

Лозинський Олег.

Корупційна субкультура та психологічні чинники антикорупційної спроможності

У пострадянських суспільствах автократичні стилі управління та корупційні зловживання менеджменту (від навчальних закладів до органів виконавчої, судової влади, приватних фірм та організацій) є швидше правилом, ніж винятком. Про поширеність корупції в Україні свідчать щорічні експертні висновки міжнародних організацій. За висновками Transparency International Україна перебуває на 130 місці за індексом сприйняття корупції й входить до 40 найбільш корумпованих держав [3]. Актуальним завданням залишається обмеження корупції, плекання інтолерантного ставлення громадян до корупціонерів з метою розвитку більш цивілізованих соціально-правових відносин. Лише за таких змін можуть створитись умови для надходження іноземних інвестицій в економіку України, економічного розвитку та виходу держави з боргової спіралі. У статті представлено результати емпіричного дослідження взаємовпливу різних форм організаційної культури та антикорупційної спроможності особистості.

Ключові слова: типи організаційної культури, корупційна субкультура, антикорупційна спроможність особистості.

Постановка проблеми. Більшість людей здійснюють свою професійну діяльність в організаціях, в котрих проходить значна частина їх життя, тут вони спілкуються та взаємодіють з іншими співробітниками, клієнтами, менеджерами, реалізують свої професійні вміння. Діяльність будь-якої організації підпорядковується певній системі формальних і неформальних правил. *Формальні правила* – це офіційні нормативи внутрішнього трудового розпорядку, а *неформальні правила* стосуються характеру взаємин між співробітниками та їх керівниками і спираються на «організаційну культуру». Відвідавши ту-чи-іншу установу клієнти відгукуються: *«Працівники непривітні, до відвідувачів ставляться зневажливо. Більше не маю бажання туди прихо-*

дити». Натомість відвідини іншої установи залишають приємне враження: *«Мене зустріли усміхнені, привітні люди, моє питання вирішили швидко, приміщення доглянуте. Хочеться з ними мати справу»*. Таким чином, ми оцінюємо організаційну культуру за зовнішніми ознаками та особливостями спілкування в організації.

Організаційну культуру визначають як соціальну реальність (охоплює зовнішні очевидні прояви, офіційні правила, а також неочевидні, приховані цінності, переконання, норми її носіїв), що визначає межі «коридору» поведінки співробітників, життєдіяльність фірми чи установи загалом. Вона санкціонує рівень прозорості прийняття рішень, їх ефективність, принципи та способи рекрутування, заохочення або покарання співробітників керівництвом.

Наша гіпотеза наступна: оскільки особистість занурена в організаційну культуру тих колективів, в яких щоденно працює й на ментально-поведінковому рівні засвоює інтерактивні моделі та способи розв'язання типових ситуацій, це означає, що її ставлення до корупції і посадових зловживань певною мірою має визначатись організаційною культурою, до якої вона звикла. Якщо особа щоденно змушена під корупційним тиском (або заохоченням) керівництва, підписувати неправдиві дані в документах, сприяти посадовим і корупційним злочинам, то це не може не позначитись на рівні її толерантності до корупції загалом.

Ступінь розробки проблеми. Психологію корупції досліджує невелике коло здебільшого іноземних науковців (Аругтюян Б., Ацейтіно-Монтес Д., Ванновська О., Данчук М., Дімант Є., Джонсон М., Ейк Д., Кавата Ю., Кірчнер Л., Памула А., Піаттоні С., Пілай К., Роблес-Еге А., Ротштейн Б., Ротштейн Б., Чагх Д. та ін.), котрі розкривають індивідуально-характерологічні, мотиваційні, ситуативні компоненти поведінки суб'єктів низової та посадової корупції [4]. Однак питання впливу організаційної культури на ставлення громадян до корупції на даний час не вивчене.

З огляду на теоретичну та емпіричну недослідженість **метою** нашого аналізу є дослідити взаємовпливи органі-

заційної культури та антикорупційної спроможності особистості.

Виклад основного матеріалу. Науковці запропонували низку типологій організаційної культури. Однією з відомих є типологія Камерона-Куїнна, що охоплює такі типи організаційної культури: «сімейно-кланова», «ієрархічна», «інноваційна», «ринкова». Також є методики, які визначають «авторитарну», «бюрократичну», «організаційну культуру, орієнтовану на завдання», «організаційну культуру, орієнтовану на людину» [1; 2; 6; 7].

Різні типи організаційної культури диференціюють на *сильні* та *слабкі* з огляду на їх можливості мобілізувати персонал фірми.

Сильна організаційна культура проявляється у підтримці її цінностей більшістю членів організації, у високій згуртованості колективу, наявності вольових керівників. У певних випадках вона може блокувати інноваційний розвиток організації. Ознаки сильної організаційної культури:

- добровільна підтримка персоналом її домінуючих цінностей, норм і правил; бажання співробітників залишатися членами організації, докладати додаткові зусилля для реалізації її інтересів;
- діє система заохочення тих працівників, які дотримуються в процесі праці цінностей домінуючої організаційної культури за допомогою кар'єрного росту, делегування повноважень, позитивної репутації, підвищення зарплати (премій, бонусів).

Слабка організаційна культура проявляється у низькому рівні згуртованості колективу, відсутності спільних цілей та інтересів його членів, наявності субкультур та контркультур. Ознаки слабкої організаційної культури:

- незадовільні економічні показники – незначні прибутки, низька рентабельність і неконкурентоздатність продукції, слабка адаптивність до змін середовища, низькі зарплати у персоналу;
- незадовільний психологічний клімат – незадоволеність персоналу, заниження самооцінки співробітників,

плинність кадрів, високий рівень конфліктності, недемократичність управлінського стилю, наявність бюрократизму, що прикриває корупційну субкультуру обмеженого кола менеджерів та наближених до них осіб.

Дослідники зазначають, що організаційна культура у великих організаціях є неоднорідною: поряд з *домінуючою культурою* (яку підтримує офіційне керівництво) може існувати низка *субкультур*, цінності яких поділяє і підтримує певна частина членів організації (субкультура менеджерів організації, або окремої філії). Деякі субкультури здатні послабити або й зруйнувати організацію. Водночас саме одна із субкультур у посткризовий період може стати фундаментом для формування нової організаційної культури фірми.

Чільним дослідником проблем менеджменту є американський психолог швейцарського походження Едгар Шейн (нар. 1928), який обґрунтував трирівневу структуру організаційної культури: *очевидні, офіційно-нормативні, глибинні її компоненти* [8].

- *Очевидні компоненти організаційної культури* – символіка та зовнішній вигляд приміщення фірми, зовнішній вигляд персоналу, публічні словесно-інтерактивні форми взаємодії співробітників, обряди, церемонії, ритуали.
- *Офіційно-нормативні компоненти організаційної культури* – офіційно затверджені документи (статут, структура організації, посадові інструкції менеджерів та співробітників і т.п.);
- *Глибинні (приховані, психологічні) компоненти організаційної культури* – неформальна ієрархія влади в організації, «неписані правила» прийняття рішень чи часопроведення в організації, стиль керівництва, конфіденційна та секретна інформація. Вказані «неписані» норми і правила нав'язуються менеджментом співробітникам, складають ядро організаційної культури, визначають напрям діяльності та межі свободи працівників. Прихована ієрархія влади та авторитетів в організації є незалежною від посад або звань і опирається на

неформальні ролі співробітників організації.

Зважаючи на описану структурну модель організаційної культури напрошуються такі висновки.

По-перше, клієнти організації, новобранці, перевіряючи особи, або новий керівник здатні споглядати лише *поверхні, очевидні артефакти* корпоративної культури, зустрічаючись під час одноразових контактів із співробітниками, потрапивши у приміщення організації, на публічні церемонії (збори, наради, святкування). Очевидні компоненти організаційної культури формують імідж організації.

По-друге, враження від очевидного іміджу може давати хибне або цілком недостовірне уявлення про організацію, оскільки «іміджева картинка» створюється для того, щоб приховувати глибші компоненти організаційної культури від стороннього спостерігача. Пильний і допитливий спостерігач в артефактах іміджу організації може помітити суперечливість, неоднозначність і ці малопомітні дрібниці можуть підштовхнути людину засумніватися в правдивості свого «першого враження» стосовно організації, заохотивши знайти більше інформації про неї з неофіційних джерел. Таким чином спостерігач намагатиметься отримати доступ до наступних рівнів організаційної культури фірми – до *офіційно-нормативних документів*, або *відгуків клієнтів організації*.

По-третє, зрозуміти глибинні (*приховані, конфіденційні, психологічні*) компоненти організаційної культури фірми вдається лише, занурившись в неї, ставши її співробітником. Тут єдиною ефективним є метод *включеного спостереження* (або простішою мовою – розвідка, шпіонаж), оскільки глибинна інформація про організацію, її «неписані правила» є конфіденційною, засекреченою. Її знають і можуть розповісти лише колишні співробітники організації, які працювали в ній від декількох місяців до декількох років, однак з тих-чи-інших причин її покинули. Новоприйняті співробітники, а також за певних обставин навіть співробітники, які досить довго тут працюють не здогадуються стосовно цього глибинного рівня організаційної культури фірми, оскільки не мають доступу до

конфіденційної інформації. Звільнення за власним бажанням відбувається саме у той час, коли працівник зрозумів приховані «правила» і «норми» організаційної культури і вирішив, що вони суперечать його очікуванням, цілям, принципам.

Е. Шейн зазначає, що чільну роль у підтримці організаційної культури (зокрема корупційної) відіграють *офіційні керівники та їх найближче оточення*. У менеджерів є «контрольний пакет» владних засобів для збереження корупційних компонентів організаційної культури – підбір, матеріальне стимулювання, просування по кар'єрній драбині лояльних співробітників; засоби покарання за непослух нелояльних щодо корупційних правил співробітників (від шантажу, догани, звільнення з роботи аж до кримінального насилля).

До названих вище типів організаційної культури нами запропоновано додати окремий тип – *корупційну субкультуру* [4]. Вона є особливою, відмінною від перелічених типів культур, жоден з названих типів не відображає її головних характеристик, а саме:

- її носіями є один або декілька головних менеджерів організації бюрократичного або кланового типу;
- вони перебувають у злочинній змові, іншими словами – це кримінальна мікроорганізація в тілі великої державної (або фінансової, міжнародної, релігійної) установи чи організації;
- ця мікрогрупа веде подвійне існування: офіційно і публічно декларує соціально прийнятні, офіційно-нормативні цілі, однак реальною їх мотивацією є у прихований від публічної уваги спосіб використовувати владні та публічні важелі впливу з метою корупційних зловживань, злочинного збагачення, або інших злочинних цілей;
- рядові співробітники є фактично прикриттям і маріонетками для виконання корупційних схем, у них мало можливостей для спротиву злочинним вимогам керівництва; з метою примусу рядових співробітників виконувати «брудну» роботу корумповані менеджери

застосовують під час індивідуальних розмов шантаж, щодо нелояльних – показові звільнення [5].

Корупційні та посадові злочини мають, згідно до концепції Е. Шейна, відношення до *глибинного рівня* процесів в організації. Досвідчені корумповані менеджери є «спеціалістами», «маніпуляторами» у створенні «привабливого іміджу» – *фіктивної очевидної та документальної реальності* для сторонніх спостерігачів (вищого керівництва, представників перевіряючої інстанції, клієнтів), за якою приховуються їх злочинні цілі і дії. Щоденно примушуючи підлеглих виконувати фрагменти корупційних оборудок, залякуючи, вплутуючи в злочини, а також підкупуючи вище керівництво корумповані менеджери використовують організацію як механізм отримання *корупційної ренти та неправомірної вигоди*.

Завдяки цілеспрямованій політиці менеджменту з часом (через рік-два) зростає так звана «фрустраційна толерантність» – тобто у співробітників притуплюється емоційна чутливість щодо аморальних вимог і вчинків, корупційна субкультура вкорінюється у звичках співробітників фірми й отримує психологічний ресурс для самовідтворення. Яким чином це стається? Ймовірним поясненням є таке: морально розбещений або деморалізований персонал, привчений до пособництва або зацікавленої співучасті у корупційних шахрайствах, вже перестає сприймати законні «правила гри». Усунення корумпованого керівника, заміна його на законослухняного ще не означає, що останній зможе здолати корупційні правила і звички підлеглих, зуміє розпізнати і знешкодити прихованих неформальних корумпованих авторитетів у структурі організації. Спроби реформувати корумповану організацію напштовхуються на саботаж або явний спротив груп співробітників, незацікавлених у змінах. Після кількомісячних спроб може відбутись реставрація попередніх правил: нового менеджера залучають до корупційних схем, або ж «підставляють», дискредитують і усувають з організації. А вакантну керівничу посаду знову займе один з неформальних корумпованих авторитетів.

Психоаналіз антикорупційної спроможності осо-

бистості. З метою дослідження можливостей для реформування корумпованих організацій ми відштовхуємось від припущення, що в таких структурах організаційна культура може бути *слабкою*, тобто частина співробітників не мають жодного зиску від корупції керівництва, не бажають залишатися маріонетками у руках посадових злочинців, не хочуть сліпо виконувати їх протиправні розпорядження (хоча можуть не заявляти публічно про свою незгоду), а тому формують акорупційну (або антикорупційну) субкультуру. Опозиційна частина співробітників є ресурсом для реформування організації, заміни корупційної субкультури на антикорупційну. Бажано, щоб в акорупційній фракції були неформальні лідери (лідери думок, неформальні авторитетні особи), котрі володіли б певними специфічними психологічними характеристиками, котрі ми називаємо «**антикорупційною стійкістю**» або «**антикорупційною спроможністю**» – особистісної характеристики, що проявляється у здатності особи психологічно дистанціюватись від корупційної організаційної культури, емоційно та інтелектуально протистояти корупційному тиску і вимогам з боку офіційного (корумпованого) керівництва, діяти в рамках правових норм, йдучи на усвідомлений ризик, уникаючи при цьому звільнення з роботи або інших санкцій [4].

Поняття «антикорупційна спроможність» індивіда теоретично перегукується з поняттями *нонконформізму*, «*авторським рівнем ідентичності особистості*» Роберта Кегана, «*самоефективності особистості*» Альберта Бандури, відсутністю «*самототалітаризму*»¹ Чеслава Мілоша та Вацлава Гавела.

Організація емпіричного дослідження антикорупційної спроможності особистості. З метою дослідження психологічних передумов антикорупційної налаштованості та спроможності громадян нами впродовж 2013-2018 рр. проведено декілька етапів емпіричного

¹Самототалітаризм – схильність особистості вдаватися до мазохістської стратегії, до підпорядкування себе соціальним авторитетам, схильність делегувати їм право ухвалювати рішення, демонструвати зовнішні атрибути престижу.

дослідження:

- Анкетування I (2013): вибірка: 200 вітчизняних та 100 польських респондентів. Мета: виявлення психологічних особливостей ставлення до корупції респондентів української та контрольної – польської вибірок.
- Анкетування II (2016): вибірка: 200 вітчизняних респондентів. Мета: визначення індексу амбівалентного ставлення респондентів до типових корупційних ситуацій.
- Анкетування III (2017): вибірка: 100 респондентів. Мета: визначення впливу самоефективності на антикорупційну спроможність особистості.
- Анкетування IV (2017): вибірка: 200 вітчизняних респондентів. Мета: визначення впливу організаційної культури на антикорупційну спроможність особистості [4].

Нижче ми розкриємо фрагменти статистичних результатів Анкетування IV: в анонімному анкетуванні взяли участь вітчизняні респонденти, які на даний час працюють у приватних та державних організаціях. «Анкета організаційної культури та антикорупційної спроможності» містить 14 шкал:

- Побутова корупціогенність.
- Авторитаризм організаційної культури.
- Запитальник особливостей організаційної культури.
- Службова корупціогенність.
- Антикорупційна спроможність.
- Амбівалентність до корупційних ситуацій.
- Виборча корупціогенність.
- Критичність в ухваленні рішень.
- Помилковість соціального прогнозування.
- Самототалітаризм.
- Толерантність до аморальності в діловій сфері.
- Запитальник «Патерналізм до інститутів влади».
- Тест «Загальної самоефективності».
- Тест «Мекіавеллізм».

Результати анкетування проаналізовано методами математичної статистики (кореляційний, порівняльний аналіз) з використанням комп'ютерного програмного

забезпечення STATISTICA 8.0.360.

На запитання шкали «Антикорупційна спроможність» респонденти могли відповісти: «не погоджуюсь» (1 бал), «частково погоджуюсь» (2 бали), «цілком погоджуюсь» (3 бали). Мінімальне значення за цією шкалою 7 балів, максимальне – 21 бал (див. табл. 1).

Табл. 1.

Запитання шкали «Антикорупційна спроможність»

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

Лише у 17% респондентів антикорупційна спроможність висока (більше 85%), у 26% респондентів антикорупційна спроможність низька (менше 50%), у решти 57% респондентів антикорупційна спроможність середня.

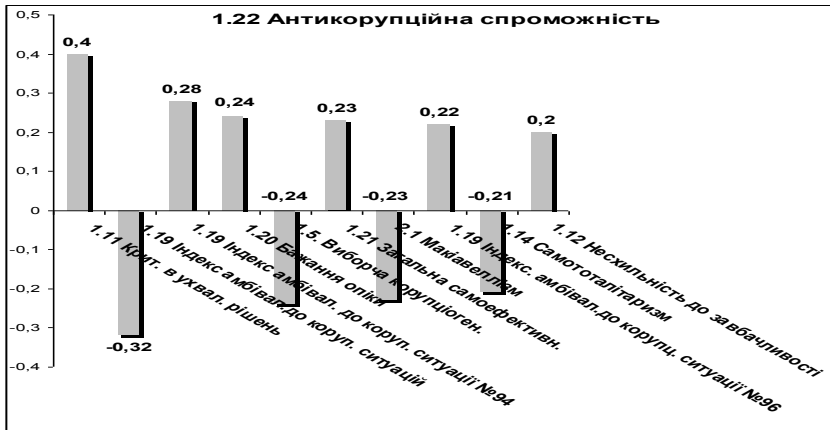


Рис. 1. Кореляційні зв'язки «Антикорупційної спроможності» з шкалами анкети

Шляхом кореляційного аналізу ідентифіковано чинники антикорупційної спроможності респондентів: (див.

рис. 1).

Антикорупційна спроможність збільшується при:

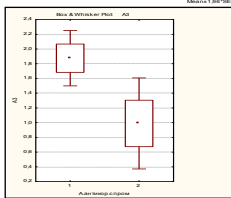
- **Збільшенні:** критичності в ухваленні рішень; бажання опіки з боку інститутів влади; загальної самоефективності; помилковості соціального прогнозування; амбівалентності до корупціогенної ситуації №94 («Яке Ваше ставлення до знайомої особи, яка займається корупцією?»);
- **Зменшенні:** індексу амбівалентності до типових корупційних ситуацій; виборчої корупціогенності; макіавеллізму; самототалітаризму; амбівалентності до корупціогенної ситуації №96 («Як Ви вчините в статусі депутата у випадку вказівки голосувати за рішення, яке явно шкодить більшості громадян?»).

Таблиця 2. Таблиця результатів порівняльного аналізу (T-tests). Групуюча змінна (Grouping) – «антикорупційна спроможність».

	Mean Group 1	Mean Group 2	t-value	p	P Variances
1.3. автор. орг. культ	16,5	14,43	2,90	0,004	0,604
1.19 амбів. до коруп. ситуації №96	1,87	0,99	1,98	0,049	0,073
1.19 амбів. до коруп. ситуації №97	2,05	1,23	2,83	0,005	0,087
1.5. виборч. корупціог	8,26	6,96	3,48	0,0006	0,159
1.22. крит. в ухв. рішень	13,58	15,04	-3,51	0,0006	0,951
1.12. помилковість соц. прогнозування	10,35	11,25	-2,18	0,0306	0,254
1.14. самототалітаризм	11,92	10,53	2,99	0,0031	0,726
1.15. толер. до амор. діловій сфері	9,01	8,00	2,96	0,0035	0,443
1.20. зняття відпов	23,00	20,96	2,00	0,0469	0,105
1.21. самоефективність	27,43	29,96	-2,31	0,0218	0,320
2.1. макіавеллізм	38,82	36,11	2,87	0,0046	0,298

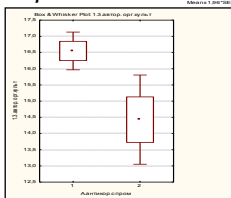
Результати шкали 1.22 «Антикорупційна спроможність» використано як групуючу змінну у порівняльному аналізі (T-tests) двох груп респондентів: у респондентів першої групи низька-середня антикорупційна спро-

можність (Group 1), у респондентів другої групи – висока антикорупційна спроможність (Group 2) (див. табл. 2). Похибки вказаних ознак менші $p < 0,05$, що вказує на наявність відмінностей між середніми значеннями ознак і групуючої ознаки. Між дисперсіями вибірок немає статистично значущих відмінностей (однорідність дисперсій виконується), на що вказує F тест Фішера – $F, Variances > 0,05$. Ознаки перевірено на нормальність розподілу даних за допомогою тестів «Колмогорова-Смірнова та Лілліфорса», W тесту Шапіро-Уїлка (гістограма посередині) та тесту «Номальних ймовірностей».

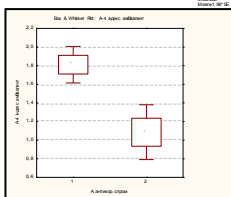


Ознака «1.3. Демократизм-авторитаризм організаційної культури»: t-критерій Стьюдента = 2,9. Середні значення в першій вибірці (1) = 16,5 ($p \leq 0,004$) статистично вищі (графік зліва), ніж в другій вибірці (2) = 14,4 ($p \leq 0,004$).

Результати вказують на те, що антикорупційна спроможність респондентів сприяє демократизації організаційної культури; схожим чином демократизація організаційної культури сприяє зміцненню антикорупційної спроможності особистості.



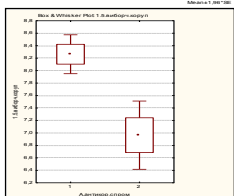
Ознака «Індекс амбівалентності до корупційної ситуації №96»: t-критерій Стьюдента = 1,98. Середні значення в першій вибірці (1) = 1,87 ($p \leq 0,049$) статистично вищі (графік зліва), ніж в другій вибірці (2) = 0,99 ($p \leq 0,049$).



Ознака «Індекс амбівалентності до корупційної ситуації №97»: t-критерій Стьюдента = 2,83. Середні значення в першій вибірці (1) = 2,05 ($p \leq 0,005$) статистично вищі (графік зліва), ніж в другій вибірці (2) = 1,23 ($p \leq 0,005$). Результати вказують на те, що антикорупційна спроможність респондентів сприяє зменшенню амбівалентності ставлення до корупціогенних ситуацій, наведених нижче: «Як Ви вчините в статусі депутата у випадку вказівки голосувати за рішення, яке явно шкодить більшості».

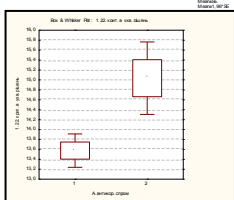
амбівалентності ставлення до корупціогенних ситуацій, наведених нижче: «Як Ви вчините в статусі депутата у випадку вказівки голосувати за рішення, яке явно шкодить більшості».

громадян?»; «Як слід вчинити, якщо Вас залучають до корупційних ситуацій в установі, у якій Ви працюєте?». Особа із вищим рівнем антикорупційної спроможності зазнає меншого мотиваційного конфлікту до вказаних ситуацій, що дає їй змогу діяти більш рішуче.



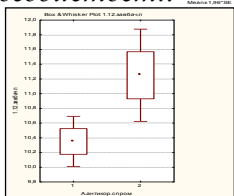
Ознака «1.5. Виборча корупціогенність»: t-критерій Стьюдента = 3,48. Середні значення в першій вибірці (1) =8,26 ($p \leq 0,0006$) статистично вищі (графік зліва), ніж в другій вибірці (2) =6,96 ($p \leq 0,0006$). Результати вказують на те, що антикорупційна спроможність респондентів сприяє зменшенню виборчої корупціогенності, тобто особа більшою мірою протистоятиме спокусі продавати свій голос під час виборів, буде з більшою наполегливістю захищати результати голосування від фальсифікацій і т.п.

Особа більшою мірою протистоятиме спокусі продавати свій голос під час виборів, буде з більшою наполегливістю захищати результати голосування від фальсифікацій і т.п.



Ознака «1.22. Критичність в ухваленні рішень»: t-критерій Стьюдента = -3,51. Середні значення в першій вибірці (1) =13,58 ($p \leq 0,0006$) статистично нижчі (графік зліва), ніж в другій вибірці (2) =15,04 ($p \leq 0,0006$). Результати вказують на те, що антикорупційна спроможність респондентів сприяє збільшенню критичності в ухваленні рішень; і схожим чином більша критичність під час ухвалення рішень сприяє зміцненню антикорупційної спроможності особистості.

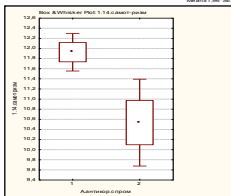
і схожим чином більша критичність під час ухвалення рішень сприяє зміцненню антикорупційної спроможності особистості.



Ознака «1.12. Помилковість соціального прогнозування»: t-критерій Стьюдента = -2,18. Середні значення в першій вибірці (1) =10,35 ($p \leq 0,031$) статистично нижчі (графік зліва), ніж в другій вибірці (2) =11,25 ($p \leq 0,031$). Результати вказують на те, що антикорупційна спроможність респондентів позитивно корелює з помилковістю у соціальному прогнозуванні (особа більшою мірою помиляється щодо вчинків знайомих людей, майбутньої поведінки політиків), покладанням на інтуїцію в оцінках майбутнього, не схильністю обмірковувати майбутні події та наслідки своїх слів та вчинків.

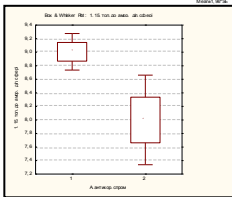
особа більшою мірою помиляється щодо вчинків знайомих людей, майбутньої поведінки політиків), покладанням на інтуїцію в оцінках майбутнього, не схильністю обмірковувати майбутні події та наслідки своїх слів та вчинків.

Такі помилки можуть ґрунтуватися на «ідеалістичних» уявленнях про мотиви і цілі навколишніх людей, що з часом, очевидно, не підтверджується. Однак, як вказують наведені результати, «ідеалістична» соціальна установка сприяє антикорупційній спроможності особистості. І навпаки, відсутність «ідеалізму» в оцінках навколишніх людей, більш адекватне прогнозування вчинків знайомих людей, майбутньої поведінки політиків і т.п. знижує антикорупційну спроможність людини.



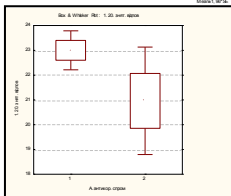
Ознака «1.14. Самототалітаризм»: t-критерій Стьюдента = 2,99. Середні значення в першій вибірці (1) =11,92 ($p \leq 0,003$) статистично вищі (графік зліва), ніж в другій вибірці (2) =10,53 ($p \leq 0,003$). Результати вказують на те, що антикорупційна спроможність респондентів

сприяє зниженню самототалітаризму – схильності вдаватися до мазохістських стратегій, до підпорядкування себе зовнішнім авторитетам, схильності делегувати формальним керівникам право одноосібно ухвалювати рішення, демонструвати зовнішні атрибути престижу.



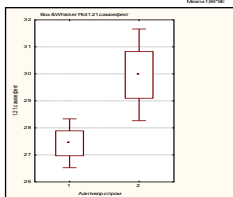
Ознака «1.15. Толерантність до аморальності в діловій сфері»: t-критерій Стьюдента = 2,96. Середні значення в першій вибірці (1) =9,01 ($p \leq 0,003$) статистично вищі (графік зліва), ніж в другій вибірці (2) =8,00 ($p \leq 0,003$). Результати вказують на те, що антикорупційна

спроможність респондентів зменшує зменшує толерування аморальних практик в діловій сфері; схожим чином нетолерування особою аморальності в діловій сфері сприяє зміцненню антикорупційної спроможності.

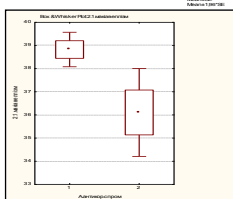


Ознака «1.20. Зняття відповідальності (запитальник «Патерналізм до органів влади»):»: t-критерій Стьюдента = 2,00. Середні значення в першій вибірці (1) =23,00 ($p \leq 0,047$) статистично вищі (графік зліва), ніж в другій вибірці (2) =20,96 ($p \leq 0,047$). Результати вказують на

те, що антикорупційна спроможність респондентів позитивно корелює з готовністю брати на себе відповідальність, йти на ризик: особа з високою антикорупційною спроможністю бере на себе відповідальність за стан справ.



Ознака «1.21. Загальна самооефективність»: t-критерій Стюдента = -2,31. Середні значення в першій вибірці (1) =27,43 ($p \leq 0,02$) статистично нижчі (графік зліва), ніж в другій вибірці (2) =29,96 ($p \leq 0,02$). Результати вказують на те, що підвищення загальної самооефективності особистості сприяє її антикорупційній спроможності: особа, яка має позитивний досвід розв'язання життєвих і професійних задач зміцнює антикорупційну спроможність.



Ознака «2.1. Макіавеллізм»; t-критерій Стюдента = 2,87. Середні значення в першій вибірці (1) =38,82 ($p \leq 0,005$) статистично вищі (графік зліва), ніж в другій вибірці (2) =36,11 ($p \leq 0,005$). Результати вказують на те, що вищі показники макіавеллізму не сприяють антикорупційній спроможності респондентів: особи з високим рівнем макіавеллізму схильні до маніпулювання навколишніми людьми у власних інтересах, у осіб з такою соціальною установкою не виникає ідеї протиставлення себе корупційним правилам чи вказівкам. «Макіавеллісти» є, по суті, носіями корупційної організаційної субкультури.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Проведений аналіз теоретичних підходів та емпіричних даних засвідчує певну взаємозалежність особливостей організаційної культури (в середовищі якої проходить життєдіяльність людини) та її особистих психологічних характеристик. Оскільки корупція є соціальним явищем, то ставлення до неї значною мірою формується в процесі професійної соціалізації та самореалізації громадян в реальних колективах, що мають специфічну організаційну культуру.

Антикорупційне налаштування громадян зростає при збільшенні їх критичності, загальної самооефективності, очі-

кування опіки з боку інститутів влади, розчарувань та моральної фрустрації від помилковості соціальних сподівань; а також при менших схильностях до виборчої корупції, макіавеллізму, самототалітаризму, амбівалентності щодо типових корупційних ситуацій. Вищу антикорупційну спроможність продемонстрували ті респонденти, які працюють в умовах більш демократичної організаційної культури, в яких нижчі схильності до макіавеллізму і самототалітаризму (не мають страху та самоприниження перед менеджментом), які беруть на себе відповідальність за стан справ. Таким чином антикорупційна спроможність громадян є важливим психологічним ресурсом, котрий здатний обмежити деструктивні впливи корупційної субкультури на суспільство.

Очікують наступних емпіричних досліджень проблеми впливу організаційної культури на антикорупційну спроможність громадян, які проживають в різних соціокультурних умовах, зокрема в європейських державах (Польщі, Німеччині тощо).

Список джерел:

1. Змерзла Т.І. Типологія організаційної культури / Т.І. Змерзла // Науковий вісник Херсонського державного університету: Серія Економічні науки. – Вип. 5. – Частина 2, 2014. – Херсон: Вид-во Херсонського державного університету. – С. 99-102.
2. Знак К.О. Порівняльний аналіз методичних підходів до діагностування корпоративної культури та перспективи їх використання на підприємствах машинобудівної галузі [Електронний ресурс] / К.О. Знак // Бізнесінформ. – №11, 2012. – С. 270-272. – Режим доступу: www.businessinform.net
3. Індекс сприйняття корупції [Електронний ресурс] / [без автора]. – Режим доступу: http://translate.googleusercontent.com/translate_c?hl=uk&langpair=en|uk&rurl=translate.google.com.ua&u=http://en.wikipedia.org/wiki/Corruption_Perceptions_Index&usg=ALkJrhjvWxriiruvFz6KHOBVAndUkYhyLA
4. Лозинський О.М. Психологія політичної корупції: монографія / О.М. Лозинський ; [Вид. 2-ге, доп.]. – Львів: СПОЛОМ, 2017. – 368 с.
5. Порта Д. Брудні обладки: учасники, ресурси та механізми

- політичної корупції / Д. Порта, А. Ванучі [пер. з англ. С.Кокізіюка]. – К.: «К.І.С.», 2006. – 302 с.
6. Сербинович Л. Ю. Управление организационной культурой: учебное пособие [Электронный ресурс] / Л. Ю. Сербинович. – Ростов н/Д : ФГБОУ ВПО РГУПС, 2013. – 90 с. – Режим доступа: <http://um.co.ua/3/3-4/3-4027.html>
 7. Туленков М.В. Сучасні теорії менеджменту: навч. посібник / М.В. Туленков. – К.: Каравелла, 2007. – 304 с.
 8. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн [под ред. В.А. Спивака], [пер. с англ.]. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.

@ Лозинський Олег. Стаття надійшла 9 березня 2018 р.