

ВЗАИМОСВЯЗЬ ИНТЕНСИВНОСТИ ЗАВИСТИ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ С ЛИЧНОСТНЫМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ СОТРУДНИКОВ

Микелевич Е.Б.

*Полесский государственный университет,
Республика Беларусь, г. Пинск*

В повседневной жизни человек достаточно часто сталкивается с феноменом зависти. Первое в истории человечества убийство Каином его брата Авеля было мотивировано завистью. Природа зависти, связанная

с агрессией, ненавистью, враждебностью, представлена в сказках, в которых завистливая мачеха мечтает извести со света превосходящую в красоте падчерицу, а старшие братья не могут простить удачливости Ивана-дурака. Драма Моцарта и Сольери настолько универсальна, что становится почти нарицательной. В книге Е.П. Ильина приведен и менее известный пример: «...о враждебном отношении великого физиолога И.П. Павлова к не менее знаменитому В.М. Бехтереву. Основой этой вражды послужила зависть Ивана Петровича к Владимиру Михайловичу, когда они оба были еще слушателями Медико-хирургической академии, из-за того, что на стажировку в Лейпцигскую лабораторию Вундта начальство академии послало В.М. Бехтерева, бывшего на два курса младше И.П. Павлова. Очевидно, были и другие причины, в частности, их соперничество в науке. Оба ученых изучали условные рефлексы (В.М. Бехтерев называл их сочетательными), и до сих пор неясно, кто первый опубликовал работу по этой теме. По крайней мере, из рассказов учеников И.П. Павлова следует, что на заседаниях Физиологического общества Иван Петрович постоянно нападал на Владимира Михайловича. Когда Нобелевский комитет послал на отзыв работы В.М. Бехтерева И.П. Павлову как Нобелевскому лауреату и специалисту в той же области наук, тот дал отрицательный отзыв. Так наша страна лишилась еще одного лауреата Нобелевской премии» [4].

Исследование социальных конфликтов в бизнесе, проведенное американскими социологами, выявило широкое распространение чувства зависти, приводящего к снижению производительности. Это исследование выявило случаи саботажа в ущерб фирме, а качестве мотива которых однозначно указывалась зависть [7].

Таким образом, осознание того, что зависть связана с причинением вреда, враждебностью, критикой, повышает актуальность изучения зависти в служебных отношениях и подчеркивает практикоориентированность этого направления научных исследований, в том числе и в сфере служебных отношений. В организационной психологии рассматриваются основные виды контр-продуктивного поведения сотрудников в организации в форме *низкой продуктивности* (проступки, направленные против организации, связанные с нерациональным использованием рабочего времени и наносящие относительно небольшой ущерб (прогулы и опоздания, снижение темпа работы, чтение книг и журналов, не связанных с работой, игры и решение личных проблем в рабочее время, длинные обеденные перерывы, ранние уходы с рабочего места, симуляция болезни, употребление алкоголя на рабочем месте); *повреждения собственности* (проступки, направленные против организации и наносящие большой ущерб (кража и разрушение имущества, «откаты»); *неуважения к сотрудникам* (проступки, направленные против отдельных сотрудников и наносящие относительно небольшой ущерб (распускание слухов, порочащих репутацию сотрудников, обман коллег, обвинение коллег в неудачах); *персональной агрессии*

(проступки, направленные против отдельных сотрудников и наносящие большой ущерб (вербальные оскорбления, кража денег у сотрудников и порча их имущества) [3, с. 51].

Возникает закономерный вопрос: в чем причина нерационального поведения сотрудников? Почему они допускают возможность нанесения ущерба коллегам и организации, от которой зависит их благосостояние? Из анализа психологической литературы становится понятно, что одной из фундаментальных причин контр-продуктивного или агрессивного поведения в организациях является зависть, под которой понимают отношение к достижениям (успеху) другого, включающее в себя отношения к объекту, предмету превосходства и самому себе и сопровождающееся комплексом преимущественно негативных эмоций, осознанием своего более низкого положения и желанием прямо или косвенно нивелировать превосходство и восстановить субъективное равенство [2]. В связи с признанием зависти важным регулятором межличностных и служебных отношений в последнее время возрастает актуальность научного осмысления зависти, ее детерминант и механизмов возникновения, форм проявления и последствий. Осмысливая зависть как универсальный феномен, исследователи отмечают существенные различия в степени выраженности данного чувства, в уровне завистливости. Мы предположили, что интенсивность зависти в служебных отношениях может быть связана с личностными качествами сотрудников. Целью данного исследования является выявление связи между интенсивностью зависти в служебных отношениях и личностными характеристиками сотрудников. Для достижения цели были использованы следующие методики:

1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE) А. L. Boone [1], адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич [5]. Данная методика позволяет измерить значимость (релевантность) зависти в служебных отношениях, характерные типы совладания с завистью в служебных отношениях. Шкала «Зависть» (ЗАВ) направлена на оценку интенсивности, силы зависти в служебных отношениях.

2. Психодиагностический тест Л.Т. Ямпольского, предназначенный для изучения структуры личности [6].

В исследовании приняли участие 271 человек в возрасте от 18 до 70 лет, которые являются представителями разных социально-демографических групп и являются субъектами трудовых отношений. Из них 113 мужчин, 158 женщин. Для обработки данных использовалась программа SPSS v.13.0.

В результате исследования выявлено, что с интенсивностью зависти в служебных отношениях положительно коррелируют такие личностные характеристики, как невротизм, депрессия, робость, интроверсия, психическая неуравновешенность.

Зависть в служебных отношениях оценивается сотрудниками как интенсивная, если для них характерны:

-невротизм ($r=0,22$; $p\leq 0,01$). Для таких сотрудников характерно беспокойство и боязливость, высокая тревожность, склонность к сомнениям, крайняя нерешительность, чувствительность, впечатлительность. Они отличаются неуверенностью в своих силах, стремлением к последовательности действий, стереотипному образу жизни, педантичности, высоким чувством долга, ответственностью, аккуратностью и обязательностью;

-депрессия ($r=0,25$; $p\leq 0,01$). Склонные к депрессии сотрудники характеризуются старательностью, добросовестностью, обязательностью, бывают крайне нерешительны, не способны к принятию ответственных решений, не уверены в себе. Отличительная особенность – тоскливое настроение, угнетенное состояние, мрачность и угрюмость. Вместе с тем за фасадом отчужденности и недоступности скрывается чуткость и душевная отзывчивость;

-робость ($r=0,20$; $p\leq 0,01$). Такие сотрудники застенчивы, избегают рискованных ситуаций, неожиданные события встречают с беспокойством, в общении скованны и стеснительны, стараются не выделяться, находиться в тени и ни во что не вмешиваться. Предпочитают узкий круг знакомых и друзей;

-психическая неуравновешенность ($r=0,20$; $p\leq 0,01$). Отметим, что 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 указывает на уровень дезадаптации, тревожности, потерю контроля над влечениями;

-интроверсия ($r=0,19$; $p\leq 0,01$). Данная шкала измеряет степень социальной контактности личности, получена путем обобщения трех шкал нижнего уровня: «общая активность», «робость» и «общительность». Фактор измеряет уровень активности личности в коллективе, степень включенности в общественные виды деятельности.

Таким образом, в результате проведенного исследования подтвердилась гипотеза о связи интенсивности зависти в служебных отношениях и личностных характеристик сотрудников. Установлено, что если для сотрудников характерны невротизм, депрессия, робость, психическая неуравновешенность и интроверсия, то ситуацию зависти в служебных отношениях они склонны оценивать как интенсивную. Выводы данного исследования представляют собой и констатацию определенного факта, и постановку новой проблемы исследования – связи интенсивности зависти с ситуационными факторами.

Список литературы

1. Бескова, Т.В. Психологические механизмы формирования зависти и ее детерминанты / Т.В. Бескова // Вестник Московского государственного областного университета (Электронный журнал). – 2013. – № 1. – Режим доступа: <http://www.evestnik-mgou.ru/Articles/Doc/289> (дата обращения: 16.12.2014).
2. Гулевич, О.А. Контр-продуктивная активность в организации: определение, виды, факторы / О.А. Гулевич // Организационная психология. – 2013. Т. 3. – №4. – С. 49–58.
3. Ильин, Е.П. Психология зависти, враждебности, тщеславия. Серия Мастера психологии. / Е.П. Ильин. – Питер. – 2014. – 370 с.
4. Фурманов, И.А. Адаптация методики «Совладание с завистью в служебных отношениях» / И.А. Фурманов, Е. Б. Микелевич // Философия и социальные науки. – 2016. – №2. – 82–88.
5. Фурманов, И.А. Психодиагностика и психокоррекция личности. / И.А. Фурманов, Л.А. Пергаменщик // Учеб-метод. пособие. Минск: Народная асвета, 1994. – 64 с.
6. Шек, Г. Зависть: теория социального поведения / Гельмут Шек ; пер с англ. В. Кошкина под ред. Ю. Кузнецова. – М.: ИРИСЭН. – 2008. – 544 с.
7. 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.