

УДК 174.7:35.08:316.46

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.3>

**Василевська Тетяна Едуардівна,**

доктор наук з державного управління, професор,

професор кафедри публічного управління та публічної служби

Національної академії державного управління при Президентові України

## **ФЕНОМЕН КОНФОРМІЗМУ В ПУБЛІЧНО-СЛУЖБОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ РАКУРСИ**

### **THE PHENOMENON OF CONFORMISM IN PUBLIC AND OFFICIAL ACTIVITY: MORAL AND PSYCHOLOGICAL PERSPECTIVES**

*У статті розглядаються морально-психологічні ракурси феномена конформізму в публічно-службовій діяльності. Актуальність вивчення явища конформізму в цьому виді діяльності зумовлена необхідністю протидії консерватизму та круговій поруці, домінуванню групових інтересів над суспільно значимими. Зазначається, що явище конформізму, яке широко вивчається в психології, філософії, соціології, потребує більш ретельного наукового відображення у вітчизняних публічно-управлінських наукових розвідках. При вивченні морально-психологічних ракурсів феномена конформізму в публічно-службовій діяльності виявляються переваги та сліпі кути реалізації цього явища в середовищі публічної служби. Стверджується, що конформізм справляє позитивний вплив на публічно-службову діяльність, оскільки впливає на підтримку професійних норм, змушує працівників діяти й поводитися уніфіковано, згідно з правилами, що робить поведінку передбачуваною та надійною й формує довіру до публічної служби. Однак підпорядкування, ідентифікація та інтерналізація як типи конформізму можуть призводити до перебільшення значимості ієрархічної залежності, сліпої довіри до керівників, розгубленості перед ситуаціями з елементами ризику, нездатності до інновацій, підтримки безумовного й сліпого слідування груповим нормам, замикання службовців на внутрішній «бюрократичній» реальності, віддалення їх від громадян. Виявляється, що особистісна схильність до конформізму сильніше проявляється в ситуаціях, коли немає сильного соціального тиску; конформізм є не лише рисою особистості бюрократа, а й формується й виявляється під впливом соціокультурного й організаційного середовища. Робиться висновок, що найбільш продуктивною й етично чутливою буде культура публічної служби, що поєднує індивідуалістські та колективістські цінності, незалежність і чуйність до інших.*

**Ключові слова:** феномен конформізму, публічно-службова діяльність, дисципліна, підпорядкування, ідентифікація, інтерналізація, етика та психологія публічного службовця.

*The article considers the moral and psychological perspectives of the phenomenon of conformism in public service. The urgency of studying the phenomenon of conformism in this type of activity is due to the need to counteract conservatism and the circular guarantee, the dominance of group interests over socially significant. It is noted that the phenomenon of conformism, which is widely studied in psychology, philosophy, sociology, requires a more thorough scientific reflection in the domestic public administration research. When studying the moral and psychological perspectives of the phenomenon of conformism in public service activities, the advantages and deadlocks of this phenomenon in the public service environment are revealed. Conformism is said to have a positive effect on public service activities, as it affects the maintenance of professional norms, forces employees to act and behave in a uniform manner, which makes behavior predictable and reliable, and builds trust in the public service. However, subordination, identification and internalization as types of conformism can lead to exaggeration of the importance of hierarchical dependence, blind trust in managers, confusion in situations with risk elements, inability to innovate, support unconditional and blind adherence to group norms, closing the "bureaucracy" removing them from citizens. It turns out that the personal tendency to conformism is more pronounced in situations where there is no strong social pressure; Conformism is not only a personality trait of the bureaucrat, but also formed and manifested under the influence of socio-cultural and organizational environment. It is concluded that the most productive and ethically sensitive will be a culture of public service that combines individualist and collectivist values, independence and sensitivity to others.*

**Key words:** conformism phenomenon, public service activity, discipline, subordination, identification, internalization, ethics and psychology of a public servant.

Актуальність вивчення явища конформізму в контексті публічно-службової діяльності визначається кількома чинниками. Створення публічної служби як гнучкого, дієвого, інноваційного інституту часто натикається на стіну

консерватизму та кругової поруки, домінування групових інтересів над суспільно значимими, відсутністю підтримки ініціативи знизу. Чи сприяє цим явищам конформізм усередині організацій?

Другий досить потужний фактор, що актуалізує цю проблематику, – це процеси децентралізації та деконцентрації влади, які проходять і всередині організацій. Конформізм значною мірою пов'язаний з ієрархічною побудовою організації й зміною організаційної архітекtonіки, безумовно, корелюватиметься зі ступенем конформізму всередині інституцій.

Увага до публічного службовця як до особистості й ефективного актора професійної діяльності також загострює увагу на витоки його поведінкових реакцій і мотивації. І тут ми стикаємося з необхідністю виявлення та формування відповідних професійній місії мотиваційно-ціннісних і нормативно-адаптивних координат службовчої діяльності працівників.

Явище конформізму широко досліджується в психологічній науці як вплив групи на окремих її членів або, навпаки, вплив окремих учасників групи на її умонастрої та загальний стан (С. Аш, Д. Майєрс, А. Маслоу, С. Мілгрем, С. Московічі, М. Шеріф та ін.). Конформізм як ставлення до панівної в суспільстві ціннісно-нормативної системи активно вивчається в контексті соціальних наук. Суттєвий внесок у філософське усвідомлення цього явища після розвідок Ф. Ніцше зробили такі мислителі ХХ–ХХІ ст., як Т. Адорно, Х. Арендт, Р. Арон, Г. Маркузе, Х. Ортега-и-Гассет, К. Р. Поппер, Ю. Хабермас, Ф. Хайек, Е. Фромм, М. Фуко й ін. Розгляд конформізму як адаптивного до панівних суспільних установок явища та механізму підтримки соціального порядку здійснюється й у соціологічній науці (П. Бурдьє, М. Вебер, Р. Дарендорф, Е. Дюркгейм, Л. Козер, Р. Мертон, Т. Парсонс, П. Штомпка та ін.).

У контексті розгляду публічно-управлінської діяльності особливу цікавість становить робота Р. Мертона «Бюрократична структура та особистість», у якій досліджуються впливи бюрократичної організації на особистість і визначаються основні дисфункції бюрократії. Зокрема, соціологом розглядається явище гіперконформізму, поступливості працівника як наслідок перетворення дисципліни з інструмента в справжню цінність бюрократичного середовища. Р. Мертон уважає, що жорстке слідування правилам породжує рутину, негнучкість, ритуалізм, страх приймати самостійні рішення, нездатність продукувати творчі підходи до вирішення проблем і працювати з індивідуальними випадками [1].

У вітчизняних дослідників публічно-управлінської діяльності, на жаль, явище конформізму не знайшло свого широкого наукового відображення. Нами вивчалися певні ракурси цього феномена

[7], але, безумовно, вияви конформізму в публічному управлінні потребують подальшого системного дослідження.

**Метою статті** є вивчення морально-психологічних ракурсів феномена конформізму в публічно-службовій діяльності й виявлення в цьому контексті переваг і глухих кутів реалізації цього явища в середовищі публічної служби.

Зазвичай конформізм характеризується як підпорядкування тиску більшості, зміна поведінки або переконань індивіда в результаті тиску групи [2, с. 266]; як некритичне прийняття індивідом чинного порядку речей, пристосування до нього, відмова від вироблення власної позиції, пасивне слідування переважаючому способу мислення й типу поведінки, загальносоціальним або груповим стандартам і стереотипам [3]. У «Філософському енциклопедичному словнику» конформізм визначається з акцентом не лише на психологічний, а й на моральний зріз цього явища й позначає «соціально-психологічну та моральну орієнтацію особи, для якої характерні пасивне пристосовницьке прийняття готових стандартів у поведінці, оцінках, смаках, повне і беззастережне визнання існуючих порядків, норм і правил співжиття, відмова від особистої позиції; моральний принцип, що визначає спосіб реалізації моральності, регламентує сферу морального спілкування» [4, с. 299].

Чи потрібно виявляти конформізм на публічній службі? Існує чимало аргументів «за» необхідність такого вияву, оскільки він:

- впливає на підтримку норм, на основі яких функціонує публічна служба, змушує працівників діяти та поводитися уніфіковано, згідно з правилами, що робить поведінку передбачуваною та надійною й формує поле довіри до неї;
- дає змогу підтримувати ієрархію, що забезпечує чіткість та ефективність управлінських процесів;
- є життєво важливим для якісного служіння, оскільки невиконання наказів може привести до суттєвих суспільних проблем, включаючи загибель людей [5];
- фіксує увагу на тому, що публічна служба вимагає, щоб службовці відповідали очікуваній ролі й виконували накази незалежно від того, чи вважають вони себе правими або в них є краще бачення ситуації;
- дає змогу адаптуватися до відповідної поведінки в організації, налагоджувати ефективну комунікацію та взаємодію із суб'єктами взаємовідносин і взаємодії;
- змушує людей відчувати себе частиною групи, забезпечує згуртованість і підтримує почуття безпеки, що передбачає дотримання норм.

Однак існує низка аргументів і «проти» вияву конформізму в публічно-службовій діяльності, на яких ми зосередимо увагу, розглянувши різні його ступені (типи).

Уже став класичним зроблений Гербертом Кельманом ще в 50-ті роки ХХ ст. поділ конформізму на три основні типи:

1. Підпорядкування (відповідність вимогам) – це суспільний конформізм, можливо навіть при збереженні власних первинних переконань при собі, основним мотивом якого є прагнення бути прийнятним у суспільстві й страх перед суспільним відторгненням.

2. Ідентифікація – це прагнення бути схожим на когось важливого, авторитетного або популярного, того, хто викликає повагу; привабливість джерела ідентифікації спонукає не лише до зовнішнього підпорядкування, а й до внутрішнього, тому це є більш глибокий, ніж попередній, тип конформізму.

3. Інтерналізація – це прийняття переконання або поведінки та підпорядкування їм як публічно, так і в приватному порядку, якщо джерело заслуговує на довіру; є найсильнішим типом конформізму, оскільки формує глибокий і довготривалий вплив на людей [6].

Д. Майєрс зазначає: якщо ми проявляємо конформізм, не вірячи по-справжньому в те, що робимо, поступаємося вимогам оточуючих, щоб заслужити заохочення або уникнути покарання, то ми виявляємо поступливість. Поступливість виявляється в зовнішньому слідуванні вимогам групи при внутрішньому неприйнятті їх [2, с. 244, 266]. Існує особливий підвид поступливості – підпорядкування, яке є відповіддю на недвозначний наказ [2, с. 244]. Якщо ж ми й самі щиро віримо в те, що нас змушує робити група, то такий внутрішній, щирий конформізм називається схваленням. Тому схвалення – це поєднання поведінки, що відповідає соціальному тиску, і внутрішньої згоди з вимогами останнього [2, с. 244, 266].

У контексті розгляду публічної служби *підпорядкування* є одним із основних видів забезпечення її функціонування, що виявляється в дотриманні дисципліни, виконавчій сумлінності тощо. Дисципліна, безумовно, забезпечує узгодженість дій усередині організації, пунктуальність, скрупульозність, уважність, законслухняність, ретельність, старанність здійснення діяльності, виконання інших службових норм; а виконавча сумлінність спрямовує професійну діяльність на виконання інструкцій, наказів, розпоряджень, орієнтує на сувору регламентацію, зовнішній контроль. Однак гіперболізація цих явищ і перетво-

рення їх із *інструментів* організаційної взаємодії в *цінність* бюрократичного середовища – небезпека, на яку вказували багато дослідників бюрократії, – створює на публічній службі середовище, несприятливе до змін, консервативне, а навіть при її абсолютизації згубне.

Перекручення смислу дисципліни деформує особу працівника, стає перешкодою для ініціативності й інноваційності, виштовхує або не пропускає в організаційне середовище непересічних, креативно налаштованих людей.

Дисципліна як механізм субординаційного контролю, перетворюючись у цінність, гіперболізує ієрархічні залежності, замикає службовців на внутрішній «бюрократичній» реальності, віддаляє їх від громадян. За дисциплінованістю можуть стояти апатія, байдужність, конформізм. Службова замкненість зміщує ціннісний ряд працівників. Залежність від настрою керівництва, сильна мотивація на побудову кар'єри, розповсюдженість маніпулятивних технологій і функціонування інтриг, пліток, лестощів є симптомами деформації смислу дисципліни. Для соціального типу «дисциплінованого функціонера» важливо насамперед прозвітувати про проведення певної кількості заходів [7, с. 249].

Наслідками конформізму й дотримання виконавчої сумлінності можуть бути як відповідальні дії, так і безвідповідальність. Звуження горизонту бачення проблеми до рівня виконавчої сумлінності не дає змоги цілісно побачити професійні завдання; не готує до ситуацій з елементами ризику, до вирішення проблем із застосуванням нестандартного, творчого підходу; веде до зняття із себе відповідальності за вчинки, котрі здійснені «за правилами», тощо [7, с. 233].

Наступний виділений Г. Кельманом тип конформізму – *ідентифікація*, має потужний потенціал для формування належного корпусу публічних службовців і підвищення дієвості функціонування публічної служби.

Соціальна ідентичність поряд із персональною ідентичністю є важливим складником Я-концепції людини, що походить зі знання про членство в певній соціальній групі разом із цінністю та значенням, що пов'язані із цим членством (Х. Тайфель) [8, с. 32]. Для публічних службовців мова йде про їхнє членство в групі представників держави та місцевого самоврядування, членів конкретних інституцій і підрозділів публічної служби.

Ідентифікація з організацією як вид соціальної ідентифікації є безмежною прихильністю співробітників до організації, при якій, чим більш людина ідентифікує себе з організацією, тим

більше вона у своїх думках і діях приймає цілі організації та сприяє їх досягненню [8, с. 12–13]. Така ідентифікація службовців із публічною службою, безумовно, сприяє розумінню, прийняттю місії, принципів і завдань своїх організацій і націленості на їх реалізацію.

Виділені дослідниками структурні елементи ідентифікації [8, с. 34–35] у контексті публічної служби включатимуть такі змістовні характеристики:

- когнітивна ідентифікація – усвідомлення членства в публічній службі (у своїй інституції, підрозділі тощо);

- оціночна ідентифікація – позитивна чи негативна оцінка, що асоціюється з членством у публічній службі (у своїй інституції, підрозділі тощо), тобто сприйняття атрибутів, що приписують групі громадяни, представники інших гілок влади, інституцій, іноземних держав тощо;

- афективна ідентифікація – емоційна прив'язаність до публічної служби (своєї інституції, підрозділу тощо);

- поведінкова або мотиваційна ідентифікація – прийняття цінностей і цілей публічної служби (своєї інституції, підрозділу тощо) на рівні поведінки, участь у її ритуалах і звичаях.

Сильна ідентифікація з групою має своїм позитивним наслідком те, що правила групи стають об'єктивованими, інтерналізованими та регулюючими дії нормами [8, с. 81]. Однак дослідники в повний голос попереджають про ризики, з якими така ідентифікація може бути пов'язана. Рольф ван Дік зазначає: сильна або навіть надмірна ідентифікація себе з групою (у нашому випадку публічного службовця з публічною службою, своєю інституцією, підрозділом тощо) може призвести до такого:

- безумовного та сліпого слідування груповим нормам;

- підтримки та схвалення способів поведінки інших членів своєї групи, які в іншому контексті особа вважала б скоріше не адекватними;

- сліпої довіри та слідування керівнику, щоб не поставити під загрозу досягнення групи [8, с. 81].

Притаманне ідентифікації прагнення бути схожим на когось важливого, авторитетного може призводити до формування так званої авторитарної совісті, яка, за визначенням Е. Фромма, є голосом інтеріоризованого зовнішнього авторитету, що став частиною Я. Цьому авторитету підкоряються не тільки через страх перед його владою, а й через переконаність у його моральній перевазі та правоті. Непокора стає «головним гріхом»,

а послух – головною чеснотою. Повагу до авторитету супроводжує заборона на критичне ставлення до нього [8].

Е. Фромм багато роздумує й про найсильніший тип конформізму (який Г. Келмер називає *інтерналізацію*), виявляючи його як автоматизуючий конформізм або перетворення людини на автомат, яке є способом подолання самотності, безсилля та страху свободи в сучасному суспільстві. Тут індивід перестає бути собою; він повністю засвоює тип особистості, запропонований йому загальноприйнятним шаблоном, і стає таким самим, як усі інші, і таким, яким вони хочуть його бачити. І за це доводиться платити втратою своєї особистості, уважає психоаналітик [9].

Раніше нами зверталася увага на негативні впливи на публічних службовців, що здійснюються під тиском такого явища, як групове мислення, яке пов'язане із сильним підпорядкуванням групі, ідентифікацією з нею, й нерідко інтерналізацію її настанов. Етико-психологічними наслідками функціонування групового мислення в системі публічної служби стають порушення етики публічних службовців, що пов'язані з реалізацією дії з низькою вірогідністю успіху; професійний егоїзм і відчуження влади від суспільного загалу; вияв неповаги до особистості, ігнорування позиції окремих працівників через груповий тиск; недооцінка власної значимості, нестача самоповаги чиновників через самоцензуру; використання маніпулятивних технологій. Стратегії подолання групового мислення передбачають постійну увагу до етичної сторони публічного управління [7, с. 199–208].

Важливо зазначити, що конформізм може бути як усвідомленою реакцією індивіда на певні події й ситуації, так і не усвідомлюватися ним.

Коли публічний службовець раціонально й усвідомлено демонструє конформну поведінку? Коли прагне бути прийнятним своєю групою та здобути її підтримку, але й тоді, коли не бажає брати на себе відповідальність, коли в ситуації відсутності компетентності й волі прагне до того, щоб за нього приймали рішення, коли не схильний до прийняття певного ризику (з яким, безперечно, пов'язаний процес прийняття рішень), звик до патерналістського типу поведінки й авторитарного стилю управління/підпорядкування. Зазначимо, що існування жорстких ієрархій усередині організацій демотивує службовців стосовно вияву ініціативи, власної позиції, лідерських якостей і провокує лише виконавчу сумлінність.

Але часто конформізм не усвідомлюється працівниками, що є наслідком недостатнього критичного мислення, невміння ширше дивитися на

явища дійсності й усвідомлювати масштаб власної діяльності, відсутністю розвинутої самосвідомості й виражених особистісних характеристик.

Конформізм є рисою характеру або ж його рівень виявляється ситуативно й залежить від особливостей контексту?

Ще в першій половині ХХ ст. відомі соціологи У. Томас та Ф. Знанецький виділили три типи соціальних характерів (філістайн, богеміан і креативний тип), які демонструють вияв певних рис особи. «Богеміан» схильний до спонтанності, адаптивності й відсутності цілісної організації життя та праці, креативний тип – до гнучкості, адаптивності (через активне «нестандартне» осягнення дійсності), а «філістайн» – до стабільності й конформізму. Останній надає перевагу слідуванню традиційним цінностям, не здатний чинити супротив зовнішньому тиску, натомість активно опирається змінам. Філістайни найкраще функціонують у монотонних, повторюваних ситуаціях і непередбачуваності, зміни знижують рівень ефективності їхньої роботи [11, с. 58–60].

Д. Майерс на основі узагальнення даних експериментальної психології доходить дещо іншого висновку: результати особистісного тестування не дають можливості прогнозувати конкретні акти прояву конформізму. Однак якщо внутрішні чинники (установки, особистісні якості) зрідка точно прогнозують якусь *конкретну дію* індивіда, то вони значно надійніше прогнозують його *звичайну поведінку* (курсив наш – Т. В.) у більшості ситуацій. Вплив особистісних якостей на конформізм сильніше проявляється в «слабких» ситуаціях, коли немає сильного соціального тиску й соціальні сили не настільки великі, щоб «перебити» індивідуальні відмінності [2, с. 276–279].

Упевнені, що використання особистісних тестів усе ж може допомогти виявити *більшу схильність* певних осіб до конформної поведінки, до виконавчої, а не керівної, лідерської діяльності на публічній службі, що ставатиме підставою для продуманої кадрової політики організації.

Якщо ми визнаємо, що конформізм – це не лише риса особистості бюрократа, а й вплив середовища, то, безумовно, для нас важливо виділити ті середовища, що активно впливають на ступінь конформістської поведінки особи, у нашому випадку публічного службовця.

І перше, про що говорять дослідники, – це широке соціокультурне середовище тієї чи іншої країни. Представники різних культур демонструють неоднакову сприйнятливості соціальних впливів.

Р. Бонд і П. Сміт, узагальнюючи дослідження щодо впливу культурних цінностей на схильність

до конформізму, виявили, що носії колективістських культурних традицій більш відкриті впливу оточення, ніж представники індивідуалістичних культур. Метааналіз 133 досліджень, що проводилися в 17 країнах, показав, що в колективістських країнах, таких як острів Фіджі, Гонконг і Бразилія, виявлено більше схильності до цінностей конформізму, ніж в індивідуалістичних країнах, таких як США, Великобританія чи Франція [12].

Представники колективістських культур цінують конформізм, оскільки він підтримує групові відносини та зменшує конфлікти, посилює здатність до співпраці й командної роботи, чуйність і прихильність до інших. В індивідуалістичних культурах зазвичай увага зосереджується на негативних рисах конформізму, таких як поступливість, залежність і підпорядкування.

Така орієнтованість цінностей впливає на вияви конформізму в діловій сфері, в організаційній поведінці. Так, при колективізмі люди розглядають себе як частину організації та сподіваються на турботу й захист з її боку. Індивідуалістичні суспільства цінують свободу й можливість вибору; в індивідуалістичній діловій культурі наголошується на самостійності та ініціативності. Відверте висловлення критичних зауважень колегам, наймання та просування по службі лише за чеснотами, спрямованість управління на особистість, а не на групу, орієнтованість на власний успіх і кар'єру, високий життєвий рівень у суспільстві характерні для країн із високим ступенем індивідуалізму в діловій культурі.

В українській адміністративній культурі досить довгий час були поширеними колективістські цінності. Однак, за свідченнями дослідників, при становленні українського менталітету не прийнятий «головний принцип візантизму – панування загального над індивідуальним», історично в Україні існувала «стихія вільної самодіяльності особистості» [13, с. 113]. Ми вже звертали увагу на те, що зараз можна констатувати, що персоналістська культура нарощує свої позиції в українському суспільстві [7 с. 73; 14, р. 19–24]. У діловій сфері, організаційному середовищі це виявляється в зниженні вагомості ієрархічних відносин, покладанні на власні сили, ініціативності, бажанні досягти успіху в професії.

На наш погляд, найбільш продуктивною й етично чутливою буде культура публічної служби, що поєднує індивідуалістські та колективістські цінності. Ф. Тромпенаарс і Ч. Хемпден-Тернер звертають увагу на те, що індивідуалізм заохочує індивідуальні свободи та відповідальність, але для того, щоб не процвітав егоцентризм

і примусовий компроміс, індивідуалізм має бути доповнений колективізмом. У свою чергу, колективізм здатен створювати стимули для індивідумів, щоб вони досягали консенсусу заради інтересів групи. Але при цьому варто уникати конформізму та повільного прийняття рішень, тому колективізм має бути доповнений індивідуалістичними цінностями. У силу цього для примирення індивідуалізму й колективізму в організаціях потрібно ставити перед співробітниками чіткі цілі, успішне досягнення яких потребує розвитку індивідуальної ініціативи та звітності. Досить слушною є позиція названих дослідників, які заявляють: індивідуалізм здобуває повноту вираження, коли слугує справі групи, тоді, коли цілі колективу мають цінність для індивідумів лише в тому випадку, якщо з ними радяться та дають їм можливість брати участь у розробці цих цілей [15, с. 125].

Таким чином, актуальність вивчення феномена конформізму в контексті публічно-службової діяльності зумовлена необхідністю протидії консерватизму та круговій поруці, домінуванню групових інтересів над суспільно значимими. Конформізм має яскраво виражені моральні зрізи, оскільки позначає моральний принцип, моральну орієнтацію особи. Це явище справляє позитивний

вплив на публічно-службову діяльність, оскільки впливає на підтримку професійних норм, змушує працівників діяти та поводитися уніфіковано, згідно з правилами, що робить поведінку передбачуваною та надійною й формує довіру до публічної служби. Однак підпорядкування, ідентифікація та інтерналізація як типи конформізму можуть призводити до гіперболізації ієрархічної залежності, сліпої довіри керівникам, розгубленості перед ситуаціями з елементами ризику, нездатності до інновацій, підтримувати безумовне та сліпе слідування груповим нормам, замикає службовців на внутрішній «бюрократичній» реальності, віддаляти їх від громадян. Конформізм може бути як усвідомленою, так і неусвідомленою реакцією публічного службовця, і особистісна схильність до конформізму сильніше проявляється в ситуаціях, коли немає сильного соціального тиску. Конформізм є не лише рисою особистості бюрократа, він формується та виявляється також під впливом соціокультурного й організаційного середовища. Найбільш етично чутливою та продуктивною буде культура публічної служби, що поєднує цінності індивідуалістські й колективістські, прагнення до незалежності й чуйність до інших. Саме таке вивчення культури публічної служби є перспективним для подальших наукових студій.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Мертон Р.К. Бюрократическая структура и индивидуальность. *Классики теории государственного управления: американская школа* / под ред. Д. Шафритц, А. Хайд ; пер. с англ. Борисенко Т.И. и др. Москва : Изд-во МГУ, 2003. С. 131–142.
2. Майерс Д. Социальная психология / пер. с англ. З. Замчук. 7-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2007. 794 с.
3. Быченков В.М. Конформизм. *Новая философская энциклопедия*. URL: <https://iphlib.ru/library/collection/newphilenc/document/HASH01daff82cd742c7a849ed5da> (дата звернення: 12.04.2021).
4. Філософський енциклопедичний словник / В.І. Шинкарук (гол. редкол.) та ін. Київ : Інститут філософії імені Григорія Сковороди НАН України : Абрис, 2002. 742 с.
5. Korn J. Why is conformity and obedience important in the public services? URL: <https://findanyanswer.com/why-is-conformity-and-obedience-important-in-the-public-services> (дата звернення: 12.04.2021).
6. Kelman H.C. Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*. 1958. № 2 (1). P. 51–60. URL: <https://scholar.harvard.edu/hckelman/publications/compliance-identification-and-internalization-three-processes-attitude-change> (дата звернення: 12.04.2021).
7. Василевська Т.Е. Особистісні виміри етики державного службовця : монографія. Київ : НАДУ, 2008. 336 с.
8. Дик Р. ван. Преданности и идентификация с организацией / пер. с нем. Харьков : Гуманитарный Центр, 2006. 142 с.
9. Фромм Э. Человек для себя. Исследование психологических проблем этики / пер. Л.А. Чернышевой. URL: <http://psylib.org.ua/books/fromm04/txt08.htm> (дата звернення: 14.04.2021).
10. Фромм Е. Втеча від свободи / перекл. з англ. М. Яковлева. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2019. URL: <https://uk.bookmate.com/reader/kCyZvmc4?resource=book> (дата звернення: 14.04.2021).
11. Барзгова Е.С. Американская социология (традиции и современность) : курс лекций. Екатеринбург : Деловая книга, Бишкек : Одиссей, 1997. 176 с.
12. Bond R., Smith P.B. Culture and conformity: A meta-analysis of studies using Asch's (1952b, 1956) line judgment task. *Psychological Bulletin*. 1996. P. 119, 111–137.
13. Кримський С. Ранкові роздуми : збірник статей. Київ : Майстерня Білецьких, 2009. 120 с.
14. Colloquium: Volume internazionale di contribute scientific / a cura di U. Perci e A. Polonskij. Bergamo – Belgorod : Edizioni «POLITERRA», 2010. 276 p.
15. Тромпенаарс Ф., Хэмпден-Тернер Ч. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса / пер. с англ. Е. П. Самсонов. Минск : ООО «Попурри», 2004. 528 с.