

# ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ІЄРАРХІЧНИХ СТРУКТУР

*У даній статті розглядаються основні аспекти зміни ціннісних орієнтацій та поведінки особистості в умовах впливу на неї правил існування у різного роду формалізованих структурах; надані схеми та формули даних процесів.*

**Ключові слова:** особливості, особистість, умови, трансформація, норми суспільства, керівник, державний службовець, держава, якість.

*В данной статье рассматриваются основные аспекты изменения ценностных ориентаций и поведения личности в условиях влияния на нее правил существования у разного рода формализованных структурах; представлены схемы и формулы данных процессов.*

**Ключевые слова:** особенности, личность, условия, трансформация, нормы общества, руководитель, государственный служащий, государство, качество.

*This article deals with the basic aspects of value orientations and behavior transformation of the person under the influence of different formal structures' existence rules; the schemes and formulas of these processes are given.*

**Key words:** peculiarities, personality, conditions, transformation, social norms, leader, public servant, state, quality.

Політика вже давно увійшла у життя кожного пересічного громадянина у різних країнах світу. Будь-яка особа тією чи іншою мірою залучена до вироблення політичних рішень (у ролі об'єкта, суб'єкта тощо). Не дивлячись на те, чи бере людина безпосередньо участь у політичному житті, його особливості все одно справляють значний вплив на неї, визначають її соціально-політичний статус та змінюють особистісні характеристики.

У політичній психології визначаються різні типи особистості з відповідною сукупністю характеристик, шаблонами поведінки та моделями прийняття рішень. Проте участь у політичному житті вимагає слідування визначеним правилам, підкорення особам, що стоять вище на ієрархічних сходах. А отже, оскільки кожна людина є індивідуальною за набором своїх психологічних характеристик, то успішне існування в ієрархічних структурах політичної сфери частіше за все вимагає перебудови та трансформації особистісних властивостей згідно вимог конкретної ієрархії. Цей процес може бути свідомим або ж несвідомим, відбуватися внаслідок природного бажання особи пристосуватися до наявних умов існування чи поза її волею, проте він наявний практично на всіх рівнях владних ієрархій. Отже, вра-

ховуючи поширеність у нашому суспільстві ієрархічних структур у політико-владній та інших сферах, *актуальність даної тематики є незаперечною.*

*Метою статті є проаналізувати трансформації ціннісних моделей та систем орієнтацій особистості в ієрархічних структурах у сучасному політичному житті.*

Для розкриття даної теми були проаналізовані роботи таких класиків політичної науки як Т. Адорно, Е. Фромм, М. Мескон, Ф. Хедоурі, С. Паркінсон, Л. фон Мізес тощо. Джерельною базою щодо даної проблематики серед вітчизняних дослідників стали роботи Л. Гозмана, О. Шестопал, В. Бебика та інших.

Для початку авторка вважає за доцільне зазначити, що термін «трансформація» розглядається як нейтральний, застосовний до найрізноманітніших політичних процесів, що протікають у різних сферах суспільства та на різних рівнях політичної ієрархії, і такий, що не обов'язково повністю змінює парадигмальні та змістовні характеристики усього суспільства чи окремої особистості. Зумовленість того, що авторка зупинилася саме на цьому терміні полягає в тому, що він є відносно нейтральним, тобто може нести у собі як негативний, так і позитивний аспект.

Отже, для початку розгляду даного явища варто зауважити, що однією з найбільш стабільних характеристик особистості, що має багатоврівневу структуру, є ціннісні орієнтації – система установок особистості на соціальні, політичні і моральні норми суспільства. Оскільки соціальні цінності, які поділяє особистість, є ціллі її життя і основним засобом досягнення цих цілей, то в силу цього вони виконують роль регуляторів соціальної поведінки індивідумів [5, с. 130].

Таким чином, доскональне вивчення трансформації системи особистісних цінностей, механізмів побудови її ієрархії включає як важливий і необхідний аспект дослідження можливості трансформації особистості в ієрархічній структурі.

Системи чинників, що впливають на трансформацію ціннісних орієнтацій особи, діляться на зовнішні чинники, що включають макросередовище (революції, реформи, зовнішню експансію, війни та інші впливи на суспільство в цілому), мікросередовище (сім'ю, систему освіти, трудовий колектив, коло друзів і т.д.) і внутрішні чинники, такі як вік, стать, професійну діяльність. Як ми бачимо, чинники, що безпосередньо цікавлять нас, знаходяться у двох групах – трудовий колектив у мікросередовищі та професійна діяльність у групі внутрішніх чинників.

Для індивіда або групи будь-яка діяльність має психологічне забарвлення. Іншими словами, участь людей у професійній діяльності, що має спільні ознаки, веде до формування у них схожих рис особи, обумовлених професійними вимогами до психічних і психофізіологічних особливостей людини. У процесі професійної діяльності, при позитивній мотивації, формується професійна придатність, яка накладає помітний відбиток на весь вигляд людини, на утворення стереотипів мови і мислення, на її ціннісні орієнтації, так що для кожної певної професійної групи характерні свій сенс діяльності, своя система [2]. Тобто стосовно до нашої тематики видно, що на практиці все, що складає предмет потреби, професійної необхідності, кожна соціально-культурна цінність буття особистості може стати її відносно постійною особистісною цінністю за умови попереднього оволодіння нею у формі мотиву.

Отже, нас цікавлять особливості існування особистості в ієрархічній організації. Деякі цікаві моменти щодо цього питання містяться у працях класиків менеджменту М. Мескона та Ф. Хедоурі. Зокрема, вони зазначають, що кожна організація, свідомо або несвідомо, встановлює свою власну систему цінностей. Як і більш велике суспільство, організація прагне мати свою власну мораль, звичаї і табу [7, с. 103-104].

Хоча окрема особа може поводитися по-різному в різних ситуаціях, ми все ж говоримо, що маємо шаблон поведінки, тобто стійкий набір характеристик, внутрішньо відносно узгоджених. Це поєднання стабільних характеристик визначає нашу особистість, яка виявляється через характеристики окремої людини та її поведінки, які згру-

повані таким чином, що відображають унікальний характер пристосування даної особи до навколишнього середовища.

Можна виділити два аспекти навколишнього середовища, які настільки сильно впливають на характер поведінки працівника, що необхідно дати їм короткий характеристику.

Першим аспектом є групи, в яких існує особистість в ієрархічній структурі (трудовий колектив, колеги тощо). Члени групи формують установки, цінності і очікування, що розділяються ними в питаннях, пов'язаних з розумінням поведінкової норми. Нормою називаються стандарти поведінки, що визнаються прийнятними в даних умовах. Чим більшою мірою людина цінує свою приналежність до групи, тим більшою мірою її поведінка співпадатиме з груповими нормами.

Іншим аспектом, безумовно, є лідерство (або більш формальне його визначення – керівництво, управління). Щоб бути ефективним менеджером, необхідно бути й ефективним лідером. Лідерство – це засіб, за допомогою якого керівник впливає на поведінку людей, примушуючи їх поводитися певним чином. Стиль керівництва, лідерства відображає цінності та погляди менеджера, його відношення до підлеглих, його самооцінку й особистість. Ефективність конкретного стилю залежить від ситуації, яка включає зміст виконуваної роботи та індивідуальні характеристики підлеглих.

Більшість дослідників сходяться на думці, що сферою, в якій вплив на особистість є найбільш трансформуючим, є влада та політика. Поза сумнівом, важливий вплив справляють явища, пов'язані з виконанням владних повноважень – популярність, пошана, матеріальний статус, які починають сприйматися як атрибути особи, а не посади. Не можна заперечувати і того, що певні риси особи, що виявилися релевантними політичній діяльності, можуть отримати в її умовах надмірну вираженість, наприклад, прагнення до досягнення мети, упевненість у собі.

Безперечно, невід'ємною складовою способу життя кожної людини, важливим засобом формування та розвитку її як особистості є професійна діяльність. Успішне виконання професійних обов'язків викликає позитивні емоції в особистості, тоді як професійна неспроможність веде до появи згорання чи професійної деформації.

На думку К. Маслач та М. Лейтер, згорання – це результат невідповідності між особистістю та професійною діяльністю, наслідок невідповідності між очікуваннями особистості та реаліями професійної діяльності. Дослідники виокремлюють шість сфер невідповідностей між особистістю та професією:

- між вимогами, які висуваються до працівника та його ресурсами. Основним є завищені вимоги до особистості та її можливостей. Згорання може привести до погіршення якості роботи та розриву стосунків між колегами;
- між прагненням працівників мати більшу самостійність у своїй професійній

- діяльності, визначати способи досягнення тих результатів, за які вони несуть відповідальність, та жорсткою і нераціональною політикою адміністрації щодо організації робочої активності та контролем за нею. Результат – виникнення почуття непотрібності, марності своєї діяльності, відсутність відповідальності за неї;
- між роботою та особистістю. Причиною виникнення невідповідності є відсутність винагороди, що сприймається працівником як невизнання його праці;
  - між особистістю та професійною діяльністю через втрату почуття позитивної взаємодії із співробітниками. Коли працівники ізольовані один від одного або мають формальні соціальні контакти, вони не можуть задовольнити своє природне прагнення почувати себе повноцінними й повноправними членами групи, відчувати підтримку, схвалення, розраду від тих, кого люблять і поважають;
  - між особистістю та роботою, що може виникнути за відсутності уявлення про справедливість. Справедливість забезпечує уявлення про самоцінність працівника;
  - між етичними принципами особистості та вимогами професійної діяльності (наприклад, від людини вимагають говорити те, що не відповідає дійсності тощо) [7, с. 186-193].

Отже, дослідники виділяють цілий ряд чинників, які можуть спричинити трансформацію особистості, адже досить часто людина не може просто піти з організації, що в якихось питаннях не відповідає її цінностям та нормам. Це пояснюється тим, що будь-яка професійна діяльність надає людині цілий ряд переваг, заради яких вона і буде продовжувати займатися цією діяльністю та намагатися досягти кращих результатів.

Переходячи до характеристики конкретних прикладів трансформації особистості, авторка вважає за доцільне розглянути роботу державного службовця. Процес професійної деформації у діяльності державного службовця має свої особливості. Розглянемо основні показники такої професійної деформації детальніше:

1. Перенесення манери професійного спілкування (методів, прийомів) на позапрофесійну сферу.

Надмірна узагальненість у ставленні до громадян, сприйняття кожного конкретного громадянина тільки як типового представника, не враховуючи його конкретних особливостей і, тим самим, знижуючи ефективність вирішення його проблем та впливу на нього.

2. Професіоналізація особистого життя. Емпіричні прояви спостерігаються у стійкій заклопотаності професійними справами, навіть поза роботою.

3. Зміни в образі Я, емпіричні прояви якого:
- стійка завищена професійна самооцінка;
  - поблажливість в оцінці професійних якостей колег по роботі;

- хвороблива реакція на критику своєї діяльності;
- фіксована орієнтація на власний досвід тощо.

Глибинний рівень трансформації характеризується постійними емпіричними проявами за всією системою показників. Людина потрапляє в повну залежність від професійної діяльності, її деформовані якості функціують переважно в автономному режимі, тобто вони не просто актуалізуються за сприятливих умов, а самі «створюють» ситуації для власного прояву [7, с. 186-193].

Говорячи про трансформацію особистості державного службовця у такій типовій ієрархічній структурі як орган держслужби, помилкою було б не пригадати відомі закони С. Паркінсона, сформульовані англійським науковцем іноді у дещо іронічній, проте у цілком правдивій формі.

Паркінсон вважає, що бюрократія (у нашому випадку – державні службовці) – дзеркало найгірших сторін суспільства, більш того, вона виправляє суспільство за своїм образом та подібністю. «Формалізована безособовість, гвинтики адміністративної машини – такі характеристики, якими наділяють бюрократа. Він існує лише у зв'язку з організацією. А якщо припустити неможливе, що та зникне або відторгне його, він, втрапивши плоть і кров, одразу ж розтане. Недивно тому, що «людина організації» рутинізована наскрізь – і в роботі, і в розвагах, і в сімейному житті» [9, с. 5].

З першого закону Паркінсона витікає, що бюрократична структура росте незалежно від об'єму виконуваної роботи, а чисельність службовців не пов'язана з якістю роботи. З іншого боку, об'єм роботи неначе зростає, але це не праця в традиційному значенні, не створення якихось цінностей, а швидше імітація трудових операцій [9, с. 4]. Така характеристика в деякій мірі прийнятна і для нашої державної служби, оскільки навіть людина, яка потрапивши в устанovu, намагається щось змінити, вимушена або піти, або для досягнення максимальної вигоди трансформуватися, потрібним для системи чином.

Ще один закон Паркінсона говорить про те, що жоден керівник не підбиратиме собі підлеглих, розумніших за нього. Це твердження звучить як присуд, хоча і досить часто, на жаль, відповідає дійсності. Застосовуючи цей закон для характеристики нашої тематики, можна зауважити, що підлеглому, який бачить свою інтелектуальну вищість перед керівником, якщо він прагне і далі працювати в цій установі, потрібно буде приховувати це і намагатися виглядати у потрібній ситуації відповідно до розумових даних керівника. Не виключено, що якщо подібним чином підлеглий буде «розвиватися» протягом декількох років, то це справить незворотній трансформуючий вплив на його особистість.

Дослідження громадської думки, здійснені Інститутом соціальної і політичної психології АН України стосовно пріоритетів у оцінці якостей управлінських кадрів засвідчують, що більшість

наших громадян (понад 70 % опитаних) орієнтуються на їх особистісно-психологічні якості. Серед визначених особистісних якостей, якими українські громадяни наділяють представників політичної і управлінської еліти, можна виділити такі:

- морально-етичні якості (70 %): чесність, порядність, справедливість;
- вольові та якості «сильної особистості» (60 %): рішучість, енергійність, здатність самостійно приймати рішення, вміння й готовність відстоювати власну точку зору;
- інтелектуальні якості (20 %);
- професійні якості (10 %);
- патріотизм (2,5 %) [4, с. 296].

Найнегативнішим висновком з вищенаведених даних є те, що громадяни ставлять на перше місце ті якості, які, на їхню думку, якраз найменше притаманні державним службовцям.

У силу цього на дану категорію людей справляє сильний тиск феномен, який авторка хотіла б назвати «тиск негативних очікувань». Річ у тім, що коли людина, починаючи працювати на державній службі, кожного дня чує від громадян (зовнішнього середовища), що у цій сфері «не працюють чесні люди», «всі тут хабарники» тощо, то вона підсвідомо отримує виправдання для подібного роду поведінки. Більше того, вона прагне до подібних вчинків навіть не стільки через ту вигоду, яку вони приносять, скільки заради того, щоб не відбувався конфлікт між рольовими очікуваннями суспільства від неї та її поведінкою.

Інший цікавий феномен авторка вважає за доцільне умовно назвати «феноменом автоматичного наслідування», або «ритуальною (традиційною)

корумпованістю». Сутність цього явища у тому, що на особистість впливає колектив співробітників, її колеги (внутрішнє середовище). Вже було обґрунтовано, який вплив може мати на індивіда група, до якої він прагне долучитися. І якщо колеги, намагаючись виправдати свої дії зведуть якусь хибну модель поведінки (наприклад, хабарництво) до ритуалу, і особистість прийме цю модель, трансформуючи при цьому поступово свої особистісні характеристики, то утвориться явище, яке можна назвати своєрідним «замкненим колом». Колектив передає особистості певні норми та моделі поведінки, вона замінює ними наявні у себе особистісні установки та мотиви, внаслідок чого вливається в колектив і бере участь в «обробці» наступного новачка.

Звісно, подібний механізм є дещо спрощеним та схематизованим і завжди бувають винятки з будь-якого правила, проте не варто недооцінювати вплив референтної групи та громадської думки, адже ще Герцен казав, що «службовець, який не брав хабарів, вселяв подив і страх» [12, с. 45], а людина, як відомо, найбільше прагне до того, щоб не викликати до своєї особистості подібних негативних почуттів та відповідати очікуванням, виконуючи свою роль у суспільстві відповідним чином.

Переходячи до підсумків, на основі проаналізованого матеріалу, хотілося б навести схему впливу на особистість в організації, побудованій за ієрархічним принципом. У даній схемі показаний механізм впливу та зміни реакції особистості, яка існує в ієрархічній структурі, і додається умовний алгоритм переходу від модифікованої реакції до трансформації особистісних характеристик [див. рис. 1].

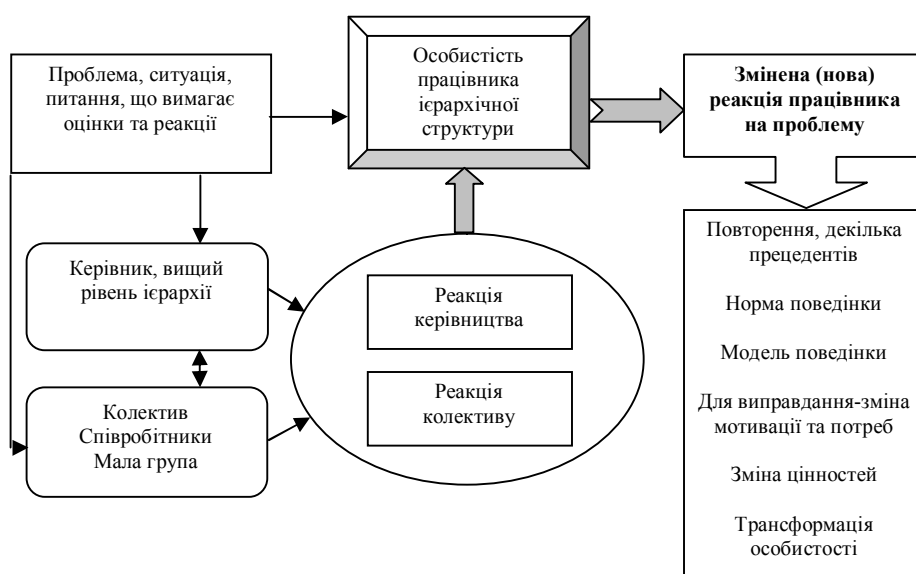


Рис. 1. Вплив на особистість в організації, побудованій за ієрархічним принципом

Для більш чіткого та повного розуміння даної проблеми авторкою були складені дві умовні формули.

Формула реакції людини на проблему в звичайних умовах:

$$П \times О = Р,$$

де П – проблема;

О – особистість (з урахуванням усіх особистісних складових: потреби, інтереси, цінності, мотиви тощо);

Р – реакція на проблему (рішення, оцінка тощо).

Формула реакції людини на проблему в умовах існування в ієрархічній структурі:

$$П \times [о + I \times (n+1) + К] \times В = nP,$$

де П – проблема

о – особистість;

I × (n+1) – рівень ієрархії вищий, ніж той, що займає особистість;

К – колеги;

В – вигода, яку отримує особистість від існування в ієрархічній структурі;

nP – нова реакція на проблему (рішення, оцінка тощо).

Важливим аспектом є те, що ці формули є саме умовними, тобто покликані полегшувати сприйняття та сприяти конкретизації феномену, хоча при розробці вичерпного набору вимірюваних критеріїв, які характеризують кожну з їх складових, можливий і достатньо точний підрахунок індексу впливу ієрархічної структури на реакцію особи (за аналогією, наприклад, з індексами демократичного розвитку).

Також, внаслідок врахування результатів досліджень та зроблених попередніх висновків, авторкою був розроблений механізм трансформації особистості в ієрархічній структурі [див. рис. 2]. Даний механізм наглядно демонструє приблизну послідовність етапів трансформації особистості.

Таким чином, роблячи висновок, можна зауважити, що професійна діяльність накладає на особистість значний відбиток, який може нести як позитивне, так і негативне навантаження. Професійна діяльність в умовах ієрархічної структури значно підвищує ступінь та трансформуючи характер впливу, а оскільки досить велика кількість організацій та установ функціонують за ієрархічним принципом (особливо в політико-владній сфері), то необхідність дослідження даної проблеми та вироблення рекомендацій з приводу зміни ситуації на краще є необхідною умовою розвитку суспільства.



Рис. 2. Механізм трансформації особистості в ієрархічній структурі.

Таким чином, трансформація може нести у собі і позитивні риси, проте предметом розгляду даного дослідження стали в більшому ступені негативні характеристики цього процесу через їхню більшу небезпеку для незалежного та повноцінного особистісного розвитку. Тому, наостанок, авторка хотіла б навести цитату з твору Дж. Оруелла «1984», якою письменник характеризує феномен «двомислення»: «Знаючи, не знати; вірити в свою правдивість, висловлюючи об-

думану брехню; дотримуватися одночасно двох протилежних думок. Розуміти, що одне виключає інше, і бути переконаним в обох; логікою вбивати логіку; відкидати мораль, проголошуючи її; забути те, що вимагається забути» [8, с. 20].

Ця характеристика, на жаль, багато в чому відповідає й амбівалентній природі процесу трансформації особистості і досить точно відображає руйнівний зміст цього явища.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Адорно Т. Типы и синдромы. Методологический подход: Главы из книги «Авторитарная личность» // Социологические исследования. – 1993. – № 3-4. – С. 24-45.
2. Ван Цзин. Психологические факторы трансформации ценностных ориентаций личности. Автореферат на соискание научной степени кандидата политических наук. – М., 2000. – 21 с.
3. Завадський Й.С. Менеджмент. У 3 т. – Т. 2. – 3-є вид., доп. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2003. – 406 с.
4. Логунова М., Воронько Л. Політико-управлінська культура державних службовців як чинник оптимізації взаємодії влади та суспільства // Вісник НАДУ при Президентіві України. – 2005. – № 2. – С. 290-298.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1997. – 476 с.
6. Мизес Л. Фон, Бюрократия. Запланированный хаос. Антикапиталистическая ментальность / Пер. с англ. – М.: Дело, 1993. – 348 с.
7. Назарук Н.В. Згорання та професійна деформація особистості: порівняльний аналіз / Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. Випуск 9. Частина I. – Івано-Франківськ, 2004. – С. 186-193.
8. Оруэлл Дж., 1984 / Пер. с англ. В. Гольшев. – М., 1998. – 209 с.
9. Паркинсон С.Н. Закон Паркинсона: Закон и пороки; Свойки и чужаки: Памфлеты; Плата дьяволу: Роман. – М.: Терра, 2000. – 419 с.
10. Фромм Э. Бегство от свободы. – Мн.: Харвест, 2003. – 324 с.
11. Шестопап Е.Б. Очерки политической психологии. – М., 1990. – 467 с.
12. Шилов В.П. Политические ценности: специфика и функции // Социально-гуманитарные знания. – 2005. – № 6. – С. 41-47.

Рецензенти: Колісніченко А.І. – доктор історичних наук, професор;  
Левченко Л.О. – кандидат політичних наук, доцент.

© Гуль А.С., 2007

Надійшла до редколегії 02.11.2007 р.