

12. Савчин, М. Рефлексія як механізм вдосконалення професійної діяльності фахівця / М. Савчин, М. Студент // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2002. – № 2. – С. 137–146.
13. Волканевский С.В. Рефлексивность как детерминанта синдрома «психического выгорания» личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / С.В. Волканевский. – Ярославль, 2011. – 26 с.

Поступила в редакцию 24.05.2016 г.

УДК 159.942:316.455:331.101.3

Взаимосвязь социально-демографических характеристик сотрудников и совладания с завистью в служебных отношениях

Микелевич Е.Б.

Учреждение образования «Полесский государственный университет»

Показатели пола, возраста и стажа по-разному связаны с конструктивными и деструктивными стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях.

Цель исследования – выявление взаимосвязи социально-демографических характеристик сотрудников и совладания с завистью в служебных отношениях.

Материал и методы. Социально-демографические характеристики диагностировались при помощи авторской анкеты. Совладание с завистью в служебных отношениях диагностировалось при помощи методики «Совладание с завистью в служебных отношениях», адаптированной И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич.

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

Результаты и их обсуждение. В результате проведенного исследования нами установлено: значения возраста и стажа у сотрудников имеют отрицательные связи с показателями совладания с завистью в служебных отношениях, в частности со стратегией «Конструктивная причастность». Связей стратегии совладания с завистью в служебных отношениях «Конструктивная непричастность» и социально-демографических характеристик не выявлено; значения возраста и стажа положительно взаимосвязаны со стратегиями «Деструктивная причастность» и «Деструктивная непричастность»; взаимосвязь пола, управленческих функций и уровня заработной платы с параметрами оценки ситуации провокации зависти, интенсивности зависти и показателей конструктивных и деструктивных стратегий совладания с завистью в служебных отношениях нами не установлена.

Заключение. Показатели пола не связаны с показателями зависти в служебных отношениях. С увеличением показателей возраста и стажа возрастает вероятность использования в ситуации зависти деструктивных стратегий совладания, приносящих ущерб организации и сотруднику. Для молодых сотрудников характерны преимущественно конструктивные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях.

Ключевые слова: зависть, зависть в служебных отношениях, стратегии совладания с завистью в служебных отношениях, социально-демографические характеристики, пол, возраст.

Correlation of Social and Demographic Characteristics of Employees with Envy Coping in Working Relationships

Mikelevich E.B.

Educational Establishment "Polesye State University"

Indicators of gender, age and work record are linked with constructive and destructive strategies of envy coping in business relations in a different way.

The objective of the research is to identify the correlation of social and demographic characteristics of employees with envy coping envy in business relations.

Material and methods. Social and demographic characteristics were diagnosed with the help of the author's questionnaire. Coping with envy in business relations was diagnosed using the method of "coping with envy in business relations" adapted by Doctor I. Fourmanov and E. Mikelevich.

The research involved 271 working people who are representatives of different social and demographic groups. Of these, 113 were men and 158 women aged from 18 to 70. We used Spearman correlation analysis method.

Findings and their discussion. As a result of the study we found out: The values of age and work record of employees have a negative relation with indicators of coping with envy in business relations, in particular with the strategy of "Constructive Involvement". Relations of envy coping strategies in the working relationship "Constructive Innocence" and social and demographic characteristics were not revealed; The values of age and work record are positively correlated with the values of the strategies "Destructive Involvement" and "Destructive Innocence"; The relationship of gender, management functions and wages with the parameters to assess the situation provoking envy, jealousy and intensity indicators of constructive and destructive envy coping strategies in working relationship was not established.

Conclusion. Gender indicators are not related to the indicators of envy in business relationships. With increasing age and experience indicators the probability of use in an envy situation of destructive coping strategies, which bring detriment to both the company and the employee, increases. Younger employees are characterized by constructive envy coping strategies in business relations.

Key words: envy, envy in business relationships, envy coping strategies in business relations, social and demographic characteristics, gender, age.

Взаимосвязь социально-демографических характеристик и зависти, с точки зрения многих исследователей, представляет собой одну из наименее изученных областей теории зависти. Результаты имеющихся немногочисленных исследований в этой сфере разнородны и противоречивы. Необходимо отметить, что в изучении зависти доминирует личностный подход, направленный на выявление зависимости зависти от личностных качеств. Так, установлено, что зависть детерминирована рядом личностных характеристик: эгоизмом, тщеславием, честолюбием, невротичностью, депрессивностью, эмоциональной неустойчивостью, раздражительностью, агрессивностью. Однако зависть как феномен в межличностных отношениях обусловлена и социально-демографическими факторами: полом, возрастом, социальным статусом, социально-психологическими особенностями среды.

Гендерные особенности зависти и завистливости в психологической литературе освещены с точки зрения выявления половой специфики склонности к зависти, предметного поля зависти, механизмов возникновения зависти, характеристики межличностных отношений субъектов зависти. Возрастные и социальные особенности зависти анализируются в работах, посвященных особенностям зависти различных социальных групп: студенчества (Н.В. Горшенина), курсантов (А.В. Пилишина), сотрудников органов внутренних дел (А.М. Иванова, М.А. Кутырев). Однако необходимо констатировать, что знания о влиянии социально-демографических факторов на проявление зависти в служебных отношениях являются дефицитными в психологии и вместе с тем актуальными и востребованными с точки зрения организационной психологии и работы с персоналом, так как они позволяют прогнозировать морально-психологический климат, что важно для эффективности функционирования организации.

Таким образом, цель нашего исследования – выявление взаимосвязи социально-демографических характеристик сотрудников

и совладания с завистью в служебных отношениях.

Материал и методы. Социально-демографические характеристики диагностировались при помощи авторской анкеты. Совладание с завистью в служебных отношениях диагностировалось при помощи методики «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанной А.Л. Бооне [1] и адаптированной 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;

– шкала «Зависть» (ЗАВ) предполагает оценку силы (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.

В исследовании принял участие 271 работающий человек. Это были представители разных социально-демографических групп. Из них

113 мужчин, 158 женщин в возрасте от 18 до 70 лет. Использовался корреляционный анализ по методу Спирмена.

Результаты и их обсуждение. Гендерные различия в зависти и завистливости исследовали К. Муздыбаев, Т.В. Бескова [3–9]. Исследователи отмечают, что в обыденном сознании существует достаточно устойчивый стереотип о большей склонности к зависти женщин, нежели мужчин, что подтверждают и некоторые исследования: 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 [3, 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].

Комплексное исследование социально-демографической структуры зависти, предпринятое Т.В. Бесковой, позволяет сделать вывод об отсутствии значимых различий как в общем уровне завистливости мужчин и женщин, так и в завистливости по шкалам «зависть–неприятность» и «зависть–уныние», что совпадает с выводами К. Муздыбаева и имеет расхождение с субъективной оценкой завистливости (в массовом сознании женщины завистливей 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 ее выраженности в анализируемых группах [5, с. 68].

Однако половые различия существенны при сравнении механизма возникновения и развития зависти у мужчин и женщин: «... зависть у мужчин может быть представлена упрощенной схемой: «увидел–позавидовал–забыл» (ситуативная зависть), тогда как женская зависть, негативно сказывающаяся на отношении к себе, вполне может перерасти из ситуативной в навязчивую. Иначе говоря, долговременная и глобальная социальная установка женщины по отношению к другим из частного отношения «зависть» может трансформироваться в долговременную мотивационно-характерологическую личностную черту – завистливость» [5, с. 68].

Выявлены также гендерные особенности межличностных отношений субъектов зависти: завистливым мужчинам в отношениях с другими свойственен агрессивно-подозрительный стиль; завистливые женщины в межличностных отношениях проявляют подозрительно-подчиняемый

стиль. Предполагаемый уровень зависти других к себе соотносится с разными стилями межличностных отношений в зависимости от гендерной принадлежности субъектов: в мужской выборке субъекты, проявляющие эгоистично-авторитарный стиль отношений, наиболее склонны предполагать, что они являются объектом зависти других; в женской выборке ожидание предполагаемой зависти других коррелирует помимо эгоистичного и авторитарного стилей, еще и с агрессивным. У мужчин обнаруживается 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 [6, с. 143].

При анализе завистливости личности по возрастным группам исследователями установлены три периода, когда данная склонность достигает максимальной степени: в 18–24, 30–34 и 55–59 лет. Анализ распределения данного явления по социальным группам показал, что самый высокий уровень завистливости свойственен студентам, а самый низкий – служащим государственного сектора экономики. Объясняется это тем, что у госслужащих обнаруживается более зрелое, адекватное отношение к успехам и превосходству других людей. У студентов, становление которых еще не завершено, такого зрелого отношения к достижениям других пока не сформировано. Поэтому чужой успех вызывает у них чувство досады и ощущение собственной неполноценности [4].

Исследователи утверждают о различиях в зависти мужчин и женщин в аспекте:

– самоотношения: у мужчин самоотношение не имеет статистически значимых связей с уровнем их зависти; у женщин, напротив, наблюдается отрицательная взаимосвязь уровня зависти с когнитивной составляющей позитивного самоотношения (положительным результатом сопоставления себя с другими), а также прямая связь с эмоциональной составляющей негативно-самоотношения (отрицательным результатом сравнения себя «реального» с теми требованиями, которые человек предъявляет самому себе);

– ценностных ориентаций: интенсивность зависти у мужчин связана с высоким уровнем значимости ценностей «интересная работа», «материально обеспеченная жизнь», «свобода»; с низким уровнем значимости ценности «счастье других» и с высоким уровнем доступности ценности

«общественное признание»; у женщин таких взаимосвязей меньше (с высоким уровнем значимости ценности «материально обеспеченная жизнь» и высоким уровнем доступности ценности «свобода»). Если у мужчин зависть возникает при рассогласовании ценностей, при фрустрации потребностей в определенных сферах («хочу, но не имею»), то у женщин это условие никак не влияет на уровень их зависти;

– механизмов психологической защиты: мужчины, склонные к зависти, используют интеллектуализацию, женщины – замещение. Наибольшее количество психологических защитных механизмов и у мужчин, и у женщин приходит в действие при их зависти к успеху у противоположного пола и социальному статусу [7, с. 239].

Результаты исследования не подтвердили связь материального достатка и завистливости, хотя, как отмечает Т.В. Бескова, принято думать (по крайней мере на уровне обыденного сознания), что бедные завидуют больше обеспеченных и причина в том, что первые имеют меньше благ. К. Муздыбаев, проводя исследование, формулирует одну из гипотез следующим образом: «Возможно, завистливость будет обусловлена депривационным фактором, т.е. малоимущие покажут большую склонность к ней». Однако, не получив убедительных доказательств, пришел к выводу, что «принцип недостаточности в материальных и социальных планах имеет весьма умеренный эффект в рамках изученных социальных групп, испытывающих материальные лишения (безработные, пенсионеры, рабочие)» [4; 8].

Проведенный теоретический анализ эмпирических исследований социально-демографических характеристик зависти и завистливости позволяет сделать вывод о том, что анализировались в основном различия в аспекте гендерных характеристик [8; 9]. Можно констатировать, что в фокусе внимания исследователей находится зависть в межличностных отношениях, за рамками научной рефлексии остался вопрос о специфике социально-демографических различий зависти именно в сфере служебных отношений. Исключение составляет исследование Р. Векчио на небольшой выборке работающих людей ($n = 111$), результаты которого показывают большую склонность к завистливости мужчин, нежели женщин. Он объясняет это тем, что, по сравнению с женщинами, мужчины больше настроены на соперничество, занятие определенного положения на работе [10, р. 219].

В ходе проведенного самостоятельного эмпирического исследования выявлена специфика связи социально-демографических характеристик

с показателями зависти в служебных отношениях. Анализ интеркорреляций позволил установить взаимосвязи показателей совладания с завистью в служебных отношениях с социально-демографическими характеристиками (таблица).

Анализ корреляционных связей позволил установить, что оценка ситуации провокации зависти в служебных отношениях (ЗН) и интенсивность зависти (ЗАВ) в служебных отношениях не связаны с показателями пола, возраста, стажа, выполнения управленческих функций, уровня заработной платы. Отсутствие связей всех показателей совладания с завистью в служебных отношениях с полом сотрудников можно объяснить тем, что современные тенденции феминизации нивелируют половые различия по отношению к карьере в целом и привычную установку о том, что только для мужчин карьерные вершины и самореализация на работе являются значимыми и ориентируют на борьбу и обеспечение собственной конкурентоспособности.

Стратегии совладания с завистью связаны с социально-демографическими характеристиками следующим образом:

возраст ($r = -0,16$; $p \leq 0,01$) и стаж ($r = -0,14$; $p \leq 0,05$) отрицательно связаны со стратегией «конструктивная причастность».

Чем моложе сотрудник и чем меньше у него стаж, тем более, вероятно, он будет использовать конструктивную причастность как стратегию совладания с завистью в служебных отношениях (завистливая реакция на профессиональные успехи коллеги вызовет желание работать более усердно и качественно, чтобы доказать свою значимость);

возраст ($r = 0,23$; $p \leq 0,01$) и стаж ($r = 0,17$; $p \leq 0,01$) обнаруживают положительные корреляционные связи со стратегией совладания «деструктивная причастность».

Чем больше показатели возраста и стажа, тем более вероятно, что сотрудник будет использовать деструктивную причастность как стратегию совладания с завистью в служебных отношениях (та ситуация, когда завистливая реакция на профессиональные успехи коллеги вызовет желание плохо отзываться о коллеге, распускать слухи, критиковать коллегу и вмешиваться в его работу, демонстрировать в противовес свои успехи и достижения, подшучивать над коллегой, говорить о незаслуженности и несправедливости его поощрения);

возраст ($r = 0,23$; $p \leq 0,01$) и стаж ($r = 0,20$; $p \leq 0,01$) положительно коррелируют со стратегией совладания «деструктивная непричастность». Чем больше показатели возраста и стажа, тем более вероятно, что сотрудник будет

Таблица – Взаимосвязь социально-демографических характеристик с показателями совладания с завистью в служебных отношениях

	Пол	Возраст	Стаж	Управленческие функции	Зарплата
ЗН	-0,08	-0,07	-0,05	-0,02	-0,05
ЗАВ	-0,04	-0,01	-0,04	-0,04	0,01
КП	-0,07	-0,16**	-0,14*	-0,09	0,01
КНП	-0,10	0,03	0,05	-0,06	0,02
ДП	-0,01	0,23**	0,17**	0,07	0,01
ДНП	0,07	0,23**	0,20**	0,02	-0,02

Примечание: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$

использовать деструктивную непричастность как стратегию совладания с завистью в служебных отношениях (та ситуация, когда завистливая реакция на профессиональные успехи коллеги вызовет 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).

Заключение. Таким образом, в результате проведенного исследования связи социально-демографических характеристик и совладания с завистью в служебных отношениях установлено, что показатели пола не связаны с показателями зависти в служебных отношениях. Выявленный факт позволяет утверждать, что гендерная принадлежность не определяет оценки ситуации провокации зависти, интенсивность и совладание с завистью в служебных отношениях. Вероятно, половые различия в зависти проявляются в межличностных отношениях и нивелируются в служебных. Показатели возраста и стажа определяют стратегии совладания с завистью. Чем моложе сотрудник и меньше стаж его трудовой деятельности, тем более вероятны в ситуации зависти использование конструктивной стратегии совладания. Для молодых сотрудников зависть в служебных отношениях чаще будет выполнять стимулирующую функцию, побуждая к повышению собственной продуктивности и конкурентоспособности. С увеличением показателей возраста и стажа возрастает вероятность использования в ситуации зависти деструктивных стратегий совладания, приносящих ущерб организации и сотруднику. Это может быть связано с накоплением симптомов эмоционального выгорания, формированием апатии

к построению карьеры, снижению ценности служебных отношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Boone, A.L. The Green-Eyed Monster at Work: An Investigation of How Envy Relates to Behavior In the Workplace / A.L. Boone: A dissertation submitted for requirements for the degree of Doctor of Philosophy. – Virginia, George Mason University, 2005. – 111 p.
2. 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.
3. Бескова, Т.В. Социальная психология зависти / Т.В. Бескова. – Саратов: ООО «ИЦ «Наука»», 2010. – 192 с.
4. Муздыбаев, К. Завистливость личности / К. Муздыбаев // *Психол. журнал*. – 2002. – Т. 23, № 6. – С. 38–50
5. Бескова, Т.В. Социально-демографическая структура завистливости / Т.В. Бескова // *Человек. Сообщество. Управление*. – 2011. – № 1. – С. 57–69.
6. Бескова, Т.В. Гендерные особенности межличностных отношений субъектов зависти / Т.В. Бескова // *Личность, семья, общество: вопросы современной психологии: материалы междунар. заоч. науч.-практ. конф., Новосибирск, 30 янв. 2011 г. / редкол. Н.В. Дмитриева*. – Новосибирск: Изд-во «ЭНСКЕ», 2011. – С. 140–147.
7. Бескова, Т.В. Внутренние детерминанты зависти: гендерный аспект / Т.В. Бескова // *Ананьевские чтения – 2011: Социальная психология и жизнь: материалы науч. конф., Санкт-Петербург, 18–20 окт. 2011 г. / отв. ред. А.Л. Свенцицкий*. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2011. – С. 237–239.
8. Бескова, Т.В. Удовлетворенность жизнью и отношение к успеху и неудачам Другого: гендерный и возрастной аспект [Электронный ресурс] / Т.В. Бескова // *Теория и практика общественного развития*. – 2013. – № 1. – Режим доступа: <http://www.teoria-practica.ru/-1-2013/psychology/beskova.pdf>. – Дата доступа: 19.05.2016.
9. Бескова, Т.В. Гендерные особенности «предметного поля» зависти / Т.В. Бескова, Ю.С. Вершинина // *Социально-психологические аспекты становления и функционирования личности / под ред. Р.М. Шамионова*. – Саратов: ИЦ «Наука», 2010. – С. 112–123.
10. Vecchio, R.P. It's not Easy Being Green: Jealousy and Envy in the Workplace / R.P. Vecchio // *Research in Personnel and Human Resources Management*. – 1995. – Vol. 13.

Поступила в редакцию 13.09.2016 г.