

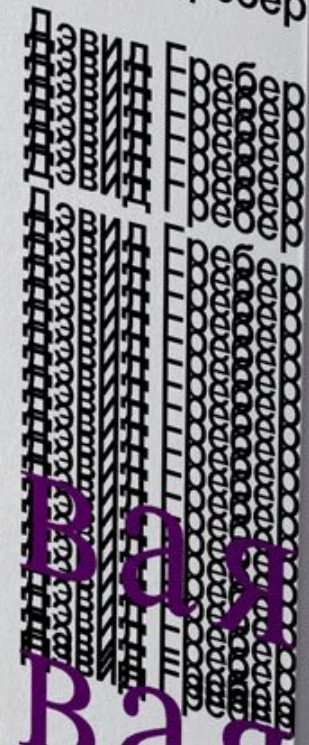
# Связь нравственной зависти, субъективной оценки полезности работника и справедливости его зарплаты

Копышева Елизавета  
Кузнецова Мария

Научный руководитель:  
Бызов Александр



Дэвид Гребер



бредовая  
бредовая  
бредовая  
бредовая  
бредовая

Трактат о распространении  
бессмысленного труда

бредовая  
бредовая  
бредовая  
бредовая  
бредовая

Дэвид Гребер

Дэвид Гребер



# Бредовость и ЭМОЦИИ

обилие "бредовых"  
рабочих мест



более высокие  
заработные платы



профессиональная  
этика



связь самооценности  
человека с его работой

деструктивное влияние на психологическое состояние, человек  
сравнивает себя с другими, испытывая **зависть**



В соответствии с позицией Гребера можно говорить о том, что негативные эмоции оказывают разобщающее воздействие на подверженных им индивидов. Этот тезис соответствует тому, как Джонатан Тернер описывал эмоции как клей, позволяющий людям держаться вместе (Тернер, 1999, с. 1)



# Проблемная ситуация

- Гребер утверждает, что основанием для нравственной зависти может становиться полезность работы как возможность самореализации в труде (Гребер, 2020, с. 207).
- чувство несправедливости порождает зависть
- связь между возникновением чувства зависти и несправедливости находится под сомнением
- чувство зависти возникает из-за неравенства
- неравенство **не равно** несправедливость

Проблема: действительно ли чувство зависти имеет место при оценке справедливых заработных плат работников разной полезности

## Цель:

выяснить, есть ли связь между возникновением зависти и оценкой справедливой заработной платы для полезных и бесполезных в терминах Гребера работников.

## Задача 1:

выяснить есть ли в принципе различия в оценках справедливой зарплаты для работников разной полезности.

## Задача 2:

выяснить, как различия в оценках справедливой заработной платы связаны с возникновением эпизодической зависти и общей склонности к зависти.

## Задача 3:

выяснить, какова роль гендера, общей склонности к зависти, сферы работы респондентов и их мнений о её полезности в формировании оценки справедливой зарплаты – для полезного и полезного работников по отдельности.



# Анализ литературы

# Бредовая работа

15  
часов

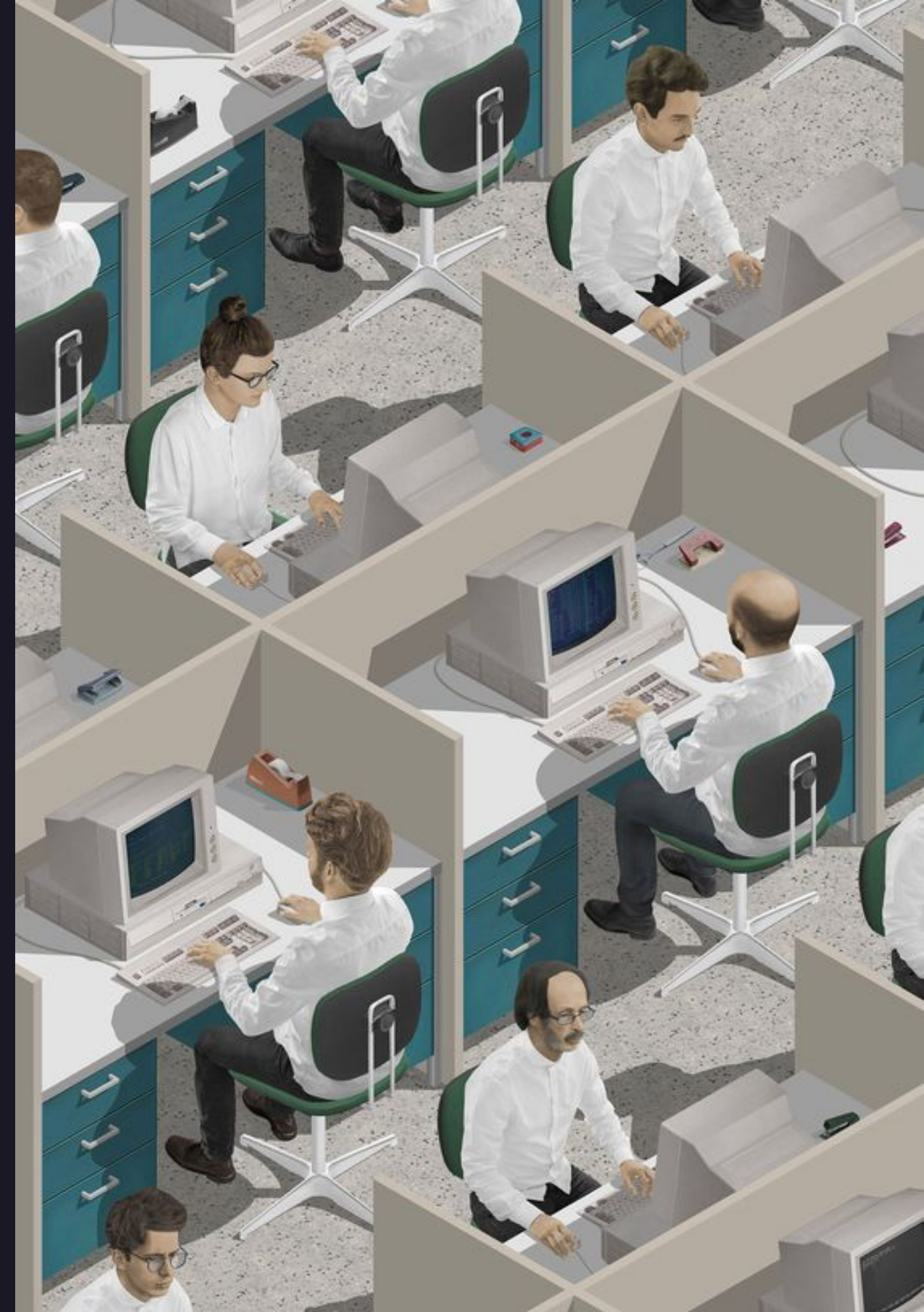
должна была длиться рабочая неделя с развитием технологий по предсказаниям Кейнса (Кейнс)

21  
век

предсказание Кейнса не сбылось, но значительная часть рабочих мест оказались излишними (Д.Гребер)

## бредовая работа

- бессмысленная, ненужная/вредная форма занятости
- сам работник не может оправдать ее существование
- работник вынужден притворяться, что это не замечает абсурдности происходящего





# Нравственная зависть

*"чувство зависти и обиды, направленное на другого человека не из-за его богатства, одаренности или удачливости, а из-за того, что его поведение соответствует более высоким нравственным стандартам, чем поведение завистника"*

*(Гребер)*

# ЗАВИСТЬ

- возникает при сравнении себя с другим, обладающим неким преимуществом (Lange, Crusius, 2015).
- завидующий может желать заполучить то, что есть у другого, или же лишить его этого (Lange, Crusius, 2015).
- люди склонны постоянно сравнивать себя с другими - это происходит автоматически, но возникает зависть в сферах, особо важных для завидующего (Lange, Crusius, 2015, с. 285).

dispositional  
envy

(Lange, Blatz, Crusius, 2018)

episodic  
envy

(Cohen-Charash, 2009)





# Зависть связана с оценкой справедливости?

Да

(Khan, Quratulain, Bell, 2014; Wilkin, Connelly, 2015)

Нет

(Miceli, Castelfranchi, 2007, с.467; Ben-Ze'ev, 1992, с. 562)

!!

И трудно отделаться от подозрения, что именно это всех и возмущало. «Они могут делать машины! Разве им этого недостаточно? Я должен весь день сидеть и заполнять тупые формы, а эти сволочи еще и тычут меня в это носом, угрожая забастовкой и требуя стоматологическую страховку или двухнедельный отпуск, чтобы свозить детей в Большой каньон или показать им Колизей!» (Гребер, 2016, с. 209)

!!

# Суждения о дистрибутивной справедливости

## Оценка дистрибутивной справедливости —

когнитивный процесс, основанный на сильных доводах, как осознаваемых так и неосознаваемых относительно фактов о социальном мире, а также нормативных принципах (Абрамов, Девятко, Кожанов, 2011)



**Измерение в зарплатах**

Контекстуальность

Принципы и  
последствия

Экзистенциальные  
стандарты

Полезность работы



Зависть



Суждения о  
дистрибутивной  
справедливости

Алексею 23 года, он живет в Москве и работает в IT-отделе небольшой туристической фирмы "Райские острова". Он работает полный рабочий день. Алексей получает по почте расписание туров в разные страны и **вручную заносит его в Excel таблицу**. Также он **следит за почтовым ящиком**, на который клиенты присылают свои письма с вопросами. Алексей сортирует их по тематикам, вписывает их в другую форму и пересылает разным специалистам в компании



Кириллу 23 года, он живет в Москве и работает в IT-отделе небольшой туристической фирмы "Райские острова". Он работает полный рабочий день. Кирилл **работает над системой автоматического обновления** расписание туров. Также он **настраивает и поддерживает работу** форума, на который клиенты обращаются с вопросами. Эта система автоматически направляет вопросы специалистам туристической компании.



## Смешанный эксперимент

2 пары виньеток

Полезность

1 респондент - 1 пара

виньеток



# Гипотезы/предположения

- Респонденты будут по-разному оценивать справедливые зарплаты для работников разной полезности
- при оценке справедливой заработной платы и для полезного, и для бесполезного работников зависть будет значимым фактором
- возможно, факторы гендера, общей склонности к зависти, сферы работы респондентов и их мнений о её полезности будут формировать оценки справедливой зарплаты

# Выборка

Гомогенность

Студентов московских вузов

Наличие работы

Метод снежного кома

312

респондентов

37%

Мужчины

21 Год

62%

Женщины



# Байесовская линейная регрессия

Переменные:

- Диспозиционная зависть (Lange, Blatz, Crusius, 2018)
  - Эпизодическая зависть (Cohen-Charash, 2009)
  - Полезность работы в системе ценностей (WAMI) (Steger, 2012)
  - Справедливая и средняя заработные платы
1. гендер (женщина/мужчина/иное)
  2. возраст (интервальная шкала)
  3. оценка полезности собственной работы (по шкале от 0 до 10)
  4. работа в IT (да/нет)



# Байесовская линейная регрессия

Значимые факторы для  
**бесполезного** работника

Оценка средней зарплаты

Оценка полезности работника

Гендер респондента

Гендер респондента & оценка  
полезности работника

$R$ -квадрат = 0,63

Значимые факторы для  
**полезного** работника

Оценка средней зарплаты

Оценка полезности работника

Работа в IT сфере

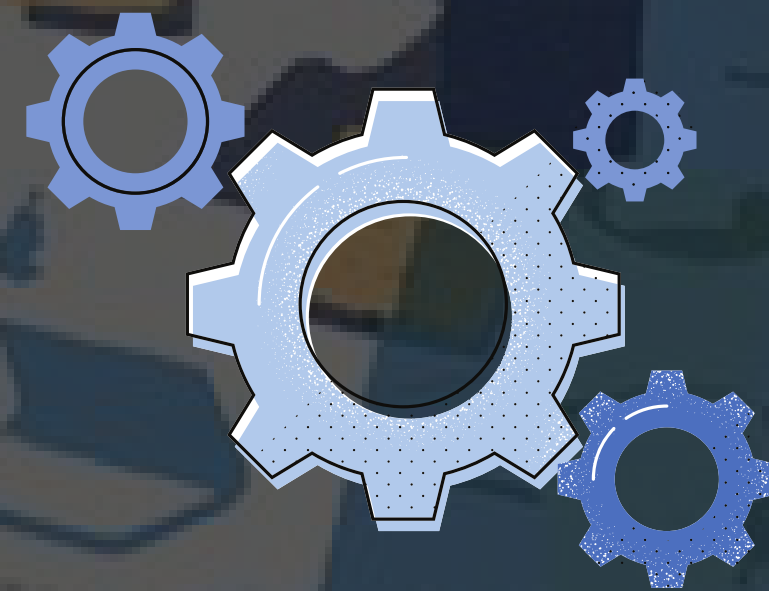
$R$ -квадрат = 0,6

**Зависть не значима!**

# Факторы, значимые в обеих моделях



Оценка  
средней зарплаты



Оценка  
полезности работника

An illustration of a woman with dark hair, wearing a dark blue blazer over a grey top, sitting at a desk. She has multiple arms, each performing a different task: one holds a red folder, another a smartphone, one is writing on a document, one holds a stack of papers, and another is on a mobile phone. The background is a dark teal color with a subtle pattern.

# Оценка полезности работника

Чем **полезнее** оценивался работник, тем **выше** оценивалась его справедливая заработная плата





# Средняя заработная плата

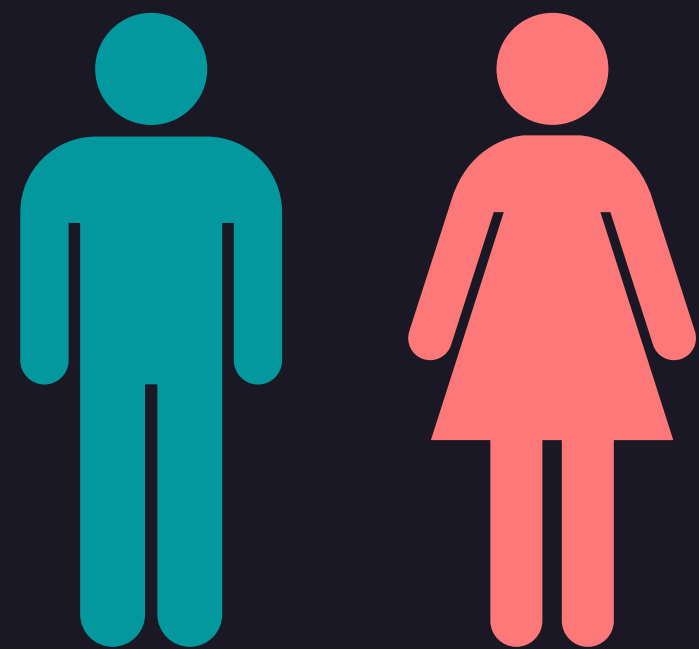
ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНЫЕ  
СТАНДАРТЫ

ПРЯМАЯ СВЯЗЬ

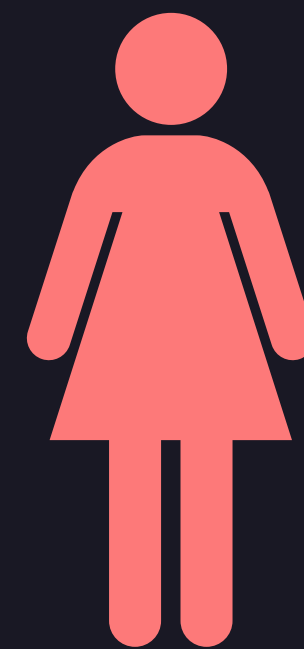
НЕТОЧНЫЕ  
ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О  
РАСПРЕДЕЛЕНИИ  
ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ



# Факторы, значимые **ТОЛЬКО** в модели для **бесполезного работника**



Гендер



Гендер  
&

Оценка полезности работника

# Влияние гендера



большая склонность женщин к щедрости  
информационная депривация женщин о зарплатах

**Неопределенность бесполезного работника**

мужчины более самоуверенно выносят  
моральные суждения

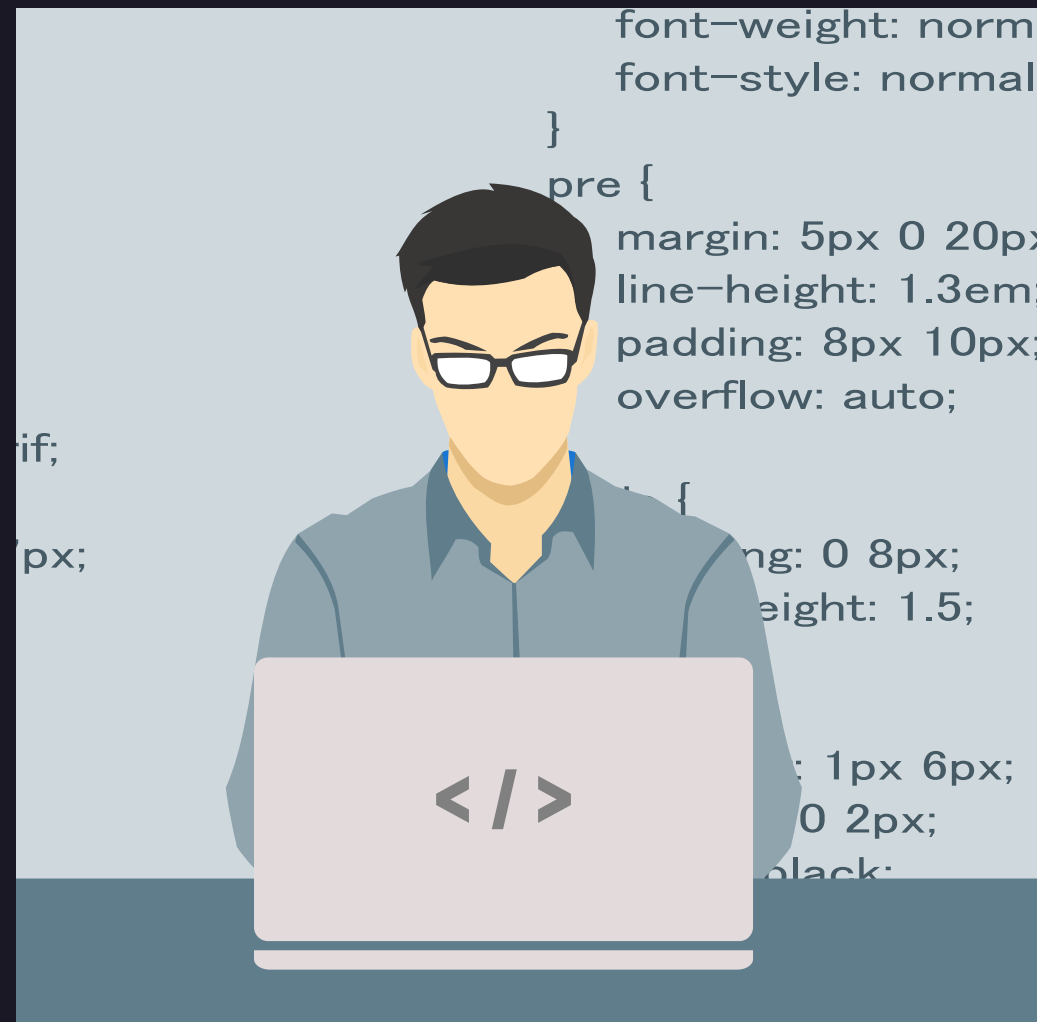
женщины более внимательны к деталям



# Влияние гендера & оценка полезности работника

- Чем выше женщины оценивали полезность работника, тем ниже были их оценки справедливой зарплаты по сравнению с мужчинами.
- **Для женщин свойство полезности/бесполезности работника играло меньшую роль, чем для мужчин.**
- мужчины скорее используют принцип вознаграждения по заслугам, а женщины принцип равенства

# Факторы, значимые **ТОЛЬКО** в модели для **полезного работника**



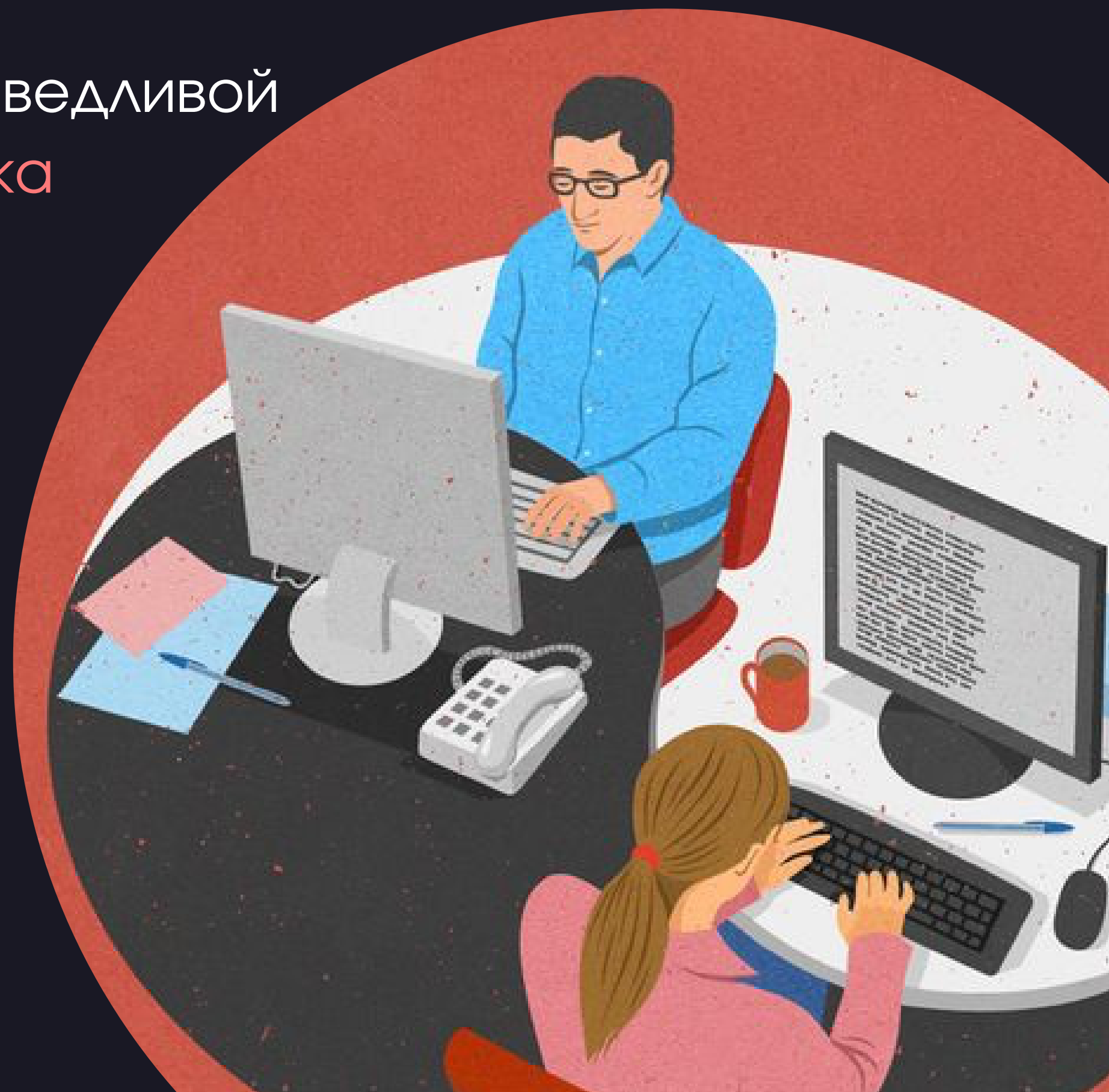
Работа респондента в IT сфере

# Роль фактора работы респондента в IT сфере

факт работы в IT повышал оценку справедливой заработной платы **полезного работника**

- информированность в актуальных зарплатах в IT
- профессиональная солидарность
- "моральная экономика на рабочем месте" (Penney, 2008)

респонденты из IT сферы могли не воспринять **бесполезного работника** как "своего"



# Выводы



Связи между завистью и оценкой справедливой зарплаты выявлено не было - ни для полезного, ни для бесполезного работников



респонденты оценивали справедливую зарплату полезного работника выше, чем бесполезного



Различными были факторы, определяющие справедливую заработную плату для полезного и бесполезного работников



ПОЛЕЗНЫЙ



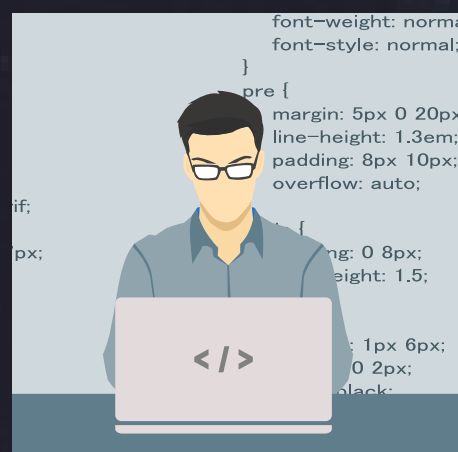
БЕСПОЛЕЗНЫЙ



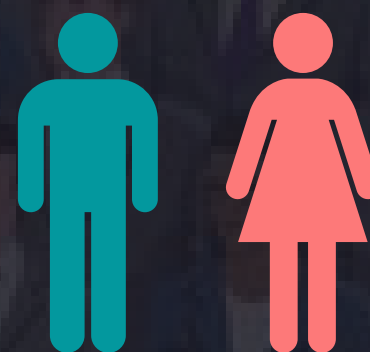
Оценка  
средней зарплаты



Оценка  
полезности работника



Работа респондента в IT сфере



Гендер



Гендер

Оценка полезности работника



# Ограничения

Зависть - табуированная  
эмоция, в которой тяжело  
признаваться

# Ограничения

Дав гипотетическую ситуацию, в целом сложнее  
вызвать эмоции у людей - возможно, респонденты не  
погрузились в наши виньетки в достаточной мере



# Ограничения

Исследование проводилось на группе московских студентов,  
генерализовать наши результаты нельзя





**Спасибо за внимание!**