



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**

**ГБУ РД «ГОРОДСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА №1»**

**РОССИЙСКОЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЩЕСТВО  
ДАГЕСТАНСКОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ**

**ФГБОУ ВО ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ**



**IV ВСЕРОССИЙСКАЯ  
НАУЧНО- ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ  
«АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ  
ПСИХОЛОГИИ ЗДОРОВЬЯ  
И ПСИХОСОМАТИКИ»**

**11 НОЯБРЯ 2016 года**

**ББК 88.7**

**УДК 616**

**А 43**

**Печатается по решению научно-экспертного совета ФГБОУ ВО  
«ДГПУ» (протокол №2 от 24.05.20016)**

**Актуальные вопросы психологии здоровья и психосоматики.  
Материалы Всероссийской научно-практической конференции. /  
Под ред. Далгатова М.М., Муталимовой А.М. – Махачкала, 2016. –  
251 с.**

**ISBN 978-5-9908605-7-5**

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ И ПРОБЛЕМА ЗАВИСТИ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

Многочисленные социальные, психологические и биологические факторы определяют уровень психического здоровья человека в каждый данный момент времени. Факторами риска для психического здоровья признается длительное социально-экономическое давление, стремительные социальные изменения, стрессовые условия на работе, ситуация сильной конкуренции, социальное отчуждение, нездоровый образ жизни, риски насилия и физического нездоровья и другие. Современный мир отличается стремительным развитием, противоречивостью событий, необычайной сложностью, лавинообразным потоком информации. В этих условиях актуализируются проблемы дисгармонии и социальной изолированности, возрастают различия между отдельными социальными группами. Бурные изменения в социальной жизни человека приводят к усложнению и качественному преобразованию эмоционально-чувственной сферы, социальной трансформации личности. На фоне жесткой конкуренции, острой необходимости бороться за собственное выживание, обостренного чувства несправедливости и стремления

соответствовать идеалам общества рождается чувство зависти [5, с. 41].

Особенно это актуально для сферы служебных отношений. Рабочие места все чаще признаются напряженной окружающей средой, характеризуются сложностью, нестабильностью, сильными негативными чувствами, такими как зависть, гнев и страх, при этом близким, частым взаимодействием между людьми и высоким уровнем взаимозависимости. Большинство людей значительную часть своей жизни проводит на работе, инвестируя в трудовые отношения много энергии и стремлений. Существующая система стимулирования приводит к дифференциации, часто порождая ощущение субъективной несправедливости и неравенства. Такие обстоятельства почти неизбежно приводят к возникновению зависти. Близость коллеги по работе – наиболее распространенная предпосылка возникновения негативных чувств на рабочем месте. Люди редко имеют возможность выбирать, с кем они хотят работать, и это часто является потенциалом для формирования антагонистических позиций, подразумевающих досаду, раздражение, враждебность в случае превосходства коллеги.

Эмоциональное переживание зависти столь широко распространено, что оно, с одной стороны, может приводить к тяжелым психическим и психосоматическим нарушениям, но, с другой стороны, находится под запретом в обществе и входит в число наиболее часто отрицаемых психических конфликтов. Они представляют собой одну из самых сложных проблем консультирования, терапии и анализа еще и потому, что консультант при столкновении с завистью должен в основном преодолевать конфликты, связанные со стыдом [3].

Бескова Т.В. выявила, что диспозиционная завистливость коррелирует с: а) невротичностью, сопровождающейся психосоматическими нарушениями; б) депрессивностью, признаки которой проявляются в эмоциональном состоянии, в поведении, в отношениях к себе и к социальной среде; в) раздражительностью, свидетельствующей о неустойчивом эмоциональном состоянии со

склонностью к аффективному реагированию; г) застенчивостью, отражающей наличие тревожности, скованности, неуверенности, следствием чего являются трудности в социальных контактах; д) открытостью (чем более человек самокритичен, тем вероятнее, что он находит в себе единичные или множественные признаки зависти; и, напротив, при низком уровне самокритичности человек вряд ли признается в наличии у себя столь осуждаемой обществом зависти); е) эмоциональной лабильностью, указывающей на неустойчивость эмоционального состояния, проявляющейся в частых колебаниях настроения, повышенной возбудимости, раздражительности, недостаточной саморегуляции [2, с. 25]. Очевидно, что такие взаимозависимости не могут не провоцировать нарушений психического здоровья. До настоящего времени психиатры, психологи и психотерапевты уделяют недостаточное внимание диагностике и анализу феномена зависти, что редуцирует клинические описания и анализ ряда эмоциональных состояний, эмоциональных нарушений непсихотического, психотического и личностного уровней, снижает эффективность их психотерапевтической коррекции [4, с. 96].

Однако зависть как детерминанта психологического нездоровья свойственна в разной мере разным сотрудникам в зависимости от их личностных качеств, так как внешние детерминанты зависти связаны с ситуацией социального неравенства, а внутренние определяются специфическим набором личностных черт. В ходе исследования особенностей взаимосвязи зависти в служебных отношениях и личностных особенностей сотрудников использовались следующие методики:

1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (CopingwithOccupationalandProfessionalEnvy – COPE), разработанная AngelaLuzioBoone в 2005 году [1] и адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич [6]. Данная методика позволяет измерить значимость (релевантность) зависти в служебных отношениях, характерные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях. Шкала «Значимость» (ЗН)

направлена на оценку ситуации провокации зависти в служебных отношениях. Шкала «Зависть» направлена на оценку силы, интенсивности проявления зависти в служебных отношениях.

2. Психодиагностический тест Л.Т. Ямпольского, предназначенный для изучения структуры личности [7].

В исследовании приняли участие 271 человек, которые являются представителями разных социально-демографических групп. Из них 113 мужчин, 158 женщин в возрасте от 18 до 70 лет. Для обработки данных использовалась программа SPSS. В ходе анализа корреляционных связей установлено:

Оценка ситуации провокации зависти имеет интеркорреляции с невротизмом ( $r=0,14$ ;  $p\leq 0,05$ ), депрессией ( $r=0,19$ ;  $p\leq 0,01$ ), впечатлительностью ( $r=0,14$ ;  $p\leq 0,05$ ), женственностью ( $r=0,13$ ;  $p\leq 0,05$ ), асоциальностью ( $r=-0,13$ ;  $p\leq 0,01$ ), сензитивностью ( $r=0,12$ ;  $p\leq 0,05$ ). Вероятно, сотрудники с выраженной высокой тревожностью, чувством беспокойства и боязливости, склонностью к сомнениям, крайней нерешительностью, чувствительные, впечатлительные, легко ранимые склонны высоко оценивать ситуацию провокации зависти. Корреляция значимости зависти и депрессии дает право сделать вывод о детерминированности значимости зависти доминирующим тоскливым настроением, угнетенным состоянием, мрачностью и угрюмостью. Такой сотрудник бывает крайне нерешителен, не способен к принятию ответственных решений, не уверен в себе, при этом может отличаться старательностью и обязательностью.

Сила зависти имеет взаимосвязи с невротизмом ( $r=0,22$ ;  $p\leq 0,01$ ), депрессией ( $r=0,24$ ;  $p\leq 0,01$ ), робостью ( $r=0,20$ ;  $p\leq 0,01$ ), интроверсией ( $r=0,19$ ;  $p\leq 0,01$ ). Получается, что робкие интроверты с признаками невротизма и депрессии склонны интенсивно завидовать (на эмоциональном и поведенческом уровне) в сфере служебных отношений.

Рассмотрим гендерные особенности связи личностных факторов с показателями зависти в служебных отношениях. У женщин значимость зависти связана с невротизмом ( $r=0,21$ ;

$p \leq 0,01$ ), психотизмом ( $r=0,17$ ;  $p \leq 0,01$ ), депрессией ( $r=0,27$ ;  $p \leq 0,01$ ), общительностью ( $r= -0,23$ ;  $p \leq 0,01$ ), неуравновешенностью ( $r=0,22$ ;  $p \leq 0,01$ ), интроверсией ( $r=0,18$ ;  $p \leq 0,05$ ). Отметим, что корреляции, установленные для общей и женской выборки, совпадают по позициям «невротизм», «депрессия». В отличие от установленных общих корреляционных связей, специфичными для женской выборки является связь со шкалами «психотизм», «общительность», «неуравновешенность», «интроверсия». Вместе с тем, у женщин не выявлена связь с впечатлительностью, женственностью, асоциальностью и сензитивностью, характерная для общей выборки. Таким образом, психотичные, необщительные, неуравновешенные и интровертные сотрудники женского пола склонны высоко оценивать ситуацию провокации зависти в служебных отношениях.

У мужчин взаимосвязи оценки ситуации провокации зависти с личностными качествами не выявлено. Вероятно, склонность к высокой оценке ситуации провокации зависти в служебных отношениях у женщин детерминирована личностными факторами, а у мужчин – ситуационными.

У женщин интенсивность зависти в служебных отношениях связана с невротизмом ( $r=0,27$ ;  $p \leq 0,01$ ), депрессией ( $r=0,31$ ;  $p \leq 0,01$ ), робостью ( $r=0,19$ ;  $p \leq 0,05$ ), общительностью ( $r= -0,18$ ;  $p \leq 0,05$ ), неуравновешенностью ( $r=0,24$ ;  $p \leq 0,01$ ), интроверсией ( $r=0,22$ ;  $p \leq 0,01$ ). У мужчин только с робостью ( $r=0,21$ ;  $p \leq 0,05$ ). Обращает на себя внимание тот факт, что сила зависти в женской выборке связана практически с теми же личностными чертами, что и оценка ситуации провокации. Исключение составляет отсутствие связи с психотизмом для интенсивности зависти и отсутствие связи с робостью для оценки ситуации провокации зависти. Таким образом, у женщин оценка ситуации провокации зависти и интенсивность зависти связаны с одними и теми же личностными качествами. Иными словами, для женской выборки справедливо, что личностные факторы, определяющие значимость зависти, определяют и ее интенсивность.

Мы предполагаем, что установленная для мужской выборки связь силы зависти только с робостью обозначает слабую обусловленность интенсивности зависти личностными факторами и, скорее всего, приоритет ситуационных факторов в определении интенсивности зависти.

Таким образом, в результате интерпретации и анализа эмпирических данных можно сделать следующие выводы:

Ситуация провокации зависти в служебных отношениях значима для сотрудников, если им свойственны признаки невротизма, депрессии, впечатлительности, женственности, асоциальности, сензитивности. У женщин оценка ситуации провокации зависти положительно связана с невротизмом, психотизмом, депрессией, неуравновешенностью, интроверсией, и отрицательно – с общительностью. У мужчин оценка ситуации провокации зависти в служебных отношениях с личностными факторами не связана.

Сила (интенсивность) зависти в служебных отношениях в общей выборке имеет положительные интеркорреляции со следующими показателями: невротизм, депрессия, робость, интроверсия. У женщин интенсивность зависти определяется невротизмом, депрессией, робостью, общительностью, неуравновешенностью, интроверсией; у мужчин – робостью. Выявленные связи дают возможность говорить о том, что данные личностные черты детерминируют оценку ситуации провокации зависти в служебных отношениях и интенсивность зависти в служебных отношениях и являются предпосылкой для нарушений в сфере психологического здоровья.

## ЛИТЕРАТУРА

1. 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.



2. Бескова, Т.В. Психологическое здоровье субъекта зависти // Здоровая личность: материалы международной научно-практической конференции 21-22 июня 2012 года. – СПб.: СПбГИПСР. 2012. – С. 23 – 26.

3. Бондаренко, О.Р. Психологическое консультирование: зависть и психическое здоровье / О.Р. Бондаренко, У. Лукан // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2008. – № 2. – С. 265 – 273.

4. Короленко, Ц. П. Психология и психопатология зависти и ревности у женщин / Ц.П. Короленко, Т. А. Шпикс // Сибирский вестник психиатрии и наркологии. – 2011. – №4. – С. 93 – 96.

5. Пилишина, А.В. Переосмысление природы зависти и ее влияния на межличностные отношения в рамках современного глобализационного процесса / А.В. Пилишина // Сборник публикаций Центра гуманитарных исследований «Социум»: «XXII международная конференция посвященная проблемам общественных наук». – М.: Центр гуманитарных исследований «Социум», 2014. – 84 с. с.41 – 44

6. 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.

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