

**ВЗАИМОСВЯЗЬ СОВЕСТЛИВОСТИ И ЗАВИСТИ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ****Е.Б. Микелевич**

Полесский государственный университет, mikelena06@mail.ru

Зависть в служебных отношениях становится все более актуальным феноменом для социально-психологического исследования с учетом современных социально-экономических реалий. Т.В. Бескова отмечает, что переход к системному изучению зависти предполагает выявление ее структуры, функций, параметров, атрибутивных характеристик, видов, детерминант, механизмов формирования и регуляции [2]. Целостная социально-психологическая характеристика феномена зависти в служебных отношениях, по нашему мнению, предполагает выявление связи показателей зависти в служебных отношениях и личностных характеристик ее субъекта.

На основании эмпирически установленной положительной связи зависти «...с явлением социального сачкования в группе, уклонением от работы и с прогулами» [4, с. 38], мы предположили наличие связи между совестью и показателями зависти в служебных отношениях, что определило цель данного эмпирического исследования.

Несмотря на многообразие и неоднозначность научных представлений о совести и совестливости, большинство исследователей сходятся во мнении, что они связаны с принятыми личностью нравственными нормами. При этом в целом «в психологическом выражении феномен совести представляется как сложноорганизованное образование, процессуальную составляющую которого можно назвать механизмом совести, а систему психологических условий и результат осуществления этого механизма – совестью» [1, с. 206].

Целью данного исследования является выявление одного из личностных параметров – совестливости – во взаимосвязи с показателями зависти. 271 человек составили выборку основного эмпирического исследования. Из них 113 мужчин (42%), 158 женщин (58%) в возрасте от 18 до 70 лет. Средний возраст респондентов – 34 года. Проведен корреляционный анализ по Пирсону. Данные обработаны с помощью статистической программы SPSS 13.

Для диагностики показателей зависти в служебных отношениях использовалась методика «Совладание с завистью в служебных отношениях», адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич [5]. Данная методика позволяет измерить значимость ситуации зависти в служебных отношениях, силу (интенсивность) зависти и стратегии совладания с завистью в служебных отношениях (конструктивную причастность, конструктивную непричастность, деструктивную причастность, деструктивную непричастность).

Совесть как одна из личностных характеристик сотрудников измерялись с помощью психодиагностического теста В.М. Мельникова, Л.Т. Ямпольского, который используется для изучения структуры личности [6]. Шкала совестливости предназначена для измерения степени уважения к социальным нормам и этическим требованиям. Для лиц с высоким значением фактора совестливости характерны такие особенности личности, влияющие на мотивацию поведения, как чувство ответственности, добросовестность, стойкость моральных принципов. В своем поведении

они руководствуются чувством долга, строго соблюдают этические стандарты, учитывают нужды и потребности окружающих людей [6].

С учетом представления о конструктивном и деструктивном совладании с завистью в служебных отношениях практическую значимость приобретает психосоциальная характеристика совестливости субъекта зависти с данными типами совладания. 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. Она может быть реализована только в том случае, если у человека существуют реальные возможности превзойти конкурента или хотя бы сравняться с ним.

Деструктивная стратегия совладания с завистью предполагает способы поведения, направленные на причинение ущерба или вреда превосходящему коллеге или организации. Для служебных отношений справедливо отметить, что модальность этой активности прямо или косвенно определяет социально-психологический климат, результативность и производительность труда, конкурентоспособность организации или предприятия.

В результате проведенного корреляционного анализа установлено, что совестливость отрицательно коррелирует с деструктивной причастностью ( $r = -0,14$ ;  $p \leq 0,05$ ). Субъекты, характеризующиеся низкой совестливостью, склонны к использованию стратегии деструктивной причастности. Полученные данные согласуются с исследованиями других авторов, установивших влияние низкого уровня добросовестности завистников на контрпродуктивное поведение в организации [7]. Шкала «Деструктивная непричастность» выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из ситуации зависти, прибегая к деструктивным способам поведения (стремление уволиться или сменить рабочее место как выражение протеста, снижение усердности в работе, стремление компенсировать любым способом (в том числе асоциальным) субъективную несправедливость, применение антидепрессантов, алкоголя и др. для отвлечения от переживания зависти).

Корреляционный анализ с учетом фактора пола позволил установить, что у мужчин показатель совестливости с показателями зависти в служебных отношениях не связан. У женщин совестливость отрицательно связана с деструктивной непричастностью ( $r = -0,20$ ;  $p \leq 0,05$ ).

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что снижение уровня совестливости субъекта зависти в служебных отношениях связано с деструктивным совладанием: низкой продуктивностью профессиональной деятельности, проявлением неуважения и персональной агрессии к сотрудникам.

Низкая совестливость субъекта зависти является дестабилизирующим механизмом в ситуации зависти в служебных отношениях, способствует разрыву социальных связей, усилением разногласий и обострением напряженности в отношениях. Субъект зависти в служебных отношениях с низкой совестливостью склонен к демонстративно-пренебрежительному типу отношений с проявлениями враждебности. На основе проведенного корреляционного анализа необходимо отметить, что более высокий уровень совестливости будет способствовать применению субъектом стратегий конструктивного совладания с завистью в служебных отношениях.

#### ***Список использованных источников:***

1. Александрова, Г.Г. К проблеме психологического содержания понятий “совесть” и “совестливость” / Г.Г. Александрова // Ученые записки казанского университета. Серия: гуманитарные науки. – 2012. – Т. 154, № 6. – С. 200–210.
2. Бескова, Т.В. Культурно-психологические детерминанты зависти / Т.В. Бескова // *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*. – 2020. – Т. 9, № 1(30). – С. 332–336.
3. Микелевич, Е.Б. Психосоциальные характеристики субъекта зависти в служебных отношениях : автореф. дис.... канд. психологических наук : 19.00.05 / Микелевич Елена Болеславовна ; Белорусский государственный университет. – Минск, 2019. – 32 с.
4. Муздыбаев, К. Завистливость личности / К. Муздыбаев // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23, № 6. – С. 38–50.
5. 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.
6. Фурманов, И.А. Психодиагностика и психокоррекция личности : учеб.-метод. пособие / И.А. Фурманов, Л.А. Пергаменщик. – Минск : Народная асвета, 1994. – 64 с.

7. Berry, C.M. Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and meta-analysis / C.M. Berry, D.S. Ones, P.R. Sackett // *Journal of Applied Psychology*. – 2007. – № 92. – P. 410–424.