

ПРИЧИНЫ ЗАВИСТИ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Е.Б. МИКЕЛЕВИЧ

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

Введение. Зависть в последнее время все чаще становится объектом научной рефлексии на стыке существующей междисциплинарности философии, экономики, социологии, психологии, этики, религиоведения, педагогики и политологии. Философы рассматривают феномен зависти в качестве антропологической характеристики, которая коренится в природе человека вследствие его несовершенства, стремления к сравнению и превосходству другого [4]. Социология определяет зависть как социальный феномен и акцентирует внимание на причинах и формах ее возникновения, обращая внимание на социальную стратификацию. Экономика видит причины зависти в преобладающей в обществе установке на потребление и обогащение, накопление материальных благ и дифференциации возможностей для этого. В психологии определяют зависть как чувство досады, раздражения при осознании превосходства другого, связывают возникновение зависти с самоотношением и самооценкой, стремлением доминировать. Психологические аспекты изучения зависти предполагают ее рассмотрение во взаимосвязи с гендерными и возрастными особенностями, характерологическими особенностями, ценностными ориентациями, коммуникативной интолерантностью, защитными механизмами, цинизмом, субъективным благополучием, перфекционизмом, удовлетворенностью жизнью, нарциссическими проявлениями личности, психологическим здоровьем, локусом контроля. Тщательное изучение русскоязычной психологической литературы привело к выводу о том, что, несмотря на достаточное количество исследований в области организационной психологии, нет ни одного исследования, направленного на изучение зависти в контексте служебных отношений.

Актуальность изучения феномена зависти в контексте служебных отношений обусловлена рядом факторов. Учтем, что страны с развитой экономикой нацелены на получение высоких результатов труда. Интенсивность трудовой деятельности непременно приводит к возникновению конкуренции, которая при стечении определенных обстоятельств неизбежно порождает зависть между сотрудниками. Значимость исследования заявленной научной проблематики детерминированности зависти в служебных отношениях определена потребностью в оптимизации и повышении эффективности функционирования организаций, а также заботой об оптимальном социально–психологическом климате и психологическом здоровье сотрудников.

Целью статьи является обобщение данных относительно сути понятия «зависть в служебных отношениях», теоретический анализ факторов и обстоятельств, детерминирующих возникновение зависти в служебных отношениях.

Основная часть. В англоязычной литературе встречается понятие «workplace envy», которое дословно на русский язык переводится как зависть на рабочем месте. В большом энциклопедическом словаре рабочее место определяется как «часть пространства, приспособленная для выполнения работником (или группой работников) производственных функций» [2, с. 985]. В случае изучения зависти данное толкование рабочего места не охватывает всю совокупность изучаемого явления. Возможный вариант перевода «зависть по месту работы». Согласно энциклопедии трудового права, место работы – это расположенное в определенной местности предприятие, учреждение. По существующему административно–территориальному делению – это место нахождения (расположения) юридического лица [5, с. 89]. Последнее определение, по сравнению с предыдущим, больше связано с сутью исследуемого явления, так как рассматривается организация. И.В. Гулис указывает на то, что определение места работы отражает формальную сторону проблемы, при этом не рассматриваются взаимоотношения между сотрудниками организации, которые образуют систему «человек–человек». [3, с. 90]. Именно в этой системе и наблюдается проявление зависти в организациях. Очевидно, что переживание зависти во всей сложности его проявлений «не привязано» к конкретному пространству, связанному с реализацией профессиональной деятельно-

сти. Вряд ли проявления зависти ограничены и рабочим временем. Поэтому наиболее адекватным переводом, охватывающим всю полноту изучаемого явления, может служить русскоязычный эквивалент «зависть в служебных отношениях».

Обобщая все вышеизложенное, можно заключить, что существует проблема выработки унифицированного определения понятия «зависть в служебных отношениях». Терминологическая многозначность определена многообразием форм проявления зависти в служебных отношениях, для определения которых также используются различные термины. Сложность создания единого понятия связана с тем, что ученые разных стран параллельно проводят независимые исследования и для определения зависти в служебных отношениях используют разные термины. Перспективой для проведения последующих теоретических исследований может стать выработка единого поля значений в области исследования проблемы агрессии в служебных отношениях.

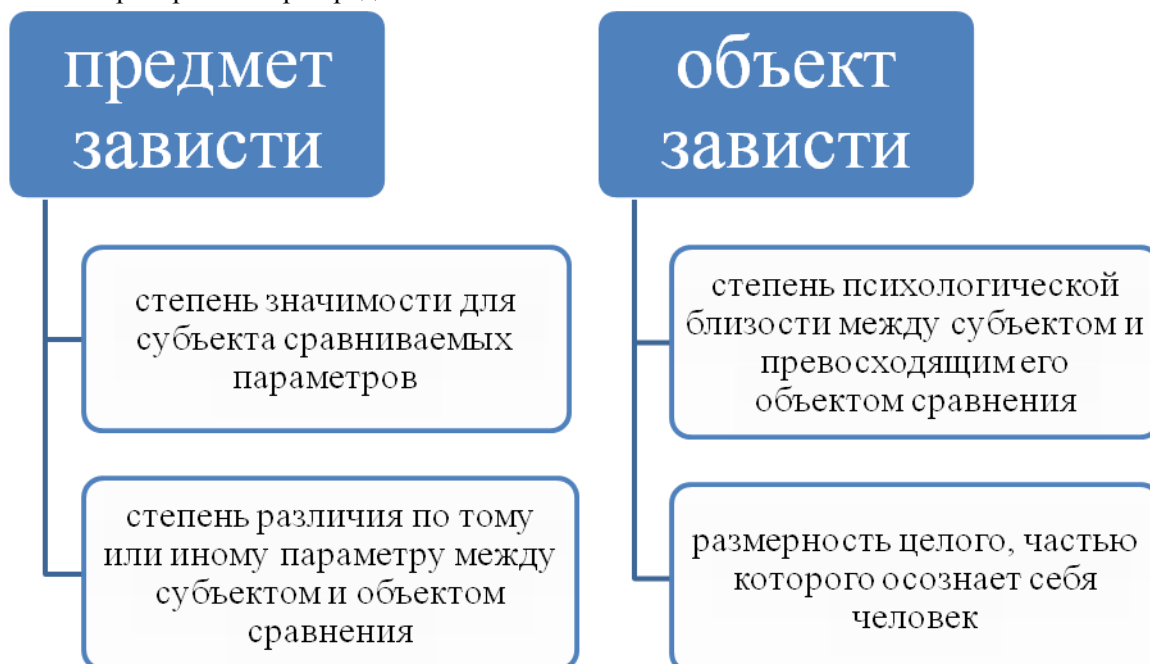
Зависть в служебных отношениях развивается в условиях, когда один сотрудник видит, что его коллега более успешен в продвижении по служебной лестнице, более талантлив в области профессиональной деятельности, имеет стабильно хорошую репутацию, заслуживает поощрений (материальных и моральных) со стороны руководства, а собственные профессиональные достижения оцениваются гораздо скромнее. При этом связанные с работой материальные преимущества включают повышение заработной платы, продвижение по службе, специальное оборудование и лучшие офисы. Связанные с работой нематериальные преимущества включают похвалу, одобрение и признание [6].

Кроме превосходства в профессиональной сфере, зависть могут вызывать и параметры, не связанные с непосредственным выполнением служебных обязанностей, например, внешний вид, молодость, здоровье, семейное положение, возможности организации досуга и отдыха и др. Таким образом, можно сделать вывод о том, что предметы зависти в служебных отношениях условно можно разделить на 2 группы:

1. Связанные с процессом, условиями, результатом и оценкой профессиональной деятельности, назовем их профессиональные предметы зависти.
2. Не связанные с профессиональной деятельностью, относящиеся к личностным характеристикам и качеству жизни коллег по работе, назовем их непрофессиональные предметы зависти.

В обобщенном виде под предметом зависти вслед за Т.В. Бесковой мы понимаем то, что входит в идеальный конструкт жизни человека. То, что не значимо и не ценно, к чему у человека нет «пристального интереса», не вызывает завистливого отношения [1, с 155]. Анализ критериев отбора объектов и предметов зависти схематично можно изобразить следующим образом:

Схема 1: Критерии отбора предмета и объекта зависти



Стоит предположить, что даже отсутствие профессиональных предметов зависти при наличии непрофессиональных предметов зависти способствует зарождению зависти, изменяющей мотивы, содержание и форму поведения в рамках служебных отношений. Анализируя критерии отбора

предметов зависти применительно к служебным отношениям, можно сделать вывод о том, что зависть в служебных отношениях возникает только тогда, когда карьерные устремления и профессиональные установки занимают высокие рейтинги в структуре жизненных ценностей человека.

Для возникновения завистливых отношений в процессе сравнения с другими, работники должны быть похожи друг на друга, иметь некоторые схожие позиции [6]. Чем больше сходства между коллегами, тем больше вероятность возникновения зависти в служебных отношениях. Сходство рассматривается как результат физических, психологических и пространственных факторов. Например, сходство в таких позициях, как позиция в рейтинге организации, позиция в карьерной иерархии, возраст, образование, географический район, семейное положение, личностные характеристики, карьерные устремления, культурный фон, политические отношения, социальное положение, взгляды на жизнь, имущество и др. [6].

Контекстуальные детерминанты зависти в служебных отношениях соответствуют рабочим обстоятельствам, в которых зависть может возникнуть вследствие конкурентных отношений, когда возникает угроза своей позиции. Конкуренция характеризуется взаимно исключаящими достижениями цели, то есть успех одного человека требует провала другого (Kohn) [6]. Ситуация, в которой только один человек может иметь желаемый успех, для другого характеризуется больше ревностью, чем завистью. Тем не менее, в конкуренции два человека хотят одного и того же, но не имеют этого, в то время как в зависти один из них получает желаемое. Кроме того, конкуренция может включать более двух человек, в то время как зависть, как правило, возникает между двумя людьми одновременно. Зависть считается негативной эмоцией, конкуренция оценивается более положительно, часто рекомендуется и стимулируется среди коллег. Например, Г. Шёк рассматривает конкуренцию как справедливое явление, а зависть наоборот, потому что конкурентное поведение определено нормами и правилами ограничений, которые делают их справедливым, но завистливое поведение не подпадает под действие этих ограничений и норм. Зависть и конкуренция считаются тесно связанными конструкциями с точки зрения их совместного появления, характера и цели [6].

Личностные факторы также могут способствовать возникновению зависти. Индивидуальный подход к изучению зависти предполагает, что некоторые люди более склонны к зависти. Зависть как черта личности состоит из чувства неполноценности и злой воли, и характеризует людей, которые постоянно сравнивают свое положение с положением других, и оказываются хуже в этом сравнении (Smith). Таким образом, большинство людей испытывают зависть, но некоторые люди испытывают ее больше, чем другие [6].

Рассматривая отношения между самооценкой профессиональной деятельности и завистью, можно сказать, что причинно–следственная связь между ними неоднозначна: не ясно, низкая самооценка приводит к зависти, или зависть снижает самооценку.

Опыт зависти считается сочетанием печали и гнева (Plutchik), ненависти, чувством недовольства, тоски, злой воли, неполноценности, самокритики. По Heider (1958), главная мотивация завистников – это уравнивать позиции свои и другого. Два основных способа уравнивания: (а) «Улучшение» самого себя (например, добиться того, что имеет другой), (б) от «ухудшение» другого (например, лишение другого того, что он / она имеет) [6].

Закключение. Таким образом, в качестве основных детерминирующих причин возникновения зависти в служебных отношениях целесообразно рассматривать следующие:

- объективное присутствие в служебных отношениях факторов конкуренции;
- признание ситуации профессионального сравнения значимой сферой, имеющей высокий рейтинг в системе смысложизненных ориентаций;
- контекстуальные факторы, определенные организационными условиями и спецификой служебного межличностного взаимодействия (степень психологической и пространственной близости, возможности и традиции информирования об успехах и достижениях коллег, наличие отдельных кабинетов или общий офис);
- личностные факторы, определенные склонностью личности к использованию реакций досады, раздражения, недовольства, агрессии в ситуации превосходства коллеги.

Интенсивность завистливых отношений между коллегами определяет специфику их поведенческих проявлений, что является значимым направлением дальнейшего теоретического осмысления и эмпирического изучения феномена зависти в служебных отношениях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бескова, Т.В. Критерии «отбора» объектов и предметов зависти / Т.В. Бескова // Психология индивидуальности : материалы IV Всероссийской научной конференции, г. Москва, 22–24 ноября 2012 г. / отв. ред. А.Б. Купрейченко, В.А. Штроо; Нац. иссл. ун-т «Высшая школа экономики»; Росс.гуманит. науч. фонд. М.: Логос, 2012. – С. 154–155.
2. Большой энциклопедический словарь / А.М. Прохоров ; издание 2–е переработанное и дополненное. – М.: «Большая российская энциклопедия», 1997. – с.985.
3. Гулис, И.В. Мета–анализ понятия «агрессия в служебных отношениях» / И.В. Гулис // Психологический журнал.– №3 (19).– 2008.– с.89 – 95.
4. Ерофеева, К.Л. Зависть: философский аспект проблемы / К.Л. Ерофеева // Личность. Культура. Общество. – 2008. –№ 1, Т. X. – С. 328–335
5. Энциклопедия трудового права. Серия: «Юридический справочник», приложение к журналу «Право и экономика»./ В.Г. Гавриленко, Н.И. Яцевич, В.П.Изотко. – Мн., 1999. – с.89.
6. Cohen–Charash, Y. Envy at Work : An Exploratory Examination of Antecedents and Outcomes / Cohen–Charash Yocheved. – Fall, 2000. – 354 с.

DETERMINATION OF WORKPLACE ENVY

E.B. MIKELEVICH

Summary

In that article the author has analyzed some of the social and psychological characteristics of a working relationship that determine the appearance of envy among colleagues. Emphasis is placed on the fact that an important factor of the appearance of workplace envy is the objective existence of competition in the working relationship, the recognition of a significant area of the working relationship, which has a high ranking of life goals. The object of envy among colleagues can exceed the border of the professional activity.

Key words: envy, workplace envy, explanation of envy, competition

© Микелевич Е.Б.

Поступила в редакцию 15 апреля 2015г.