

ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Узагальнено сучасний стан опрацювання проблеми корупційної поведінки працівників органів внутрішніх справ; виявлено соціально-психологічні витоки корупційної поведінки працівників ОВС. Сформовано модель корупційної поведінки працівників органів внутрішніх справ. Визначено психолого-правові механізми формування антикорупційної компетентності працівників ОВС. Розкрито можливості впровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності в діяльність працівника ОВС як одного зі способів боротьби з корупцією у правоохоронній системі.

Ключові слова: *корупційна поведінка, корупційний тиск, схильність до корупції, особливості регуляції корупційної поведінки, психолого-правові механізми, антикорупційна компетентність, антикорупційна стійкість.*

Постановка проблеми. Корупція становить загрозу національній безпеці нашої держави. Тому на сучасному етапі розвитку, особливо упродовж останнього року, коли відбулись кардинальні зміни у політичному та суспільному житті України, змінились погляди і на проблему протидії корупції. Завдання боротьби з корупцією розглядаються нині як загальнодержавні та пріоритетні. Боротьба з корупцією здолала формальні межі, стала предметом постійної уваги керівництва держави, громадських організацій. Цей процес триває в умовах свободи засобів масової інформації та активізації громадянської позиції українців.

Стан дослідження. Питанням протидії корупції присвячені роботи Д. І. Амінова, С. В. Васильєва, В. І. Гладких, А. І. Боргова, А. Ю. Зубкова, С. С. Сулакшин, С. М. Шахрая, В. В. Лунєєва, Н. М. Казанцева, К. С. Соловійова та ін. У межах психолого-акмеологічного підходу була запропонована розробка акмеологічних стратегій боротьби з корупцією (А. Я. Анцупов, А. В. Кириченко), розглянуто психологічні аспекти корупції (В. Г. Зазикін), виявлено психолого-акмеологічні технології протидії корупції в системі державної служби (Т. Н. Горобець, А. І. Гривняк, В. В. Воронін, А. В. Кириченко, А. М. Князев, О. В. Москаленко); запропоновано концепцію розвитку антикорупційної стійкості особистості, яка охоплює такі категорії:

схильність до корупції, корупційний тиск, корупційну віктимність, ресурс посадової особи, антикорупційну стійкість і антикорупційний професійний простір (О. Н. Манолова); проаналізовано зміст психолого-акмеологічної роботи в правоохоронних органах і створення психолого-акмеологічної служби як форми психологічного забезпечення кадрової роботи в правоохоронних органах (Н. Ю. Мітюріна).

Отож, більшість досліджень феномена корупції розробляється або з позиції юридичної науки, або в руслі економічних теорій, або в сфері соціологічних досліджень. Однак накопичений в цих галузях знань теоретичний і емпіричний матеріал не розкриває психологічної сутності феномена корупції, що обмежує розуміння природи корупції як системного явища. Це вимагає формування психологічної концепції корупційної поведінки, охоплення всіх боків цього явища в контексті проблем сучасної психологічної науки.

З огляду на актуальність проблеми дослідження, її недостатню розробленість, теоретичну і практичну значущість, нами визначено тему статті, сформульовано її цілі, завдання, обґрунтовано об'єкт і предмет дослідження.

Мета статті – виявити соціально-психологічні витоки корупційної поведінки працівників органів внутрішніх справ і визначити можливості формування у них антикорупційної компетентності з допомогою психолого-правових механізмів.

Об'єктом публікації визначено корупційну поведінку працівників органів внутрішніх справ, предметом – соціально-психологічні витоки корупційної поведінки працівників органів внутрішніх справ і можливості формування антикорупційної компетентності правоохоронців.

Виклад основних положень. У дослідженні (квітень–травень 2014 рр.) взяли участь 50 осіб (експериментальна група, $n = 25$ і контрольна група, $n = 25$) – працівників ОВС – слухачів факультету заочного навчання від 20 до 45 років, які мають стаж роботи в МВС понад 3 роки. Усі учасники дослідження були вибрані за віковим, гендерним і освітнім показниками.

Всього обстежено і опрацьовано 775 протоколів. Як експерти ($n = 21$) виступили керівники ОВС.

Під час інтерпретації понять на операціональному рівні дослідження психологічних основ корупції враховували такі основні поняття: «корупційна поведінка», «корупційний тиск», «антикорупційна стійкість» і «схильність до корупції».

Корупційну поведінку ми визначали як поведінку посадової особи, спрямовану на отримання особистої вигоди шляхом зловжи-

вання службовим становищем; *психологічна стійкість* – сукупність адаптаційних процесів, інтегрованість особистості в сенсі збереження узгодженості основних функцій особистості, стабільності їх виконання; *корупційний тиск* – сукупність соціальних і психологічних факторів впливу на посадову особу, що призводять до ситуації вибору між зловживанням владними повноваженнями для отримання особистої вигоди або відмови від нього; психологічний вплив на особистість із боку владних структур, представників професійного співтовариства, референтної групи, з метою отримання особистої вигоди, посилення впливу та (або) підпорядкування співробітників корпоративної культури.

Схильність до корупції визначаємо як особистісну схильність до вибору корупційної поведінки в ситуації корупційного тиску. Відповідно, антикорупційна стійкість передбачає вміння (або здатність) протистояти (чинити опір) цьому тиску.

З огляду на це, під *антикорупційною стійкістю* розуміємо системну властивість особистості, що виявляється в здатності протистояти корупційному тиску і здійснювати вибір між кримінальною і законотворчою поведінкою на користь останньої. Ця система, спираючись на здатність до збереження нервово-психічної рівноваги в різних життєвих ситуаціях, в ідеалі повинна сформуватися як *моральний імператив зрілої особистості*.

Отже, полімодальна структура феномена корупції вимагає поліморфної об'єктивізації наукового пізнання та застосування міждисциплінарних підходів. Психологія як мультипарадигмальна сфера знань дозволяє застосовувати різні методологічні підстави, інтеграція яких досягається через розуміння суб'єкта як предмета дослідження.

Розглядаючи корупційну поведінку як один із видів соціальної поведінки, можна виділити такі *особливості регуляції корупційної поведінки*:

а) системна детермінація (обумовленість зовнішніми і внутрішніми джерелами);

б) пріоритетна роль психологічних регуляторів корупційної поведінки;

в) залежність ефективності корупційного тиску від готовності суб'єкта до сприйняття цих впливів;

г) залежність форми внутрішніх регуляторів від зовнішніх чинників;

г) формування та динаміка розвитку внутрішніх регуляторів у процесі життєдіяльності суб'єкта;

д) наявність зворотного зв'язку і корекції під час формування внутрішніх регуляторів корупційної поведінки;

е) наявність ієрархічної структури в системі регуляції корупційної поведінки.

До *зовнішніх регуляторів* корупційної поведінки відносять вплив середовища, що мають фізичну або соціальну природу (різні чинники корупційного тиску); до *внутрішніх регуляторів*, які мають психологічну природу, – установки, досвід суб'єкта (та інші чинники антикорупційної стійкості як властивості особистості). Отож, є два варіанти *корупційної поведінки суб'єкта*: відхід від антикорупційних норм і власне корупційна поведінка [2, с. 34].

Для того, щоб суб'єкт реалізував перший варіант поведінки (антикорупційний), необхідне послідовне здійснення таких кроків. Спочатку суб'єкт на раціональному і емоційному рівнях оцінює привабливість провокуючих і протидіючих зовнішніх чинників корупційної поведінки. Ця оцінка відбувається у взаємодії з внутрішніми чинниками, які також можуть здійснювати і провокуючий, і протидіючий вплив на вибір поведінки. На цьому етапі суб'єкт може відхилитися від послідовного виконання решти кроків через некерованість емоційної сфери і відразу перейти до кінцевого етапу – здійснення власне корупційної поведінки.

Одне з основних питань – це виділення внутрішніх особистісних передумов, які у взаємодії, насамперед із типом мотиваційної сфери особистості, з певними факторами зовнішнього середовища можуть створити для особистості криміногенну ситуацію, сформувати антикорупційну стійкість. *Антикорупційна стійкість* – складне інтегральне утворення особистості, що визначає її здатність до нормовідповідної діяльності і є лише елементом більш великого утворення – надійності діяльності, тобто одна з форм її прояву.

Очевидно, що антикорупційна стійкість неможлива поза контекстом відповідальності співробітника за реалізацію суспільних, колективних і особистих цілей діяльності.

Своєю чергою, ціннісно-цільове самоврядування передбачає внутрішню, духовну роботу особистості над смислами діяльності – *антикорупційну компетентність*.

Сформувати антикорупційну компетентність працівників МВС із допомогою психолого-правових механізмів можна, якщо буде створена модель упровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності працівника МВС, яка сприятиме більш ефективній діяльності у боротьбі з корупцією в органах МВС (рис. 1).



Рис. 1 Модель упровадження психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності працівників ОВС

Первинне опрацювання результатів методики Сакса-Леві «Незакінчені речення» здійснювалося методом контент-аналізу. Аналізуючи отримані результати за шкалою «ставлення до грошей», виокремлено суб'єктивне відчуття нестачі грошей (77% і 70%) на тлі великої кількості тверджень про те, що «гроші – це засіб для досягнення цілей» (45,8%) і що вони можуть бути предметом заздрості. Про те, що «грошей достатньо», відповіли тільки 2% респондентів. Можна сказати, що соціальна ситуація, яка призводить до незадоволеності потреб, є провокуючим фактором до зниження антикорупційної стійкості.

Результати за шкалою «ставлення до моралі» виявили, що більшість співробітників декларують негативну оцінку людей, які беруть хабарі. 58,3% і «самі собі не дозволяють». Цікаво, що в 95,8% відповідей декларується чиста совість, 60,4% респондентів указують на «муки совісті», якщо отримують щось не зовсім чесно.

Аналізуючи отримані результати за шкалою «ставлення до співробітників», ми зауважили, що 58,3% респондентів у відповідях на питання «з ким краще їм працюється» висловлюють невизначене ставлення з цього приводу. Співробітники, які мають вислугу 10 років і менше, оцінюють свій потенціал як нереалізований у сфері

професійної діяльності (61,1%), відносно повну реалізованість у сфері моралі (5,5%), незадоволеність у сфері матеріального добробуту (33,3%). Одночасно їм властивий завищений рівень переживання почуття провини у сфері моральних відносин. Джерело моральних почуттів і переживань не пов'язано зі страхами і побоюваннями.

Співробітники, які прослужили в ОВС більше 10 років, оцінюють свій потенціал як нереалізований у сфері матеріального добробуту на 76,6%, нереалізований у сфері професійної діяльності – на 16,7%, у сфері морально-етичних відносин – на 20%. Попри це, їм властивий нижчий рівень переживання, почуття провини у сфері моральних відносин, аніж у співробітників із меншим стажем роботи (40%), хоча і цей показник достатньо високий. За шкалою «страхи і побоювання» найбільший відсоток становлять побоювання, пов'язані з моральною складовою (16,7%), а матеріальна забезпеченість і трудова діяльність практично не викликають побоювань (3,3% і 6,7%).

За шкалою «нереалізовані можливості» за критеріями «робота» і «гроші» отримані статистично значущі відмінності (за t-критерієм Стьюдента) на 5% рівні статистичної значущості ($p < 0,05$). Це можна трактувати так: співробітники, що мають стаж у правоохоронних органах до 10 років, відчувають певну незадоволеність характером роботи (61,1%), незадоволеність грошовою складовою їх хвилює порівняно меншою мірою (33,3%). Що стосується співробітників зі стажем роботи в правоохоронних органах більше 10 років, то вони вже значно меншою мірою відчувають незадоволеність у роботі (16,7%), але зазначають про гострий фінансовий дефіцит (76,7%).

Результати дослідження за методикою «Мотивація трудової діяльності» В. Р. Келих, Ю. Л. Старенченко (КС-8) засвідчили знижені середні значення, виявлені за шкалою D «Рівень залежності від керівника» і шкалою E «Прагнення до кар'єри», що означає захисну реакцію на ситуацію залежно від керівництва й відчуття неможливості реалізувати кар'єрні амбіції в найближчій перспективі. Зважаючи на отримані відповіді, загалом цей профіль демонструє стриманість, обережність, продуманість, про що також свідчить висока достовірність результатів тестування.

За тестом «Ціннісні орієнтації» М. Рокича було проведено ранжування, згідно з яким перші позиції за списком А отримали: здоров'я (фізичне і психічне), щасливе сімейне життя, цікава робота, матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів), наявність хороших і вірних друзів, любов (духовна і фізична близькість із коханою людиною); за списком В: чесність (правдивість, щирість), вихованість (гарні манери), відповідальність (почуття

обов'язку, вміння дотримати слово), старанність (дисциплінованість), самоконтроль (стриманість, самодисципліна), освіченість (широта знань, висока загальна культура).

Аналіз результатів за методикою «Семантичний диференціал» Ч. Осгуда довів, що поняття «влада» оцінюється респондентами високо – 1,97 (тах значення 3). Можна сказати, що влада або прагнення до влади може бути домінантою у свідомості респондента, а особиста активність (фактор «активність») доволі низька (-1,41). Поняття «хабар», хоча і перебуває в негативному діапазоні, але коливається близько до нуля, що свідчить про певний когнітивний дисонанс: «хочеться влади, але не можна хабара». Про це також свідчать показники за шкалою «сила» (0,23) і «активність» (-0,26).

За шкалою «Оцінка» поняття «хабара» виявлено статистично значущі відмінності за t-критерієм Стьюдента (див. табл. 1). На рівні статистичної значущості ($p < 0,05$) у керівного складу більш низька оцінка поняття «хабар», ніж у рядових співробітників. Але цей результат не можемо інтерпретувати однозначно: як наявність у керівництва витісненого емоційного переживання, чи стійкість до хабара. Виявлені значущі кореляційні зв'язки між фактором сили поняття «хабар» і оцінкою поняття «хабар» ($R_{xy} = 0,45$), а також силою поняття «хабар» і показником активності щодо поняття «хабар» ($R_{xy} = 0,53$).

Фактор «Сила» (інтенсивність переживань) поняття «хабар» пов'язано з фактором «Активність», що свідчить про наявність у свідомості респондентів ознак активного осмислення значення хабара як можливої чи реальної складової спільної життєдіяльності службового колективу. Це підтверджується і тим, що фактор «Сила» пов'язаний з фактором «Оцінка», де чим вища сила (розмір хабара), тим вища оцінка (можливої вигоди від такого хабара).

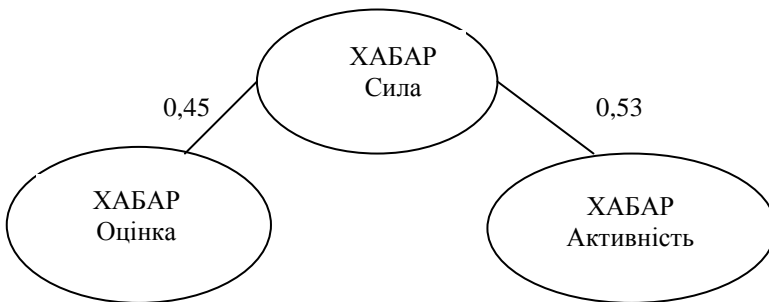


Рис. 2 Кореляційна плеяда за результатами семантичного аналізу поняття «хабар»

Отже, семантичний диференціал дозволяє виявляти неусвідомлені інтенції співробітників у контексті їх роздумів про можливості, які можуть виникнути, якщо брати «великі» хабарі.

Отримані результати за методикою «Багаторівневий особистісний опитувальник» (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова дозволили отримати показники рівнів нервово-психічної стійкості, морально-етичної нормативності та комунікативного потенціалу. Аналіз показників указує на те, що нервово-психічна стійкість перебуває в діапазоні низького рівня (17,43). Рівні морально-етичної нормативності (7) і комунікативного потенціалу (9,97) можна оцінити як середні.

Це доводить те, що рівень особистісних ресурсів (нервово-психічної стійкості, морально-етичної нормативності, комунікативного потенціалу) не забезпечує тривалого опору корупційному тиску.

Кореляційний аналіз, використаний для визначення достовірності результатів, виявив низку значущих ($p < 0,05$) кореляційних.

Найбільшу обумовленість іншими показниками виявлено у показників серед термінальних цінностей:

- Т7 (матеріально забезпечене життя) і Т1 (активне діяльне життя, повнота та емоційна насиченість життя) (-0,43);
- Т7 (матеріально забезпечене життя) і С (прагнення до відповідальності і самостійності) (0,37);
- С (прагнення до відповідальності й самостійності) і Т1 (активне діяльне життя, повнота та емоційна насиченість життя) (-0,41);
- Т7 (матеріально забезпечене життя) і «нереалізовані можливості в сфері роботи» (0,4) та ін.

Чим вище в ієрархії цінностей Т7 (матеріально забезпечене життя), тим нижче Т1 (активне діяльне життя). Прагнення до матеріально забезпеченого життя виключає, ставить під сумнів емоційну насиченість, діяльне життя. Чим вище в ієрархії цінностей Т7 (матеріально забезпечене життя), тим нижче виражене прагнення до відповідальності й самостійності.

Досягнення достатку негативно пов'язано з відповідальністю і самостійною діяльністю.

Чим вище рівень професіоналізму, тим нижче рівень залежності від групи. Високий рівень освіти не завжди обумовлює матеріально забезпечене життя. Честь і совість були, є і завжди повинні бути, але відображаються в свідомості як декларативні (регулюють поведінку формально) норми, що дозволяє коригувати їх у ситуаціях професійного розсуду.

Колеги по роботі сприймаються диференційовано, і це можна зобразити у вигляді кіл Еллера, де зовнішнє коло – це професіонали,

з якими хочеться працювати; центральне коло – друзі, близькі й родичі. В певних ситуаціях вони можуть оцінюватися як позитивно, так і негативно. Все це вказує на ситуативність міжособистісних оцінок співробітників.

Рівень грошового утримання співробітники вважають низьким, водночас із цим змирилися. Співробітник (презентує, виправдовує) сприймає нестачу коштів як свідчення чесності та порядності.

Надійність використаних методик доведена взаємозв'язком між однорідними показниками методик «Ієрархія ціннісних орієнтацій» М. Рокича і «Мотивація трудової діяльності» В. Р. Келих, Ю. Л. Старенченко, представленим у кореляційних плеядах.

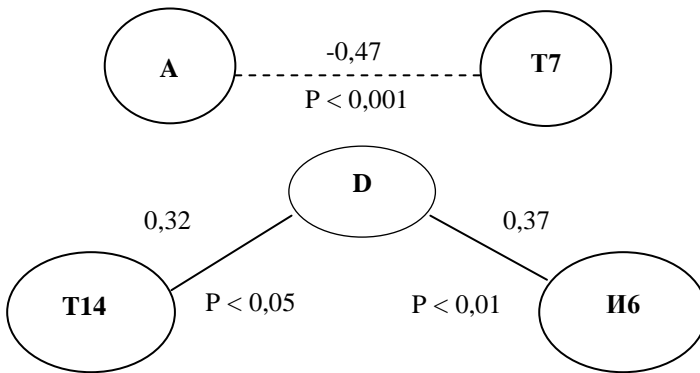


Рис. 3 Кореляційна плеяда значущих показників за методиками «Ієрархія ціннісних орієнтацій» М. Рокича, «Мотивація трудової діяльності» В. Р. Келих

Примітка: А – прагнення до матеріального добробуту; Т7 – матеріально забезпечене життя; D – рівень залежності від керівника; Т14 – свобода (самостійність у судженнях і вчинках); Н6 – незалежність (здатність діяти самостійно).

Висновки. Уточнено, що, з позицій юриспруденції, соціології, психології, економіки, теорії і практики управління, корупція є складним латентним соціальним явищем.

Доведено, що тільки психологічний підхід до боротьби з корупцією може бути основою антикорупційної діяльності працівників ОВС. Підкреслено необхідність започаткування психолого-

правових механізмів формування антикорупційної компетентності фахівців МВС.

Отримані результати дослідження доповнюють і поглиблюють знання про соціально-психологічні витoki корупційної поведінки працівників органів внутрішніх справ та особливості формування антикорупційної компетентності фахівців МВС як комплексне явище, збагачуючи простір його розуміння в психології та юриспруденції; психологічно обґрунтовано можливості моделі формування психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності як один із способів боротьби з корупцією в ОВС.

Перспективи подальшого дослідження пов'язані з апробацією підготовленої програми психолого-правових механізмів формування антикорупційної компетентності фахівців МВС.

1. Ванновская О. В. Генезис и структура антикоррупционного поведения государственных служащих / О. В. Ванновская, Ю. А. Шаранов // Надежность деятельности в экстремальных условиях: материалы межвузов. науч.-практич. конф. студ., аспирант. и преподават., 25 ноября 2005 г. – СПб., 2005. – 142 с.

2. Ведерникова О. Н. Коррупция: нравственно-правовой аспект. Коррупция политические, экономические, организационные и правовые проблемы / О. Н. Ведерникова // Сборник материалов Международной научно-политической конференции. – М.: Юристъ, 2001. – 221 с.

3. Гуменюк Л. Й. Психологічні детермінанти корупції у вищих навчальних закладах / Л. Й. Гуменюк // Девіантологічні читання в Харківському національному університеті внутрішніх справ (2008–2012 рр.): 100 кращих тез доповідей: зб.; уклад. і заг. ред. І. П. Рущенко; вступне слово С. М. Гусарова, В. І. Московця. – Х.: Золота миля; ХНУВС, 2013. – С. 112–115.

4. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под. ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448 с.

5. Шаранов Ю. А. Юридическая психология деятельности органов внутренних дел (теория и методология управления развитием): монография / Ю. А. Шаранов. – СПб.: Университет МВД России, 2000. – 219 с.

Гуменюк Л. И. Психолого-правовые механизмы формирования антикоррупционной компетентности у сотрудников органов внутренних дел

Проведен анализ современного состояния разработки проблемы коррупционного поведения работников органов внутренних дел; обнаружено социально-психологические истоки коррупционного поведения сотрудников ОВД.

Сформирована модель корупційного поведіння працівників органів внутрішніх дел.

Определены психолого-правовые механизмы формирования антикоррупционной компетентности сотрудников МВД.

Раскрыты возможности внедрения психолого-правовых механизмов формирования антикоррупционной компетентности в деятельность сотрудника ОВД как одного из способов борьбы с коррупцией в правоохранительной системе.

Ключевые слова: корупційна поведіння, корупційне тиснення, схильність к корупції, особливості регуляції корупційного поведіння, психолого-правові механізми, антикорупційна компетентність, антикорупційна стійкість.

Gumenyuk L. Y. Psychological and legal mechanisms of anti-corruptive expertise of law enforcement officers

The problem of corruption in modern conditions is a threat to national security. Corruption in government agencies and officials, including the Ministry of Internal Affairs, prevents the development of public administration.

The current state of a problem of corruptive behavior of law enforcement officers is summarized; socio-psychological sources of corruptive behavior of law enforcement officers is identified. The model of corruptive behavior of the law enforcement officers is formed. Psychological mechanisms of legal anti-corruptive expertise of employees of Ministry of Internal Affairs is worked out. The possibility of introducing psychological and legal mechanisms of formation of competence in anti-corruptive activities of the police as a way of fighting with corruption in the law enforcement system is disclosed. Theoretical significance of the study lays in that fact that the results of the research complement and deepen the knowledge of the social and psychological origin of corruptive behavior of law enforcement officers and especially the formation of anti-corruptive expertise of law enforcement specialists as a complex phenomenon, enriching their understanding of space in psychology and law.

The model of psychological and legal mechanisms of the formation of anti-corruptive expertise as a way to fight corruption in law enforcement agencies is formed. Practical importance of research related to the development and implementation of psycho-pedagogical programs, optimal psychological and legal mechanisms for the formation of anti-corruptive expertise of law enforcement agencies are revealed.

Scientific practical recommendations for optimizing the process of formation of anti-corruptive expertise of law enforcement specialists, professional counseling of the Ministry of Internal Affairs, as the system of higher education and additional training and retraining of law enforcement officers is given.

Key words: corruptive conduct, corruptive pressure, susceptibility to corruption, peculiarities of the regulation of corruptive behavior, psychological and legal mechanisms, anti-corruptive expertise, anti-corruptive resistance.

Стаття надійшла 5 листопада 2015 р.