

**Список використаних джерел:**

1. Аристотель. Политика. Политология: хрестоматия / сост. проф. М. А. Василик, доц. М. С. Вершинин. Москва: Гардарики, 2000. С. 106–225.
2. Гоббс Т. Левиафан. Избранные произведения: в 2 т. Москва, 1964. Т. 2. 567 с.
3. Руссо Ж. Ж. Об общественном договоре. Трактаты / пер. с фр. Москва: КАНОН-пресс, Кучково поле, 1998. 416 с.
4. Локк Дж. Сочинения: В 3 т. Москва: Мысль, 1988. Т. 3. С. 137–405.
5. Монтескье Ш. Л. Избранные произведения. Москва: Госполитиздат, 1955. 820 с.
6. Stein L. von. Gegenwart und Zukunft der Rechts- und Staatswissenschaften Deutschlands. Stuttgart, 1876.
7. Гончаров П. К. Социальное государство: сущность и принципы. *Вестник Российского университета дружбы народов*. Серия: Политология. 2000. № 2. С. 46–59.
8. Скаун О. Ф. Теорія держави і права: підручник / пер. з рос. Харків: Консум, 2001. 656 с.
9. Кант И. Основы метафизики нравственности / В. Ф. Асмус (ред.). Москва: Мысль, 1999. 1471 с.

Надійшла до редколегії 20.03.2018 р.

УДК 35.073.533 : 316.346.2

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ГЕНДЕРНИХ ВІДНОСИН У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

**Білосорочка С. І.,**

*к. держ. упр., докторант кафедри політології та філософії,  
Харківський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України,  
м. Харків*

Розкрито типи людських відносин за ступенем відкритості, проаналізовано їх гендерні особливості в публічному управлінні України. Надано характеристику менсплейнінгу, газлайтингу в публічному управлінні України та їх прикладні аспекти.

**Ключові слова:** публічне управління, гендерні відносини в публічному управлінні України, відкриті та маніпулятивні відносини, менсплейнінг, газлайтинг.

**Bilosorochka S. I.,**

*PhD in Public Administration,  
Doctoral Student of Politology and Philosophy Department,  
KRI NAPA, Kharkiv*

## SOCIO-PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF GENDER RELATIONS IN PUBLIC ADMINISTRATION

The article reveals the types of human relations according to the degree of openness, their gender relations in public administration of Ukraine are analyzed. Characterization of mansplaining, gaslighting in public administration of Ukraine and their application aspects are given.

**Key words:** public administration, gender relations in public administration of Ukraine, open and manipulative relations, mansplaining, gaslighting.

**Постановка проблеми.** Євроінтеграційний вектор розвитку задав нові перспективи гендерних відносин в публічному управлінні України. Бурхливі трансформації детермінують суттєві зміни у соціальних процесах. Перед публічним управлінням виникла проблема забезпечення у складних умовах конструктивних паритетних гендерних відносин, що спонукає до врахування всіх видів детермінант, у тому числі соціально-психологічних.

© Білосорочка С. І., 2018

**Метою статті** є вивчення впливу соціально-психологічних детермінант комунікативної поведінки на формування паритетних гендерних відносин в публічному управлінні України.

Завдання статті – визначити основні типи людських відносин за ступенем відкритості та їх гендерну специфіку, а також розкрити маніпулятивні аспекти комунікативної поведінки в гендерних відносинах у публічному управлінні України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Соціально-психологічні аспекти гендерних відносин базуються на роботах О. Донченко, Г. Узнадзе, Г. Шейнова, К. Г. Юнгата ін.; у публічному управлінні – В. Діуліної, В. Корженка, В. Сичової та та ін. Але в публічному управлінні України недостатньо розкрито вплив соціально-психологічних детермінант комунікативної поведінки на формування паритетних гендерних відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Публічне управління як єдність діяльності й відносин синтезує соціокультурні, історичні, політичні, економічні, юридичні, соціально-психологічні та інші напрямки не обмежуючись і не зливаючись із жодним із них. Кожен аспект потребує конкретизації й репрезентується в комунікативній поведінці публічних службовців. Соціально-психологічні детермінанти гендерних відносин пов'язані з впливом на суспільну свідомість.

Соціально-психологічна основа змісту й специфіки людських відносин в публічному управлінні нами розкривалася в роботах [1–4], на основі яких визначено, що гендерні відносини в публічному управлінні України – соціальне конструювання органами публічної влади України справедливої взаємодії людей задля досягнення паритетних позицій чоловіків і жінок у розподілі праці й доступі до життєвих ресурсів на основі вільного вибору ними дотримання фундаментальних соціальних норм. Як складова людських відносин вони здатні до трансформації в разі цілеспрямованого впливу на суспільну свідомість з метою зміни гендерних архетипів, стереотипів, настанов, мотивів, потреб, норм, ролей, цінностей та інших соціально-психологічних детермінант. Соціально-психологічний вплив – це будь-яка поведінка одного індивідуума, яка вносить зміни у поведінку, відносини, внутрішній стан іншого індивідуума. Відносини за ступенем відкритості можна класифікувати за такими типами, як: відкриті, закриті, маніпулятивні та контрманіпулятивні.

Відкриті відносини передбачають, що цілі учасниками взаємодії декларуються й усвідомлюються. Вони можуть бути як партнерськими з варійованим ступенем довіри, так і конкурентними, але не передбачають використання жодної зі сторін як інструменту для забезпечення прихованих корисливих інтересів. Вони можуть бути й конструктивними та деструктивними залежно від рівня порушення принципу соціальної справедливості та відповідності їх суспільно корисним цілям.

Закриті відносини пов'язані з необхідністю уникнення розкриття конфіденційних даних, що стосується як розголошення інформації з обмеженим доступом під час виконання посадових обов'язків, так і поінформованості про особисті дані щодо осіб, які залучені в процес взаємодії. У такому разі уникнення розмови, замовчування деталей або зміна теми не доцільно розглядати як маніпуляцію або контрманіпуляцію, бо у даному випадку сторони взаємодії не мають на меті використання нерозголошеної інформації в корисливих цілях.

Маніпулятивні відносини передбачають використання однієї зі сторін, або всіма сторонами інших учасників взаємодії інструментом, знаряддям для досягнення прихованих корисливих інтересів, що апріорі означає нерівність.

За структурою діяльності їх можна описати, як зображено на рис. 1.

| СТРУКТУРНІ ЕЛЕМЕНТИ ДІЯЛЬНОСТІ | СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРИЧИНИ НЕРІВНОСТІ У ВІДНОСИНАХ          |                       |                       |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ             | егоїзм                                                          | марнославство         | гордість              |
| МОТИВИ                         | корисливі інтереси                                              | прагнення до визнання | прагнення до переваги |
| ЦІЛІ                           | страх,<br>почуття провини,<br>почуття комплексу неповноцінності |                       |                       |
| ЗАСІБ РЕАЛІЗАЦІЇ               | маніпулятивний вплив                                            |                       |                       |
| РЕЗУЛЬТАТ ДІЙ                  | контроль процесу взаємодії                                      |                       |                       |

Рис. 1. Соціально-психологічні причини нерівності у відносинах (за структурою діяльності)

Особистості, яка у відносинах з оточуючими переважно використовує маніпулятивні відносини, притаманні егоїзм та/або марнославство, та/або гордість, що відповідно сприяють мотивації егоїстичних (корисливих) інтересів, прагнення до визнання й прагнення до переваги над іншими учасниками взаємодії. Зазначені мотиви сприяють формуванню мети взаємодії – викликати почуття страху, провини, комплексу неповноцінності в інших сторін взаємодії будь-якими засобами маніпулятивного впливу, що в результаті сприяє отриманню контролю над комунікативним процесом, ситуацією, волею інших учасників взаємодії.

Контрманіпулятивні відносини – обумовлена професійною необхідністю та здійснювана в межах професійної етики маніпуляція у відповідь на примушування й використання сили, крім випадків, коли її використання має корисливі цілі. При цьому необхідно розмежовувати контрманіпуляцію, як процес з наперед заданою метою та як результат. Публічний службовець, використовуючи контрманіпуляцію в професійних цілях, не може передбачати обман у результаті.

Мотиви кожного типу відносин можуть мати як суспільно корисну цінність, так і корисливі цілі, прагнення до визнання, прагнення до переваги над сторонами взаємодії. Суть вивчення людських відносин – в аналізі діалектики рівності й нерівності між людьми в межах соціальної структури суспільства, в тому числі в публічному управлінні. Влучно характеризує механізм закріплення нерівності техніка гранфалуна, коли відбувається поділ соціального середовища на “Своїх” і “Чужих” – тих, хто належить до спільноти, й тих, хто не відповідає задекларованим параметрам. Зазначена техніка дає змогу сторонам, які прагнуть до реалізації корисливих цілей, прагнення до визнання й прагнення до переваги ділити учасників взаємодії за будь-якими вигідними для них ознаками, наприклад, віку, громадянського стану, статі, освіти тощо. Використовуючи закріплені в соціальному середовищі соціальні норми, стереотипи, ролі, формується соціальний простір, вигідний сторонам, що використовують маніпулятивні практики, щоб забезпечити домінування в розподілі праці й доступі до життєвих ресурсів.

Гендерні відносини – не виключення. Шліфовані тисячоліттями психологічні настанови, стереотипи, норми, ролі, гендерно маркована лексика в поєднанні з маніпулятивними техніками, а до них – відкритим фізичним тиском, примусом, конструювали гендерну композицію патріархату, що репрезентується в комунікативній поведінці публічних службовців.

Із наведених вище чотирьох типів відносин за ступенем відкритості, найбільш складним для ідентифікації є маніпулятивні, адже, зазвичай, складно встановити факт маніпуляції. Тому розкриємо деякі приховані прояви прагнення до переваги в комунікативній поведінці публічних службовців.

Комунікативна поведінка як система вербальних і невербальних форм і способів взаємодії публічних службовців гендерно маркується протягом життя й пронизана впливом колективного несвідомого. Так, дівчаток з раннього віку вчать бути ввічливими, не перебивати співрозмовника й бути лагідними, хлопчиків – бути годувальниками, домінувати й здійснювати панування. Дослідження підтвердили [7] попередні висновки про те, що вчителі схильні винагороджувати дівчат за те, що вони спокійні, але дозволяють хлопчикам перебивати себе і навіть хвалять їх за це.

Упереджена поведінка вчителів на ранньому етапі навчання має довгострокові наслідки для вибору професії й рівня прибутку. Соціально сконструйовані комплекси неповноцінності жінки регулюють її поведінку на підсвідомому рівні в дорослому житті.

Комунікативна поведінка жінок санкціонується, коли вони говорять про свій розум на роботі та діють напористо або емоційно, тоді як чоловіки отримують винагороду за таку ж поведінку. Подвійні стандарти надалі детермінують не лише емоційність жінок, а й їх сприйняття як менш впливових, компетентних і раціональних, ніж чоловіки. Щоб вивчити зазначену динаміку в Арізонському державному університеті та в Університеті штату Іллінойс у Чикаго були проведені дослідження щодо реакції на жінок і чоловіків, які висловлювали гнів у групі. Коли проявляв гнів чоловік, до його думки схилялися учасники експерименту, навіть у разі їх одностайної протилежної точки зору. Жіночий гнів надавав учасникам більшої впевненості у своїй правоті. Як стверджують дослідники: “Коли жінка висловлює гнів, це не просто змушує її здаватися менш правдоподібною, але, мабуть, робить оцінку її достовірності несуттєвою” [5]. На основі чого можна констатувати, що чоловікам оточуючими підсвідомо надається більше переваг при розподілі праці та у доступі до життєвих ресурсів, ніж жінкам.

Не слід стверджувати, що прояв нерівності в комунікативній поведінці має лише гендерну складову. Навпаки, нерівність проявляється в процесі діяльності (див. рис. 1), коли відбувається спроба ствердитися в наявності більшої сили, влади тощо. Гендерні відносини є найбільш доступним і соціально унормованим способом отримання переваги, коли учасниками взаємодії є чоловік і жінка. Суспільна свідомість пронизана дискримінаційними стереотипами й принцип нерівності непомітно функціонує в публічному управлінні. Одним зі способів отримання прихованої переваги в комунікативній поведінці є розглянуте вище перебивання співрозмовника.

Більш сильним за ступенем придушення волі є менсплейнінг – приховане прагнення до переваги чоловіків над жінками шляхом повчання поблажливим, заступницьким тоном останніх у тому, як виконувати певний вид діяльності, або використовувати об’єкти в роботі, вважаючи їх (свідомо або неусвідомлено) менш розумними лише тому, що вони жінки. Термін походить з англійської мови й утворився шляхом поєднання слів *man* (англ. “чоловік”) та *explain* (англ. “пояснювати”).

Вперше проблему менсплейнінгу порушила в 2008 р. Р. Солніт в есе “Чоловіки пояснюють мені в чому річ: факти не стали на заваді” (“Men explain things to me: facts didn’t get in their way”) [11], написане авторкою після реакції одного з чоловіків на видану нею книгу “Річка тіней” про фотографа Е. Май-

бриджа, який прочитавши огляд книги в ЗМІ, а не саму книгу, лише після того, як Ребека повторила чотири рази, що є авторкою книги, припинив розповідати їй про “дуже важливу книгу Майбриджа”.

Одним із варіантів менсплейнінгу є прагнення до переваги шляхом апеляції до того, що чоловік дуже багато часу витратить для пояснення жінці занадто складного для неї питання, тому для неї буде за краще, щоб вдома її чоловік пояснив їй усе доступно й зрозуміло в невимушеній атмосфері.

З метою подолання менсплейнінгу в організаційних відносинах у Швеції профспілкою відкрита гаряча лінія для консультування жінок із зазначеного питання. Організація спиралася на результати досліджень Американської психологічної асоціації, які показали, що чоловіки “більш схильні переоцінювати свій інтелект, ніж жінки” й що “самовпевненість у чоловіках зростає з віком” [10]. Неочікуваною для ініціаторів виявилася позитивна реакція на неї міжнародних ЗМІ, в тому числі CNN, BBC и New York Times [9] після публікації статті про роботу гарячої лінії англійською мовою.

Дуже часто виникають ситуації, коли жінки більш компетентні в питаннях, в яких їх повчають чоловіки. Прем'єр-міністр Норвегії Е. Сольберг, відповідала за п'ять мільйонів людей і ВВП понад 400 млрд дол., яка входить у групу з семи жінок, включаючи президента й генерального директора IBM Г. Рометті та директора-розпорядника Міжнародного валютного фонду К. Лагард, які очолюють Всесвітній економічний форум, наводить приклад менсплейнінгу з власного досвіду: “Працюючи в комітеті фінансів у парламенті, один із керівників великої банківської організації намагався розповісти мені, як малій дитині, як функціонує ринок процентних ставок, а потім лідер комітету нахилився і сказав йому, що вона [Е. Сольберг] має найбільший рівень освіти в комітеті” [6].

К. Палмер, видатний австралійський бізнесмен і політик, проявив менсплейнінг, сказавши журналістці Guardian А. Тейлор, що вона “дуже наївна, коли справа стосується політики”. К. Палмер використав у зверненні ще один конфліктоген, що належить до прихованої форми отримання переваги, – зменшувально-пестливу лексику, звернувшись до неї: “Моя дівчинко” [8]. Менсплейнінг продовжився роз'ясненням для А. Тейлор суті політичного процесу, незважаючи на її досвід доповідей про політику протягом 25 років.

Не слід плутати менсплейнінг з розмовою чоловіка і жінки, коли вони обмінюються думками й не завжди погоджуються один з одним, внаслідок чого починаються спроби пояснити свою точку зору для доведення правоти.

Крім того, у будь-якій комунікативній поведінці, де відбувається спроба показати перевагу, силу, владу можна зафіксувати елементи перебивання співрозмовника й повчання його. Тому менсплейнінг є лише гендерною складовою людських відносин. Термін також детермінував утворення таких паралельних конструкцій, як вуменсплейнінг, вайтсплейн, райтсплейнінг, дейменсплейнінг.

На противагу перебивання співрозмовника й менсплейнінгу газлайтинг ще сильніше придушує волю учасника взаємодії. У гендерних відносинах він виявляється у разі, коли чоловік чинить спробу зруйнувати уявлення жінки про реальність, заперечуючи адекватність її світосприйняття й переводячи розмову на її особисті якості. Те, про що веде мову жінка, чоловік не бачить, не хоче бачити, або не надає йому значення, наголошуючи при цьому жінці, що з її психікою не все гаразд.

Термін “газлайтинг” походить з назви фільму “Газове світло”, екранізованого в 1940 р., сюжет якого побудований на зазначеній маніпулятивній технології.

У 60-х рр. XX ст. термін було введено в науковий обіг для характеристики маніпулятивних ситуацій, коли ставиться мета посіяти сумніви в жертви маніпуляції в адекватності сприйняття нею об'єктивної реальності.

Газлайтинг – одна з жорстких форм психічного насильства, за якого жінку можна довести до стану відчуження або психічних розладів у разі переконання її в психічній неадекватності. Вона перестає довіряти своєму психічному сприйняттю й щиро вірить в нездатність щось усвідомити, у власній обмеженості, нездоров'ї. Сформований таким чином комплекс неповноцінності робить жінку уразливою перед маніпулятивним впливом. Газлайтинг у комунікативній поведінці можемо виявити, коли на висловлену власну точку зору жінка отримує відповідь: “Що за нісенітниця ви говорите?!", “Що з вами відбувається?!", “Як збочено ви сприймаєте світ?!", “Ви дуже дивно поведетесь!", “Ви, мабуть, хвора, якщо нездатна висловлювати здорові судження?”, “Ваша критика надумана!", “Ви неправі, бо ви – жінка!”. Таким чином чоловік нейтралізує висловлену жінкою думку, позбавивши її права на існування. Отже, газлайтер відстоює власний спосіб життя, в який не вписуються думки, принципи, точка зору, висловлені опонентом.

Проблема газлайтингу – в самому газлайтері, який будучи невпевненим у собі, намагається не втратити відчуття комфорту, власної значущості за рахунок приниження й пригнічення опонента, створюючи собі безпечну реальність. Таким чином перемагає його модель реальності в мікросоціумі, в якому працюють публічні службовці, й створюються можливості для контролю організаційних процесів.

Різниця між дискусією й газлайтингом в тому, що в процесі дискусії опоненти не погоджуються з висловлюваннями й апелюють до аргументів і фактів. У газлайтингу опонент стверджує, що такої точки зору, як у конкурента, не існує, не вдаючись до аргументів. Газлайтером може бути чоловік, залучений до особистого простору жінки (керівник, авторитетна особа, колега, що впливає на оточуючих), який має можливість тривалий період навіювати сумніви жінці у власній адекватності. При цьому в жінки зникає відчуття значущості власної думки, суджень, спогадів. Весь життєвий досвід починає сприйматися ілюзорно.

Жертвою газлайтингу може стати жінка з заниженою самооцінкою. В іншому разі припущення щодо неадекватності суджень буде логічно проаналізовано, жінка продумає, що відбувається й зробить власні висновки. При цьому виникає низка запитань щодо того, навіщо опонент такт старанно знецінює вашу власну думку?

Газлайтинг, як і вищезазвані форми маніпуляції, поширюються не лише на гендерні відносини, він з'являється скрізь, де заперечується система цінностей іншої людини, виникає необхідність приховати наявність соціально неприйнятних форм комунікативної поведінки, небажання сприймати паритетність відносин з оточуючими й егоїстичне прагнення забезпечити домінування особистої картини світу в людських відносинах.

Коли жінка усвідомлює, що нею маніпулюють, вже половина справи зроблена. Виходом із ситуації може бути відверта розмова й досягнення компромісу. В іншому разі вирішенням проблеми може бути обмеження контактів із газлайтером.

Таким чином, соціально-психологічні детермінанти комунікативної поведінки – настанови, стереотипи, ролі, норми, цінності та інше є чинниками соціального конструювання реальності. Вона активно враховується в

маніпулятивних формах впливу. Зокрема, при перебиванні співрозмовника, в менсплейнінгу й газлайтінгу, визначення попередження й нейтралізація яких сприятиме формуванню паритетних гендерних відносин у публічному управлінні України.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок.**

Узагальнюючи все вищевикладене необхідно:

- підвищувати рівень обізнаності про маніпулятивні форми дискримінації в гендерних відносинах шляхом організації для публічних службовців тематичних курсів підвищення кваліфікації;
- організувати роботу науковців і експертів для комплексного дослідження гендерних відносин в публічному управлінні України;
- в ЗМІ, освітніх закладах, органах публічного управління досліджувати, популяризувати й підтримувати паритетні гендерні відносин, в тому числі, в публічному управлінні.

**Список використаних джерел:**

1. Білосорочка С. І. Людські відносини в державному управлінні. *Державне будівництво*: електрон. наук. фак. вид. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2012. Вип. 2. URL: <http://www.kbuara/e-book/db/2012-2/doc/6/05.pdf> (дата звернення: 01.03.2018).
2. Білосорочка С. І., Білосорочка О. В. Особливості людських відносин у публічному управлінні. *Публічне управління: виклики XXI століття*: зб. тез XXIII Міжнар. наук. конгресу 21–22 берез. 2013 р. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Харків. регіон. ін-т держ. упр. – Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2013. С. 132–133.
3. Білосорочка С. І. Удосконалення людських відносин як фундаменту культури управління. *Керівник у системі державного управління*: навч. посіб. Харків: Вид-во "ДокНаукДержУпр", 2014. 3.1. С. 167–180.
4. Золотарьов В. Ф., Білосорочка С. І. Способи маніпулятивного впливу на публічних службовців. *Актуальні проблеми державного управління*: зб. наук. праць. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2017. Вип. 1 (51). С. 120–126.
5. Adams R. People Reward Angry Men But Punish Angry Women, Study Suggests. *Huffingtonpost*. 16.10.2015. URL: [https://www.huffingtonpost.com/entry/people-reward-angry-men-but-punish-angry-women-study-suggests\\_us\\_561fb57be4b050c6c4a47743](https://www.huffingtonpost.com/entry/people-reward-angry-men-but-punish-angry-women-study-suggests_us_561fb57be4b050c6c4a47743) (дата звернення: 01.03.2018).
6. Even the Prime Minister of Norway has been mansplained to / World Economic Forum. 25.01.2018. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2018/01/even-the-prime-minister-of-norway-has-been-mansplained-to> (дата звернення: 01.03.2018).
7. Lavy V. Do gender stereotypes reduce girls' or boys' human capital outcomes? Evidence from a natural experiment. *Journal of Public Economics, Elsevier*. Vol. 92, Issues 10–11. October, 2008. P. 2083–2105.
8. Mansplaining and the overly defensive "non-mansplainer" / University of California (Davis); School of Law. *Femlegaltheory*. 03.04.2015. URL: <http://femlegaltheory.blogspot.com/2015/04/mansplaining-and-overly-defensive-non.html> (дата звернення: 01.03.2018).
9. Roden L. Men call Sweden's mansplain hotline for mansplaining tips. *The Local*. 21.11.2016. URL: <https://www.thelocal.se/20161121/men-call-swedens-mansplain-hotline-for-mansplaining-tips> (дата звернення: 01.03.2018).
10. Savage J. Mansplaining campaign faces backlash over 'sexism'. *The Local*. 14.11.2016. URL: <https://www.thelocal.se/20161114/mansplaining-campaign-faces-sexism-backlash> (дата звернення: 01.03.2018).
11. Solnit R. Menexplainthingstome:factsdidn'tgetintheirway. *TomDispatch.com: a regular antidote to the mainstream media*. 13.04.2008. URL: <http://www.tomdispatch.com/post/174918-7> (дата звернення: 01.03.2018).

*Надійшла до редколегії 29.03.2018 р.*