



УДК 159.944.4.9.07-057.36 (045)

[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-11\(65\)-2183-2195](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-11(65)-2183-2195)

Грибенюк Геннадій Сергійович доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології діяльності в особливих умовах, Національний університет цивільного захисту України (НУЦЗ України), м. Черкаси, <https://orcid.org/0000-0002-5053-8744>.

ПРОФЕСІЙНА ЗАЗДРІСТЬ, ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРЕДИКТОР ЗНИЖЕННЯ НАДІЙНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ ДСНС УКРАЇНИ

Анотація. У статті здійснено теоретико-методологічний аналіз проблеми впливу професійної заздрості на надійність професійної діяльності фахівців екстремального профілю діяльності, зокрема працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (далі – ДСНС України). Підкреслено, що в умовах тривалої війни та високої інтенсивності операцій рятувальників, питання надійності професійної діяльності набуває стратегічного значення, оскільки від злагодженості, точності та узгодженості їхніх дій залежить безпека як особового складу, так і цивільного населення.

Обґрунтовано, що у структурі екстремальної професійної діяльності поряд із технічними та психофізіологічними чинниками суттєву роль відіграють соціально-психологічні процеси, які визначають якість командної взаємодії. Міжособистісна згуртованість розглядається як психологічний механізм, що підтримує єдність дій колективу, проте її стабільність може бути порушена впливом латентних емоційних чинників, серед яких особливе місце посідає професійна заздрість. Показано, що феномен заздрості ґрунтується на механізмах соціального порівняння і може набувати як конструктивних (доброзичлива заздрість), так і деструктивних (зловмисна заздрість) форм. Остання чинить руйнівний вплив на соціально-психологічний клімат колективу, провокуючи недовіру, емоційну напруженість, приховування знань і порушення командної координації.

На основі аналізу сучасних наукових джерел розроблено чотириблокову теоретичну модель впливу професійної заздрості на надійність професійної діяльності працівників ДСНС. У моделі відображено послідовний причинно-наслідковий ланцюг: соціальне порівняння / виникнення професійної заздрості → зниження рівня довіри та відкритості → навмисне приховування знань → зниження рівня надійності професійної діяльності. Такий підхід дозволяє розглядати заздрість не лише як індивідуально-емоційне переживання, а як



системний соціально-психологічний чинник, що визначає ефективність командної взаємодії в умовах ризику та відповідальності.

Зазначено, що деструктивні наслідки професійної заздрості проявляються у зниженні морально-психологічної стійкості колективу, погіршенні емоційного клімату та зменшенні ефективності внутрішньої комунікації, що, у свою чергу, підвищує ризики помилок під час виконання складних оперативних завдань. Професійна заздрість у цьому контексті розглядається як організаційний ризик, здатний порушити роботу системи управління і знизити надійність колективних дій у надзвичайних ситуаціях.

Водночас підкреслено, що вплив професійної заздрості є керованим за умови створення в організації середовища психологічної безпеки. Ефективна профілактика її деструктивних проявів передбачає розвиток довіри, культуру відкритого обміну знаннями, етичне лідерство, колегіальність управлінських рішень і підвищення рівня емоційної компетентності персоналу. Розвиток здатності до усвідомлення та конструктивної трансформації заздрості сприяє перетворенню потенційно негативного емоційного стану у ресурс професійного зростання.

Результати дослідження мають важливе практичне значення для системи психологічного супроводу персоналу ДСНС. Вони можуть бути використані при розробленні програм психопрофілактики, тренінгів командної взаємодії та заходів із формування культури психологічної безпеки в підрозділах екстремального профілю. У перспективі, запропонований підхід створює підґрунтя для формування нової парадигми психологічної надійності, у межах якої людський фактор розглядається як ключовий ресурс забезпечення ефективності та стійкості системи цивільного захисту України.

Ключові слова: надійність професійної діяльності, безпомилковість, соціальна надійність, психологічна надійність, соціальна надійність, професійна заздрість, соціальне порівняння, психологічна стійкість, екстремальний профіль діяльності, екстремальні умови.

Hrybeniuk Hennadii Serhiiovych Doctor of Psychological Sciences, Professor, Professor of the Department of Psychology of Activity in Special Conditions, National University of Civil Protection of Ukraine (NUCP Ukraine), Cherkasy, <https://orcid.org/0000-0002-5053-8744>.

PROFESSIONAL ENVY AS A SOCIO-PSYCHOLOGICAL PREDICTOR OF THE DECREASE IN PROFESSIONAL RELIABILITY AMONG THE STATE EMERGENCY SERVICE OF UKRAINE (SESU) SPECIALISTS

Abstract. The article presents a theoretical and methodological analysis of the influence of professional envy on the reliability of professional activity among



specialists of extreme-risk occupations, in particular, employees of the State Emergency Service of Ukraine (SESU). It is emphasized that under the conditions of a prolonged war and the high intensity of rescue operations, the issue of professional reliability acquires strategic importance, since the safety of both personnel and the civilian population depends on the coherence, accuracy, and consistency of their actions.

It is substantiated that within the structure of extreme professional activity, along with technical and psychophysiological factors, a significant role is played by socio-psychological processes that determine the quality of team interaction. Interpersonal cohesion is viewed as a psychological mechanism that maintains the unity of collective actions; however, its stability can be disrupted by latent emotional factors, among which professional envy occupies a special place. The phenomenon of envy is based on social comparison mechanisms and can take either constructive (benign envy) or destructive (malicious envy) forms. The latter has a detrimental effect on the socio-psychological climate of the team, provoking distrust, emotional tension, knowledge hiding, and disruption of team coordination.

Based on the analysis of contemporary scientific sources, a four-block theoretical model was developed to explain the influence of professional envy on the reliability of professional activity among SESU employees. The model reflects a sequential causal chain: social comparison / emergence of professional envy → decline in trust and openness → deliberate knowledge hiding → decrease in the level of professional reliability. This approach allows considering envy not only as an individual emotional experience but also as a systemic socio-psychological factor that determines the effectiveness of team interaction under conditions of risk and responsibility.

It is noted that the destructive consequences of professional envy manifest themselves in the reduction of the moral and psychological resilience of the team, deterioration of the emotional climate, and decrease in the efficiency of internal communication, which, in turn, increases the likelihood of errors during complex operational tasks. Professional envy, in this context, is considered an organizational risk capable of disrupting management processes and reducing the reliability of collective actions in emergency situations.

At the same time, it is emphasized that the impact of professional envy can be managed if an environment of psychological safety is established within the organization. Effective prevention of its destructive manifestations involves the development of trust, a culture of open knowledge exchange, ethical leadership, collegial decision-making, and the enhancement of personnel's emotional competence. Developing the ability to recognize and constructively transform envy helps convert a potentially negative emotional state into a resource for professional growth.



The results of the study have important practical significance for the system of psychological support of SESU personnel. They can be applied in the development of psychoprophylactic programs, team-interaction training, and measures aimed at fostering a culture of psychological safety in high-risk units. In the long term, the proposed approach provides a foundation for forming a new paradigm of psychological reliability, within which the human factor is regarded as the key resource ensuring the efficiency and resilience of Ukraine's civil protection system.

Keywords: professional reliability, accuracy, social reliability, psychological reliability, social reliability, professional envy, social comparison, psychological resilience, extreme occupational profile, extreme conditions.

Постановка проблеми. Майже чотири роки повномасштабної війни загострили увагу до вагомості потенціалу суб'єктивного в психіці людини, зокрема, громадянської та професійної свідомості фахівців сектору безпеки та оборони, до складу якого входять рятувальники ДСНС України [1]. Соціальна відповідальність у рятувальників продовжується у показниках високої психологічної стійкості, безпомилковості дій, швидкого прийняття рішень у стресових і непередбачуваних ситуаціях, в умовах фізичної небезпеки. Збої в роботі окремого фахівця можуть мати катастрофічні наслідки для всієї групи та цивільного населення. Тому, вивчення психологічних детермінант надійності має не лише теоретичне, а й безпосереднє практичне значення для системи цивільного захисту.

На фоні інших, важливих для екстремальних умов діяльності, інтраіндивідуальних та соціально-психологічних явищ психіки, професійна заздрість у наукових вивченнях може розглядатися як психологічний предиктор зміни надійності, її зниження чи, навпаки, збільшення в діях фахівців екстремального профілю діяльності. Значення наукового вивчення професійної заздрості посилюється специфікою змісту, умов та організації функціонування громадянської та професійної свідомості фахівців сектору безпеки та оборони. Зокрема, необхідністю досягати успіху за результатами службової діяльності та стверджуватись у закритих контактних професійних середовищах і групах до складу яких входять ті, хто беруть участь у спільній діяльності та, через це, стають «значущими» іншими, перед якими більшою мірою відповідальний, що робить чутливим до оцінки власних чеснот та внесків іншого у справу. Професійна заздрість виростає установкою від соціального порівняння, до якого причетні абсолютно всі та у всіх соціальних напрямках, навіть, у професійно-політичних проявах громадянської та професійної свідомості рятувальників. Тому, не байдуже у якому напрямку соціальне порівняння започаткує вектор та процеси професійної ідентифікації суб'єкта та його самоствердження як фахівця ДСНС України. Професійна заздрість може опосередковуватись низкою механізмів та негативних



прогностичних проявів, зокрема, зменшенням довіри та відкритості, підвищенням приховування знань, зниженням емоційної стабільності та порушенням командної взаємодії, – які потребують наукової верифікації щодо команд рятувальників ДСНС України.

Вивчення цього теоретично привабливого феномену, ставить перед необхідністю його розгляду в контексті роботи фахівців екстремального профілю з опорою на діяльність рятувальників ДСНС України. Діяльність стає основою пізнання та критерієм істини щодо отриманих у науковому пошуку знань. Ці знання необхідні у розробленні системи психологічного супроводу діяльності різних груп фахівців і спеціальностей ДСНС України для забезпечення підтримки надійності дій перед викликами екстремальних і звичайних факторів умов воєнного стану.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні емпіричні дослідження свідчать, що заздрість, всупереч її буденності та непомітності, може бути використана в якості предиктора поведінкових та організаційних збоїв чи позитивних змін. Зокрема, зловмисна заздрість (*malicious envy*) спричинює підвищення недовіри, конфліктності, приховування знань (*knowledge hiding*) і контрпродуктивної поведінки, тоді як доброзичлива заздрість (*benign envy*) у деяких випадках може мати стимулюючий ефект [2]. Для рятувальників така дихотомія є надзвичайно важливою точкою початку теоретичного пошуку з тим, щоб зробити правильні прикладні висновки. Чи дійсно негативна форма заздрості призводить до підриву командної спрацьованості та згуртованості, і, навіть, короткочасне зниження довіри між членами команди, може прямо вплинути на помилки у виконанні стандартних операційних процедур, що знижує загальну надійність професійної діяльності

Теоретичний аналіз феномену професійної заздрості виходить із вже опанованих висот та отриманих знань у прогнозуванні професійної надійності. Започаткований вперше у 1816 році термін «надійність» («*reliability*») Семюеля Т. Колріджа розвинувся в універсальну характеристику з якісними та кількісними параметрами і показниками вирізнення та вимірювання змісту, що може бути абстрагованим до всіх сфер та проекцій сучасного, технологічно насиченого світу [3].

Різним аспектам цієї проблематики присвячені роботи таких вітчизняних учених, як: Євсюков О. П., Куфлієвський А. С., Лебедев Д. В., Миронець С. М., Назаров О. О., Перелигіна Л. А., Садковий В. П., Склень І. О., Тімченко О. В., Христенко В. Є., Шевченко І. О., Лебедева С. Ю. та інші. Зазначені автори працюють над вивченням питання надійності професійної діяльності фахівців екстремального профілю діяльності, що є вкрай важливим та актуальним [4, 8] та може бути продовженим у прямуванні до прогностичних показників професійних заздрощів на конкретному робочому місці, з обґрунтуванням їх критеріїв, системи на прогностичного потенціалу.



На думку професора О.О. Назарова, професійна надійність персоналу ДСНС – це його готовність діяти відповідно до усталеної системи, моральних еталонів у різних ситуаціях взаємодії з мінімальними витратами для здоров'я [5]. Акцентований моральний фактор готовності фахівця в межах його здоров'я дозволяє в цих проекціях робити теоретично важливі описи професійних заздрощів.

Якщо подивитись на надійність професійної діяльності наприклад піротехніка ДСНС України, то у науковій статті А.В. Булайтіса вона характеризується як, здатність фахівця з розмінування стабільно, точно та безпомилково виконувати свої завдання на всіх етапах гуманітарного розмінування в екстремальних, небезпечних та бойових умовах попри високий рівень ризику, стресу та непередбачуваності [4]. Задані конкретні координати ввімкнення піротехніків ДСНС України у виконання професійних завдань, що дає змогу обрахувати точні значення предмету професійної заздрості в цій професійній групі.

Думка, щодо предмету заздрощів та діапазону його змістового наповнення, продовжена у дослідженнях, які стосуються вивчення надійності у проявах гендерних експектиції жінок, які є військовослужбовцями і поліцейськими [6]. Здатність «надійно діяти» досліджуваних жінок охоплює кілька напрямків практичної дієвості: щодо змісту та наслідків дій ворога; змісту дій за призначенням; виконання статутних функцій [6]. Вищезазначені компоненти можуть складати модель відповідальності на конкретному робочому місці та її предмету, в межах якої виникає соціальне порівняння та професійні заздрощі з їх предметом. Така деталізація моделі професійних заздрощів необхідна, оскільки, відбувається сходження від абстрактного до конкретного у теоретичному науковому пошуку.

Розгляд професійних заздрощів у сучасних наукових концептах професійної надійності дозволяє зробити висновок, що організаційно-технічні системи, до складу яких входить людина, на початкових етапах регулюють поведінку шляхом зовнішніх механізмів мотивації, однак, з часом, ці регулятори інтеріоризуються, переходять у внутрішній план — стають частиною системи самоконтролю, моральних орієнтацій і професійних цінностей. Відтак, збереження надійності професійної діяльності безпосередньо залежить від соціально-психологічного клімату в колективі, рівня довіри та емоційної узгодженості між його членами. Одними із таких чинників, є соціальне порівняння та професійна заздрість.

Зміст та осяг понять, які характеризують межі явища професійних заздрощів, знаходяться лише на початку прямування до повної логічної обробки та потребують розробки ознак і критеріїв необхідних для використання у практиках управління, виховання та дисциплінування в підрозділах ДСНС України. Цьому сприяє те, що поняття здатні значно вплинути на стабільність



професійної поведінки у групах та реальних підрозділах через обізнаність керівників та фахівців, мають кореляти, зрозумілі у буденній свідомості, що полегшує використання розроблених методичних рекомендацій.

Теоретичний аналіз феномену професійної заздрості має витоки з іншого теоретичного відгалуження, яке розробляє проблему заздрості в межах концепту свідомості. Професійна заздрість — це емоційний стан, який виникає внаслідок соціального порівняння між працівниками, коли людина сприймає, що її колеги мають кращі професійні досягнення, статус, винагороду чи можливості розвитку [2].

Соціальне порівняння — соціально-психологічне явище, коли зіставляються не лише окремі особистості, а цілі групи людей. Відпадає необхідність ставати добрішим, веселішим, культурнішим, освіченішим тощо, займатися самовихованням, якщо порівняння на користь індивіда [7].

Мета статті. Метою дослідження є теоретичне обґрунтування професійної заздрості як детермінанти надійності професійної діяльності працівників ДСНС України та виявлення її психологічних механізмів через довіру, відкритість комунікації та поведінку приховування знань.

Виклад основного матеріалу. Традиційно, надійність у ризиконебезпечних професіях сфери цивільного захисту пов'язували, переважно, з технічними, організаційними або психофізіологічними факторами. Проте, сучасна практика досвіду військового стану, засвідчує, що не меншу роль відіграють морально-психологічні інтраіндивідні утворення професійної свідомості та їх соціально-психологічні кореляти, які визначають якість командної взаємодії. Навіть, найвища функціональна підготовленість, втрачає індивідуальну ефективність, коли в команді рятувальників порушено баланс довіри, підтримки та взаємоповаги.

Міжособистісна згуртованість та спрацьованість постають як особистісні та соціально-психологічні механізми, що забезпечують ефективність у діях груп та організацій. Морально-психологічний стан має частково прихований, латентний характер, що ставить керівників підрозділів перед необхідністю його щоденного розпізнавання та вимірювання, щоб запобігти акумулятивному накопичувальному ефекту негативних змін та відхилень від розрахункової траєкторії, оскільки, він значно впливає на ефективність спільної діяльності та стабільність міжособистісних взаємодій у професійних групах. Для керівників підрозділів ДСНС України це формалізовано у вимогах фіксувати та корегувати ознаки змін у коливаннях морально-психологічного стану підлеглих у виховних і дисциплінарних показниках.

Професійна заздрість набуває специфіки окремого, у власних межах явища психіки в умовах структурованого, проранжованого середовища, із «закритими» внутрішніми інформаційними каналами з обігом в них професійного чи особистісного змісту. Професійна заздрість виникає на основі механізмів соціального



порівняння та проявляється тоді, коли працівник сприймає, що колега отримує більше визнання, підтримки чи має кращі професійні результати. У колективах фахівців екстремального профілю діяльності, де злагодженість, взаємна довіра та відкритість інформації мають вирішальне значення для безпеки, навіть незначні прояви заздрості можуть призвести до зниження комунікативної ефективності, порушення обміну знаннями та зменшення готовності до взаємодопомоги, що в кінцевому результаті може негативно впливати на їхній рівень надійності у професійній діяльності.

Надійність професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій є актуальним та в багатьох аспектах дослідженим питанням. У свою чергу питання впливу професійної заздрості на рівень надійності таких спеціалістів ще не перебував під «прицілом» як вітчизняних так і закордонних науковців, що робить його науково значущим та своєчасним, особливо в умовах воєнного стану в Україні.

У монографії О. В. Тімченка та С. Ю. Лебедевої основу професійної надійності складають щонайменше три рівні: психофізіологічний (працездатність, здоров'я); соціально-психологічний (усталеність, сумісність, спрацьованість); соціально-моральний (сформованість системи моральних цінностей) [8]. Професійна заздрість належить до соціально-морального рівня професійної надійності, саме цей рівень визначає систему цінностей, етичних норм і моральну зрілість фахівця.

Професійна заздрість може проявлятися у двох формах: доброзичлива (конструктивна) заздрість — стимулює людину до самовдосконалення, підвищення власної ефективності та прагнення до професійного зростання; зловмисна (деструктивна) заздрість — викликає ворожість, прагнення зменшити успіх іншого, зниження довіри, приховування знань або контрпродуктивну поведінку [2].

Аналізуючи такий конструкт можна дійти висновку, що є якась «біла» та «чорна» заздрість. Одна наче конструктивна, а інша навпаки деструктивна. На противагу цьому існує думка, що у заздрості взагалі немає кольору. Заздрість у більшості випадків має негативне забарвлення, а ті люди що фарбують її у кольори роблять це здебільшого для власної користі.

Професійна заздрість скоріше є одним із ризик-факторів морального розбалансування системи цінностей рятувальника, що призводить до послаблення моральної складової надійності професійної діяльності, аніж її мобілізації. Вона виступає індикатором внутрішньої невірноваженості між особистими прагненнями та колективними завданнями. На практичному рівні, в умовах служби ДСНС України це може проявлятися у зниженні готовності до командної співпраці, порушенні принципу взаємопідстрахування, формальному виконанні завдань або байдужості до результатів діяльності колег. З часом така моральна ерозія може мати ефект «ланцюгової реакції», поширюючись на увесь колектив і знижуючи його цілісність, узгодженість та стійкість до стресових впливів [9].



Було проаналізовано низку сучасних закордонних досліджень з питань предмету професійної заздрості та напрямку впливу на якість праці, морально-психологічний клімат і надійність професійної діяльності. У 2023 році на вибірці з 402 осіб Su, X., Li, Y. виявили, що заздрість у робочих на підприємстві значно знижує рівень довіри між колегами та підвищує схильність до приховування знань (knowledge hiding). Зловмисна заздрість має деструктивний ефект для командної взаємодії з перенесенням фокусу на різні предмети заздрощів та відповідну мотивацію (promotion і prevention focus) [10].

У 2024 році за результатами опитування **288 медичних сестер** та наступного багатofакторного регресійного аналізу Palabıyık, E., Yıkılmaz, M., виявили вплив **заздрості** на рівень задоволеності працею. **Заздрість знижує рівень професійного задоволення ($p < 0.01$)** та підвищують ризик емоційного виснаження. **Негативна емоційна атмосфера у колективі** прямо впливає на зниження психологічної стійкості та саморегуляцію [11].

У 2022 році на вибірці з **439 службовців банківського сектору** Tariq, H., Bashir, S., виявити, що **високий рівень заздрості зменшує залученість у діяльність**, підвищує конфліктність і сприяє розвитку емоційного виснаження. Заздрість діє як **стресор**, який руйнує міжособистісну взаємодію та колективну ефективність. Це створює передумови до **зниження емоційно-вольової та соціальної надійності**, особливо у професіях, де потрібна постійна координація дій і взаємодопомога [12].

У 2024 році Polat, A., Demir, F., виходячи з 30 емпіричних робіт, довели, що **професійна заздрість асоціюється з контрпродуктивною поведінкою, соціальними конфліктами, зниженням моральних стандартів і погіршенням командного клімату**. Такі ефекти є універсальними для всіх сфер, де робота вимагає взаємної підтримки, відповідальності та довіри [13].

Таким чином, результати сучасних емпіричних робіт підтверджують, що професійна заздрість є не лише соціально деструктивною, а й функціонально небезпечною, оскільки прямо впливає на ключові складові надійності діяльності — довіру, обмін знаннями, моральну стійкість та ефективність виконання службових завдань та може стати **прихованим ризик-фактором для підрозділів ДСНС України**.

Для систематизації отриманих висновків і візуалізації взаємозв'язку між ключовими психологічними чинниками було розроблено **теоретичну модель впливу професійної заздрості на надійність професійної діяльності**. Модель розкриває фактори послідовного причинно-наслідкового ланцюгу, до якого входять: соціальне порівняння / професійна заздрість → зниження довіри й відкритості → навмисне приховування знань → зниження рівня надійності професійної діяльності. Модель відображає логіку переходу від соціально-емоційних процесів до функціональних наслідків у професійній поведінці,



поєднує елементи когнітивно-емоційних та організаційно-поведінкових процесів і базується на положеннях теорії соціального порівняння (Festinger, 1954), теорії емоційної оцінки (Lazarus, 1991) та концепції приховування знань (Connelly et al., 2012) [14, 15, 16].

Кожна ланка емпіричної моделі має критичну вагу суб'єктно-практичних, суб'єктно-теоретичних та об'єктивних показників формування ефективності дій професійної групи. Розберемо окремо з параметрами моделі:

Соціальне порівняння активує та формує емоційно пофарбоване переживання професійної заздрості фахівця. За змістом умовно виокремлюються предмети професійної заздрості фахівців, що постійно зіставляють власні результати роботи, статус, рівень визнання з досягненнями колег. Визначається спрямування заздрості залежно від їх перебігу у професійних ситуаціях: доброзичлива заздрість (*benign envy*) та зловмисна (*malicious*), що провокує фрустрацію, відчуття несправедливості, приховану конкуренцію та порушує соціальний баланс у колективі.

Параметр зниження довіри й відкритості як міжособистісний наслідок функціонування професійної заздрості. Його показниками є афективне дистанціювання членів колективу; зниження довіри. Низький рівень довіри збільшує когнітивні викривлення, посилює тривожність і знижує спільне прийняття рішень.

Приховування знань як поведінковий механізм (*knowledge hiding*) з показниками зменшення готовності ділитися знаннями, досвідом та підтримувати колег; свідоме або несвідоме утримання важливої інформації, що могла б бути корисною колегам, чи її навмисне приховування. Веде до несвоєчасного попередження про небезпеку чи помилок під час виконання стандартних процедур, втрати взаємного контролю, повторення помилок та зниження оперативності реагування. Знижує інноваційність, креативність і колективну ефективність, а також посилює відчуження та міжособистісні конфлікти [13, 16, 17, 18]

Наслідком ланцюга є зниження професійної надійності у показниках стабільності, точності та ефективності діяльності.

Теоретична модель інтегрує різнорівневі аспекти психологічної регуляції та професійної поведінки. На когнітивному рівні заздрість відображає порушення сприйняття справедливості та викривлення суджень. На емоційному рівні — підриває довіру і згуртованість, викликаючи стресову напругу. На організаційному — виявляється у поведінці приховування знань, що погіршує комунікацію та ефективність рішень. Професійна надійність у цьому контексті є інтегративним показником узгодженості емоційної, когнітивної та поведінкової сфер діяльності, а порушення етичної чи емоційної рівноваги (через заздрість) призводить до зниження всіх рівнів її прояву.

Практичне значення розробленої теоретичної моделі впливу професійної заздрості у розумінні динаміки взаємозв'язку між заздрістю, довірою, відкри-



тістю та схильністю до приховування знань, що дозволяє формувати цілеспрямовані психологічні інтервенції, спрямовані на підвищення рівня надійності професійної діяльності персоналу ДСНС України. Психопрофілактичними напрямками та формами роботи може бути: розвиток культури колективної підтримки, взаємоповаги та прозорих критеріїв оцінювання результатів; впровадження систем регулярних дебрифінгів, ротації ролей та міжособистісного навчання; командні тренінги, розвиток навичок відкритої комунікації та спільного вирішення проблем.

Висновки. Проведений теоретичний аналіз дає підстави розглядати професійну заздрість в конкретних емпіричних параметрах і показниках, як вагомий соціально-психологічний чинник, що значно впливає на надійність професійної діяльності працівників ДСНС України. Запропонована теоретична модель поглиблює розуміння опосередкованого механізму впливу професійної заздрості, що реалізується через систему соціально-психологічних медіаторів – довіри, відкритості комунікації та поведінку приховування знань. Відкривається новий напрям у дослідженні психологічних чинників надійності професійної діяльності фахівців екстремального профілю.

Вплив професійної заздрості є керованим, якщо в організації створено умови психологічної безпеки. Ефективна профілактика її деструктивних проявів має спиратися на розвиток довіри, формування культури відкритого обміну знаннями, етичне лідерство та колегіальність управлінських відносин.

Література:

1. Закон України «Про національну безпеку України» від 21.06.2018 № 2469-VIII [Електронний текст] / Верховна Рада України. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text> (дата звернення: 22.10.2025).
2. Zurriaga, R., González-Navarro, P., & Buunk, A. (2020). Envy in the workplace: A systematic review of the past five years. Academia.edu. URL: https://www.academia.edu/88577311/Envy_in_the_Workplace_A_Systematic_Review_of_the_Past_Five_Years (дата звернення: 24.10.2025).
3. Saleh J. H., Marais K. Highlights from the early (and pre-) history of reliability engineering. Reliability Engineering & System Safety, 2006, Vol. 91, No. 2, pp. 249-256. DOI: 10.1016/j.ress.2005.01.014.
4. Булайтіс А. В. Особливості надійності професійної діяльності піротехніків Державної служби України з надзвичайних ситуацій в умовах війни. Габітус : науковий журнал з соціології та психології. 2025. Т. 2, № 75. С. 106–112. Одеса : ПУ «Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій». DOI: <https://doi.org/10.32782/hbts.75.2.18>.
5. Назаров О.О. Суб'єктні аспекти надійності професійної діяльності працівників чергово-диспетчерських служб екстреного виклику // Вісник Національного університету оборони України. Серія «Питання психології». — 2011. — № 6 (25). — С. 213-220.
6. Грибенюк Г. С. Невизначеність майбутнього в очікуваннях та функціональна надійність жінок-поліцейських в умовах війни / Г. С. Грибенюк // Габітус. — 2025. — № 74. — С. 309-314. — DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.74.56>.
7. Приходько Ю. О., Юрченко В. І. Соціальне порівняння // Психологічний словник-довідник / за ред. Ю. О. Приходько. — Київ : Психологія, 2008. — Режим доступу: https://www.psyh.kiev.ua/Соціальне_порівняння (дата звернення: 25.10.2025).



8. Лебедева С. Ю., Тімченко О. В. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України: Монографія. Харків : Вид-во ХНАДУ, 2005. 326 с.

9. Державна служба України з надзвичайних ситуацій – друга після ЗСУ інституція в рейтингу довіри українців [Електронний ресурс]. URL: <https://dsns.gov.ua/news/ostanninovini/derzhavna-sluzhba-ukrayini-z-nadzvichainix-situacii-druga-pislya-zsu-instituciya-v-reitingu-doviri-ukrayinciv> (дата звернення: 25.10.2025).

10. Su, X., Li, Y., Wang, H., & Liu, J. Workplace envy and knowledge hiding: The mediating role of regulatory focus and the moderating role of generational differences. *Frontiers in Psychology*, 2023, 14, 1043268. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1043268.

11. Palabıyık, E., Yıkılmaz, M., & Sürücü, M. The effect of workplace incivility and envy on job satisfaction: A study on nurses. *EconStor Discussion Papers*, 2024, 307852. DOI: 10.22004/ag.econ.307852.

12. Tariq, H., Bashir, S., & Shakir, M. Workplace envy and resource depletion: The mediating role of work engagement and the moderating effect of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 2022, 13, 821478. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.821478.

13. Polat, A., Demir, F., & Öztürk, H. Workplace envy and its consequences among healthcare professionals: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 2024, 32(2), 358–370. DOI: 10.1111/jonm.14025.

14. Festinger, L. A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 1954, 7(2), 117–140. DOI: 10.1177/001872675400700202.

15. Lazarus, R. S. *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press, 1991. 557 p.

16. Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 2012, 33(1), 64–88. DOI: 10.1002/job.737.

17. Černe, M., Nerstad, C., Dysvik, A., & Škerlavaj, M. (2014). What goes around comes around: Knowledge hiding, perceived motivational climate, and creativity. *Academy of Management Journal*, 57(1), 172–192.

18. Peng, H., & Wei, F. (2020). Trick or treat? The dark side of knowledge sharing: knowledge hiding, envy, and performance. *Frontiers in Psychology*, 11, 557631.

References

1. Закон України «Pro natsionalnu bezpeku Ukrainy» vid 21.06.2018 No. 2469-VIII [Elektronnyi tekst] / Verkhovna Rada Ukrainy. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text> (accessed 22 October 2025).

2. Zurriaga, R., González-Navarro, P., & Buunk, A. (2020). Envy in the workplace: A systematic review of the past five years. *Academia.edu*. Retrieved from: https://www.academia.edu/88577311/Envy_in_the_Workplace_A_Systematic_Review_of_the_Past_Five_Years (accessed 24 October 2025).

3. Saleh, J. H., & Marais, K. (2006). Highlights from the early (and pre-) history of reliability engineering. *Reliability Engineering & System Safety*, 91(2), 249–256. DOI: 10.1016/j.res.2005.01.014.

4. Bulaitis, A. V. (2025). Osoblyvosti nadiinosti profesiinoi diialnosti pirotekhniki Derzhavnoi sluzhby Ukrainy z nadzvychainykh sytuatsii v umovakh viiny. *Habitus: Naukovyi zhurnal z sotsiologii ta psykholohii*, 2(75), 106–112. Odesa: PU “Prychornomorskyi naukovodoslidnyi instytut ekonomiky ta innovatsii.” DOI: <https://doi.org/10.32782/hbts.75.2.18>.

5. Nazarov, O. O. (2011). Subiektni aspekty nadiinosti profesiinoi diialnosti pratsivnykiv chervovo-dyspetcherskykh sluzhb ekstrenoho vyklyku. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. Seriiia “Pytannia psykholohii”*, 6(25), 213–220.



6. Hrybeniuk, H. S. (2025). Nevyznachenist maibutnoho v ochikuvanniakh ta funktsionalna nadiinist zhinok-politseiskykh v umovakh viiny. *Habitus*, 74, 309–314. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.74.56>.
7. Prykhodko, Yu. O., & Yurchenko, V. I. (2008). Sotsialne porivniannia. In Yu. O. Prykhodko (Ed.), *Psykhologichnyi slovnyk-dovidnyk*. Kyiv: Psykhologhiia. Retrieved from: https://www.psych.kiev.ua/Соціальне_порівняння (accessed 25 October 2025).
8. Liebiedieva, S. Yu., & Timchenko, O. V. (2005). *Psykhologichne zabezpechennia profesiinoi ta funktsionalnoi nadiinosti fakhivtsiv snaiperskykh hrup spetsialnykh pidrozdiliv MVS Ukrainy: Monohrafiia*. Kharkiv: Vyd-vo KhNADU. 326 p.
9. Derzhavna sluzhba Ukrainy z nadzvychainykh sytuatsii – druha pislia ZSU instytuttsiia v reitynhu doviry ukrainsiv [Electronic resource]. Retrieved from: <https://dsns.gov.ua/news/ostanni-novini/derzhavna-sluzhba-ukrayini-z-nadzvicainix-situacii-druga-pislya-zsu-instituciya-v-reitingu-doviri-ukrayinciv> (accessed 25 October 2025).
10. Su, X., Li, Y., Wang, H., & Liu, J. (2023). Workplace envy and knowledge hiding: The mediating role of regulatory focus and the moderating role of generational differences. *Frontiers in Psychology*, 14, 1043268. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1043268.
11. Palabıyık, E., Yıkılmaz, M., & Sürücü, M. (2024). The effect of workplace incivility and envy on job satisfaction: A study on nurses. *EconStor Discussion Papers*, 307852. DOI: 10.22004/ag.econ.307852.
12. Tariq, H., Bashir, S., & Shakir, M. (2022). Workplace envy and resource depletion: The mediating role of work engagement and the moderating effect of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 13, 821478. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.821478.
13. Polat, A., Demir, F., & Öztürk, H. (2024). Workplace envy and its consequences among healthcare professionals: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 32(2), 358–370. DOI: 10.1111/jonm.14025.
14. Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140. DOI: 10.1177/001872675400700202.
15. Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press. 557 p.
16. Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64–88. DOI: 10.1002/job.737.
17. Černe, M., Nerstad, C., Dysvik, A., & Škerlavaj, M. (2014). What goes around comes around: Knowledge hiding, perceived motivational climate, and creativity. *Academy of Management Journal*, 57(1), 172–192.
18. Peng, H., & Wei, F. (2020). Trick or treat? The dark side of knowledge sharing: knowledge hiding, envy, and performance. *Frontiers in Psychology*, 11, 557631.