

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:

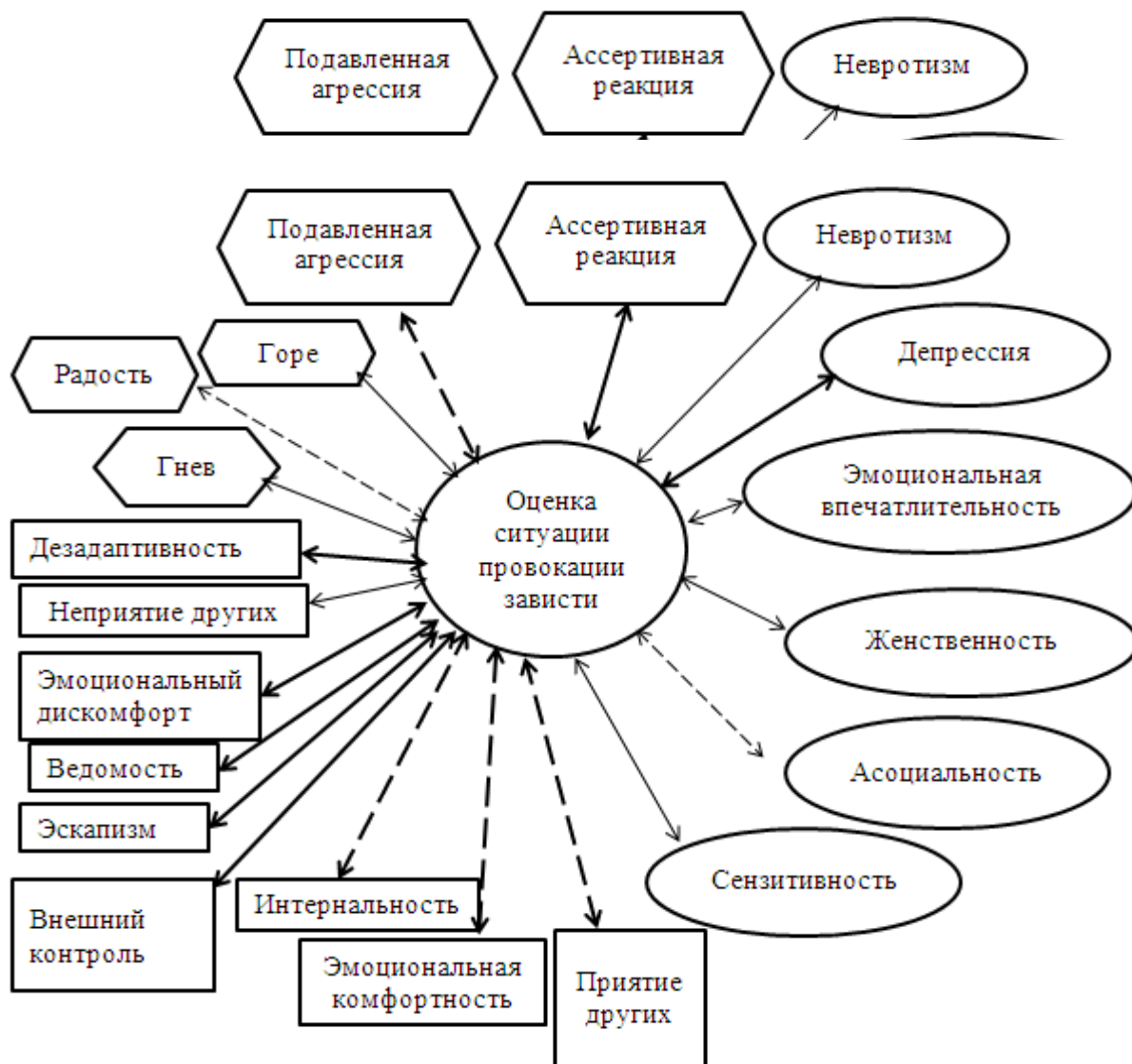
1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанная А. L. Boone [1] и адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич [2]. Данная методика позволяет измерить значимость (релевантность) зависти в служебных отношениях, характерные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

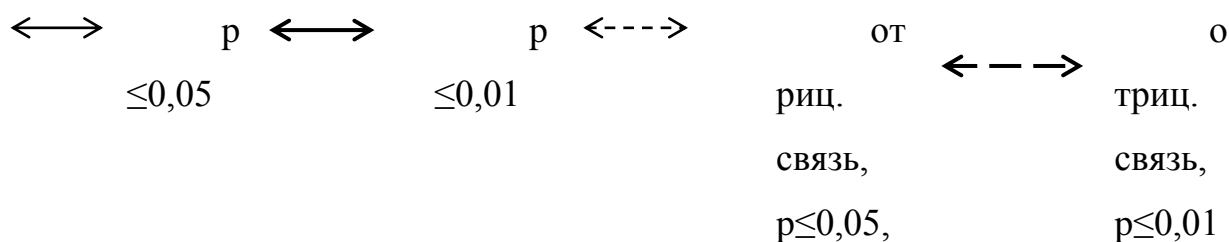
3. Шкала провокации агрессии И.А. Фурманова, которая предполагает выявление: интенсивности эмоционального реагирования по следующим эмоциям: злость/гнев; радость; печаль/горе; страх; формы поведенческого реагирования: активная агрессия; пассивная агрессия; подавленная агрессия; ассертивная реакция; бегство,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

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.