

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им.
К. Д. Ушинского»

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ**

**ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION
IN THE MODERNIZATION**

*Сборник статей девятой международной
научно-практической интернет-конференции*

Ярославль

2017

УДК 374.3
ББК 74.5; 65.240
Д 68

Печатается по решению
редакционно-издательского
совета ЯГПУ им. К.Д. Ушинского

Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации : сборник
Д 68 статей девятой международной научно-практической интернет-конференции / под науч.
ред. М. В. Новикова. – Ярославль : РИО ЯГПУ, 2017. – 334

Сборник включает статьи, представленные на конференции по дополнительному профессиональному образованию «Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации». Материалы отражают широту научно-практических интересов ученых к проблемам дополнительного профессионального образования.

УДК 374.3
ББК 74.5; 65.240

Редакционная коллегия:

Т. В. Бугайчук, О. А. Коряковцева,
М. В. Новиков (научный редактор), И. Ю. Тарханова

© ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический
университет им. К. Д. Ушинского», 2017
© Авторы статей, 2017

Е.Б. Микелевич, магистр педагогики, ассистент
кафедры гуманитарных наук, философии и права,
Полесский государственный университет, республика Беларусь
mikelena06@mail.ru

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛИЧНОСТНЫХ, СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И СИТУАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ С ОЦЕНКОЙ СИТУАЦИИ ПРОВОКАЦИИ ЗАВИСТИ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

***Аннотация.** В современных кризисных условиях феномен зависти в служебных отношениях приобретает особую актуальность. В статье раскрываются взаимосвязи значимости зависти в служебных отношениях и личностных факторов (положительные – с невротизмом, депрессией, эмоциональной неуравновешенностью, женственностью, сензитивностью, отрицательные – с асоциальностью); социально-психологических факторов (положительные – с дезадаптивностью, неприятием других, эмоциональным дискомфортом, внешним контролем, ведомостью, эскапизмом, отрицательные – с интернальностью, эмоциональной комфортностью, приятием других); и ситуационных факторов (положительные – с гневом, печалью, ассертивной реакцией, отрицательные – с радостью и подавленной агрессией).*

***Ключевые слова:** зависть в служебных отношениях, оценка ситуации провокации зависти, личностные факторы зависти, социально-психологические факторы зависти, ситуационные факторы зависти в служебных отношениях.*

E.B. Mikelevich, Master of Pedagogy, Department
of Humanities Assistant Professor, Philosophy and Law,
Poleski State University, Republic of Belarus

RELATIONSHIP PERSONAL, SOCIAL, PSYCHOLOGICAL AND SITUATIONAL FACTORS WITH THE ASSESSMENT OF THE SITUATION PROVOCATIONS ENVY IN OFFICIAL RELATIONS

***Abstract.** In the current crisis conditions envy phenomenon in working relationships is of particular relevance. The article describes the relationship of working relationships envy and personal factors (positive – with neuroticism, depression, emotional instability, femininity, the sensitive, negative – with antisocial); socio-psychological factors (negative – with internality, emotional comfort, acceptance of others); and situational factors (positive – anger, sadness, assertive reaction, negative – with pleasure and suppressed aggression).*

***Keywords:** envy in working relationships , provoking envy situation assessment, personal factors, social- psychological factors, situational factors of envy in working relationships.*

В условиях глобального социально-экономического кризиса угроза сокращения количества рабочих мест и увольнения работников, ограничение возможностей карьерного роста, возрастание конкуренции, изменение формы и содержания профессиональных коммуникаций приводит к восприятию рабочего места как напряженной окружающей среды, которая сопряжена с сильными негативными чувствами, такими как зависть, агрессия, гнев, страх, презрение, враждебность. Экономическая дифференциация членов общества и идеология жесткой конкуренции приводит к усложнению, качественному преобразованию и социальной трансформации личности. Изменения и неопределенность в сфере труда влекут за собой профессиональные риски, связанные с нарастанием напряженности и конфликтности, обострением проблем межличностного характера внутри многих организаций, что в свою очередь провоцирует зависть в служебных отношениях на фоне усложняющихся требований нанимателя, необходимости бороться за признание собственной значимости, обостренного чувства субъективной несправедливости и стремления соответствовать идеалам общества.

Проблема зависти в последнее время привлекает внимание психологов, но в контексте организационной психологии феномен зависти является наименее изученным, практически отсутствует теоретическое и эмпирическое исследование зависти в сфере организационного поведения, хотя социально-психологические детерминанты и закономерности зависти таковы, что служебные отношения представляют собой наиболее «благоприятную арену» для ее проявлений. Кроме того, исследования зависти существенно затруднены в силу ряда обстоятельств: скрытность феномена, отсутствие целостной и непротиворечивой теории зависти, недостаточность диагностического инструментария. Исследование проблемы зависти позволит успешно решить ряд актуальных практико-ориентированных социально-психологических проблем в сфере труда.

С целью выяснения связи зависти, а точнее – оценки ситуации провокации зависти в служебных отношениях и личностных, социально-психологических и ситуационных характеристик сотрудников было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 271 человек, являющиеся представителями разных социально-демографических групп и соответствующие главному требованию: они все являются субъектами трудовых отношений. Из них 113 мужчин, 158 женщин в возрасте от 18 до 70 лет. Для обработки данных использовалась программа SPSS.

Для достижения целей исследования использовались следующие методики:

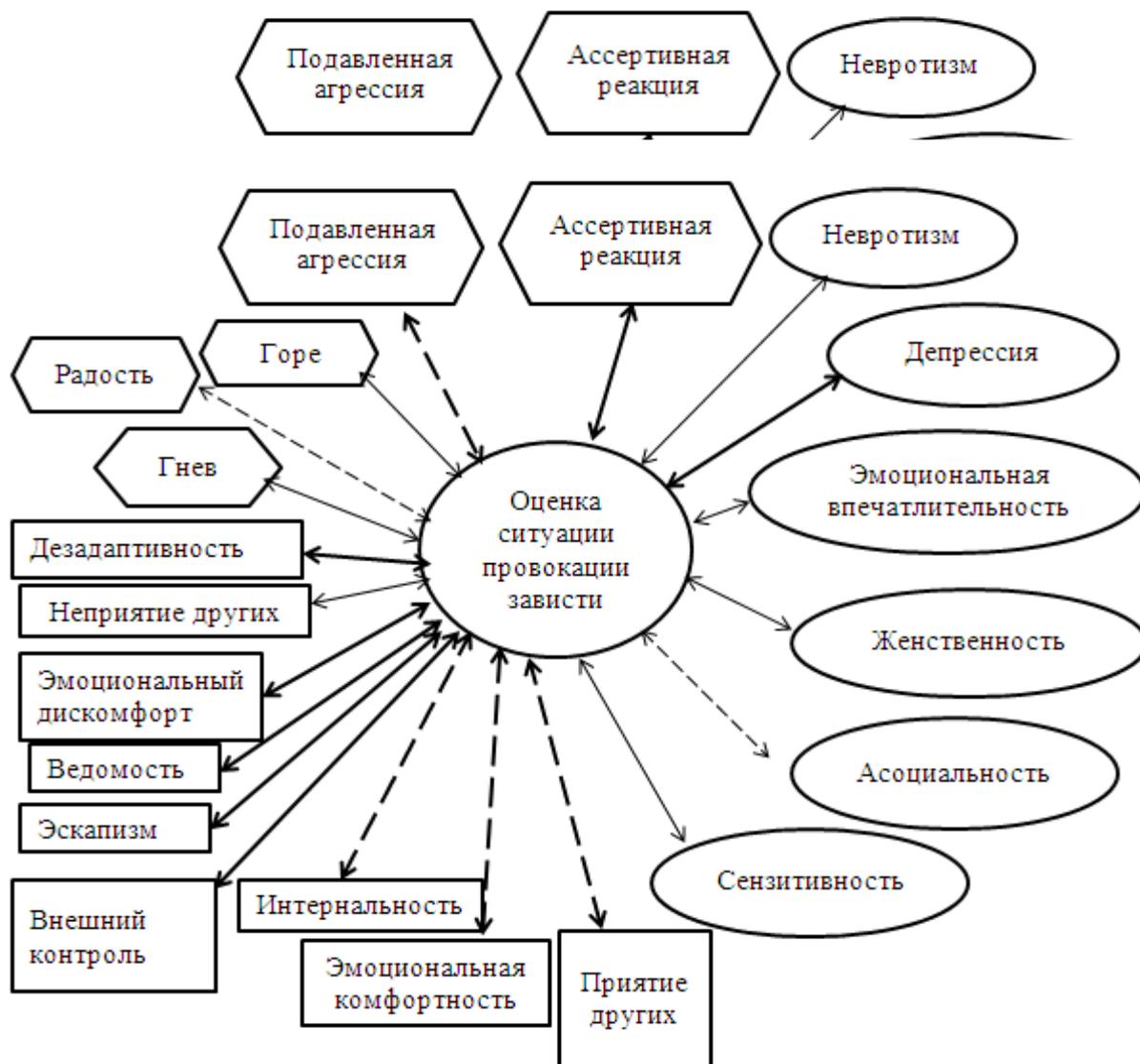
1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанная А. L. Boone [1] и адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич [2]. Данная методика позволяет измерить значимость (релевантность) зависти в служебных отношениях, характерные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях. Шкала «Значимость» (ЗН) направлена на оценку ситуации провокации зависти в служебных отношениях.

2. Психодиагностический тест Л.Т. Ямпольского, предназначенный для изучения структуры личности [5].

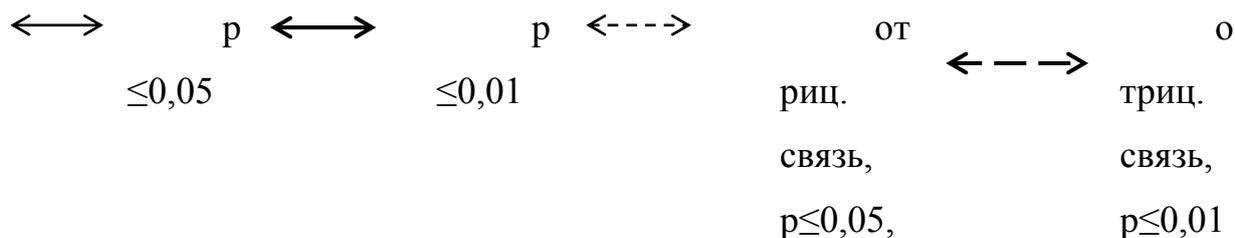
3. Шкала провокации агрессии И.А. Фурманова, которая предполагает выявление: интенсивности эмоционального реагирования по следующим эмоциям: злость/гнев; радость; печаль/горе; страх; формы поведенческого реагирования: активная агрессия; пассивная агрессия; подавленная агрессия; ассертивная реакция; бегство, уход из ситуации [3].

4. Опросник социально-психологической адаптации, разработанный К. Роджерсом и Р. Даймондом и адаптированный А.К. Осницким [2].

Корреляционный анализ позволил выявить следующие взаимосвязи (Рис. 1)



Условные обозначения:



– Методика «Шкала провокации агрессии» И.А. Фурманова



– Методика «Психодиагностический тест» Л.Т. Ямпольского



– Методика «Социально-психологическая адаптация» К. Роджерса и

Р. Даймонда

Анализ взаимосвязей личностных факторов с оценкой ситуации провокации зависти. Оценка ситуации провокации зависти имеет интеркорреляции с невротизмом ($r=0,14$; $p \leq 0,05$), депрессией ($r=0,19$; $p \leq 0,01$), впечатлительностью ($r=0,14$; $p \leq 0,05$), женственностью ($r=0,13$; $p \leq 0,05$), асоциальностью ($r= -0,13$; $p \leq 0,05$), сензитивностью ($r=0,12$; $p \leq 0,05$). Сотрудники с выраженной высокой тревожностью, чувством беспокойства и боязливости, склонностью к сомнениям, крайней нерешительностью, чувствительные, впечатлительные, легкоранимые, склонны высоко оценивать ситуацию провокации зависти. Выявленные корреляции дают право сделать вывод о детерминированности значимости зависти доминирующим тоскливым настроением, угнетенным состоянием, мрачностью и угрюмостью. Такой сотрудник бывает крайне нерешителен, не способен к принятию ответственных решений, не уверен в себе, при этом может отличаться старательностью и обязательностью. Это увлекающаяся и эмоциональная натура, в поведении не хватает чувства ответственности и реализма, в суждениях – зрелости и здравомыслия, больше доверяет своим симпатиям и привязанностям, чем логике и расчету.

Анализ взаимосвязей социально-психологических факторов с оценкой ситуации провокации зависти. Оценка ситуации провокации зависти связана со следующими показателями социально-психологической адаптации: дезадаптивность ($r=0,19$; $p \leq 0,01$), неприятие других ($r=0,13$; $p \leq 0,05$), эмоциональный дискомфорт ($r=0,18$; $p \leq 0,01$), внешний контроль ($r=0,21$; $p \leq 0,01$), ведомость ($r=0,16$; $p \leq 0,01$), эскапизм ($r=0,21$; $p \leq 0,01$), интегральный показатель «Приятие других» ($r= -0,12$; $p \leq 0,05$), интегральный показатель «Эмоциональная комфортность» ($r= -0,20$; $p \leq 0,01$), интегральный показатель «Интернальность» ($r= -0,16$; $p \leq 0,01$).

Полученные эмпирические данные подтверждают детерминацию оценки ситуации провокации зависти в служебных отношениях основными параметрами социально-психологической адаптации. Установлено, что социально-психологическая адаптация сотрудника со значимостью зависти характеризуется дезадаптивностью, неприятием других, эмоциональным дискомфортом, внешним контролем, ведомостью, эскапизмом. Отрицательные корреляционные связи с интегральными показателями «Приятие других», «Эмоциональная комфортность», «Интернальность» дополняют психологический портрет завистника и во многом позволяют прогнозировать эмоциональный и поведенческий компонент в ситуации зависти в служебных отношениях.

Анализ взаимосвязей ситуационных факторов с оценкой ситуации провокации зависти. В результате исследования выявлены положительные корреляционные связи между оценкой ситуации провокации зависти в служебных отношениях и эмоциональными компонентами реагирования: гневом ($r=0,14$; $p \leq 0,05$); печалью, горем ($r=0,14$; $p \leq 0,05$); отрицательные интеркорреляции оценки ситуации провокации зависти с эмоцией радости ($r= -0,15$; $p \leq 0,05$); а

также с поведенческими компонентами реагирования: ассертивной реакцией ($r=0,22$; $p\leq 0,01$); подавленной агрессией ($r=-0,16$; $p\leq 0,05$).

Сотрудники склонные к переживанию гнева, печали и не склонные к переживанию радости, вероятнее всего, оценивают ситуацию, вызывающую зависть как значимую. Сотрудники, склонные к ассертивной реакции и не склонные подавлять агрессию, склонны высоко оценивать значимость зависти в служебных отношениях.

Особенности эмоционального реагирования сотрудников, для которых зависть в служебных отношениях является значимой, можно определить как эмоциональное напряжение – это состояние, характеризующееся повышенным уровнем активации и соответствующим ему эмоциональным возбуждением, которые блокируются в экспрессивно-исполнительской фазе. Предпосылкой такого эмоционального напряжения в контексте аффективно-динамического подхода является переживание состояния фрустрации или депривации [6]. Ситуация невозможности удовлетворения потребностей в позитивном самоотношении, признании, самоутверждении, превосходстве, престиже, власти и обладании в связи с присутствием превосходящего коллеги порождает кризисную ситуацию, напряженность, переживания, которые оказывают влияние на появление (усиление) определенных личностных качеств и моделей поведения. Переживание чувства зависти в служебных отношениях может быть классифицировано как факт страдания [6:11], одной из базовых эмоциональных реакций на страдание можно рассматривать эмоцию гнева [6: 13].

Связь поведенческих компонентов реагирования и оценки ситуации провокации зависти представлена положительной корреляцией с ассертивной реакцией, и отрицательной – с подавленной агрессией.

Результаты анализа корреляций ситуационных факторов и значимости зависти дают возможность утверждать, что склонность сотрудника к переживанию горя, гнева, ассертивной реакции и отсутствие склонности к переживанию радости и проявлению подавленной агрессии детерминирует высокую оценку ситуации провокации зависти в служебных отношениях.

Таким образом, сотрудник высоко оценивает ситуацию провокации зависти в служебных отношениях, если для него характерны:

- личностные факторы – невротизм, депрессия, эмоциональная неуравновешенность, женственность, сензитивность и не характерны асоциальность;
- социально-психологические факторы – характерны дезадаптивность, неприятие других, эмоциональный дискомфорт, внешний контроль, ведомость, эскапизм; не характерны интегральные показатели: интернальность, эмоциональная комфортность, приятие других;
- ситуационные факторы – склонны к переживанию гнева, печали, проявлению ассертивной реакции и не склонны к переживанию радости и подавленной агрессии.

Библиографический список

1. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие./ ред.-сост. Райгородский Д.Я. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ». – 1998. – 672 с.
2. Фурманов, И.А. Агрессия и насилие: диагностика, профилактика, коррекция / И.А. Фурманов. – СПб.: Речь, 2007. – 480 с.
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. Пергаменчик // *Учеб.-метод. пособие.* Минск : Народная асвета, 1994. – 64 с.
5. Психологические проблемы агрессии в социальных отношениях : монография / И.А. Фурманов [и др.] под научн. ред. И.А. Фурманова; Брест. гос. ун-т им. А.С. Пушкина, Белорус. гос. ун-т. – Брест, БрГУ, 2014. – 261 с.

6. 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.