

Західний науковий центр
НАН України та МОН України

Western Scientific Center of the
National Academy of Sciences of
Ukraine and the Ministry of Education
and Science of Ukraine



ISSN 2409-1375

Громадська організація
«Львівський аналітичний дім»

Public organization
«Lviv Analytical House»

**Психологічні виміри
культури, економіки, управління:
науковий журнал**

**Psychological Dimensions
of Culture, Economics, Management:
Science Journal**

ВИПУСК XV

Львів – 2018

ISSN 2409-1375

Психологічні виміри культури, економіки, управління : Науковий журнал / [відповідальний ред. О.М. Лозинський]. Україна, Львів. – Випуск XV, 2018. – 122 с.

Psychological Dimensions of Culture, Economics, Management: Science Journal / [responsible editor O.M. Lozynskyi]. Ukraine, Lviv. – XV, 2018. – 122 p.

Матеріали друкуються у редакції авторів. За дотримання авторських прав, достовірність інформації, коректність висновків відповідальність несуть автори.

Упорядники можуть не погоджуватися з ідеями авторів статей.

РЕДАКЦІЙНА РАДА:

Н.І. Жигайло д-р пс. н., проф.; І.В. Карівець д-р філос. н., доц.;
О.Д. Кузнецова д-р філол. н., Н.В. Хазратова д-р пс. н., доц.;
проф.; І.І. Семків к. пс. н., доц.; М.З. Бунік к. політ. н., доц.;
О.І. Гук к. філос. н., доц.; О.М. Лосик к. філос. н., доц.;
Б.О. Магура к. техн. н., доц.; Т.Д. Матвійчук к. соц. н.;
А.В. Олійник к. пс. н.; У.Ю. Парубій ст. викл.; О.В. Руденко
к. мистецтв., доц.; С.М. Рутар к. філос. н.; Є.В. Захарчук ст. наук.
співроб.; І.І. Кожушко-Лозинська ст. бібліогр.

Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації
серія KB №22073-11973 ПР від 31.03.2016 р.

ББК 88. 5

© ГО «Львівський аналітичний дім», 2018.
© Західний науковий центр НАН України та МОН України, 2018.

Зміст:

| | |
|---|------------|
| ПЕРЕДМОВА | 4 |
| Авраменко Ольга. Як навички адаптації, сформовані в умовах тренінгу, допомагають знизити культурний шок..... | 6 |
| Данилевич Наталія. Соціально-економічний інструментарій муніципального менеджменту..... | 15 |
| Гнатко Микола. Національна безпека держави і роль у ній політичної міфології | 40 |
| Калин Романна. Особливості емоційного вигорання працівників фінансово-кредитних організацій | 56 |
| Лозинський Олег. Взаємовпливи корупційної організаційної субкультури та психологічних настанов громадян у підходах необіхевіоризму | 72 |
| Плосконос Ольга, Сенченко Оксана. Практичне значення етнопсихології та перспективи її розвитку в Україні | 93 |
| Хазратова Нігора. Реакція на фрустрацію потреби у приватності: гендерний аспект..... | 105 |

Передмова

Науковий журнал «Психологічні виміри культури, економіки, управління» видається з 2013 р. громадською організацією «Львівський аналітичний дім» та Західним науковим центром НАН України та МОН України з метою покращення наукової комунікації, захисту авторських прав науковців, підтримки молодих дослідників.

Друковане видання «Психологічні виміри культури, економіки, управління» зареєстроване:

- Міністерством Юстиції України (Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації серія KB №22073-11973 ПР від 31.03.2016 р.);
- Міжнародним центром ISSN (ISSN 2409-1375, від 29.10.2014р.).

Науковий журнал діє у відповідності до закону України «Про друковані засоби масової інформації в Україні» N 2782-ХІІ від 16.11.1992 року; закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» N 1977-ХІІ від 13 грудня 1991 року.

Редакційна рада заохочує авторів публікувати результати міждисциплінарних досліджень на межі психології, економічної теорії, політології, міжнародних відносин, правознавства, історії, теорії масової комунікації, культурології, мистецтвознавства, релігієзнавства, педагогіки тощо.

Упорядники дотримуються принципів:

- захист авторських прав на наукові твори;
- оперативність оприлюднення наукових праць;
- Інтернет-поширення PDF версії Журналу для ширшого

ознайомлення громадськості з результатами наукових досліджень авторів;

- налагодження співпраці з іноземними науковцями;
- скерованість зусиль на входження Журналу до наукометричних баз даних.

Науковий журнал «Психологічні виміри культури, економіки, управління» виходить 4 рази на рік: у березні; травні; жовтні; січні. Наукові статті просимо надсилати на електронну скриньку: lviv-forum@ukr.net

Автори статей отримують електронну версію Журналу у форматі PDF, при бажанні можна замовити друкований примірник видання.

Повідомлення про випуски наукового журналу «Психологічні виміри культури, економіки, управління» можна знайти на Інтернет-сторінках: *Львівський аналітичний дім, Психологічні виміри культури, економіки, управління* у соціальній мережі Facebook.

Авраменко Ольга. Як навички адаптації, сформовані в умовах тренінгу, допомагають знизити культурний шок



Студентка магістратури кафедри психології Львівського національного університету імені Івана Франка, напрям підготовки - клінічна психологія та реабілітація.

E-mail: olga.avramenko02@gmail.com

© Авраменко Ольга, 2018.

В умовах сучасності важко знайти хоча б одного індивіда, який ні разу не контактував з іншою культурою, оскільки цей контакт тепер, з розвитком сучасних технологій, розширив свої межі. Тепер, для спілкування з представниками іншої культури, країни, етносу можна не виходити з власної кімнати, і навіть не треба запрошувати когось до неї. Існує купа соціальних мереж, які дозволяють це зробити, лежачи на дивані. Та чи можна цей контакт назвати повноцінним? Чи справді таке онлайн-спілкування буде змістовним та дозволить нам пізнати тонкощі цих представників? Глибоко відчувати особливості іншої культури? Відчувати культурний шок, нарешті? Відповідь одна - навряд. Онлайн-спілкування в рази легше та доступніше, сам його принцип не передбачає глибини, повноти та змістовності. Його форма вибудовує своєрідний бар'єр між особами, які спілкуються, навіть якщо вони представники однієї нації!

Тому, коли говоримо про контакт з іншою культурою,

важливо чітко розуміти, про який саме вид цього контакту йдеться. Адже, не знаючи цього, неможливо провести якісний аналіз взаємодії, що дуже важливо для того, щоб розробляти ті ж адаптаційні тренінги, або аналізувати їхню ефективність.

Тепер розберемо детальніше, що мається на увазі під культурним шоком, і чому слід формувати навички для його зменшення при контакті з іншою національністю.

Сам термін культурного шоку було введено американським антропологом Каверлом Обергом (Kaverlo Oberg, 1960), який керувався ідеєю, що входження у нову культуру супроводжується неприємними відчуттями - втратою друзів та статусу, відчуження, подиву та дискомфорту при усвідомлення відмінностей між культурами, а також плутаниною у цінностях та орієнтаціях, соціальною та особистісною ідентичністю. [3]

Ці відчуття є внутрішніми, надцінними для людини. Часто, через свою неприємність, вони можуть витіснитися зі свідомості, і тоді люди, які їх проживають на даний момент, можуть це заперечувати, адже не усвідомлюють їх до кінця. Проте наявність та ступінь цих відчуттів, навіть при запереченні самої особи, можна легко виявити за допомогою симптомів культурного шоку, які, хоч і є достатньо широкими, достатньо легко-помітні.

Це може бути: постійна турбота за якість води, їжі, чистоту посуду, постільної білизни, страх перед фізичним контактом з іншими людьми, загальна тривожність, дратівливість, брак впевненості у собі, безсоння, почуття втоми, зловживання алкоголем та наркотиками,

психосоматичні розлади, депресія, спроби самогубства, відчуття втрати контролю над ситуацією, власної некомпетентності та невиправдання очікувань виражаються у спалахах гніву, агресії та ворожості по відношенню до представників країни перебування, що лише погіршує міжособистісні стосунки. [1]

Симптоми культурного шоку нагадують ознаки стресу, якщо людина перебуває під дією стресового фактору достатньо довго і вже немає сил конструктивно з ним боротися. Це не дивно, адже перебування в іншій країні - своєрідний стрес, до якого люди виявляються не готовими. Такі ситуації не є звичайними, і у досвіді часто відсутні конструктивні чи деструктивні стратегії подолання цього стресу. Плюс, дія певної внутрішньої моралі, яка не дозволяє визнавати негативні емоції по відношенню до іншої культури та відкрито їх проявити, провокує ще більше витіснення негативних відчуттів замість повноцінного їхнього проживання у соціально-прийнятний спосіб.

Також, чим довше особа буде заперечувати власний культурний шок, чим довше буде йому опиратися, тим серйозніші симптоми будуть проявлятися. Якщо спочатку це було легке роздратування та підозріле ставлення до їжі та води, то пізніше це будуть спалахи агресії, які є соціально небезпечними, або спроби врівноважити свій емоційний стан за допомогою алкоголю чи наркотиків, що також не можна вважати безпечною поведінкою. Такі наслідки лише погіршують міжособистісне спілкування з представниками іншої країни, створюючи при цьому тривожне коло, де негативне внутрішнє самопочуття провокує пога-

ні стосунки, які підкріплюють недовіру до представників країни та погіршують внутрішній емоційний стан самої особи.

Такі негативні наслідки культурного шоку можливі лише у тому випадку, якщо людина, яка його переживає, буде всіляко це заперечувати, витісняти негативні емоції і накопичувати їх у собі, підвищуючи цим тривожність, і провокуючи ще гірше самопочуття.

Проте, говорячи про явище культурного шоку, варто звернути увагу на те, що він має і позитивні сторони теж. Позитивні наслідки культурний шоку буде мати для тих людей, у котрих першочерговий дискомфорт веде до прийняття нових цінностей та моделей поведінки та, у кінцевому результаті, важливий для саморозвитку та особистісного зростання. [1]

На позитивній стороні культурного шоку наголошував канадський психолог Джон Беррі (John Berry, 1997), який запропонував замість терміну “культурний шок” використовувати поняття стресу акультурації. За його думкою, саме слово “шок” асоціюється виключно з негативним досвідом, а у результаті міжкультурального контакту, як уже відомо, можливий і позитивний досвід також - оцінка проблем та їхнє подолання.

Проте, хоч культурний шок і має багато особливостей, він проявляється і розглядається у контексті так званої кривої процесу адаптації, яка вміщує п'ять етапів процесу адаптації візітерів. [4]

Перший етап, носить символічну назву «медовий місяць». Він характеризується ентузіазмом, піднесенням на-

строєм і великими надіями. Дійсно, більшість візитерів прагнуть вчитися або працювати за кордоном. Крім того, на них чекають на новому місці: відповідальні за прийом люди стараються, щоб вони відчували себе «як вдома» і навіть забезпечують деякими привілеями. [1]

Недоліком цього етапу є його швидкоплинність. Примарне відчуття “як удома” завершується тоді, коли починається негативний вплив зовнішнього середовища. Із завершенням різко позитивних і часто невідповідних реальності почуттів починається другий етап адаптації.

Він характеризується реальними оцінками навколишнього середовища та всіх його компонентів. Наприклад, візитери часто стикаються з некомфортними з точки зору європейців чи американців житловими умовами, переповненим громадським транспортом, складною кримінальною обстановкою і багатьма іншими проблемами. Крім подібних зовнішніх обставин, у будь-якій новій для людини культурі на неї впливають і психологічні чинники: почуття взаємного нерозуміння з місцевими жителями і неприйняття ними. Все це призводить до розчарування, замішання, фрустрації і депресії. У цей період «чужак» намагається втекти від реальності, спілкуючись переважно з земляками і обмінюючись з ними враженнями про «жакхливіх аборигенів». [1]

Третій етап характеризується найбільш критичними симптомами культурного шоку. Це проявляється у серйозних хворобах психосоматичного характеру та почутті повної безпорадності. [1] Особливістю цього етапу є те, що саме на ньому багато неуспішно адаптованих візитерів

покидають країну раніше встановленого терміну.

Однак, якщо візитери все ж приймають рішення залишитися, вони отримують соціальну підтримку оточення і долають культурні відмінності - вивчають мову, знайомляться з місцевою культурою.

На четвертому етапі депресія повільно змінюється оптимізмом, відчуттям впевненості і задоволення. Людина відчуває себе більш пристосованою та інтегрованою у життя суспільства.

П'ятий етап характеризується повною - або довгостроковою, за термінологією Беррі, - адаптацією, яка має на увазі відносно стабільні зміни індивіда у відповідь на вимоги середовища. В ідеалі процес адаптації призводить до взаємної відповідності середовища і індивіда, і ми можемо говорити про його завершення. У разі успішної адаптації її рівень можна порівняти з рівнем адаптації індивіда на батьківщині. Однак не слід ототожнювати адаптацію у новому культурному середовищі з простим пристосуванням до нього. [1]

Отже, п'ять етапів адаптації формують U-подібну криву: добре, гірше, погано, краще, добре. Але, не дивлячись на таку простоту та легкість у використанні цієї кривої, емпірично її достовірність підтверджується мало. Це відбувається тому, що схема U-подібної кривої неуніверсального характеру. Вона не враховує особливості візитерів, їхнього попереднього досвіду та терміну перебування, а також їхніх очікувань та особливостей прийому в іншій країні.

Дійсно, люди, потрапляючи у нове культурне середовище, не обов'язково проходять через усі етапи адаптації і

реадаптації. По-перше, культурний шок відчувають не всі візитери, хоча б тому, що деякі з них - туристи - зазвичай повертаються додому до закінчення першого етапу. По-друге, перебування у чужій країні не обов'язково починається з «медового місяця», особливо, якщо своя і чужа культури сильно відрізняються один від одного. По-третє, багато візитерів не закінчують процесу адаптації, так як їдуть, як тільки починають відчувати симптоми культурного шоку. По-четверте, повернення додому далеко не завжди виявляється травмуючим. [1]

Значно відрізняється від описаного вище процес адаптації переселенців, адже їм необхідно повністю інтегруватися у культуру - досягти високого рівня культурної компетентності, повністю включитися в життя суспільства і навіть трансформувати соціальну ідентичність. [1]

У психології накопичені свідчення про значні відмінності у протіканні процесу міжкультурної адаптації та його тривалості - від декількох місяців до 4-5 років - що залежить від характеристик візитерів і переселенців і особливостей своєї і чужої для них культур. [1]

Для кращого ілюстрування виникнення культурного шоку слід прояснити фактори, які на це впливають. Усього виділяють дві великі групи таких факторів: індивідуальні та групові.

До першої групи факторів входять: 1) індивідуальні відмінності - демографічні та особистісні; 2) обставини життєвого досвіду індивіда.

До другої групи факторів входять: 1) ступінь подібності чи відмінності між культурами; 2) особливості культури,

до якої належать візитери; 3) особливості країни перебування (перш за все спосіб, яким здійснюється вплив на візитерів: намагаються їх асимілювати чи більш толерантні до культурного різноманіття). [1]

Тренінгова робота у процесі адаптації вважається найбільш ефективною, оскільки у безпечних умовах тренінгу можливо формувати адаптаційні навички, тим самим підвищуючи стресостійкість учасників ще до того, як вони потраплять у справжні стресові умови іншої країни і почнуть відчувати на собі культурний шок.

Формування навички на тренінгу включає також інформування учасників щодо особливостей іншої культури, спілкування з її представниками. Також під час такого тренінгу учасники мають змогу познайомитися з механізмами культурного шоку, дізнатися, чому він виникає і чому це не страшно.

Висновки. Явище культурного шоку зустрічається доволі часто, та в кожного індивіда та у кожній окремій культурі воно буде проявлятися по-різному, оскільки залежить не лише від внутрішніх очікувань та установок, а й від об'єктивних зовнішніх обставин.

Тренінгова робота до потрапляння у середовище іншої культури із задіянням представників цієї культури, або успішно адаптованих представників іншої культури для зменшення культурного шоку проводиться з урахуванням необхідності сформувані необхідні навички для успішної адаптації у майбутньому. Такі навички допоможуть учасникам у ролі візитерів справлятися зі стресом та культурним шоком у конструктивний спосіб та уникнути

погіршення емоційного стану у зв'язку з витісненням негативних емоцій, які притаманні процесу адаптації.

Список джерел:

1. Стефаненко Т. Г. Этнопсихология: Практикум / Т. Г. Стефаненко. – М: Аспект Пресс, 2013. – (2).
2. Berry J. W. Immigration, acculturation and adaptation / J. W. Berry. // Applied psychology: An international review.. – 1997. – №46.
3. Oberg K. Practical Anthropology. New Mexico, 1960
4. Triandis H. C. Culture and social behavior / Triandis. – New York: McGraw-Hill, 1994.

Данилевич Наталія. Соціально-економічний інструментарій муніципального менеджменту



Доцент кафедри менеджменту економічного факультету Львівського національного університету ім. Івана Франка, кандидат економічних наук. Автор понад 90 публікацій, 2 монографій, 25 наукових статей у фахових виданнях, 1 навчального посібника (рекомендований МОН України).

E-mail: danylevychnatali@gmail.com

© Данилевич Наталія, 2018.

У статті розглянута система муніципального менеджменту та подана загальна характеристика її елементів, визначено спеціальний соціально-економічний інструментарій муніципального менеджменту. Проведено аналіз соціально-економічної діяльності, досліджено використання соціально-економічного інструментарію муніципального менеджменту на прикладі Сколівського району. Запропоновано вдосконалення соціально-економічного інструментарію муніципального менеджменту, проаналізовано світовий досвід соціально-економічного інструментарію муніципального менеджменту та його застосування в Україні.

Ключові слова: організаційні структури управління, управлінська інфраструктура, муніципальний менеджмент, сільська рада.

In the article the system of municipal management is considered and the general characteristic of its elements is given, special social-economic tools of municipal management are defined. The analysis of socio-economic activity was carried out, the use of

socio-economic tools of municipal management was explored on the example of Skolivsky district. The proposed improvement of the socio-economic tools of municipal management, the world experience of the socio-economic tools of municipal management and its application in Ukraine are analyzed.

Key words: organizational structures of management, administrative infrastructure, municipal management, village council.

Актуальність теми. У стратегічних документах діяльності центральних органів державної влади одним з основних завдань регіональної політики України визначено створення правових, економічних і організаційних умов для ефективного реалізації функцій місцевого самоврядування, що є можливим лише в процесі проведення адміністративно-територіальної реформи на низовому рівні управління.

Сучасний етап державотворення в Україні потребує системного підходу до вирішення питань місцевого самоврядування, що актуалізує наукові напрямки досліджень, які обґрунтовують способи досягнення нової якості публічної влади, базованої на принципах демократії. Складовою цієї роботи є теоретико-методологічне обґрунтування державної муніципального менеджменту як внутрішньої політики України, спрямованої на формування системи ефективного влади місцевого рівня. Теоретико-методологічні засади мають забезпечувати модернізацію публічної влади в контексті євроінтеграційних процесів, політики економічного піднесення й підвищення добробуту населення, розбудови та консолідації демократичних

інститутів, розширення прав і свобод громадян, утвердження й зміцнення громадянського суспільства тощо. У цьому сенсі державну муніципальну політику слід розглядати як один із найважливіших векторів внутрішнього інституціонального розвитку України в контексті процесів євроінтеграції, які відбуваються на засадах європейських стандартів місцевого самоврядування.

Проблематика муніципального менеджменту є багатоаспектною, оскільки вона пов'язана з різними вимірами і характеристиками розвитку систем (підсистем) публічної влади. Багатоаспектність, зокрема, пов'язана з регіоналізацією територій, новою державною регіональною політикою, адміністративно-територіальною реформою. Ключовим елементом цих процесів є місцеве самоврядування. Висвітлення цих та інших питань можна знайти у наукових працях багатьох науковців, зокрема М. Баймуратова, О. Батанова, Т. Безверхнюк, В. Борденюка, П. Ворони, І. Дегтярьової, В. Кампо, М. Корнієнка, В. Кравченка, В. Погорілка, О. Сушинського, О. Фрицького, О. Фролова та інших. У їх дослідженнях піднято величезний пласт питань, які безпосередньо чи опосередковано пов'язані з розвитком місцевого самоврядування та громадянського суспільства. Тим не менш, до цього часу існує дефіцит теоретичних досліджень у частині концептуалізації інституціонального контенту визначення моделей та типів муніципального менеджменту як державно-управлінської діяльності.

Невирішеними раніше частинами загальної проблеми залишаються важливі для концептуального розуміння

сучасної державної муніципальної політики України питання, які стосуються інтерпретації її інституціонального контенту, удосконалення її моделі, організації ефективної платформи стейкхолдерів за активної участі недержавних організацій, вибір різноманітного інструментарію реалізації політики, з'ясування стандартів та основних факторів впровадження в Україні державної муніципальної політики європейського зразка.

Метою даної статті є дослідження і розроблення концептуальних засад соціально-економічного інструментарію муніципального менеджменту.

Це зумовило постановку і виконання таких основних **завдань**:

- дослідити сутність муніципального менеджменту;
- проаналізувати систему муніципального менеджменту та загальна характеристика її елементів;
- визначити поняття спеціального соціально-економічного інструментарію муніципального менеджменту;
- запропонувати вдосконалення соціально інструментарію муніципального менеджменту на прикладі Сколівського району;
- дослідити світовий досвід економічної діяльності сільських рад та можливість його застосування в Україні;
- визначити перспективи розвитку територіальних громад в контексті децентралізації влади.

Виклад основного матеріалу. Розвиток муніципального утворення відбувається в двох взаємопов'язаних напрямках: соціальному та економічному, що визначає виокремлення соціального розвитку муніципального

утворення та економічного розвитку муніципального утворення. Соціальний розвиток муніципального утворення – це процес підвищення соціального добробуту населення територіальної громади на основі забезпечення соціальних стандартів життя, гарантованих державою.

Можна дати декілька визначень муніципального менеджменту, які виражають його зміст: муніципальний менеджмент – засіб муніципального управління; муніципальний менеджмент – напрям наукових досліджень, що формує теоретичні засади та практичні пропозиції щодо ефективного управління розвитком муніципальних утворень; муніципальний менеджмент – система спеціальних важелів та інструментів забезпечення економічного й соціального розвитку муніципальних утворень; муніципальний менеджмент – механізм ефективної реалізації місцевого самоврядування.

Муніципальний менеджмент є складною багатовекторною системою. Система муніципального менеджменту – це сукупність елементів (підсистем) та взаємозв'язків між ними і зовнішнім середовищем в процесі досягнення цілей муніципального управління.

Об'єктом муніципального менеджменту є підсистеми муніципального утворення. Виділяють внутрішнє середовище, мікросередовище та зовнішнє середовище муніципального управління. Об'єкти муніципального менеджменту формують внутрішнє середовище муніципального управління, яке разом з мікросередовищем (об'єктами немуніципальної власності, що знаходяться на території муніципального утворення і регулюються орга-

нами місцевого самоврядування, населенням територіальної громади) становлять сферу, що перебуває в зоні безпосереднього впливу органів місцевого самоврядування). Зовнішнє середовище муніципального управління становлять чинники, які впливають на муніципальне утворення ззовні: політико-правова, культурна, економічна, соціально-демографічна, природно-екологічна, науково-технічна системи (політики). Елементи внутрішнього і мікросередовища муніципального управління пов'язані із зовнішнім середовищем інформаційними, фінансовими та матеріальними потоками.

Сьогодні адміністративно-територіальний устрій України характеризується надзвичайною подрібненістю і об'єктивною нежиттєздатністю територіальних спільнот низового рівня: в Україні ці утворення в 2,4 рази менші, ніж в Польщі, за площею та в 3,8 рази за чисельністю населення. З Швецією ця відмінність є ще разючішою, відповідно, в 30 та 7,6 рази менше [1]. До того ж, навіть з урахуванням існування великих сільських територіальних громад, середня чисельність населення муніципального утворення в Україні не відповідає мінімальному рівню, який за оцінкою фахівців повинен бути не менший п'ятишести тисяч осіб [2, с. 87]. Перший етап адміністративно-територіальної реформи в Україні покликаний забезпечити формування самодостатніх базових адміністративно-територіальних утворень, ресурсний потенціал яких би дозволив ефективно реалізовувати функції і повноваження місцевого самоврядування.

Формування повноцінної сільської територіальної гро-

мади за критерієм величини та чисельності населення не є самоціллю адміністративно-територіальної реформи, оскільки наявність цих характеристик не гарантує забезпечення економічного й соціального розвитку територіальних спільнот низового рівня. Результативність заходів, спрямованих на укрупнення первинних територіальних утворень, можлива лише за умови застосування в процесі управління їх комплексним розвитком підходу, який би базувався на принципах муніципального менеджменту, що успішно застосовуються в країнах Європейського Союзу. Необхідність визначення шляхів імплементації муніципального менеджменту в Україні і визначає актуальність дослідження.

В Україні недостатніми є фундаментальні методологічні та практичні наукові дослідження з проблем модернізації муніципального управління. Посібники з муніципального менеджменту за редакціями В. Кравченка та В. Воронкової розглядають управління розвитком сільських адміністративно-територіальних одиниць як юридично-правове явище [2, 3], що не забезпечує системний підхід до розуміння первинних територіальних спільнот як складних систем. У працях Р. Брусака, Г. Дробенка, В. Куйбіди, О. Невелєва, І. Салія, Ю. Свірського, Ю. Шарова досліджуються лише окремі функціональні механізми управління розвитком сіл. Зі сфери наукових досліджень практично випала проблема впровадження інноваційних механізмів у процес забезпечення розвитку сіл та селищ. Комплексне використання на- працювань зарубіжних вчених [4, 5] у нашій державі є обмеженим, внаслідок значних інститу-

ційних відмінностей між європейськими країнами та Україною.

З урахуванням зарубіжного досвіду можемо стверджувати, що муніципальний менеджмент є системою управлінських важелів, які застосовуються органами місцевого самоврядування для ефективного управління економічним і соціальним розвитком найменших адміністративно-територіальних одиниць країни – муніципальних утворень – шляхом реалізації їх конкурентних переваг та раціонального використання ресурсного потенціалу для забезпечення стандартів життя населення надання на основі надання комплексу послуг територіальній громаді. Підхід до управління розвитком територіальних спільнот низового рівня, що базується на концепції менеджменту, докорінно відрізняється від практики управління територіальним розвитком радянського та пострадянського періоду, яка базується на адміністративно-управлінській реалізації владних повноважень та нормативно-правових актів органами місцевого самоврядування, оскільки його вихідними принципами є:

- інноваційність (постійне удосконалення існуючих та впровадження нових технологій в процес управлінської діяльності органів місцевого самоврядування);
- креативність (відсутність жорстких адміністративних рамок та шаблонного підходу до діяльності органів місцевого самоврядування);
- інтегративність (комплексне використання елементів ресурсного потенціалу муніципального утворення на основі закону синергії);

- ефективність (визначення чітких критеріїв діяльності органів місцевого самоврядування);
- соціальна спрямованість (визнання забезпечення соціального добробуту населення метою розвитку муніципального утворення);
- корпоративність (застосування переваг функціонування муніципального утворення як корпорації);
- демократичність (використання потенціалу територіальної громади як первинного суб'єкта місцевого самоврядування);
- науковість (реалізація механізму муніципального менеджменту потребує спеціальної фахової підготовки) [6].

Механізм муніципального менеджменту в системі забезпечення розвитку територіальних спільнот низового рівня реалізується через спеціальний економічний інструментарій, який є комплексною системою взаємопов'язаних та взаємозалежних інструментів, застосування яких спрямоване на ефективне досягнення стратегії розвитку муніципальних утворень. Необхідність формування конкретних практичних пропозицій з цілеспрямованого впровадження інструментарію муніципального менеджменту в діяльність органів місцевого самоврядування в Україні вимагає його структуризації, яку пропонується здійснювати з позиції врахування ресурсно-функціональних компонент розвитку муніципальної системи в умовах мінливого висококонкурентного середовища, виокремлюючи стратегічне управління, муніципальний фінансовий менеджмент, муніципальну логістику, муніципальний маркетинг, проектний мене-

джмент, кадровий менеджмент, інформаційні технології, ризик-менеджмент, антикризове управління, ситуаційне муніципальне управління [54, с. 12]. Кожен з інструментів муніципального менеджменту реалізується через застосування низки управлінських технологій.

Інтеграційні прагнення країн Європейського континенту до політичного, економічного та культурного зближення об'єктивно зумовлюють зростання ролі місцевих самоврядних спільнот як чинників забезпечення стабільності та цілісності надскладної системи ЄС. Забезпечення контрольованості та динамічності процесу формування політичних та економічних засад місцевого самоврядування відбувається в рамках Європейської Хартії місцевого самоврядування, яка встановлює шляхи його розвитку в сучасній Європі. В її основу покладено принцип субсидіарності, за яким питання, які можна вирішувати на низових рівнях управління, немає сенсу передавати наверх. Хартія зобов'язує держави, які її підписали, гарантувати і зміцнювати політичну, адміністративну та фінансову самостійність місцевих спільнот. Положення Європейської Хартії місцевого самоврядування зорієнтовані на формування рамкових умов реалізації інструментарію муніципального менеджменту. Так, дотримання принципів, передбачених Хартією, дозволяє країнам-учасницям створити передумови для застосування технологій антикризового управління, ризик-менеджменту та ситуаційного управління розвитком муніципальних утворень, оскільки, добре знаючи справжній стан справ на підпорядкованих територіях, органи місцевого самоврядування

здатні більш ефективно і раціонально, ніж органи державної влади центрального та регіонального рівнів, вирішувати локальні проблеми, оперативно реагувати на непередбачувані ситуації і конфлікти [7].

Узагальнення досвіду муніципального менеджменту в країнах ЄС вказує на те, що в цих державах застосовується комплексний підхід до використання його спеціального економічного інструментарію, що дозволяє максимально задіяти існуючі резерви розвитку муніципальних утворень на основі формування гнучкої моделі управління. Сьогодні між країнами ЄС відбувається взаємний обмін технологіями муніципального управління в рамках процесу трансферу управлінських інновацій. Так, цікавим є досвід Польщі та Німеччини щодо розроблення альтернативних стратегій розвитку муніципального утворення з позиції технологічної, економічної та соціальної можливості. В країнах Західної Європи більшість муніципалітетів мають статус корпорацій, що функціонують як повноправні суб'єкти ринкової економіки з метою отримання економічного ефекту для територіальної громади. В цьому контексті корисним є досвід Франції, в якій практикується об'єднання комун – створення асоціацій місцевого управління (комунальних синдикатів), що мають статус юридичних осіб, засновниками яких є комуни. Корпоратизація виступає однією з ефективних технологій антикризового управління та муніципального фінансового менеджменту [7, с. 13].

Комплексний аналіз практики управління розвитком первинних територіальних утворень в Україні вказує на те,

що в діяльності вітчизняних органів місцевого самоврядування застосовуються лише окремі технології спеціального економічного інструментарію муніципального менеджменту (розроблення стратегічних планів соціально-економічного розвитку міст, випуск облігацій місцевої позики, використання елементів муніципального маркетингу). Дослідження показує, що практично не використовуються технології муніципальної логістики, проектного менеджменту, ризик-менеджменту та антикризового управління.

Системне впровадження елементів інструментарію муніципального менеджменту в діяльність органів місцевого самоврядування в Україні блокується низкою організаційних, правових та фінансово-економічних проблем [8], зокрема: застосуванням переважно галузевого підходу в процесі формування виконавчих органів місцевого самоврядування на низовому рівні; недосконалою та неструктурованою законодавчою базою місцевого самоврядування; парцелізацією територіальних громад, яка посилилася в останнє десятиріччя минулого століття; ресурсною неспроможністю місцевого самоврядування на первинному рівні; невідповідністю службовців органів місцевого самоврядування до професійного використання технологій муніципального менеджменту; відсутністю відповідного рівня інформаційно-аналітичного забезпечення компетенційної сфери органів місцевого самоврядування.

Отже, дослідивши світовий досвід соціально-економічного інструментарію муніципального менеджменту та можливості його застосування в Україні ми пере-

ходимо до не менш важливого та актуального питання : розвиток територіальних громад в контексті децентралізації влади.

Реформа місцевого самоврядування має забезпечити розвиток самодостатніх територій регіонів, створити умови для покращення життєдіяльності територіальних громад. Децентралізація влади повинна створити умови поступової передачі повноважень від центральної влади до органів місцевого самоврядування, що дозволить покращити ефективність прийняття та реалізації рішень у багатьох питаннях.

Серед основних пріоритетів державної регіональної політики є реалізація комплексних завдань підтримки, підвищення конкурентоспроможності та успішності територіальних громад.

В контексті зміцнення інституту місцевого самоврядування в Україні вирішального значення набуває його якісний кадровий склад. Сьогодні на перший план висуваються питання професіоналізму муніципальних кадрів, їх спроможності ефективно управляти власністю і фінансами місцевого самоврядування, бюджетними установами, об'єктами інфраструктури та соціальної сфери, вміння працювати з усіма суспільними верствами населення, громадськими групами. По суті, їм необхідно оволодіти мистецтвом муніципальної політики, сучасними муніципальними технологіями і методами муніципального менеджменту.

Актуальність проблеми полягає в необхідності удосконалення рівня підготовки управлінських кадрів системи

місцевого самоврядування, що створюється за нових умов громадсько-політичного та соціально-економічного розвитку України. За результатами виборів в органи місцевого самоврядування, виникла наявна потреба ефективної підготовки та підвищення кваліфікації, в тому числі новобраних кадрів.

Громадянське суспільство, яке активно формується, має забезпечити необхідний зустрічний рух для реформи системи державної влади в контексті її децентралізації та реалізації збалансованої регіональної політики, що потребує широкого обговорення та швидкого запровадження в усіх сферах місцевого розвитку. Мають бути стимульовані розвиток інфраструктури та ініціативи громад [9, с. 16-17].

На сьогодні відпрацьовані конституційні зміни, що стосуються децентралізації влади та подальшого розвитку місцевого самоврядування.

Реформа місцевого самоврядування має забезпечити самодостатність регіонів, створити умови для покращення життєдіяльності територіальних громад, а саме: формування територіальних громад, здатних і спроможних самостійно або через органи місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення, чіткий розподіл повноважень між рівнями органів місцевого самоврядування, місцевими органами виконавчої влади та територіальними органами центральних органів виконавчої влади. Реформування має підвищити рівень якості життя людей у містах, селищах та селах шляхом забезпечення спроможності органів місцевого самоврядування створювати економічні та соціальні умови розвитку територіальних

громад та їх об'єднань, забезпечити доступність жителів громади до адміністративних, муніципальних, соціальних та інших послуг.

Впровадження нових концептуальних засад має наблизити Україну до стандартів місцевого самоврядування, які сформульовані в Європейській хартії місцевого самоврядування та на практиці задовольнятимуть потреби громадян. Реформа щодо децентралізації влади передбачає зміну на законодавчій основі системи організації та функціонування публічної влади. Серед основних цілей реформи запланована трьохрівнева система адміністративно-територіального устрою, зміцнення місцевого самоврядування на принципах повсюдності та субсидіарності, що відповідатиме стандартам Європейської спільноти.

Свого часу (2009 р.), в ході реалізації проекту «Участь громадян та незалежних експертів у плануванні та реалізації адміністративно-територіальної реформи в Україні» було зібрано статистичну інформацію, проведено моделювання нових громад Сколівського району та зроблено аналітичні висновки стосовно реформування в чотирьох цільових районах: Бериславському, Білозерському, Великопетиському та Нововоронцовському. Дослідження було проведено в рамках програми «Залучення громадян та незалежних експертів до планування та реалізації адміністративно-територіальної реформи», за ініціативою Міжнародного фонду «Відродження», Фонду Східна Європа та Швейцарсько-українського проекту «Підтримка децентралізації в Україні» [9, с.16-17].

Для широкого кола зацікавлених осіб корисною стала

інформація стосовно паспортів територіальних громад, розрахунків кількісних та якісних показників (обсяг фінансових витрат на побудову достатньої соціальної та комунально-побутової інфраструктури в нових центрах громад; рівень дотаційності нових громад з урахуванням змін у бюджетному законодавстві; розрахунковий рівень видатків на управління в новостворених громадах та порівняння його з сучасним станом), які ілюстрували можливість запланованих змін.

Зазначене дослідження стало основою відпрацювання в 2015 році перспективного плану формування територій громад Сколівського району (на базі існуючих 298 сільських, селищних та міських рад пропонується створити 42 спроможні (об'єднані територіальні громади), за участі Сколівського офісу реформ на виконання відповідного Закону України.

Крім того, в Сколе діє робоча група з питань реалізації державної політики щодо місцевого самоврядування, під час тематичних зустрічей представників влади і громадськості та в період проведення семінарів, «круглих столів» уточнюються позиції та шляхи реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні. Під час обговорення проводиться аналіз і узагальнення, вносяться вагомі пропозиції та влучні зауваження, більшість яких стосуються питань практичної реалізації основних положень Концепції на місцевому рівні, з урахуванням концептуальних засад адміністративно-територіальної реформи, яка передбачає укрупнення територіальних одиниць.

Реалізація реформи призведе до зміцнення місцевого самоврядування, розвитку самодостатності територіальних громад, покращення рівня надання населенню соціальних та інших послуг, скорочення відтоку населення з сільських територій. Потрібно відповідально поставитись до питання урбанізації сільських територій та залучення інвестицій до села, що, в свою чергу, потребує розвитку технологій в сільському господарстві, сприятиме збільшенню виробництва сільськогосподарської продукції та створенню нових робочих місць. Новостворені громади мають оцінити свої можливості, загрози та розробити стратегічні плани свого розвитку.

В цьому аспекті Сколівський центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій бере активну участь у реалізації пріоритетних цілей розвитку Сколівського району, які стосуються стратегічного планування місцевого розвитку. Центр на постійній основі проводить власні дослідження з питань формування стратегії розвитку, використання кращих муніципальних практик, застосування проектно-цільового управління при прийнятті управлінських рішень та визначення шляхів наповнення бюджетів територіальних громад. Відпрацьовуються критерії конкурентоспроможності територіальної громади, питання підготовки і реалізації інвестиційних проектів, формування проектів бездотаційних бюджетів та проектів під гранти. Розроблена збалансована модель підвищення кваліфікації менеджерів з підготовки проектів та розвитку

територіальної громади, яка містить у собі: теоретично-інформаційну, практично-тренінгову та методично-допоміжну складові [2, с. 57-60].

Цінним здобутком підвищення кваліфікації є вивчення та обмін позитивним досвідом роботи як досвідчених посадовців так і тих, які роблять перші, але впевненні кроки на шляху керування розвитком територіальних громад, презентації кращих муніципальних практик та результатів участі у Всеукраїнському конкурсі проектів і програм розвитку місцевого самоврядування, який в даний час трансформований та діє за дещо іншою схемою в межах діяльності Державного фонду регіонального розвитку.

На постійній основі в Центрі проводяться соціологічні дослідження, які передбачають аналіз та вивчення різних параметрів щодо задоволеності організацією, змістом навчального процесу та його інноваційністю.

Протягом навчання зазвичай організовуються тематичні зустрічі керівництва області та міст обласного значення з посадовими особами, під час яких визначаються найбільш актуальні питання практичної діяльності, які потребують поглибленого вивчення.

В контексті означеного, на думку експертів, Державний фонд регіонального розвитку має зосередитись на опрацюванні регіональних та муніципальних стратегій розвитку, відповідних цільових та інвестиційних програм і проектів, укладанні багатосторонніх угод із визначенням умов співфінансування розвитку територій. А визначати пріоритетність реалізації окремих завдань, на думку більшості респондентів, має органи місцевого самовряду-

вання (39%) або громади (35 %).

Таким чином, якісна фахова підготовка кадрів органів місцевого самоврядування як елемент ефективної регіональної кадрової політики, спрямована на професіоналізацію служби місцевого самоврядування. Відповідно, в умовах децентралізації, треба забезпечити становлення професійної, високоавторитетної серед населення служби, посадові особи якої, мають виховуватися на кращих прикладах вітчизняного досвіду та європейських муніципальних практик [10, с. 34].

Робота посадової особи – складний багатогранний процес. І тільки створення стабільного балансу професійності працівників, їх відповідальності та розуміння того, що кожне управлінське рішення ототожнюється в громаді з рішенням та діями, дасть можливість досягти нової інституційної спроможності громади й запровадити сучасні практики та технології управління на основі підвищення професійного рівня посадових осіб місцевого самоврядування.

Дослідження підтвердили існування невинуватених диспропорцій на районному та місцевому рівнях, що суттєво впливає на ефективність управління територіями. Місцеве самоврядування повинно отримати разом із фінансовою децентралізацією автономію щодо реалізації своїх функцій, шляхів і засобів їх здійснення, а, найголовніше – ресурсів, необхідних для ефективного функціонування. Значних зусиль потребує розробка сучасних технологій управління територіями та відповідна підготовка керівних кадрів для територіальних громад.

Висновки. Отже, результатом реструктуризації існуючих організаційних структур муніципального менеджменту є отримання загального синергетичного ефекту управління за рахунок інтеграції сукупних ефектів від дії його складових і його сукупного підвищення за рахунок сумісної дії.

До основних переваг органу управління, побудованому на корпоративних засадах, можна віднести організаційну гнучкість, підвищення ефективності використання людських ресурсів, можливість функціональних фахівців брати участь у розробці та ухваленні рішень.

Корпоративний орган управління створює «мости», які з'єднують структури органів управління містом господарюючих суб'єктів і функціональні одиниці, розширює між ними співробітництво, впроваджує децентралізацію і демократизацію управління, створює можливості координації та поділу ресурсів територіальної громади, поглиблює співпрацю, зменшує внутрішню конкуренцію, враховує ситуативні чинники при розробці Програм і проектів розвитку.

Для створення умов імплементації технологій муніципального менеджменту, напрацьованих країнами ЄС, в Україні необхідно:

- Покласти в основу побудови організаційної структури виконавчих органів місцевого самоврядування не галузевий, а функціональний принцип. В умовах необхідності застосування технологій ситуаційного муніципального управління слід передбачити можливість трансформації організаційної структури місцевих рад та їх виконавчих

органів в штабну з елементами програмно-цільової (проектної), що передбачає формування в їх складі тимчасових комісій (робочих груп) та функціонально-проектних підрозділів для виконання завдань програм соціально-економічного і культурного розвитку територіальних спільнот низового рівня, реалізації технологій окремих інструментів спеціального економічного інструментарію муніципального менеджменту.

- Створення відповідних умов для формування повноцінного місцевого самоврядування та забезпечення реалізації принципів, закладених у Європейській Хартії місцевого самоврядування, є необхідною умовою інтеграції України в Європейський Союз, адже управління розвитком територіальних спільнот низового рівня є одним із об'єктів постійного моніторингу Ради Європи. Вироблення рекомендацій щодо практичного застосування окремих управлінських технологій муніципального менеджменту становитиме проблемне поле подальших наукових розвідок у сфері муніципального управління.
- Дослідження підтвердили існування невинуватених диспропорцій на районному та місцевому рівнях, що суттєво впливає на ефективність управління територіями. Місцеве самоврядування повинно отримати разом із фінансовою децентралізацією автономію щодо реалізації своїх функцій, шляхів і засобів їх здійснення, а, найголовніше – ресурсів, необхідних для ефективного функціонування. Значних зусиль потребує розробка сучасних технологій управління територіями та відповідна підго-

товка керівних кадрів для територіальних громад.

- Комплексний аналіз практики управління розвитком первинних територіальних утворень в Україні вказує на те, що в діяльності вітчизняних органів місцевого самоврядування застосовуються лише окремі технології спеціального економічного інструментарію муніципального менеджменту (розроблення стратегічних планів соціально-економічного розвитку міст, випуск облігацій місцевої позики, використання елементів муніципального маркетингу).
- Дослідження показує, що практично не використовуються технології муніципальної логістики, проектного менеджменту, ризик-менеджменту та антикризового управління.
- Системне впровадження елементів інструментарію муніципального менеджменту в діяльність органів місцевого самоврядування в Україні блокується низкою організаційних, правових та фінансово-економічних проблем, зокрема: застосуванням переважно галузевого підходу в процесі формування виконавчих органів місцевого самоврядування на низовому рівні; недосконалою та неструктурованою законодавчою базою місцевого самоврядування; парцелізацією територіальних громад, яка посилилася в останнє десятиріччя минулого століття; ресурсною неспроможністю місцевого самоврядування на первинному рівні; невідповідністю службовців органів місцевого самоврядування до професійного використання технологій муніципального менеджменту; відсутністю відповідного рівня інформаційно-аналітичного забезпе-

чення компетенційної сфери органів місцевого самоврядування.

Для створення умов вдосконалення технологій муніципального менеджменту в Україні необхідно:

- Покласти в основу побудови організаційної структури виконавчих органів місцевого самоврядування не галузевий, а функціональний принцип. В умовах необхідності застосування технологій ситуаційного муніципального управління слід передбачити можливість трансформації організаційної структури місцевих рад та їх виконавчих органів в штабну з елементами програмно-цільової (проектної), що передбачає формування в їх складі тимчасових комісій (робочих груп) та функціонально-проектних підрозділів для виконання завдань програм соціально-економічного і культурного розвитку територіальних спільнот низового рівня, реалізації технологій окремих інструментів спеціального економічного інструментарію муніципального менеджменту.
- Забезпечити формування ефективної комунальної власності, як у матеріальному, так і фінансовому розрізі. Слід завершити процес розмежування земель державної і комунальної власності із залученням коштів державного бюджету та міжнародних фондів. Необхідним є уможливлення функціонування прибуткових комунальних підприємств на засадах підприємницької ініціативи та ефективного використання конкурентних переваг муніципального утворення, залучення територіальних громад до участі в акціонерному капіталі. Основу місцевих бюджетів, відповідно до Європейської Хартії місцевого

самоврядування, повинні складати фінансово спроможні місцеві податки і збори.

- Провести адміністративно-територіальну реформу на первинному рівні з дотриманням законодавчо закріплених критеріїв інтеграції територіальних громад на основі врахування їх історичних, етнічно-національних, культурних, соціальних особливостей та економічної доцільності. Територіальному об'єднанню громад повинен передувати комплексний ретроспективний аналіз їх розвитку в контексті взаємодії з іншими населеними пунктами для оптимізації інтеграційних процесів та отримання позитивних економічних і соціальних результатів.
- Розробити методики використання технологій спеціального економічного інструментарію муніципального менеджменту на основі адаптації зарубіжних підходів до інституційних умов розвитку територіальних спільнот низового рівня в Україні.
- Створення відповідних умов для формування повноцінного місцевого самоврядування та забезпечення реалізації принципів місцевого самоврядування, є необхідною умовою інтеграції України в Європейський Союз.

Вироблення рекомендацій щодо практичного застосування окремих управлінських технологій муніципального менеджменту становитиме проблемне поле подальших наукових розвідок у сфері муніципального управління.

Список джерел

1. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: Навчальний посібник / Ф. Ф. Бутинець. – Житомир: ПП „Рута”, 2004. – 448 с.

2. Закон України. Про місцеве самоврядування. (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 24, ст.170) [Електронний ресурс] : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280/97>.
3. Закон України. Про службу в органах місцевого самоврядування. [Електронний ресурс] : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>
4. Бориславська О.М., Заверуха І.Б., Школик А.М. та ін. Децентраплізація публічної влади: досвід європейських країн та перспективи України// Центр політико – правових реформ-к, Москаленко О.М.-2012 – 209 с.
5. Борщ Л.М. Інвестиції в Україні: стан, проблеми і перспективи/ Л.М. Борщ. К. : Знання: КОО, 2012. — 318 с.
6. Шаров Ю. Муніципальні послуги: шлях до високої якості : моногр. / Ю. П. Шаров. – Мелітополь : Вид. будинок ММД. – 2008. – 136 с.
7. Слухай С.В., Гончаренко О.В. Зарубіжний досвід організації місцевих фінансів//Фінанси України.-2006.-№7 - С.12-18.
8. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: Навчальний посібник / Ф. Ф. Бутинця. – Житомир: ПП „Рута”, 2004. – 448 с.
9. Бюджетний кодекс України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, № 50-51, ст.572) [Електронний ресурс] : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>.
10. Реформи системи державних фінансів України: перші результати та подальші перспективи: доповідь / О.О. Молдован, О.В. Шевченко, О.А. Єгорова; за ред. Я.А. Жаліла. – К.: Нац. ін-т стратегічних досліджень, 2011. – 50 с.

Гнатко Микола. Національна безпека держави і роль у ній політичної міфології



Доцент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка», кандидат психологічних наук, доцент.

E-mail: monz_3@ukr.net

© Гнатко Микола, 2018.

Існування будь-якої держави зумовлюється низкою визначальних чинників, серед яких ключовим є феномен національної безпеки держави. Національна безпека держави ґрунтується на багатьох підвалинах, одним з яких є стан масової свідомості і, ширше, соціальної психіки відповідного суспільства. Зокрема, це сприймання суспільством своєї держави, її правової системи, оцінювання ним наявності справедливості у житті його громадян, перспективності подальшого розвитку цієї держави, адекватності відповідного політико-державного істеблішменту, рівень ідентифікації цих громадян з відповідним суспільством, нацією, країною, державою, міра задоволеності громадян приналежністю до свого суспільства тощо. Все це не може бути достатньо вираженим за ґрунтування відповідних суспільних орієнтацій тільки на раціональних інформаційних засадах. Останні мають гармонійно, системно поєднуватись з відповідними ірраціонально-імперативними інформаційними змістами-орієнтирами, серед яких чільне місце посідають міфи, пере-

довсім, ті з них, які є органічно вмонтованими в актуальний суспільно-політичний інформаційний простір, тобто, політичні міфи. Будучи організованими у певну системосуккупність, такі позитивітські щодо державоцентричності (у контексті відповідної держави) політичні міфи утворюють політичну міфологію соціальної психіки відповідного суспільства. Нейтралізуючи деструктивну дію у його соціальній психіці негативітських щодо державоцентричності (у контексті відповідної держави) політичних міфів і витворюючи у ній аксіоматично-імперативний фундамент беззаперечної превалюючої орієнтації на власні націю і державу, ця політична міфологія виконує незамінну базову роль в стійкому утвердженні високого рівня національної безпеки відповідної держави.

Ключові слова: національна безпека держава, суспільно-політичний інформаційний простір, політичні міфи, політична міфологія.

National security of the state and the role of political mythology in it. *The existence of any state is conditioned by a number of determinants, among which the phenomenon of national security is the key. National security of the state is based on many foundations, one of which is the state of mass consciousness and, more broadly, the social psyche of the society concerned. In particular, this is the perception of the society of its state, its legal system, its evaluation of the existence of justice in the life of its citizens, the prospects for further development of this state, the adequacy of the relevant political and state establishment, the level of identification of these citizens with the relevant society, nation, country, state, degree of satisfaction citizens belonging to their society, etc. All this can not be sufficiently expressed on the basis of appropriate social orientations only on the basis of rational information. The latter have to be harmoniously, systematically com-*

bined with the corresponding irrational-imperative informational content-orientations, among which the myths occupy a leading place, first of all, those that are organically embedded in the actual socio-political information space, that is, political myths. Being organized into a certain system of aggregates, such positivist political states (in the context of the state concerned) political myths form the political mythology of the social psyche of the society concerned. By neutralizing the destructive action in his social psychology of negativistic political-myths about state-centeredness (in the context of the state concerned) and by creating an axiomatic-imperative foundation for an unquestioning prevailing orientation towards his own nation and state, this political mythology plays an indispensable basic role in the consistent establishment of a high level of national security of the corresponding state.

Key words: national security state, socio-political information space, political myths, political mythology.

Постановка проблеми. Психолого-політологічні аспекти утвердження національної безпеки держави і суспільства на нинішньому етапі розвитку відповідних наукових досліджень є далекими від вичерпної вивченості. Особливо показовим у цьому сенсі є феномен політичних міфів, зокрема, їх роль в утвердженні базових орієнтаційно-ціннісних засад цієї безпеки.

Мета статті – аналіз значення, місця і ролі політичної міфології у витворенні, утвердженні і стабілізації високого рівня національної безпеки держави і суспільства.

Проблема національної безпеки суспільства має важливе значення в контексті загального розвитку відповідної країни та реалізації її національних інтересів. Тому це явище впродовж останніх десятиріч активно вивчається і

досліджується різноманітними галузями сучасної науки, більшість сучасних країн мають напрацьовані концепції їх національної безпеки, остання часто-густо розглядається як одна з найвагоміших національних цінностей, дотримання якої становить собою одне з найпріоритетніших завдань держави як такої. Найрозвиненіші сучасні країни активно формують відповідну політику національної безпеки, основна функція якої покладена на визначення головних інтересів націй та здійснення керівництва під час створення основних стратегій, що стосуються сьогоdnішніх і майбутніх загроз, а також можливостей їх усунення [1; 5].

Слід зазначити, що на сьогодні існує велике розмаїття визначень явища національної безпеки, автори яких дещо по-різному інтерпретують його суть. Одне з найбільш поширених стверджує, що національна безпека – це захищеність життєво важливих інтересів особи, суспільства і держави в різних сферах їх життєдіяльності від зовнішніх і внутрішніх загроз, яка забезпечує стабільний, стійкий, впевнений розвиток країни [9]. Згідно з іншим визначенням, явище національної безпеки, це: сукупність офіційно прийнятих поглядів на цілі і державну стратегію у сфері забезпечення безпеки особи, суспільства і держави від зовнішніх і внутрішніх загроз політичного, економічного, соціального, військового, техногенного, екологічного, інформаційного та іншого характеру з урахуванням наявних ресурсів і можливостей [10].

Національну безпеку також потрактовують як здатність національної спільноти задовольняти потреби, необхідні для її самозбереження, самовідтворення і самовдоскона-

лення з мінімальним ризиком збитку для базових цінностей її нинішнього стану [20]. Інше поширене визначення проголошує, що національна безпека – це стабільність, яка може підтримуватися протягом тривалого часу, стан досить розумної динамічної захищеності від найбільш істотних з реально існуючих загроз і небезпек, а також здатність розпізнавати такі виклики і своєчасно вживати необхідні заходи для їх нейтралізації [8].

Також варто враховувати, що на нинішньому етапі розвитку наукових уявлень про феномен національної безпеки виділяють основні складники його структури: 1) державну безпеку – явище, що характеризує рівень захищеності держави від зовнішніх і внутрішніх щодо неї загроз; 2) громадську безпеку – явище, виражене у рівні захищеності особи і суспільства, переважно, від внутрішніх щодо відповідного суспільства загроз; 3) техногенну безпеку – явище, виражене у рівні захищеності суспільства (включаючи всіх осіб, що його складають) від загроз техногенного характеру; 4) екологічну безпеку: те ж саме, але щодо захисту від загроз стихійних лих; 5) економічну безпеку: те ж – щодо захисту від економічних негараздів; 6) енергетичну безпеку: те ж – щодо вирішення проблем енергетичного забезпечення; 7) інформаційну безпеку: те ж – щодо належної оптимізації функціонування інформаційно-комунікативного простору суспільства (країни, держави) [9].

Вагомим питанням в розумінні суті явища національної безпеки суспільства є питання суб'єктивних регулятивів суспільної активності, спрямованої на досягнення мінімально

необхідного рівня цієї безпеки та його максимально можливого підвищення. Такими регулятивами на базовому рівні є масова суспільна свідомість і масове суспільне підсвідоме, тобто, в цілісному вияві, соціальна психіка [3] чи, в іншому інтерпретативному означенні, соціетальна психіка [6; 7]. Справді, для того, щоб у країні чи з боку державних структур, чи з боку громадськості мали місце розуміння суті і значущості національної безпеки їхньої країни та відповідні дії, цю безпеку пильнуючі і нарощуючі, необхідно, щоб у відповідному суспільстві була належна готовність до цього, готовність когнітивна, афективно-мотиваційна, вольова і поведінкова. Тобто, суспільство, по-перше, має бути налаштованим на виявлення суттєвих загроз його національній безпеці і спроможним до такого виявлення; по-друге, воно повинне мати актуалізовану мотивацію протистояти таким загрозам і адекватно емоційно реагувати на них, що, зокрема, є пов'язаним з актуалізованою репрезентацією у його соціальній психіці відповідних цінностей; по-третє, воно має характеризуватися здатністю доцільно мобілізувати і концентрувати належним чином свою суспільну (державну і громадську, як результат – національну) волю; по-четверте, воно повинне бути оснащеним відповідним прикладним інструментарієм і поведінковою готовністю практично його застосовувати ефективним чином.

Весь цей системний комплекс якостей суспільства, покликаних витворювати суб'єктні передумови відстоювання і розвитку його національної безпеки, у свою чергу потребує наявності у соціальній психіці суспільства (нації) пев-

них інформаційних конструктів, що мали б імперативно-беззаперечний характер своєї дії на цю психіку і фундаментальність своєї в ній диспозиції. Окрім того, вони мають бути достатньо емоційно насиченими і аксіологічними, аксіоматично-ціннісно-орієнтуючими, тобто такими, що постають як критерійні інструменти, базові підстави оцінювання суспільством всього, що ним відображається, включаючи їх самих; вони ж не можуть піддаватися будь-якому зовнішньому оцінюванню.

Чому саме так? Бо послідовне усвідомлене відстоювання і нарощування збірним соціальним суб'єктом своєї безпеки – і тут національна безпека суспільства є показовою в цьому сенсі – потребує дуже значних консолідованих зусиль, а це для такого роду суб'єктів (власне різного роду соціумів) вкрай складне завдання в силу неоднорідності більшості складних соціумів, різноспрямованості їхніх складників (окремих осіб і малих соціальних груп), відцентрових тенденцій у їх соціумній життєдіяльності, деструктивних зовнішніх впливів, внутрішньої конкуренції між різними їх складовими, що часто переходить у конфліктну взаємодію і т.д., і т.п. Отже, всебічно логічно обґрунтовані доктрини національної безпеки, раціонально аргументовані її концепції, чітко проартикульовані причинно-наслідкові зв'язки, відповідні схеми і моделі, навіть будучи просто і вдало сформульовані, і доведені у доступно-зрозумілій формі до широкого суспільного загалу, не спроможні самі по собі забезпечити належну готовність суспільства до відстоювання і нарощування своєї національної безпеки. Неспроможні, як би це парадоксально для

когось не виглядало, в силу своєї раціональності, оскільки все раціональне, попри масу відповідних чеснот і переваг над усім нераціональним, ірраціональним, має ту особливість, яка за певних обставин може виявитись недоліком. Ця особливість полягає в тому, що все раціональне передбачає чи, принаймні, допускає ті чи інші сумніви щодо нього (його конкретних змістів, аргументів, доказів і т.п.). Все суто раціональне не є безсумнівним, беззаперечним, воно не має прийматися на віру і передбачає те чи інше доведення, деякий логічний дискурс як всередині себе, так і ззовні щодо нього.

Національна ж безпека суспільства може лише тоді бути стійкою, стабільною, надійно захищеною, коли вона спирається у соціальній психіці на щось беззаперечне, імперативне, таке, що не допускає сумнівів, відносності, різнотлумачень, щось, що на індивідуальному рівні подібне до біологічного інстинкту самозбереження. І таким утворенням, яке найбільшою мірою відповідає зазначеним вище необхідним вимогам є явище міфу [2; 12; 17]. Міф же може стати на службу національній безпеці суспільства (держави, країни) у тому своєму видовому втіленні, яке, з одного боку, передбачає його змістову проекцію на все суспільство, на всю націю, на всю державу, з іншого боку, передбачає певну пластичність і спроможність узгоджуватись з дещо відмінними суспільно-політичними ідеологіями і доктринами, які є залежними від культурно-історичного контексту і періодично піддаються певним змінам. Таке втілення явища міфу постає, власне, як п о л і т и ч н и й м і ф [18].

Останній, за одним з його визначень – це драматична, емоційно насичена, сутєстивно-символічно-інформаційна форма відображення реальності в контексті політичної життєдіяльності суспільства [4]. Інші його тлумачення зводяться до таких тверджень: 1) політичний міф – це трансцендентна сутєстивно-символічна розповідь, спрямована на легітимізацію (чи делегітимізацію) певної політичної ідеології, що втілює його додатковий, супутній сенс; 2) політичний міф є одним з ключових чинників конституювання символічного середовища буття суспільства, дія якого актуалізується насамперед у кризово-перехідні етапи суспільного розвитку [10; 16; 19].

Отже, ключові характеристики політичного міфу, відзначені у сутнісних його визначеннях, дозволяють саме йому витворювати, у системному множинному поєднанні – у вигляді відповідної системи політичної міфології – імперативно-емоційно-сутєстивний фундамент готовності відповідних соціальних суб'єктів (передовсім суспільств) відстоювати і розвивати свою національну (всесуспільну) безпеку. Якщо до цього додати ще вагому заувагу щодо того, що саме міфологія (значною мірою саме політична міфологія) порівняно з іншими інтегральними інструментами духовного освоєння світу, такими, як релігія, наука і мистецтво, є основним інтегральним інструментом творення самих соціальних суб'єктів як провідних чинників історичного процесу [1; 11; 19], то стає цілком зрозумілим і очевидним, що національна безпека суспільства (держави, нації, країни) не може бути системно, стабільно, перспективно застереженою поза активним і широким

функціонуванням у суспільній соціальній психіці відповідної системної політичної міфології.

При цьому побіжно зазначимо, що твердження про маніпулятивний характер впливу будь-яких політичних міфів на соціальну психіку суспільства (а, отже, негативність будь-якого такого впливу) адекватно корегуються, принаймні, двома вагомими обставинами:

- суто маніпулятивним соціально-інформаційний вплив постає в тому разі, коли він з очевидністю суперечить суб'єктно-доцільним (осмисленим в об'єктивованому форматі) інтересам відповідного соціального об'єкта соціально-інформаційного впливу;
- будь-який соціальний об'єкт соціально-інформаційного впливу практично завжди (в часопротяжному системному бутті) піддається різноманітним маніпуляціям, серед яких значну частину становлять очевидні маніпуляції, відверто деструктивні для цього об'єкта і його суб'єктно-доцільних інтересів.

Звідси випливає доконечний висновок: значною мірою неусвідомлений для соціального суб'єкта вплив на його психіку (індивідуальну чи колективно-соціальну) певної політичної міфології, попри цю неусвідомленість, може бути (і часто буває) позитивним, конструктивним, контрманіпулятивним і навіть вкрай необхідним для його ж безпеки і подальшого існування та розвитку.

Для конкретного ілюстрування вагової позитивної ролі політичної міфології у застереженні і нарощуванні рівня національної безпеки суспільства (держави, країни) розглянемо доволі поширений останнім часом в українському

суспільстві політичний міф, що сутнісно зводиться до твердження: все українське суспільство ментально – це суспільство європейського типу. Прискіпливий раціональний аналіз, який би спирався на відповідне практичне наукове дослідження, з високою долею ймовірності виявив би, вочевидь, істотну неоднорідність в цьому сенсі сучасного українського суспільства. Тому наведене твердження характеризується певною міфологічністю. Але цей міф є доволі істотним для національної безпеки сучасних українських суспільства і держави.

Уявімо собі, що цей політичний міф відсутній у соціальній психіці (вужче – масовій суспільній політичній свідомості) українського соціуму. Оскільки, умовно говорячи, «святе місце порожнім не буває», замість цього міфу в цій психіці утвердився б протилежний (вкрай вигідний ворожій Україні Ерефії і розпоширюваний нею), концентровано втілений у твердженні, що українському суспільству, в його переважаючій репрезентованості, властива ментальність «межового», європейсько-азійського (чи навіть особливого «рузска-мірскага») типу, а аж ніяк не суто європейська. Що б це означало для національної безпеки України? Відповідь очевидна: повний крах, оскільки тоді готовність українського суспільства протистояти агресії свого віковичного ворога – Ерефії в його нинішньому втіленні – була б серйозно підважена, підірвана, а за цим – пряма чи повзуча ерефська окупація всієї країни чи, принаймні, переважаючої її частини з тенденцією решток до державної нежиттєздатності.

Вагу і значущість політичних міфів у контексті націона-

льної безпеки суспільства і держави яскраво ілюструють також приклади впливу на неї такого роду негативних, деструктивних міфів. Один з них – міф про відсутність в Україні відвертих щодо неї держав-ворогів. У свій час дуже потужно і яскраво проявлявся в соціальній психіці українського суспільства політичний міф про те, що сусідня Ерефія – ніяк не ворог (історичне минуле – історії, а тепер все по-іншому, XXI сторіччя і т.п.), а «друг, товариш і брат». Цей міф масовано, цілеспрямовано, послідовно пропагувався і утверджувався Ерефією в українській соціальній психіці з цілком зрозумілою для тверезо мислячих людей ціллю: реокупації формально незалежної Української держави. Сутнісно він був украй токсичним для національної безпеки України, що вибухово виявило себе на початку 2014 року і призвело до втрати Україною низки дуже важливих, зокрема, у промислово-виробничому та рекреаційно-мореплавному аспектах, територій. При цьому саме подальше існування України як держави було піддане смертельному випробуванню, а її національна безпека зазнала колосальної сили удару з боку, здавалося, «братської держави», а насправді, як виявилось, смертельного ворога. Підтвердилася відома теза: найнебезпечнішим ворогом є не той, кого сприймаєш як ворога, а той, кого сприймаєш як брата, особливо як «старшого брата».

В цьому дискурсі для нас ключовими моментами є роль і значення у згаданих процесах політичної міфології, що виявила себе в конкретиці певних політичних міфів як дуже дієвий негативний чинник руйнації національної безпеки суспільства і держави [13; 14].

I, наостанок, розглянемо ще один політичний міф, що істотно впливає на національну безпеку сучасної України, впливає на неї конструктивно, стимулююче. Цей міф зводиться у своїй сутності до твердження, що в ході Другої світової війни етнічні українці, що, як відомо, воювали у багатьох мілітарних (регулярні війська) і парамілітарних (повстансько-партизанські утворення) структурах різних країн (від французьких загонів макі до німецьких військових формувань), воювали за свою Батьківщину – Україну, яку в більшості своїй бачили в майбутньому незалежною, соборною, самостійною державою.

Міфічність такого твердження полягає, вочевидь, в істотному перебільшенні масовості, всеохопності серед згаданих етнічних українців тих з них, що були цілком визначеними і послідовними в усвідомленні зазначеної мети своєї ратної звитяги (хоча певна, значна частина серед них такими, безперечно, були – ті ж таки вояки УПА зокрема).

Але це міфічне перебільшення насправді є дуже важливим для сучасної національної безпеки України, оскільки для тих наших сучасників, хто не схильний піддавати сумнівам такого роду твердження, вони – істотний чинник усвідомлення сучасних України і українства як цілісної державної спільноти, як історично зумовленої і випробуваної екстремальними, зокрема, воєнними, викликами єдності, що цілковито заслуговує на їхнє відстоювання сьогодні усіма можливими засобами, аж до жертвування власним життям включно. Зрозуміло, що без такого усвідомлення і відповідної поведінкової готовності боронити

свою сторіччями витворювану, єдину в своєму сутнісному бутті, країну (державу, суспільство, націю, вітчизну, батьківщину), її національна безпека постає як критично загрожена.

Висновки. Підсумовуючи, зазначимо, що позитивність чи негативність впливу певного політичного міфу на національну безпеку відповідних суспільства і держави зумовлюється, зокрема, ключовими особливостями цих суспільства і держави: характеристиками етнонаціональної структури відповідної громадянської спільноти, рівнем сформованості відповідної нації, вираженості національної самоідентифікації та націєцентризму осіб, що її складають, етапністю їх історичного буття (стабільний чи перехідний, трансформаційний), станом розвитку тих чи інших сфер їх життєдіяльності – економічної, правової, релігійної, політичної, соціо-культурної і т.д., і т.п. Так, твердження про те, що унітарний формат державного устрою є найоптимальнішим завжди і скрізь, а всі інші формати апріорі однозначно гірші (де в чому аналогічним може поставати твердження в контексті протиставлення демократичного суспільно-політичного устрою всім іншим), як нуклеарне твердження деякого інформаційного конструкту, є нічим іншим, як серцевинним компонентом відповідного політичного міфу.

Такий політичний міф, розглянутий під кутом зору його впливу на національну безпеку суспільства і держави, може бути позитивним чинником за одних обставин і негативним – за інших. Зокрема, для сучасної України наведене вище твердження щодо унітарного формату

державного устрою як найоптимальнішого (опускаємо тут дискурс доведення – це ракурс іншої статті) є позитивним у контексті її національної безпеки, а для якихось інших сучасних держав (тих же Німеччини чи США), вочевидь, навпаки.

Отже, національна безпека суспільства і держави, забезпечуючись різноманітними чинниками, не в останню чергу потребують для своєї оптимізованості активного функціонування у відповідній соціальній психіці («суспільній психіці», «психіці нації») належної системи політичної міфології.

Список джерел

1. Арабаджиев Д.Ю. Національне – як фактор розвитку міфологізації сучасної політичної свідомості // Нова парадигма: Альманах наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005. – Випуск 49. – С. 128-141.
2. Барт Р. Мифологии. – М.: Изд-во им. Сабашниковых, 1996. – 234 с.
3. Варій М. Й. Соціальна психіка нації. – Львів: Сполом, 2002. – 184 с.
4. Головатий М. Політична міфологія. – К.: МАУП, 2005. – 148 с.
5. Горбатенко В.П. Модернізація українського суспільства у контексті сучасних цивілізаційних процесів. – Дис. ... докт. політ. наук. – Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького. – К., 1999. – 379 с.
6. Донченко Е.А. Социетальная психика. – К.: Наукова думка, 1994. – 206 с.
7. Донченко О.А., Романенко Ю.В. Архетипи соціального життя і політика. – К.: Либідь, 2001. – 334 с.
8. Колюев А. Политическая мифология: Реализация социального опыта. – М.: Логос, 2003. – 288 с.
9. Ланюк Є. Феномен політичного міфу: теоретичний аспект [Електронний ре- сурс] / Є. Ланюк // Західна аналітична група. – 2010. – Режим доступу : <http://zgroup.com.ua/article.php?articleid=4516>.
10. Матвеев С.О. Політична психологія.– К., 2003. – 216 с.

11. Полісаєв О. Соціально-філософське дослідження трансісторичності міфологічного освоєння світу. – Дис. ... докт. філос. наук. – Нац. пед. унів-т ім. М.П. Драгоманова. – К., 2009. – 432 с.
12. Пробийголова Н.В. Феномен міфу в політичному житті сучасних суспільств / Н.В. Пробийголова // Політологічні записки : збірник наукових праць. – Луганськ : вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2010. – Вип. 2. – С. 201–216.
13. Почебут Л.Г. Социальная психология / Л.Г. Почебут, И.А. Мейжис. – СПб : Питер, 2010. – 665 с.
14. Почепцов Г. Глобальні проекти: конструювання майбутнього : навч. посібник / Г. Почепцов. – К. : Український центр політичного менеджменту, 2009. – 212 с
15. Розумний М. Алгоритми національного самоопанування. – К., 2008. – 112 с.
16. Флад К. Политический миф. Теоретическое исследование / пер. с англ. А. Георгиева. – М.: Прогресс-Традиция, 2004. – 264 с.
17. Хюбнер К. Истина мифа. – М.: Республика, 1996. – 448 с.
18. Цуладзе А. Политическая мифология. – М., 2003. – 384 с.
19. Шайгородський Ю. Міфологія як засіб моделювання політичної реальності / Ю. Шайгородський // Віче. – 2009. – № 15. – С. 35–38.
20. Cassirer E. Der Mythos des Staates. Frankfurt a. M., 1994.– 355 p.

Калин Романна.

Особливості емоційного вигорання працівників фінансово-кредитних організацій

В статті розглянуто поняття «емоційного вигорання» його причини, симптоми і наслідки. Проаналізовано особливості професійного вигорання працівників фінансово-кредитних організацій та його вплив на продуктивність організації в цілому. Емпірично досліджено рівень емоційного вигорання працівників фінансово-кредитних організацій та його вплив на задоволеність життям. Створено практичні рекомендації для профілактики та «лікування» емоційного вигорання працівників фінансово-кредитних організацій.

Ключові слова: синдром «емоційного вигорання» особистості, працівники фінансово-кредитних організацій, задоволеність життям особистості.

© Калин Романна, 2018.

Актуальність дослідження. У сучасному суспільстві змінюється ставлення людей до роботи. Люди втрачають впевненість у стабільності свого соціального й матеріального становища, в гарантованості робочого місця. Загострюється конкуренція за престижну й високооплачувану роботу. Швидко змінюються запити ринку праці. Як наслідок, зростає психічне, емоційне напруження, яке пов'язане зі стресом на робочому місці. Виявляються тривога, депресія, психосоматичні розлади, залежності від психоактивних речовин. Все це є симптомами синдрому емоційного вигорання.

Традиційно «професійне вигорання» трактується як довготривала стресова реакція, що виникає внаслідок впливу

на особистість фахово-притаманних стресів у професіях “людина-людина”. Фахівець з таким синдромом характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією, редукцією особистісних досягнень, а також захисною реакцією у формі часткового або повного виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи.

Об’єктом дослідження є особливості синдрому професійного вигорання. **Предметом** дослідження є особливості професійного вигорання у працівників фінансово-кредитних організацій.

Мета дослідження розглянути основні теоретичні відомості про професійне вигорання, методи захисту від нього, емпірично дослідити емоційне вигорання і вплив його на задоволеність життям працівників фінансово-кредитних організацій.

Для досягнення поставленої мети потрібно виконати такі **завдання**:

- Теоретично дослідити особливості синдрому емоційного вигорання.
- Здійснити вибір дослідницьких методів та методик .
- Емпірично виявити рівень емоційного вигорання працівників фінансово-кредитних організацій, вплив його на задоволеність життям.
- За допомогою статистичний методів здійснити кореляційний аналіз дослідження.

Гіпотеза дослідження полягає у тому, що рівень емоційного вигорання впливає на рівень задоволеності життям – чим вищий рівень професійного вигорання працівників фінансово-кредитних організацій., тим мен-

ше він задоволений своїм життям.

Виклад основного матеріалу. Термін «синдром вигоряння особистості» ввів в 1974 році американський психолог Х. Фреденберг, і спочатку він використовувався для характеристики психологічного стану людей, чия робота пов'язана з інтенсивним, тісними стосунками з клієнтами, емоційним перенапруженням. Під вигорянням малося на увазі стан знемоги в сукупності з відчуттям власної марності, непотрібності[1].

Синдром професійного вигоряння - це процес поступової втрати емоційної, когнітивної і фізичної енергії, що виявляється в симптомах емоційного, розумового і фізичного виснаження, особистої відстороненості та зниження задоволення виконанням роботи [6].

В. В. Бойко дає наступне визначення терміну: «Емоційне вигоряння - це вироблений особистістю механізм психологічного захисту в формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючий вплив. Але одночасно можуть виникати його дисфункції, коли "вигоряння" негативно позначається на виконанні професійної діяльності і відносинах з партнерами [4].

Х. Маслач розглядала вигоряння як синдром фізичного та емоційного виснаження, що свідчить про втрату професіоналом позитивних почуттів і включає розвиток низької самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрату розуміння і співчуття по відношенню до клієнтів. Дослідниця вважала, що вигоряння - це скоріше емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням.

Модель синдрому може бути представлена як трикомпонентна структура, що включає в себе - емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція персональних досягнень [8].

Аналізуючи фази розвитку синдрому "емоційного вигорання", можна помітити певну тенденцію: сильна залежність від роботи приводить до повного розпаду й екзистенціальної порожнечі. На першому етапі розвитку синдрому «емоційного вигорання» професійна діяльність є головною цінністю і сенсом усього життя людини. У разі невідповідності між власним внеском і отриманим або очікуваним винагородою з'являються перші симптоми «емоційного вигорання» [6].

Виділяють 5 ключових груп симптомів, характерних для СЕВ:

- *Фізичні симптоми* - втома, фізичне виснаження, зміна ваги, безсоння, поганий загальний стан, утруднене дихання, задишка, нудота, запаморочення, надмірна пітливість, тремтіння, підвищення артеріального тиску, виразки і запальні захворювання шкіри, хвороби серцево-судинної системи.
- *Емоційні симптоми* - песимізм, цинізм і черствість в роботі та особистому житті, байдужість, втома, відчуття безпорадності і безнадійності, агресивність, дратівливість, тривога, посилення занепокоєння, нездатність зосередитися, депресія, почуття провини, істерики, душевні страждання, втрата ідеалів, надій або професійних перспектив, переважає почуття самотності.
- *Поведінкові симптоми* - під час роботи з'являється втома і бажання відпочити, байдужість до їжі, вживання тютю-

ну, алкоголю, ліків.

- *Інтелектуальний стан* - падіння інтересу до нових теорій і ідей в роботі, до альтернативних підходів у вирішенні проблем, нудьга, туга, апатія, падіння інтересу до життя, цинізм або байдужість до нововведень, незначна участь або відмова від участі в розвиваючих експериментах - тренінгах, освіті, формальне виконання роботи.
- *Соціальні симптоми* - низька соціальна активність, падіння інтересу до дозвілля, захопленя, соціальні контакти обмежуються роботою, відчуття ізоляції, нерозуміння інших і іншими, відчуття нестачі підтримки з боку сім'ї, друзів, колег.

Таким чином, СЕВ характеризується порушення в психічній, соматичній і соціальній сферах життя [3].

Умовно можна виділити чотири групи працівників, які найбільш схильні до професійного вигорання.

- Перша група. Особливо швидко «вигорять» співробітники, які є інтровертами, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій. Вони не мають надлишку життєвої енергії, характеризуються скромністю та сором'язливістю, схильні до замкнутості і концентрації на предметі професійної діяльності. Саме вони здатні накопичувати емоційний дискомфорт.
- Друга група. Люди, які відчують постійний внутрішній конфлікт у зв'язку з роботою.
- Третя група. Це – жінки, що переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю, а також тиск у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні мож-

ливості в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками.

- Четверта група. Працівники, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності і хронічного страху втрати робочого місця. Також працівники, що займають на ринку праці позицію зовнішніх консультантів, вимушених самостійно шукати собі клієнтів.

Симптоми професійного вигорання організацій - неадекватно підвищується плинність кадрів (від 100% і більше на рік, тобто, протягом року звільняються практично всі співробітники, а деякі працюють менше року). Знижується мотивація працівників до праці, занадто часті «перекури» і «чайні перерви» (більше 30 % від загального обсягу робочого часу; кількість «перекурів» у «вигорілих» співробітників збільшується в 3-4 рази). Співробітники із симптомами хронічної втоми, професійного вигорання, витрачають на звичайну роботу на 40 % більше часу ніж звичайно. Занадто висока конфліктність персоналу і важка атмосфера в організації.

Наслідки вигорання для організації є зменшення включеності співробітників в роботу, зниження задоволеності працею, збільшення плинності кадрів, погіршення соціально-психологічного клімату в колективі, збільшення несприятливих фізичних і емоційних симптомів, погіршення якісних і кількісних показників роботи, збільшення компенсацій на забезпечення здоров'я співробітників.

Проблематика професійного вигорання працівників фінансово-кредитних організацій. Банк – це юридична особа, яка на основі ліцензії та законодавства,

здійснює грошові розрахунки, на договірних основах надає своїм клієнтам – фізичним та юридичним особам широкий набір фінансових послуг за допомогою різноманітних фінансових операцій [5].

Банкір відноситься до інтелектуальних професій, яка вимагає від працівника активної розумової діяльності. Крім того банківський працівник працює з грошима, документами, рахунками, що потребує великої концентрації уваги, тому така робота є досить енергозатратною.

Працівник банку має знаходити підхід до різноманітних людей, оскільки він обслуговує як студентів та пенсіонерів так і великі підприємства з великим капіталом з тисячами працівників. Тому від того, як працівник вміє налагоджувати контакти з людьми залежить ефективність діяльності усього банку.

Характерним для роботи в банківській організації є строга чіткість, точність, робота за суворими правилами, та під жорстким контролем. Тому працівник такої установи має бути відповідальним, пунктуальним, володіти вмінням підкорятися керівництву, та навичками слідувати алгоритму і стандарту.

Працівники фінансово-кредитних організацій працюють у доволі неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, що вимагає постійної уваги і контролю за взаємодією в системі «банкір-клієнт» за таких умов стрес спричиняється безліччю стресогенів, які безперервно накопичуються в різних сферах життєдіяльності. Наразі почуття контролю над тим, що відбувається, може мати вирішальне значення. Якщо працівник фінансово-кредитних організацій ре-

агує адекватним, адаптивним чином, він більш успішно й ефективно діє та підвищує свою функціональну активність і впевненість, у той час, як дезадаптивні реакції ведуть до «професійного вигорання». Коли вимоги (внутрішні та зовнішні) постійно переважають над ресурсами (внутрішніми й зовнішніми), у людини порушується стан рівноваги. Безперервне або прогресуюче порушення рівноваги неминуче призводить до «професійного вигорання». «Вигорання» - це не просто результат стресу, а наслідок некерowanego стресу.

Працівник фінансово-кредитних організацій, який відчуває, на собі дію синдрому «професійного вигорання», може намагатися подолати ситуацію, уникаючи співробітників і клієнтів, фізично і думкою дистанціюючись від них. Уникнення та дистанціювання можуть проявлятися багатьма шляхами. Наприклад, банкір може часто бути відсутнім на роботі. Він може спілкуватися безособовими способами з колегами й клієнтами, може зменшувати власну залученість до контактів з ними. Працівник, врешті-решт, впадає в депресію й починає сприймати ситуацію як «безнадійну». Він може залишити свою посаду чи взагалі змінити професію.

Причини «синдрому згорання» у працівників фінансово-кредитних організацій є напруженість і конфлікти у професійному оточенні, недостатня підтримка з боку колег, недостатні умови для самовираження, експериментування та інновацій, одноманітність діяльності й невміння творчо підійти до виконуваної роботи, вкладання в роботу значних особистісних ресурсів за недостатнього визнання і

відсутності позитивного оцінювання з боку керівництва, робота без перспективи, неможливість побудувати професійну кар'єру, невирішені особистісні конфлікти.

На емоційний стан працівників фінансово-кредитних організацій впливають як організаційний клімат у колективі, так і, ставлення адміністрації. Якщо остання забезпечує працівникам можливість професійного зростання, усіляко підтримує, чітко розподіляє обов'язки, то в колективі переважатиме емоційно-позитивна атмосфера.

Отже, симптоми емоційного вигорання є небезпечним для працівника, так як виникає критична ситуація, яка порушує цілісність особистості і передбачає певні перетворення психічної організації індивіда. Емоційне вигорання являє собою комплекс психічних переживань, які позначаються на працездатності, фізичному, психологічному самопочутті та відносинах з колегами і клієнтами. Так як для організації є важливими працівники, оскільки він них залежить успіх компанії, відтак вони повинні здійснювати профілактику емоційного вигорання, а якщо воно уже наявне то вміти працювати з ним, аби кожен працівник почувався комфортно.

Відповідно до мети та завдань ми провели дослідження серед 25 працівників фінансово-кредитних організацій ПАТ «КРЕДОБАНК», з них 16% - чоловіки, 84% - жінки. Намагалися виявити їх рівня емоційного вигорання, а також його зв'язок з рівнем задоволеністю життям. Гіпотеза нашого дослідження полягає в тому, що чим вище емоційне вигорання, тим менше працівник задоволений своїм життям.

Для проведення опитування ми обрали дві методики, а саме методику «Шкала задоволеності життям» Е. Дінера, методику «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В.Бойко в модифікації П. Ільїна) [4].

За допомогою методики «Шкала задоволеності життям» Е. Дінера можна дізнатися наскільки респондент задоволений своїм життям (надзвичайно задоволений; задоволений; трохи задоволений; середньо задоволений; трохи не задоволений; незадоволений).

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В.Бойко в модифікації П. Ільїна) визначає емоційне вигорання у професіоналів, яке являє собою один із захисних механізмів, що виражається у визначеному емоційному ставленні до своєї професійної діяльності. Воно пов'язано з психічною утомою людини, яка тривалий час виконує одну й ту саму роботу, що призводить до зниження сили мотиву і меншої емоційної реакції на різні робочі ситуації (тобто до байдужості).

Для опрацювання даних використовувався статистичний метод SPSS Statistics («Statistical Package for the Social Sciences» — «статистичний пакет для соціальних наук»).

В результаті дослідження емоційного вигорання було виявлено, що у 20% респондентів емоційне вигорання відсутнє, у 52% - починається, і 28% - вигорання наявне. Це означає реальну небезпеку психосоматичного захворювання чи нервового зриву, негативного фізичного стану (втома, фізичне виснаження, зміна ваги, безсоння, поганий загальний стан), емоційного (песимізм, цинізм і черствість в роботі та особистому житті, байдужість),

інтелектуального (падіння інтересу до нових теорій і ідей в роботі, до альтернативних підходів у вирішенні проблем, нудьга, туга, апатія, падіння інтересу до життя).

Симптом «незадоволеність собою» спостерігається у 4% працівників, складається – у 56%, і несформований у 40%.. Тобто значна частка працівників банку не задоволені рівнем докладених зусиль та результатом власної діяльності.

Симптом «загнаності у клітку» сформований у 4% досліджуваних, у 28% - симптом складається, у 68% - симптом не складений. Тобто респонденти реально оцінюють обставини, що склалися, і вважають, що здатні щось змінити і досягти бажаної мети.

Симптом «редукція професійних обов'язків» наявна у 100% досліджуваних. Викликаний він через непродуктивність організації – несприятливим психологічним кліматом у колективі або мікрогрупі, в якій працює респондент. Це може негативно позначитися на фізичному, психологічному, емоційному здоров'ї працівників фінансово-кредитних організацій.

Симптом «емоційна відчуженість» спостерігається у 40% досліджуваних, у 8% - симптом складається, у 52% - він відсутній. Це означає, що захисні механізми психіки не запобігають психічному «згоранню», тому працівники не закриваються, не відгороджують себе від будь-яких емоційних подразників. Це може запобігти між особистому відчуженні і депресії.

Симптом «особистісна відстороненість» сформований у 44% досліджуваних, формується – у 28% досліджуваних, і не сформований у 28% досліджуваних. Це означає що бі-

льшість працівників фінансово-кредитних організацій відчують себе спостерігачем, глядачем, а «справжнє життя» відбувається не за її участю. Респондентів супроводжує відчуття власної відсутності у житті близьких людей, а під час духовної кризи – відчуття відсутності власного Я.

За допомогою методики «Шкала задоволеності життям» можна зробити такі висновки – 8% респондентів не задоволені своїм життям, 20% - трохи не задоволені, 12% - середньо задоволені, 44% - трохи задоволені, 12% - задоволені і 4% респондентів надзвичайно задоволені своїм життям.

Виявлено, що наші емпіричні спостереження мають нормальний закон розподілу, отже обрано кореляцію Пірсона для вимірювання ступеня лінійної залежності між змінними.

Кореляційний аналіз показав, що емоційне вигорання пов'язане з віком: чим старший працівник, тим вищий рівень емоційного вигорання ($R=0,711$; $p<0,05$) адже за роки перебування на посаді працівника фінансово-кредитних організацій фізичний, психічний і емоційний стани виснажилися, робота перестала приносити задоволення, зникла мотивація для досягнення успіхів.

Емоційне вигорання також пов'язане із стажем роботи: чим більший стаж роботи, тим більшим є емоційне вигорання ($R=0,731$; $p<0,01$). Це пов'язано з тим, що роботу працівника фінансово-кредитних організацій супроводжують постійні тривоги, стреси. Банкіра може виснажити одноманітність, що призводить до зниження мотивації для удосконалення себе, своїх знань, вмінь.

Емоційне вигорання негативно корелює із задоволеністю життям працівників фінансово-кредитних організацій: чим вищий рівень емоційного вигорання, тим менше працівник задоволений своїм життям ($R=-0,648$; $p<0,01$). Це пов'язано з тим, що робота займає багато часу у житті людини, тому проблеми, конфлікти, стреси на роботі переходять на суб'єктивну оцінку задоволеності своїм життям. Також не висока оплата праці може знизити матеріальний рівень життя людини, що теж може негативно вплинути на рівень задоволеності життям.

Виявлено, що задоволеність життям має негативну кореляцію з *відстороненістю*: емоційною ($R=-0,467$; $p<0,05$), особистісною ($R=-0,560$; $p<0,01$). Це може бути пов'язане з тим, що людина через власну незадоволеність життям може «увімкнути» захисні механізми психіки, які б запобігли її психічному «згоранню», тому вона замикається у собі, відгороджується від будь-яких емоційних подразників, а також відчуває себе спостерігачем, глядачем свого життя і не бере у ньому участь.

Був визначений зв'язок із задоволеністю життям і редуццією професійних обов'язків ($R=-0,422$; $p<0,05$). Цей взаємозв'язок може бути викликаний тим, що на оцінку рівня задоволеності життям можуть впливати стосунки в колективі, у якому працівник працює, і якщо в цьому колективі несприятливий психологічний клімат, це може впливати на задоволеність життям педагога.

Зв'язок із задоволеністю життям і відчуттям загнаності в клітку ($R=-0,433$; $p<0,05$), адже, якщо людина реально оцінює обставини, що склалися, але вважає, що не здатна

щось змінити в досягненні бажаної мети. В людини виникає почуття неможливості вплинути на хід подій, що може позначитися на оцінці рівня задоволеності своїм життям.

За допомогою цього можна зробити висновок, що в результаті нашого дослідження виявилось, що у значного відсотка респондентів емоційне вигорання є наявним, або на стадій формування. Такі результати попереджують про небезпеку психосоматичних захворювань і загального хронічного негативного стану респондентів.

Значна частина досліджуваних не задоволені своїм життям, або трохи не задоволені ним, що також впливає на професійну діяльність працівника фінансово-кредитних організацій, ставленні його до колективу, в якому він працює, до клієнтів, а також до своїх близьких людей і до самого себе та результатів своєї діяльності.

Висновки. Отже, синдром професійного вигорання - це емоційне, розумове і фізичне виснаження, яке виникає в наслідок тривалого навантаження. Вигорання пригнічує загальний стан людини, спустошує її. Людина відчуває хронічну втому, нестачу енергії, сил. Нездідна побачити результати своєї роботи, негативно ставиться до своєї професійної діяльності і до свого життя загалом. Емоційне вигорання виникає через монотонність, не цікавість роботи, сумнівність результатів своєї праці, вкладення в роботу занадто великих ресурсів, відсутність позитивної оцінки за виконану діяльність, напруженість і конфліктність у професійному житті, недостатня підтримка або критика з боку професійного і товариського оточення, недостатність

умов для самовираження людини, а також не вирішені особисті конфлікти.

За допомогою досліджень виявлено, що у більшості працівників фінансово-кредитних організацій емоційне вигорання є сформованим або на стадії формування, і рівень емоційного вигорання впливає на оцінку задоволеності життям. Враховуючи це можна дати рекомендації щодо зниження рівня професійного вигорання, а разом з тим і підвищення рівня задоволеності життям педагога.

Для того щоб запобігти професійного вигорання потрібно піклуватися про своє здоров'я і фізичний стан (постійні заняття спортом, здоровий спосіб життя, дотримуватися режиму сну, раціонально харчуватися). Займатися читанням не лише професійної, а й художньої літератури. Також працювати над своєю самооцінкою, бути впевненим у собі, своїх здібностях та можливостях. Потрібно набувати здатність формувати і підтримувати у собі позитивні, оптимістичні настанови і цінності — як відносно самих себе, так і до інших людей і життя взагалі. Бути товариським, самостійним, відвертим, гнучким, здатним до конструктивних змін у напружених умовах та прагнути спиратися на власні сили. Важливо вміти звернутися по допомогу, не боятися ставити «дурні питання» і приймати допомогу, адже саме приємний колектив і робота над собою може допомогти вийти з синдрому професійного вигорання, або зовсім уникнути його.

Список джерел:

1. Leiter MP, Maslach C. Banishing burnout: six strategies for improving your relationship with work - Jossey-Bass, A Wiley Imprint, 2005. - 193 p.

2. Maslach SM Job burnout: new directions in research and intervention / / Current Directions in Psychological Science. Vol. 12. 2003. PP. 189-192.
3. Maslach SM, Schaufeli WB, Leiter MP (2001) Job burnout. In ST Fiske, DL Schacter, C. Zahn - Waxler. Annual Review of Psychology, Vol. 52, PP. 397-422.
4. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. - СПб.: Питер, 1999. - 105 с.
5. Вовчак О. Д., Руцишин Н. М., Андрейків Т. Я. Кредит і банківська справа: Підручник. — К.: Знання, 2008. — 564 с.
6. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005. 336 с. З. Никишина В. Б., Молчанова Л. Н.,
7. Макарова Г. А. Синдром емоційного вигорання / / інтернет-версія: www.psyinst.ru/library.php?part=article&id=2
8. Сидоров П. Синдром емоційного вигорання / П. Сидоров / / Медична газета, № 43 - 8 червня 2005.
9. Управління персоналом. Словник-довідник [текст] / / інтернет-версія: psyfactor.org/personal/personal17-11.htm

Лозинський Олег.
Взаємовпливи корупційної організаційної
субкультури та психологічних настанов
громадян у підходах необіхевіоризму



Керівник ГО «Львівський аналітичний дім».

E-mail: lviv-forum@ukr.net

© Лозинський Олег, 2018.

Завдяки поняттям і підходам необіхевіоризму досліджуються засоби та психологічні наслідки соціалізації громадян у корумповані соціальні групи і спільноти. Автор виходить з припущення, що корупція є первинним соціальним чинником, оскільки особистість, як зазначають філософи-екзистенціалісти, закинута у те або інше суспільство, у ті або інші соціальні колективи чи ситуації і попри її психологічні якості чи характеристики або рівень психологічної зрілості зазнає ситуативного тиску й змушена реагувати – підпорядковуватись стороннім вимогам або чинити спротив.

Представлено фрагменти українсько-польського анкетування (загальний обсяг - 970 респондентів впродовж 2013-2018 рр.) з проблем ставлення до корупції. Виявлено у вітчизняній вибірці (у порівнянні з контрольною польською вибіркою) значущі вищі показники «побутової», «службової», «виборчої» корупціогенності; вищий рівень амбівалентності до корупційних ситуацій; вищий рівень толерантності до аморальності в діловій сфері; вищий рівень містифікації вла-

ди. Ідентифіковано чинники, які сприяють зміцненню антикорупційної спроможності особистості: збільшення критичності в ухваленні рішень та загальної самооефективності, зменшенні само тоталітаризму, демократизація організаційної культури.

Ключові слова: «корупційні стимули», корупційний тиск, корупційна організаційна культура, антикорупційна спроможність особистості.

Lozynskyi Oleg. Interference corruption organizational subcultures and psychological attitudes of citizens in approaches neobiheviorizm. Through concepts and approaches neobiheviorizm examined means and psychological effects of socialization of citizens in corrupt groups. The author assumes that corruption is a primary social factor, as a person, according to Existentialist philosopher, abandoned in a particular society in these or other groups or social situations and forced to respond - be subject to external requirements or resist.

Submitted pieces Ukrainian-Polish survey (total - 970 respondents 2013-2018 years) issues public perception of corruption. Discovered in the national sample (compared with a control sample Polish) higher levels of "home", "service", "election" corruption; higher level of ambivalence towards corruption situations; a higher level of tolerance of immorality in business; higher levels of government hoax.

Identified factors that promote anti-corruption capacity personality: an increase in the critical decisions, increasing overall self-efficacy, reduce self-abasement, democratization organizational culture.

Key words: corruption incentives, corruption pressure, corruption organizational culture, anti-corruption capacity.

Постановка проблеми. Громадяни, які проживають у корумпованих спільнотах, у котрих корупція є поширеним явищем (від пологового будинку, садочку, середньої школи і т.п.), перебувають, часто не усвідомлюючи цього, під впливом специфічної «корупційної організаційної субкультури». Це стосується України, яка впродовж останніх 20 років, згідно з дослідженнями Transparency International та інших міжнародних експертних антикорупційних інституцій, стабільно перебуває серед 40 найбільш корумпованих держав світу за *індексом сприйняття корупції*.

За роки державної незалежності підросло не одне покоління громадян, відбулись декілька драматичних соціальних потрясінь («помаранчева революція» 2005 р., «революція гідності» 2014 р., триває російсько-українська війна на Донбасі), однак усі ці зовнішні зміни майже не зменшили рівень толерантності до корупції у більшості людей. Зважаючи на цей парадокс, ми змушені припустити, що толерантність громадян до корупції, їх значна готовність сприяти корумпованим управлінцям формується під впливом надзвичайно потужних прихованих корупційних соціальних (інституційних) чинників, які досі не ідентифіковані, не названі, не досліджені.

Чому ці корупційні чинники є, на нашу думку, не стільки індивідуально-психологічними, скільки соціальними? Про це свідчить, зокрема, те, як вітчизняні громадяни поводять себе, емігрувавши для роботи за кордоном (в Польщу, Італію, Іспанію і т.п.) - вони стають більш законслухняні, швидко приймають вимоги і норми суспільства, в яке потрапляють. Отже, толерантність до корупції в

Україні вітчизняних громадян і їх законослухняність у більш цивілізованих країнах свідчить про те, що наші співгромадяни є сенситивними і лабільними щодо зовнішніх соціальних обставин, здебільшого не йдуть всупереч їх «правил» та «норм», а приймають їх.

Тому є підстави стверджувати, що толерантність громадян до корупції є ситуативною, соціально зумовленою. Вона формується під впливом прихованих «корупційних правил та норм» (стимулів), які сформувались в українському (пострадянському, постколоніальному, посттоталітарному) суспільстві й продовжують існувати на рівні щоденного існування більшості людей.

З огляду на необхідність дослідити вплив корупційних соціальних чинників на поведінку громадян (а також їх мислення, настанови) ми будемо послуговуватись теоретичними та методологічними підходами *необіхевіоризму* – одного з провідних закордонних напрямків сучасної психології.

Гіпотеза: за нашими припущеннями, спостереженнями та результатами емпіричних досліджень ключові корупційні соціальні чинники приховані у структурі домінуючої у соціумі *корупційної організаційної субкультури*, яка здійснює щоденний вплив на особистість вітчизняних громадян різного соціального статусу, різних професійних ролей. «Норми» цієї специфічної організаційної культури більшість громадян здебільшого досі не усвідомлюють, однак їх постійний суттєвий вплив формує толерантне, терпиме ставлення громадян до корупції та корумпованих посадових осіб.

Ступінь розробленості проблеми. Біхевіоризм - напрям у психології, створений американцями *Джоном-Бродесом Уотсоном* (1878-1958) та *Берресом Скіннером* (1904-1990), який акцентує у дослідженнях на *очевидній, спостережуваній* поведінці, а також на впливах середовища і ситуацій на поведінку людей (ситуативний аналіз).

Необіхевіористський напрям у соціальній психології бурхливо розвивався у середині ХХ ст. здебільшого у країнах Північної Америки. Чільні його розробники американці *Кларк Халл* (1884-1952), *Джон Доллард* (1900-1980), *Ніл Елгар Міллер* (нар. 1909), канадський психолог українсько-польського походження *Альберт Бандура* (1925-1988). Необіхевіоризм поєднав підходи біхевіоризму з ключовими досягненнями інших психологічних шкіл ХХ ст. (зокрема когнітивної психології) і акцентував увагу не на вроджених, а на набутих у процесі соціалізації психологічних характеристиках людей, на взаємозв'язках психіки людини і «стимулів» суспільства («заохочень» і «санкцій» батьків, вчителів, референтних або впливових людей, соціальних груп, інституцій).

На думку необіхевіористів поведінкою людей керує «закон вигоди»: їх активність націлена на певні «винагороди» (стимули), які одержує людина. «Проміжна змінна» (темперамент, свідомість, пізнавальні психічні процеси, підсвідомість, бажання, почуття, я-ідентичність і т.п.), на думку необіхевіористів, не піддається аналізу за допомогою об'єктивних методів й додає енергії поведінці, створює прихований потенціал людських реакцій. Цей потенціал розряджається під час «підкріплення» - *задово-*

лення потреб, уникнення покарання, досягнення цілей. Завдяки позитивному підкріпленню певні реакції людиною запам'ятовуються і закріплюються у формі звичок, установок, навичок. Кількаразове повторення людиною певних форм поведінки чи діяльності з елементами підкріплення складає процес навчання, соціалізації.

Водночас слід зазначити, що необіхевіористи обмежили свої дослідження лише простими людськими реакціями на зовнішні стимули. Корупційна поведінка, як доволі складний прояв людської активності, досі не ставала об'єктом досліджень науковців вказаного напрямку.

Метою нашого дослідження є аналіз, опираючись на необіхевіористські підходи, впливу *корупційної організаційної культури* (яка притаманна соціуму) як генералізованого соціального *стимулу* на поведінку та соціальні настанови («проміжну змінну») людини, яка в силу своєї професійної діяльності або іншої життєвої необхідності стає причетною до функціонування корумпованих установ.

Виклад основного матеріалу. Корупція у суспільстві стає можливою лише у випадку толерантного ставлення до неї більшості членів спільноти. Для прикладу, якщо б до такого злочину як сексуальне насильство більшість громадян ставилось толерантно, то без сумніву випадків гвалтування було б незрівнянно більше, а працівники правоохоронних та судових органів усілякими способами намагались не розслідувати такі правопорушення. У результаті злочинці уникали б покарання і рівень подібного насильства не зменшувався б, а навпаки зростав.

Така ж ситуація стосується корупції. Корумповані посадові особи себе впевнено почувають лише тому, що в суспільній свідомості цей вид злочинної поведінки не вважається злочинним. Громадян не обурює посадове шахрайство, вони чи не щоденно слухняно виконують корупційні вимоги своїх керівників. Ситуація ускладнюється від того, що працівники правоохоронних органів (Національної поліції, судів, прокуратури і т.п.) є також толерантними до корупційних злочинів та до корумпованих посадовців та хабарників. Рівень їх правосвідомості і толерантності до корупції часто є у ще гіршому становищі, ніж в більшості громадян.

Яким чином ми можемо пояснити такий стан справ? Слід припустити, що у корумпованому суспільстві стихійно або ж цілеспрямовано (зацікавленими сторонами) формується специфічна *корупційна організаційна субкультура*, яка плекає толерантне, терпляче, пасивне ставлення населення до корупції, корумпованих посадових осіб (керівників, політиків). Сформувавши в суспільстві *індиферентність до корупції*, корупціонери отримують майже гарантовану безпеку і безкарність дієвим засобом, оскільки більшість громадян не вбачає злочину в корупції – владному шахрайстві та зловживаннях політиків і посадовців. З боку такого суспільства не буде відчутного протесту на дії корупціонерів.

Перебуваючи під непомітним суттєвим впливом корупційної організаційної субкультури, громадяни, знаючи, що їх керівник – хабарник і здійснює службові правопорушення, не лише спокійно, толерантно, стави-

тимуться до нього та його корупційних вимог, але й словесно виявлятимуть йому повагу, всілякими способами допомагатимуть йому здійснювати посадові шахрайства.

Корупційна організаційна субкультура є системою неофіційних правил та норм (стимулів), що культивуються менеджерами (посадовими особами) установ з метою забезпечення систематичних корупційних зловживань: зловживань (або перевищення) владою та службовим становищем, службових підроблень, спонукання до давання чи отримання хабарів (ст. 364-370 Кримінального кодексу України), службових розтрат (розкрадання, привласнення), непотизму (призначення до посади родичів, друзів), кругової поруки (захист від юридичної відповідальності за правопорушення осіб певного кола) та інших видів посадового і політичного шахрайства [1, с.31-47; 2, с.130-134].

Корупційні неофіційні правила (з огляду на трирівневу структуру організаційної культури Едгара Шейна *а) очевидні, документальні; б) офіційно-нормативні; в) глибинні її компоненти*) стосуються здебільшого глибинного, прихованого рівня процесів в організаціях [3].

Корупційні стимули менеджерів (правила, вимоги і т.п.), скеровані до підлеглих (співробітників установи) або клієнтів, здійснюються у формі «м'якого» однак безапеляційного примусу (шантажу). Їх висловлюють клієнтам чи підлеглим лише в усній формі в умовах повної конфіденційності для забезпечення гарантованого отримання корупційної вигоди (ренти) корупціонерами.

Корупційні стимули непомітні для стороннього («наїв-

ного») спостерігача, їх важко зафіксувати, а тим більше зібрати речові докази проти корупціонерів, оскільки «наївний» спостерігач (наприклад інспектор) нічого особливо не помічає в роботі установи, у публічній поведінці керівників та співробітників – усі начебто виконують передбачені посадою завдання, у письмовій документації також все начебто відповідає формальним вимогам [4]. Усні свідчення співробітників корумпованих установ можуть не дати жодних доказів того, що в установі керує корумпована група посадових злочинців, оскільки підлеглих привчено мовчати (проявляти ауто цензуру) про те, що дійсно коїться в установі. Через це корупційні злочини (злочини у сфері службової діяльності) є одними з найважчих для розслідування, оскільки корупціонери здебільшого не залишають явних чи документальних слідів злочину.

Елементами *корупційної організаційної субкультури* є:

1) *Посадові злочинці* - носіями корупційної субкультури є один або декілька менеджерів організації бюрократичного або кланового типу, які перебувають у злочинній змові. Вони є, фактично, кримінальною мікроорганізацією в тілі офіційної установи.

2) *Корупційна гра* - члени корупційної мікрогрупи ведуть подвійне існування: офіційно декларують соціально прийнятні цілі, на публіці грають соціально прийнятні ролі – роль директора, керівника, секретаря, спеціаліста і т.п. Однак за лаштунками посадові, владні, статусні, публічні можливості посадові злочинці використовують для корупційних зловживань. Члени корупційних ігор витворюю-

ють власну лексику («новомова»), не вживають певних слів (хабар, підроблення, посадове шахрайство), замінюючи їх евфемізмами – виробничі витрати, робота і т.п.

3) *Втягування персоналу в корупційну діяльність* - для виконання офіційної (передбаченої статутом установи) роботи і водночас «брудних» завдань члени корупційної групи формують штат співробітників установи за принципом максимальної лояльності. Співробітники деякий час після влаштування на роботу можуть не усвідомлювати, не здогадуватися, що їх керівництво корумповане. У щоденному виконанні рутинних виробничих завдань співробітники виконують офіційно прийнятну роботу. Однак приходить час і корумпований керівник чи за його вказівкою інший член цієї злочинної мікрогрупи звернеться до співробітника виконати «невелику послугу», частково аморальне корупційне розпорядження. Це є початковою сходинкою для соціалізації співробітника в корупційні відносини. Те, як на таке розпорядження відреагує підлеглий – буде тестом його подальшого перебування чи звільнення з установи.

4) *Засоби впливу на виконавців корупційних дій* - здебільшого співробітники (підлеглі) погоджуються на першу корумповану пропозицію офіційного керівника, хоча переживатимуть менший чи більший шок від брутальності зловживання керівником службовим становищем. Однак через якийсь час корумповані розпорядження стають регулярними (підроблення документації, звітності і т.п.), персонал по-біхевіристськи (регулярним примушенням) привчають ставати толерантними до корупційних дій, до

своєї співучасті в їх здійсненні, залишатись маріонетковими пособниками в службових махінаціях, шахрайствах, розкраданнях корумпованих менеджерів. Моральний конфлікт у новобранців з часом притуплюється (поріг чутливості знижується) і пособництво корумпованому керівнику стає рутинною, звичною роботою. Однак для гарантованого виконання підлеглими корупційних розпоряджень менеджери здебільшого використовують авторитарний стиль управління, вибудовують бюрократичні бар'єри між собою і персоналом, демонстративно практикують фаворитизм (привілейоване становище для членів корупційної групи). Для різних категорій співробітників застосовують різноманітні стимули (позитивні і негативні «бонуси»):

- для обраних і лояльних – підкуп, кар'єрне зростання, публічна похвала, покращення умов праці;
- для пересічних – маніпулятивне переконування (обман), психологічне приниження, шантаж;
- для нелояльних (які виявили спротив) – покарання, показові звільнення, переслідування.

Важливим елементом у корумпованому колективі є наявність серед співробітників «стукачів» для вивідування настроїв серед підлеглих і усунення неблагонадійних.

5) *Наслідки корупційної соціалізації* - через страх і тривогу втратити роботу (чи зазнати інших санкцій) у підлеглих формується комплекс психологічних характеристик, які уможливають для корумпованих менеджерів регулярні службові зловживання в установі.

- Першим психічним новоутворенням у співробітників

корумпованих установ є *самототалітаризм* – самопри-
ниження особистістю самої себе, зниження самооцінки і
самоповаги, безапеляційне делегування корумпованому
менеджерові права приймати будь-які рішення. Мова
йде про втрату людиною власного Я і заміщення його
волею корупціонера.

- Другим психічним новоутворенням у співробітників ко-
румпованих установ є *містифікація* – самонавіювання й
приписування корупціонерам могутності, дофантазову-
вання їх можливостей нанести шкоду (помститись), що
породжує зростання тривоги і страху (для індиферент-
них чи нелояльних співробітників), або захоплення (для
лояльних).
- Третім психічним новоутворенням у співробітників ко-
румпованих установ є *ауто цензура* – не висловлення
співробітником перед корумпованими керівниками та
іншими співробітниками чи сторонніми людьми власної
позиції чи незгоди, озвучення на угоду корупціонерові
та наближених до нього осіб вихваляння, наголошення
вагомості їх статусу чи вигаданих заслуг. Йдеться про ко-
нтроль корупціонерами мислення і словесної поведінки
підлеглих.
- Четвертим психічним новоутворенням у співробітників
корумпованих установ є *гіперлояльність* – співробітники
змагаються між собою в готовності догодити корумпова-
ному керівнику, демонструють готовність нанести шкоду
своїм колишнім колегам – доносити на них корупціоне-
рові.

Окреслений вище процес соціалізації під впливом ко-

рупційної організаційної культури, як бачимо, докорінно змінює внутрішню структуру особистості, її ідентичність, соціальну та вербальну поведінку. Це процес деперсоналізації (втрати власного Я, власної свободи волі), морального падіння людей, причетних до корупції.

Морально-психологічна шкода, завдана громадянам корупцією співмірна з матеріальними збитками від неї, а можливо перевищує їх, оскільки формує на багато років вперед байдужість, толерантність громадськості до владної і посадової злочинності. Населення держави, інфіковане *корупційною організаційною субкультурою*, схвалює, не помічає, швидко забуває (витісняє їх з своєї колективної пам'яті) владні зловживання політичних осіб чи посадовців, схильне обирати на управлінські посади реальних чи потенційних корупціонерів (по-суті представників організованої злочинності), котрі з метою самозбереження усіма засобами і надалі нав'язуватимуть суспільству деморалізуючі норми корупційної організаційної культури, привчаючи до корупції молодше покоління громадян.

Не важко спрогнозувати, якими можуть бути наслідки впливу *корупційної організаційної культури* на життєдіяльність життєво важливих інститутів суспільства – економіки, державного управління, судочинства, прав людини.

У цій ситуації важливо сподіватися на те, що все ж певний відсоток громадян в суспільстві не підпадає під гіпнотизуючий, деперсоналізуючий, невротизуючий вплив корупціонерів та поширюваних ними корупційних «норм» і «правил». Ці аутсайтери (вигнанці з корумпованих організацій) шукатимуть засоби для існування в про-

галинах, які владна чи посадова корупція ще не встигла взяти під контроль, а укріпившись чинитимуть тиск на корупціонерів, руйнуватимуть ті авторитарні інституційні засоби та інструменти соціального та психологічного управління, якими корумповані гравці маніпулюють і контролюють громадян.

Необіхевіоризм також запропонував техніки когнітивно-поведінкової терапії («систематична десенсибілізація»), завдяки яким особистість може позбутись деперсоналізації, відновити власне Я й свободу волі, звільнитись від маргінальних поведінкових реакцій (соціальних та вербальних) і набути більш зрілі («здорові», відповідальні) форми поведінки, що вкрай важливо для формування інтолерантного ставлення до посадових злочинців, активного неприйняття громадянами корупції. Техніки систематичної десенсибілізації охоплюють такі етапи (Джозеф Вольпе) [5]:

- Усвідомлення мотиваційних конфліктів, які відчуває особистість, що працює під керівництвом корумпованих посадовців, усвідомлення тих аморальних й злочинних дій, які їй доводилось здійснити під тиском обставин.
- Тренування особистістю умовних реакцій, які знищують або гальмують тривогу, стресовий стан, спричинений корупційним тиском (зокрема: техніки мозкового штурму, асертивної самопідтримки, глибокого м'язового розслаблення, дихальні техніки).
- Усвідомлення особистістю власного життєвого сценарію, власного Я, власних цілей, які вона притлумлювала досі.
- Виявлення і усвідомлення фраз-паразитів, які використо-

вує особистість для маргіналізації своєї ролі («що ми можемо зробити», «переможців не судять» і т.п.), усунування їх з свого лексикону, заміна їх альтернативними самовідповідальними словесними формами для самопідкріплення і позитивного самонавіювання. Заборона повертатись до колишніх фраз-паразитів, якщо таке трапляється знову.

- Скерування власної поведінки на індивідуально значущу усвідомлену ціль. Детальний аналіз етапів досягнення власних цілей (уникаючи контактів з корупціонерами та створюваних ними ситуацій, протистояти їм), здійснення усвідомленого вибору засобів досягнення кожного з етапів на шляху до мети.

Зусилля у дослідженні засобів подолання тиску соціальних обставин на особистість доклав А. Бандура, розробник соціально-когнітивної теорії, який відштовхнувся від тези: *«Людина – не є продуктом лише зовнішніх обставин, але вона є активним творцем цих обставин і ситуацій»*. Особистість має намагатись прогнозувати події і набувати спроможності творити вигідні для себе обставини і ситуації, ставати автором свого життя, наполегливо здобувати нові знання, здійснювати самоконтроль, самоуправління, брати відповідальність на себе, проявляти ініціативу, досліджувати своїх конкурентів з метою втримання свободи вибору.

На думку А.Бандури, для збереження свободи вибору не зайвим спостерігати за людьми, які вже мали справу з подібними обставинами. Поглиблене розуміння обставин і набуті навички стають підґрунтям адекватної самооцінки

людини, відчуття нею власної самоефективності, спроможності долати соціальний спротив. У такому більш впорядкованому, усвідомленому, компетентному психологічному становищі особистість здатна протистояти несприятливим обставинам, зокрема протистояти нав'язуваним корупційним «правилам», виходити з меншими втратами від стосунків з корумпованими посадовими особами.

У контексті необіхевіристських підходів А.Бандури нами запропоновано нове поняття - *антикорупційна спроможність* – особистісна характеристика, що проявляється у психологічній здатності протистояти корупційному тиску, спроможність діяти в рамках етичних та правових норм у корупціогенних ситуаціях [6].

Антикорупційна спроможність особистості формується на етапі кризи «соціалізованого» рівня розвитку ідентичності особистості, коли людина втрачає сенс від ідентифікації себе з соціальною (виробничою) групою, зокрема з її формальними керівниками. Цю психологічну кризу можливо завершити завдяки формуванню «авторського» рівня розвитку я-ідентичності особистості (Роберт Кеган): людина усвідомлює, що тепер лише опертя на власні смисли (сенс, цінності, волю, відповідальність) здатні мотивувати її, бути основою її Я-концепції. Авторський рівень розвитку я-ідентичності досягається завдяки :

- рефлексії, самоосвіті, набуттю компетентності і практичного досвіду (соціального й професійного);
- формуванню системи цінностей (стандартів, значень, табу);

- досягненню психологічної зрілості, громадянської відповідальності;
- хоча б мінімальної матеріально-фінансовій автономії особистості.

На соціальному рівні описана вище психологічна трансформація особистості (від «соціалізованого» до «авторського» рівня розвитку я-ідентичності) виявляється у формі чіткого усвідомлення особистістю злочинної сутності корупційних вимог керівництва установи, небажання брати участь (залишатись маріонеткою) в брудних махінаціях корумпованих менеджерів, що переростає в:

- психологічна сепарація особистості (ре-ідентифікація) від колективу установи, що упокорена корупційною організаційною культурою (стратегія «від людей» Карен Хорні);
- словесні, публічні, судові конфлікти з корумпованим менеджментом;
- звільнення з роботи з корумпованої установи.

Вітчизняна громадськість неодноразово мала змогу спостерігати такі гучні демарші (звільнення з роботи) колишніх міністрів, голів облдержадміністрацій, співробітників прокуратури та інших корумпованих вітчизняних інституцій, що свідчило про ментальну трансформацію цих осіб, їх громадянську опозицію до корупції.

Результати емпіричних досліджень. Для емпіричного дослідження антикорупційних можливостей громадян нами розроблено шкалу «Антикорупційна спроможність» [6] (див. табл. 1).

Табл. 1. Стимульний матеріал шкали «Антикорупційна спроможність».

| |
|---|
| 131. Доводилось відверто сперечатися з керівником з приводу робочих питань чи неправомірних його вимог. |
| 132. Я побоююсь відмовити керівнику, аби не зашкодити власним інтересам. |
| 133. В колективі є амбітні співробітники, які висловлюють перед керівництвом свою позицію без вагань. |
| 134. Мені байдуже, чи мій голос на виборах був (буде) спотворений. |
| 135. Якщо запропонують достатню суму, то проголосую на виборах так, як мене попросять. |
| 136. Я особисто брав (-ла) і братиму активну участь в масових акціях протесту з метою протидії політичній корупції. |
| 137. Корупція мене особисто не зачіпає, владні зловживання для мене не є проблемою. |

Для кожного твердження пропонується три можливі варіанти відповідей: «не погоджуюсь» - 1 бал, «частково погоджуюсь» - 2 бали, «цілком погоджуюсь» - 3 бали. Твердження №131, 133, 136 є прямими (чим вищий бал, тим вищий рівень антикорупційної спроможності), решта тверджень № 132, 134, 135, 137 є зворотними.

Чим вищим є показник за цією шкалою, тим більшою мірою респондент проявляє антикорупційну позицію: мав випадки суперечок з керівниками з приводу їх неправомірних вимог; не має страху відмовити керівнику; в його колективі є амбітні співробітники, які готові публічно висловлювати свою позицію; він є небайдужим до захисту від фальсифікації результатів виборів депутатів; брав і братиме участь у масових акціях з метою протидії політичній корупції і т.п.

При низьких показниках за шкалою «антикорупційна спроможність» – респондент вважає корупцію темою, яка його особисто не стосується; він є суспільно пасивним, гото-

вий за гроші продати свій голос на виборах; він побоюється не лише сперечатися але й відмовити керівнику, аби не зашкодити власним інтересам.

Емпіричним шляхом виявлено вплив організаційної субкультури на антикорупційну спроможність респондентів. Встановлено, що лише у 17% респондентів антикорупційна спроможність висока (більше 85%), у 26% респондентів антикорупційна спроможність низька (менше 50%), у 57% респондентів антикорупційна спроможність посередня.

Завдяки кореляційному аналізу встановлено, що антикорупційна спроможність збільшується при :

- збільшенні критичності в ухваленні рішень; збільшенні бажання опіки з боку інститутів влади; збільшенні загальної самоефективності;
- зменшенні амбівалентності до типових корупційних ситуацій; зменшенні виборчої корупціогенності; зменшенні макіавеллізму; зменшенні самототалітаризму.

Антикорупційну спроможність використано як групуючу змінну у порівняльному аналізі (T-tests) двох груп респондентів: у респондентів першої групи низька-середня антикорупційна спроможність, у респондентів другої групи – висока антикорупційна спроможність. Антикорупційна спроможність має пряму кореляцію з:

- демократизацією організаційної культури (t-критерій Стьюдента = 2,9).
- критичністю в ухваленні особистістю рішень (t-критерій Стьюдента = 3,51).
- загальною самоефективністю (t-критерій Стьюдента =

2,31): особа, яка має позитивний досвід розв'язання життєвих і професійних задач зміцнює антикорупційну спроможність.

Антикорупційна спроможність має обернену кореляцію з:

- самототалітаризмом (t -критерій Стьюдента = $-2,99$): схильність вдаватися до мазохістських стратегій, до підпорядкування себе зовнішнім авторитетам, делегувати формальним керівникам право одноосібно ухвалювати рішення, схильність до вербальної самоцензури.

Висновок. Проведений теоретичний та емпіричний аналіз засвідчує придатність необіхевіористської методології у виявленні впливу корупційної організаційної культури на соціальні установки громадян та засобів їх психологічного звільнення (терапії) від її деперсоналізуючих, деморалізуючих «норм».

Необіхевіористські поняття «самоєфективності» та психокорекційні рекомендації А.Бандури покладені в основу запропонованого нами концепту «антикорупційної спроможності» - завдяки якій людина здатна комунікативно, діяльно протистояти корупційному тиску, корупційним вимогам і ситуаціям.

Список джерел:

1. Лозинський О. Корупційна організаційна субкультура: особливості та вплив на громадян // Психологічні виміри культури, економіки, управління: Науковий журнал. Україна, Львів. – Випуск XIV, 2018. – 95 с.
2. Лозинський О. Корупційна субкультура як виклик гідності особистості і суспільним змінам // Психологія національної безпеки і благополуччя особистості. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. Львів, 26-27 квітня 2018 р. – Львів: «СПОЛОМ», 2018. – 248 с.

3. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн [под ред. В.А. Спивака], [пер. с англ.]. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.
4. Жижек С. погляд скоса: вступ до Жака Лакана крізь популярну культуру. [переклад. Марти Тсомпаніс, Соломії Антонюк; наук. ред. Олега Лозинського]. – Львів: Каменяр, 2007. – 190 с.
5. Первин Л. Психология личности: Теория и исследования / Л. Первин, О. Джон [пер. с англ. М.С.Жамкочьян], [под. ред. В.С.Магуна]. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 607 с.
6. Лозинський О.М. Психологія політичної корупції: монографія / О.М. Лозинський ; [Вид. 2-ге, доп.]. – Львів: СПОЛОМ, 2017. – 368 с.

УДК: 159.9

Плосконос Ольга, Сенченко Оксана. Практичне значення етнопсихології та пер- спективи її розвитку в Україні



Магістранти спеціальності «Психологія» Львівського національного університету імені Івана Франка, бакалаври психології.

E-mail: olhaploskonos@icloud.com



E-mail: senchenko.oksana1@gmail.com

© Плосконос Ольга, Сенченко Оксана, 2018.

Події, що мають місце в нашому суспільстві останнім часом, ...вкрай загостили питання про ...шляхи подолання міжетнічних конфліктів, усунення причин, що їх породжують, об'єктивну роль і місце етнонаціональних чинників в економічних, політичних, соціально-психологічних процесах, які втягують у свій вир мільйони людей (Концепція етнополітичних досліджень, 1992 рік)

Наукова праця, що ще у далекому 1992 році розглядала питання концепції етнополітичних досліджень в Україні, не втрачає актуальності і тепер, 26 років потому. Рух українців за відокремленість від Радянського Союзу видозмінився у рух до Європейського Союзу, та основні ідеї

етнополітики як напряму, пов'язаного з етнопсихологією, залишаються сталими і зараз [3]:

- Взаємовідношення етнополітики з економічними відносинами.
- Особливості вияву феномену етнічності у політичній сфері.
- Формування та розвиток толерантності між представниками різних етносів.
- Дослідження етнолінгвістики, а саме мовної ситуації в Україні.
- Вивчення ролі держави та інших факторів на формування етнічного складу населення та взаємин між його представниками.

Як відомо, етнопсихологія – це міждисциплінарна наука, яка займається не лише теоретичним вивченням психологічних особливостей різних етносів, але і застосовує отримані знання для вирішення певних проблем в тому чи іншому суспільстві. Україна не є винятком. Для того, щоб зрозуміти практичну значущість етнопсихології для України, перш за все, варто прослідкувати міграційну ситуацію в державі.

Так, за даними ООН, Україна входить в десятку країн за найбільшою кількістю емігрантів і ця кількість з кожним роком збільшується (особливо після проголошення безвізового режиму з Європою). Кількість трудових емігрантів Держстат оцінює в 1,3 млн, а експерти проводять оцінки від 2 до 4 млн (враховуючи нелегальних працівників). У перші роки незалежності майже 85% українських емігрантів проживали в країнах колишнього СРСР (в основному

це були люди, які народилися в УРСР і в певний момент часу переїхали жити в іншу республіку Союзу). За 27 років кількість українців в цих країнах скоротилася з 4,6 до 4,1 млн, а їх частка в загальній кількості мігрантів – до 70%. Кількість українських емігрантів в США, Канаді, Західній і Центральній Європі та Австралії збільшилася з 0,7 до 1,6 млн, а їх частка в загальній кількості українців, які виїхали жити за кордон, зросла з 13% до 27% [5, 6].

Більше половини українських емігрантів – понад 3 млн – проживає в Росії. В першу декаду незалежності їх кількість зростала. Потім Росія стала менш привабливою для українців – їх кількість там скоротилося майже на 15%. Російська військова агресія проти України викликала нову хвилю еміграції – кількість українців, які проживають в Росії, збільшилася з 3 до 3,3 млн. Наступна країна за кількістю українських емігрантів – Польща [6].

Але, що найцікавіше, за останні 12 років спостерігається міграційний приріст населення в Україні – за цей час в нашу країну в'їхало на 230 тис. людей більше, ніж виїхало! Це можна пояснити тим, що Україна є своєрідним «плацдармом», «буферною зоною» для еміграції до Європи. В той час, як українець їде в Польщу, а поляк їде в Німеччину, на місце українця приїжджає, наприклад, пакистанець або китаєць, який хоче декілька років попрацювати в Україні, а згодом емігрувати до Євросоюзу (а після того, як Україні дали безвізовий режим, можливо, отримати громадянство України і згодом вільно поїхати на заробітки).

Загалом, дані ООН частково суперечать даним Держкомстату в Україні: згідно з дослідженнями українських

статистиків, з 2005 року в Україні спостерігається позитивне сальдо міграції – кількість тих, хто приїжджає жити в Україну більше кількості тих хто поїхав, а за даними ООН – навпаки [5, 6]. Проте, ця розбіжність не має суттєвого значення для етнопсихолога. Головний висновок – міграційні процеси всередині і ззовні України збільшуються, як наслідок, українець все частіше зустрічається з представниками різних національностей (на відміну за часів існування України в складі СРСР, коли була своєрідна «залізна стіна» між країнами СРСР та Європою, США). Тому основне завдання етнопсихолога – зменшення ксенофобії українців, підвищення толерантності до інших національностей завдяки зменшенню впливу етнічних стереотипів та расових упереджень, запобігання та попередження розвитку та ескалації міжнаціональних конфліктів, які виникають через неспівпадіння культурних цінностей.

Варто також додати про відносну полінаціональність українського населення. У Декларації прав національностей України вказується, що «на території України проживають громадяни понад 100 національностей». До найбільших національних меншин в Україні належать росіяни, білоруси, молдовани, кримські татари, болгары, угорці, поляки, євреї, вірмени, греки. Як наслідок, ця полікультурність може сприяти виникненню міжнаціональних конфліктів за рахунок інгрупового фаворитизму як національних меншин, так і самих українців, що є широким полем для практичної діяльності етнопсихолога [2].

Тому аспект толерантності є особливо значимим в сучасній Україні, населення якої, за умов поширеності інте-

рнету та безвізового режиму з Європейським Союзом, має можливості до налагодження відносин з представниками інших культур та етносів у віртуальному та реальному середовищі. Толерантність та міжкультурна компетентність є результатом впливу різноманітних факторів на процес становлення неупередженого та неосудного ставлення до представників аутгрупи. У зв'язку з тим, що ці фактори можуть бути різного походження та відноситись до різних аспектів соціально-психологічної дійсності, для викорінення насильства на міжетнічному рівні М. Алагуєв, В. Понамарьов та В. Смолянків рекомендують застосовувати міждисциплінарний підхід. Етнопсихологія та педагогіка зокрема здатні запропонувати заходи для профілактики конфліктів, викорінення ксенофобії і розвитку толерантності; здатні налагодити просвітницьку роботу з різними групами населення України з метою мінімізації розриву між вічними «ми» і «вони» [8].

Однією з особливостей глобалізації, за словами М. Єгорової, є посилена потреба в ідентифікації та бажання людей зберегти комфортні, знайомі, безпечні умови, захищаючи своєрідність свого середовища. Така закритість до змін призводить до відторгнення усього «чужорідного», на підставі чого і розвивається ксенофобія.

Авторка зазначає, що «ксенофобія - це психологічна основа розвитку в суспільстві відчуження, дискримінації, конфронтації, ізоляції, насильства і конфліктів. Упередження, ненависть, ворожість, виявившись властивими певній кількості людей, є сприятливим середовищем для таких небезпечних соціальних явищ, як націоналізм, шо-

вінізм, фашизм» [10, с. 152].

Економічні, воєнні, екологічні та інші міграції є широко розповсюдженими у сучасному світі, і ксенофобія є тією зовнішньою загрозою, з якою можуть зіткнутися переселенці. Щодо внутрішніх стресорів, то їх очікує часом складний процес пристосування до нового середовища та ймовірне переживання культурного шоку – це залежить від терміну, на який здійснено міграцію, добровільності її здійснення тощо.

Учасниками такого процесу в Україні можуть стати особи, котрі змушені були переселитися з тимчасово окупованих територій для задоволення потреби у безпеці шляхом внутрішньої міграції. Інакшим процес адаптації є для представників міжнародного бізнесу, туристів, волонтерів зі світових організації та іноземних студентів – для осіб, що здійснили міграцію за власним бажанням.

Т. Смоліна зазначає, що спеціалізовані методики, котрі направлені на дослідження адаптації, аналізують чотири її аспекти:

- симптоми культурного шоку,
- труднощі, що виникають при пристосуванні,
- особистісні характеристики та копінг-стратегії, що допомагають особам долати ці труднощі.

Відповідно, одним із завдань етнопсихологів є створення нових; переклад і адаптація вже наявних методик [13]. По-за тим, авторка зазначає, що тема адаптації представників міжнародного бізнесу мало досліджена у науковій літературі, адже рекомендації для покращення міжкультурної взаємодії бізнесменів здебільшого зроблені на основі

опрацювання не їхніх даних, а на результатах узагальненої групи досліджуваних [13].

А. Заячківська зауважує, що на навчання в Україну прибуває велика кількість іноземних студентів, що вимагає від педагогів навичок міжкультурної комунікації у навчальному процесі, розуміння етнопсихологічних особливостей іноземців, усвідомлення та трансформації власних стереотипів і упереджень, що можуть стати перешкодою для ефективного спілкування [2].

Спорідненою з етнопсихологією є етнопсихіатрія – напрям, що досліджує етнічну специфіку психічних розладів та розробляє профілактичні, діагностичні та терапевтичні заходи з огляду на цю специфіку. Серед її завдань можна виокремити лікування пацієнтів, що мають відмінний від лікаря етнос або культуру, та особливості лікування тих, «чийі хвороби мають етнокультурну основу (проблеми взаємовідносин в інтернаціональних сім'ях, психопатологічні проблеми процесу міграції, ... адаптації, проблеми взаємодії з представниками інших етносів, міжетнічне непорозуміння, проблеми етноідентифікації особистості» [4, с. 195].

З метою мінімізації деструктивних впливів та превенції психічних захворювань з етнокультуральною основою рекомендується проведення заходів задля зменшення напруги щодо членів аутгрупи. Головним напрямом етнопсихологів для реалізації цієї мети є зменшення стереотипізації та розвиток толерантності серед населення України.

Н. Кергилова, аналізуючи особливості толерантної та

інтолерантної особистості, наділяє їх такими характеристиками:

- толерантна особистість – та, що «цінує свободу, добре знає себе, свої переваги і недоліки. Має позитивне ставлення до оточення; доброзичливе ставлення до світу» [11, с. 219].
- інтолерантна особистість має «уявлення про власну винятковість; прагнення переносити відповідальність на тих, хто навколо. Відчуває навіслу загрозу; має потребу в чіткому порядку та бажання сильної влади» [11, с. 219].

Науковиця додає, що толерантність може бути розвинута, адже вона не є успадкованою та здатна генеруватися у процесі виховання. Відповідно, психологи та педагогічні працівники можуть впливати на розвиток толерантності в учнів або студентів; при цьому є потреба у закладанні етнічної культури у самих педагогічних представників задля забезпечення можливості сформувати особистість з гуманістичним світоглядом [11].

С. Дагбаєва виражає подібну позицію, пишучи про важливість школи для розвитку толерантності. Вказує на те, що організація процесу набуття міжкультурної компетентності учнів наразі є перспективною, адже зараз наявні випадки трансляції педагогами власних негативних етнічних стереотипів та установок. Натомість потрібно розвивати міжкультурну компетентність, гнучкість та чутливість у самих представників освіти і просвітництва, та згодом допомагати набутти цих якостей самим учням [9].

Також хотілося б зауважити про роль етнопсихолога в розвитку національної самосвідомості українців. Багато

дослідників нарікають на політичну пасивність українців, перекладання особистої відповідальності на державу, їхню позицію відстороненості та невключеності в суспільне життя країни. На нашу думку, політична самосвідомість базується на національній самосвідомості, що в свою чергу формується в процесі етнічної соціалізації. Наявність в Україні значної кількості непатріотичного населення є як соціально-психологічною, так і етнопсихологічною проблемою, оскільки ці громадяни України бажають досягти матеріального добробуту без урахування національних інтересів власної держави.

Якщо говорити про національну ідентичність, то перш за все, варто звернути увагу на проблему престижності української мови. Як відомо, мова – це основна ознака нації, її джерело консолідації та формування національної культури. Щоб мова була тим об'єднуючим фактором, що формує національну самосвідомість, вона повинна функціонувати у всіх сферах життя суспільства – починаючи від побуту і закінчуючи професійною сферою. Сьогодні в Україні ще й досі спостерігається своєрідний «мовний стереотип» нав'язаний комуністичною владою за часів СРСР, коли російська мова вважалася вищою та домінуючою порівняно із мовами країн-співдружностей. Це, звичайно, стосується не всіх областей України, а переважно центральної, східної та південної України. Втрата народом своєї мови призводить до денаціоналізації та маргіналізації народу, тому дуже важливо дбати про розвиток національної освіти [7].

Отже, етнопсихологія – це перспективна галузь науки,

що надає можливості для утвердження рівних відносин з представниками інших етносів, що є значимим за часів високої міграції, культурної глобалізації та технологічної підтримки міжнародного спілкування.

Становлення мирних відносин є можливим за умови набуття толерантного ставлення до представників аутгрупи серед населення України. Результати є значимими у контексті зменшення міжетнічних конфліктів, дискримінації та ксенофобії.

Окрім того, можна зробити висновок про практичні завдання сучасного етнопсихолога:

- зменшувати ксенофобію українців, расові упередження, етнічні стереотипи та підвищувати етнічну толерантність українців до інших націй;
- розв'язувати проблеми адаптації українця-емігранта до культурних норм тієї чи іншої держави; адаптувати українських імігрантів до культурних вимог українців; адаптувати сучасного українця до мультинаціонального середовища;
- розвивати національну самосвідомість та національну ідентичність українців завдяки покращенню системи функціонування інститутів соціалізації (розвиток патріотизму, національної гордості тощо); зменшити маргіналізаційні тенденції;
- формувати національну українську еліту;
- сприяти підвищенню престижу української мови за допомогою ліквідації «стереотипу мови» в українській масовій свідомості (нав'язаного при СРСР);
- попереджати та розв'язувати міжнаціональні конфлікти

(викликанні неспівпадінням культурних цінностей, особливостями міжнародних політичних стосунків між певними державами), не допускати їхньої ескалації;

- залучати етнопсихологів до розробки державної політики щодо національних меншин в Україні.

Список джерел:

1. Декларація прав національностей України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1771-12>.
2. Заячківська А. Врахування етнопсихологічних особливостей арабських студентів у навчально-виховному процесі підготовчого відділення для іноземців // Теорія і практика викладання української мови як іноземної. – 2008. – Вип. 3. – С. 131–134.
3. Концепція етнополітичних досліджень в Україні / В.Б.Євтух, С.І.Суглобін, М.О.Молчанов. – Київ : МПП "Інтелектуальна взаємодія-ІНТЕЛ", 1992. – 21 с. – Режим доступу: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/345>
4. Мінакова І. В. Розвиток сучасних етнопсихіатричних досліджень в Україні//Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Серія «Психологія». – 2010. – Вип. №902. – С. 193-196. – Режим доступу: <http://psychology.univer.kharkov.ua/download/vestnik/902.pdf>
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
6. Офіційний сайт ООН: Департамент економічних і соціальних справ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.shtml>.
7. Тетерич О. М. Етнопсихологія українців: мовний аспект // Гуманітарний вісник ЗДІА. – Харків, 2012. – № 51 – С. 142-148
8. Алагуев М.В., Понаморов В.И., Смолянкин В.В. Когнитивные представления как фактор совершения насильственных преступлений на межнациональной основе// Современные проблемы раскрытия, расследования и предупреждения преступлений против жизни в республике Бурятия. Материалы всероссийской научно-практической конференции. –

2016. – С. 178-183.

9. Дагбаева С.Б. Роль учителя в формировании межкультурной компетентности обучающихся// Актуальные проблемы начального общего образования: теория и практика. Материалы II Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 29-32. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32251150>
10. Егорова М.С. Феномен ксенофобии: социально-психологический аспект// международное научно-практическое периодическое сетевое издание «Форум молодых ученых». – 2018. - № 3 (19). - С 148-157. – Режим доступа: [http://forum-nauka.ru/domains_data/files/sborniki/Zhurnal%20_3\(19\).pdf](http://forum-nauka.ru/domains_data/files/sborniki/Zhurnal%20_3(19).pdf)
11. Кергилова Н.В. Подходы и принципы воспитания этнической толерантности у учащихся национальной школы//Сибирский педагогический журнал. – 2009. – № 12. – С. 212-222. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16549090>
12. Кросс-культурная адаптация представителей международного бизнеса: обзор зарубежных исследований // Пензенский психологический вестник. – 2018. - №1 (10). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kross-kulturnaya-adaptatsiya-predstaviteley-mezhdunarodnogo-biznesa-obzor-zarubezhnyh-issledovaniy>
13. Смолина Т. Л. Методы исследования кросс-культурной адаптации (зарубежный опыт)// Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2013. -№162. – С. 282-286. – Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_21037012_64946420.pdf

Хазратова Нігора. Реакція на фрустрацію потреби у приватності: гендерний аспект



Професор кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка», доктор психологічних наук, доцент.

E-mail: monz_3@ukr.net

© Хазратова Нігора, 2018.

У сучасному мегаполісі потреба в приватності зазнає істотної депривації, що призводить до хронічного бракування егоресурсів для постійного відновлення власної его-ідентичності. Вираженість та інтенсивність фрустраційної реакції на вказану депривацію багато в чому залежить від індивідуальних особливостей особистості. Одним з таких чинників є гендер, що істотно впливає як на особливості переживання потреби в приватності, так і специфіку фрустраційного реагування, зокрема, на депривацію потреби в приватності. Важливими є також вікові характеристики, нерідко пов'язані зі статусом і виконанням певних соціальних ролей. Знання цих особливостей дає змогу передбачати певний рівень толерантності до фрустрації приватності, наявний у особистості як інваріантна і як ситуативна риса.

Ключові слова: потреба в приватності, депривація приватності, фрустрація, гендерні характеристики.

Reaction to frustration of privacy need: a gender aspect. In today's metropolis, the privacy need is subject to substantial

deprivation, which leads to a chronic lack of its resources for the permanent restoration of its own identity. The intensity and intensity of the frustration reaction to this deprivation depends largely on the individual characteristics.

One of these factors is gender, which significantly affects both the characteristics of experiencing the privacy need and the specifics of the frustration response. Also important are age characteristics, often associated with the status and performance of certain social roles. The knowledge of these features makes it possible to foresee the pre-occupied level of tolerance to the privacy frustration, which is an individual characteristic (as invariant or a situational trait).

Key words: the privacy need, privacy deprivation, frustration, gender characteristics.

Постановка проблеми. Проблема фрустрації потреби у приватності сучасного мешканця стандартного міста (мегаполісу) є недостатньо вивченою, хоча чимало авторів приділяли їй увагу. Вони досліджували її як в контексті просторової психології, так і психології виховання, гендерної психології тощо [2-7, 13, 16-17].

Мета статті – аналіз психологічних досліджень щодо гендерних чинників переживання приватності та встановити на його основі гендерну специфіку фрустраційних реакцій на порушення приватності.

І. Альтман, розглядав групи чинників, що впливають на формування особового простору: індивідуальні (стать, вік, соціально-економічний статус, раса), особистісні (креативність, інтелект, потреба в досягненнях і спілкуванні, особистісні вади, фізичний стан), міжособистісні (атракція, чисельні міжособистісні впливи, структура відповідної

соціальної групи) і, нарешті, ситуаційні – функції і завдання групи, в якій перебуває суб'єкт [4-5].

Щодо індивідуальних чинників, то найчастіше розглядають гендерні та вікові характеристики як найбільш універсальні і сутнісні. У дослідженнях психології приватності їх нерідко розглядають у поєднанні. За логікою нашого дослідження варто розглянути згадані характеристики в контексті фрустраційних реакцій на порушення приватності. Їх порівняння дасть нам змогу визначити психологічну специфіку впливу гендеру на ці фрустраційні реакції.

Спостерігаючи вікову динаміку особового простору людини, І. Альтман відзначав його недостатність у ранньому і дошкільному вікових періодах, в силу чого маленькі діти часто підходять до інших людей надто близько і, у свою чергу, не можуть закритися (захиститися) від їх фізичних дій. Це стосується як хлопчиків, так і дівчат. Отже, в ранньому дитячому віці незалежно від гендерної належності потреба в приватному просторі ще є нерозвинутою. Існує думка, згідно з якою така толерантність до порушень особового простору загалом і інтимної зони зокрема виражає недостатню потребу малих дітей в сепарації від дорослого, домінування симбіотичних стосунків з матір'ю (або особою, що її замінює). Насправді у багатьох дітей реальне подолання прагнення до симбіотичних стосунків відбувається доволі пізно – у п'ять–шість років. У міру дорослішання від шести до дванадцяти років діти починають віддавати перевагу окремому місцю на протиположному місцю у спільному колі, тобто, потреба в особовому прос-

торі починає чітко виявлятися і виражати себе [5].

Відомо, що у підлітковому і юнацькому віці стійкість до деяких несприятливих зовнішніх, зокрема, середовищних подразників є вищою, ніж у дорослому, зрілому віці. Це стосується перенаселеності та надмірної публічності власного життя, стосовно яких особи юнацького віку нерідко виявляють вищу толерантність, ніж дорослі люди. Це можна проілюструвати поширеною в нашому (і західному також) соціумі практикою поселяти юнаків-студентів протягом навчання у гуртожитки, де вони проходять черговий етап соціалізації в умовах зниженої приватності. Толерантність до бракування приватності можна пояснити особливостями юнацького віку, які надають широкі можливості компенсації цих негативних переживань. У цей віковий період можливості людини – фізичні, соціальні, інтелектуальні – продовжують суттєво зростати, розширюватися. Це сприяє переживанню досяжності її життєвих цілей. Перешкоди сприймаються тимчасовими, несуттєвими; водночас пластичність психіки юнацького віку дає змогу легко компенсувати дискомфорт виробленим відповідної звички.

Водночас проживання в гуртожитках людей зрілого і похилого віку, хоч і зустрічається у нашому суспільстві, але вважається небажаним (і певною мірою свідчить про фінансову неуспішність цих людей). З іншого боку, у зрілому віці, порівняно з дитячим і юнацьким, зростають визначеність життєвих цілей і цінностей, цілі набувають реалістичності, чіткості, життєві події стають більш прогнозованими. Вони впливають з принципів особи, її

життєвого кредо, настановлень, переконань. Це уже не просто бажання, а наміри, також плани, що перебувають в процесі реалізації. Тому компенсація браку приватності в дорослому і зрілому віці здійснюється за рахунок чіткої антиципації того часового проміжку, протягом якого буде реалізована (задоволена) потреба у відповідній території і буде відновлено особовий простір, необхідний для нормальної життєдіяльності.

Похилий вік характеризується поступовим зниженням стійкості до порушення звичної для людини приватності. Цьому віковому етапу притаманні переживання зниження можливостей у різноманітних сферах, дезадаптаційні тенденції. Захисні сили організму, в тому числі й психологічні, слабнуть, і стійкість до сильних зовнішніх середовищних подразників, особливо негативних, поступово знижується. В силу зменшення пластичності зростає ригідність сприйняття реальної дійсності та поведінки, а також ригідність побутових звичок. Тому можливість компенсувати брак приватності новою звичкою є мінімальною. Підвищена, надмірна публічність у такому віці особливо виснажує людину. Інша справа, що однією з важливих психологічних проблем у цьому віці є самотність, внаслідок чого люди похилого та літнього віку самі бувають схильні порушувати приватність інших і зав'язувати контакти, що частіше не є успішним в силу вікового егоцентризму. Тому представникам цієї вікової категорії нерідко доводиться розв'язувати одночасно і проблему надмірної публічності (що може мати місце, наприклад, в комунальних квартирах), і проблему самотності. Частково

компенсувати гостроту переживання і браку, і надлишку приватності може так звана життєва мудрість, що є особливим новоутворенням цього вікового етапу.

Відомо, що у похилому віці гострота фрустраційних реакцій найбільшою мірою зумовлюється особистісними особливостями кожної конкретної людини [2].

Отже, вікова специфіка емоційно-негативних реакцій на такий особливий фрустратор, як брак приватності, багато в чому залежить від того, в який спосіб людина може компенсувати його. Психологічні ресурси компенсації змінюються залежно від вікового періоду. Індивідуальний життєвий досвід, що набувається з віком, дає змогу напрацювати певні способи, прийоми і засоби протистояння сильним зовнішнім подразникам, які можуть викликати у неї стан фрустрації. Так, доросла людина може витіснити, сублімувати, заміщувати, компенсувати різноманітні змісти, що, усвідомлюючись, здатні провокувати фрустраційні стани і переживання. Застосовуючи такі інструменти психологічного захисту, доросла особа пом'якшує фрустрацію, або ж, принаймні, істотно амортизує її.

Таким чином, особи дитячого, юнацького, зрілого та похилого віку мають свої особливості щодо вияву ключових аспектів власної просторової поведінки, включно зі сприйманням різноманітних зовнішніх подразників. Серед цих особливостей є як такі, що посилюють гостроту фрустраційних реакцій, так і ті, що послаблюють її. Якщо врахувати все наведене вище щодо особливостей різних вікових груп, а також зростання акцентування на власній

суб'єктності у зрілих осіб порівняно з особами юнацького віку, то можемо дійти висновку, що гострота та інтенсивність фрустраційних реакцій на порушення приватності особи є суттєво більш вираженими в осіб зрілого віку, ніж у осіб юнацького віку незалежно від гендерної належності. Найвиразніше міжвікові відмінності щодо фрустраційних реакцій на порушення приватності особи мають виявлятися, на наш погляд, між юнацькою віковою групою і групою зрілих осіб, оскільки саме ці вікові групи характеризуються найчіткішими розбіжностями у цілому комплексі відповідних якостей [].

Крім того, слід очікувати істотних гендерних відмінностей у фрустраційних реакціях на порушення приватності. Це пов'язано як з особливостями фемінних – маскулінних – андрогінних реакцій на фрустрацію взагалі, так і на такий специфічний стресор, як порушення особистої приватності.

Загалом, феномен гендеру (що означає соціальну стать, точніше, соціальний вияв біологічної статі особи, заломлений кризь відповідні соціальні стереотипи, зокрема, стереотипи «маскулінності» і «фемінності») грає значну роль у формуванні будь-якої соціальної поведінки загалом. Водночас важливо встановити специфіку його впливу на фрустраційні переживання в ситуаціях, коли особиста приватність порушена або депривована. Вивчення такої специфіки дасть змогу відкрити ресурси маскулінності / фемінності / андрогінності в ситуаціях депривації потреби в приватності.

На відміну від психології статі, в гендерній психології

вивчаються не просто психологічні особливості чоловіків і жінок; у фокусі уваги тут, перш за все, знаходяться ті особливості розвитку особистості, які викликані явищами статеві диференціації та стратифікації. Цей підхід надає великого значення також аналізу психологічних механізмів, що дозволяють чоловікам і жінкам нівелювати вплив факторів диференціації і стратифікації на процеси самореалізації.

Як було встановлено в багатьох дослідженнях [1], чоловіки у своїй поведінці більше дотримуються гендерної типовості. Жінка частіше відступає від правил своєї статі (наприклад, мати може бути то поступливою, то суворою), що було зафіксовано у поведінці не лише дорослих жінок, а й дівчат. Чоловіки ж мають бути неодмінно маскулініними (мужніми, суворими тощо). Можливо, західна культура, що характеризується маскуліністю, має підвищені вимоги до маскуліності чоловіків, але не виключено, що це зумовлено більшим розмаїттям соціальних ролей, що їх доводиться виконувати жінкам (мами, тата, бізнесмена, коханки, керівника, домогосподарки тощо). Гендерний стереотип маскуліності відіграє загалом негативну роль, оскільки змушує чоловіків поводитися не відповідно до ситуації (коли, можливо, слід проявити м'якість, поступливість), а відповідно до соціальних норм. Реакція на фрустрацію не є винятком; типова маскулінна реакція передбачає вияв виняткової мужності і стійкості під впливом стрес-факторів.

Застосовуючи гендерний підхід у психологічних дослідженнях, слід мати на увазі певні розбіжності в розумінні

фемінності – маскулінності. Спочатку вони вивчалися як індивідуальні відмінності, при цьому їх намагалися виміряти, як і будь-які інші індивідуальні відмінності. Потім їх інтерпретували як найважливіші риси особистості, протиставлені одна одній (наприклад, виражена маскулінність виключає наявність високої фемінності). Лише пізніше С. Бем, впровадивши поняття «андрогін» (позначає поєднання як традиційно чоловічих, так і традиційно жіночих психологічних якостей) і розробивши відповідний методичний апарат, змогла емпірично продемонструвати, що маскулінність і фемінність є двома незалежними, але не протилежними конструктами.

Гендерний підхід становить собою методологію аналізу гендерних характеристик особистості та психологічних аспектів міжстатевих відносин. Він вивчає наслідки статевої диференціації та ієрархічності (чоловіче домінування і жіноче підпорядкування) у відносинах між чоловіками і жінками і в процесі їх індивідуального життєвого шляху. Ця методологія дає можливість відійти від думки про зумовленість чоловічих і жіночих характеристик, ролей, статусів і жорсткої фіксованості статево-рольових моделей поведінки; вона показує шляхи розвитку і самореалізації особистості, вільної від традиційних гендерних стереотипів.

У традиційній культурі уявлення про маскулінність і фемінність різко диференційовані і сконструйовані за принципом бінарної опозиції. Крім того, ці категорії збудовані ієрархічно за домінуючою ролі маскулінності. Таким чином, гендерна диференціація є основою системи

влади в традиційній культурі. Гендерний підхід прагне дати не просто опис особливостей статусу, ролей та інших аспектів життя чоловіків і жінок, але й аналіз влади та домінування, які в суспільстві утверджуються за допомогою гендерної диференціації.

Але чи існують гендерні закономірності у способах реагування на фрустрацію?

Виходячи з даних досліджень різних авторів, ми знаємо, що чоловіки більше схильні до гетероагресії, мають низьку установку на самозвинувачення в кризових ситуаціях, але локус контролю у фруструючих ситуаціях у них частіше залишається інтернальним і має тенденцію до зростання з віком. Вважається, що чоловіча гендерна роль більшою мірою, ніж роль жінки, спонукає до самостійного вирішення проблем. Натомість, для жінок є більш характерною аутоагресія, сильніше виражено настановлення на самозвинувачення, а з віком у жінок підвищується екстернальність [1]. Дані відомості дають змогу робити певні узагальнення з приводу фрустраційного реагування чоловіків і жінок, але не показують повної картини цього явища. В дослідженнях гендерних відмінностей реагування на ситуацію фрустрації робиться спроба з'ясувати, які реакції, - екстрапунітивні, інтропунітивні чи імпунітивні (за С. Розенцвейгом), - є характерними для жінок і чоловіків при наявності перешкод в реалізації задуманого.

Переважаання екстрапунітивності в реакціях жінок і чоловіків свідчить про невольність від фрустрації, неадекватну самооцінку, завищені вимоги до оточуючих.

Існують і гендерні особливості встановлення міжособо-

вої дистанції. Так, І. Альтман і його послідовники виявили і продемонстрували, що: 1) дівчатка у ранньому віці встановлюють більш стабільну соціальну дистанцію, що зумовлюється їх більш раннім, ніж у хлопчиків, засвоєнням відповідних правил; 2) чоловікам властивий більший особовий простір, ніж жінкам; 3) і ті, і інші встановлюють більшу дистанцію щодо чоловіків, ніж щодо жінок.

Щодо гендерних відмінностей виявів приватності в молодшому шкільному віці, то було виявлено: у молодших школярів дистанція між статями більша, ніж у підлітків; у молодших дівчаток більша, ніж у молодших хлопчиків. У підлітків гендерні відмінності в побудові власного особового простору не виявилися. Серед дорослих, як правило, особи різної статі розташовуються ближче одне до одного, ніж особи однієї статі. Обидві статі реагують на вторгнення у особовий простір, але при цьому чоловіки більш чутливі до порушення своїх кордонів. Змішані пари також меншою мірою дратуються вторгненням ззовні, ніж однорідні, суто чоловічі чи суто жіночі. вивчаючи ув'язнених гомосексуалістів чоловічої статі, виявив, що вони розташовують фігурки чоловіків ближче, ніж різностатеві, як це частіше буває у групі здорових адаптованих людей [12].

Цікавими виявилися дані щодо індивідуальної, в тому числі гендерної, варіативності в організації особового простору при вивченні патології особистості. Так, М. Горовиць (M.J. Horowitz), Д. Даф (D.F. Duff) і Л. Стреттон (L.O. Stratton) під маскуванням тесту на рівновагу пропонували хворим на шизофренію наблизитися або до вішака для капелюхів, або до живої людини [11]. Виявилось, що

вони підходять ближче до вішака, ніж до людини, і при цьому варіативність дистанції у жінок є значно вищою, аніж у чоловіків; назагал хворі виявили тут більшу варіативність дистанцій, ніж здорові люди.

Л. Вайнштейн (L. Weinstein), застосовуючи тест розташування фігур, виявив, що діти і підлітки з порушеннями поведінки встановлюють дистанцію між фігурками більшу, ніж їх здорові однолітки, і також проявляють більшу варіативність [37]. Окрім того, було встановлено, що більшу дистанцію встановлюють здорові, але психологічно травмовані і перебуваючі у стані високої тривожності люди незалежно від гендерної належності.

Цікаво, що не лише досвід травмованості, який часто є супутнім психічному захворюванню, стимулює збільшення дистанції, але і тенденція вторгнення у простір інших людей (утім, згідно з теорією циклу насилля, травмованість-насилля розглядаються не як протилежності, а як єдність). А. Кінзел (A.S. Kinzel), досліджуючи різні групи чоловіків-правопорушників, продемонстрував, що насильники встановлюють особливо великі буферні зони, не дозволяючи наблизитися до себе [2]. За іншими даними, більшу дистанцію встановлюють також і інші групи агресивних злочинців.

Ця інформація демонструє нам, що переживання фрустрації загалом (а також стресу, психічної травми) істотно впливає на тенденції вибудовування особистістю свого простору. Травмовані, фрустровані особи намагаються збільшувати свою приватність; аналогічно поведуться агресивно налаштовані особи. Слід додати, що жінки при

цьому схильні виявляти більшу полезалежність і вищу варіативність поведінки, ніж чоловіки.

Водночас можна констатувати брак інформації щодо фрустраційного реагування на такий стресор, як порушення (депривація) приватності, зокрема, гендерних особливостей такого реагування.

Грунтуючись на даних, отриманих в ході аналізу літератури, можемо відзначити деякі важливі аспекти впливу гендеру на переживання фрустрації приватності особи.

Важливим аспектом зазначеного впливу є гендерна культура, яка так чи інакше диктує межі допустимого – недопустимого у порушенні приватності особи чи групи, а також у ставленні до такого порушення, переживанні його як стресу, фрустрації або незначного дискомфорту. Хоча регулярне порушення приватності завжди є фруструючим (травмуючим) фактором (це зумовлено нашими психобіологічними програмами, які передбачають певні вимоги до життєвого середовища), культура може вимагати витіснення неприємних переживань щодо нього (наприклад, впроваджувати «усупільнені» або дуже малі за площею помешкання під декларацію цінностей колективізму і осуд індивідуалізму).

Як свідчать науковці, є культури, у яких приватність у всіх її формах культивується і плекається, а є культури протилежного спрямування, де повага до приватності мінімізована. Прикладом перших є Великобританія, других – сучасна Україна. Відповідно, задається рівень усвідомленості аномальності ситуацій, у яких приватність порушена (можуть існувати негласні нормативи щодо порушення

приватності); отже, культурою дається або не дається своєрідне «право на фрустрацію» в ситуаціях, що спонукають фрустрацію. Особливо це стосується окремих гендерних культур.

Крім того, що культура визначає допустимі межі порушення приватності особи (так само, як і межі гіпертрофованості публічності), вона також задає певні моделі поведінки, притаманні традиційним соціальним ролям чоловіка і жінки. Сюди відносяться як моделі реагування на порушення приватності (фрустраційного реагування), так і моделі поведінки, порушуючої приватність.

Список джерел:

1. Говорун Т.В., Кікінеджі О.М. Гендерна психологія/ Т.В. Говорун, О.М. Кікінеджі. – К.: Видавничий центр „Академія”, 2004. – 308 с.
2. Нартова-Бочавер С. К. Психологическое пространство личности / С. К. Нартова-Бочавер. – М., Прометей, 2005. – 237 с.
3. Хейдметс М. Феномен персонализации среды: теоретический анализ // Средовые условия групповой деятельности / Под ред. Х. Миккина. Таллинн, 1988. С. 7 - 15.
4. Altman I., Wohlwill J. (ed.) Children and Environment. Human behavior and Environment. N.Y. - L., 1978.
5. Altman I. The environment and social behavior. Privacy, personal space, crowding. N.Y., 1975.
6. Burt W.H. Territoriality and home range concepts as applied to mammals // Journ. of Mammalogy, 1943. V. 24. P. 346 - 352.
7. Carpenter C.R. Territoriality: A review of concepts and problems // Behavior and evolution / Eds. A. Roe, G.G. Simpson. New Haven, 1958. P. 257 - 284.
8. Gill A. Environmental Personalization in Institutional Setting. Wales, 1974.
9. Goffman E. Behavior in public places. N.Y., 1963.
10. Hediger H.P. The evolution of territorial behavior // Social life of early man / Ed. S.L. Washburn. N.Y., 1961.

11. Horowitz M. J., Duff D F., Stratton L.O. Body-buffer zone // Archives of General Psychiatry, 1964. P. 651 - 656.
12. Kinzel A.S. Body buffer zone in violent prisoners // American Journ. of Psychiatry, 1970. V. 127. P. 59 - 64.
13. Laufer R.S., Proshansky H.M., Wolfe M. Some analytic dimensions of privacy. Paper presented at the Third International Architectural Psychology Conference. Lund, 1973.
14. Leibman M. The effects of sex and race norms on personal space // Environment and Behavior. 1970. V. 2. P. 241 - 280.
15. Rapoport A. An approach to the construction of man-environment theory // Environmental design research / Ed. W.F.E. Preiser. V. 2. Stroudsburg, Pennsylvania, 1973. P. 124 - 136.
16. Shils E. Privacy: Its constitution and vicissitudes. Law am! //Contemporary Problems. 1966. 1. P. 315 - 305.
17. Simmel A. Privacy is not an isolated freedom // Privacy / Eds. J. Pennock, J. Chapman. N.Y., 1971.
18. Wolfe M. Childhood and Privacy // Ed. I. Altman, J. Wohlwill. N.Y. -L., 1978. P. 175 - 255.

References:

1. Goworun T.W., Kikinedgi O.M. (2004). Genderna psychologia [Gender psychology]. – K., 308 (ukr).
2. Nartowa-Bochawer S.K. (2005). Psychologicheskoje prostranstwo lichnosti [Psychological space of personality]. M, 126 (rus).
3. Hejdmets M. (1988). Fenomen personalizacii sredy: teoreticheski analiz [The phenomenon of personalization of the environment: a theoretical analysis / M. Hejdmets // Sredowyje uslowija grupowej diejatelnosti [Average conditions of group activity] Pod red. H.Mikkina. S. 7-15 (rus).
4. Altman I., Wohlwill J. (1978) Children and Environment. Human behavior and Environment. N.Y. - L. 98 p. (eng).
5. Altman I. (1975). The environment and social behavior. Privacy, personal space, crowding. N.Y. 121 p. (eng).
6. Burt W.H. (1943). Territoriality and home range concepts as applied to mammals // Journ. of Mammalogy, 1943. V. 24. P. 346 - 352. (eng).
7. Carpenter C.R. (1975). Territoriality: A review of concepts and problems // Behavior and evolution / Eds. A. Roe, G.G. Simpson. New Haven, 1958. P. 257 - 284. (eng).

8. Gill A. (1974). Environmental Personalization in Institutional Setting. Wales. 140 p. (eng).
9. Goffman E. (1963). Behavior in public places. N.Y. 130 p. (eng).
10. Hediger H.P. (1961). The evolution of territorial behavior // Social life of early man / Ed. S.L. Washburn. N.Y. p. 78-82 (eng).
11. Horowitz M. J., Duff D F., Stratton L.O. (1964). Body-buffer zone // Archives of General Psychiatry. P. 651 - 656. (eng).
12. Kinzel A.S. (1970). Body buffer zone in violent prisoners // American Journ. of Psychiatry. V. 127. P. 59 - 64. (eng).
13. Laufer R.S., Proshansky H.M., Wolfe M. (1973). Some analytic dimensions of privacy // The Third International Architectural Psychology Conference. Lund, p. 123-125 (eng).
14. Leibman M. (1970). The effects of sex and race norms on personal space // Environment and Behavior. V. 2. P. 241 - 280. (eng).
15. Rapoport A. (1973). An approach to the construction of man-environment theory // Environmental design research / Ed. W.F.E. Preiser. V. 2. Stroudsburg, Pennsylvania. P. 124 - 136. (eng).
16. Shils E. (1966). Privacy: Its constitution and vicissitudes. Law am! //Contemporary Problems. P. 315 - 305. (eng).
17. Simmel A. (1971). Privacy is not an isolated freedom // Privacy / Eds. J. Pennock, J. Chapman. N.Y. p. 179-201 (eng).
18. Wolfe M. (1978). Childhood and Privacy // Ed. I. Altman, J. Wohlwill. N.Y. -L. P. 175 - 255. (eng).

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Психологічні виміри культури, економіки, управління:
науковий журнал

Psychological Dimensions of Culture, Economics, Management:
Science Journal

ISSN 2409-1375

Випуск XV

Керівник проекту, відповідальний редактор
О.М. Лозинський.

Ідея проекту, макет, комп'ютерна верстка,
дизайн обкладинки, підготовка до друку
ГО «Львівський аналітичний дім».
Ідентифікаційний код 34167033

Свідоцтво про державну реєстрацію юридичної особи:
серія АОО №760926

Для листування E-mail: lviv-forum@ukr.net

Підписано до друку 17.12.2018 р. Формат 60x84/16.
Папір друк. Друк на ксероксі. Гарнітура Palatino Linotype.
Ум. друк. арк. 4,42. Тираж 100.

Друк ФОП Гуменецький М.В.
81630, Львівська обл. Миколаївський р-н, с. Гонятичі, вул. Польова, 10.
Свідоцтво фізичної особи-підприємця: № 083613 від. 18. 08. 2008 р.