

МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

- *Адаптация методики «совладание с завистью в служебных отношениях»*
- *Адаптация многофакторного опросника стиля вождения*

УДК159.9.072.52

Адаптация методики «совладание с завистью в служебных отношениях»

И. А. Фурманов, доктор психологических наук, профессор*

Е. Б. Микелевич, преподаватель**

В данной статье раскрывается понятие зависти, аргументируется актуальность изучения зависти в служебных отношениях. Представлены результаты адаптации методики «Coping with Occupational and Professional Envy — COPE». Приведены результаты оценки валидности и надежности по устойчивости и внутренней согласованности шкал опросника. Адаптируемый диагностический инструментарий направлен на выявление совладания с завистью в служебных отношениях, измерение значимости и силы проявления зависти в них.

Ключевые слова: зависть, зависть в служебных отношениях, диагностика зависти, совладание с завистью в служебных отношениях.

The Adaptation of Questionnaire «Coping With Envy In Official Relations»

I. A. Fourmanov, PhD in Psychology, Professor

E. B. Mikelevich, Lecturer

In given article the concept of envy reveals, the urgency of studying of envy in office relations is given reason. Results of adaptation of Questionnaire «Coping with Occupational and Professional Envy — COPE» are presented. The estimation a validity and reliability of stability and internal coordination of scales of questionnaire are produce. The adapted diagnostic toolkit is directed on revealing coping with envy in official relations, measurement of the importance and force of display of envy in official relations.

Keywords: envy, envy in official relations, envy diagnostics, coping with envy in official relations.

В связи с растущими запросами практики вопросы активизации и управления поведением человека, проблемы оптимизации использования человеческих ресурсов становятся все более важными и насущными. Результатом этого является возрастание научного интереса к многочисленным феноменам межличностного взаимодействия, актуальным практически для всех областей социальной жизни, в том числе и трудовой деятельности. Несмотря на то что зависть является одной из самых универсальных, распространенных и неустрашимых характеристик межличностных отношений и их мощным регулятором, она не получила должного внимания в научных исследованиях.

Стремительный темп жизни, информационные перегрузки, повышенный уровень социальных конфликтов сказываются на сфере межличностного общения и социального взаимодействия людей. Социально-экономические, культурные и политические перемены, произошедшие в обществе

за последние десятилетия, остро влияют на внутренний мир и отношения в обществе, приводя к значительному социальному неравенству. Социальная нестабильность, экономическая дифференциация, тяжелые условия жизни значительной части населения провоцируют развитие ряда негативных деструктивных компонентов личности, которые в значительной мере влияют на судьбу отдельного человека и целой общности.

Средства массовой информации агрессивно навязывают образ успешного человека, признаков которого большинство среднестатистических людей у себя не находят. Усугубляются проблемы дисгармонии и социальной изолированности, возрастают различия между отдельными социальными группами и слоями общества. Все это приводит к усложнению и качественному преобразованию эмоциональной сферы, социальной трансформации личности. Жесткая конкуренция, острая необходимость бороться за выживание, обостренное чувство несправедливости и стрем-

* Заведующий кафедрой психологии ФФСН БГУ.

** Преподаватель кафедры гуманитарных наук, философии и права Полесского государственного университета.

ление соответствовать идеалам общества являются болезненными для личности, приводят к неудовлетворенности и создают идеальную почву для формирования чувства зависти.

В таких условиях закономерно возрастает интерес психологов к изучению зависти. Появляются научные работы, рассматривающие данный феномен во взаимосвязи с социальной активностью, субъективным благополучием (Т. В. Бескова, Р. М. Шамионов), ценностными ориентациями и личностной конкурентоспособностью (Н. В. Горшенина), характерологическими и гендерными особенностями (Т. В. Бескова), самооценкой и самоактуализацией (Н. М. Клепикова, П. Д. Никитенко, А. С. Кучерявенко), психическим здоровьем (О. Р. Бондаренко), агрессией (Т. К. Касумов, Т. В. Бескова), субъективным представлением о справедливости и склонности к мести (Н. Д. Субботина), девиантным поведением (Ю. А. Клейберг), затруднениями в общении (Л. С. Архангельская) и межличностном взаимодействии (А. В. Пилишина). Проведено научное осмысление зависти с точки зрения ее детерминант, функций и механизмов проявления (Е. П. Ильин, П. Куттер, Г. Шёк, Ю. М. Орлов). Деструктивное влияние зависти на психику человека отмечают Л. С. Архангельская, В. А. Гусова, И. Б. Котова, В. А. Лабунская, К. Муздыбаев, Е. Е. Соколова и др.

Изучение психологической литературы позволило заключить, что единого подхода к определению понятия «зависть» не существует. Зависть определяется через категорию чувств, эмоций, качеств личности, черт характера, свойств и состояний психики, отношений. Однако большинство авторов, несмотря на разнообразие трактовок, едины в том, что зависть является сильным фрустрирующим чувством, ядро которого образуют досада, недоброжелательство, раздражение на чью-либо удачу и благополучие, злоба, вызванная превосходством или желанием обладать тем, что есть у другого, жадность.

Зависть — аффективно-когнитивная структура, включающая в себя оценку, сравнение, антиципацию (предвосхищение обладанием) и переживания стыда, привязанности, вины, интереса. Зависть маркирует предполагаемые и достижимые ценности. Эмоциональные составляющие зависти: злость для изъятия, разрушения, отвращение к нынешнему состоянию и стыд для перехода к другому состоянию, предполагаемое удовлетворение от обладания [1].

А. В. Пилишина определяет зависть как антагонистическое отношение в адрес другого субъекта, имеющее свои проявления в различных сферах психики: в сфере чувств и эмоций (переживание зависти и одновременно досады, ненависти, злобы, печали и др.), в когнитивной сфере (представления о превосходстве того, кому завидуют, осознание

своего более низкого положения в сравнении с другими и др.), в поведении и деятельности (акты, нацеленные на разрушение и уничтожение предмета зависти, сопровождающиеся негативизмом, враждебностью, нежеланием сотрудничать и др.) [2].

Все вышеизложенное позволяет заключить, что зависть действительно является сложным и неоднозначным понятием. Это подтверждает множество его интерпретаций и определений. С нашей точки зрения, наиболее применимой для последующего научного осмысления феномена зависти является дефиниция, представленная Т. В. Бесковой, которая под завистью понимает отношение к достижениям (успеху) Другого, включающее в себя отношение 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 [3, с. 23]. Такое определение зависти позволяет считать ее аффективно-когнитивной структурой, включающей в себя оценку, сравнение, антиципацию (предвосхищение обладанием) и переживания стыда, привязанности, вины, интереса. Кроме этого, данный подход в понимании зависти согласуется с воззрениями К. Муздыбаева, который, обобщая разнообразные подходы к определению зависти, предлагает рассматривать ее как феномен, проявляющийся на трех уровнях: на уровне сознания — осознание более низкого своего положения, на уровне эмоционального переживания — чувство досады, раздражения или гнева из-за такого положения, на уровне реального поведения — разрушение, устранение предмета зависти [4]. В таком определении явно обозначается деструктивный, агрессивно-разрушительный поведенческий компонент, ведь зависть в значительной степени переживается как агрессия — и субъектом, и объектом зависти.

Т. В. Бескова отмечает, что доминирующий в исследовании зависти психоаналитический подход в силу своей исходной методологической ориентации и специфики эвристических возможностей не дает возможности целостного и обобщенного раскрытия предмета исследования и не может выступать как адекватная основа для разработки целостных концептуальных представлений. Приняв за методологическую базу исследования концепцию отношений В. Н. Мясищева, положение о системной организации субъективных отношений личности Б. Ф. Ломова, основные положения системного и метасистемного подходов, Т. В. Бескова [3] отмечает, что в основе зависти всегда лежит:

- отношение к превосходящему Другому;
- отношение к самому себе как к субъекту зависти;
- отношение к предмету зависти.

Это дает возможность считать фактор отношения системообразующим фактором зависти как системного образования и рассмотреть ее структурную организацию с позиций системного подхода. Понимание структурно-уровневой организации зависти Т. В. Бескова раскрывает через онтологические уровни отношения зависти (психофизиологический, психологический, социально-психологический и социальный). В гносеологическом плане структурно-уровневая организация зависти представлена базовыми общесистемными уровнями: метасистемой (личностью), системой (отношением зависти), подсистемами (отношением к превосходящему объекту, предмету его превосходства и самому себе), компонентами (когнитивным, аффективным, потребностным, поведенческим и нравственно-ценностным) [3].

В контексте организационной психологии феномен зависти является наименее изученным. Практически отсутствуют теоретические и эмпирические исследования зависти в сфере организационного поведения, хотя социально-психологические детерминанты и закономерности зависти таковы, что служебные отношения представляют собой наиболее «благоприятную арену» для ее проявлений. Несмотря на некоторое признание важной роли эмоций на работе, организации чаще рассматриваются как сфера, где чувства управляемы, ограничены или отсутствуют. Традиционная точка зрения состоит в том, что служебные отношения основаны в большей степени на рациональных процессах и безличных критериях. Однако D. Patient [5] указывает на то, что человек — существо эмоциональное и маловероятно, что он способен подавлять или сдерживать эмоции в течение восьми часов в день, пяти дней в неделю, даже если прилагать к этому усилия.

В современных условиях труд на рабочем месте все чаще характеризуется сложностью и нестабильностью, сопровождаясь высоким уровнем взаимозависимости, предполагающим плотное и интенсивное взаимодействие между людьми. Большинство людей значительную часть своей жизни проводят на работе, инвестируя в трудовые отношения много энергии и стремлений. Существующая система стимулирования приводит к дифференциации, часто порождая ощущение субъективной несправедливости и неравенства. Такие обстоятельства почти неизбежно приводят к возникновению зависти.

Близость коллег по работе — наиболее распространенная предпосылка возникновения негативных чувств в служебных отношениях. Люди редко имеют возможность выбирать, с кем они хотят работать, и это часто является основой для формирования антагонистических позиций, подразуме-

вающих досаду, раздражение, враждебность в случае превосходства коллеги [6]. Место работы все чаще признается напряженной окружающей средой, которая характеризуется для многих участников сильными негативными чувствами, такими как зависть, гнев и страх. Таким образом, для успешного решения производственных задач необходимо понимать, что люди в организации включены в систему служебных (формальных) отношений, тесно взаимосвязанных с системой межличностных (неформальных) отношений. Зависть может быть причиной или следствием снижения эффективности трудовой деятельности.

На основании анализа русскоязычной психологической литературы можно сделать вывод о том, что одной из причин противоречия между значимостью феномена зависти в служебных отношениях и пробелами в ее изучении является отсутствие диагностического инструментария. Это явилось основанием для адаптации и валидации методики COPE (Coping with Occupational and Professional Envy), разработанной A. L. Boone [7]. В основе опросника лежит разработанная R. Vecchio теория о способах поведения в ситуации зависти в служебных отношениях [8]. Данный опросник состоит из 10 ситуаций и вариантов реагирования в каждой ситуации, которые оцениваются по 5-балльной шкале Лайкерта. Данная методика позволяет измерить значимость (релевантность) зависти в служебных отношениях и характерные способы совладания с ней:

- шкала «Значимость» (ЗН) направлена на оценку значимости 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 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.

Процедура адаптации опросника

Адаптация методики осуществлялась посредством поэтапной реализации следующих процедур:

- подготовка предварительного русского перевода пунктов опросника;
- редактирование и экспертная оценка текста опросника психологами, знающими английский язык;
- эмпирическая проверка наличия взаимосвязи между опросниками COPE и опросником «Шкала провокации агрессии» И. А. Фурманова [9], «Методика исследования завистливости личности» Т. В. Бесковой [10];
- вторичная эмпирическая проверка методики с целью определения психометрических характеристик.

Определение надежности опросника по критерию устойчивости.

Для проверки стабильности диагностируемых признаков был применен метод «тест — ретест». Промежуток между первым и повторным предъявлением опросника составил 2 недели. Данные были получены на выборке, состоящей из 363 человек в возрасте от 18 до 70 лет (181 женщина и 182 мужчины).

Оценка надежности шкал опросника по критерию устойчивости проводилась по следующим показателям:

- средние значения и среднеквадратические отклонения значений, полученные на первом и втором этапах исследования по всем пунктам опросника, а также по итоговым показателям шкал;
- коэффициент корреляции Спирмена между баллами, полученными по тестовым шкалам при первом и повторном тестировании.

Оценка таких параметров распределения, как среднее арифметическое значение и среднеквадратическое отклонение по выборке для 1 и 2 этапа исследования, показала относительно небольшие различия между двумя этапами (табл. 1).

Таблица 1 — Средние значения и среднеквадратические отклонения значений по шкалам (тест — ретест)

Шкала	Средние значения		Стандартное отклонение	
	тест	ретест	тест	ретест
Значимость зависти	2,84	2,79	0,68	0,68
Сила зависти	2,26	2,23	0,7	0,7
Конструктивная причастность	3,08	3,01	0,56	0,54
Конструктивная непричастность	3,13	2,98	0,49	0,5
Деструктивная причастность	2,14	2,04	0,57	0,58
Деструктивная непричастность	2,11	2,05	0,56	0,56

Устойчивость значений по шкалам проверялась путем подсчета коэффициентов корреляции между шкалами из первого и второго этапов тестирования. Проведенный анализ позволил сделать вывод о наличии статистически значимой положительной корреляции между результатом, полученным при первом и повторном тестировании, по итоговым показателям опросника (таблица 2).

Таблица 2 — Корреляция между показателями шкал при первом и повторном тестировании (тест — ретест)

Шкала	Коэффициент корреляции Спирмена
Значимость зависти	0,78(**)
Сила зависти	0,86(**)
Конструктивная причастность	0,77(**)
Конструктивная непричастность	0,72(**)
Деструктивная причастность	0,80(**)
Деструктивная непричастность	0,76(**)

Примечание. (**) — $p \leq 0,01$.

Таким образом, полученные в результате двух этапов тестирования данные соответствуют существующим психометрическим требованиям и свидетельствуют об устойчивости результатов к повторному исследованию.

Определение надежности опросника по критерию внутренней согласованности

Для определения внутренней согласованности опросника был проведен анализ ответов по всем 10 ситуациям. Данный анализ проводился по значениям коэффициента корреляции между средними баллами по шкалам опросника. Результаты анализа свидетельствуют о высокой степени внутренней согласованности (таблица 3).

Определение валидности опросника

Следующим этапом было определение конкурентной валидности методом корреляционного анализа. Конкурентная валидность определялась по корреляции показателей шкал адаптируемой методики с результатами, полученными при использовании других методик, предназначенных для измерения подобных величин. С этой целью респондентам предлагались:

1. Методика исследования завистливости личности, разработанная Т. А. Бесковой [10], которая направлена на выявление шкал *зависть — неприязнь* и *зависть — уныние*. Субъект *зависти* — *неприязни* испытывает озлобленность, гнев, раздражение, направленные на того, кто добился большего. Это находит выражение в таких отношениях к другому, как нена-

висть, неприязнь, подозрительность, враждебность. Для такого человека является характерным желание превзойти другого любым способом. Однако чаще всего стремление обладать вожаемым, но недостижимым превосходством сменяется желанием лишить другого предмета зависти, навредить ему (хотя бы в своих мыслях и фантазиях). Испытывая *зависть — уныние*, субъект переживает несколько иной спектр чувств: обиду; досаду, грусть, уныние, отчаяние. Он чувствует себя неуверенным, обиженным, отчаявшимся, бессильным что-либо изменить. Стартовым

механизмом запуска *зависти — уныния* является ощущение «незаслуженной непреодолимой обделенности». Он избегает открытых действий, характерных для активного субъекта зависти. *Зависть — уныние* имеет другие проявления. Субъект *зависти — уныния* часто умалчивает, игнорирует достижения конкурента как несуществующие или же намеренно восхваляет достоинства менее достойного человека. Кроме того, он часто прибегает к ограничению числа объектов зависти (нисходящее сравнение), а также к изобретению других параметров сравнения.

Таблица 3 — Коэффициенты корреляции между средними баллами по шкалам опросника

Шкалы	Сила зависти	Конструктивная причастность	Конструктивная непричастность	Деструктивная причастность	Деструктивная непричастность
Значимость зависти	0,66(**)	0,51(**)	0,39(**)	0,50(**)	0,43(**)
Сила зависти		0,42(**)	0,31(**)	0,58(**)	0,49(**)
Конструктивная причастность			0,63(**)	0,43(**)	0,38(**)
Конструктивная непричастность				0,39(**)	0,34(**)
Деструктивная причастность					0,72(**)

Примечание. (**) — $p \leq 0,01$.

2. Шкала провокации агрессии, разработанная И. А. Фурмановым [9], направленная на выявление: — интенсивности эмоционального реагирования по четырем базовым эмоциям: злость (гнев); радость; печаль (горе); страх;

— форм поведенческого реагирования: активной агрессии — АА; пассивной агрессии — ПА; подавленной агрессии — ПДА; ассертивной реакции — АР; бегства, ухода из ситуации — БУ.

Анализируя коэффициенты корреляции (табл. 4), можно обратить внимание, что все показате-

ли шкалы адаптируемого опросника значимо коррелируют с показателями шкал методики изучения завистливости личности. При этом у субъектов с высокими оценками по параметру *зависти — уныния* значения коэффициентов корреляции выше по всем шкалам, кроме шкалы «Деструктивная причастность». Вполне закономерно, что субъекты, мотивированные *завистью — неприязнью*, будут отдавать предпочтение деструктивному разрешению ситуации, вызывающей зависть.

Таблица 4 — Взаимосвязь шкал опросника «Совладание с завистью в служебных отношениях» со шкалами опросников «Методика исследования завистливости личности» и «Шкала провокации агрессии»

Шкалы	Зависть — неприязнь	Зависть — уныние	Злость, гнев	Радость	Печаль, горе	Страх	Активная агрессия	Пассивная агрессия	Подавленная агрессия	Ассертивная реакция	Уход из ситуации
Значимость зависти	0,34 (**)	0,42 (**)	0,32 (**)	-0,06	0,14 (**)	0,13 (*)	0,15 (**)	-0,01	-0,21 (**)	0,16 (**)	-0,11 (*)
Сила зависти	0,44 (**)	0,47 (**)	0,30 (**)	-0,06	0,12 (*)	0,21 (**)	0,16 (**)	0,15 (**)	-0,13 (*)	0,1	-0,09
Конструктивная причастность	0,24 (**)	0,30 (**)	0,15 (**)	0,03	0,13 (*)	0,14 (**)	0,01	-0,03	-0,11 (*)	0,29 (**)	-0,03
Конструктивная непричастность	0,19 (**)	0,24 (**)	0,04	-0,05	0,04	0,04	-0,06	-0,07	-0,05	0,14 (**)	-0,05

Шкалы	Зависть — неприязнь	Зависть — уныние	Злость, гнев	Радость	Печаль, горе	Страх	Активная агрессия	Пассивная агрессия	Подавленная агрессия	Ассертивная реакция	Уход из ситуации
Деструктивная причастность	0,41 (**)	0,38 (**)	0,17 (**)	-0,02	-0,01	0,03	0,19 (**)	0,01	-0,16 (**)	0,07	-0,20 (**)
Деструктивная непричастность	0,35 (**)	0,36 (**)	0,20 (**)	0,3	-0,02	0,08	0,21 (**)	0,08	-0,15 (**)	0,06	-0,14 (**)

Примечание. (*) — $p \leq 0,05$, (**) — $p \leq 0,01$

Можно заметить, что когнитивные и мотивационные значения шкал COPE, а именно «Значимость зависти» и «Сила зависти», положительно коррелируют с переживаниями эмоций гнева, горя и страха, что хорошо согласуется с основными постулатами аффективно-динамической теории агрессии [11]. Помимо этого значения всех поведенческих шкал, кроме шкалы «Конструктивная непричастность», имеют значимые положительные связи со значениями шкалы «Злость, гнев» и частично связаны со шкалами «Печаль, горе» и «Страх». Обнаруженные связи хорошо вписываются и лишней раз подтверждают специфичность эмоционального портрета завистника.

Положительная корреляция шкал «Деструктивная причастность» и «Деструктивная непричастность» со шкалой «Активная агрессия» и отрицательная корреляция со шкалами «Подавленная агрессия» и «Уход из ситуации» могут свидетельствовать о высокой мотивированности индивидов, склонных к проявлению зависти, использовать открытые формы агрессивного поведения, которые могут сопровождаться причинением ущерба, вреда. Обращает на себя факт положительных корреляционных связей шкал конструктивной направленности и ассертивного реагирования. Как известно, ассертивная поведенческая стратегия не предполагает использования откровенной вербальной или физической агрессии и отличается в первую очередь ассертивным мышлением, которое балансирует между активным стремлением достижения собственного благосостояния и целей и достижением благосостояния и целей других [12].

Таким образом, на основе англоязычной методики были сформулированы пункты русского варианта COPE. Процедура адаптации методики показала, что показатели опросника обладают характеристиками надежности и валидности. Следовательно, данная методика может быть использована для изучения совладания с завистью в служебных отношениях.

Список цитированных источников

1. Филипенко, В. В. Зависть и уныние / В. В. Филипенко, Л. Л. Черняев // Сергей Станиславович. Психотерапевтическая практика [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.sspp.ru/index.php?module=subjects&unc=viewpage&pageid=12>. — Дата доступа: 04.12.2015.
2. Пилишина, А. В. Зависть в контексте межличностных отношений: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / А. В. Пилишина — СПб., 2015. — 23 с.
3. Бескова, Т. В. Структурная организация отношения зависти с позиции системного подхода / Т. В. Бескова // Соц. психология и об-во. — 2013. — № 1. — С. 15–26.
4. Муздыбаев, К. Психология зависти / К. Муздыбаев // Психолог. журн. — Т. 18, № 6. — 1997. — С. 3–12.
5. Patient, D. Understanding Workplace Envy through Narrative Fiction / D. Patient, T. B. Lawrence, S. Maitlis // Organization Studies. — 2003. — Vol. 24 (7). — P. 1015–1044.
6. Morrison, R. Negative Relationships in the Workplace: Associations with Organizational Commitment, Cohesion, Job Satisfaction and Intention to Turnover / R. Morrison // J. of Management & Organization. — 2008. — № 14. — P. 330–344.
7. 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, 2005.
8. Vecchio, R. P. Categorizing Coping Responses for Envy: A Multidimensional Analysis of Workplace Perceptions / R. P. Vecchio // Psychol. Reports. — 1997. — № 81. — P. 137–138.
9. Фурманов, И. А. Агрессия и насилие: диагностика, профилактика, коррекция / И. А. Фурманов. — СПб., 2007.
10. Бескова, Т. В. Методика исследования завистливости личности / Т. В. Бескова // Вопр. психологии. — 2012. — № 2. — С. 127–141.
11. Фурманов, И. А. Аффективно-динамическая модель агрессивного поведения // Психологические проблемы агрессии в социальных отношениях: моногр. / И. А. Фурманов [и др.]. — Брест, 2014. — С. 4–19.
12. Фурманов, И. А. Стратегии коммуникативного контроля в межличностном взаимодействии / И. А. Фурманов // Белорус. психолог. журн. — 2004. — № 1. — С. 14–20.

Дата поступления в редакцию: 01.05.2016 г.