

## ДОВІРЧІ КОНТЕКСТИ СТАВЛЕННЯ ДО ХАБАРНИЦТВА У СЕРЕДОВИЩІ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ (на прикладі групового обговорення)

*Г. В. Циганенко, м. Київ*

У статті представлено результати теоретичного та емпіричного аналізу соціально-психологічної та психоаналітичної суті явищ “корупція” і “хабарництво”. Виявлено особливості співзалежності у взаємостосунках “того, хто дає” (суб’єкт 1) і “того, хто бере” (суб’єкт 2). На основі даних анкетування та групового обговорення аналізується психологічна природа явища спокушання до корупційних практик. Порушується питання про “менталітет захисної байдужості”, який унормовує специфічну патологічну культуру хабарництва в групових стосунках у середовищі держслужбовців.

*Ключові слова:* довіра у стосунках, групові обговорення, групові та індивідуальні настановлення щодо корупції і хабарництва.

*Проблема.* Факти надання державних послуг низької якості, нарікання на байдуже або ж недбале ставлення працівників органів місцевого самоврядування до громадян, прояви корупції та хабарництва в цьому середовищі є свідченням насамперед низького рівня культури управління, показником закритості та непрозорості державної і місцевої влади, навіть їхньої до певної міри недостатньої професійної компетентності. Ці процеси істотною мірою впливають на довіру до України загалом, а також говорять як про брак довіри громадян до владних органів, так і про брак довіри самих працівників держслужби та органів місцевого самоврядування до самих себе як до професіоналів.

Дослідження причин корупції та неформальної економіки останнім часом стають усе популярнішими. Такий посилений інтерес почасти відображає формальну сторону питання – працює Державна програма щодо запобігання і протидії корупції. Проте, як виявилось, тільки формальне ставлення зумовлює низьку ефективність таких заходів та велику кількість скарг громадян щодо проявів корупції, вимагання “оплати”, зловживання владою держслужбовцями різних управлінських рівнів. Складається враження, що традиційний підхід в антикорупційній роботі – знання Закону “Про боротьбу з корупцією”, аналіз законодавчих і нормативно-правових “дірок”, акцент на підвищенні рівня професійної відповідальності та рівня контролю за діями влади і, зрештою, “виховні” заходи, які мали б породити страх бути покараним, – утілюють необхідний, але все ж дещо звужений підхід до ведення антикорупційної роботи. Натомість випускається з фокусу уваги питання з’ясування психологічного підґрунтя зазначеного явища, іншими словами – розуміння суті понять “корупційна поведінка”, “стосунки між хабародавцем і хабарником”, “особа корупціонера”, знань про психологію взаємодії “того, хто

спокушає хабарем, і того, хто ним спокушається”, про “спотворену хабарництвом професійну культуру держслужбовця”. Як авторка статті я свідомо того, що проведений аналіз є до певної міри розвідувальним, контурним та десь навіть провокаційним. Проте ці припущення мають право бути озвученими, щоб спонукати до подальших досліджень та рефлексивних міркувань.

*Мета статті:* з’ясування соціально-психологічної та психоаналітичної суті явищ “корупція”, “хабарництво”; висвітлення психологічної природи ставлення до фактів, що сприяють корупційним практикам у середовищі держслужбовців.

Корупцію та хабарництво як її сутнісний різновид прийнято вважати формами девіантної, злочинної поведінки [1; 2]. Проте не варто розглядати обидва явища лише як кримінальні, бо вони є також політичними, культурними, етичними та соціально-психологічними. До певної міри як корупція, так і хабарництво становлять тіньовий бік нашого життя; боротися з ними складно не лише законодавчо – на рівні держави, а й особисто. Спокушання грошима, владою, відомістю тощо увиразнює, за К. Юнгом, приховані, неусвідомлені психологічні структури особи, що втілюють “тінь” і можуть десь навіть засуджуватися свідомою частиною Я [3]. *Тінь* дослідник розглядає як суму неприємних, зловісних особистих якостей, які людина воліла б забути або принаймні приховати і від себе також.

Поняття “корупція” походить від латинського *concupere* – розтілювати, або *conruptio* – підкуп, псування [4]. З огляду на це значення складається враження, що вона кимось насилається, а сам об’єкт псування начебто й не винен. Чи це так? Якщо брати до уваги визначення корупції, під якою розуміють і “використання державної влади з особистою метою”, і “надання послуг службовцями в обмін на хабар”, то цілком очевидним є те, що навіть у таких стандартних формулюваннях досить важко, по-перше, зафіксувати повний спектр різних проявів корупції, а по-друге, провести чіткі межі між корупційною і некорупційною поведінкою. Ці межі залежать від бачення інших проблем, прихованих у визначеннях, – наприклад, що саме слід вважати хабарем; що є особистими цілями, за якими починається зловживання службовим становищем; чи можна вважати оплату за добре виконання своїх обов’язків хабарем; чи є корупцією, зокрема, звернення до відвідувачів “приносити папір, бо немає на чому рішення вам друкувати” і т ін. Чи можна викоринити бажання задовольняти свої інтереси, інтереси своїх дітей, родини? Мабуть що ні. Більше того – над-альтруїзм може набувати патологічних та деструктивних форм, та й віра в природну моральність людини виглядає, навіть для оптимістів, утопією, бо за своєю природою людина може бути агресивною, нарцистичною, прагне до швидкого задоволення своїх матеріальних та сексуальних потреб в їхніх природних чи сублимованих формах (влада, творчість, кар’єра), іншими словами – “культура ворожа людині, бо кожен

би хотів, щоб заборони були зняті для нього” [5, с. 132]. Багато хто може виявити цю “тінь” у власних, не зорієнтованих на норми соціального співжиття вчинках, які наш внутрішній цензор “Суперего” засуджує.

Соціальна колізія в розумінні психологічної природи особи корупціонера і стосунків між ними, “*хто дає хабар*” (суб’єкт 1) та “*хто бере хабар*” (суб’єкт 2), була зафіксована під час проведення занять за темою “Психологічне підґрунтя корупції та хабарництва: мотиви, причини, умови тощо” у Центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників державної влади, органів місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ та організацій. Їхні учасники (загалом було опитано 311 осіб<sup>1</sup>) долучилися до анонімного опитування<sup>2</sup> та групового обговорення. Анкетування мало на меті з’ясувати, як сприймаються держслужбовцями ситуації, що можуть спонукати до корупційних практик.

Перед тим як перейти до аналізу отриманих результатів, зробимо застереження. *Корупційні практики*, на думку Дж. Бладно, О. де Сардана та П. Джіна, є прихованими, невидимими і тому практично не виявляються методами прямого обговорення (див. [7]). Щоб подолати цю методологічну трудність, ми застосували індуктивні методи – анонімне анкетування з відкритими запитаннями та спостереження за груп-динамічним обговоренням. Обидва методи є неформальними інтерв’ю і “допомагають розкривати поширені локальні семіотичні і етичні коди, які стосуються питань корупції” [там само, с. 64]. Результати анкетування та обговорення було узагальнено методом контент-аналізу.

Аналізуючи дані соціологічних опитувань, нескладно помітити, що ставлення населення до корупції змінюється в межах континууму – від повного схвалення до повного неприйняття [8]. І якщо найбільші поширені корупційні практики “подяки”, дари і послуги у сфері розподілу офіційних благ сприймаються громадянами як механізм швидкого вирішення багатьох питань і викликають якщо не підтримку, то майже завжди розуміння, то інша ситуація складається щодо корупції. Як зазначає Віто Танці, “обговорення теми корупції незмінно ускладнюється тим, що вона не піддається точному опису і виміру. Але, як і слона, корупцію розпізнаємо, коли стикаємося з нею” (цит. за: [9]). Таку очевидну корупцію, яку безпомилково розпізнають ті, хто стикається з нею, громадяни оцінюють, безумовно, негативно. Учасники групових обговорень розуміють корупцію як певну систему, властиву переважно “верхам”<sup>3</sup>;

<sup>1</sup> Якщо ж бути точними, то в групових обговореннях брало участь більше слухачів; ця цифра відображає кількість респондентів, які брали участь у добровільному анонімному анкетуванні.

<sup>2</sup> Для формування анкети було використано і модифіковано деякі запитання-ситуації з методичних рекомендацій під загальною редакцією П. М. Балкіова [6].

<sup>3</sup> Тут і далі в лапках наводяться формулювання асоціацій, які виникали в учасників груп-динамічного обговорення.

вона асоціюється з великими сумами “відкатів” за тендери і хабарі як заохочень за згоду співпрацювати заради більших прибутків. Р. Тілман запропонував додати до визначення такої корупції критерій секретності (сесгесу), оскільки вона воліє бути прихованою, і ця утаємниченість є очевидною ознакою того, що суспільні стандарти поведінки та культури співжиття порушуються [10].

Повертаючись до аналізу результатів групового обговорення, хочемо звернути увагу на один традиційний факт, який виникає на початку практично кожного заняття, – стан безпорадності. Він, за відгуками учасників, пов’язаний з тим, що “корупція та хабарництво є національними; це – як замкнуте коло, з нього не вирвешся”. Корупція розцінюється як явище, яке учасників обговорення не стосується, натомість хабарництво – як таке, до якого залучена майже кожна людина (як і кожен “змушений за медицину платити”, щоб отримати відповідної якості медичну допомогу, і в кінцевому підсумку отримує вигоди від нього, для того щоб позитивно вирішити важливе для себе питання). Іншими словами, за відгуками учасників, “хабар дає гарантію” вирішення справи в умовах невизначеності, складності та заплутаності питання.

У масовій свідомості учасників занять поняття “хабарник” сприймається як бридке, про яке не треба говорити вголос. Більш прийнятними є “обдарований хабарем”, “хабароприймач”, “той, хто бере”. Натомість “той, хто дає”, або “хабародавач, давальник”, часто взагалі не береться до уваги, ігнорується, витісняється, виправдовується як залежний від “того, хто бере”. Проте роль суб’єкта 1 (того, хто дає) у стосунках із суб’єктом 2 (тим, хто бере) відображає взаємну залежність – специфічну співзалежність, зорієнтовану на формування особливих довірчих стосунків для задоволення потреб кожного із зазначених суб’єктів.

Психологічно давання хабара далеко не завжди акт примусу – досить часто це добровільна ціна, яку замовник послуги платить за “швидке, якісне виконання справи”, “задоволення індивідуальних інтересів в обхід закону”, що супроводжується відчуттям “насолоти від контролю за ходом справи”, “за отримання бажаного через розширення кола впливових знайомств”. Використовуючи хабар, “суб’єкт 1” немовби відкуповується від державного інституту контролю за те, що він порушує закон з однією лише метою – задоволення його, замовника, інтересів.

“Безпосередній ефект хабара полягає у зміцненні неефективних соціальних інститутів, тобто хабар не лише матеріальна підтримка відповідних “невідповідальних” громадян, а й психологічна підтримка соціальних структур, які б, можливо, уже давно щезли чи змінилися” [11]. Іншими словами, стосунки за посередництвом хабара підтримують лояльність соціальній структурі, що підкреслює її “необхідність” та значущість, формуючи у суб’єктів особливу ціннісно-смыслову структуру співзалежності. Хабар, що є, власне, формою брехні, викликає як у суб’єкта 1, так і в суб’єкта 2 потребу у використанні захисних механізмів (витіснення, проєкування, перенесення, раціоналізації тощо). Це створює

грунт для маніпулювання, несвободи, скутості та обмежує вибір імовірних рішень. Наприклад, хабарник змушений відчувати “симпатію” до того, “хто дав”, іти на повідку його інтересів. Навіть більше, хабарник змушений вибудовувати свою діяльність так, щоб стосунки з тими, хто дає хабарі, не припинялись<sup>1</sup> [12, с. 21]; відтак виникає своєрідна співзалежність у стосунках. Таким несподіваним чином наші результати доповнили і розвинули висновок російського психолога і психотерапевта Р. Гаріфулліна [13].

У ході кількох останніх групових обговорень особливу увагу серед характеристик *особи корупціонера (хабарника)* та *особи хабародавача* привернули до себе ті, які вказували на психологічну залежність – *хабароманію*. Це явище заслуговує на уточнення. Гаріфуллін вважає, що хабароманія, як специфічна форми фінансової залежності, має всі ознаки хвороби, які спостерігаються і при наркоманії, алкоголізмі, ігроманії, сексоманії та інших деструктивних формах залежної поведінки. Дослідник зазначає, що хабароманія має ті ж характерні етапи, ті ж психічні процеси, які мають місце в разі інших залежностей. Якщо, наприклад, хабарник перестає брати оплату (подарунки), то часто виникає депресивний синдром, тобто синдром “відміни” – коли відсутність “дози” супроводжується високим рівнем тривожності, станом невдоволення. Разом з тим отримання бажаного сприяє стану ейфорії і радості, піднесеного настрою. Як зазначали учасники групового обговорення, у таких осіб “підвищується самооцінка”, бо “є змога пити чай із цукерками”, “використовувати друкарський папір, принесений вдячним дарувальником”, навіть більше – “подарунки надихають на подальшу плідну роботу у сфері земельних відносин”. Для хабародавця процес давання хабара є не менш стресовим, оскільки супроводжується ризиком втрати коштів без жодних гарантій їх повернення в разі невиконання *хабароприймачем* своїх обіцянок, а відмова взяти “подарунок” зумовлює психологічне приниження, бо може сприйматися як знецінення його, замовника, інтересів.

Структура психологічних механізмів таких залежностей має як поведінкову, ціннісно-культурну, так і нейропсихологічну природу. З останньою професор Антуан Бечера (Antoine Bechera) з Університету Іова та колеги пов’язують інсулярну кору головного мозку як структуру, функції якої полягають, з одного боку, у додаванні до досвіду емоційного контексту, а з другого боку – вона задіяна в більш складному процесі прийняття рішень, зокрема формуванні емоційної пам’яті [14]. А тому передбачається, що вивчення випадків *відключення* цієї структури може вплинути на пізнання механізмів залежності, тобто залежний просто *забуває про свою залежність*.

---

<sup>1</sup> Це визначення втілює суть сформульованого Е. Крістол визначення суті співзалежності.

Гаріфуллін завдяки своїм дослідженням дійшов висновку, що хабароманія має чотири ступені вираження [13]. *Першим ступенем* є факт разового отримання винагороди, який може більше й не повторитися. На *другому* вже виникає залежність, тобто хабарник чекає цієї події, прокручує в голові образи ситуації отримання хабара, які дають змогу “економити власні кошти”, “вчиняти владу”, “налагоджувати цінні стосунки”, “здійснювати індивідуальний підхід до відвідувачів”, “реалізувати кар’єрні домагання” тощо. Симптомами *третього ступеня* є поява депресивних ознак (поганий настрій вранці, порушення сну; змінюються цінності; те, що раніше давало задоволення, перестає задовольняти). Пріоритетною залишається тільки одна цінність – хабарі, які перетворюються на такий собі допінг, що дає відчуття комфорту. У цьому випадку має місце стійка періодичність, прояв активності в пошуку хабародавця і розробленні ефективних корупційних практик. І останній, *четвертий, ступінь* – коли людина постійно живе в потоці фінансових схем, реальність стосунків її мало цікавить; така людина втрачає почуття співпереживання і вже не радіє тому, що отримує хабарі. На жаль, така людина може повернутися до реальності, образно кажучи, тільки “опинившись за ґратами” або втративши щось значуще для себе. До речі, зазначає Гаріфуллін, інтерес до грошей може зникнути вже й на *третьому ступені*. “Хабароманія” виникає тоді, коли людина вбудовується в ситуацію, де діє система чітких корупційних стосунків та “хлібних” посад, які оперують потоками зокрема державних коштів або мають монополію на прийняття рішення, де при вирішенні службових питань ухил робиться не в бік законної професійної відповідності, а з огляду на те, які стосунки склалися в учасників. Ілюструє це явище відповідь на запитання: “У складних, неоднозначних ситуаціях що Ви виберете – “службу” чи “дружбу”?”. Виявилось, що 56,1% держслужбовців схиляються до вибору дружніх стосунків, 22,9% – службової відповідності, 12,3% – і того й іншого (табл. 1). Такі унормовані настановлення спотворюють професійну етику та культуру держслужбовця; вони характерні як для управлінців вищого ешелону, так і керівників низового рівня.

Ще однією ілюстрацією спотвореної професійної культури є розподіл відповідей учасників групових обговорень на запитання: “Як Ви вчините, якщо випадково станете свідком того, що Ваш колега, з яким Ви підтримуєте хороші ділові стосунки, отримав фінансову винагороду за виконану послугу?”, що ілюструє ставлення до неофіційної оплати роботи (табл. 2). Майже 60% держслужбовців відповіли, що “проігнорують цю сцену, намагатимуться забути її”; 10,3% – “порадять та підтримають колегу”, а 2,6% – “скажуть, щоб поділився за співчасне мовчання”. Тих, хто виявив готовність завадити таким діям, було істотно менше; намір “поговорити з колегою про неприпустимість такої поведінки” висловили 11,3%; готові звернутися до керівників 1,3% опитаних. Відповіді на це запитання свідчать про домінування в культурі держслужбовців *менталітету “захисної байдужості”*, коли публічне засудження корупції та хабарниць-

тва не підкріплюється відповідною особистою поведінкою. Ці настановлення унормовують “зароблені” винагороди і сприймаються як спосіб “віддячити”, “уміння заробляти”, “подарунок”. Той, хто вміє отримувати такі винагороди, оцінюється як “молодець” або ж сприймається як особа, що не підлягає моральній оцінці – “це справа людини”, “мене це не стосується” тощо. Хабар за таких умов психологічно виправдовується як необхідний і навіть корисний метод розв’язання особистих фінансових проблем.

*Таблиця 1*

**Розподіл відповідей на запитання “У складних, неоднозначних ситуаціях, що Ви виберете – “службу” чи “дружбу”?” (у %)**

Варіанти відповідей респондентів	Частка відповідей
служба	22,9
дружба	56,1
і те й інше	12,3
не знаю	5,8
правда	0,3
немає відповіді	2,6

*Таблиця 2*

**Розподіл відповідей на запитання “Як Ви вчините, якщо випадково станете свідком того, що Ваш колега, з яким Ви підтримуєте хороші ділові стосунки, отримав фінансову винагороду за виконану послугу?” (у %)**

Варіанти відповідей респондентів	Частка відповідей
проігнорую, намагатимуся забути	59,5
скажу щоб поділився	2,6
скажу не робити при мені	1
матиму розмову з колегою про неприпустимість такої поведінки	11,3
звернуся до керівника	1,3
не знаю	5,5
зміню своє ставлення до людини	1,3
самому стане соромно	0,3
заздритиму	1,6
порадію за колегу	10,3
таких фактів не було	1,9
намагатимуся не бути свідком	0,3
запитаю чи не боїться	1
підтримаю	2
немає відповіді	0

Толерантне ставлення до фактів хабарництва на роботі спонукає до того, що при вирішенні складних неоднозначних ситуацій такі працівники обирають дрібні подарунки як метод стимулювання вирішення робочого завдання (табл. 3).

Таблиця 3

**Розподіл відповідей на запитання “Уявіть, що Вам було дано серйозне завдання або проект. Усе готово, є тільки одна незавершена проблема, яку можна розв’язати, запропонувавши невелике матеріальне заохочення потрібній людині. Якими будуть Ваші дії?” (у %)**

Варіанти відповідей респондентів	Частка відповідей
запропоную заохочення	52,7
звернуся до відповідних контролюючих органів (прокуратури)	2,6
шукатиму іншу людину	3,5
доопрацюю проект для вирішення	8,7
залежно від ситуації	3,2
не знаю	2,6
як вирішить керівник	1,9
запропоную свою допомогу	1,6
не виконаю завдання	2,3
таких ситуація не було	0,3
буду вирішувати без матеріального заохочення	11,9
буду переконувати	3,9
матиму надію на Бога	0,3
немає відповіді	4,5

Отже, зафіксовано значущий позитивний взаємозв’язок між толеруванням хабарництва як способу вирішення проблемних робочих ситуацій та орієнтацією на дружні стосунки всупереч службовій необхідності. Орієнтованих на дружні стосунки виявилось майже 56,1%, на службові обов’язки – 22,9% відповідно (див. табл. 1). Даний факт є ще одним виявом спотворення “етичності”, коли службовець допускає викривлення об’єктивного рішення на користь своєї групи, дружньої близькості.

Можна припустити, що низька ефективність боротьби з корупцією пов’язана зокрема і з тим, що не враховуються психологічні вигоди від давання та отримання хабара. Виявляється, що страху покарання й осудження замало для викорінення цього ганебного явища. Натомість підвищення рівня усвідомлення індивідуальної, групової та суспільної шкоди від хабарництва дасть змогу підкріпити законодавчі кроки по боротьбі із цим явищем, зміцнити психологічну готовність до відмови від нього як сумнівної складової професійної культури держслужбовця. Одним з інструментів такого усвідомлення можуть стати заняття як для досвідчених, так і для молодих державних службовців. Групові обгово-



рення сприяють тому, що актуалізуються та осмислюються особливості особистісної робочої мотивації і службові цінності. У ході обговорень створюються внутрішні психологічні умови для заміщення задоволення від отримання хабарів, втрати ним однозначної привабливості. Усунення привабливості цього образу – одне з найскладніших завдань, але і його, як показали наші дослідження, можна вирішувати. Найскладніший етап – це зміна звичної приємної, але шкідливої поведінки на іншу. Цей період нагадує “ломку” наркомана і може бути великим потрясінням. Окрім того, перебіг синдрому відміни може бути надзвичайно болісним, тоді людина потребує допомоги з боку фахівця та групи.

Зазначимо, що не кожен держслужбовець страждає на хабароманію, так само як і не кожна людина, що час від часу споживає алкоголь, є алкоголіком. Проте певне психологічне підґрунтя, яке сприяє формуванню залежності, є в кожного. Однією з ілюстрацій тут може бути ситуація, описана М. Решетниковим у “Психології корупції” [15]. Автор зазначає, що чиновники як привідники всієї соціальної механіки виконують ряд подібних до психотерапевтичних функцій. І до чиновників, і до психотерапевтів приходять поділитися проблемами, з проханням допомогти їх вирішити. Проте відмінності все ж є, і вони істотні. Психотерапевт на відміну від чиновника не бере на себе повною мірою відповідальність за розв’язання проблем клієнта, а допомагає йому усвідомити особистісні перешкоди та випробувати нові шляхи для їх подолання. Чиновник же може брати на себе турботливу функцію “батька” або “матері” і всі питання, проблеми вирішувати за клієнта. Психотерапевт на відміну від чиновника отримує легальну фінансову винагороду за консультації клієнта; він умотивований постійно удосконалювати свій професійний рівень, вдається до власного аналізу. Натомість чиновник змушений компенсувати свої зусилля за допомогою нелегальної оплати – хабара, який розглядається як цілком виправдана плата за добре виконання своїх прямих професійних обов’язків (“заслужив”). Іншим поширеним виправданням хабарництва може бути, як свідчить наше опитування, важке матеріальне становище спеціаліста, хвороба близьких. Ці аргументи оцінюються як соціально прийнятні, придатні для морального виправдання покривання фактів хабарництва серед колег. “Моральність” такого виправдання, наявність таких настановлень є одним із показників культури бідності. Такі настановлення розбещують, сприяють формуванню спотворених глибинних структур групової (чи колективної) моральної свідомості.

Ще одним показником культури бідності є фаталізм у сприйнятті своєї роботи. Ілюстрацією до цього факту є відповіді на запитання: “Як Ви вчините, якщо, на Ваш погляд, Ви вже заслужили деяку надбавку до зарплати, а шеф не поспішає її давати?” (табл. 4). Більш як третина респондентів обирає варіанти “буду чекати”, “а що тут зробиш”; лише 16% вказали, що воліють прямо запитати в керівника про причини затримки; натомість 11,6% вдадуться до “скромних” активних дій, таких як

“буду шукати ситуацію, щоб сказати керівникові” або “натякну при нагоді”. Наведені результати підтверджують думку У. Бенніс, який зазначив, що бути чесним в організації набагато складніше, ніж може видатися на перший погляд [16]. Працівники звичайно намагаються приховати реальний стан справ і виробничі труднощі; вони говорять своєму керівництву лише те, що керівники хотіли б почути, ігноруючи при цьому неприємні факти. Виходить, що говорити правду керівникам є складною етичною проблемою. Існує страх, що таким чином можна втратити прихильність, повагу, довіру керівництва. Проте “культура” замовчування посилює відчуття безпорадності та зумовлює низький рівень само-реалізації, довіри до себе як до професіонала.

*Таблиця 4*

**Розподіл відповідей на запитання “Як Ви вчините, якщо, на Ваш погляд, Ви вже заслужили на деяку надбавку до зарплати, а шеф не поспішає її задовольнити?” (у %)**

Варіанти відповідей респондентів	Частка відповідей
чекатиму	36,3
натякну	11,6
вимагатиму	4,8
хитрістю, саботажем, покажу це якістю в роботі	1,3
скажу	9
знаю, що державна ситуація не сприяє преміям	3,2
зміню керівника	3,2
буду з'ясовувати причину	7,1
буду відчувати незадоволення, ображатимусь	3,2
залежно від ситуації	1
буду ще краще працювати	3,9
не знаю	1,9
не було такої ситуації	0,6
буду обурюватися вдома	0,3
немає відповіді	12,5

*Висновки.* Подолати корупцію, на нашу думку, можливо лише за умови формування у працівників органів державної влади та місцевого самоврядування відчуття захищеності і самодостатності. Це відчуття має базуватися на щирій турботі про спільне благо, яке кожен мусить творити на своєму місці. Головне завдання дослідників-психологів – допомогти сформуванню в суспільстві психологічно виважений погляд на проблему корупції та хабарництва.

*Література*

1. *Лунеев В. В.* Преступность XX века: мировые, региональные и российские тенденции / В. В. Лунеев. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : Волтерс Клувер, 2005. – 912 с.

2. Позднякова М. Е. Девиантное поведение в современной России в фокусе социологии: наркотизация, алкоголизация, преступность, коррупция / под ред. М. Е. Поздняковой, А. Л. Салагаева. – М. : Ин-т социологии РАН, 2005. – 306 с.
3. Юнг К. Г. Борьба с тенью [Электронный ресурс] / К. Г. Юнг. – Режим доступа : <http://jungland.net/node/549>
4. Мельник М. И. Коррупция: сущность, понятия, заходы протидії : монографія / М. И. Мельник. – К. : Атіка, 2001. – 304 с.
5. Фрейд З. Недовольство культурой / Зигмунд Фрейд // Психоанализ. Религия. Культура. – М. : Ренессанс, 1992. – С. 65–134.
6. Организация психологической работы антикоррупционной направленности в таможенных органах Российской Федерации: Методические рекомендации / П. Н. Балыков, Е. Л. Богданова, О. А. Дорошкова и др. ; под общ. ред. П. Н. Балыкова. – М. : Отдел координации работы психологов Управления гос. службы и кадров ФТС России, 2010. – 149 с.
7. Борьба с ветряными мельницами? Социально-антропологический подход к исследованию коррупции / сост. и отв. ред. И. Б. Олимпиева, О. В. Паченков. – СПб. : Алетейя, 2007. – 234 с.
8. Стан корупції в Україні. Порівняльний аналіз загальнонаціональних досліджень: 2007–2009, 2011. Звіт за результатами соціологічних досліджень / Європейська дослідницька асоц. – К., 2011. – 47 с.
9. Леонтьева Э. О. Стереотипы восприятия коррупции в массовом сознании россиян [Электронный ресурс] / Э. О. Леонтьева. – Режим доступа : [http://www.politeia.ru/content/pdf/Politeia\\_Leonteva-2010-1.pdf](http://www.politeia.ru/content/pdf/Politeia_Leonteva-2010-1.pdf)
10. Tilman R. O. Administration, Development, and Corruption: The Emergence of Black-Market Bureaucracy. A paper presented to the Southern Political Science Association annual meeting / Robert O. Tilman. – Yale University, 1967. – November.
11. Организация психологической работы антикоррупционной направленности в таможенных органах Российской Федерации / П. Н. Балыков, Е. Л. Богданова, О. А. Дорошкова и др. – СПб. : СПбГУ ИТМО, 2010. – 200 с.
12. Kristol E. Declarations of Codependence: People Who need people are the sickliest people in the world – and that’s just for starters / E. Kristol // The American Spectator. – 1990. – P. 21–23.
13. Гарифуллин Р. Психологические и психотерапевтические подходы к проблеме взяточничества и взяткомании (новая концепция разрешения проблемы коррупции) [Электронный ресурс] / Р. Гарифуллин. – Режим доступа : <http://psyfactor.org/lib/corruption2.htm>
14. Noël X. The Neurocognitive Mechanisms of Decision-making, Impulse Control, and Loss of Willpower to Resist Drugs [Электронный ресурс] / X. Noël, M. van der Linden, A. Bechara. – Режим доступа : <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2990622/>
15. Решетников М. М. Психология коррупции / М. М. Решетников. – СПб. : Вост.-Европ. Ин-т Психоанализа, 2008. – 128 с.
16. Transparency: How Leaders Create a Culture of Candor: Jossey-Bass / Ed. by W. Bennis ; editors: D. Goleman; J. O’Toole; P. W. Biederman. – Hardcover : Jossey-Bass, 2008. – June. – 144 p.