

## **ПЕРСПЕКТИВЫ КОГНИТИВНОГО ТРЕНИНГА ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ РИСКОВ ЗАВИСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ: ЭМПИРИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ**

*Фролова С.В., к. филос. н., доцент, СГУ им. Н.Г. Чернышевского  
Гордеева Ю. Ю., магистрант, СГУ им. Н.Г. Чернышевского*

В статье представлены результаты эмпирического исследования, показывающие, что предиктором зависти сотрудников организации является их склонность к сравнению себя с другими. Исследование проводилось с сотрудниками одной из медицинских организаций (N=63) с использованием разработанной авторской методики «Я и другие», позволяющей выявлять личностную склонность к сравнению себя с другими, и методики исследования завистливости личности Т.В. Бесковой. Авторами предложено рассматривать механизм сравнения себя с другими в качестве одного из видов когнитивного искажения. Намечены перспективы психологического тренинга, направленного на развитие у сотрудников навыков саморефлексии и самокоррекции когнитивного искажения сравнения себя с другими в целях предупреждения негативных последствий зависти в организации.

*Ключевые слова:* зависть, склонность к сравнению себя с другими, когнитивное искажение, психологический тренинг.

## **PROSPECTS OF COGNITIVE TRAINING FOR PREVENTING RISKS OF ENVY IN AN ORGANIZATION: EMPIRICAL BASES**

*Frolova S.V., Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor,  
Saratov State University  
Gordeeva Yu.Yu., master student, Saratov State University*

The article describes the results of the empirical research. The findings revealed that inclination of a person to compare himself / herself to others is a predictor of envy in employees of an organization. The study involved employees of a medical organization (N=63) and relied on the authors' "I and others" method, that enables the researchers to detect inclination of a person to compare himself / herself to others, and the analysis of envy by T.V. Beskova. The authors suggest that the mechanism of comparing himself / herself to others is a type of a cognitive bias. The researchers identified the prospects of the cognitive training aimed at developing the employees' self-reflection and self-correction of the cognitive bias in which they compare themselves to others in order to prevent the negative impact of envy in the organization.

*Keywords:* envy, inclination of a person to compare himself / herself to others, cognitive bias, psychological training.

Явление зависти, становившееся в течение многих веков предметом философских размышлений и объектом многих сюжетов изобразительного искусства и литературных произведений, сегодня все чаще попадает в исследовательское проблемное поле современных психологов. Феномену зависти, его многоаспектности и сложности измерения посвящены ряд научных психологических монографий [1 – 7].

Несмотря на возрастающее количество исследований зависти, остаётся ещё много вопросов, связанных с разнообразием её сторон и функций, с различными её последствиями, с факторами её возникновения и участия в жизни отдельных индивидов и деятельности социальных групп, а также с выявлением психологических ресурсов регуляции негативных сторон её проявления.

В понимании психологической сущности зависти единое мнение до сих пор отсутствует. Так, например, заслуживают особого внимания обзоры самых различных психологических вариантов рассмотрения зависти, осуществленные Т.В. Бесковой и Е.П. Ильиным [1; 2]. Чаще всего в определениях зависти фигурирует описание её как враждебного чувства по отношению к объекту зависти.

Е. П. Ильин определил зависть как «отношение (острое — как эмоция или долговременное — как чувство) к человеку, вызванное осознанием неосуществимости (вообще или в данный момент) желания иметь то же, что есть у другого человека, сопровождаемое разочарованием в своих достижениях вследствие своей несостоятельности, несовершенства» [2, с. 19]. При этом Е.П. Ильин настаивает на том, что существуют и позитивные формы зависти – так называемая «белая» зависть, зависть от восхищения достижениями других и понимания невозможности достичь того же. Отрицательное отношение общества к зависти привело к тому, что люди предпочитают не признаваться ни себе, ни другим в ее наличии, не рассматривают ее в качестве мотиватора своего поведения, в результате чего зависть может вытесняться и не осознаваться.

Ю.В. Щербатых подчеркнул существование многих составляющих зависти, дав ей название – «сложный психологический коктейль из разных ингредиентов». В качестве таких составляющих могут быть обостренное чувство справедливости, негативное отношение к богатству и успеху, обида на судьбу, негативное отношение к другим людям, заниженная самооценка, неумение извлекать пользу из поражений [8].

Т.В. Бескова выделила специфику феномена зависти для работающих граждан [1]. Предметом зависти сотрудников организации может являться материальный достаток, профессиональные достижения, личностные качества коллег и сослуживцев. Негативные последствия зависти, испытываемой одними сотрудниками к другим, могут быть разделены на личностные, межличностные и организационные.

Неблагоприятными последствиями зависти на личностном уровне могут являться ухудшения психоэмоционального состояния и психосоматического самочувствия, возникновение и развитие функциональной депрессивности, невротических нарушений, снижение уровня работоспособности, возрастание количества производственных ошибок. Чаще всего негативные последствия зависти, возникающие на личностном уровне, затрагивают тех, кто сам завидует другим. Однако,

могут страдать и те, кому завидуют, особенно если им свойственны такие личностные черты как повышенная сензитивность, ранимость, внушаемость, неуверенность и, даже, выраженные эмпатические способности.

Негативными последствиями зависти в организациях, проявляющимися на межличностном уровне, могут быть всевозможные межличностные конфликты, недоверие, вражда, возрастание рисков нанесения психологического вреда, моббинг, которые непременно будут отражаться как на личностных переживаниях сотрудников, так и на деятельности организации в целом.

Организационными рисками, связанными с негативными последствиями проявления зависти сотрудников, могут являться снижение эффективности деятельности организации, возникновение незапланированных кризисных ситуаций, формирование устойчивых эффектов социальной ингибиции, нарушение механизмов организационной консолидации, снижение уровня организационной идентичности и организационной приверженности у сотрудников.

Диапазон различных пониманий зависти включает не только описание её как эмоционального феномена, как чувства. Одна из первых дефиниций зависти в отечественной психологии была дана В.Н. Мясищевым с позиции созданной им теории психологических отношений личности [9]. Зависть, согласно данной теории, представляет собой сложное психологическое отношение, содержащее не только эмоциональный, но также конативный и когнитивный компоненты. Проявлениями когнитивного компонента зависти могут являться особые образы, представления и убеждения о себе и о других людях. На наш взгляд, зависть может быть связана с одним из видов когнитивных искажений – сравнением себя с другими людьми. Сравнение себя с другими может рассматриваться в качестве когнитивного искажения на том основании, что при данной мыслительной операции игнорируется факт неповторимости и уникальности каждой личности. Попытка отождествления и уравнивания заведомо различающихся объектов является логической ошибкой. Например, вместо разъединяющей, враждебной установки – «все мы одинаковые, но не равные», более адекватной и консолидирующей может являться установка – «все мы разные, и все мы равные». Конструктивный, критический мыслительный самоанализ, способствующий устранению когнитивного искажения сравнения себя с другими, может рассматриваться в качестве одного из существенных механизмов регуляции зависти. Данный, выделенный нами когнитивный механизм может дополнять группу механизмов регуляции зависти, предложенных Т. В. Бесковой. В качестве таких механизмов ей были описаны неосознаваемые механизмы психологической защиты,

осознание чувства зависти, копинговые и ценностно-смысловые (духовные) механизмы регуляции зависти [1, с. 139-146].

Целью нашего исследования явилось изучение сопутствующих когнитивных особенностей проявления зависти для дальнейшей разработки психологической программы предупреждения негативных последствий зависти для функционирования организации и благополучия её сотрудников. Мы предположили, что когнитивным предиктором зависти является склонность личности к сравнению себя с другими.

Для измерения выраженности склонности к сравнению себя с другими нами была разработана специальная психологическая методика «Я и другие». Методика содержит 30 стимульных утверждений относительно потенциально возможных ситуаций сопоставления себя с другими людьми. Например: *«Прежде чем ставить очередную цель, сравниваю свой уровень успеха с успехами других людей»*; *«Находясь в компании, я задумываюсь, настолько ли я интересный собеседник, насколько интересными являются другие»*. Все утверждения методики являются прямыми. На каждое из утверждений предлагается отреагировать в соответствии с личностными предпочтениями по шкале субъективных оценок от 0 до 3-х баллов (чем выше балл, тем больше респондент согласен с данным утверждением). Максимально возможный балл, характеризующий выраженность склонности к сравнению себя с другими – 90 баллов. Методика прошла все основные процедуры апробации, валидации и проверки на надежность. Коэффициент альфа Кронбаха методики равен 0,986, что является достаточно высоким показателем её надежности.

Выявление склонности к зависти осуществлялось при помощи методики исследования завистливости личности Т.В. Бесковой [10]. Методика содержит три шкалы, отражающие разные стороны проявления зависти: «зависть-неприязнь» (выявляет озлобленность, гнев, раздражение, направленные на того, кто добился большего), «зависть-уныние» (диагностирует обиду, досаду, грусть, уныние, отчаяние) и «маскировочные утверждения» (служит индикатором тщательно скрываемых проявлений зависти, маскируемых псевдоинтересом к успехам других людей).

В исследовании приняли участие 63 человека (42 женщины, средний возраст – 37 лет, и 21 мужчина, средний возраст – 42), все являются сотрудниками одной медицинской организации. Математико-статистическая обработка данных осуществлялась при помощи компьютерной программы IBM SPSS Statistics 23.

В ходе проведенного регрессионного анализа были обнаружены достоверно значимые и высокие показатели детерминации переменных завистливости личности со стороны независимой переменной «склонность к сравнению себя с другими» (см. таблицу).

*Таблица. Показатели регрессии для независимой переменной  
«склонность к сравнению себя с другими»*

Критериальные (зависимые) переменные	Коэффициент детерминации R <sup>2</sup>	Стандартизованный коэффициент β	Значимость
«зависть-неприязнь»	0,987	0,994	0,000
«зависть-уныние»	0,969	0,984	0,000
«маскировочные утверждения»	0,962	0,981	0,000

Высокие значения показателей детерминации говорят о том, что склонность к сравнению себя с другими может выступать в роли предиктора зависти, в частности, таких её проявлений как неприязнь (озлобленность, гнев, раздражение, направленные на того, кто добился большего), уныние (обида, досада, грусть, отчаяние) и псевдоинтерес к успехам других, псевдоальтруизм. Таким образом, на основании проведенного эмпирического исследования можно сделать вывод о том, что механизм когнитивного искажения сравнения себя с другими способен приводить к формированию зависти.

Как было показано в многочисленных работах по когнитивным исследованиям, многие когнитивные функции могут быть улучшены путем психологической тренировки. А результаты применения теории и практики когнитивного консультирования свидетельствуют о том, что когнитивные искажения, препятствующие адекватному отражению социальной реальности и вызывающие серьезные проблемы в психологическом самочувствии, межличностных отношениях и личностных достижениях, могут быть преодолены путем развития функции конструктивного критического анализа собственных убеждений и тренировки позитивного, реалистического мышления [11].

Проведенное нами эмпирическое исследование служит основанием для построения перспектив использования когнитивного тренинга для предупреждения рисков зависти, способных негативным образом сказаться на жизнедеятельности организации и психологическом благополучии её сотрудников. Стратегической целью такого когнитивного тренинга может являться развитие у сотрудников навыков саморефлексии и самокоррекции когнитивного искажения сравнения себя с другими. Тактическими задачами данного тренинга могут являться: 1) создание психологически благоприятных условий для обнаружения дезадаптирующих форм психологических отношений к себе и к другим людям (использование методологии теории психологических отношений личности В.Н. Мясищева [9]), ошибочных когнитивных установок о себе и о других, склоняющих к неадекватному сравнению себя с другими; 2) тренировка процессов осознания ценности, неповторимости и уникальности собственной личности, 3) развитие рефлексии и понимания собственных

уникальных психологических ресурсов, своих неповторимых стилей общения и индивидуальных стилей творческих, профессиональных видов деятельности, возможностей конструирования своего оригинального жизненного сценария; 4) знакомство с алгоритмом анализа и исправления когнитивного искажения сравнения себя с другими по схеме «АВС»: «ситуация (А) – представления о себе и о других (В) – свои чувства и действия (С)» (данная схема является модификацией схемы рационального мышления и рациональной жизни, предложенной А. Эллисом [12, с. 316-320]); 5) применение полученных психологических навыков в жизни.

Следующим этапом нашего комплексного исследования будет являться реализация намеченной программы когнитивного тренинга предупреждения рисков зависти в организации, её апробация и проверка эффективности.

#### Список использованной литературы

1. Бескова Т.В. Зависть: структура, детерминанты и механизмы регуляции. Саратов: ООО «ИЦ «Наука»», 2019. 331 с.
2. Ильин Е.П. Психология зависти, враждебности, тщеславия. Питер; Санкт-Петербург; 2014. 208 с.
3. Brown S. Envy. N. Y.: Warner Books Inc., 2002.
4. Epstein J. Envy: The seven deadly sins. N. Y., Oxford University Press, 2003.
5. Ninivaggi F. J. Envy Theory: Perspectives on the Psychology of Envy. Maryland: Rowman and Littlefield Publishers, 2010.
6. Smith R. H., Horton-Smith R. Envy: Theory and research. N. Y.: Oxford University Press, 2008. 372 p.
7. Westhues K. The Envy of Excellence: Administrative Mobbing of High-Achieving Professors. Lewiston, N. Y.: Edwin Mellen Press, 2004.
8. Щербатых Ю.В. Психологический анализ чувства зависти // Инновационные процессы в экономической, правовой и гуманитарной сферах: межвузовский сборник научных трудов. Выпуск 1. Ч. 2. Воронеж: ВФ МГЭИ, Истоки, 2010. С. 126-129.
9. Мясищев В.Н. Психология отношений. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2011. 400 с.
10. Бескова Т.В. Методика исследования завистливости личности // Вопросы психологии. 2012. № 2. С. 127-141.
11. Бек Д. Когнитивно-поведенческая терапия от основ к направлениям. СПб: Питер, 2018. 416 с.
12. Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования. СПб.: Питер, 2001. 464 с.