

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.104.2

DOI: 10.17223/19988648/42/8

О.А. Красиков, И.В. Рощина

ОПОРТУНИЗМ И ТРУДОВОЙ ОПОРТУНИЗМ РАБОТНИКОВ: ОБЩИЕ И СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ЧЕРТЫ, ПРИЧИНЫ ПРОЯВЛЕНИЯ

Авторы исследуют причины трудового оппортунизма, в качестве объекта наблюдения рассматривая человека в системе социально-трудовых отношений. Предлагают пути для предотвращения или снижения уровня трудового оппортунизма. Рассматривают общую классификацию трудового оппортунизма, а также его виды как для работников, так и для работодателей. Кратко отражены результаты зарубежных исследований влияния основных факторов социально-трудовых отношений на проявления трудового оппортунизма работников. Ключевые слова: трудовой оппортунизм, оппортунистическое поведение, трудовые отношения, социально-трудовые отношения, оппортунизм.

В настоящее время теория и практика институциональных отношений выводят на первый план проблему несовершенных контрактов и специфичности ресурсов организации. Это, в свою очередь, сопровождается высокими издержками непосредственных измерений поведения экономических агентов и, следовательно, проблемой оппортунизма в системе отношений экономических агентов.

Изначально понятие «оппортунизм» появилось в политике и определялось как скрытое, неявное использование политическими оппонентами успехов более сильных и успешных участников политического процесса. По утверждению В. Подгузова, его политическая сущность проявляется в форме «социальной мимикрии, адаптации, приспособления» [1].

В последние полвека понятие «оппортунизм» употребляют и в теории институциональной экономики. Институционалисты имеют в виду интересы, которые преследуются сторонами при заключении и работе по различным контрактам.

Содержание оппортунизма лучше всего описывается с помощью при-
сущих ему особых структурных элементов:

- различие интересов контрагентов, осуществляющих экономическую деятельность;
- асимметричность информации;
- скрытность характера поведения;
- ущерб контрагента, обусловленный утратой части выгоды, которую можно было приобрести в условиях добросовестных взаимоотношений;

– преднамеренность действий, означающая осознанность нанесения вреда другому контрагенту [2].

Таким образом, оппортунизм – это взаимоотношение контрагентов, когда одна из сторон, обладая более полной и достоверной информацией, сознательно и скрытно наносит ущерб другой стороне.

В имеющихся исследованиях, посвященных оппортунизму, применяются разные критерии, позволяющие получить разнообразные классификации данного явления:

– организация как целостный объект экономической деятельности и наблюдения (эндогенный и экзогенный оппортунизм);

– фактор времени в контрактных отношениях экономических агентов (трудовой оппортунизм Ex Ante и трудовой оппортунизм Ex Post);

– человек как объект наблюдения в системе социально-трудовых отношений (внутренний и внешний трудовой оппортунизм).

Так, например, Е.В. Попов, в качестве критерия выбирая организацию в целом, выделяет эндогенный (внутрикорпоративный) и экзогенный (направленный на внешних контрагентов) оппортунизм.

Эндогенный оппортунизм включает в себя:

– Оппортунизм, вызванный внутренней конкуренцией. Обусловлен ошибками в выборе организационной структуры организации либо регламентации работы и проявляется в виде борьбы различных структурных подразделений организации за обладание какими-либо преимуществами. Данная конкуренция является скрытой как от другого подразделения, так и от менеджмента.

– Трудовой оппортунизм, проявляющийся в двух видах: отношения менеджеров к работникам; отношения работников к менеджменту и организации.

Выявление оппортунизма представляется сложной задачей, но еще сложнее управлять организацией, где проявляется трудовой оппортунизм.

Содержание трудового оппортунизма характеризуется не только структурными элементами, присущими оппортунизму, но и особыми чертами социально-трудовых отношений (таблица).

Трудовой оппортунизм на примере сокрытия резервов рабочих мест (преднамеренной недоутилизации производственных возможностей оборудования)

| Структурный элемент оппортунизма | Работник | Работодатель |
|----------------------------------|--|--|
| Различие интересов контрагентов | Высокий уровень заработной платы при минимальном расходе собственных ресурсов (физических, умственных, психологических, др.) | Высокий уровень прибыли при снижении или без увеличения издержек |
| Асимметричность информации | В большинстве случаев знает, какой объем продукции можно выпускать на данном оборудовании при полной загрузке | Не взаимодействует напрямую с производственным оборудованием, в связи с этим не обладает полной информацией о его производительности |

Окончание таблицы

| Структурный элемент оппортунизма | Работник | Работодатель |
|----------------------------------|--|---|
| Скрытность характера поведения | Не раскрывает реальные данные о работе оборудования, чтобы не повышать интенсивность своего труда | Не заинтересован в публичном признании недостаточной осведомленности при принятии решений |
| Преднамеренность действий | Заинтересован в сохранении или росте заработной платы, не сопровождающейся увеличением его энергетических затрат | Заинтересован в росте прибыли и минимизации всех издержек |
| Ущерб контрагента | Снижаются возможности для удовлетворенности трудом, наблюдается постепенная утрата профессиональных компетенций | Снижается конкурентоспособность фирмы, сокращаются возможности для устойчивого развития |

Трудовой оппортунизм *Ex Ante* проявляется до заключения трудового договора между работником и работодателем. Со стороны работника это может выражаться в преувеличении реально достигнутого уровня образования, навыков и опыта работы, а со стороны работодателя – в сокрытии негативных сторон работы. Предположим, что на рынке труда существует два типа работников: склонные к оппортунистическому поведению (скрывают свой настоящий уровень образования) и не склонные к нему (не скрывают реальный уровень образования). Из этого вытекает условие, что $MP_1 > MP_2$, где MP_1 – предельный результат работы не склонных к оппортунистическому поведению работников, а MP_2 – предельный результат работы, склонных к нему. В этом случае доля работников, не скрывающих свое образование, равна a , доля скрывающих равна $(1 - a)$. Поскольку работодатель не может изначально знать достоверность указанного уровня образования сотрудника, он назначает заработную плату следующим образом, приводящую к равновесию в заработной плате: $w = aMP_1 + (1 - a)MP_2$.

Итак, результаты трудового оппортунизма *Ex Ante*:

– для работника: работники, искажающие и не искажающие реальный уровень образования, получают одинаковую заработную плату, следствием этого может быть уход работников с образованием, их количество будет сокращаться, в конце концов будет сокращаться и заработная плата, что повлечет за собой уход еще большего количества сотрудников с образованием;

– для работодателя: при кажущемся краткосрочном эффекте в виде экономии расходов по заработной плате последуют более серьезные потери в долгосрочном периоде из-за сокращения численности квалифицированных работников, а следовательно, и качества работы.

С учетом временного фактора как собственно трудовой оппортунизм будем рассматривать оппортунизм *Ex Post* и у сотрудников, и у работодателя. Трудовой оппортунизм является довольно распространенным во многих организациях. Но часто это явление либо незаметно, либо о нем не говорят [3]. Такое поведение приносит вред другим работникам организации

и контрагентам, что в результате сказывается на самой организации и может быть как систематическим (например, оскорбления), так и эпизодическим (отказ выполнять какую-либо работу, если работник является незаменимым) [4].

Можно выделить несколько видов трудового оппортунизма работников:

- проступки, связанные с нерациональным использованием рабочего времени, низкой продуктивностью (опоздания, прогулы, уходы с рабочего места, симулирование болезней);
- сокрытие работниками резервов рабочих мест;
- неисполнение требований по охране труда;
- сопротивление персонала изменениям, которые происходят в организации: изменения выражаются не только в материальном характере (изменения технологии и т.п.), но и в сфере трудовых и социально-трудовых отношений;
- повреждение и уничтожение собственности: кражи, уничтожение имущества организации, взятки;
- неуважение к работникам и клиентам организации: сплетни, обман, обвинение других сотрудников в собственных неудачах;
- персональная агрессия: оскорбления, травля, физическое насилие, сексуальное домогательство.

Трудовой оппортунизм работников приводит к огромным затратам для организации, а большинство тех, кто работает в фронт-офисе, намеренно делают это [3].

Трудовой оппортунизм у государственных и муниципальных служащих вызывает негативное отношение граждан к исполнительной власти, что создает серьезные проблемы для всего государства [5]. Не зря трудовой оппортунизм является концепцией изучения транзакционных издержек, ведь при его наличии стоимость транзакций значительна [6]. Минимизация транзакционных издержек сводится к экономии на ограниченной рациональности и одновременной защите транзакций от оппортунистического поведения. Повышенная вероятность оппортунистического поведения влечет за собой большие затраты при подготовке сложных трудовых контрактов и затрат на мониторинг, необходимых для ослабления оппортунизма [7].

Виды трудового оппортунизма работодателя:

- неоплачиваемая сверхурочная работа;
- выражение личных (семейных, диаспоральных и др.) симпатий при распределении работ, должностей, вознаграждении по результатам труда;
- непредоставление работникам льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством;
- занижение оценки деятельности работника по сравнению с реальной (путем снижения должности, размера вознаграждения за труд и т.д.);
- поручение без оплаты работ, не предусмотренных трудовым договором;
- манипуляция заработной платой [8].

Если же при исследовании трудового оппортунизма в качестве объекта наблюдения в системе социально-трудовых отношений выступает человек, то содержание внутренних и внешних причин трудового оппортунизма кардинально меняется в сравнении с эндогенным и экзогенным оппортунизмом, выделенных Е.В. Поповым. В этом случае внутренние причины, которые влияют на проявление трудового оппортунизма, обусловлены трудовым потенциалом сотрудника и его психологическим портретом, а внешними причинами являются складывающиеся внутри организации институционально-оформленные социально-трудовые отношения. В соответствии с этим могут быть выделены внутренний и внешний трудовой оппортунизм.

Основными факторами социально-трудовых отношений, которые влияют на проявление трудового оппортунизма работников, согласно исследованиям О. Бодрова, являются (в порядке убывания):

- отношения в коллективе между сотрудниками;
- загруженность работой (заданиями руководства), не входящей в должностные обязанности сотрудника;
- поддержка руководством предложений работников по совершенствованию деятельности подразделения;
- необходимость задерживаться после работы или выходить на работу в выходные дни;
- выполнение работы, не соответствующей должностным обязанностям;
- несоответствие заработной платы интенсивности и качеству выполняемой работы;
- степень удовлетворенности работой [9].

Как видно, значительное влияние на трудовой оппортунизм оказывают нематериальные (отношения в коллективе между сотрудниками) и организационные факторы.

Рассмотрим более подробно, как на развитие внутреннего трудового оппортунизма влияет трудовой потенциал сотрудника (биологический, социальный и образовательный потенциал) и его психологический портрет (уровень эмоционального интеллекта, черты характера, общая эмоциональность, эмоциональный труд и эмоциональное истощение).

Оппортунистическое поведение сотрудника проявляется через его биологический потенциал в таких формах, как повышенная забота о своем здоровье, стремление не перетрудиться, манипулирование своим опытом и возрастом. Оппортунистическое поведение с точки зрения социального потенциала проявляется в равнодушии к труду, принуждении к труду, несоответствии ценностей корпоративной культуры организации. Оппортунизм в образовательном потенциале человека проявляется как использование не всех знаний и умений, слабая или отсутствующая инициатива.

Для решения проблем, связанных с внешним трудовым оппортунистическим поведением, рассмотрим возможность и целесообразность приме-

нения теоретического наследия и практического опыта институциональной экономики, а именно институционализацию социально-трудовых отношений (создание четких и понятных норм, которые бы упорядочили социально-трудовые отношения и снизили уровень трудового оппортунизма).

Процесс институционализации социально-трудовых отношений с целью снижения трудового оппортунизма в организации может включать следующие шаги:

1. Определение методом анкетирования основных причин оппортунистического поведения на предприятии.
2. Определение видов трудового оппортунизма.
3. Выявление институтов, уже созданных как стихийно, так и формализованно.
4. Приведение институтов к тому виду, который бы устраивал как работника, так и работодателя и способствовал снижению трудового оппортунизма.

Решение проблем оппортунистического поведения, связанного с трудовым потенциалом работника, может обеспечиваться следующими мероприятиями для каждого из его составляющих:

- биологический потенциал: создание благоприятных условий труда, забота о первичных потребностях работников, медицинское страхование;
- социальный потенциал: привлечение работников к управлению организацией, делегирование полномочий, разработка систем стимулирования, разработка системы ценностей, повышение уровня социальной ответственности организации;
- образовательный потенциал: разработка систем повышения квалификации работников, стимулирование творческой и инновационной деятельности.

Влияние психологического портрета на проявления внутреннего трудового оппортунизма можно рассмотреть через анализ эмоциональной составляющей трудовой деятельности. Эмоциональный труд представляет собой возможность работника согласовывать собственные внутренние ощущения с правилами и установками организации. В случае сильного диссонанса внутренних установок и правил организации, по мнению М. Бечтольда и др., сотрудник подвергается воздействию трудового оппортунизма [10]. Т. Локаер считает, что эмоционально истощенные сотрудники могут тратить большее количество времени на выполнение своих обязанностей, а также не проявлять желания помогать другим, поскольку эмоциональное истощение представляет собой внутреннее состояние сотрудника, которое зависит от выполняемых им задач [11. Р. 238]. Таким образом, работники косвенно пытаются исправить ситуацию, оставаясь пассивными при выполнении своих должностных обязанностей.

В имеющихся зарубежных исследованиях на основе анализа пяти характеристик личности (добросовестность, экстраверсия, невротизм как противоположность эмоциональной стабильности, согласие и открытость к новому опыту) выявлена прямая зависимость между чертами характера и

трудовым оппортунизмом [12]. В частности, добросовестность, невротизм и согласие являются самыми сильными факторами, которые предотвращают оппортунистическое поведение сотрудников. Сотрудники, которые имеют высокий уровень добросовестности, эмоциональной стабильности, с меньшей вероятностью могут участвовать в деятельности, которая способна нанести вред другим. Это позволяет еще на этапе отбора определять, будут ли работники склонны к трудовому оппортунизму.

Наличие взаимосвязи эмоционального интеллекта и трудового оппортунизма также подтверждено исследованиями [13], которые показали, что сотрудники с высоким эмоциональным интеллектом менее подвержены неэтичным действиям, которые включены в трудовой оппортунизм. Кроме того, у этих сотрудников в значительной степени меньше проявляется девиантное поведение [14].

Между общей эмоциональностью и трудовым оппортунизмом на данный момент не выявлено прямой зависимости. Одни исследования показывают, что сотрудники с отрицательной эмоциональностью часто испытывают гнев, разочарование, страх, враждебность и беспокойство в стрессовых ситуациях. Это связано с тем, что эти сотрудники, как правило, менее довольны собой и своей средой, с которой необходимо бороться, интерпретируя ее как тревожную и угрожающую. В результате негативная эмоциональность напрямую влияет на проявление оппортунизма в работе [15].

Основываясь на внутренних причинах трудового оппортунизма, можно создать специальную модель, которая будет оценивать склонность работника к такому виду деятельности и создавать условия для предотвращения трудового оппортунизма или снижения его уровня. Модель должна включать в себя оценку каждого параметра:

1. Эмоциональный интеллект. Для оценки этого параметра рекомендуется использовать шкалу эмоционального интеллекта [16]. Шкала оценивает сотрудника по таким четырем параметрам, как оценка своих эмоций, оценка эмоций других людей, использование эмоций и управление эмоциями. Она включает в себя 16 пунктов, каждый из которых оценивается от «полностью не согласен» до «полностью согласен». Высокие средние баллы соответствуют высокому уровню эмоционального интеллекта.

2. Черты характера. Для определения черт характера необходимо использовать шкалу Рамштеда и Джона [17]. Она включает в себя 10 вопросов и оценивает работников по таким качествам, как добросовестность, экстраверсия, невротизм, соглашательство и открытость к новому опыту.

3. Общая эмоциональность. Для определения общей эмоциональности в модели может быть использована шкала Ватсона и Кларка [18]. Она оценивает респондента по двум параметрам: позитивной и негативной эмоциональности – и включает в себя 20 вопросов.

4. Эмоциональный труд. Для оценки эмоционального труда используют модель, разработанную А. Грэнди [19]. Модель включает в себя оценку параметров внешнего и внутреннего поведения и состоит из восьми утверждений.

5. Эмоциональное истощение. Для оценки данного параметра рекомендуется использовать шкалу Маслах и Джексон [20]. Она включает в себя девять пунктов, которые респондент оценивает по параметрам от «никогда» до «ежедневно».

Оценив каждый параметр работника, организация может предпринимать те или иные шаги для снижения трудового оппортунизма работников. При этом необходимо заметить, что управление указанными параметрами работников очень тяжело и экономически затратно, в связи с этим рекомендуется проводить данный анализ на стадии отбора и принятия на работу.

В заключение необходимо сформулировать ряд выводов.

Можно выделить отдельный вид оппортунизма – трудовой оппортунизм, который возникает в сфере социально-трудовых отношений. Данный вид оппортунизма повышает уровень издержек организации, так как сопровождается большими затратами на написание сложных трудовых контрактов и затратами на мониторинг.

Распространение понятия «оппортунизм» на сферу труда позволяет еще под одним углом зрения взглянуть на содержание упорядочивающих труд процедур: проектирование трудовых процессов, организацию рабочих мест, совершенствование трудовых операций, обеспечение развития трудовой деятельности, обеспечение безопасности труда и т.п.

Можно выделить следующие причины трудового оппортунизма: внешние и внутренние (трудовой потенциал работника и его психологический портрет).

Предлагается решать внешние причины трудового оппортунизма путем институционализации социально-трудовых отношений. Для решения проблем оппортунистического поведения, обусловленного трудовым потенциалом работника, предлагается проводить ряд мероприятий для развития биологического, социального и образовательного потенциала сотрудника, а также использовать специальную модель, которая позволяет оценивать склонность работника к трудовому оппортунизму и помогает создавать условия для его предотвращения или снижения его уровня

Литература

1. Подгузов В. О некоторых методологических проблемах анализа природы оппортунизма. URL: http://proriv.ru/articles/shtml/podgusov?opportunism_1997
2. Симонова В.Л., Попов Е.В. Внутрифирменный оппортунизм и его воздействие на эффективность бизнеса // Конкурентоспособность региона. Екатеринбург : ИЭ УрО РАН, 2003. С. 181–185.
3. Bennett R.J., Robinson S.L. Development of a measure of workplace deviance // Journal of Applied Psychology. 2002. № 86. P. 349–360.
4. Marcus B., Schuler H. Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective// Journal of Applied Psychology. 2002. № 89. P. 647–660.
5. Harris L.C., Ogbonna E. Service sabotage: A study of antecedents and consequences // Journal of the Academy of Marketing. 2006. № 34. P. 543–558.
6. Arvind Parkhe. Strategic Alliance Structuring: A Game Theoretic and Transaction Cost Examination of Interfirm Cooperation // The Academy of Management Journal. 1993. № 4 (36). P. 794–829.

7. Armen A. Alchian, Harold Demsetz. Production, Information Costs, and Economic Organization // The American Economic Review. 1972. № 5 (62). P. 777–795.
8. Понов Е.В., Ериу Е.В. Оппортунизм на производственных предприятиях // Управление. 2015. № 2 (54). С. 60–64.
9. Бодров О.Г. Оценка причин трудового оппортунизма персонала // Вопросы экономики. 2014. № 12 (588). С. 41–51.
10. Bechtoldt M.N., Welk C., Zapf D., Hartig J. Main and moderating effects of self-control, organizational justice, and emotional labor on counterproductive behaviour at work // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2007. № 16. P. 479–500.
11. Lockyer T.M. Global cases on hospitality industry. New York, NY : Haworth Press, 2013. 623 p.
12. Salgado J.F. The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors // International Journal of Selection and Assessment. 2002. № 10. P. 117–125.
13. Van Rooy D.C., Viswesvaran C. Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net // Journal of Vocational Behavior. № 1 (65). P. 71–95.
14. Petrides K.V., Vernon P.A., Schermer J.A., Ligthart L., Boomsma D.I., Veselka L. Relationships between trait emotional intelligence and the Big Five in the Netherlands // Personality and Individual Differences. 2010. № 48. P. 906–910.
15. Miles D.E., Borman W.E., Spector P.E., Fox S. Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior // International Journal of Selection and Assessment. 2002. № 10. P. 51–57.
16. Wong C., Law K.S. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study // Leadership Quarterly. 2002. № 13. P. 243–274.
17. Rammstedt B., John O.P. Measuring personality in one minute or less: a 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German // Journal of Research in Personality. 2007. № 41. P. 203–212.
18. Watson D., Clark L., Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales // Journal of Personality and Social Psychology. 1988. № 54. P. 1063–1070.
19. Grandey A. When ‘the show must go on’: Surface and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery // Academy of Management Journal. 2003. № 46. P. 86–96.
20. Maslach C., Jackson S. Burnout Inventory Manual. 4th ed. Palo Alto, CA : Mind Garden, 2016. 75 p.

Krasikov O.A., National Research Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: krasikovoa@yandex.ru;

Roshchina I.V., National Research Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: riv58@yandex.ru

OPPORTUNISM AND LABOR OPPORTUNISM OF WORKERS: GENERAL AND SPECIFIC FEATURES, CAUSES OF MANIFESTATION

Keywords: labor opportunism, opportunistic behavior, labor relations, social and labor relations, opportunism.

The authors investigate the causes of labor opportunism as an object of observation, considering a person in the system of social and labor relations. Suggesting ways to prevent or reduce the level of labor opportunism. Consider the General classification of labor opportunism, as well as its types for both workers and employers. The results of foreign studies of the influence of the main factors of social and labor relations on the manifestations of labor opportunism of workers are briefly reflected.

References

1. Podguzov V. O nekotorykh metodologicheskikh problemakh analiza prirody opportunizma. URL: http://proriv.ru/articles/shtml/podguzov?opportunism_1997.

2. Simonova V.L., Popov E.V. Vnutriformennyj opportunizm i ego vozdejstvie na ehffektivnost' biznesa // Konkurentosposobnost' regiona. Ekaterinburg: IEH UrO RAN, 2003. S. 181-185.
3. Bennett, R.J., & Robinson, S.L. Development of a measure of workplace deviance // Journal of Applied Psychology, 2002. 86. P. 349-360.
4. Marcus, B., & Schuler, H. Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective // Journal of Applied Psychology, 2002. 89. P. 647-660.
5. Harris, L.C., & Ogbonna, E. Service sabotage: A study of antecedents and consequences // Journal of the Academy of Marketing, 2006. 34. P. 543-558.
6. Arvind Parkhe. Strategic Alliance Structuring: A Game Theoretic and Transaction Cost Examination of Interfirm Cooperation // The Academy of Management Journal, № 4 (36), 1993. P. 794-829.
7. Armen A. Alchian, Harold Demsetz. Production, Information Costs, and Economic Organization // The American Economic Review, № 5(62), 1972. P. 777-795.
8. Popov E.V. Opportunizm na proizvodstvennyh predpriyatiyah / E.V. Popov, E.V. Ersh // Upravlenec, №2 (54), 2015. S. 60-64.
9. O.G. Bodrov. Ocenka prichin trudovogo opportunizma personala // Voprosy ehkonomiki, № 12 (588), 2014. S. 41-51.
10. Bechtoldt, M. N., Welk, C., Zapf, D., & Hartig, J. Main and moderating effects of self-control, organizational justice, and emotional labor on counterproductive behaviour at work // European Journal of Work and Organizational Psychology, №16, 2007. P. 479-500.
11. Lockyer, T. M. Global cases on hospitality industry. New York, NY: Haworth Press, 2013. 623 p.
12. Salgado, J. F. The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors // International Journal of Selection and Assessment, № 10, 2002. P. 117-125.
13. Van Rooy, D. C., & Viswesvaran, C. Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. // Journal of Vocational Behavior, № 1 (65), P. 71-95.
14. Petrides, K.V., Vernon, P.A., Schermer, J.A., Ligthart, L., Boomsma, D.I., & Veselka, L. Relationships between trait emotional intelligence and the Big Five in the Netherlands // Personality and Individual Differences, №48, 2010. P. 906-910.
15. Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E., & Fox, S. Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior // International Journal of Selection and Assessment, №10, 2002. P. 51-57.
16. Wong, C., & Law, K. S. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study // Leadership Quarterly, №13, 2002. P. 243-274.
17. Rammstedt, B., & John, O. P. Measuring personality in one minute or less: a 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German // Journal of Research in Personality, №41, 2007. P. 203-212.
18. Watson, D., Clark, L., & Tellegen, A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales // Journal of Personality and Social Psychology, № 54, 1988. P. 1063-1070.
19. Grandey, A. When 'the show must go on': Surface and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery // Academy of Management Journal, №46, 2003. P. 86-96.
20. Maslach, C., Jackson, S. Burnout Inventory Manual (4th Ed.). Palo Alto, CA: Mind Garden, 2016. 75 P.

For referencing:

Krasikov O. A., Roshchina I. V. Opportunizm i trudovoj opportunizm rabotnikov: obshchie i specificheskie cherty, prichiny proyavleniya [Opportunism and labor opportunism of workers: General and specific features, causes of manifestation]. Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics, 2018, no 42, pp. 119-128.