

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ КОРПОРАТИВНОГО ШАХРАЙСТВА: ВИКЛИКИ ДЛЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ У ПЕРІОД ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

Гайдуков І. В.

*аспірант за спеціальністю 053 Психологія
Міжнародний університет
м. Одеса, Україна*

Повоєнне відновлення України супроводжуватиметься масштабними фінансовими потоками, активною міжнародною допомогою та необхідністю швидкої реконструкції інфраструктури й економічних систем. У таких умовах суттєво зростає ризик корпоративного шахрайства як форми організаційної девіації, що має системний характер і здатна підірвати економічну безпеку держави. За даними Асоціації сертифікованих фахівців з питань шахрайства [1], організації в середньому втрачають 5% річного доходу внаслідок шахрайства з боку власних працівників.

Традиційні підходи до протидії шахрайству переважно зосереджені на інституційних механізмах контролю: аудиті, комплаєнсі, регуляторному нагляді. Однак вони часто ігнорують людський фактор як ключове джерело ризику. Це обумовлює необхідність психологічного аналізу механізмів, що лежать в основі шахрайської поведінки, і, що принципово важливо, розрізнення цих механізмів за природою, а не лише за ступенем вираженості.

Метою є представлення концепції подвійного шляху моральної дерегуляції та результатів її емпіричної верифікації як основи для розроблення диференційованих стратегій протидії корпоративному шахрайству в умовах повоєнного відновлення України.

Корпоративне шахрайство доцільно розглядати як результат взаємодії індивідуально-психологічних характеристик особистості та соціально-організаційного контексту. Проте ключовим теоретичним внеском пропонованого підходу є не просто перелік факторів ризику, а демонстрація їхньої якісної відмінності: два провідні механізми є психологічно незалежними і вимагають принципово різних превентивних відповідей.

1. Диспозиційний механізм (особистісний рівень).

Темне ядро (Dark Core) особистості (спільний знаменник макіавеллізму і психопатії [2]) формує інструментальну готовність до порушення норм заради досягнення вигоди. Ця готовність є стабільною, не залежить від групового контексту і функціонує як калькулятивна стратегія, а не імпульсивна реакція. Емпіричне дослідження (N = 296 працівників українських комерційних організацій) підтвердило потужний прямий зв'язок Dark Core з ризиком корпоративного шахрайства (стандартизований коефіцієнт $\beta = 0.777$).

2. Соціально-груповий механізм (контекстуальний рівень).

Групова лояльність (ідентифікація з колегами і готовність прикривати їхні порушення) є принципово іншим механізмом, пов'язаним з концепцією неетичної про-організаційної поведінки [4]. Особа може бути морально інтегрованою в загальному сенсі, але схильною до шахрайства заради «своїх». Теорія соціальної ідентичності [3] пояснює цей процес: групові норми поступово витісняють інституційні стандарти, а «зрада своїх» сприймається як більш неприйнятна, ніж порушення корпоративного регламенту. Хоча цей ефект є дещо слабшим за диспозиційний, його величина залишається суттєвою ($\beta = 0.544$), що робить груповий чинник самостійним і критично важливим вектором ризику.

3. Незалежність двох механізмів.

Критично важливим результатом є статистична незалежність обох механізмів: кореляція між Dark Core і груповою лояльністю становить лише $r = .11$ і є статистично незначущою. Це означає, що в одній організації можуть одночасно існувати працівники з принципово різними профілями ризику («диспозиційний порушник» і «лояльний співник»), які вимагають різних діагностичних підходів і різних превентивних стратегій. Уніфікований комплаєнс не здатний охопити обидва профілі.

4. Моральне гальмо та його підрив.

Окремим теоретичним внеском є концептуалізація орієнтованої на наслідки моральної дезангажованості як «морального гальма» – когнітивного регулятора, що стримує шахрайську поведінку через утримання у фокусі уваги реальних наслідків дій. Дослідження підтверджує, що цей регулятор є значущим захисним чинником, однак групова лояльність системно його підриває, генеруючи додатковий непрямий шлях підвищення ризику. Результатом є «подвійний парадокс лояльності»: соціально позитивна риса (лояльність) одночасно підвищує ризик двома незалежними каналами: прямим (через витіснення норм) і непрямим (через підрив морального гальма).

Практичні імплікації для систем безпеки

Незалежність двох механізмів має пряме значення для організацій, що діють в умовах повоєнного відновлення. Уніфікований комплаєнс-підхід є недостатнім: заходи, ефективні для одного профілю ризику, є нерелевантними або навіть контрпродуктивними для іншого. Диференційована стратегія передбачає:

- Для диспозиційного профілю (високий Dark Core): психологічний скринінг при відборі персоналу з використанням валідизованих інструментів та посилення зовнішнього контролю для чинного персоналу.

- Для соціально-групового профілю (висока лояльність): структурні втручання – ротация персоналу між підрозділами, розрив закритих неформальних мікрогруп, формування культури «критичної лояльності», анонімні механізми звітування про порушення.

- Для обох профілів: відмова від ілюзії однорідності ризику та перехід від реактивного реагування на інциденти до проактивного профілювання ризиків на основі психологічних даних.

Корпоративне шахрайство в умовах повоєнного відновлення України є не лише економічною, але й психологічною проблемою з двома якісно різними механізмами виникнення. Емпірично верифікована модель подвійного шляху моральної дерегуляції демонструє: диспозиційний і соціально-груповий ризики є статистично незалежними, вимагають різних діагностичних інструментів і різних превентивних стратегій. Ігнорування цієї гетерогенності обмежує ефективність існуючих систем корпоративної безпеки. Інтеграція психологічного профілювання у практику відбору персоналу та управління організаційними ризиками є перспективним напрямом зміцнення економічної безпеки України в перехідний період.

Література:

1. ACFE. Occupational Fraud 2024: A Report to the Nations. Austin : Association of Certified Fraud Examiners, 2024.
2. Moshagen M., Hilbig B. E., Zettler I. The dark core of personality. *Psychological Review*. 2020. Vol. 127, № 2. P. 256–283.
3. Tajfel H., Turner J. C. An integrative theory of intergroup conflict. *The Social Psychology of Intergroup Relations* / ed. by W. G. Austin, S. Worchel. Monterey : Brooks/Cole, 1979. P. 33–47.
4. Umphress E. E., Bingham J. B. When employees do bad things for good reasons. *Organization Science*. 2011. Vol. 22, № 3. P. 621–640.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-614-3-2-83>

ЕКЗИСТЕНЦІЙНА КРИЗА СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ В УМОВАХ ВІЙНИ: ЕМОЦІЙНІ ТА СМИСЛОВІ АСПЕКТИ

Грановська А.

здобувачка четвертого курсу спеціальності Психологія

Міжнародний університет

*Науковий керівник: **Бедан В. Б.***

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри педагогіки та психології

Міжнародний університет

м. Одеса, Україна

Сучасні суспільні трансформації, зумовлені повномасштабною війною в Україні, суттєво впливають на психоемоційний стан особистості, змінюють систему життєвих цінностей, смислів і уявлень про майбутнє. Особливо вразливою до цих змін є студентська молодь, яка перебуває на етапі професійного самовизначення та формування життєвих перспектив.