

**СВЯЗЬ ПСИХИЧЕСКОЙ НЕУРАВНОВЕШЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ
И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЗАВИСТИ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ****Е.Б. Микелевич**Полесский государственный университет, mikelena06@mail.ru

В современных социально–экономических условиях сотрудники во всем мире сталкиваются с серьезными переменами в организации труда и трудовых отношениях, им значительно труднее соответствовать возрастающим требованиям. В условиях, когда темп работы задается потребностью постоянно оставаться на связи и высоким уровнем конкуренции, граница между работой и частной жизнью становится все более неопределенной. Не является исключением и Республика Беларусь. Программой социально–экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 гг. предусмотрен «переход от политики сохранения рабочих мест к политике получения максимального эффекта от одного рабочего места, совершенствования структуры занятости путем перераспределения рабочей силы в растущие сектора экономики...» [2].

Психологические риски, вызываемые растущей конкуренцией, повышенными требованиями к эффективности труда и рабочему времени, способствуют формированию агрессивной рабочей среды. При этом в условиях все более быстрых организационных изменений, вызванных экономическим спадом, непостоянная занятость, сокращение возможностей трудоустройства, страх лишиться работы, массовые увольнения, угроза безработицы и растущая финансовая нестабильность, с которыми сталкиваются сотрудники, оказывают серьезное воздействие на их психическое здоровье и благополучие. Международная организация труда признала стресс глобальной проблемой, влияющей на все виды деятельности и на всех трудящихся, как в развитых, так и в развивающихся странах [1]. В этих сложных условиях рабочее место является мощным источником психологических рисков, одним из которых является зависть в служебных отношениях. Отметим, что в контексте организационной психологии феномен зависти является наименее изученным, практически отсутствует теоретическое и эмпирическое исследование зависти в сфере организационного поведения, хотя социально–психологические закономерности зависти таковы, что служебные отношения сопряжены с внешними детерминантами ее возникновения. В современной зарубежной психологии проблема зависти в профессиональной сфере представлена в работах таких авторов, как Smith R. H., Vecchio R. P., Parrott W. G., Diener E. F., Boone A. L., Doyle R.R., Kim S.H., Salovey P., Rodin J., Miner F., Cohen–Charash Y., Silver M., Sabini J., изучающих природу зависти и место данного феномена в трудовых коллективах и на производстве.

Зависть неизбежно стимулирует активность личности. Для сферы производственных отношений справедливо отметить, что модальность этой активности прямо или косвенно определяет социально–психологический климат, производительность труда, конкурентоспособность организации и предприятия. Конструктивная стратегия совладания с завистью в служебных отношениях характеризуются стремлением улучшить свою производительность и конкурентоспособность, чтобы достичь уровня превосходящего коллеги. Такая стратегия, несомненно, выгодна компании, а также имеет положительное влияние на личность сотрудника. Деструктивная стратегия совладания с завистью предполагает способы поведения, направленные на причинение ущерба или вреда превосходящему коллеге или организации. Кроме внешних детерминант возникновения зависти, важными для целостного понимания феномена являются внутренние детерминанты, связанные с личностными особенностями сотрудников, в том числе – психическая неуравновешенность.

С целью исследования связи психической неуравновешенности и показателей зависти в служебных отношениях проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 271 человек, из них 113 мужчин, 158 женщин в возрасте от 18 до 70 лет. Для обработки данных использо-

влась программа SPSS. Применялся метод корреляционного анализа по Пирсону. Использовались следующие методики:

1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанная А. L. Boone [5] и адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич [3]. Данная методика позволяет измерить значимость и силу зависти в служебных отношениях, характерные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях (конструктивная причастность, конструктивная непричастность, деструктивная причастность, деструктивная непричастность).

2. Психодиагностический тест Л.Т. Ямпольского, предназначенный для изучения структуры личности [4]: невротизм, психотизм, депрессия, совестливость, расторможенность, общая активность, робость, общительность, впечатлительность, женственность, психическая неуравновешенность, асоциальность, интроверсия, сензитивность. Шкала «психическая неуравновешенность» предназначена для интегральной оценки психической устойчивости. Оценка по этой шкале является обобщением оценок по трем шкалам нижнего уровня: невротизм, психотизм, депрессия. Фактор «психическая неуравновешенность» указывает на уровень дезадаптации, тревожности, потерю контроля над влечениями, оценивает уровень психической устойчивости и, как следствие, ровность, стабильность, последовательность и целенаправленность поведения.

Корреляционный анализ позволил установить, что психическая неуравновешенность в независимости от пола положительно связана с силой зависти ($r=0,20$; $p\leq 0,01$), конструктивной непричастностью ($r=0,12$; $p\leq 0,05$), деструктивной причастностью ($r=0,17$; $p\leq 0,05$), деструктивной непричастностью ($r=0,19$; $p\leq 0,05$). Сотрудники, характеризующиеся психической неуравновешенностью, оценивают ситуацию зависти как сильную, прибегают к конструктивной непричастности, деструктивной причастности и деструктивной непричастности.

В результате корреляционного анализа с учетом фактора пола установлено, что психическая неуравновешенность у мужчин коррелирует с деструктивной причастностью ($r=0,27$; $p\leq 0,01$), деструктивной непричастностью ($r=0,21$; $p\leq 0,05$). Мужчины, характеризующиеся психической неуравновешенностью, в ситуации, активирующей зависть, прибегают к деструктивной причастности и непричастности.

У женщин выявлены положительные корреляционные связи между психической неуравновешенностью и оценкой ситуации провокации зависти ($r=0,22$; $p\leq 0,01$), интенсивностью зависти ($r=0,24$; $p\leq 0,01$), деструктивной непричастностью ($r=0,20$; $p\leq 0,05$). Женщины, характеризующиеся психической неуравновешенностью, ситуацию, активирующую зависть, оценивают как значимую и интенсивную, прибегают к деструктивной непричастности.

Таким образом, в результате проведенного анализа выявлено, что психическая неуравновешенность в независимости от пола связана с эмоциональным и поведенческим компонентом зависти в служебных отношениях. У мужчин психическая неуравновешенность положительно коррелирует только с поведенческим компонентом, определяя деструктивную стратегию совладания. У женщин психическая неуравновешенность связана с когнитивным, эмоциональным и поведенческим компонентом зависти, детерминируя деструктивное совладание с завистью в служебных отношениях.

Список использованных источников:

1. Стресс на рабочем месте: коллективный вызов // Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2016. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Doklad-MOT-2016.pdf>. – Дата доступа: 27.01.2017.

2. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] : Указ Президента №466 от 15 декабря 2016 года // ЭТАЛЮН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3. Фурманов, И.А. Адаптация методики «Совладание с завистью в служебных отношениях» / И.А. Фурманов, Е. Б. Микелевич // Философия и социальные науки. – 2016. – №.2 – С. 82–87.

4. Фурманов, И.А. Психодиагностика и психокоррекция личности. / И.А. Фурманов, Л.А. Пергаменщик // Учеб-метод. пособие. Минск : Народная асвета, 1994. – 64 с.

5. Boone, A. L. The Green-Eyed Monster at Work: An Investigation of How Envy Relates to Behavior In the Workplace / Angela Luzio Boone. – A dissertation submitted for requirements for the degree of Doctor of Philosophy. – Virginia, George Mason University, 2005. – 111 p.