



СТРАТЕГІЯ

глобального розвитку:

УКРАЇНА – БЕЛАРУСЬ



МОНОГРАФІЯ



Министерство образования и науки Украины
Министерство образования Республики Беларусь
Национальный университет водного хозяйства
и природопользования
Полесский государственный университет

СТРАТЕГИЯ

глобального развития:

Украина-Беларусь

Монография

Под редакцией
д.э.н., проф. А.Ю. Якимчук

Ровно–Пинск–Варшава–2017

УДК 330.3:327(477+476)

С83

Авторский коллектив: Васильченко А. О., Гвоздьжевич С., Чеплянский Ю. В., Акимов А. А., Акимова Л. Н., Антонова С.Е., Борисюк Е. В., Валух А. Н., Гаевская С. Р., Говорун С. В., Гориш И. В., Гречишкина Е. А., Гуца П. В., Демьянов С. А., Дробко Э. В., Зайцев Д. Б., Кондрацкая Н. Н., Копытовских А. А., Копытовских А. В., Кривецкая А. С., Криничная И. П., Лозицкий В. Л., Лях Е. В., Макарушко В. В., Маланчук Л. А., Матюх Т. Н., Микелевич Е. Б., Навроцкий Р. Л., Романенко Е. А., Сарнавская О. В., Семенова Ю. Н., Сташук Е. В., Стратонова Н. О., Трухоневец Е. Н., Филипенко В. С., Хвагина Т. А., Хмельницкая Е. В., Чаплай И. В., Шадюк Т. А., Шматковская Т. А., Якимчук А. Ю.

*Рекомендовано Ученым советом Национального университета
водного хозяйства и природопользования
(протокол № 3 от 31 марта 2017 г.)*

Рецензенты:

Сохнич Анатолий Якович, заведующий кафедрой управления земельными ресурсами Львовского национального аграрного университета Украины, доктор экономических наук, профессор;

Матвийчук Людмила Юрьевна, заведующая кафедрой туризма и гражданской безопасности Луцкого национального технического университета, доктор экономических наук, профессор;

Мишук Галина Юрьевна, профессор кафедры трудовых ресурсов и предпринимательства Национального университета одного хозяйства и природопользования, доктор экономических наук, профессор.

С83 Стратегия глобального развития: Украина-Беларусь : монография / Васильченко А. О., Гвоздьжевич С., Чеплянский Ю. В. и др./ под ред. д.э.н., проф. А. Ю. Якимчук. – Ровно–Пинск–Варшава : НУВХП, 2017. – 346 с.

ISBN 978-966-327-353-2

ISBN 978-83-945923-3-2

В монографии рассмотрены вопросы формирования глобальной стратегии развития международных отношений между Украиной и Беларусью, проанализированные основные макроэкономические показатели обеих стран. Большое внимание авторы уделяют исследованию системы функционирования органов государственной власти, показателям оценки эффективности управления, финансирования различных сфер социально-экономической жизни. Изучены аспекты использования природных ресурсов, повышения эффективности природопользования и внедрения биотехнологий. Рассмотрены перспективы использования рекреационного потенциала, повышения качества жизни в условиях формирования устойчивого развития.

Данная работа может пригодиться специалистам органов регионального управления и местного самоуправления, научным работникам, аспирантам, магистрантам, студентам высших учебных заведений направлений подготовки «Публичное управление и администрирование» «Маркетинг», «Менеджмент», «Учет и анализ», «Экономика предприятия» и др.

УДК 330.3:327(477+476)

ISBN 978-966-327-353-2

© Васильченко А. О., Гвоздьжевич С.,
Чеплянский Ю. В. и др., 2017

© Национальный университет водного
хозяйства и природопользования, 2017

ISBN 978-83-945923-3-2

© International Institute of Innovativeness
Science-Education-Development in
Warsaw, Poland 2017

§5.2. Феномен зависти в служебных отношениях в контексте организационной психологии

Кризисы, которые на пороге третьего тысячелетия затрагивают в силу своей глобальности все мировое сообщество, характеризуются деструктивной направленностью в отношении как социума, так и личности. Глобальный экономический кризис, вызывающий нестабильность в мировом сообществе, характеризуется угрозой сокращения количества рабочих мест и увольнениями работников, возрастанием конкуренции, ограничением возможностей карьерного роста, необходимостью реструктуризации деятельности трудовых организаций. Изменения и неопределенность в сфере труда влекут за собой профессиональные риски, связанные с нарастанием напряженности и конфликтности, обострением проблем межличностного характера внутри многих организаций, что в свою очередь провоцирует зависть в служебных отношениях. Социально-экономические противоречия оказались столь остры, что прояснить логику происходящего возможно только с учетом анализа внутренних психологических причин. Это активизировало усилия исследователей, занимающихся вопросами организационной психологии. Подход в понимании организации как

«сознательно координируемом социальном образовании с определенными границами, функционирующем на относительно постоянной основе для достижения общей цели» [1] перестал быть основным. Противоречивую суть организации, предполагающую организационное единство как иллюзию, по мнению А.Н. Занковского, можно анализировать только с позиций подхода, в котором организация рассматривается, прежде всего, как противоречивый процесс взаимодействия людей, обладающих различными, а порой и противоположными целями, интересами, потребностями и взглядами [2].

Психологически это противоречие выступает в виде двух диаметрально противоположных тенденций: *центростремительной и центробежной*. Первая – подталкивает индивида к организации, к сотрудничеству, к поиску общих целей и интересов (организация выступает для индивида инструментом удовлетворения его потребностей: работая в ней и следуя ее целям, он получает средства не только к существованию, но и к благополучию и развитию). Вторая тенденция заставляет индивида избегать организационного давления, а необходимость подчинять свои индивидуальные цели и действия требованиям организации и невозможность следовать исключительно собственным желаниям и планам неизбежно порождают у него *чувство протеста и нежелание* вступать в организованное взаимодействие с другими людьми [2, С. 12].

Наличие противоречий в организационной и индивидуальной цели усугубляется тем, что рабочее место все чаще признается напряженной окружающей средой, которая характеризуется для многих участников сильными негативными чувствами, такими как зависть, гнев, тревога, агрессия, страх. Необходимо отметить, что, несмотря на некоторое признание важной роли эмоций на работе, организации чаще рассматриваются как сфера, где чувства управляемы, ограничены, или отсутствуют. Традиционная точка зрения состоит в том, что служебные отношения основаны в большей степени на рациональных процессах и безличных критериях. Однако D. Patient [3] указывает на то, что человек – существо эмоциональное, и маловероятно, что возможно подавить эмоции в течение восьми часов в день, пяти дней в неделю, даже если прикладывать к этому усилия.

В контексте организационной психологии феномен зависти является наименее изученным, практически отсутствует теоретическое и эмпирическое исследование зависти в сфере организационного поведения, хотя социально-психологические детерминанты и закономерности зависти таковы, что служебные отношения представляют собой наиболее «благоприятную арену» для ее проявлений.

Одним из актуальных вопросов организационной психологии является вопрос об условиях эффективности организации, в частности, о формах поведения сотрудников, оказывающих влияние на ее благосостояние. Однако в последнее время психологи все чаще обращаются к изучению поведения сотрудников, которое негативно сказывается на функционировании организации. Так, И.А. Фурманов выделяет три основных типа агрессии на рабочем месте: выражение враждебности, обструкционизм и открытая агрессия. Выражение враждебности представляет собой вербальные или символические по своей природе действия и включает вербальные нападки, негативную мимику и пантомимику. Обструкционизм – это все действия, нацеленные на создание препятствий сотрудникам или руководителям в исполнении ими своих служебных обязанностей. Например, к таким действиям можно отнести некоторые акты проявления скрытой агрессии – отказ в возможности повторного телефонного звонка, не реагирование на приказы, служебные записки и докладные, отказ в помощи, средствах или информации. Открытая агрессия включает действия, обычно связанные с насилием на рабочем месте: физические нападения, воровство, причинение ущерба собственности [4, С. 112].

Существуют и другие классификации, которые в несколько иной терминологии описывают в сущности тот же феномен: О.А. Гулевич рассматривает основные виды контр-продуктивного поведения сотрудников низкая продуктивность: 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 и ненужный уход на больничный, употребление алкоголя на рабочем месте);

повреждение собственности: проступки, направленные против организации и наносящие большой ущерб (кража и разрушение имущества, «откаты»);

неуважение к сотрудникам: проступки, направленные против отдельных сотрудников и наносящие относительно небольшой ущерб (распускание слухов, порочащих репутацию сотрудников, обман коллег, обвинение коллег в неудачах);

персональная агрессия: проступки, направленные против отдельных сотрудников и наносящие большой ущерб (вербальные оскорбления, кража денег у сотрудников и порча их имущества [5, С. 51].

Такие формы поведения особенно кажутся не логичными, если принять во внимание, что организация обеспечивает удовлетворение основных потребностей сотрудников. По мнению многих исследователей, проявления враждебности и ненависти к коллегам, стремление причинить ущерб сотрудникам и организации зачастую детерминировано завистью. 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 [6, с. 41].

В психологической науке отсутствует единственная общепринятая дефиниция зависти. Сложность феномена, его скрытность, многозначность приводит к тому, что зависть рассматривается и как чувство, и как эмоция, и как отношение, и как состояние. Однако во всех определениях зависти общим является указание на его связь с враждебностью, агрессией, разрушением. Так, К. Муздыбаев определяет зависть как неприязненно-враждебное чувство, возникающее, когда индивид не имеет того, чем обладает другой человек и страстно желает иметь этот предмет (это качество, это достижение, этот успех), либо страстно желает лишить предмета зависти другого человека [7].

Т. В. Бескова под завистью понимает 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 [8]. Такое определение зависти позволяет считать его аффективно-когнитивной структурой, включающей в себя оценку, сравнение, антиципацию (предвосхищение обладанием), и переживания стыда, привязанности, вины, интереса. Кроме этого, данный подход в понимании зависти согласуется с воззрениями К. Муздыбаева, который обобщая разнообразные подходы к определению зависти, предлагает рассматривать ее как феномен, проявляющийся на трех уровнях: на уровне сознания – осознание более низкого своего положения, на уровне эмоционального переживания – чувство досады, раздражения или злости из-за такого положения, на уровне реального поведения – разрушение, устранение предмета зависти [7].

Первое экспериментальное исследование зависти, связанное с профессиональной сферой, провели П. Саловой и Дж. Родин [9].

Студентов спрашивали об их профессиональных целях и желаемой карьере. Собеседование каждый раз проходили двое, но в качестве второго опрашиваемого на самом деле выступал актер, который всегда высказывал практически те же пожелания, что и настоящий испытуемый. Затем проводился тест на профессиональную пригодность. Каждый раз сообщалось, что результаты испытуемого якобы в той или иной степени хуже, чем результаты второго участника собеседования. Затем испытуемого в личной беседе спрашивали о его эмоциональной реакции и отношении к ситуации. Помимо дистанцирования от целей, названных изначально, и скептических высказываний по поводу теста, наблюдались явные агрессивные импульсы в отношении якобы более успешного участника эксперимента и критика в его адрес, которой было тем больше, чем заметнее была разница в результатах теста.

В современной зарубежной психологии проблема зависти в профессиональной сфере представлена в работах таких авторов, как Smith R. H., Parrott W. G., Diener E. F., Doyle R. R., Kim S. H., изучающих природу зависти и место данного феномена в трудовых коллективах и на производстве. Зависть может развиваться в ситуации, когда другой сотрудник более успешен в выполнении работы, важной для развития карьеры (при условии, что развитие карьеры является центральным, весьма значимым аспектом его самоопределения). Возникает зависть к чужим продвижениям по карьерной лестнице, таланту, заданиям, репутации, имуществу, отношениям внутри и вне работы или любому другому аспекту, важному для самоопределения человека. Детерминанты зависти могут быть контекстные и личные [10].

Дополнительные ситуационные условия, в которых может возникать зависть, касаются распределения наград и поощрений в организациях [11]. Связанные с работой материальные выгоды включают повышение заработной платы, продвижение по службе, специальное оборудование, лучшие кабинеты и офисы. Связанные с работой нематериальные выгоды включают похвалу и признание [12].

Основными тенденциями исследований зависти в служебных отношениях в работах R. Vecchio, A. Boone, P. Salovey, J. Rodin, F. Miner, Y. Cohen-Charash, M. Silver, J. Sabini является выявление детерминант зависти в служебных отношениях, которые могут быть внутренними и внешними, а также изучение реакций в ситуации зависти на рабочем месте. При этом отмечается, что с точки зрения направленности, реакции могут быть направлены на себя или на объект зависти (коллегу, рабочую группу, коллектив, организацию). Реакция может быть классифицирована как эмоциональная (враждебность, гнев и жадность, депрессия, тревога, стыд, злорадство, обида), когнитивная (снижение актуальности сравнения,

изменение восприятия других, изменение самовосприятия и самооценки) и поведенческая (уменьшение или устранение разрыва в сравнении между собой и другими двумя возможными способами: 1 – унижение, причинение вреда объекту зависти, 2 – улучшение собственной работоспособности, целеустремленности, производительности). В ряде работ указывается на взаимосвязь зависти и личностных и социально-психологических характеристик сотрудников (акцентуация личности, психотип, локус-контроль, эмоциональный и социальный интеллект, эмоциональная направленность, стратегии преодолевающего поведения, адаптационный потенциал, коммуникативные качества личности, самоэффективность, самооценка, самоактуализация, особенности ценностно-смысловой сферы) [12].

В современной литературе приведено достаточно примеров антагонистических конфликтов между коллегами, вызванных завистью. Так, Е.П. Ильин в книге «Психология зависти, враждебности, тщеславия» пишет «...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 не ясно, 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» [13].

Яркое описание зависти, связанной с отношениями на рабочем месте, дает Е.В. Золотухина-Аболина «Люди, занимающиеся простым малоквалифицированным трудом, нередко претендуют на равное вознаграждение с теми, кто занят сложной деятельностью, требующей знаний, умений, образованности. Дворник злобится на профессора, бухгалтер – на главного инженера, санитарка истекает ядом по отношению к виртуозу хирургу. При этом высококвалифицированный умственный труд рассматривается как что-то вроде неоправданного барства. Похоже обстоит дело и при сравнении качественного труда честного работника с результатами хаотичной работы лентяя. Халтурщик и бездельник, производящий сплошной брак, сетует, что его

трудолюбивому коллеге платят больше, завидует его обеспеченности, претендует на равную с ним оплату. Любые различия встречаются в штывы, оцениваются негативно» [14, С. 53]. Еще одним распространённым видом зависти автор называет зависть к социальному статусу, который находит выражение в худшего сорта карьеризме, конъюнктурном поведении, подсиживании, особенно типичном для структур, связанных с властью. Высокий социальный статус является предметом зависти не только в связи с возможностью осуществлять власть, решать человеческие судьбы, но и в связи с расширенными материальными возможностями [14, С. 53].

К. Муздыбаев отмечает, что зависть враждебна любому превосходству, касается ли это материальной обеспеченности, высоких наград, хорошо выполненной работы, человеческой красоты и т.д. Завистники не только причиняют дискомфорт наиболее успешно и продуктивно работающим людям, они ломают даже судьбы преуспевающих. Исследователи зависти выявили, что из-за враждебности завистников работники снижают мотивацию, скрывают собственные достижения, вынужденно оставляют свою службу, а порой и место жительства. Установлено, что зависть отрицательно коррелирует с продуктивностью группы, со сплоченностью в ней и удовлетворенностью ею, но положительно связана с явлением социального сачкования в группе, уклонением от работы и с прогулами. Более того, низкий уровень экономической производительности социологи связывают со страхом зависти, сковывающим всякую инновационную и эффективную работу [15].

Не требует доказательства тот факт, что не все сотрудники одинаково завистливы. Важным фактором, детерминирующим возникновение зависти, является личностная характеристика сотрудника. О связи зависти и личностных особенностей писали К. Муздыбаев, Т.В. Бескова, Н.В. Горшенина. Однако, проведенные исследования касались лишь сферы межличностных отношений, специфика сферы служебных отношений является наименее изученной, что и определило цель данного исследования.

С целью выявления связи показателей зависти в служебных отношениях и личностных характеристик сотрудников было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 271 человек, являющиеся представителями разных социально-демографических групп и соответствующие главному требованию: они все являются субъектами трудовых отношений. Из них 113 мужчин, 158 женщин в возрасте от 18 до 70 лет. Для обработки данных использовалась программа SPSS.

Для достижения целей исследования использовались следующие методики:

1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Copingwith Occupationaland Professional Envy – COPE), разработанная А. L. Boone [16] и адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич [17]. 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» (ЗАВ) предполагает оценку силы проявления зависти в служебных отношениях;

шкала «Конструктивная причастность» (КП) выявляет тип совладания, выраженный в стремлении сотрудников активно самоутвердиться в ситуации зависти;

шкала «Конструктивная непричастность» (КНП) выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из ситуации зависти, прибегая к положительно оцениваемым способам поведения;

шкала «Деструктивная причастность» (ДП) выявляет тип совладания, предполагающий активное применение вредных, деструктивных, способов поведения в ситуации зависти. У этого стиля есть прямые негативные последствия для организации (например, враждебность в служебных отношениях) и для сотрудника;

шкала «Деструктивная непричастность» (ДНП) выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из ситуации зависти, прибегая к деструктивным способам поведения.

2. Психодиагностический тест Л.Т. Ямпольского, предназначенный для изучения структуры личности [18].

В результате анализа корреляционных связей установлены взаимосвязи между психологическими характеристиками личности сотрудников и показателями зависти в служебных отношениях (рис. 33).



Рис. 33. Взаимосвязь психологических характеристик личности сотрудников и показателей зависти в служебных отношениях

Прим. $\longleftrightarrow$ $p \leq 0,05$; $\longrightarrow$ $p \leq 0,01$; $\dashrightarrow$ отриц. связь, $p \leq 0,05$

Невротизм связан с оценкой ситуации провокации зависти ($r=0,14$; $p \leq 0,05$), интенсивностью зависти ($r=0,22$; $p \leq 0,01$), конструктивной непричастностью ($r=0,16$; $p \leq 0,01$), деструктивной причастностью ($r=0,18$; $p \leq 0,01$), деструктивной непричастностью ($r=0,19$; $p \leq 0,01$). Сотрудники, имеющие высокие показатели невротизма, ситуацию, активирующую зависть, оценивают как значимую, интенсивную, прибегают к

конструктивной непричастности, деструктивной причастности, деструктивной непричастности.

Психотизм положительно коррелирует с деструктивной причастностью ($r=0,19$; $p\leq 0,01$), деструктивной непричастностью ($r=0,13$; $p\leq 0,05$). Сотрудники с чертами психотизма, в ситуации, активирующей зависть в служебных отношениях, прибегают к деструктивной причастности, деструктивной непричастности.

Депрессия имеет интеркорреляции с оценкой ситуации провокации зависти ($r=0,19$; $p\leq 0,01$), интенсивностью зависти ($r=0,24$; $p\leq 0,01$), конструктивной непричастностью ($r=0,12$; $p\leq 0,05$), деструктивной причастностью ($r=0,21$; $p\leq 0,01$), деструктивной непричастностью ($r=0,15$; $p\leq 0,05$). Сотрудники, характеризующиеся депрессией, ситуацию, активирующую зависть, оценивают как значимую, интенсивную, прибегают к конструктивной непричастности, деструктивной причастности, деструктивной непричастности.

Совестливость отрицательно связана с деструктивной непричастностью ($r=-0,14$; $p\leq 0,05$). Сотрудники, характеризующиеся совестливостью, не прибегают к деструктивной причастности.

Расторможенность и общая активность не связана с показателями зависти в служебных отношениях.

Робость положительно коррелирует с интенсивностью зависти ($r=0,20$; $p\leq 0,01$) и деструктивной непричастностью ($r=0,17$; $p\leq 0,05$). Сотрудники, характеризующиеся робостью, ситуацию, активирующую зависть, оценивают как интенсивную и прибегают к конструктивной непричастности.

Общительность отрицательно связана с деструктивной непричастностью ($r=-0,14$; $p\leq 0,05$). Общительные сотрудники в ситуации, активирующей зависть, не прибегают к деструктивной непричастности.

Впечатлительность коррелирует с оценкой ситуации провокации зависти ($r=0,14$; $p\leq 0,05$). Впечатлительные сотрудники высоко оценивают ситуацию, активирующую зависть в служебных отношениях.

Женственность связана с оценкой ситуации провокации зависти ($r=0,13$; $p\leq 0,05$), конструктивной непричастностью ($r=0,14$; $p\leq 0,05$). Сотрудники, характеризующиеся женственностью, ситуацию, активирующую зависть, оценивают как значимую и прибегают к конструктивной непричастности.

Психическая неуравновешенность связана с 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, в ситуации,

активирующей зависти, прибегают к конструктивной непричастности, деструктивной причастности и деструктивной непричастности.

Асоциальность имеет отрицательные интеркорреляции с интенсивностью зависти ($r=-0,13$; $p\leq 0,01$) и конструктивной непричастностью ($r=-0,13$; $p\leq 0,05$). Сотрудники, характеризующиеся асоциальностью, склонны оценивать ситуацию, активирующую зависть, как интенсивную и прибегать к конструктивной непричастности.

Интроверсия связана с интенсивностью зависти ($r=0,19$; $p\leq 0,01$) и деструктивной непричастностью ($r=0,17$; $p\leq 0,01$). Сотрудники, характеризующиеся интроверсией, склонны ситуацию, активирующую зависть, оценивать как значимую и прибегать к деструктивной непричастности.

Сензитивность положительно коррелирует с оценкой ситуации провокации зависти ($r=0,12$; $p\leq 0,05$) и деструктивной непричастностью ($r=0,14$; $p\leq 0,05$). Сотрудники, характеризующиеся сензитивностью, ситуацию, активирующую зависть, оценивают как значимую и прибегают к деструктивной непричастности.

Таким образом, сотрудники с характеристиками невротизма ($r=0,14$; $p\leq 0,05$), депрессии ($r=0,19$; $p\leq 0,01$), впечатлительности ($r=0,14$; $p\leq 0,05$), женственности ($r=0,13$; $p\leq 0,05$), асоциальности ($r=-0,13$; $p\leq 0,01$), сензитивности ($r=0,12$; $p\leq 0,05$) оценивают ситуацию, активирующую зависть как значимую. Вероятно, сотрудники с выраженной высокой тревожностью, чувством беспокойства и боязливости, склонностью к сомнениям, крайней нерешительностью, чувствительные, впечатлительные, легкоранимые, склонны высоко оценивать ситуацию провокации зависти. Выявленные корреляции дают 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. Это увлекающаяся и эмоциональная натура, в поведении не хватает чувства ответственности и реализма, в суждениях – зрелости и здравомыслия, больше доверяет своим симпатиям и привязанностям, чем логике и расчету.

Сотрудники, характеризующиеся 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 ($r=0,19$; $p\leq 0,01$) оценивают ситуацию, активирующую зависть как интенсивную. Сотрудники, характеризующиеся робостью, интроверсией с признаками невротизма и депрессии склонны оценивать ситуацию, активирующую зависть, как интенсивную.

Далее рассмотрим личностные детерминанты различных стратегий совладания с завистью в служебных отношениях. Личностные факторы с конструктивной причастностью не коррелируют. Вероятно, сотрудники могут прибегать к конструктивной причастности вне зависимости от личностных качеств. Возможно, выбор данного типа совладания с завистью связан с ситуационными факторами.

Сотрудники с характеристиками невротизма ($r=0,16$; $p\leq 0,01$), депрессии ($r=0,12$; $p\leq 0,05$), женственности ($r=0,14$; $p\leq 0,05$), психической неуравновешенности ($r=0,12$; $p\leq 0,05$), асоциальности ($r=-0,13$; $p\leq 0,05$) прибегают к конструктивной непричастности. Вероятно, сотрудники с высоким уровнем асоциальности и неуравновешенности с признаками женственности, невротизма и депрессии в ситуации зависти склонны к проявлению активности в замещающих сферах и поиску занятия, отвлекающего от неприятных переживаний. Такое сочетание личностных факторов предполагает стремление нивелировать превосходство коллеги («это не так уж и важно»), или оправдать превосходство коллеги («не только я, но и мой коллега хорошо работает, поэтому его превосходство заслужено и не должно меня раздражать»).

Сотрудники, характеризующиеся невротизмом ($r=0,18$; $p\leq 0,01$), психотизмом ($r=0,19$; $p\leq 0,01$), депрессией ($r=0,21$; $p\leq 0,01$), совестливостью ($r=-0,14$; $p\leq 0,05$), женственностью ($r=0,02$; $p\leq 0,05$), психической неуравновешенностью ($r=0,17$; $p\leq 0,01$) прибегают к деструктивной причастности. Возможно, для сотрудников с таким «набором» личностных качеств в ситуации зависти в служебных отношениях характерно желание критиковать коллегу и вмешиваться в его работу, демонстрировать в противовес свои успехи и достижения, подшучивать над коллегой, говорить о несправедливости его поощрения, плохо отзываться о коллеге. Наиболее показательна отрицательная корреляция с совестливостью, объясняющая в совокупности с другими выявленными факторами возможность такого «неприглядного» поведения.

Сотрудники с характеристиками невротизма ($r=0,19$; $p\leq 0,01$), психотизма ($r=0,13$; $p\leq 0,05$), депрессии ($r=0,15$; $p\leq 0,05$), робости ($r=0,17$; $p\leq 0,01$), общительности ($r=-0,14$; $p\leq 0,05$), психической неуравновешенности ($r=0,19$; $p\leq 0,01$), интроверсии ($r=0,17$; $p\leq 0,01$), сензитивности ($r=0,14$; $p\leq 0,05$) прибегают к деструктивной непричастности. Следовательно, неуравновешенные, интровертные, необщительные, робкие сотрудники с признаками невротизма и депрессии в ситуации, активирующей зависть в служебных отношениях, склонны к деструктивному уходу из ситуации. Для них характерно желание сменить рабочее место или уволиться, чтобы не встречаться с

объектом зависти, склонность перестать усердно работать, компенсировать любым способом субъективную несправедливость, склонность к употреблению спиртных напитков с целью отвлечения от болезненных переживаний, стремление причинить ущерб превосходящему коллеге или организации.

Проведенный теоретический анализ и интерпретация полученных эмпирических данных позволяет сделать вывод о чрезвычайной значимости учета феноменологических аспектов зависти в системе служебных отношений в контексте организационной психологии. Обращение к тематике психологического анализа профессиональной деятельности человека особенно важно для современной эпохи становления новой индустриальной базы и современных информационных и коммуникационных технологий. Эффективно работающие, здоровые, гармонично развитые и социально-ориентированные профессионалы – ключевой ресурс современной экономики.

Список литературы

1. Мильнер, Б. З. Теория организаций. Курс лекций. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2000. – 480 с.
2. Занковский, А. Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». – 2-е изд. – М. : Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.
3. Patient, D. Understanding Workplace Envy through Narrative Fiction / D. Patient, T. B. Lawrence, S. Maitlis // *Organization Studies*. – 2003. – Vol. 24(7). – P. 1015–1044.
4. Фурманов, И. А. Проблема агрессии на рабочем месте // *Кадровая служба*. – 2006. – № 3. – С. 112–116.
5. Гулевич, О. А. Контр-продуктивная активность в организации: определение, виды, факторы / О. А. Гулевич // *Организационная психология*. – 2013. Т. 3. – № 4. – С. 49–58.
6. 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. – С. 41–44.
7. Муздыбаев, К. Психология зависти / К. Муздыбаев // *Психологический журнал*. – Т. 18. – № 6. – 1997. – С. 3–12.
8. 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 доступа : 16.12.2014.
9. Salovey, P. Some antecedents and consequences of social-comparison jealousy / P. Salovey, J. Rodin // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1984. – № 47. – P. 78–92.
10. Salovey, P. Provoking jealousy and envy: Domain relevance and self-esteem threat. / P. Salovey, J. Rodin // *Journal of Social and Clinical Psychology*. – 1991. – №10(4). P. 395–413.
11. Miner, F. C. Jealousy on the job. *Personnel*. – 1990. – April. – P. 89–95.

Раздел 5. Евроинтеграция в условиях глобализационных процессов: философские, культурно-лингвистические, педагогические и историко-политологические измерения

12. Cohen-Charash, Y. Envy at Work: An Exploratory Examination of Antecedents and Outcomes / Yocheved Cohen-Charash. – Fall, 2000. – 354 с.

13. Ильин, Е. П. Психология зависти, враждебности, тщеславия. Серия Мастера психологии. / Е. П. Ильин. – Питер. – 2014. – 370 с.

14. Золотухина-Аболина, Е. В. Зависть / Е. В. Золотухина-Аболина // Молодой коммунист. – 1989. – № 7. – С. 48–56.

15. Муздыбаев, К. Завистливость личности К. Муздыбаев // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 6. – С. 38–50.

16. 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.

17. 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.

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