1994. 80 с.
49. Статут внутрішньої служби Збройних Сил України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/ show/548-14#Text
50. Тробюк В. І. Соціально-психологічні умови профілактики нестатутних взаємовідносин у первинних військових колективах: автореф. дис...

канд. психол. наук : 19.00.09. Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2005. 20 с.

51. 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.
52. Ярошок Ю. В. Регуляція психічної напруженості військовослужбовців в екстремальних умовах службово-бойової діяльності: автореф дис… канд. психол. наук : 20.02.02 / Ю. В. Ярошок / Національна академія ПВУ ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2000. –18 с.