

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти
Кафедра психології управління**

**ВСЕУКРАЇНСЬКА ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «КОНСОРЦІУМ
ЗАКЛАДІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ»
УКРАЇНСЬКИЙ ВІДКРИТИЙ УНІВЕРСИТЕТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ
ОСВІТИ
Лабораторія проблем педагогіки і психології післядипломної
освіти**

**БІЛОРУСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра психології**

**ГРУПА КОМПАНІЙ «ALUMETA»
Корпоративний університет «ALUMETA»**

ЗБІРНИК ТЕЗ

I Міжнародної науково-практичної конференції з теми

«Конкурентологія та ринок праці: психологічні аспекти»

08-09 грудня 2016 року

м. Київ

Конкурентологія та ринок праці: психологічні аспекти : Тези I Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8-9 грудня 2016 р.) – К. : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2016. – 93 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://umo.edu.ua/konferenciji/i-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferencija-z-temi-konkurentologhija-ta-rinok-praci-psikhologhichni-aspekti>

Рекомендовано до друку на засіданні вченої ради Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (протокол № 1 від 06.12.2016 р.).

Рецензенти:

О. М. Кокун, чл.-кор НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України;

Я. Л. Катюк, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри філософії та освіти дорослих ДВНЗ «Університет менеджменту»

Збірник містить тези I Міжнародної науково-практичної конференції **«Конкурентологія та ринок праці: психологічні аспекти»**, яка проведена на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України 8-9 грудня 2016 року (м. Київ).

Електронно-практичне видання призначено керівникам, працівникам та фахівцям з управління персоналом сучасних компаній, психологам, викладачам вищих навчальних закладів, у тому числі, закладів післядипломної педагогічної освіти, а також усім тим, хто цікавиться проблемами конкуренції, розвитком власної конкурентоздатності та підготовкою конкурентоздатних фахівців.

Матеріали подано в авторській редакції

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір і точність наведених фактів, цитат, статистичних даних та інших відомостей

Фурманов И. А.,
доктор психологических наук, профессор,
заведующий кафедрой психологии
Белорусского государственного университета
Микелевич Е. Б.,
ассистент кафедры гуманитарных
наук, философии и права Полесского
государственного университета

СТРАТЕГИИ СОВЛАДАНИЯ С ЗАВИСТЬЮ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ СОТРУДНИКОВ С РАЗЛИЧНЫМИ РЕАКЦИЯМИ НА СИТУАЦИЮ ПРОВОКАЦИЮ АГРЕССИИ

Зависть как атрибут нестабильного общества с присущей экономической дифференциацией его членов и идеологией конкуренции рассматривается как важнейшая категория, имеющая методологическую значимость для понимания психической реальности человека. Признание зависти всеобщим и неустранимым элементом общественной жизни, важным регулятором личных и служебных отношений активизирует психологические исследования данного феномена.

Однако, несмотря на попытки представителей разных наук осмыслить природу зависти, отмечаются методологические трудности как при изучении данного феномена, так и при дифференциации его с родственными понятиями (обида, враждебность, ревность, несправедливость). Полноценному исследованию зависти препятствуют скрытность феномена в силу его тотального социального неодобрения, ограниченный диагностический инструментарий.

Отметим, что под завистью понимают отношение к достижениям (успеху) Другого, включающее в себя отношения к объекту, предмету превосходства и самому себе и сопровождающееся комплексом преимущественно негативных эмоций, осознанием своего более низкого положения и желанием прямо или косвенно нивелировать превосходство и восстановить субъективное равенство (Бескова Т, 2013).

К. Муздыбаев, обобщая разнообразные подходы к определению зависти, предлагает рассматривать ее как феномен, проявляющийся на трех уровнях: на уровне сознания – осознание более низкого своего положения, на уровне эмоционального переживания – чувство досады, раздражения или злобы из-за такого положения, на уровне реального поведения – разрушение, устранение предмета зависти (Муздыбаев, К., 2002). В таком понимании явно выражен агрессивно-

разрушительный поведенческий компонент, ведь зависть в значительной степени переживается как агрессия – и субъектом, и объектом зависти (Муздыбаев, К., 1997). Исследователи рассматривают зависть как один из важнейших факторов контр-продуктивного поведения сотрудников в организации (Гулевич, О., 2013).

Важным направлением для системного изучения и создания целостной теории зависти является изучение эмоционального и поведенческого реагирования на ситуацию, активирующую зависть в служебных отношениях, что и явилось целью данного исследования.

Для достижения цели были применены следующие методики:

1. **Методика «Шкала провокации агрессии»**

И.А. Фурманова (Фурманов, И., 2016), которая предполагает выявление:

- интенсивности эмоционального реагирования по следующим эмоциям: злость/гнев; радость; печаль/горе; страх;
- форм поведенческого реагирования: активная агрессия; пассивная агрессия; подавленная агрессия; ассертивная реакция; бегство, уход из ситуации.

2. **Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях»** (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанная А. L. Boone (Boone, A., 2005) и адаптированная И. Фурмановым и Е. Микелевич (Boone, A., 2005).

3. Данная методика позволяет измерить значимость (релевантность) зависти в служебных отношениях, характерные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях:

- шкала «Значимость» – направлена на оценку ситуации провокации зависти в служебных отношениях;
- шкала «Зависть» – предполагает оценку силы, интенсивности проявления зависти в служебных отношениях;
- шкала «Конструктивная причастность» – выявляет тип совладания, выраженный в стремлении сотрудников активно самоутвердиться в ситуации зависти;
- шкала «Конструктивная непричастность» – выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из ситуации зависти, прибегая к положительно оцениваемым способам поведения;
- шкала «Деструктивная причастность» – 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» – выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из ситуации зависти, прибегая к деструктивным способам поведения.

В исследовании приняли участие 271 человек в возрасте от 18 до 70 лет, которые являются представителями различных социально-демографических групп и являются субъектами трудовых отношений. Из них – 113 мужчин, 158 женщин.

Корреляционный анализ позволил выявить взаимосвязи между показателями зависти в служебных отношениях и эмоциональными и поведенческими реакциями сотрудников (Рис.1 и 2).

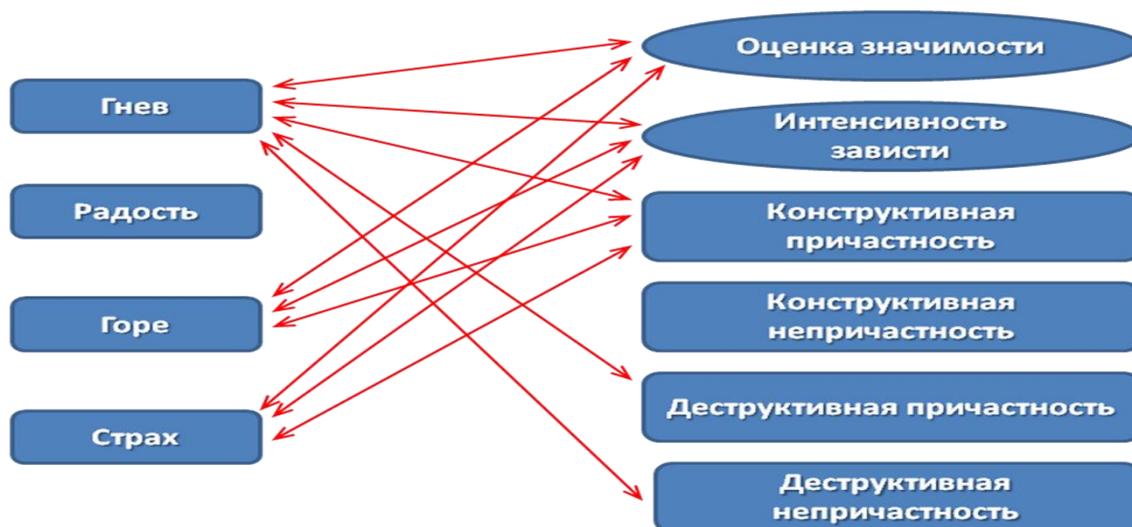


Рис. 1. Взаимосвязь эмоциональных реакций сотрудников на ситуацию провокации агрессии и показателей зависти в служебных отношениях

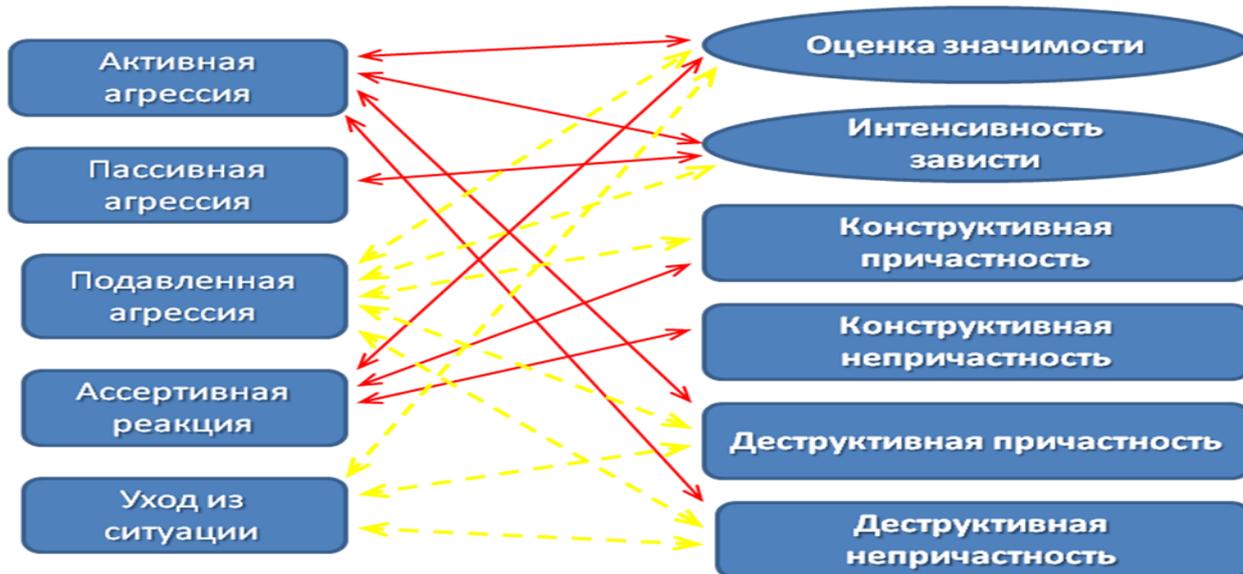


Рис. 2. Взаимосвязь поведенческих реакций сотрудников на ситуацию провокации агрессии и показателей зависти в служебных отношениях

Выводы. 1. Сотрудники, склонные на ситуацию провокации агрессии реагировать эмоцией гнева, отличаются более высокими когнитивными оценками ситуации зависти, большей интенсивностью реакции зависти и чаще используют стратегии деструктивной причастности и непричастности.

2. Сотрудники, склонные на ситуацию провокации агрессии реагировать эмоциями горя и страха, также отличаются более высокими когнитивными оценками ситуации зависти, большей интенсивностью реакции зависти, однако отдают предпочтение стратегии конструктивной причастности.

3. Сотрудники, склонные на ситуацию провокации агрессии реагировать активной агрессией, отличаются более высокими когнитивными оценками ситуации зависти, большей интенсивностью реакции зависти и чаще используют стратегии деструктивной причастности и непричастности.

4. Сотрудники, склонные на ситуацию провокации агрессии реагировать ассертивно, отличаются более высокими когнитивными оценками ситуации зависти и отдают предпочтение стратегиям конструктивной причастности и непричастности.

5. Сотрудники, склонные на ситуацию провокации агрессии реагировать подавленной агрессией, отличаются низкими когнитивными оценками ситуации зависти, меньшей интенсивностью реакции зависти и реже используют стратегии как конструктивной причастности, так и деструктивной причастности и непричастности.

6. Сотрудники, склонные на ситуацию провокации агрессии реагировать бегством, уходом из ситуации, отличаются низкими когнитивными оценками ситуации зависти и реже используют стратегии деструктивной причастности и непричастности.