

6. Как фактор, сопутствующий выгоранию в группе психологов, консультирующих очно, выступила квазирефлексия. Уровень квазирефлексии в группе консультантов ТД ниже, чем у психологов, которые консультируют очно, и влияния квазирефлексии на показатели выгорания не были обнаружены. Возможно, квазирефлексия может быть одним из симптомов развития выгорания, следствием истощения.

7. Возможно, что и квазирефлексия, и сопереживание трансформируются по мере развития профессионализма, рост которого интенсифицируется спецификой деятельности консультантов ТД.

В качестве рекомендации по профилактике развития синдрома выгорания мы предлагаем использовать психотехники развития эмпатии, которые задействуют операционные, функциональные и мотивационные компоненты способности, практики осознанности для развития системной рефлексии, групповые и индивидуальные супервизии и личную психотерапию для снижения уровня интроспекции и личного дистресса.

Литература

1. *Бойко В.В.* Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб., 1999.
2. *Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб, 2009.
3. *Карягина Т.Д.* Профессионализация эмпатии: постановка проблемы // Консультативная психология и психотерапия. 2015. Том 23. № 5.
4. *Карягина Т.Д., Кухтова Н.В., Олифинович Н.И., Шермазанян Л.Г.* Профессионализация эмпатии и предикторы выгорания помогающих специалистов // Консультативная психология и психотерапия. 2017. Том 25. № 2.
5. *Карягина Т.Д., Будаговская Н.А., Дубровская С.В.* Адаптация многофакторного опросника эмпатии М. Дэвиса // Консультативная психология и психотерапия. 2013. № 1. С. 202–227.
6. *Погодина А.В.* Феномен эмоционального выгорания и организационная культура образовательных учреждений // Ученые записки РГСУ. 2009. №4. – С. 170-175.

К вопросу изучения проявлений зависти в организационном поведении

Кочетова Т.В.

В большинстве психологических исследований зависть трактуется как состояние ненависти, которое проецируется на другого человека или группу, обладающую ресурсами, некими преимуществами и возможностями по

сравнению с субъектом, который зависть испытывает. Эти преимущества могут физическими, материальными, социальными и другими, но главное, что для субъекта зависти они обладают высокой степенью значимости [2]. Так, предметом зависти могут стать молодость, физическая привлекательность, интеллектуальные способности, материальные блага, власть, успех, социальное положение, статус и многое другое.

Большинство исследований зависти посвящено изучению взаимосвязей чувства зависти и чувства страха быть отвергнутым определенной социальной общностью, а также зависти и враждебности или зависти и чувства справедливости [2]. Авторы, работающие в данном направлении, подчеркивают деструктивный характер зависти и показывают, что в комплексе с другими деструктивными чувствами зависть может предопределять склонность человека к девиантному поведению в социуме [Там же].

Еще одним примером подобных исследований можно, пожалуй, считать изучение взаимосвязей зависти и чувства обиды. В работах авторов подчеркивается, что эти чувства способны усиливать друг друга в ситуациях, когда человек «испытывает острую неприязнь» к кому-либо, кто имеет какие-то преимущества или обладает чем-то, чего нет у завидующего [2]. В работе не представлен конкретный контекст и содержание обиды и зависти, но подчеркивается, что чувство обиды предполагает и чувство, которое воспринимается и оценивается человеком как «что-то не так сделано/как-то не правильно со мной поступили», взаимосвязано с чувством зависти, когда человек стремится избавиться от обиды и начинает действовать, чтобы «обойти» обидчика и доказать ему свое преимущество в чем-либо.

Весьма интересными исследованиями зависти представляются работы, посвященные изучению взаимосвязи зависти и чувства стыда [2]. В работах авторов подчеркивается, что стыд может являться результатом собственной неудачи, неуспеха, базироваться на чувстве неполноценности, а может быть связан с социальными ожиданиями успеха и социального положения в

статусной иерархии. Вне зависимости от его причины считается, что стыд, связанный с неполноценностью, приводит к тому, что он порождает различные приемы и способы для того, чтобы справиться с «позором» и социальной отверженностью, которая вызывается этим позором [2].

Обращается внимание, что не представляется возможным четко и однозначно ответить на вопрос, как взаимосвязаны стыд и зависть в некоторых ситуациях, например, трудно измерить глубоко укоренившийся позор, глобальное чувство «плохости» или неполноценности и то, как оно может повлиять на проявления зависти в различных социальных контекстах [2]. Действительно, любое острое чувство неполноценности может быть спровоцировано этим позором и его разрушительными последствиями [Там же].

Далее авторы утверждают, что исследовать зависть только в «чистой» форме, игнорируя чувство стыда, было бы неверным, поскольку исключение стыда из переживаний зависти может во многих случаях приводить к неспособности оценить существенную часть переживаний, связанных с проявлениями зависти, а переживание позора является важной исходной точкой для появления чувства враждебности к окружающим [2].

Говоря об исследованиях, которые посвящены проявлениям зависти в организационном контексте (в организациях), а именно: зависть к коллегам, к профессиональным успехам, к успешному продвижению по служебной лестнице, невозможно не отметить ряд работ, в которых авторы выделяют «злонамеренный» и «доброкачественный» типы зависти [1].

Так, к первому типу следует отнести отрицательную форму проявления зависти, которая может сопровождаться очень сильными негативными эмоциями с выраженной тенденцией к совершению злонамеренных действий для устранения успеха «коллег по цеху», достижения превосходства над ними.

В основе второго типа зависти лежит направленность личности человека к самосовершенствованию, его стремление к саморазвитию, за счет

достижения новых результатов и успехов в жизни. Такой тип можно трактовать как социально-адаптационный вариант проявлений зависти, который является источником мотивации достижения в профессии, развития конкурентоспособности и стимулом творческой активности индивида: успех другого выступает в качестве «мотиватора» для собственного продвижения и роста [1].

Анализируя исследования зависти в данном направлении, можно констатировать наличие парадоксальной ситуации. С одной стороны, имеется большое количество работ, где зависть и ее проявления выступают в качестве предмета исследований. С другой стороны, авторы ряда исследований отмечают трудность в определении самого понятия «зависть» и невозможность его четкого разграничения с другими психологическими особенностями, имеющими сходную природу, а потому смешивающими проявления зависти с другими аспектами организационного поведения [1, 2].

Литература

1. *Dogan, K., & Vecchio, R. P.* (2001). Managing envy and jealousy in the workplace / *Compensation & Benefits Review* 33, № 2, P. 57-64.
2. *Smith, R.H., Combs, D.J.Y., & Thielke, S.M.* Envy and the challenges to good health. In R.H. Smith (Ed.), *Envy: Theory and research* / New York, NY: Oxford University Press. 2008, P. 290-314.

Особенности проявлений макиавеллизма в коммерческой организации

Панькина Ю.С.

Понятийное содержание феномена манипуляции и его роль в структуре психологического знания сегодня существенно изменилось с разработкой и введением нового понятия «макиавеллизм». Основой для введения в научный обиход данного понятия служил образ мыслей, ценностей и убеждений итальянского историка и дипломата Макиавелли [2].

В наиболее общем виде, под макиавеллизмом понимается психический «синдром», основанный на наборе взаимосвязанных когнитивных, мотивационных и поведенческих характеристик. В некотором смысле – это