

Министерство образования Республики Беларусь  
Учреждение образования «Витебский государственный  
университет имени П.М. Машерова»

**НАУКА –  
ОБРАЗОВАНИЮ,  
ПРОИЗВОДСТВУ,  
ЭКОНОМИКЕ**

*Материалы XXIII(70) Региональной  
научно-практической конференции преподавателей,  
научных сотрудников и аспирантов*

15 февраля 2018 г.

В 2 томах

**Том 2**

*Витебск  
ВГУ имени П.М. Машерова  
2018*

УДК 378.4(476.5)(062)  
ББК 74.483(4Бел-4Вит)бя431  
Н34

Печатается по решению научно-методического совета учреждения образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова». Протокол № 2 от 21.12.2017 г.

Редакционная коллегия:

доктор биол. наук, профессор **И.М. Прищепа** (гл. ред.);  
канд. биол. наук, доцент **В.Я. Кузьменко**; доктор ист. наук, профессор **В.А. Космач**;  
канд. физ.-мат. наук, доцент **Е.Н. Залеская**; канд. пед. наук, доцент **И.А. Шарапова**;  
канд. ист. наук, доцент **С.А. Моторов**; канд. пед. наук, доцент **В.Г. Шпак**;  
канд. филос. наук, доцент **А.А. Бочков**; канд. пед. наук, доцент **Ю.П. Беженарь**;  
доктор пед. наук, доцент **С.В. Николаенко**

Рецензенты:

доктор физ.-мат. наук, профессор *Н.Т. Воробьев*; доктор филос. наук, профессор *М.А. Слемнев*;  
доктор биол. наук, профессор *А.А. Чиркин*; доктор пед. наук, профессор *Е.Я. Аршанский*;  
доктор филол. наук, профессор *А.М. Мезенко*; доктор филол. наук, профессор *В.Ю. Боровко*;  
доктор пед. наук, профессор *А.П. Орлова*; доктор физ.-мат. наук, профессор *Ю.В. Трубников*;  
доктор геол.-минер. наук, профессор *А.Н. Галкин*

**Н34** **Наука – образованию, производству, экономике** : материалы XXIII(70) Региональной научно-практической конференции преподавателей, научных сотрудников и аспирантов, Витебск, 15 февраля 2018 г. : в 2 т. / Витеб. гос. ун-т ; редкол.: И.М. Прищепа (гл. ред.) [и др.]. – Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2018. – Т. 2. – 215 с.  
ISBN 978-985-517-649-8.  
ISBN 978-985-517-651-1 (т. 2).

В сборнике статей XXIII(70) Региональной научно-практической конференции преподавателей, научных сотрудников и аспирантов «Наука – образованию, производству, экономике» опубликованы доклады профессорско-преподавательского состава ВГУ имени П.М. Машерова, сотрудников учреждений и организаций Республики Беларусь. В предлагаемом издании рассматриваются проблемы развития научных и инновационных проектов университета, освещаются результаты выполнения государственных программ научных исследований, значительное внимание уделяется вопросам международного научно-технического сотрудничества и методики преподавания дисциплин в высшей и средней школе.

Материалы конференции могут быть использованы специалистами государственных учреждений, научными работниками, преподавателями, аспирантами и студентами высших учебных заведений, учителями средних школ и гимназий.

УДК 378.4(476.5)(062)  
ББК 74.483(4Бел-4Вит)бя431

ISBN 978-985-517-649-8  
ISBN 978-985-517-651-1 (т. 2)

© ВГУ имени П.М. Машерова, 2018

## АССЕРТИВНОСТЬ СУБЪЕКТА ЗАВИСТИ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Е.Б. Микелевич  
Пинск, ПолесГУ

Развитие человеческого потенциала является одной из основных целей социальной политики Республики Беларусь, которая достигается посредством решения задач по повышению эффективности использования рабочей силы, включая улучшение условий и повышение безопасности труда [1]. Это обуславливает повышение интереса к психологии человека, включённого в систему трудовых отношений. Для психологической науки на современном этапе характерна активизация исследований стресса на рабочем месте, профессиональных деформаций, проявлений негативных чувств (враждебности, агрессии, зависти) в служебных отношениях.

В теоретических и эмпирических исследованиях установлена связь феномена зависти с рядом личностных и социальных детерминант.

Цель данного исследования заключается в выявлении корреляционной связи ассертивности сотрудника и показателей зависти в служебных отношениях.

**Материал и методы.** В исследовании приняли участие 271 человек, из них 113 мужчин, 158 женщин в возрасте от 18 до 70 лет. Использовался метод корреляционного анализа. В исследовании были использованы стандартные процедуры статистического пакета «SPSS 13».

Для изучения связи ассертивности и показателей зависти в служебных отношениях были использованы следующие методики:

1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанная А. L. Boone [5] и адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич [4]. Данная методика позволяет измерить значимость зависти в служебных отношениях, силу зависти, характерные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях (конструктивная причастность, конструктивная непричастность, деструктивная причастность, деструктивная непричастность).

2. Ассертивная реакция изучалась с применением методики «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].

**Результаты и их обсуждение.** К. Муздыбаев предлагает рассматривать зависть 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 [2]. В таком определении явно обозначен агрессивно-разрушительный поведенческий компонент, ведь зависть в значительной степени переживается как агрессия – и субъектом, и объектом зависти. Имеет место и точка зрения о том, что зависть не всегда деструктивна, она обладает мотивационным компонентом и стимулирует развитие (В.А. Гусова, К.Л. Ерофеева, М.И. Розенова).

Исследователи отмечают, что зависть в служебных отношениях снижает эффективность сотрудника и организации, приводит к экономическим, организационным, психологическим издержкам. Р. Векцио рассматривает зависть в контексте профессионального стресса, указывая, что и зависть, и ревность – это эмоциональные реакции, которые возникают в случае неспособности субъекта управлять событиями, в основном, это реакции на реальные или мнимые социальные угрозы на рабочем месте [7, с. 162]. Он отмечает, что зависть может быть определена формально как паттерн мыслей, эмоций и поведения, который является результатом снижения сотрудником самооценки в ответ на превосходство другого в значимой сфере.

Под ассертивностью в самом общем виде понимают способность человека не зависеть от внешних влияний и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение и отвечать за него.

В результате проведенного корреляционного анализа выявлены следующие взаимосвязи: ассертивная реакция коррелирует с оценкой значимости зависти ( $r=0,22$ ;  $p\leq 0,01$ ); силой зависти ( $r=0,13$ ;  $p\leq 0,05$ ); конструктивной причастностью ( $r=0,18$ ;  $p\leq 0,01$ ); конструктивной непричастностью ( $r=0,22$ ;  $p\leq 0,01$ ). Сотрудники, проявляющие ассертивную реакцию, склонны оцени-

вать ситуацию зависти как значимую, интенсивную, в ситуации зависти прибегать к конструктивной причастности и конструктивной непричастности.

Таким образом, асертивность связана с когнитивным (значимость зависти), эмоциональным (сила зависти) и поведенческим (стратегии совладания) компонентом зависти в служебных отношениях. При этом в поведенческом компоненте наблюдается положительная корреляция только с конструктивными стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях (отметим отсутствие связи асертивности с деструктивными стратегиями). Можно предположить, что именно склонность сотрудников к асертивному реагированию при наличии объекта и предмета зависти в служебных отношениях способствует активности, направленной на уменьшение болезненных переживаний фрустрирующей ситуации за счет повышения показателей собственной эффективности.

Полученные данные согласуются с теорией совладания Р. Лазаруса, рассматривающей совладание как когнитивные и поведенческие усилия человека, направленные на то, чтобы справиться с определенными внешними или внутренними требованиями, оцениваемыми в качестве отягощающих или превышающих личностные ресурсы человека [6].

**Заключение.** Таким образом, на основании проведенного теоретического и эмпирического исследования можно сделать вывод о наличии положительной корреляционной связи асертивности реагирования и значимости зависти, силы зависти, а также конструктивности совладания с завистью в служебных отношениях.

1. Государственная Программа о социальной защите и содействии занятости населения на 2016 – 2020 годы, утверждена постановлением Совета Министров Республики Беларусь 30.01.2016 № 73. // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.mintруд.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Gosudarstvennaja-programma-na-2016-2020-1.pdf>. – Дата доступа : 29.12.2016.
2. Муздыбаев, К. Психология зависти / К. Муздыбаев // Психологический журнал. – Т. 18. – № 6. – 1997. – С. 3–12.
3. Фурманов, И.А. Агрессия и насилие: диагностика, профилактика, коррекция / И.А. Фурманов. – СПб.: Речь, 2007. – 480 с.
4. 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.
5. 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.
6. Lazarus, R.S. *Stress, appraisal, and coping* / R.S. Lazarus, S. Folkman, New York: Springer, 1984. – 456 p.
7. Vecchio, R.P. *Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy* // Robert P. Vecchio // *International Journal of Stress Management*. – 2000– Vol. 7, №. 3. – P. 161–179.