

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Series "Psychology". № 2(12), pp. 93-97 (2020)
УДК 159.923
DOI: [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2\(12\).17](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2(12).17)

ISSN 1728-3817
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing and Polygraphic Center "Kyiv University", 2020

Андрій Трофімов, канд. психол. наук, доц.
ORCID: 0000-0002-2207-7100;
Анастасія Скрипка, магістр

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ЖАДІБНІСТЬ ЯК ЧИННИК СІМЕЙНИХ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОНФЛІКТІВ

Досліджено особливості жадібності як чинника сімейних і організаційних конфліктів людини. Виявлено зв'язки жадібності з показниками, які відображають сімейні й організаційні конфлікти, побудовано концептуальну модель. Апробовано тренінг щодо зменшення виявлень жадібності, який показав свою ефективність. Підтверджено необхідність актуалізувати дії, спрямовані на створення теоретичних концепцій, розробку спеціалізованих розвиваючих тренінгів і програм щодо зменшення виявлень жадібності як чинника сімейних і організаційних конфліктів.

Ключові слова: диспозиція, жадібність, конфлікт, організація, середовище, сім'я.

Вступ. Кожна людина володіє всім необхідним для повноцінної насиченої життєдіяльності, у якій вона активно розвивається. Таке життя надає можливість створювати, реалізовувати свої бажання, мрії, задуми, загалом насолоджуватись життям. Проте більшість людей не можуть приймати такі можливості, достаток у житті. Ця якість, яка не дозволяє повною мірою насолодитись життям і прийняти його достаток, називається жадібністю. Як зазначав Махатма Ганді у своїй книзі "Моє життя": "Світ досить великий, щоб задовольнити потреби будь-якої людини, але занадто малий, щоб задовольнити людську жадібність" [2]. Надмірно жадібні люди сприймаються суспільством зазвичай негативно. Поведінка жадібної людини відштовхує інших, сприяє конфліктності на роботі, у сім'ї та є дуже шкідливою для неї самої. Проте жадібність тією чи іншою мірою властива більшості людей, і це не випадково. Природа не стала б наділяти людину такими якостями, які їй абсолютно не потрібні. Жадібність як негативна риса особистості спричинює безліч конфліктів усередині самої особистості, унаслідок чого виникають проблеми в різних сферах її життя. Оскільки найчастіше людину оточує її сімейне коло, робота, то жадібність неодмінно виявлятиметься і там, пошкоджуючи і внутрішній світ особистості, і її стосунки в організаційному та сімейному середовищі. Проте жадібність має різні полюси стосовно її користі та значення. Жадібність може бути конструктивною та деструктивною. На думку Ю. Щербатих, рівень жадібності людини визначається здебільшого вихованням і впливом суспільства. Жадібність буває не тільки вродженою, а й набутою [7].

Однак емпіричних досліджень досить мало, щоб окреслити всі аспекти цієї риси. Жадібність ще не була предметом теоретичного та ретельного емпіричного дослідження.

Наразі кількість дослідників обмежена серед українського простору, немає достатнього обсягу наукової літератури й емпіричних досліджень, які пояснювали б феномен жадібності. У кожному теоретичному підході є своє бачення проблеми, і зазвичай рамки такого підходу дещо обмежені. Тому головним завданням нашої роботи є розкрити межі бачення жадібності як чинника сімейних і організаційних конфліктів людини.

Основною метою дослідження є вивчення жадібності як чинника сімейних та організаційних конфліктів, розробка концептуальної моделі жадібності як чинника конфлікту у тренінгової програми, а також перевірка ефективності останньої.

Методи емпіричного дослідження. Застосовано опитувальники: "Жадібність" Є. Ільїна; "Диспозиція жадібності" Террі Г. Сеунтйенс, Марцел Зееленберг, Сеґер М. Бреугелманс, Ніелс ван де Вен, адаптована

А. Трофімовим, К. Мілютіною; "Визначення рівня конфліктостійкості" Н. Фетіскіна, Г. Мануйлова, В. Козлова; "Шкала сімейного оточення" (методика "Family Environmental Skale", FES) Р. Мос, адаптація С. Купріянової; "Суб'єктивна оцінка міжособистісних відносин для діагностики і корекції подружніх взаємин" С. Духновського; "Визначення психологічного клімату в колективі" Т. Галкіна; "Опитувальник міжособистісних відносин" В. Шутца, адаптований А. Рукавішніковим; методика "Особистісна агресивність та конфліктність" Є. Ільїна та П. Ковальова.

Теоретичні основи дослідження. Жадібність – це намір привласнити все, чого хоче людина, тобто жага володіти чимось із кожним разом усе більше і більше. Антонімами жадібності є щедрість, благодійність, безкорисливість.

Є. Ільїн розглядає жадібність як прагнення отримати якомога більше [4]. Дослідники [10] визначили дефініції жадібності як тенденцію завжди хотіти більшего і ніколи не задовольнятися тим, що у людини є на поточний момент. За Е. Фромом жадібність – це риса особистості, яка є результатом соціалізації людини.

Витоки жадібності походять ще з далеких часів людської історії, коли первісним людям постійно не вистачало їжі та ресурсів для життя. Певною мірою жадібність закладена людиною на генетичному рівні, вона займала особливе місце у класичній філософії та на всіх сфабах історії, у релігійному мисленні, економіці. Жадібність має різні полюси щодо її користі, необхідності та значення. Вона може бути конструктивною та руйнівною. Обидва погляди доречні, оскільки стосуються, з одного боку, економічного розвитку, поліпшення соціального рівня, а з іншого – розвитку особистості [8; 11].

Для жадібних людей характерні невдоволення поточним становищем, пошук кращих можливостей для себе, максимізація потреб, байдужість до інших, егоїстичність, імпульсивність, низький самоконтроль, самотність [10]. Також жадібність стосується нематеріальних благ, тобто можна бути жадібним щодо їжі, статусу, влади, сексу та інших аспектів життєдіяльності [9].

Є. Ільїн включає такі показники в поняття конфліктності: безкомпромісність, запальність, образливість, підозрілість [5]. Наведемо цитату радянського психотерапевта Ф. Василюка, яка підкреслює важливу роль конфлікту для людини: "Вони сигналізують про об'єктивні суперечності життєвих стосунків і дають змогу розв'язати їх або ж довести до реального зіткнення, що може закінчитися згубно для особистостей" [цит. За 3, с. 83].

Проте емпіричних досліджень і наукової літератури мало для того, щоб окреслити всі аспекти цієї риси характеру і точно стверджувати про її корисність і необ-

хідність, чи навпаки, як у релігійних писаннях, зневажати та намагатись уникнути.

Сім'я є найближчим соціальним середовищем для особистості, її вплив має особливий характер. У сімейному середовищі з'являються необхідні уявлення про світ, взаємини, комунікацію, а також норми та правила взаємодії в повсякденному житті. Таке середовище є важливим інститутом соціалізації кожної людини. Досвід, отриманий у родині, визначає її подальшу поведінку, ставлення до себе та інших. Наведемо поняття конфліктного подружнього союзу, яке дає В. Сисенко: "Конфліктними подружніми союзами ми називаємо такі, у яких між подружжям існують постійні сфери, де їхні інтереси, потреби, наміри і бажання приходять у зіткнення, породжуючи особливо сильні й тривалі негативні емоційні стани" [6]. Жадібність як чинник конфлікту також є невід'ємною частиною, яка виявляється у сім'ї.

Організаційне середовище для особистості стає тим простором, у якому вона є сталим членом певної групи зі спільними ідеями, цілями, професійними компетенціями. Оскільки людина в такому середовищі проводить багато часу й має міжособистісні відносини, то неможливо виключати виявлення в ньому її жадібності. В організаційному середовищі конфлікти є сталим і доволі корисним явищем. Вони допомагають виявити різноманіття поглядів, думок, проблем і ресурсів для їх розв'язання.

Результати дослідження та наукова дискусія.

Для реалізації поставлених цілей нами був розроблений план емпіричного дослідження, що включав такі етапи: підбір методичного інструментарію на основі теоретичного аналізу джерел щодо проблематики особливостей жадібності як чинника сімейних і організаційних конфліктів; проведення емпіричного дослідження; обробка, аналіз та інтерпретація отриманих результатів; створення й апробація тренінгової програми.

Дослідження жадібності як чинника сімейних і організаційних конфліктів проводилось на вибірці, яка складалась із 83 осіб віком від 22 до 43 років, зокрема

42 чоловіків та 41 жінки, які були офіційно працевлаштовані та мали сім'ю.

За опитувальником "Диспозиція жадібності" в адаптації А. Трофімова та К. Мілютіної був виявлений зв'язок між статтю респондентів і рівнем жадібності. За високим рівнем диспозиції жадібності було виявлено 41 % чоловіків та 29 % жінок. Зв'язку за віком не було виявлено.

Аналіз сімейних і організаційних конфліктів респондентів здійснювали за допомогою опитувальників: "Визначення рівня конфліктостійкості" Н. Фетіскіна, Г. Мануйлов, В. Козлова; "Шкала сімейного оточення" в адаптації С. Купріянова; "Суб'єктивна оцінка міжособистісних відносин для діагностики і корекції подружніх взаємин" С. Духновського; "Визначення психологічного клімату в колективі" Т. Галкіної; "Опитувальника міжособистісних відносин" В. Шутца, адаптованого А. Рукавішниковим.

Дослідження проводилося за двома шкалами за методиками "Жадібність" Є. Ільїна (Ж) та "Диспозиція жадібності" в адаптації А. Трофімова та К. Мілютіної (ДЖ). Був здійснений кореляційний аналіз досліджуваного явища, а також розроблена регресійна модель за методом вимушеного включення, яка відображає найсильнішу пояснювальність моделей залежних змінних із незалежними. Залежними змінними є: безкомпромісність (Б_К), запальність (З_К), образливість (О_К), підозрілість (П_К), конфліктостійкість (КС), конфлікт (К-т_4), незалежність (Н_4), орієнтація на досягнення (ОД_4), інтелектуально-культурна орієнтація (І-к_4), організація (О_4), контроль (К-ль_4), відчуженість (В_5), конфліктність (К_5), агресія (А_5), психологічний клімат (ПК), виражене включення (Іw), виражений контроль (Сe), необхідний контроль (Сw), виражений афект (Аe).

У табл. 1 зображено регресійну модель досліджуваного явища: диспозиції жадібності та самої жадібності, а також залежні змінні, з якими існує значущий кореляційний зв'язок. Сильну пояснювальність моделей визначає коефіцієнт детермінації моделі R. За регресійним аналізом спостерігаємо 11 сильних регресійних моделей.

Таблиця 1

Регресійні моделі дослідження показників диспозиції жадібності та жадібності

Шкали	Регресійні моделі				Коефіцієнт детермінації моделі R
	Показники				
	Диспозиція жадібності		Жадібність		
	Стандартизований коефіцієнт	Знач.	Стандартизований коефіцієнт	Знач.	
Б_К	0,651	0,000	0,512	0,001	0,734
З_К	0,431	0,000	0,171	0,000	0,398
О_К	0,338	0,001	0,457	0,000	0,722
П_К	0,211	0,001	0,621	0,000	0,753
КС	0,732	0,000	0,389	0,000	0,821
К-т_4	0,741	0,000	0,631	0,000	0,856
Н_4	0,656	0,000	0,122	0,011	0,566
ОД_4	0,529	0,003	0,533	0,006	0,578
І-к_4	0,289	0,008	0,489	0,000	0,531
О_4	0,460	0,000	0,221	0,007	0,488
К-ль_4	0,670	0,000	0,572	0,000	0,873
В_5	0,631	0,000	0,577	0,000	0,887
К_5	0,772	0,000	0,625	0,000	0,866
А_5	0,603	0,672	0,108	0,013	0,491
ПК	0,759	0,000	0,611	0,000	0,901
Іw	0,644	0,000	0,239	0,012	0,632
Сe	0,723	0,000	0,619	0,000	0,789
Сw	0,622	0,003	0,489	0,002	0,689
Аe	0,632	0,000	0,131	0,011	0,634

За цією таблицею можна виокремити сильну пояснювальність моделей із залежними змінними, а саме: безкомпромісність (R = 0,734), образливість (R = 0,722), підозрілість (R = 0,753), конфліктостійкість (R = 0,821),

конфлікт (R = 0,856), контроль (R = 0,873), відчуженість (R = 0,887), конфліктність (R = 0,866), психологічний клімат (R = 0,901), включення Іw (R = 0,632), контроль Сe (R = 0,789), контроль Сw (R = 0,689), афект Аe

($R = 0,634$). Отже, ми маємо 13 прогнозуючих моделей, завдяки яким бачимо, наскільки показники незалежних змінних впливають на залежні змінні. Такі показники, як безкомпромісність, образливість, підозрілість описують явище конфлікту; конфліктність, контроль, відчуженість описують сімейні відносини; психологічний клімат, включення, контроль і афект описують організаційне середовище та їхню залежність від показників жадібності та диспозиції жадібності.

Жадібність є рисою характеру, яку неможливо розглядати лише в одному аспекті. Жадібність включає багато факторів, які описують її, тому неможливо пояснити жадібність лише за певною шкалою або характеристикою. Завдяки тому, що обрали дві незалежні змінні, ми можемо краще спрогнозувати вплив жадібності на формувальні аспекти, якими повноцінно можна описати досліджуване явище. Таким чином, ми визначили, що жадібність може прогнозувати показники конфліктності як в організаційному, так і в сімейному середовищах.

Була розроблена концептуальна модель за допомогою кореляційних зв'язків жадібності з показниками, які визначають сімейне й організаційне середовища та

повноцінно відображають досліджуване явище в контексті визначеної проблеми.

На рис. 1 зображена концептуальна модель, яка розроблена за допомогою сильних кореляційних зв'язків і відображає змістовні поняття та зв'язки між ними. Ліворуч відображені шкали сімейного, праворуч – організаційного середовища та їхній зв'язок із досліджуваними показниками: диспозицією жадібності (ДЖ) та жадібністю (Ж).

За показником жадібності наявні сильні зв'язки з інтелектуально-культурною орієнтацією, конфліктністю, відчуженістю, орієнтацією на досягнення та контролем у сімейному середовищі. Дані свідчать про виражений зв'язок жадібності з тенденцією до конфліктності, контролю, відчуженості. У сімейному середовищі жадібна людина у взаємодії з іншими схильна виявляти конфліктність, контролювати інших членів родини, а також бути відчуженою, тобто зберігати дистанцію від інших, не виявляти інтимної близькості, довіри, поваги. Жадібна людина, перебуваючи в сімейному оточенні, може почуватися самотньою та ізольованою. При цьому вона орієнтована на досягнення, змагання в родині, зацікавлена в соціальній, інтелектуальній, культурній і політичній сферах життєдіяльності.

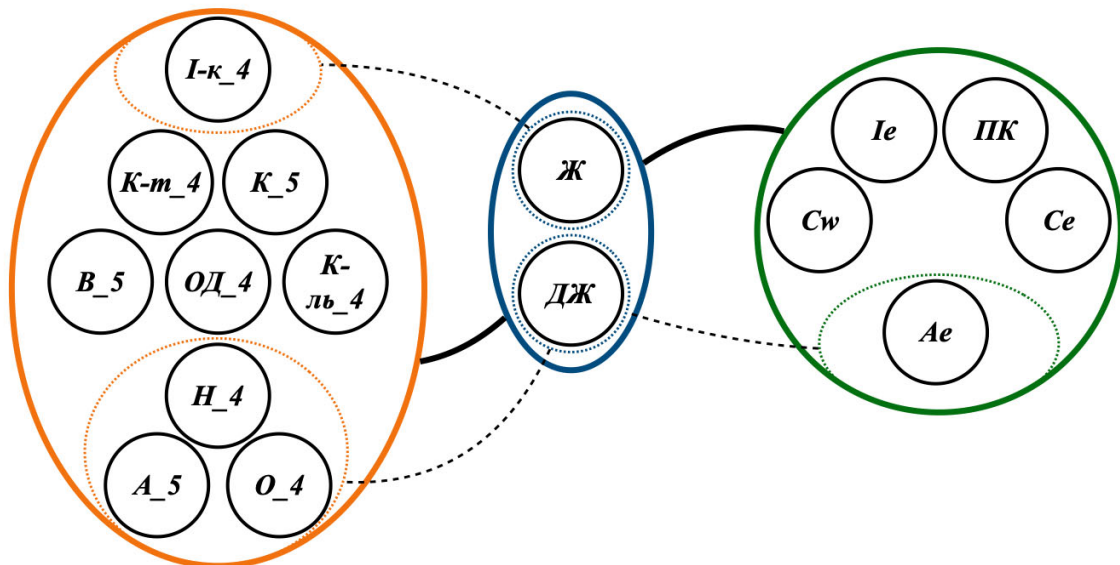


Рис. 1. Концептуальна модель жадібності як чинника сімейних і організаційних конфліктів

За показником диспозиції жадібності наявні сильні зв'язки з конфліктом, відчуженістю, орієнтацією на досягнення, контролем, незалежністю, агресією й організацією в сімейному середовищі. Відмінним є вияв незалежності, агресії й організації. Для жадібних людей особистісне зростання виявляється у незалежності, самоствердженні, самостійному розв'язанні проблем і прийнятті рішень, не опираючись на думку інших членів родини. При цьому вони організують важливі процеси, особливо що стосуються фінансового забезпечення родини. Жадібні люди схильні підкорювати інших членів родини, мають тенденцію до постійної непрямой агресії, конфліктності, виступають домінантами в сім'ї; при цьому доволі самотні та ізольовані від інших людей, але таким чином можуть компенсувати цю потребу, самостверджуючись за рахунок інших.

Показники жадібності та диспозиції жадібності мають значущі зв'язки з вираженою включеністю в міжособистісні стосунки, вираженим і необхідним контролем, а також психологічним кліматом у робочому середовищі. Оскільки існує сильний зв'язок жадібності зі включенням і контролем у міжособистісних стосунках, ми можемо стверджувати, що такі способи взаємодії з іншими буду-

ються на основі дитячого досвіду та стосунків із батьками. Жадібна людина не відчуває сильного бажання бути включеною у групу, вона схильна уникати контактів і не бути частиною робочого колективу. Контроль у жадібної людини є вираженою та необхідною поведінкою. Жадібна людина має тенденцію контролювати, при цьому не брати відповідальності за те, що відбувається, навіть за власну поведінку в організаційному середовищі. Жадібність виявляється в організаційному середовищі, де переважають низький та середній рівні психологічного клімату. Потреба афекту також є наслідком дитячого досвіду, у якому не було достатньої емоційної близькості. Ще з дитинства контакт батьків з дитиною не був сформований на афективному рівні, що призвело до появи почуття страху, невпевненості, уникнення відповідальності, зменшення соціальних зв'язків із оточуючими, обережності в побудові емоційної близькості та, як наслідок, утворення жадібності.

Ми отримали змістовні та репрезентативні результати, які детально опрацювали, і дійшли певних висновків. На основі отриманих результатів ми створили тренінг особистісного розвитку, який спрямований на усвідомлення та врегулювання виявів жадібності. Ви-

ходячи зі встановлених зв'язків між жадібністю та конфліктністю в сімейній та організаційній сферах, ми плануємо зменшити цю конфліктність через вплив на жадібність.

Тренінг є ефективним способом розв'язання проблем, які пов'язані з комунікацією, відносинами із зовнішнім світом і собою, здатністю до професійних, духовних, соціальних досягнень, від чого залежать стосунки індивіда з оточуючими, успіхи в роботі, колективі, сімейному середовищі [1]. Тренінгові вправи допомагають учасникам краще пізнати себе та інших, побачити свої сильні та слабкі риси, навчитися соціалізуватись, будувати стосунки з іншими людьми та всі сфери свого життя.

У тренінгу особистісного розвитку 25 % становить теоретична частина, у якій висвітлюються основні пояснювальні аспекти досліджуваної теми, 50 % – практичні завдання і вправи і 25 % – групове обговорення, що дозволяє отримати психологічну допомогу та підтримку від інших учасників, знайти способи розв'язання особистісної проблеми та проблем інших учасників.

У тренінгу погодилися узяти участь 19 осіб, які мають вияви жадібності. Після дводенного тренінгу і двотижневого часового проміжку було проведено повторне дослідження виявлення жадібності як чинника конфлікту та апробацію тренінгу. Для повторного тестування було обрано опитувальники "Жадібність" Є. Ільїна та "Диспозиція жадібності" в адаптації А. Трофімова та К. Мілютіної, оскільки саме вони спрямовані на визначення схильності до жадібності. За результатами тренінгу, вправи якого були направлені на зменшення виявлення жадібності в повсякденному житті, ми очікуємо змін результатів саме за цими двома методиками. Нами вже був встановлений зв'язок між виявленнями жадібності та конфліктності. Коротко його можна описати так: при зменшенні рівня жадібності зменшується й

рівень конфліктності, що виявляється в організаційному та сімейному середовищах.

Був розроблений і апробований тренінг особистісного розвитку, який спрямований на зменшення виявлення жадібності як чинника конфлікту. Тренінгова програма була розроблена згідно зі стандартними вимогами, містила дві основні частини – аналіз емоційної та конфліктної складових жадібності. Після тренінгу особистісного розвитку респонденти пройшли повторне тестування. Аналіз отриманих даних, зроблений за допомогою двох методик, а саме опитувальників "Жадібність" та "Диспозиція жадібності", свідчить про значущу відмінність результатів до та після тренінгу. Порівнюючи результати до та після тренінгу, можемо стверджувати, що жадібність зменшилась, а тренінг можна вважати ефективним.

Був застосований t-критерій Стьюдента для залежних вибірок у повторному дослідженні. За табл. 2 можемо спостерігати, що t-критерій Стьюдента за методикою "Жадібність" дорівнює 6,970. Щоб з'ясувати, чи відрізняються дані, тобто чи ефективний тренінг, необхідно визначити, чи значущі емпіричні значення t-критерію Стьюдента, проаналізувавши розрахунок значущості критерію. Якщо значущість критерію $p < 0,05$, то між групами є відмінності, у нашому випадку $p = 0,000$, а це означає, що між групами до та після тренінгу за шкалою "Жадібність" є відмінності. Отже, тренінг, який направлений на зменшення жадібності, виявився ефективним.

Також ми порівняли шкалу "Диспозиція жадібності" до та після тренінгу й отримали результат, що вибірка має значущі відмінності: t-критерій Стьюдента для залежних вибірок становить 7,120, показник значущості $p < 0,05$ до та після тренінгу за шкалою "Диспозиція жадібності" (табл. 3).

Таблиця 2

Результати за t-критерієм Стьюдента для двох залежних вибірок із використанням методики "Жадібність"

	t-критерій Стьюдента	Значущість
До тренінгу	6,970	0,000
Після тренінгу		

Таблиця 3

Результати за t-критерієм Стьюдента для двох залежних вибірок із використанням методики "Жадібність" (шкала "Диспозиція жадібності")

	t-критерій Стьюдента	Значущість
До тренінгу	7,120	0,000
Після тренінгу		

Таким чином, ми можемо дійти висновку, що після тренінгу вибірка кількістю 19 осіб має значні відмінності у виявленнях жадібності, які зменшилися. Дослідження рекомендовано також провести на більшій вибірці.

Висновок. Жадібність як чинник конфлікту виявляється і як ресурс для розв'язання проблем, і як деструкція взаємин у колективі, родині. Конфлікт є основою динамічних змін у суспільстві, він спричинює низку як конструктивних, так і деструктивних змін, але ці зміни завжди ведуть до прогресу. Однією із психологічних причин деструктивного конфлікту в організаціях та сім'ї є жадібність. Жадібність впливає на всі сфери життя людини, оскільки є індивідуальною властивістю, має специфічні характеристики, які не завжди вдало корелюють із соціальним оточенням та іншими людьми. Жадібність неодмінно виявлятиметься у взаємодії з іншими, що може призводити до виникнення різного роду конфліктів.

Жадібність пов'язана з безкомпромісністю, запальністю, підозрлістю, конфліктом, незалежністю, орієнта-

цією на досягнення, організацією, інтелектуально-культурною орієнтацією, відчуженістю, агресією, вираженою виключністю, вираженим і необхідним контролем. Найсильніше жадібність може прогнозувати безкомпромісність, образливість, підозрлість, конфліктостійкість, контроль, відчуженість, конфліктність, психологічний клімат, включення, афект.

Список використаних джерел

1. Вачков І. В. Как подготовиться к тренингу / И. В. Вачков // Школьный психолог. – М., 2005. – № 19. – С. 21–27.
2. Ганди М. Моя жизнь / М. Ганди. – М. : Азбука-классика. Non-Fiction, 2015.
3. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб.: Питер, 2001. – 533 с.
4. Ильин Е. П. Психология зависти, враждебности, тщеславия / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2014.
5. Ильин Е. П. Психология помощи. Альтруизм, эгоизм, эмпатия / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2013.
6. Сысенко В. А. Супружеские конфликты / В. А. Сысенко. – М. : Мысль, 2000.
7. Щербатых Ю. В. Семь смертных грехов, или Психология порока для верующих и неверующих / Ю. В. Щербатых. – М. : Аст, 2010.

8. Melleuish G. Greed is great / G. Melleuish. – Australia : Institute of Public Affairs Review. A Quarterly Review of Politics and Public Affairs. – 2009.

9. Oka R. Greed is bad, neutral, and good: A historical perspective on excessive accumulation and consumption / R. Oka, I. Kuijt. – Paris : Economic Anthropology, 2014.

10. Defining greed / T. G. Seuntjens, M. Zeelenberg, S. M. Breugelmans, Ven Niels van de // UK: British Journal of Psychology. – 2015.

11. Tickle P. A. Greed: The seven deadly sins / P. A. Tickle // UK: Oxford University Press, 2004.

References

1. Vachkov I.V. (2005) *Kak podgotovitsa k treninhu*. Moskva: Shkolnyi psikholog.

2. Gandi M. (2015) *Moia zhizn*.

3. Gryshyna N.V. (2001) *Psykhologiya konfliktu*. Spb.: Piter.

4. Ilyin E.P. (2014) *Psykhologiya zavisti, vrazhdebnosti, tsheslavii*. Spb.: Piter.

5. Ilyin E.P. (2013) *Psykhologiya pomoshchi. Altruizm, egoizm, empatia*. Spb.: Piter.

6. Sysenk V.A. (2000) *Supruzheskie konflikty*, Moskva: Mysl'.

7. Shcherbatyh Yu.V. (2010) *Sem smertnykh grekhov ili Psykhologiya proroka dlia veruyuchykh i neveruyuchykh*. Moscow: Ast.

8. Melleuish, G. (2009). Greed is great. *Institute of Public Affairs Review: A Quarterly Review of Politics and Public Affairs, The, 61(2)*, 22-24.

9. Oka, R., & Kuijt, I. (2014). Greed is bad, neutral, and good: A historical perspective on excessive accumulation and consumption. *Economic Anthropology, 1(1)*, 30-48.

10. Seuntjens, T. G., Zeelenberg, M., Breugelmans, S. M., & Van de Ven, N. (2015). Defining greed. *British Journal of Psychology, 106(3)*, 505-525.

11. Tickle, P. A. (2004). *Greed: The seven deadly sins*. Oxford University Press.

Надійшла до редколегії 13.09.2020
Рекомендована до друку 25.11.2020

Andrii Trofimov, Ph.D., Associate Professor,
ORCID: 0000-0002-2207-7100;
Anastasiia Skrypka, Student
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ukraine, Kyiv

GREED AS A FACTOR OF FAMILY AND ORGANIZATIONAL CONFLICTS

The article considers the study of the peculiarities of greed as a factor in family and organizational conflicts, conducted an empirical study and presents the results of an empirical study on the manifestation of greed as a factor in family and organizational conflicts. The links between greed and indicators that reflect family and organizational conflicts have been identified and a conceptual model has been developed that reflects the content of the phenomenon under study. A proven greed reduction training has been developed that has been shown to be effective.

Greed as a factor of conflict is manifested from and as resources to solve the problem, and as the destruction of relationships in the team, in families. The basis of dynamic changes in society is conflict. One of the psychological causes of destructive conflict in organizations and families is greed. Greed has an impact on all spheres of human life, because it is an individual property, has specific characteristics of its manifestation, which are not always well related to the social environment and other people in general, greed will inevitably manifest itself in interaction with others, which can lead to various conflicts.

The results of the study and the identified trends of greed in family and organizational conflicts confirm the need to update actions aimed at creating theoretical concepts, conceptual model of greed as a factor in conflict in different environments, development of specialized training, developmental training, corrective programs and measures to reduce greed as factor of family and organizational conflicts.

Keywords: disposition, greed, conflict, organization, environment, family.