

Институт психологии Российской академии наук  
Санкт-Петербургский государственный университет  
Костромской государственной университет имени Н. А. Некрасова  
Костромская региональная организация  
Российского психологического общества

**ПСИХОЛОГИЯ СТРЕССА  
И СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ:  
РЕСУРСЫ, ЗДОРОВЬЕ, РАЗВИТИЕ**

**Материалы IV Международной научной конференции**

**Кострома, 22–24 сентября 2016 г.**

**Том 1**

Кострома  
КГУ им. Н. А. Некрасова  
2016

ББК 88.283-8  
П863

Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом  
КГУ им. Н. А. Некрасова

Редакционная коллегия:

О.А. Екимчик, В. В. Знаков, А. Г. Кирпичник,  
Е. В. Куфтяк, Т. Л. Крюкова (отв. ред.), Е. А. Сергиенко,  
М. В. Сапоровская (отв. ред.), С. А. Хазова (отв. ред.)

П863 **Психология** стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие : материалы IV Междунар. науч. конф. Кострома, 22–24 сент. 2016 г. : в 2 т. / отв. ред.: Т. Л. Крюкова, М. В. Сапоровская, С. А. Хазова. – Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2016. – Т. 1. – 407 с.

ISBN 978-5-7591-1559-5  
ISBN 978-5-7591-1560-1

В издание вошли доклады участников IV Международной научной конференции, состоявшейся 22–24 сентября 2016 года в Костромском государственном университете имени Н. А. Некрасова. Научная проблематика конференции находится на стыке нескольких отраслей знания – психологии субъекта, психологии развития, социальной и медицинской психологии, психологии здоровья, организационной психологии, а также социальных проблем медицины и экологии человека. В материалах раскрываются теоретические основы психологии совладания со стрессом, сохранения здоровья и благополучия человека, профессиональной помощи при несовладании с жизненными трудностями.

Адресуется исследователям, преподавателям университетов, студентам, магистрантам, аспирантам и практическим психологам.

**ББК 88.283-8**

*Издание осуществлено при финансовой поддержке РГНФ,  
проект № 16-06-14082*

**ISBN 978-5-7591-1559-5**  
**ISBN 978-5-7591-1560-1**

© КГУ им. Н. А. Некрасова, 2016

# ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО КОМФОРТА СОТРУДНИКОВ С РАЗЛИЧНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ СОВЛАДАНИЯ С ЗАВИСТЬЮ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

*Е.Б. Микелевич*

*Республика Беларусь, г. Пинск, Полесский государственный университет*

E-mail: mikelena06@mail.ru

*В данной статье раскрывается связь эмоционального комфорта сотрудников с различными стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях. Отмечается, что сотрудникам с эмоциональным дискомфортом свойственно высоко оценивать значимость и интенсивность зависти, прибегать к деструктивным стратегиям совладания с завистью в служебных отношениях.*

**Ключевые слова:** *зависть, зависть в служебных отношениях, эмоциональный комфорт, совладание с завистью в служебных отношениях.*

В психологии сложилась определенная традиция изучения проблемы совладания личности с трудными ситуациями, однако существует определенный вакуум в аспекте теоретического и эмпирического исследования совладания с завистью в служебных отношениях. Между тем, всеобщее признание зависти как важного регулятора отношений (не только межличностных, но и служебных) все чаще привлекает к данному феномену внимание представителей разных наук.

Основной сущностной характеристикой зависти называют связь с враждебностью, агрессией в адрес того, кому завидуют. Так, Г. Шёк понимает зависть как мстительное и мучительное для человека душевное состояние, недовольство, с которым человек смотрит на процветание и преимущества других, злится из-за этого и, кроме того, желает, чтобы у него была возможность уничтожить их или владеть ими самому (Шёк, 2008). Зависть определяют как неприязненно-враждебное чувство, возникающее, когда индивид не имеет того, чем обладает другой человек и страстно желает иметь этот предмет (это качество, это достижение, этот успех), либо страстно желает лишить предмета зависти другого человека (Муздыбаев, 1997).

Зависть определяют как чувство досады, недовольства, раздражения, вызванное превосходством, благополучием другого, желанием иметь то, что имеет другой. Общим во всех определениях зависти является косвенное указание на механизм возникновения данного чувства, его природу: сравнение себя с более совершенными другими, заставляющее почувствовать несоответствие, противоречие, осознание превосходства другого, болезненное чувство собственной неполноценности. Несмотря на разнообразие трактовок, отметим, что зависть – сильное фрустрирующее чувство, способствующее формированию недовольства собой и снижению самооценки, проявлению чувства бессилия (психического и физического), переживанию адаптивной и неадаптивной агрессии. Зависть нередко приводит к труднопереносимым эмоциональным переживаниям (например, отчаянию). Характерным для завистника является наличие стыда как результат саморефлексии и несоответствия идеальному Я. Представленный анализ позволяет констатировать, что ситуация зависти на рабочем месте переживается как трудная ситуация, предполагающая сложные эмоциональные и поведенческие реакции. Эмоциональные переживания субъекта зависти проявляются в чрезвычайно широком диапазоне, что, вероятно, детерминировано многими индивидуально-личностными и ситуационными факторами. Очевидно, что сотрудники не только по-разному ведут себя в ситуации зависти, но и по-разному склонны проявлять завистливость как личностную и ситуационную характеристику. Научный интерес представляет вопрос об особенностях эмоционального комфорта сотрудников и способа поведения в ситуации зависти в сфере производственных отношений. Таким образом, цель данного исследования: установить взаимосвязь между эмоциональным комфортом сотрудников и стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях.

В ходе исследования взаимосвязи эмоционального комфорта и совладания с завистью в служебных отношениях использовались следующие методики:

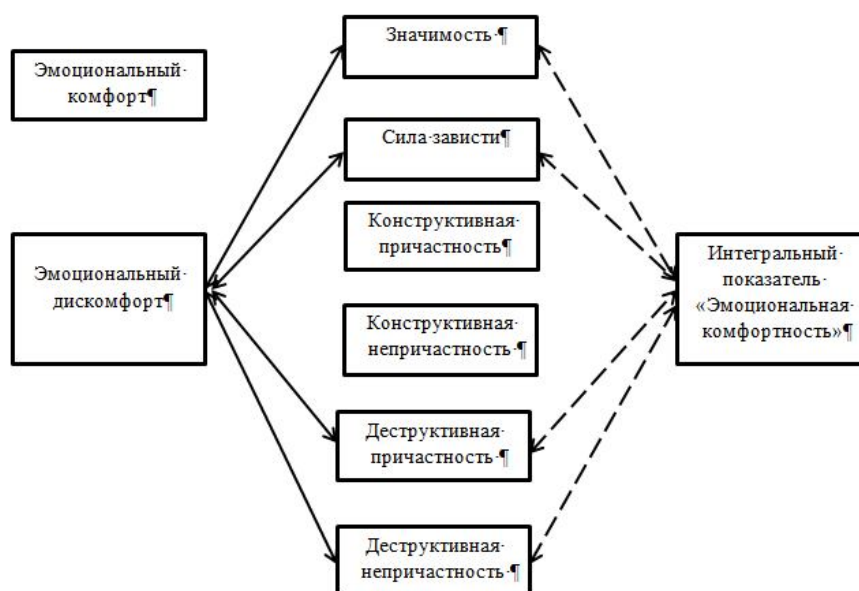
1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанная Angela Luzio Boone в 2005 году (Boone, 2005) и адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич (Фурманов, 2016). В основе опросника лежит разработанная R. Vecchio теория о способах поведения в ситуации зависти в служебных отношениях (Vecchio, 1997). 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 «Деструктивная непричастность» (ДНП) выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из ситуации зависти, прибегая к деструктивным способам поведения.

2. Опросник социально-психологической адаптации, разработанный К. Роджерсом и Р. Даймондом и адаптированный А.К. Осницким (шкалы «Эмоциональный комфорт», «Эмоциональный дискомфорт», интегральный показатель «Эмоциональная комфортность») (Райгородский, 1998). В исследовании приняли участие 271 человек в возрасте от 18 до 70 лет, которые являются представителями разных социально-демографических групп и являются субъектами трудовых отношений. Из них – 113 мужчин, 158 женщин. Для обработки данных использовалась программа SPSS.

В ходе анализа полученных данных установлено, что шкала «Эмоциональный комфорт» не коррелирует ни с одним показателем совладания с завистью. Этот факт свидетельствует о том, что субъектам с комфортным эмоциональным состоянием не свойственно давать высокую оценку ситуации провокации зависти.

В результате корреляционного анализа установлена положительная связь значимости зависти в служебных отношениях с эмоциональным дискомфортом ( $r=0,18$ ;  $p\leq 0,01$ ), а также отрицательная связь с интегральным показателем «Эмоциональная комфортность» ( $r=-0,20$ ;  $p\leq 0,01$ ). Особенности эмоциональной сферы сотрудников с высокой значимостью зависти характеризуется дискомфортом, связанным с невозможностью удовлетворения потребности, ведущей к страданию.

Установлены интеркорреляции между показателем «Эмоциональный дискомфорт» и силой (интенсивностью) зависти в служебных отношениях ( $r=0,24$ ;  $p\leq 0,01$ ), стратегией «Деструктивная причастность» ( $r=0,21$ ;  $p\leq 0,01$ ), и стратегией «Деструктивная непричастность» ( $r=0,20$ ;  $p\leq 0,01$ ).



Примечание:  $\longleftrightarrow$  – положительная корреляция,  $p \leq 0,01$ ;  
 $\dashrightarrow$  – отрицательная корреляция,  $p \leq 0,01$

Рис. 1. Взаимосвязь показателей эмоционального комфорта с показателями совладания с завистью в служебных отношениях

Интегральный показатель «Эмоциональная комфортность» отрицательно связан с оценкой ситуации провокации зависти ( $r = -0,20$ ;  $p \leq 0,01$ ), интенсивностью зависти в служебных отношениях ( $r = -0,29$ ;  $p \leq 0,01$ ), стратегией совладания с завистью «Деструктивная причастность» ( $r = -0,21$ ;  $p \leq 0,01$ ), и стратегией совладания с завистью «Деструктивная непричастность» ( $r = -0,22$ ;  $p \leq 0,01$ ).

Таким образом, ситуация зависти представляется как трудная ситуация, совладание с которой предполагает конструктивные и деструктивные стратегии. Сотрудники с эмоциональным дискомфортом склонны к использованию деструктивных стратегий совладания с завистью в служебных отношениях. Эмоциональный дискомфорт сотрудников детерминирует тенденцию высоко оценивать значимость зависти.

### Литература

1. Муздыбаев, К. Психология зависти / К. Муздыбаев // Психологический журнал. Т. 18. № 6. 1997. С. 3–12.
2. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / ред.-сост. Райгородский Д.Я. Самара: Издательский Дом «БАХРАХ». 1998.
3. Фурманов, И.А. Адаптация методики «Совладание с завистью в служебных отношениях» / И.А. Фурманов, Е. Б. Микелевич // Философия и социальные науки. 2016. № 2. (в печати).
4. Шёк, Г. Зависть: теория социального поведения / Г. Шёк. М.: ИРИСЭН. 2008.
5. 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.
6. Vecchio, R. P. Categorizing coping responses for envy: A multidimensional analysis of workplace perceptions / R.P. Vecchio // Psychological Reports. 1997. № 81. P. 137–138.

### EMOTIONAL COMFORT FEATURES AMONG EMPLOYEES HAVING DIFFERENT STRATEGIES OF COPING WITH ENVY IN WORKING RELATIONSHIPS

Mikelevich, Alena

*This article describes the relationship between emotional comfort of employees and different strategies of coping with envy in working relationships. It is noted that employees with high emotional discomfort tend to highlight the envy significance and intensity and use destructive strategies of coping with envy in official relationships.*

**Keywords:** *envy, envy in working relationships, emotional comfort, coping with envy in working relationships.*