

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ПОЛОЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

# ГЕНДЕР И ПРОБЛЕМЫ КОММУНИКАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Сборник материалов  
6-й международной научной конференции  
(Полоцк, 27-28 октября 2016 года)



Новополоцк  
2016

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ПОЛОЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

---



## **ГЕНДЕР И ПРОБЛЕМЫ КОММУНИКАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ**

**Сборник материалов  
6-й международной научной конференции  
(Полоцк, 27 – 28 октября 2016 года)**

Новополоцк  
2016

УДК 62.31.51(80)  
ББК 60.542.2

**Редакционная коллегия:**

кандидат филологических наук, доцент М. Д. ПУТРОВА  
кандидат филологических наук, доцент культурологии Н. Б. ЛЫСОВА  
кандидат филологических наук, доцент Н. В. НЕСТЕР  
кандидат филологических наук, доцент Э. И. ТРЕТЬЯК  
кандидат исторических наук, доцент С. О. ШИДЛОВСКИЙ  
кандидат психологических наук, доцент И. Н. АНДРЕЕВА

**Рецензенты:**

доктор филологических наук, профессор Д. Г. БОГУШЕВИЧ  
доктор филологических наук, профессор Е. Г. ЗАДВОРНАЯ

**Гендер и проблемы коммуникативного поведения** : сб. материалов 6-й междунар. науч. конф., Полоцк, 27 – 28 окт. 2016 / редкол.: М. Д. Путрова [и др.]. – Новополоцк : Полоц. гос. ун-т, 2016. – 232 с.

ISBN 978-985-531-551-4.

Обобщены результаты работы по изучению гендера в Беларуси, которые сопоставлены с данными исследователей других стран, и поддержан заинтересованный разговор специалистов – лингвистов, литературоведов, культурологов, историков, психологов, философов – о гендере как важнейшем дистриктивном параметре языковой личности, мощном факторе языковой вариативности.

Предназначен для научных работников, преподавателей и студентов гуманитарных специальностей вузов.

УДК 62.31.51  
ББК 60.542.2

ISBN 978-985-531-551-4

© Полоцкий государственный университет, 2016

**ОСОБЕННОСТИ ОБЩИТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ С РАЗЛИЧНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ СОВЛАДАНИЯ С ЗАВИСТЬЮ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

Вряд ли возможно найти человека, который хоть раз в жизни не испытывал зависть. Природа зависти широко отражена в сказках, где злые мачехи стараются уничтожить красивых и добрых падчериц, а братья («мотив Каинна») прилагают немалые усилия, чтобы извести со света везучего Ивана-дурака. В большинстве художественных фильмов интрига сюжета построена на основе развития завистливого отношения. Производители рекламы стимулируют увеличение объема продаж, рассчитывая на глубинные механизмы, связанные с показным потреблением и завистью. СМИ активно насаждают модели жесткой конкуренции, не заботясь об этических аспектах человеческих отношений, создавая детерминанты «культивирования» зависти и увеличения ее определяющей роли во взаимоотношениях (межличностных и служебных).

Специфика современной социальной ситуации определяется возрастанием и усложнением требований к личности специалистов различных сфер. Необходимость двигаться в стремительном информационном потоке, воспринимать и обрабатывать нарастающие объемы информации, налаживать контакты с большим количеством людей предъявляет особые требования к коммуникативным качествам. Активная демонстрация современного образа успешного сотрудника в средствах массовой информации порождает неизбежное стремление соответствовать многочисленным эталонам и стандартам, обостряет агрессивность конкуренции, вносит в отношения между коллегами враждебность. Вышеперечисленные обстоятельства детерминируют возникновение зависти между коллегами, которая определяется как чувство досады и раздражения к превосходящему другому. В возникающей ситуации фрустрации более успешный сотрудник часто воспринимается как причина собственных неудач. Это формирует паттерны поведения, которые помогают индивиду адаптироваться и снизить напряжение в ситуации зависти. Сотрудники используют различные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях, позволяющие минимизировать болезненные переживания, но имеющие разную направленность и разные последствия для сотрудника и организации.

Мы предположили, что общительность и зависть могут быть взаимосвязаны, так как, по мнению многих авторитетных исследователей зависти, она детерминирована личностными факторами. В ходе анализа психологической литературы эмпирических исследований связи общительности и зависти в служебных отношениях не обнаружено. Некоторые исследователи изучают отдельные аспекты коммуникативной сферы во взаимосвязи с завистливостью. Так, Бескова Т.В., изучая связь коммуникативной интолерантности и зависти, установила, что зависть к материальному достатку другого и у юношей, и у девушек соотносится с пониженным уровнем общей коммуникативной толерантности. У юношей низкий уровень толерантности коррелирует с завистью к социальному статусу, а у девушек – к коммуникативным качествам [1]. В ходе исследования выявлено, что у завистливых субъектов выражена тенденция дистанцироваться от других людей. Это находит свое проявление в дисгармонии межличностных отношений и в переживании субъективного неблагополучия, уходе от социальных контактов, избегании доверительного общения и сотрудничества.

В ходе исследования особенностей общительности сотрудников с различными стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях использовались следующие методики:

1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupation a land Professional Envy – COPE), разработанная Angela Luzio Woop в 2005 году [2] и адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич [3]. Данная методика позволяет измерить значимость (релевантность) зависти в служебных отношениях, характерные способы совладания с завистью в служебных отношениях: шкала «Значимость» (ЗН) направлена на оценку значимости зависти в служебных отношениях; шкала «Зависть» (ЗАВ) предполагает оценку силы проявления зависти в служебных отношениях; шкала «Конструктивная причастность» (КП) выявляет тип совладания, выраженный в стремлении сотрудников активно самоутвердиться в ситуации зависти; шкала «Конструктивная непричастность» (КНП) выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из ситуации зависти, прибегая к положительно оцениваемым способам поведения; шкала «Деструктивная причастность» (ДП) выявляет тип совладания, предполагающий активное применение вредных, деструктивных, способов поведения в ситуации зависти. У этого стиля есть прямые негативные последствия для организации (например, враждебность в служебных отношениях) и для сотрудника; шкала «Дест-

Материнство, отцовство, семья и гендерная идентичность как объекты исследований в психологии, педагогике, культурологии, лингводидактике

*руктивная непричастность» (ДНП)* выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из ситуации зависти, прибегая к деструктивным способам поведения.

2. Психодиагностический тест Л.Т. Ямпольского, предназначенный для изучения структуры личности: шкала «Общительность» направлена на измерение широты интенсивности общения, диагностирует богатство и яркость эмоциональных проявлений, естественность и непринужденность поведения, готовность к сотрудничеству, чуткость отношения к людям [4].

В исследовании приняли участие 271 человек, которые являются представителями разных социально-демографических групп и являются субъектами трудовых отношений. Из них – 113 мужчин, 158 женщин. Возрастной диапазон респондентов: от 18 до 70 лет. Для обработки данных использовалась программа SPSS.

В результате анализа интеркорреляций по показателям методик установлено, что в общей выборке фактор «Общительность» отрицательно связан со стратегией «Деструктивная непричастность» ( $r = -0,14$ ;  $p \leq 0,05$ ). Вероятно, сотрудник, который избегает эмоциональной близости с людьми, устанавливает чисто формальные межличностные отношения, любит одиночество, тяготеет к общению с людьми, почти не имеет близких друзей, предпочитает в ситуации зависти стратегию, не исключающую смену рабочего места или увольнения с целью избежать встреч с объектом зависти. Для такого субъекта в ситуации зависти в служебных отношениях характерно снижение усердности в работе, стремление компенсировать субъективную несправедливость разными способами (включая асоциальные), стремление прибегать к деструктивным способам снижения актуальности переживания (например, употребление спиртных напитков, чтобы отвлечься от болезненных переживаний).

Установлены некоторые гендерные особенности связи общительности и зависти в служебных отношениях. В женской выборке общительность имеет отрицательные корреляционные связи с показателями оценки ситуации провокации зависти ( $r = -0,23$ ;  $p \leq 0,01$ ), силы зависти ( $r = -0,18$ ;  $p \leq 0,05$ ) и стратегии «Деструктивная непричастность» ( $r = -0,17$ ;  $p \leq 0,05$ ) (рисунок 1). Иными словами, чем больше для женщин-сотрудниц характерны естественность и непринужденность поведения, готовность к сотрудничеству, чуткое и внимательное отношение к людям, доброта и мягкосердечие, общительность и отзывчивость, тем меньше для них значимость и интенсивность зависти. Сотрудницы, склонные низко оценивать ситуацию провокации зависти и неинтенсивно завидовать, как правило, имеют много друзей и знакомых, легко сходятся с людьми, в одиночестве скучают, охотно принимают участие в групповых мероприятиях, любят работать и отдыхать в компании.

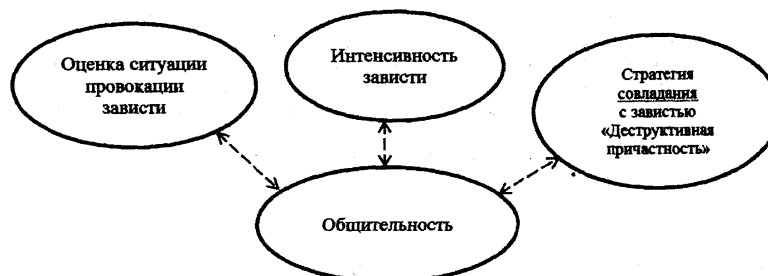


Рисунок 1. Взаимосвязь общительности и показателей зависти в служебных отношениях для женской выборки

В мужской выборке общительность положительно коррелирует со стратегией «Конструктивная непричастность» ( $r = 0,20$ ;  $p \leq 0,05$ ). Иными словами, сотрудники мужского пола, для которых характерна общительность, естественность и непринужденность поведения, готовность к сотрудничеству, чуткое и внимательное отношение к людям, доброта и отзывчивость, в ситуации зависти склонны к поиску занятия, отвлекающего от неприятных переживаний, для них характерно стремление нивелировать превосходство коллеги (это не так уж и важно), или оправдать превосходство коллеги (не только я, но и мой коллега хорошо работает). Такой сотрудник прибегает к данной стратегии в силу того, что имеет много друзей и зна-

Материнство, отцовство, семья и гендерная идентичность как объекты исследований в психологии, педагогике, культурологии, лингводидактике

комых, легко сходится с людьми, в одиночестве скучает и чувствует себя некомфортно, охотно принимает участие в групповых мероприятиях, любит работать и отдыхать в компании (рисунок 2).

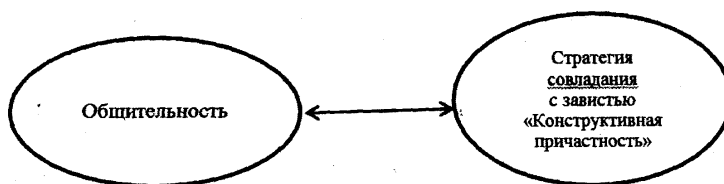


Рисунок 2. Взаимосвязь общительности и показателей зависти в служебных отношениях для мужской выборки

В результате проведенного сравнительного анализа обнаружены достоверные различия средних значений общительности у сотрудников с высоким и низким уровнем конструктивной стратегии совладания с завистью в служебных отношениях (таблица 1).

Таблица 1 – Общительность сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях

Наименование показателя	Конструктивная стратегия		Деструктивная стратегия		Достоверность различий	
	НУ	ВУ	НУ	ВУ	1-2	3-4
	1	2	3	4		
Общительность	46,74	62,82	73,59	61,61	**	–

НУ – низкий уровень

ВУ – высокий уровень

\*\* –  $p \leq 0,01$

Так, показатели общительности выше при низком уровне деструктивной стратегии и высоком уровне конструктивной. Таким образом, в ходе анализа выявлено, что общительность по-разному связана с показателями зависти в служебных отношениях у мужчин и женщин. Для мужской выборки свойственно отсутствие связи общительности с показателями оценки ситуации провокации зависти и интенсивности зависти, для женщин характерно наличие отрицательной связи между данными показателями.

Гендерные особенности общительности имеют значение в выборе и использовании различных стратегий совладания с завистью в служебных отношениях: у мужчин – конструктивная причастность, у женщин – деструктивная причастность.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Бескова, Т.В. Соотношение зависти и коммуникативной интолерантности в студенческом возрасте (гендерный аспект) [Электронный ресурс]/Т.В. Бескова // Электронный научно-образовательный журнал ВГПУ «Грани познания». – № 2 (12). – Июнь 2011. – Режим доступа: <http://grani.vspu.ru/files/publics/1311757549.pdf>. – Дата доступа: 02.09.2014.
2. Boone, A. L. The Green-Eyed Monster at Work: An Investigation of How Envy Relates to Behavior In the Workplace/Angela Luzio Boone. – A dissertation submitted for requirements for the degree of Doctor of Philosophy. – Virginia, George Mason University, 2005. – 111 p.
3. Фурманов, И.А. Адаптация методики «Совладание с завистью в служебных отношениях»/И.А. Фурманов, Е.Б. Микелевич//Философия и социальные науки. – 2016. – №.2 – С. 82–87.
4. Фурманов, И.А. Психодиагностика и психокоррекция личности/И.А. Фурманов, Л.А. Пергаменщик//Учеб-метод. пособие. – Минск: Народная асвета, 1994. – 64 с.