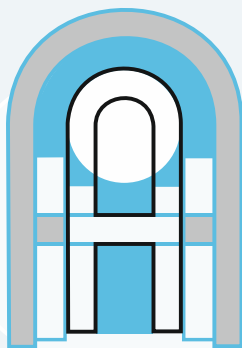


ISSN 1814-3938

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

**И. А. ФУРМАНОВ,**

доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии  
Белорусский государственный университет, г. Минск, Беларусь

**Е. Б. МИКЕЛЕВИЧ,**

ассистент кафедры гуманитарных наук, философии и права  
Полесский государственный университет, г. Пинск, Беларусь

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ ОЦЕНКИ СИТУАЦИИ ПРОВОКАЦИИ ЗАВИСТИ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ И ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ**

В статье рассматриваются особенности взаимосвязи оценки ситуации провокации зависти в служебных отношениях и психосоциальной адаптации сотрудников. Отмечается, что оценка ситуации провокации зависти коррелирует с такими показателями психосоциальной адаптации, как дезадаптивность, неприятие других, эмоциональный дискомфорт, внешний контроль, ведомость, эскапизм.

**Ключевые слова:** межличностные отношения, зависть, оценка ситуации провокации зависти в служебных отношениях, характеристики психосоциальной адаптации сотрудников.

Спецификой современного этапа развития организационной психологии является понимание значимости межличностных отношений и их места в детерминации успешности функционирования организации. При этом все чаще признается, что рабочее место является сферой проявления таких негативных социальных чувств, как обида, враждебность, агрессия, зависть и ненависть.

В связи с этим изучение природы зависти, факторов и механизмов ее возникновения во взаимоотношениях в трудовых коллективах и на производстве продолжает оставаться достаточно актуальным по многим причинам. Однако одной из главных причин является то, что зависть не только деформирует целостность социальных систем, вносит в нее конфликты, она также выполняет сдерживающую функцию в развитии отдельной личности, социальных групп и социума в целом. К. Муздыбаев отмечает, что «из страха вызвать зависть не реализуются плодотворные идеи, из опасения ее спровоцировать не выдвигаются достойные специалисты, стремясь избежать нежелательных реакций завистливых

коллег, работники снижают свою трудовую энергию и энтузиазм, скрывают свои достижения и т. п.» [3, с. 7].

R. Vecchio разработал теорию о способах поведения в ситуации зависти в служебных отношениях [8]. Очевидно, что сотрудники не только по-разному ведут себя в ситуации зависти, но и по-разному склонны проявлять завистливость как личностную и ситуационную характеристику. В связи с этим возникает закономерный вопрос: какие социально-психологические параметры определяет оценка ситуации провокации зависти в служебных отношениях?

В ходе исследования особенностей взаимосвязи значимости зависти в служебных отношениях и социально-психологической адаптации сотрудников использовались нижеперечисленные методики.

1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанная Angela Luzio Boone [7] в 2005 году и адаптированная И. А. Фурмановым и Е. Б. Микелевич [5]. 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.

2. Опросник социально-психологической адаптации, разработанный К. Роджерсом и Р. Даймондом и адаптированный А. К. Осницким [4].

В исследовании приняли участие 271 человек, которые являются представителями разных социально-демографических групп. Из них 113 мужчин, 158 женщин в возрасте от 18 до 70 лет. Для обработки данных использовалась программа SPSS.

В результате анализа интеркорреляций по показателям методик установлено, что оценка ситуации провокации зависти в служебных отношениях имеет слабую значимую связь с дезадаптивностью ( $r = 0,19$ ;  $p \leq 0,01$ ), в то время как с показателем адаптивности связи не обнаружено. Таким образом, можно констатировать, что для неадаптированных сотрудников, вероятно, ситуация провокации зависти будет иметь более высокую значимость, а следовательно, станет фактором возникновения зависти в служебных отношениях. Особенно это важно на современном этапе, когда быстрые социальные изменения в сфере производственных

отношений требуют от сотрудников гибкости и быстроты адаптационных процессов. Зависть можно рассматривать как форму дезадаптации, так как она способствует «застреванию» на болезненном переживании чужого превосходства.

Эмпирически установлено, что оценка ситуации провокации зависти в служебных отношениях положительно коррелирует с показателем «Непримение других» ( $r = 0,13$ ;  $p \leq 0,05$ ) и отрицательно – с интегральным показателем «Примение других» ( $r = -0,12$ ;  $p \leq 0,05$ ). Отметим, что категория «Другой» является фундаментальной в теории зависти, присутствует в большинстве дефиниций зависти. Сравнение как социальная основа зависти невозможно без Другого. Положительная корреляционная связь с непримением других, вероятно, свидетельствует о страхе перед результатом сравнения не в свою пользу и последующим болезненным переживанием собственной ущербности и неполноценности. Преимущества другого воспринимаются как угроза собственной репутации, популярности, карьере, статусу. Поэтому непримение других для завистливых сотрудников выполняет определенного рода защитную функцию, посредством которой происходит защита самооценки и социальной репутации субъекта.

В результате корреляционного анализа установлена положительная связь значимости зависти в служебных отношениях с эмоциональным дискомфортом ( $r = 0,18$ ;  $p \leq 0,01$ ), а также отрицательная связь с интегральным показателем «Эмоциональная комфортность» ( $r = -0,20$ ;  $p \leq 0,01$ ). Особенности эмоциональной сферы сотрудников с высокой значимостью зависти характеризуются дискомфортом, связанным с невозможностью удовлетворения потребности, ведущей к страданию. Основные причины страдания в ситуации зависти в служебных отношениях – фрустрация и депривация. В связи с этим могут возникать либо стенические эмоции (уныние, упадок духа, одиночество, отверженность, обида, настоуженность, тревожность), либо (гораздо чаще) астенические (гнев, ярость, негодование). Результаты исследования Н. М. Клепиковой отчасти подтверждают выявленные нами особенности взаимосвязи значимости зависти и эмоциональных переживаний: автор отмечает, что отрицательные эмоции, а именно раздражение, презрение, издевка, вынесение самоприговоров, соотносятся с не-

прияжно в адрес других людей, желанием превзойти их хоть в чем-то [2]. Полученные результаты согласуются с выводами Р. М. Шамионова, который выявил больше всего корреляций завистливого отношения с такой характеристикой, как выдержка ( $r = -0,632$ ;  $p \leq 0,01$ ). Это «эмоциональный» параметр, так как лица с низкими показателями по данной шкале характеризуются свободой в проявлении эмоций, несдержанностью, низким самообладанием; они испытывают трудности перед необходимостью переносить нагрузки и т. п. Видимо, эмоциональная неустойчивость (легкость возникновения эмоционального возбуждения связана с неустойчивостью эмоционального тона) является существенной предпосылкой эмоциональной оценки превосходства другого [6, с. 96]. Т. В. Бескова также выявила связь диспозиционной завистливости с эмоциональной лабильностью, указывающей на неустойчивость эмоционального состояния, проявляющейся в частой смене настроения, повышенной возбудимости, раздражительности, недостаточной саморегуляции [1]. Сложность зависти, как и других чувств, определяется ее комплексным строением: она складывается из нескольких разных, а иногда и противоположных эмоций, которые как бы кристаллизуются на определенном предмете. Зависть определяют как чувство досады, недовольства, раздражения, вызванное превосходством, благополучием другого, желанием иметь то, что имеет другой.

Оценка ситуации провокации зависти в служебных отношениях положительно коррелирует с внешним контролем ( $r = 0,21$ ;  $p \leq 0,01$ ) и отрицательно – с интегральным показателем «интернальность» ( $r = -0,16$ ;  $p \leq 0,01$ ). Этот эмпирический факт свидетельствует о повышенном внимании субъектов с высокими показателями значимости зависти к мнению других. Данные результаты согласуются с выводами, полученными Т. В. Бесковой, которая отмечает, что чаще всего субъекты с экстернальной позицией испытывают зависть к карьерному росту. Зависть к карьерному продвижению другого свойственна субъектам, приписывающим свои достижения и неудачи в области производственных отношений и отношений к своему здоровью не себе лично, а обстоятельствам, случаю, судьбе и другим людям [1, с. 16]. Субъекты с экстернальным субъективным контролем более завистливы, чем интерналы. Различия

проявляются как в общем уровне субъективного контроля, так и в области достижений и неудач, а также в сфере производственных отношений. Субъекты с интернальной позицией более, чем экстерналы, склонны считать, что им завидуют другие. Причем в этом случае имеет значение как общая интернальность, так и интернальность в области достижений, производственных отношений и отношения к здоровью. Наиболее популярными предметами предполагаемой зависти других к себе являются профессиональные успехи и интеллект [1, с. 17].

Анализ интеркорреляций позволил установить связь значимости зависти в служебных отношениях и показателя «ведомость» ( $r = 0,16$ ;  $p \leq 0,01$ ). Отметим, что под ведомостью понимается тенденция полагаться на чужое мнение, зависимость от чужого мнения, стремление не конкурировать с другими людьми, оставаться в тени и следовать указке руководителей без возражений. Ведомый человек пассивен, очень доверчив, он не любит принимать решения и готов уступить это право любому другому. В итоге такие люди крайне несамостоятельны, очень зависят от мнения других, ничего не могут сделать без одобрения со стороны. Они привыкли, чтобы ими постоянно управляли, направляли в нужное русло, указывали, что и как делать. Такие люди безынициативны, слабохарактерны, беззащитны, они всегда готовы уступать, идти на компромисс, у них заниженное чувство самооценки. Вероятно, положительная корреляционная связь значимости зависти в служебных отношениях и ведомости указывает на низкий уровень субъектности сотрудников. Отчасти данные результаты подтверждаются выводами Р. М. Шамионова о том, что по ряду характеристик лица с низкой субъектной позицией демонстрируют более высокие показатели зависти: они в большей степени завидуют характеристикам социального превосходства (карьерному росту, положению/статусу в обществе, популярности), материальному превосходству (дорогие и модные вещи), превосходству в социальных взаимоотношениях (умение общаться, успех у противоположного пола, наличие преданных друзей). Атрибуция внешними обстоятельствами, действиями других людей, завышенными целями и притязаниями положительно связаны с завистливостью, а ленью, отсутствием желаний, цели, собственной неуверенностью, страхом из-



менений, риска – отрицательно. Выявленная атрибуция собственной неуспешности в какой-либо сфере и неуспешности других по-разному связана с завистливостью в зависимости от ее ориентации относительно интеллектуальных способностей, активности, мотивации, ответственности и притязаний, а также самокритичности [6, с. 97].

При выраженной субъектной позиции личность оказывается более способной к движению по направлению к собственной цели, не фиксируясь на превосходстве другого. Кроме того, выраженная субъектная позиция действительно является своеобразным средством достижений: целеустремленные, инициативные личности в большей степени ориентированы на задачу и в меньшей – на эмоциональную оценку и рефлексию неравенства.

Установлена положительная корреляционная связь значимости зависти в служебных отношениях и эскапизма ( $r = 0,19$ ;  $p \leq 0,01$ ). Вероятно, сотрудников с высокой значимостью зависти в служебных отношениях характеризует стремление уйти от проблем как механизм психологической защиты. На склонность завистливого человека уходить от проблем указывали К. Л. Ерофеева, Е. В. Золотухина-Аболина, А. Ю. Согомонов, отмечая, что человека занимает в большей степени стремление не упустить из виду динамику чужой жизни, чем прилагать усилия для решения актуальных задач собственной жизнедеятельности.

Таким образом, в результате проведенного эмпирического исследования подтверждена детерминация оценки ситуации провокации зависти в служебных отношениях основными параметрами социально-психологической адаптации. Установлено, что социально-психологическая адаптация сотрудника со значимостью зависти характеризуется дезадаптивностью, неприятием других, эмоциональным дискомфортом, внешним контролем, ведомостью, эскапизмом. Отрицательные корреляционные связи с интегральными показателями «Приятие других», «Эмоциональная комфортность», «Интернальность» дополняют психологический портрет завистника и во многом позволяют прогнозировать эмоциональный и поведенческий компонент в ситуации зависти в служебных отношениях.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бескова, Т. В. Склонность к зависти субъектов с разным типом локуса контроля / Т. В. Бескова // Социосфера. – 2011. – № 4. – С. 13–17.
2. Клепикова, Н. М. К вопросу о взаимосвязи самоотношения и зависти / Н. М. Клепикова, Е. Ю. Куксина // Развитие человека в современном мире : материалы IV Всероссийской науч.-практ. конф. с международным участием (г. Новосибирск, 16–18 апреля 2013 г.) / под ред. Н. Я. Большуновой, О. А. Шамшиковой. – Новосибирск : НГПУ, 2013. – 400 с.
3. Муздыбаев, К. Психология зависти / К. Муздыбаев // Психологический журнал. – Т. 18. – № 6. – 1997. – С. 3–12.
4. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие / ред.-сост. Д. Я. Райгородский. – Самара : БАХРАХ. – 1998. – 672 с.
5. 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).
6. Шамионов, Р. М. Взаимосвязь «субъектных» свойств личности и склонности к зависти / Р. М. Шамионов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. – 2010. – Т. 10. – № 4. – С. 93–98.
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, George Mason University, 2005. – 111 p.
8. Vecchio, R. P. Categorizing coping responses for envy: A multidimensional analysis of workplace perceptions / R. P. Vecchio // Psychological Reports. – 1997. – № 81. – P. 137–138.

Материал поступил в редколлегию 06.07.16.

I. A. FURMANOV,  
Head of the Department of Psychology, Doctor of Psychology,  
Full Professor  
State Institution of Education  
«Belarusian State University», Minsk, Belarus

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

**CORRELATION OF THE ASSESSMENT OF ENVY PROVOCATIVE  
SITUATIONS IN WORK RELASHIONSHIPS AND PSCYCHOSOCIAL  
ADAPTATION OF EMPLOYEES**

**Summary**

The article considers the peculiarities of the correlation in assessment of envy provocative situations in work relationships and psychosocial adaptation of employees. It is noted that the assessment of envy provocative situations correlates with such indicators of psychosocial adaptation as maladaptiveness, rejection of others, emotional discomfort, external control, blind obedience and escapism.