



I МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

«ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ:
ПСИХОЛОГИЯ, БИЗНЕС, ПРАВО,
ОБРАЗОВАНИЕ»



Саратовский Национальный Исследовательский
Государственный Университет имени Н.Г. Чернышевского

Факультет психологии

Г. Саратов
30 сентября 2016

Саратовский национальный исследовательский
государственный университет
имени Н.Г. Чернышевского

**«ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ: ПСИХОЛОГИЯ, БИЗНЕС,
ПРАВО, ОБРАЗОВАНИЕ»**

Сборник материалов I международной научно-практической конференции

(Саратов, 30 сентября 2016 года)

Саратов
ИЦ «Наука»
2017

УДК[159.942:3](082)
ББК88.3я43+6/8я43
Э57

Редакционная коллегия:

д. психол. н., проф. Л.Н. Аксеновская; к. психол.н., доц. А.К. Кравцова, д. психол. н., проф. Е.В. Рягузова; д. психол. н., проф. Т.В. Белых; к.пед.н., доц. Е.И. Балакирева, к.соц.н., доц. Н.М. Романова, к.соц.н., доц. А.А. Понукалин, к. психол. н., доц. Н.В. Власова

«Эмоциональный интеллект: психология, бизнес, право, образование». Сборник материалов I международной научно-практической конференции (Саратов, 30 сентября 2016 года) – Саратов: ИЦ «Наука», 2017. 126 с.

ISBN 978-5-9999-2847-4

В настоящем сборнике представлены научные доклады участников I международной научно-практической конференции "Эмоциональный интеллект: психология, бизнес, право, образование", которая состоялась 30 сентября 2016 года в г. Саратов. Конференция посвящена современным исследованиям эмоционального интеллекта в разных сферах деятельности психолога. В конференции приняли участие ведущие специалисты в области эмоционального интеллекта: Д.В.Люсин к.психол.н. доцент ВШЭ г.Москва, Ричард Робертс PhD ProExam центр оценки и диагностики персонала США, Майкл Ф.Стигер PhD, университет штата Колорадо США

Авторская позиция и стилистические особенности публикаций полностью сохранены

УДК[159.942:3](082)
ББК88.3я43+6/8я43
ISBN 978-5-9999-2847-4

© Факультет психологии Саратовского национального исследовательского государственного университета, 2016

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ И ПОВЕДЕНЧЕСКИХ РЕАКЦИЙ СОТРУДНИКОВ С РАЗЛИЧНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ СОВЛАДАНИЯ С ЗАВИСТЬЮ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Зависть является всеобщим и неустранимым элементом общественной жизни. Научный интерес к данному феномену межличностных отношений возрастает в связи со стремительными изменениями условий социальной жизни, провоцирующими соперничество, конкуренцию, стремление к безусловному превосходству, которые неизбежно приводят к зависти и усложняют социально-психологическую адаптацию. Однако, несмотря на попытки представителей разных наук осмыслить природу зависти, отмечаются методологические трудности при изучении данного феномена. Наиболее важный вклад для понимания сущности и природы зависти внесли Т.В. Бескова, Р.М. Шамионов, Л.С. Архангельская, Н.Д. Субботина, Е.П. Ильин, П. Куттер, Г. Шёк, Ю.М. Орлов, А.С. Пилишина, В.А. Лабунская, К. Муздыбаев, Е.Е. Соколова, В.А. Гусова и др.

Гендерные различия в зависти исследовали К. Муздыбаев, Т.В. Бескова. Однако имеющиеся результаты немногочисленных исследований неоднородны и противоречивы. Исследователи отмечают, что в обыденном сознании существует достаточно устойчивый стереотип о большей склонности к зависти женщин, нежели мужчин: 54,8 % респондентов убеждены, что чаще и сильнее завидуют женщины, 38,7 % предполагают, что зависть не зависит от пола, и лишь 6,5 % респондентов считают, что мужчины более завистливы [1, с. 87–88]. К. Муздыбаев отрицает наличие подобных различий: «Завистливость скорее всего не зависит от пола респондентов. По крайней мере, не существует надежных данных, чтобы можно было уверенно говорить, кто более завистлив – мужчины или женщины» [4, с. 43–44]. В исследовании Т.В. Бесковой сделан вывод об отсутствии значимых различий как в общем уровне завистливости мужчин и женщин, так и в завистливости по шкалам «зависть-неприязнь» и «зависть-уныние», что совпадает с выводами К. Муздыбаева и имеет расхождение с субъективной оценкой завистливости (в массовом сознании женщины завистливее мужчин). Различия в завистливости личности по гендерному, возрастному признаку, а также в зависимости от семейного статуса выявлены лишь по отдельным предметным областям зависти, что не позволяет говорить о большей или меньшей её выраженности в анализируемых группах [2].

Проведенный теоретический анализ эмпирических исследований гендерных различий зависти позволяет сделать вывод о том, что за рамками научных исследований оказался вопрос о специфике гендерных различий зависти в сфере именно служебных отношений. Исключение составляет исследование Р. Векчио, который в отношении работающих людей ($n = 111$), установил большую склонность к завистливости мужчин, нежели женщин. Он объясняет это тем, что по сравнению с женщинами мужчины больше настроены на соперничество, на занятие определенного положения на работе [8, р. 219]. Справедливо отметить, что гендерные различия зависти в межличностных отношениях лишь условно можно принимать во внимание при анализе гендерных различий зависти в служебных отношениях. Возможно, человек склонен по-разному завидовать в кругу неформальных друзей и в кругу коллег по работе. Различия, по нашему мнению, будут касаться не только предметной сферы зависти, но и специфики эмоциональных и поведенческих реакций.

Поскольку проявления зависти в служебных отношениях связаны чаще всего с агрессивными, враждебными действиями в адрес субъекта зависти, то цель данного исследования мы определили как выявление гендерных особенностей эмоциональных и поведенческих реакций сотрудников с различными стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях. В ходе исследования особенностей эмоциональной и поведенческой реакции у сотрудников с различными стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях были использованы следующие методики:

1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанная А.Л. Вооне [7] и адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич [6]. Данная методика позволяет измерить значимость (релевантность) зависти в служебных отношениях, характерные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях: шкала «Значимость» (ЗН) направлена на оценку значимости зависти в служебных отношениях; шкала «Зависть» (ЗАВ) предполагает оценку силы и интенсивности 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. 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 – АА; пассивная агрессия – ПА; подавленная агрессия – ПДА; ассертивная реакция – АР; бегство, уход из ситуации – БУ [5].

В исследовании приняли участие 271 работающий человек, которые являются представителями разных социально-демографических групп. Из них 113 мужчин, 158 женщин в возрасте от 18 до 70 лет. Использовался корреляционный анализ по методу Спирмена.

Оценка ситуации провокации зависти. Показатель «Значимость зависти» у мужчин положительно связан с показателями «гнев» ($r=0,38$; $p\leq 0,01$), «ассертивная реакция» ($r=0,29$; $p\leq 0,01$), и отрицательно с показателями «радость» ($r=-0,19$; $p\leq 0,05$), «подавленная агрессия» ($r=-0,22$; $p\leq 0,01$). У женщин значимость зависти коррелирует с показателем «гнев» ($r=0,17$; $p\leq 0,05$) и «ассертивная реакция» ($r=0,18$; $p\leq 0,05$). Следовательно, мужчины склонные к гневу, и не склонные подавлять агрессию, и женщины, склонные к гневу и ассертивной реакции, высоко оценивают зависть в служебных отношениях.

Сила (интенсивность) зависти у мужчин имеет интеркорреляции с показателями «злость/гнев» ($r=0,42$; $p\leq 0,01$), «печаль/горе» ($r=0,22$; $p\leq 0,05$), «страх» ($r=0,31$; $p\leq 0,01$). У женщин сила зависти связана с гневом ($r=0,23$; $p\leq 0,01$), горем ($r=0,16$; $p\leq 0,05$), активной агрессией ($r=0,23$; $p\leq 0,01$), пассивной агрессией ($r=0,21$; $p\leq 0,01$), подавленной агрессией ($r=-0,16$; $p\leq 0,05$). Обращает на себя внимание установленный факт: у мужчин интенсивность зависти в служебных отношениях связана с показателями только эмоционального реагирования, в то время как у женщин в интеркорреляциях достаточно полно представлены поведенческие реакции. Отрицательная связь с подавленной агрессией и положительная – с активной и пассивной агрессией свидетельствует о готовности женщин прибегать к агрессивным действиям в связи с возрастанием интенсивности зависти в служебных отношениях. Иными словами, чем более мужчины эмоционально реагируют (злятся, гневоятся, печалются, горюют и боятся), тем более интенсивно они завидуют на рабочем месте. Чем более активно женщины проявляют агрессию в поведении (активную и пассивную) и не подавляют ее, тем более интенсивно они завидуют в сфере служебных отношений.

Конструктивная причастность у мужчин имеет статистически достоверную связь с показателями «страх» ($r=0,42$; $p\leq 0,01$), «ассертивная

реакция» ($r=0,42$; $p\leq 0,01$). У женщин – с показателем «ассертивная реакция» ($r=0,21$; $p\leq 0,01$). Значит, сотрудники (и мужчины и женщины), не склонные к активным агрессивным действиям, в ситуации зависти прибегают к стратегии совладания «Конструктивная причастность».

Конструктивная непричастность у мужчин связана с показателем «ассертивная реакция» ($r=0,22$; $p\leq 0,01$), «бегство, уход» ($r=0,19$; $p\leq 0,05$). У женщин конструктивная непричастность отрицательно связана с активной агрессией ($r=-0,16$; $p\leq 0,05$), ассертивной реакцией ($r=0,18$; $p\leq 0,05$). Для мужчин и женщин со стратегией «Конструктивная непричастность» характерно отсутствие связей с показателями эмоциональных реакций, неприемлемость агрессивных действий в адрес объекта зависти или организации. Следовательно, ассертивность реагирования сотрудников (и мужчин, и женщин) является фактором, определяющим конструктивную стратегию совладания с завистью в служебных отношениях.

Деструктивная причастность у мужчин связана с показателями «гнев» ($r=0,37$; $p\leq 0,01$), «горе» ($r=0,22$; $p\leq 0,05$), «страх» ($r=0,24$; $p\leq 0,01$), «активная агрессия» ($r=0,21$; $p\leq 0,05$), «пассивная агрессия» ($r=0,25$; $p\leq 0,01$). У женщин стратегия совладания с завистью в служебных отношениях «Деструктивная причастность» не коррелирует ни с одним показателем шкалы провокации агрессии.

Деструктивная непричастность у мужчин имеет сильные связи с показателями «злость/гнев» ($r=0,33$; $p\leq 0,01$), «печаль/горе» ($r=0,21$; $p\leq 0,05$), «активная агрессия» ($r=0,26$; $p\leq 0,01$), «подавленная агрессия» ($r=-0,20$; $p\leq 0,05$). У женщин – с показателем «гнев» ($r=0,16$; $p\leq 0,05$).

В ходе анализа корреляционных связей можно сделать вывод о том, что для мужской выборки в большей степени, чем для женской, характерны связи эмоциональных и поведенческих реакций с деструктивными стратегиями. Это значит, что для мужчин в ситуации зависти в служебных отношениях характерно желание критиковать коллегу и вмешиваться в его работу, демонстрировать в противовес свои успехи и достижения, подшучивать над коллегой, говорить о несправедливости его поощрения, плохо отзываться о коллеге – *деструктивная причастность*; и желание сменить рабочее место или уволиться, чтобы не встречаться с объектом зависти, перестать усердно работать, компенсировать хоть как-то субъективную несправедливость, выпить, чтобы отвлечься от болезненных переживаний – *деструктивная непричастность*.

У женщин эмоциональные и поведенческие реакции в большей степени связаны с показателями конструктивных стратегий совладания с завистью в служебных отношениях. Это значит, что для женщин в ситуации зависти в служебных отношениях характерно желание работать более усердно и качественно, чтобы доказать свою значимость и улучшить свой имидж – *конструктивная причастность*, желание найти занятие,

отвлекающее от неприятных переживаний (мы предполагаем, что такой замещающей сферой для женщины чаще всего выступает самореализация в семье), стремление нивелировать превосходство коллеги (это не так уж и важно), или оправдать превосходство коллеги (не только я, но и мой коллега хорошо работает) – *конструктивная непричастность*.

Выявленные нами закономерности отчасти подтверждаются результатами исследования Т.В. Бесковой, которая обнаруживает у мужчин взаимосвязь склонности к зависти и косвенной агрессии, зависть мужчин не проявляется прямым образом, а сопровождается злобными шутками, колкостями, направленными на объект зависти, ненаправленными и неупорядоченными взрывами ярости. Если прямая агрессия всегда направлена против самой жертвы, то при косвенной агрессии жертва может и не присутствовать, а агрессия в данном случае направляется на объекты-заменители, суррогаты жертвы, представителей ее «круга» [3]. У женщин их завистливость напротив не имеет проявлений агрессивности, а отличается проявлениями покорности, склонности к самоуничижению, слабостью, пассивности, которые являются характеристиками подчиняемого стиля отношений [3].

Таким образом, в результате анализа гендерных особенностей взаимосвязи зависти и эмоциональных и поведенческих реакций можно сделать следующие выводы:

мужчины склонные к гневу, и не склонные подавлять агрессию, и женщины, склонные к гневу и асертивной реакции, высоко оценивают ситуацию провокации зависти в служебных отношениях;

чем более мужчины эмоционально реагируют (злятся, гnevаются, печалются, горюют и боятся), тем более интенсивно они завидуют на рабочем месте. Чем более женщины проявляют агрессию в поведении (активную и пассивную) и не подавляют ее, тем более интенсивно они завидуют;

для мужчин и женщин со стратегией «Конструктивная непричастность» характерно отсутствие связей с показателями эмоциональных реакций, неприемлемость агрессивных действий в адрес объекта зависти или организации. Следовательно, асертивность реагирования сотрудников (и мужчин, и женщин) является фактором, определяющим конструктивную стратегию совладания с завистью в служебных отношениях;

для мужской выборки в большей степени, чем для женской, характерны связи эмоциональных и поведенческих реакций с деструктивными стратегиями.

Список использованной литературы

1. Бескова, Т. В. Социальная психология зависти. – Саратов: ООО «ИЦ «Наука»», 2010. – 192 с.

2. Бескова, Т.В. Социально-демографическая структура завистливости / Т.В. Бескова // Человек. Сообщество. Управление. – 2011. – № 1.– С. 57–69.
3. Бескова, Т.В. Гендерные особенности межличностных отношений субъектов зависти / Т.В.Бескова // Личность, семья, общество: вопросы современной психологии: материалы международной заочной научно-практической конференции. (30 января 2011 г.). – Новосибирск: Изд.: «ЭНСКЕ», 2011. – С. 140–147.
4. Муздыбаев, К. Завистливость личности К. Муздыбаев // Психологический журнал. – 2002. – Т.23. – №6. – С. 38–50.
5. Фурманов, И.А. Агрессия и насилие: диагностика, профилактика, коррекция / И.А. Фурманов. – СПб.: Речь, 2007. – 480 с.
6. 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.
7. 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.
8. Vecchio, R. P. It's not Easy Being Green: Jealousy and Envy in the Workplace / Vecchio, R. P. // Research in Personnel and Human Resources Management. – 1995. – Vol. 13.