

Karamushka, T.V. Relationship between the levels of post-graduate students 'career readiness and the university department staff's role interaction and professional communication. The author presents the results of his empirical research that show low level of post-graduate students 'career readiness, in particular, there was a disproportion in the levels of the components of post -graduate students' career readiness (motivational, cognitive, operational and personal). Only every third university post-graduate program department was characterized by organizational maturity which implied a clear division of roles , partner interaction and collegial decision-making, etc.

There were statically significant relationships between the level of post-graduate students 'career readiness and the features of the university post-graduate program department staff's role interaction and professional communication: the regulation and the department staff's successful fulfillment of their professional responsibilities as well as staff's partnership professional communication strengthened the post-graduate students 'motivation for making career in education and science as well as promoted their emotional intelligence, internality and stress-resistance, etc.

Keywords: post-graduate students, post-graduate students 'career, post-graduate students' career readiness, department role interaction and professional communication.

Відомості про автора

Карамушка Тарас Вікторович, асистент кафедри соціальної роботи факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

Karamushka, Taras Victorovich, asistent, kafedra of social work, dept. of psychology, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.

E-mail: Tkarama90@gmail.com

Отримано 13 листопада 2017 р.
Рецензовано 16 листопада 2017 р.
Прийнято 20 листопада 2017 р.

УДК 159.923

Кулаковський Т.Ю., Кулаковська О.Г.

ОСОБЛИВОСТІ РІВНЯ МАКІАВЕЛЛІЗМУ СЛУЖБОВЦІВ БЮРОКРАТИЧНИХ УСТАНОВ

Кулаковський Т.Ю., Кулаковська О.Г. Особливості рівня макіавеллізму службовців бюрократичних установ. У статті на основі емпіричного дослідження рангів державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування проаналізовано їхню кар'єрну успішність, її залежність від стажу держслужби. З використанням методики Мак – IV, адаптованої В.В. Знаковим, встановлено зв'язок між кар'єрною успішністю та рівнем макіавеллізму службовців бюрократичних організацій. Виявлено, що жінки-службовці бюрократичних організацій у середньому демонструють відносно низькі показники рівня макіавеллізму. Встановлено, що існує статистично значущий обернений зв'язок між рівнем макіавеллізму та стажем бюрократичної служби; а також існує статистично значущий обернений зв'язок між рівнем макіавеллізму та кар'єрною успішністю службовця бюрократичної організації.

Ключові слова: органи місцевого самоврядування, державний стаж, кар'єрна успішність, бюрократія, ранги посадових осіб органів місцевого самоврядування та державних службовців, макіавеллізм, маніпулятивні тактики, бюрократична особистість.

Кулаковский Т.Ю., Кулаковская О.Г. Особенности уровня макиавеллизма служащих бюрократических учреждений. В статье на основе эмпирического исследования рангов государственных служащих и должностных лиц органов местного самоуправления проанализирована

их карьерная успешность, ее зависимость от возраста и стажа госслужбы. С использованием методики Мак - IV, адаптированной В.В. Знаковым, установлена связь карьерной успешности служащих бюрократических систем и уровнем макиавеллизма служащих бюрократических организаций. Выявлено, что женщины-служащие бюрократических организаций в среднем демонстрируют относительно низкие показатели уровня макиавеллизма; существует статистически значимая обратная связь между уровнем макиавеллизма и стажем бюрократической службы. Установлено, что существует статистически значимая обратная связь между уровнем макиавеллизма и карьерной успешностью служащего бюрократической организации.

Ключевые слова: органы местного самоуправления, государственный стаж, карьерная успешность, бюрократия, ранги должностных лиц органов местного самоуправления и государственных служащих, макиавеллизм, манипуляторные тактики, бюрократическая личность.

Постановка проблеми. Досягнення економічного розвитку країни потребує наявності активного суб'єкта змін, який буде спроможний активізувати роботу з розбудови економіки. Вітчизняні науковці зосереджують свої зусилля на дослідженні підприємництва та психологічних особливостей підприємця [7] як такого суб'єкта. Однак, на нашу думку, інвайроментальні фактори, що можуть ускладнити або, навпаки, полегшити цю діяльність, не отримують достатньої уваги з боку вітчизняних науковців.

Одним із таких стримуючих факторів є бюрократія як форма організації державної служби [9], що породжує необхідність дослідження психологічних особливостей поведінки бюрократів в умовах здійснення ними своїх професійних обов'язків. Останні, в умовах глибокого реформування країни, відіграють надзвичайно важливу роль, оскільки виступають провідниками та фактичними реалізаторами реформ, спрямованих на трансформацію суспільства. Неefективна діяльність цієї ланки може нівелювати будь-які позитивні починання політичних еліт. Тому актуальним стає дослідження психологічних особливостей бюрократів та їхніх особистісних характеристик, які пов'язані з успішною розбудовою кар'єри. Фокусом уваги цього дослідження виступає зв'язок рівня макиавеллізму з кар'єрною успішністю бюрократа.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проведений нами аналіз літератури свідчить, що проблемі макиавеллізму було присвячено значну увагу в зарубіжній науковій літературі. Звертають на себе увагу дослідження властивостей особистості осіб з високим рівнем макиавеллізму [3], мотиваційної сфери макиавеллістів [17], інтелектуальних здібностей [22], маніпулятивних тактик, якими вони користуються [13]. Проблемі маніпулятивної поведінки також присвячено значну увагу в роботах вітчизняних вчених [1; 2; 10].

Л.М. Карамушка та О.А. Філь наголошували на важливості психологічної проблеми працівників державної служби щодо домінування деструктивної стратегії (агресивно-маніпулятивної) над конструктивною (асертивно-гуманістичною) стратегією конкуренції та над стратегією «Ігнорування/уникання» конкуренції (пасивно-залежна, фрустраційна) [6].

Однак, проблема макиавеллізму як фактора кар'єрної успішності, на нашу думку, не отримала належної уваги.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробленості проблеми дослідження макиавеллізму як фактора кар'єрної успішності в бюрократичній організації, нами визначено наступну мету дослідження – дослідити зв'язок кар'єрної успішності та рівня макиавеллізму службовців бюрократичних організацій.

Для проведення теоретичного дослідження було використано наступні методи: аналіз літератури, систематизація та узагальнення матеріалу.

Для проведення емпіричного дослідження було використано методику Мак – IV, адаптовану В.В. Знаковим [5].

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Вперше в психологічну науку термін «макиавеллізм» було введено Р. Крісті та Ф. Грейс для позначення психологічного синдрому, що базується на поєднанні взаємопов'язаних когнітивних, мотиваційних і поведінкових характеристик [5]. Своєю назвою даний синдром завдячує роботі Ніколо

Макіавеллі «Державотворець» [8], в якій надавався перелік рекомендацій політичним діячам. Підсумувати їх можна наступним висловом: «Мета виправдовує засоби». Як особистісна властивість макіавеллізм передбачає наявність двох основних складових: переконаність особистості в можливості та необхідності маніпулювати іншими та наявність розвинутих навичок маніпулювання [5].

Загалом, працівники з високим рівнем макіавеллізму орієнтуються на особистісні інтереси у спілкуванні та схильні вдаватися до маніпуляції в досягненні своїх цілей. У кар'єрі вони орієнтуються на досягнення фінансової вигоди та влади [21]. Працівники з високими показниками макіавеллізму є емоційно відчуженими, уникають близьких неформальних стосунків, імітуючи їх. Більше того, дослідження свідчать, що рівень макіавеллізму негативно корелює з рівнем емпатії [19].

Аналіз літератури показує, що дослідження зв'язку рівня макіавеллізму з кар'єрною успішністю отримало значну увагу зі сторони організаційних психологів [16]. Однак, дані дослідження переважно були проведені в не бюрократизованих організаціях. Так, дослідження продемонстрували значний зв'язок кар'єрної успішності та рівня макіавеллізму в неструктурованих організаціях, в яких працівники мають менше контролю зі сторони керівників [14; 18]. Рівень макіавеллізму позитивно корелює з рівнем продажів [20] у торгових представників, продавців автомобілів [11] та ріелторів [12].

Підсумовуючи результати попередніх досліджень, можна зазначити, що рівень макіавеллізму та кар'єрний успіх позитивно корелюють за умов, коли працівники під час виконання своїх службових обов'язків мають значну свободу дій та діють в умовах незначного тиску встановлених правил та процедур.

Бюрократичні організації характеризуються абсолютно протилежними умовами праці. Так, діяльність у таких організаціях, відповідно до М. Вебера [15], характеризується тим, що посадовці здійснюють свою діяльність відповідно до інструкцій, які визначають їхні обов'язки, рівень відповідальності та підпорядкування. Окрім того, посадові інструкції чітко визначають алгоритми виконання завдань, не лишаючи простору для будь-яких імпровізацій.

Діяльність бюрократичних організацій призводить, відповідно до Роберта К. Мертона [15], до формування бюрократичної особистості, для якої характерна надмірна увага до норм та правил, що призводить до «зміщення мети» у професійній діяльності, за якої основним в роботі стає чітке дотримання норм та інструкцій.

Однак, за умов трансформації країни бюрократична особистість, як і бюрократична організація, не здатні швидко пристосовуватися до змін умов діяльності. Службовець бюрократичної організації часто потрапляє в умови, за яких юридичні документи суперечать один одному, а формальні правила не дозволяють виконувати розпорядження безпосереднього керівництва.

Варто зауважити, що кар'єрне зростання бюрократа, зважаючи на те, що кількісна оцінка його діяльності ускладнена, значною мірою залежить від суб'єктивної оцінки його та його діяльності безпосереднім керівником.

На нашу думку, в таких умовах працівники, які схильні для особистої вигоди порушувати правила, здатні свідомо використовувати маніпулятивні техніки [5] та орієнтуються на приховане маніпулювання оточуючими з метою досягнення особистих цілей [5], можуть мати значні конкурентні переваги в бюрократичних установах, що проходять процес реформування.

Для перевірки припущення, щодо існування зв'язку рівня макіавеллізму та кар'єрної успішності нами було організоване та здійснене емпіричне дослідження на базі органів місцевого самоврядування та обласного управління юстиції. У дослідженні взяли участь 98 жінок службовців.

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS. Використовувалися методи описової статистики та кореляційний аналіз.

На першому етапі дослідження було проведено анонімне анкетування досліджуваних, під час якого було отримано інформацію щодо віку, стажу державної служби та службового рангу респондентів. Було отримано 98 анкет, з яких 7 виявилися зіпсованими, відповідно, вибірка зменшилась та склала 91 особу.

Розподіл респондентів у вибірці за віком виявився наступним: середній вік респондентів склав 38,4 роки, медіанний вік – 38 роки, мода по віку – 30 років. Мінімальний вік респондента склав 22 роки, максимальний – 57 років.

Для визначення успішності чиновника органів місцевого самоврядування враховувався його ранг. Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (в редакції від 11.10.2017 р.) ст. 15 встановлені ранги посадових осіб місцевого самоврядування залежно від займаних посад у межах відповідних категорій. Таких категорій виділено 7. Найвищі ранги присвоюються особам, які займають посади, віднесені до першої категорії (1–3 ранги); найнижчі – до сьомої категорії (ранги 13–15) [4]. Аналогічні умови присвоєння рангів і в державних службовців.

У результаті анкетування та обробки даних отримані такі результати статистичного дослідження за рангами.

Медіанний ранг у вибірці досліджуваних склав 11, мода за рангом – 11, максимальний ранг у вибірці – 5 та мінімальний – 15.

Як видно з *табл. 1*, найвищий ранг респондентів складає 5 (при найвищому 1 [4]), а найнижчий ранг – 15, що відповідає найнижчому значенню згідно з Законом.

Таблиця 1

Розподіл респондентів за рангами

Показники	Значення											
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Ранг												
Кількість респондентів	2	4	7	2	13	7	24	12	14	2	4	

Відповідно до стажу службовців вибірка характеризується наступними значеннями: середнє значення стажу по вибірці склало 118,78 місяців, медіанне значення стажу дорівнює 96 місяцям, а мода – 60 місяцям, мінімальне значення стажу у вибірці досліджуваних склало 5 місяців, а максимальне – 360 місяців.

Для визначення кар'єрної успішності бюрократа враховувався, окрім рангу, стаж державної служби, оскільки поєднання двох показників (рангу та стажу) дозволяє виразити у вимірюваних величинах швидкість просування чиновника по кар'єрних рівнях.

Тому нами було застосовано розрахунок коефіцієнта кар'єрної успішності, який визначався як частка рангу до стажу державної служби:

$$K_{к.усп.} = \frac{\text{ранг держ. службовця}}{\text{стаж держ. служби}}$$

Відповідно до результатів розрахунку для кожного респондента визначався коефіцієнт кар'єрної успішності, за якого нижчі значення коефіцієнта відповідали більш кар'єрно успішним бюрократам.

Розрахунок даного коефіцієнта в подальшому дозволив впорядкувати вибірку в ранговій шкалі за рівнем успішності та дозволив провести дослідження, спрямоване на визначення зв'язку між рівнем макіавеллізму та кар'єрною успішністю.

На другому етапі дослідження було використано методика дослідження макіавеллізму особистості (Мак – IV, адаптація – В.В. Знаков) [5] для визначення рівня макіавеллізму досліджуваних державних службовців.

Було отримано наступні результати: середнє значення рівня макіавеллізму у вибірці склало 66,15; медіанне значення – 67; мода – 70; мінімальний показник у вибірці – 39; максимальний – 89.

Кількість досліджуваних із високим рівнем макіавеллізму (більше 81) склала 6,59%, з середніми показниками макіавеллізму (від 66 до 80) склала 48,35%, та з низькими показниками макіавеллізму (нижче за 65) склала 45,06%.

На наступному етапі дослідження було застосовано кореляційний аналіз для визначення зв'язку кар'єрної успішності, віку, стажу та рівня макіавеллізму досліджуваних.

Було отримано наступні результати. Виявлено статистично значущий обернений зв'язок ($r = - 0,249$, $p < 0,05$) між рівнем макіавеллізму та стажем роботи на державній службі. Щодо зв'язку кар'єрної успішності та рівня макіавеллізму, то було отримано статистично значущі данні ($r = - 0,267$, $p < 0,05$), що свідчать про існування оберненого зв'язку між коефіцієнтом успішності та рівнем макіавеллізму.

Проведене нами дослідження продемонструвало статистично значущу обернену залежність між рівнем макіавеллізму та кар'єрною успішністю. Дані результати, на нашу думку, можуть бути проінтерпретовані наступним чином. Особливості бюрократичної служби, а саме – діяльність у межах чітко визначених правил – виступає обмежуючим фактором для осіб з високим рівнем макіавеллізму.

Окрім того, існуючі результати досліджень свідчать, що макіавеллісти більш ефективні в короткі проміжки часу, оскільки маніпулятивні тактики, які вони застосовують, дозволяють їм використовувати людей певний час, однак у довгостроковій перспективі така стратегія поведінки може призводити до їхнього викриття та, як результат, соціального відчуження з боку колег і керівництва. Останнє, в свою чергу, негативно впливатиме на швидкість просування бюрократа з високим рівнем макіавеллізму по кар'єрних рівнях.

Зазначені фактори можуть робити кар'єру в бюрократичній установі менш привабливою для осіб з високим рівнем макіавеллізму та змушувати змінювати свої кар'єрні плани, полишаючи роботу в бюрократичних установах. Дане припущення дозволяє пояснити обернений кореляційний зв'язок між рівнем макіавеллізму та стажем служби в бюрократичній установі. Іншим можливим поясненням оберненого кореляційного зв'язку між рівнем макіавеллізму та стажем служби в бюрократичній установі може бути професійна деформація особи, що працює в бюрократичній установі, формування бюрократичної особистості, внаслідок якого відбувається зниження рівня макіавеллізму.

Обидва припущення мають бути перевірені та підтвержені або ж спростовані в наступних дослідженнях.

Висновки. В результаті проведеного дослідження рівня макіавеллізму як особистісної характеристики жінок-службовців бюрократичної установи було встановлено, що:

1. Жінки-службовці бюрократичних організацій у середньому демонструють відносно низькі показники рівня макіавеллізму.

2. Існує статистично значущий обернений зв'язок між рівнем макіавеллізму та стажем бюрократичної служби.

3. Існує статистично значущий обернений зв'язок між рівнем макіавеллізму та кар'єрною успішністю службовця бюрократичної організації.

4. Існує необхідність проведення додаткових досліджень з метою з'ясування чинників, що зумовлюють кар'єрну успішність жінок-службовців з низьким рівнем макіавеллізму.

Зважаючи на те, що від успішної діяльності службовців органів місцевого самоврядування залежить успішність просування економічних реформ у країні, вважаємо за необхідне подальше вивчення їхніх особистісних характеристик з метою визначення чинників підвищення ефективності їхньої діяльності, що й визначає **перспективи нашого дослідження**.

Список використаних джерел

1. Булатов А. С. Кримінальне маніпулювання під час шахрайства / А. С. Булатов // Юридична психологія. – 2015. – 2. с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [2http://www.naiu.kiev.ua/psychped/index.php/ua/vipusk-2-2015/psuxolog-diyalnist-4/220-psuxolog-diyalnist-2.html](http://www.naiu.kiev.ua/psychped/index.php/ua/vipusk-2-2015/psuxolog-diyalnist-4/220-psuxolog-diyalnist-2.html)
2. Гребінь Н. В. Зміст маніпуляції як різновиду прихованого психологічного впливу / Н. В. Гребінь // Проблеми сучасної психології. – 2013. – Вип. 21. – С. 80–93.
3. Егорова М. С. Макиавеллизм в структуре личностных свойств / М. С. Егорова // Вестник Пермского государственного педагогического университета. – Серия 10, Дифференциальная психология. – 2009. – № 1/2. – С. 65–80.
4. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (в редакції від 11.10.2017 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2493-14/page>
5. Знаков В. В. Макиавеллизм: психологическое свойство личности и методика его исследования / В. В. Знаков // Психологический журнал. – 2000. – Т. 21. – № 5. – С. 16–22.
6. Карамушка Л. М. Тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій»: дизайн та ефективність упровадження в процес перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2012. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2012. – Вип. 36. – С. 283–289.
7. Креденцер О. В. Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності / О. В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2016. – № 1 (4). – С. 51–60.
8. Макиавеллі Н. Державотворець / Н. Макиавеллі [пер. з італ. Балог В.]. – К. : Арії, 2015. – 223 с.
9. Опанасенко В. М. Вплив бюрократичного апарату управління на розвиток тіньового сектора економіки / В. М. Опанасенко // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2013. – № 4. – С. 52–57.
10. Сугестивні технології маніпулятивного впливу : навч. посіб. / [В. М. Петрик, М. М. Присяжнюк, Л. Ф. Компанцева, Є. Д. Скулиш, О. Д. Бойко, В. В. Остроухов] ; за заг. ред. Є. Д. Скулиша. – [2-ге вид.]. – К. : ЗАТ «ВІПОЛ», 2011. – 248 с.
11. Aziz, A. Machiavellianism scores and self-rated performance of automobile salespersons / A. Aziz // Psychological Reports, 94. – 2004. – P. 464–466.
12. Aziz, A. Relationship between Machiavellianism scores and performance of real estate salespersons. / A. Aziz // Psychological Reports, 96. – 2005. – P. 235–238.
13. Fehr, B. The construct of Machiavellianism: Twenty years later / B. Fehr, D. Samsom & D. Paulhus // In C. D. Spielberger & J. N. Butcher (Eds.), Advances in personality assessment. Hillsdale, NJ : Erlbaum – 1992. – Vol. 9. – P. 77–116.
14. Gable, M. Managerial structuring of work as a moderator of the Machiavellianism and job performance relationship / M. Gable, C. Hollon, & F. Dangelo // Journal of Psychology. – 1992. – Vol. 126. – P. 317–325.
15. Jaffee, D. Organization Theory: Tension and Change / D. Jaffee. – McGraw Hill, 2001. – 315 p.
16. Jones, G. E. An experimental examination of the effects of individual and situational factors on unethical behavioral intentions in the workplace / G. E. Jones, & M. J. Kavanagh // Journal of Business Ethics. – 1996. – Vol. 15. – P. 511–523.
17. McHoskey, J. W. Machiavellianism, intrinsic versus extrinsic goals and social interest: A self-determination theory analysis. Motivation and Emotion / J. W. McHoskey. – 1999. – Vol. 23. – P. 267–283.
18. O'Connor, W. E. A comparison of situational and dispositional predictors of perceptions of organizational politics / W. E. O'Connor & T. G. Morrison. // Journal of Psychology. – 2001. – Vol. 135. – P. 301–312.
19. Paal, T. Adult theory of mind, cooperation, Machiavellianism: The effect of mindreading on social relations / T. Paal & T. Bereczkei // Personality and Individual Differences. – 2007. – Vol. 43. – P. 541–551.
20. Ricks, J. The paradox of Machiavellianism: Machiavellianism may make for productive sales but poor management reviews / J. Ricks & J. Fraedrich // Journal of Business Ethics. – 1999. – Vol. 20. – P. 197–205.
21. Stewart, A. E. The preference to excel and its relationship to selected personality variables / A. E. Stewart & E. A. Stewart // Journal of Individual Psychology. – 2006. – Vol. 62. – P. 270–284.
22. Wilson, D. S. Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary and psychological literatures / D. S. Wilson, D. C. Near & R. R. Miller // Psychological Bulletin. – 1996. – Vol. 119. – P. 285–299.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bulatov A. S. Kryminal'ne manipulyuvannya pid chas shakhraystva / A. S. Bulatov // Yurydychna psykholohiya. – 2015. – 2 s. [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : [2http://www.naiu.kiev.ua/psychped/index.php/ua/vipusk-2-2015/psuxolog-diyalnist-4/220-psuxolog-diyalnist-2.html](http://www.naiu.kiev.ua/psychped/index.php/ua/vipusk-2-2015/psuxolog-diyalnist-4/220-psuxolog-diyalnist-2.html)
2. Hrebin' N. V. Zmist manipulyatsiyi yak riznovydu prykhovanoho psykholohichnoho vplyvu / N. V. Hrebin' // Problemy suchasnoyi psykholohiyi. – 2013. – Vyp. 21. – S. 80–93.

3. Egorova M. S. Machiavellizm v strukture lichnostnyh svojstv / M. S. Egorova // Vestnik Permskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. – Seriya 10, Differencial'naja psihologija. – 2009. – № 1/2. – S. 65–80.
4. Zakon Ukrayiny «Pro sluzhbu v orhanakh mistsevoho samovryaduvannya» (v redaktsiyi vid 11.10.2017 r.) [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2493-14/page>
5. Znakov V. V. Machiavellizm: psihologicheskoe svojstvo lichnosti i metodika ego issledovanija / V. V. Znakov // Psihologicheskij zhurnal. – 2000. – T. 21. – № 5. – S. 16–22.
6. Karamushka L.M. Treninh «Psykhologhiya rozvytku konkurentozdatnosti personalu derzhadministratsiy»: dyzayn ta efektyvnist' uprovadzheniya v protses perepidhotovky ta pidvyshchennya kvalifikatsiyi derzhavnykh sluzhbovtziv / L.M. Karamushka, O.A. Fil' // Aktual'ni problemy psykhologhiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykhologhiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K. : A.S.K., 2012. – T. I : Orhanizatsiyna psykhologhiya. Ekonomichna psykhologhiya. Sotsial'na psykhologhiya / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – 2012. – Vyp. 36. – C. 283–289.
7. Kredentser O.V. Pidpryyemnyts'ka samoefektyvnist' personalu osvity orhanizatsiy yak chynnyk rozvytku yikh pidpryyemnyts'koyi aktyvnosti / O.V. Kredentser // Orhanizatsiyna psykhologhiya. Ekonomichna psykhologhiya. – 2016. – № 1 (4). – C. 51–60.
8. Machiavelli N. Derzhavotvoret's' / N. Machiavelli [per. z ital. Baloh V.]. – K. : Ariy, 2015. – 223 s.
9. Opanasenko V.M. Vplyv byurokratychnoho aparatu upravlinnya na rozvytok tin'ovoho sektora ekonomiky / V.M. Opanasenko // Visnyk Akademiyi pratsi i sotsial'nykh vidnosyn Federatsiyi profspilok Ukrayiny. – 2013. – № 4. – S. 52–57.
10. Suhstyvni tekhnologhiyi manipulyatyvnoho vplyvu : navch. posib. / [V.M. Petryk, M.M. Prysyazhnyuk, L.F. Kompantseva, Ye.D. Skulysh, O.D. Boyko, V.V. Ostroukhov] ; za zah. red. Ye.D. Skulysha. – [2-he vyd.]. – K. : ZAT “VIPOL”, 2011. – 248 s.
11. Aziz, A. Machiavellianism scores and self-rated performance of automobile salespersons / A. Aziz // Psychological Reports, 94. – 2004. – R. 464–466.
12. Aziz, A. Relationship between Machiavellianism scores and performance of real estate salespersons. / A. Aziz // Psychological Reports, 96. – 2005. – R. 235–238.
13. Fehr, B. The construct of Machiavellianism: Twenty years later / B. Fehr, D. Samsom & D. Paulhus // In C. D. Spielberger & J. N. Butcher (Eds.), Advances in personality assessment. Hillsdale, NJ : Erlbaum – 1992. – Vol. 9. – R. 77–116.
14. Gable, M. Managerial structuring of work as a moderator of the Machiavellianism and job performance relationship / M. Gable, C. Hollon, & F. Dangello // Journal of Psychology. – 1992. – Vol. 126. – R. 317–325.
15. Jaffee, D. Organization Theory: Tension and Change / D. Jaffee. – McGraw Hill, 2001. – 315 r.
16. Jones, G. E. An experimental examination of the effects of individual and situational factors on unethical behavioral intentions in the workplace / G. E. Jones, & M. J. Kavanagh // Journal of Business Ethics. – 1996. – Vol. 15. – R. 511–523.
17. McHoskey, J. W. Machiavellianism, intrinsic versus extrinsic goals and social interest: A self-determination theory analysis. Motivation and Emotion / J. W. McHoskey. – 1999. – Vol. 23. – R. 267–283.
18. O'Connor, W. E. A comparison of situational and dispositional predictors of perceptions of organizational politics / W. E. O'Connor & T. G. Morrison. // Journal of Psychology. – 2001. – Vol. 135. – R. 301–312.
19. Paal, T. Adult theory of mind, cooperation, Machiavellianism: The effect of mindreading on social relations / T. Paal & T. Bereczkei // Personality and Individual Differences. – 2007. – Vol. 43. – R. 541–551.
20. Ricks, J. The paradox of Machiavellianism: Machiavellianism may make for productive sales but poor management reviews / J. Ricks & J. Fraedrich // Journal of Business Ethics. – 1999. – Vol. 20. – R. 197–205.
21. Stewart, A. E. The preference to excel and its relationship to selected personality variables / A. E. Stewart & E. A. Stewart // Journal of Individual Psychology. – 2006. – Vol. 62. – R. 270–284.
22. Wilson, D. S. Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary and psychological literatures / D. S. Wilson, D. C. Near & R. R. Miller // Psychological Bulletin. – 1996. – Vol. 119. – R. 285–299.

Kulakovsky, T.Yu., Kulakovska, O.G. Levels of employees' Machiavellianism in bureaucratic institutions. *The article presents the results of theoretical analysis of the problem of Machiavellianism in the organization. It was found that the levels of Machiavellianism and career development were positively correlated when employees had considerable freedom of action and were under little pressure of the established organizational regulations and procedures. The authors also analyzed local self-government civil servants and officials' career development and the role of their work experience in it. Mac-IV, adapted by V.V. Znakov, allowed finding the relationship between the bureaucratic organization employees' career development and the levels of Machiavellianism. Bureaucratic organization female employees on average demonstrated relatively low levels of Machiavellianism. The levels of bureaucratic organization employees' Machiavellianism had statistically significant inverse relationships with employees' bureaucratic service experience and career development. The bureaucratic service, which is strictly regulated, was a limiting factor for individuals with*

high levels of Machiavellianism. The authors emphasized a need for further research to find out the determinants of career development of female employees with low levels of Machiavellianism.

Keywords: *local self-government bodies, civil service experience, career development, bureaucracy, local self-government officials and civil servants' ranks, Machiavellianism, manipulative tactics, bureaucratic personality.*

Відомості про авторів

Кулаковський Тарас Юрійович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та практичної психології Житомирського державного університету ім. І. Франка, м. Житомир, Україна.

Kulakovsky, Taras Yuriyovych, PhD, Assoc. Prof., Dept. of theoretical and applied psychology, I.Franko Zhytomyr State University, Zhytomyr, Ukraine.

E-mail: taraskulakovsky@gmail.com

Кулаковська Ольга Григорівна, асистент кафедри теоретичної та практичної психології Житомирського державного університету ім. І. Франка, м. Житомир, Україна.

Kulakovska, Olga Grygorivna, assistant lecturer, Dept. of theoretical and applied psychology, I.Franko Zhytomyr State University, Zhytomyr, Ukraine.

E-mail: olka_@i.ua

Отримано 6 листопада 2017 р.
Рецензовано 13 листопада 2017 р.
Прийнято 20 листопада 2017 р.

УДК 159.923

Никоненко О.В.

ДОСЛІДЖЕННЯ МОРАЛЬНІСНОГО КОМПОНЕНТА МОНЕТАРНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Никоненко О.В. *Дослідження моральнісного компонента монетарної соціалізації студентської молоді.* У статті представлені результати дослідження моральнісного компонента монетарної соціалізації студентської молоді. Монетарна соціалізація розглядається як проекція економічної соціалізації на сферу монетарних відносин. У структурі монетарної соціалізації можна виділити моральнісний компонент монетарної соціалізації, до складу якого входить моральнісна оцінка грошей. А.Б. Купрейченко та Е.І. Горбачова виділили такі типи моральнісної оцінки грошей: моральнісно-позитивна, моральнісно-невизначена, моральнісно-суперечлива, моральнісно-конфліктна, моральнісно-негативна, моральнісно-індиферентна, моральнісно-нігілістична. Виявлено, що моральнісна оцінка грошей молоддю суттєво відрізняється залежно від статі, соціально-економічних умов, професійної спрямованості.

Ключові слова: *монетарна соціалізація, економічна соціалізація, гроші, моральнісний компонент, моральнісна оцінка грошей, професіоналізація.*

Никоненко О.В. *Исследование нравственного компонента монетарной социализации студенческой молодежи.* В статье представлены результаты исследования нравственного компонента монетарной социализации студенческой молодежи. Монетарная социализация рассматривается как проекция экономической социализации на сферу монетарных отношений. В