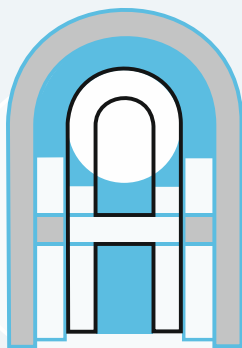


ISSN 1814-3938

Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь
Дзяржаўная ўстанова адукацыі «Акадэмія паслядыпломнай адукацыі»



ЗБОРНИК НАВУКОВЫХ ПРАЦ
Акадэміі
паслядыпломнай
адукацыі

Выпуск 14

2016

Мінск

Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь

Дзяржаўная ўстанова адукацыі
«Акадэмія паслядыпломнай адукацыі»

**Зборнік навуковых прац
Акадэміі паслядыпломнай адукацыі**

Зборнік заснаваны ў 2005 годзе

Выпуск 14

Мінск ♦ АПА
2016

УДК 082

ББК 94

З-41

*Зборнік уключаны ў пералік
навуковых выданняў Рэспублікі Беларусь
для апублікавання вынікаў дысертацыйных даследаванняў*

Рэдакцыйная калегія:

канд. фіз.-мат. навук дац. **А. П. Манастырны** (галоўны рэдактар);
д-р пед. навук дац. **Г. І. Нікалаенка** (нам. галоўнага рэдактара);
Л. А. Малевіч (адказны сакратар); канд. пед. навук дац.
В. У. Гладкая; канд. фіз.-мат. навук дац. **І. А. Дзюба**; канд. сацыял.
навук дац. **Н. А. Залыгіна**; д-р пед. навук праф. **У. Т. Кабуш**;
д-р пед. навук праф. **Т. А. Лапацік**; канд. псіхал. навук
В. Б. Пархамовіч; канд. пед. навук дац. **Л. Г. Тарусава**; д-р псіхал.
навук праф. **І. А. Фурманаў**; д-р псіхал. навук праф. **У. А. Янчук**

Зборнік навуковых прац Акадэміі паслядыпломнай адукацыі. Вып. 14 /
З-41 рэдкал. : А. П. Манастырны (гал. рэд.) [і інш.] ; ДУА «Акад.
паслядыплом. адукацыі». – Мінск : АПА, 2016. – 562 с.

У навуковым зборніку абмяркоўваюцца і высвятляюцца актуальныя
праблемы педагогікі і псіхалогіі, у тым ліку сутнасць даследчыцкага
падыходу ў навучанні, спецыфіка фарміравання педагогічнага
прафесіяналізму і працэсу яго развіцця, вызначаюцца тыпы кіравання ў
сістэме адукацыі, выяўляюцца механізмы фарміравання міжасобасных
адносін і інш.

Адрасуецца навуковым супрацоўнікам, выкладчыкам, метадыстам,
аспірантам.

УДК 082
ББК 94

© ДУА «Акадэмія паслядыпломнай
адукацыі», 2016

УДК 159.9:316.37

Е. Б. МИКЕЛЕВИЧ,

ассистент кафедры гуманитарных наук, философии и права

Полесский государственный университет,

г. Пинск, Беларусь

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

В статье анализируется взаимозависимость зависти в служебных отношениях и эмоциональных и поведенческих реакций. Эмпирически установлена специфика эмоционального и поведенческого компонента агрессии для сотрудников с конструктивными и деструктивными стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях.

Ключевые слова: зависть, эмоциональные и поведенческие реакции, стратегии совладания с завистью в служебных отношениях.

Одним из актуальных вопросов организационной психологии является вопрос об условиях эффективности организации, в частности, о формах поведения сотрудников, оказывающих влияние на ее благосостояние. Однако в последнее время психологи все чаще обращаются к изучению поведения сотрудников, которое негативно сказывается на функционировании организации. Так, И. А. Фурманов выделяет три основных типа агрессии на рабочем месте: выражение враждебности, обструкционизм и открытая агрессия. *Выражение враждебности* представляет собой вербальные или символические по своей природе действия и включает вербальные нападки, негативную мимику и пантомимику. *Обструкционизм* – это все действия, нацеленные на создание препятствий сотрудникам или руководителям в исполнении ими своих служебных обязанностей. К таким действиям можно отнести некоторые акты проявления скрытой агрессии – отказ в возможности повторного телефонного звонка, не реагирование на приказы, служебные записки и докладные, отказ в помощи, средствах или информации. *Открытая агрессия* включает действия, обычно связанные с насилием на рабочем месте типа физических нападений, воровства, причинения ущерба собственности [10, с. 112].

Существуют и другие классификации, которые в несколько иной терминологии описывают, в сущности, тот же феномен. Так, О. А. Гулевич рассматривает основные виды контрпродуктивного поведения сотрудников:

низкая продуктивность – проступки, направленные против организации, связанные с нерациональным использованием рабочего времени и наносящие относительно небольшой ущерб (прогулы и опоздания, снижение темпа работы, чтение книг и журналов, не связанных с работой, игры и решение личных проблем в рабочее время, длинные обеденные перерывы, ранние уходы с рабочего места, симуляция болезни и ненужный уход на больничный, употребление алкоголя на рабочем месте);

повреждение собственности – проступки, направленные против организации и наносящие большой ущерб (кража и разрушение имущества, «откаты»);

неуважение к сотрудникам – проступки, направленные против отдельных сотрудников и наносящие относительно небольшой ущерб (распускание слухов, порочащих репутацию сотрудников, обман коллег, обвинение коллег в неудачах);

персональная агрессия – проступки, направленные против отдельных сотрудников и наносящие большой ущерб (вербальные оскорбления, кража денег у сотрудников и порча их имущества) [2, с. 51].

Возникает закономерный вопрос: в чем причина нерационального поведения сотрудников? Почему они допускают возможность нанесения ущерба коллегам и организации, от которой зависит их благосостояние? Очевидно, что одной из фундаментальных причин агрессии в служебных отношениях является зависть, под которой понимают отношение к достижениям (успеху) Другого, включающее в себя отношения к объекту, предмету превосходства и самому себе и сопровождающееся комплексом преимущественно негативных эмоций, осознанием своего более низкого положения и желанием прямо или косвенно нивелировать превосходство и восстановить субъективное равенство [1]. О связи зависти и агрессии писали И. А. Фурманов, Т. В. Бескова, Р. М. Шамионов, А. И. Шаповал, Н. Д. Субботина, Е. П. Ильин, П. Куттер и другие.

Зависть между коллегами обусловлена конкуренцией и соперничеством, актуализирующими социальное сравнение и стремление к превосходству, тенденциями социального расслоения, сходством у коллег многих факторов (образование, сфера профессиональной деятельности, ценности, общий круг знакомых, временное и территориальное сосуществование). Яркое описание зависти, связанной с отношениями на рабочем месте, дает Е. В. Золотухина-Аболина: «Люди, занимающиеся простым малоквалифицированным трудом, нередко претендуют на равное вознаграждение с теми, кто занят сложной деятельностью, требующей знаний, умений, образованности. Дворник злобится на профессора, бухгалтер – на главного инженера, санитарка истекает ядом по отношению к виртуозу хирургу. При этом высококвалифицированный умственный труд рассматривается как что-то вроде неоправданного барства. Похоже обстоит дело и при сравнении качественного труда честного работника с результатами хаотичной работы лентяя. Халтурщик и бездельник, производящий сплошной брак, сетует, что его трудолюбивому коллеге платят больше, завидует его обеспеченности, претендует на равную с ним оплату. Любые различия встречаются в штыки, оцениваются негативно» [3, с. 53]. Еще одним распространённым видом зависти автор называет зависть к социальному статусу, который находит выражение в худшего сорта карьеризме, конъюнктурном поведении, подсиживании, особенно типичном для структур, связанных с властью. Высокий социальный статус является предметом зависти не только в связи с возможностью осуществлять власть, решать человеческие судьбы, но и в связи с расширенными материальными возможностями [3, с. 53].

Анализируя причины контрпродуктивного поведения, О. А. Гулевич отмечает, что основой инструментальной мотивации контрпродуктивного поведения является стремление достичь личных целей, устранить существующую несправедливость и улучшить свое положение. Сторонники экспрессивной мотивации полагают, что контрпродуктивное поведение является средством выражения (разрядки) негативных эмоций, прежде всего гнева, по отношению к организации и сотрудникам [2].

ИмPLICITные представления о зависти связаны, прежде всего, с ее разрушительностью, деструктивностью, агрессивностью, готовностью причинить ущерб. Т. К. Касумов, анализируя развитие зависти, отмечает, что она неизбежно проходит «путь развития от зарождения едва уловимого, смутного чувства до агрессивного действия»[4, с. 6].

Завистник – индивид, которого отличает деструктивная линия поведения: желание обладать тем, что есть у другого, сопровождается отрицательными эмоциональными вербальными и невербальными проявлениями досады, раздражения, злобы и, в конце концов, ненависти. Последние два относятся к активным деструктивным эмоциям и способны перевести пассивные эмоциональные состояния завистника в открытые деструктивные действия как вербального, так и невербального плана.

Одним из факторов, провоцирующим агрессию на рабочем месте, является ощущение несправедливости. Исследования показывают, что людей часто сильно волнует степень справедливости, с которой с ними обращаются окружающие. Действительно, в рабочей обстановке люди бывают очень чувствительны к даже незначительным отклонениям от того, что они рассматривают как «справедливое обращение». Это относится и к результатам, которых они достигают (дистрибутивная справедливость), и к условиям, определяющим получение этих результатов (процедурная справедливость).

Достаточно часто в ситуации, воспринимаемой как несправедливая, люди совершают действия, которые можно квалифицировать как разрушение собственности, воровство, саботаж или агрессия. В некоторых исследованиях отмечалось, что многие работники мотивировали свои агрессивные действия желанием «свести счеты» с начальником или руководителем организации за несправедливое отношение с ними. В связи с этим ощущение сотрудником несправедливости считается одной из главных причин агрессии на рабочем месте, связанных с завистью.

Другим важным фактором, стимулирующим возникновение агрессии на рабочем месте, является состояние фрустрации, возникающее у человека, когда другие люди препятствуют ему в достижении поставленной цели. Особенно рельефно этот фактор

проявляется в ситуациях, в которых срыв планов связывается с намеренными и несправедливыми действиями других сотрудников или начальника. В условиях организации фрустрация (по-видимому, потому что она воспринимается как результат намеренных и несправедливых действий) приводит к усилению агрессии против других, межличностной враждебности, саботажу, забастовкам, замедлению работы, воровству и «отлыниванию» от работы [10, с. 113].

В ситуации, когда коллеге предложили повышение (заплатили премию, обеспечили более комфортные условия работы, изменили график работы, представили к награде, выделили путевку, предложили стажировку и т. д.), на которое рассчитывал субъект, неизбежно возникает зависть как форма реакции на субъективную несправедливость.

В ходе исследования особенностей проявления агрессии у сотрудников с разными 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 Angela Luzio Boone в 2005 году [11] и адаптированная И. А. Фурмановым и Е. Б. Микелевич [9]. 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 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, де-

структивных 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 [8].

В исследовании приняли участие 271 человек, из них 113 мужчин, 158 женщин в возрасте от 18 до 70 лет.

В ходе исследования выявлены положительные корреляционные связи между *оценкой ситуации провокации зависти* в служебных отношениях и гневом ($r = 0,14$; $p \leq 0,05$); печалью ($r = 0,14$; $p \leq 0,05$); а также отрицательные интеркорреляции оценки ситуации провокации зависти с эмоцией радости ($r = -0,15$; $p \leq 0,05$). Таким образом, 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 [7]. 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 [8, с. 11], одной из базовых эмоциональных реакций на страдание можно рассматривать эмоцию гнева [8, с. 13].

Ю. М. Орлов отмечает, что зависть усиливает гнев, так как «если мое желание быть первым не удовлетворяется, то возникает зависть к тем, у которых эти желания удовлетворяются. Здесь к боли фрустрации присоединяется боль от зависти. Поэтому завистник сильнее страдает от фрустрации, чем независтливый». При этом автор отмечает, что гнев и агрессия могут возникать также под влиянием эмоционального заражения: «...если мои близкие испытывают вражду к моему другу, который, в отличие от меня, имеет успех, то постепенно вражда заражает и меня. Атмосфера зависти возникает от завистливого окружения» [6, с. 71]. Вероятно, такой механизм является весьма актуальным для трудовых коллективов.

Анализ интеркорреляций показал, что оценка ситуации провокации зависти в служебных отношениях имеет положительные сильные статистические взаимосвязи с ассертивной реакцией ($r = 0,22$; $p \leq 0,01$) и отрицательные с подавленной агрессией ($r = -0,16$; $p \leq 0,05$). Таким образом, субъекты с выраженной значимостью зависти в служебных отношениях не склонны подавлять агрессивные действия, а особенности эмоционального компонента усиливают тенденцию совершения враждебных действий.

Сила зависти в служебных отношениях положительно коррелирует с гневом ($r = 0,22$; $p \leq 0,01$); горем ($r = 0,18$; $p \leq 0,01$) и страхом ($r = 0,23$; $p \leq 0,01$). Интересно, что сила зависти (как и значимость зависти) отрицательно связана с радостью ($r = -0,12$; $p \leq 0,05$). Также выявлена связь силы зависти с такими формами поведенческого реагирования, как активная агрессия ($r = 0,20$; $p \leq 0,01$); подавленная агрессия ($r = -0,17$; $p \leq 0,01$); ассертивная реакция ($r = 0,13$; $p \leq 0,05$). Таким образом, с возрастанием силы зависти появляется тенденция к активной агрессии, что объясняет поведение завистника, связанное с причинением ущерба коллеге (клевета, оговоры, ущемление в ресурсах, вербальная агрессия) или организации, направленное на восстановление субъективной справедливости и снижение страдания завистника.

Связь *конструктивных стратегий* совладания с завистью в служебных отношениях с эмоциональным компонентом агрессии сотрудников выглядит следующим образом: связь с горем характерна для конструктивной причастности ($r = 0,13$; $p \leq 0,05$) и конструктивной непричастности ($r = 0,14$; $p \leq 0,05$). Конструктивная причастность связана с асертивной реакцией ($r = 0,18$; $p \leq 0,01$), конструктивная непричастность – с асертивной реакцией ($r = 0,16$; $p \leq 0,01$) и бегством ($r = 0,14$; $p \leq 0,05$).

Для *деструктивной причастности* характерна связь с горем ($r = 0,13$; $p \leq 0,05$) и страхом ($r = 0,20$; $p \leq 0,01$), для деструктивной непричастности – с гневом ($r = 0,14$; $p \leq 0,05$) и страхом ($r = 0,15$; $p \leq 0,05$). Поведенческие проявления сотрудников со стратегией «деструктивная причастность» связана с активной ($r = 0,21$; $p \leq 0,01$) и пассивной агрессией ($r = 0,17$; $p \leq 0,01$), деструктивная непричастность с активной ($r = 0,21$; $p \leq 0,01$), пассивной ($r = 0,15$; $p \leq 0,01$), подавленной агрессией ($r = -0,13$; $p \leq 0,05$).

Полученные данные согласуются с выводами К. Муздыбаева, который, анализируя поведенческий уровень, выявил, что завистливые люди имеют тенденцию расширять границы дозволенного, склоняясь к антисоциальным, деструктивным действиям в обществе. С их точки зрения, приемлемы разные формы нечестного поведения (неуплата налогов, безбилетный проезд, дача и получение взяток и др.), агрессивность при общении, сексуальная несдержанность и неразборчивость [5, с. 43].

Корреляционный анализ позволил выявить взаимосвязи между показателями совладания с завистью в служебных отношениях и эмоциональными и поведенческими компонентами агрессии (рис. 1).

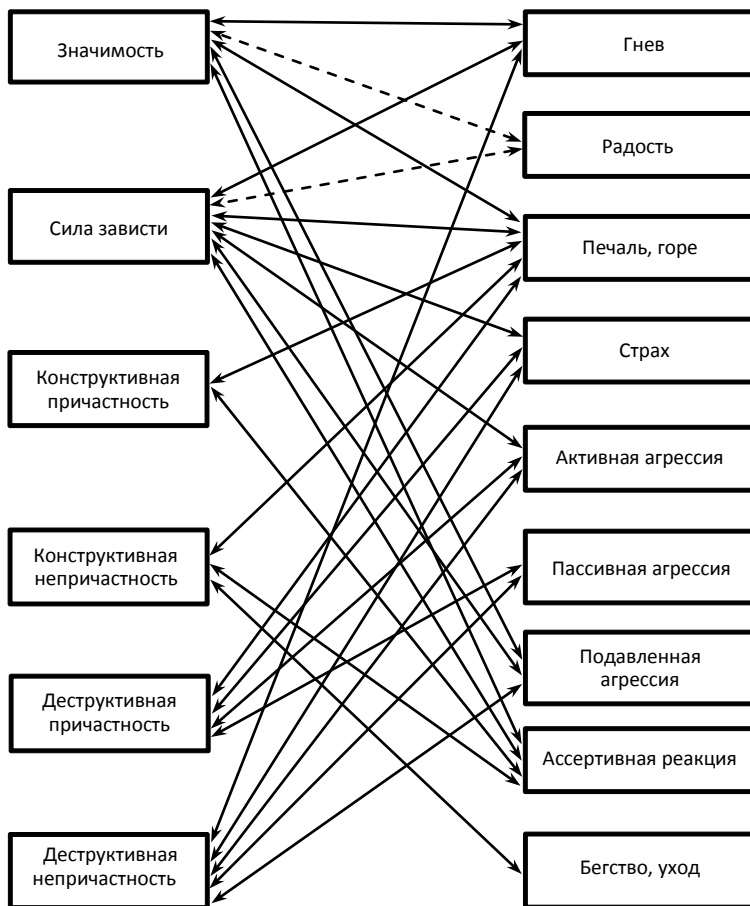


Рисунок 1. Структура взаимосвязей показателей совладания с завистью в служебных отношениях и эмоциональными и поведенческими компонентами агрессии

Примечания: \longleftrightarrow – $p \leq 0,05$; \longleftrightarrow – $p \leq 0,01$; \dashrightarrow – отрицательная связь, $p \leq 0,05$.

На основании проведенного анализа можно сделать вывод, что эмоциональный компонент агрессии сотрудников с конструктивными стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях характеризуется переживанием горя, деструктивной причастности – горя и страха, деструктивной непричастности – гнева и страха. Поведенческий компонент агрессии сотрудников с конструктивными стратегиями представлен связью с ассертивной реакцией и бегством, уходом; с деструктивными – активной и пассивной агрессией.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бескова, Т. В. Психологические механизмы формирования зависти и ее детерминанты / Т. В. Бескова // Вестник Московского государственного областного университета (Электронный журнал). – 2013. – № 1. – Режим доступа: <http://www.vestnik-mgou.ru/Articles/Doc/289>. – Дата доступа: 16.12.2014.
2. Гулевич, О. А. Контрпродуктивная активность в организации: определение, виды, факторы / О. А. Гулевич // Организационная психология. – 2013. – Т. 3. – № 4. – С. 49–58.
3. Золотухина-Аболина, Е. В. Зависть / Е. В. Золотухина-Аболина // Молодой коммунист. – 1989. – № 7. – С. 48–56.
4. Касумов, Т. К. Зависть на пути к агрессии / Т. К. Касумов // Вестник Московского государственного открытого университета. Серия: общественно-политические и гуманитарные науки. – 2012. – № 3. – С. 5–22.
5. Муздыбаев, К. Завистливость личности / К. Муздыбаев // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 6. – С. 38–50.
6. Орлов, Ю. М. Стыд. Зависть / Составитель А. В. Ребенок. – М. : Слайдинг. – 2005. – 96 с.
7. Психологические проблемы агрессии в социальных отношениях : монография / И. А. Фурманов [и др.] ; под научн. ред. И. А. Фурманова. – Брест, БрГУ, 2014. – 261 с.
8. Фурманов, И. А. Агрессия и насилие: диагностика, профилактика, коррекция / И. А. Фурманов. – СПб. : Речь, 2007. – 480 с.
9. Фурманов, И. А. Адаптация методики «Совладание с завистью в служебных отношениях» / И. А. Фурманов, Е. Б. Микелевич // Философия и социальные науки. – 2016. – № 2. – (в печати).
10. Фурманов, И. А. Проблема агрессии на рабочем месте // Кадровая служба. – № 3. – 2006. – С. 112–116.

-
11. 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.

Материал поступил в редколлегию 12.08.16.

A. B. MIKELEVICH,
Teaching Assistant of the Department of Humanities, Philosophy and Law
Institution of Education
«Polesky State University», Pinsk, Belarus

**CHARACTERISTICS OF EMOTIONAL AND BEHAVIORAL
REACTIONS OF EMPLOYEES WITH DIFFERENT STRATEGIES
OF DEALING WITH ENVY WITHIN WORK RELATIONSHIPS**

Summary

The article analyzes the interdependence of envy in work relationships and emotional and behavioral reactions. The specificity of the emotional and behavioral aggression component for employees with constructive and destructive strategies of coping with envy within work relationships is determined empirically.