

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Сибирский государственный университет науки и технологий  
имени академика М. Ф. Решетнева



# АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

*Материалы Международной научно-практической конференции  
(24 ноября 2017 г., Красноярск)*

# CURRENT PROBLEMS WORK PSYCHOLOGY: THEORY AND PRACTICE

*Materials of the International scientific and practical conference  
(on November 24, 2017, Krasnoyarsk)*

Красноярск 2017

УДК 330.16 (082)  
ББК Ю94.1я43  
А437

**Редакционная коллегия:**  
Ю. Ю. Логинов (председатель),  
Н. С. Ливак, Н. В. Лукьянченко (заместители председателя)

Печатается по решению редакционно-издательского совета  
университета

**Актуальные проблемы психологии труда: теория и практика** : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (24 ноября 2017 г., Красноярск) / СибГУ им. М. Ф. Решетнева. – Красноярск, 2017. – 148 с

ISBN 978-5-86433-737-0

Представлены результаты научных исследований в области психологии труда студентов, аспирантов и специалистов высших учебных заведений России и зарубежья.

В статьях сохранен авторский стиль изложения.

**УДК 330.16 (082)**  
**ББК Ю94.1я43**

## РАЗЛИЧИЯ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК СОТРУДНИКОВ С КОНСТРУКТИВНОЙ И ДЕСТРУКТИВНОЙ СТРАТЕГИЙ СОВЛАДАНИЯ С ЗАВИСТЬЮ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

*Е. Б. Микелевич*

*соискатель кафедры психологии, Белорусский государственный университет,  
г. Минск, Республика Беларусь  
E-mail: Mikelena06@mail.ru*

В условиях возрастания научного интереса к проблеме изучения и учета психологических факторов, определяющих эффективность профессиональной деятельности, внимание ученых все чаще привлекает деструктивность и дезадаптация в рамках различных профессий, проявление сотрудниками негативных чувств, одним из которых является зависть в служебных отношениях.

Изучение зависти в служебных отношениях является актуальным в силу следующих причин:

1) труд на рабочем месте все чаще характеризуется нестабильностью и напряженностью, которая сопряжена с сильными негативными чувствами, такими как зависть, гнев, страх, агрессия, презрение, враждебность;

2) социально-экономические условия предполагают возрастание конкуренции, потенциальную угрозу сокращения количества рабочих мест, ограничение возможностей карьерного роста, что способствует возникновению зависти на рабочем месте и контрпродуктивному поведению сотрудников в организации;

3) представители многих наук признают связь между эффективностью функционирования организации и социально-психологическим климатом, который во многом определяется завистью на рабочем месте.

Р. Векчио рассматривает зависть в контексте профессионального стресса, указывая, что зависть – это эмоциональная реакция, которая возникает в случае неспособности субъекта управлять событиями, в основном, это реакции на реальные или мнимые социальные угрозы на рабочем месте [5, с. 162]. Он отмечает, что зависть может быть формально определена как паттерн мыслей, эмоций и поведения, который является результатом снижения сотрудником самооценки в ответ на превосходство другого в значимой профессиональной сфере. Поскольку ситуация зависти является мучительной для сотрудника, связана со страданием, дискомфортом, то она детерминирует активность по изменению ситуации. Поведение сотрудников в ситуации зависти на рабочем месте может быть направлено на улучшение показателей собственной результативности для избегания дискомфорта от неблагоприятного сравнения (конструктивная стратегия), или быть направленным на ухудшение показателей превосходящего коллеги с применением агрессии, саботажа, ущемлением прав, ограничением ресурсов (деструктивная стратегия). Мы предполагаем, что выбор стратегии совладания с завистью связан с личностными характеристиками сотрудников.

С целью сравнения личностных характеристик сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 271 человек, являющиеся представителями разных социально-демографических групп и являющиеся субъектами трудовых отношений. Из них 113 мужчин, 158 женщин в возрасте от 18 до 70 лет. Для обработки данных использовалась программа SPSS. Применялся метод сравнения с использованием t-критерия Стьюдента.

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 зна-

чимось зависти в служебных отношениях, характерные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях.

2. Психодиагностический тест Л. Т. Ямпольского, предназначенный для изучения структуры личности [3]: Н – невротизм; П – психотизм; Д – депрессия; С – совестливость; Р – расторможенность; ОА – общая активность; РБ – робость; О – общительность; В – впечатлительность; Ж – женственность; ПН – психическая неуравновешенность; АС – асоциальность; ИН – интроверсия; СЕН – сензитивность.

В результате сравнения личностных характеристик сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях выявлены следующие особенности выраженности личностных качеств (рис. 1). Сопоставление личностных характеристик сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях дало возможность выявить статистически значимые различия по показателям робости ( $p \leq 0,01$ ), общительности ( $p \leq 0,05$ ), интроверсии ( $p \leq 0,01$ ) (рис. 1).

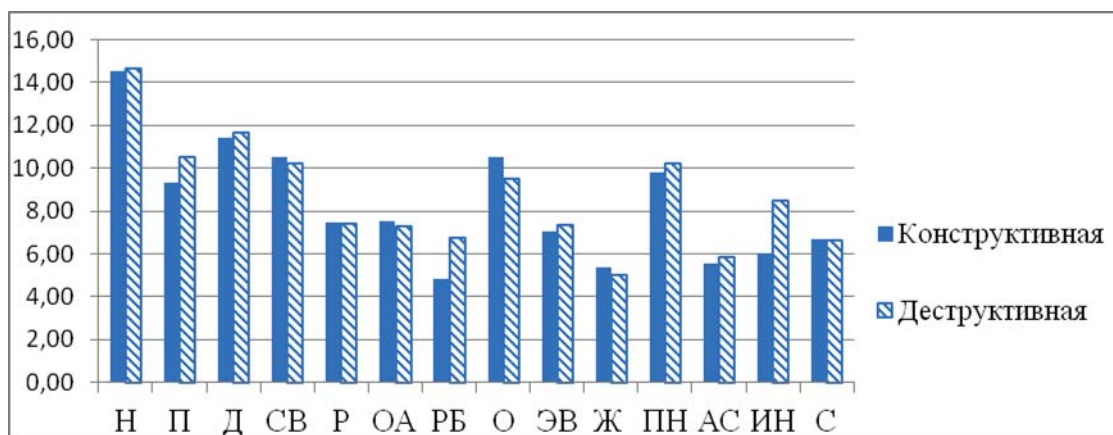


Рис. 1. Личностные характеристики сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях

У сотрудников с конструктивной стратегией совладания выявлены достоверно более высокие значения по показателям общительности. Можно предположить, что энергичность, предприимчивость общительных сотрудников, позволяют им находить в ситуации зависти стимулирующие аспекты и направлять совладание с завистью в русло собственного развития, повышения конкурентоспособности. Это может способствовать уменьшению напряжения, связанного с превосходством объекта зависти, а также отвлечению от объекта зависти и болезненного сравнения, появлению новых целей и осознанию альтернативных возможностей.

У сотрудников с деструктивной стратегией совладания обнаружены достоверно более высокие значения по показателям робости и интроверсии. Вероятно, чрезмерное беспокойство, скованность и стеснительность, стремление ни во что не вмешиваться, ориентация на внутренние переживания в ситуации зависти способствует деструктивному совладанию в силу того, что при такой комбинации личностных качеств зависть формируется по застревающему типу, переживается крайне тяжело, предполагает высокий уровень враждебности. Сотрудник концентрируется только на мучительном слежении за объектом зависти, не способен сместить акценты в социальном сравнении. Видит возможность уравнивать позиции преимущественно путем нанесения ущерба превосходящему.

Сравнение личностных характеристик мужчин и женщин с высоким уровнем конструктивной стратегии совладания с завистью в служебных отношениях позволило выявить достоверные различия по показателям невротизма ( $p \leq 0,05$ ), депрессии ( $p \leq 0,05$ ), общей активности ( $p \leq 0,01$ ), общительности ( $p \leq 0,05$ ), эстетической впечатлительности ( $p \leq 0,05$ ), женственности ( $p \leq 0,05$ ), психической неуравновешенности ( $p \leq 0,01$ ), сензи-

тивности ( $p \leq 0,01$ ) (рис. 2). Мужчины с высоким уровнем конструктивной стратегии совладания с завистью в служебных отношениях отличаются более высокими значениями общей активности и общительности. Это может свидетельствовать о том, что мужчины используют конструктивное совладание, если их отличает энергичность, предприимчивость, целеустремленность, стремление к активной деятельности, наличие организаторских способностей и лидерских качеств.

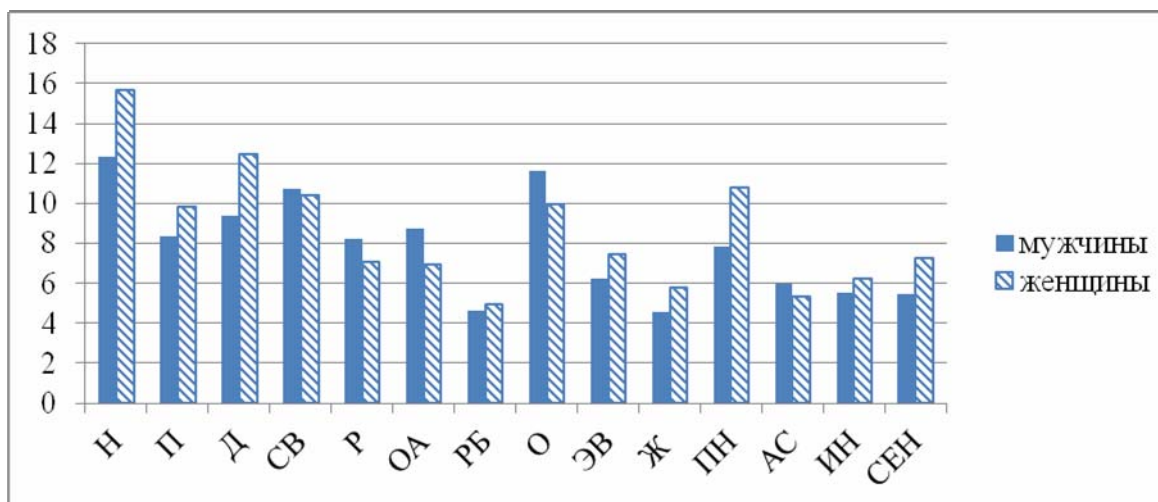


Рис. 2. Личностные характеристики мужчин и женщин с высоким уровнем конструктивной стратегии совладания с завистью в служебных отношениях

Женщины с высоким уровнем конструктивной стратегии совладания с завистью в служебных отношениях имеют достоверно более высокие показатели невротизма, депрессии, эстетической впечатлительности, женственности, психической неуравновешенности, сензитивности. Можно предположить, что использование женщинами конструктивного совладания с завистью даже при высоких значениях невротизма, депрессии, сензитивности и психической неуравновешенности обусловлено культурными гендерными стереотипами. Деструктивная стратегия предполагает проявление агрессии, а агрессия, демонстрируемая женщиной, осуждается обществом. Женщина, проявляющая агрессию, сталкивается с осуждением со стороны коллег, близких друзей, членов семьи. В то же время агрессия, демонстрируемая мужчиной, находит обоснование или оправдание со стороны окружающих [4]. Женщины с конструктивностью совладания с завистью в служебных отношениях характеризуются непринужденностью, активностью, деятельностью, инициативностью, честолюбивостью, склонностью к соперничеству и соревнованию. Их отличает серьезность и реалистичность, высокая требовательность к себе, чувствительность, ранимость, артистичность, учтивость, деликатность. Часто им свойственна дезадаптация, тревожность, потеря контроля над влечениями.

Сравнение личностных характеристик мужчин и женщин с высоким уровнем деструктивной стратегии совладания с завистью в служебных отношениях позволило выявить достоверные различия по эстетической впечатлительности ( $p \leq 0,05$ ), женственности ( $p \leq 0,05$ ), сензитивности ( $p \leq 0,01$ ) (рис. 3). У женщин с высоким уровнем деструктивной стратегии совладания с завистью в служебных отношениях более высокие показатели по всем выявленным шкалам (эстетической впечатлительности, женственности, сензитивности). Мы предполагаем, что женщины, которые в ситуации зависти в служебных отношениях прибегают к деструктивной стратегии совладания, в большей степени, чем мужчины, доверяют собственным симпатиям и привязанностям, чем логике и расчету событий. Чувствительность, эмоциональность, богатые воображение и фантазия, недостаток в поведении чувства ответственности и реализма, в суждениях – зрелости и здравомыслия затрудняют рациональное осмысление чужого превосходства в ситуации зависти. Недос-

таток смелости, решительности и настойчивости блокирует деятельность по изменению результатов социального сравнения, направленную на повышение собственной позиции и определяет тактику деструктивного совладания. Возможно, деструктивность у женщин (в силу эмоциональности, импульсивности) может проявляться произвольно (из желания воспрепятствовать, навредить или оскорбить объект зависти) и непроизвольно (нецеленаправленный взрыв гнева или ярости, когда действие не подконтрольно субъекту зависти и протекает по типу аффекта).

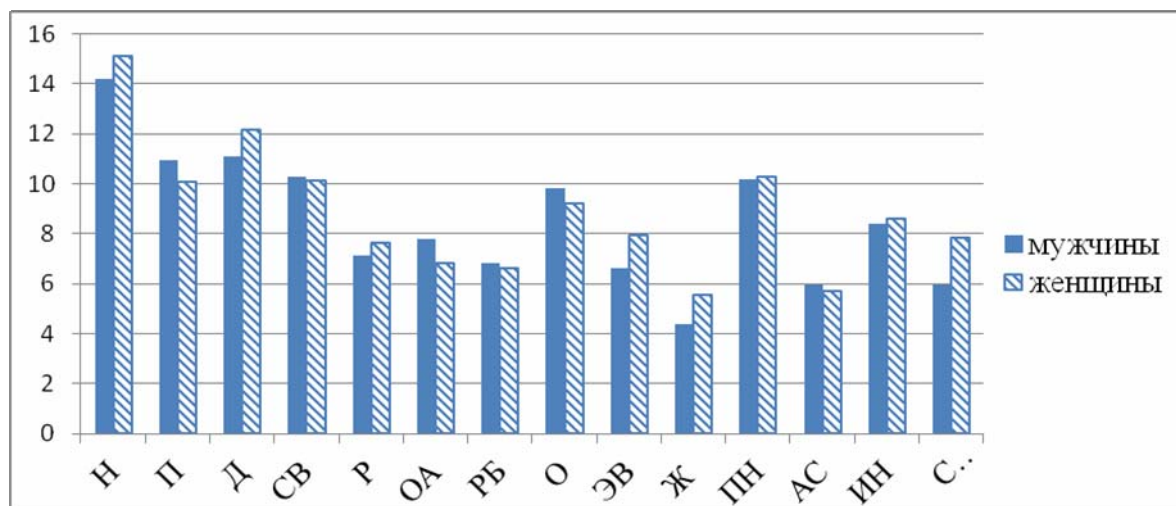


Рис. 3. Личностные характеристики мужчин и женщин с высоким уровнем деструктивной стратегии совладания с завистью в служебных отношениях

Проведенный сравнительный анализ личностных особенностей сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях позволяет сформировать обобщенные психологические портреты сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях. Сотрудники с *конструктивной* стратегией совладания с завистью в служебных отношениях характеризуются, как правило, ровными отношениями с людьми, они добры и заботливы, чувствуют себя одинаково комфортно и в шумной компании, и в одиночестве. Проявляют стремление к расширению круга знакомств, однако, в основном ориентируются на поддержание тесных эмоциональных связей с небольшой группой людей.

Мужчины с конструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях в меру энергичны и предприимчивы, достаточно работоспособны. Одинаково хорошо адаптируются к различным условиям жизнедеятельности и видам работ. Обладают хорошими исполнительскими способностями. Их отличают ровные отношения с людьми. Они довольно общительны, добры и заботливы, чувствуют себя одинаково уютно и в большой шумной компании, и в одиночестве. Проявляют стремление к расширению круга знакомств, однако в основном ориентируются на поддержание тесных эмоциональных связей с небольшой группой друзей.

Женщины с конструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях характеризуются непринужденностью, активностью, деятельностью, инициативностью, честолюбивостью, склонностью к соперничеству и соревнованию. Их отличает серьезность и реалистичность, высокая требовательность к себе. Это достаточно волевые люди, однако при столкновении с серьезными трудностями впадают в отчаяние, теряют уверенность в себе. Способны в случае необходимости проявить инициативу и решительность. Стараются выполнять свои обещания. Им свойственна дезадаптация, тревожность, потеря контроля над влечениями, проявляющиеся в управлении последовательностью и целенаправленностью поведения. Женщин с конструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях отличает чувствительность, ранимость,

артистичность, художественное восприятие окружающего, учтивость, вежливость, деликатность.

Сотрудники с деструктивной стратегией совладания вне зависимости от пола отличаются высокими значениями робости и интроверсии. Такие сотрудники чаще всего смелы и решительны, но не настолько, чтобы ввязаться в авантюру. Как правило, перед тем, как принять решение, всесторонне взвешают все «за» и «против». Трудностей в общении не испытывают, без труда могут установить контакт даже с незнакомым человеком, в коллективе являются сторонниками «золотой середины». Их отличают ровные отношения с людьми. Как правило, довольно общительны, заботливы, чувствуют себя одинаково уютно и в большой шумной компании и в одиночестве. Проявляют стремление к расширению круга знакомств, однако в основном ориентируются на поддержание тесных эмоциональных связей с небольшой группой друзей.

Женщины с деструктивной стратегией совладания с завистью, отличаются от мужчин с деструктивностью критичностью мышления, настороженным отношением к авторитетам и нестандартным ситуациям. В меру чувствительны и утончены, имеют хороший художественный вкус. В жизни в равной степени руководствуются как логикой и разумом, так и эмоциями. Склонны к волнениям, мягки, уступчивы, скромны в поведении. Испытывают тягу к фантазированию и эстетическим занятиям. Чаще всего озабочены личными проблемами, склонны к самоанализу и самокритике. Пассивны, зависимы, избегают соперничества, легко уступают, подчиняются, охотно принимают помощь и поддержку. Для женщин с деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях характерна чувствительность, ранимость, эмоциональность, артистичность, художественное восприятие окружающего, учтивость.

Таким образом, проведенный сравнительный анализ позволяет сделать следующие выводы: *личностные характеристики* сотрудников с конструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях отличаются достоверно более высокими значениями общительности, а сотрудников с деструктивной стратегией – робости и интроверсии. Для мужчин с конструктивной стратегией совладания с завистью характерны достоверно более высокие значения общей активности и общительности, для женщин с конструктивной стратегией – более высокие показатели невротизма, депрессии, эстетической впечатлительности, женственности, психической неуравновешенности, сензитивности. У женщин с деструктивной стратегией совладания с завистью, в отличие от мужчин с деструктивностью, выявлены достоверно более высокие показатели по шкалам эстетической впечатлительности, женственности, сензитивности.

### ***Библиографические ссылки***

1. Boone A. L. The Green-Eyed Monster at Work: An Investigation of How Envy Relates to Behavior In the Workplace. A dissertation submitted for requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Virginia : George Mason University, 2005. 111 p.
2. Фурманов И. А., Микелевич Е. Б. Адаптация методики «Совладание с завистью в служебных отношениях» // *Философия и социальные науки*. 2016. № 2. С. 82–87.
3. Фурманов И. А., Пергаменщик Л. А. Психодиагностика и психокоррекция личности // учеб-метод. пособие. Минск : Народная асвета, 1994. 64 с.
4. Бэрн Р., Ричардсон Д. Агрессия. СПб. : Питер, 1997. 330 с.
5. Vecchio R. P. Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy // *International Journal of Stress Management*. 2000. Vol. 7, № 3. P. 161–179.

© Микелевич Е. Б., 2017