

Министерство образования Республики Беларусь

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ГРОДНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ЯНКИ КУПАЛЫ»

СТУПЕНИ

Сборник научных статей
магистрантов и аспирантов

Гродно
ГрГУ имени Янки Купалы
2017

УДК 159.9
ББК 88
С88

Редакционная коллегия:

А. В. Ракицкая, кандидат психологических наук, доцент (главный редактор);
О. Г. Митрофанова, кандидат психологических наук (зам. главного редактора).

Рецензенты:

кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры психолого-педагогического
сопровождения образования ГУО «Гродненский
областной институт развития образования»
С.В. Белохвостова;

кандидат психологических наук,
доцент кафедры общей и социальной психологии
ГрГУ им. Я. Купалы,
Е. В. Костюченко.

Рекомендовано проблемной секцией психологии и педагогики редакционно-издательского совета ГрГУ им. Я. Купалы.

С88 Ступени : сб. науч. ст. магистрантов и аспирантов / редкол.: А.В. Ракицкая и [др.]. – Гродно : ГрГУ, 2017. – 297 с.

В научных статьях анализируются проблемы социальной, возрастной, педагогической, спортивной, семейной психологии, психологии личности. Сборник будет интересен студентам, магистрантам и аспирантам психологических специальностей, а также научным работникам в области психологии и педагогики.

УДК 159.9
ББК 88

УДК 159.9:316.37

Микелевич Е.Б.
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ РЕАГИРОВАНИЯ
СОТРУДНИКОВ НА СИТУАЦИЮ, АКТИВИРУЮЩУЮ ЗАВИСТЬ
В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В статье раскрывается специфика эмоционального реагирования сотрудников на ситуацию, активирующую зависть в служебных отношениях. Приведены результаты корреляционного анализа эмпирических данных. В контексте аффективно-динамического подхода анализируется связь гнева с оценкой ситуации провокации зависти, интенсивностью зависти, деструктивной непричастностью; печали/горя – с оценкой ситуации провокации зависти, интенсивностью зависти, конструктивной причастностью, конструктивной непричастностью, деструктивной непричастностью; страха – с оценкой ситуации провокации зависти, интенсивностью зависти и деструктивной непричастностью.

Зависть как атрибут нестабильного общества с присущей экономической дифференциацией его членов и идеологией конкуренции рассматривается как важнейшая категория, имеющая методологическую значимость для понимания психической реальности человека. Признание зависти всеобщим и неустранимым элементом общественной жизни, важным регулятором личных и служебных отношений активизирует психологические исследования данного феномена. Однако, несмотря на попытки представителей разных наук осмыслить природу зависти, отмечаются методологические трудности как при изучении данного феномена, так и при дифференциации его с родственными понятиями (обида, враждебность, ревность, несправедливость). Полноценному исследованию зависти препятствуют скрытность феномена в силу его социального неодобрения, ограниченный диагностический инструментарий.

Отметим, что под завистью 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 [2]. К. Муздыбаев, 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 злобы из-за такого положения, на уровне реального поведения – разрушение, устранение предмета зависти [5]. В таком понимании явно выражен агрессивно-разрушительный поведенческий компонент, ведь зависть в значительной

степени переживается как агрессия – и субъектом, и объектом зависти [4]. Исследователи рассматривают зависть как один из важнейших факторов контр-продуктивного поведения сотрудников в организации [3].

Важным направлением для системного изучения и создания целостной теории зависти является изучение эмоционального реагирования на ситуацию, активирующую зависть, что и явилось целью данного исследования. Для достижения цели были применены следующие методики:

1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанная Angela Luzio Boone [1] 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, 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.

2. Методика «Шкала провокации агрессии» И.А. Фурманова, которая предполагает выявление интенсивности эмоционального реагирования по следующим эмоциям: злость/гнев; радость; печаль/горе; страх [8].

В исследовании приняли участие 271 человек в возрасте от 18 до 70 лет, которые являются представителями различных социально-демографических групп и являются субъектами трудовых отношений. Из них – 113 мужчин, 158 женщин.

Корреляционный анализ позволил выявить взаимосвязи между показателями зависти в служебных отношениях и эмоциональными и поведенческими реакциями сотрудников (рисунок 1).



Рисунок 1. – Взаимосвязь эмоциональных и поведенческих реакций сотрудников и показателей зависти в служебных отношениях

Прим. \longleftrightarrow – $p \leq 0,05$; \longleftrightarrow – $p \leq 0,01$; $\leftarrow\text{-----}\rightarrow$ – отриц. связь, $p \leq 0,05$

В результате проведенного исследования выявлены положительные корреляционные связи между *гневом* и оценкой ситуации провокации зависти в служебных отношениях ($r=0,14$; $p \leq 0,05$); силой

(интенсивностью) зависти ($r=0,22$; $p\leq 0,01$), деструктивной непричастностью ($r=0,14$; $p\leq 0,05$). Сотрудники, реагирующие гневом на ситуацию провокации зависти, склонны оценивать ситуацию, активирующую зависть, как значимую, как интенсивную и использовать совладание с завистью по типу деструктивной непричастности.

Установлены отрицательные интеркорреляции эмоции *радости* и оценки ситуации провокации зависти ($r=-0,15$; $p\leq 0,05$); силы зависти ($r=-0,12$; $p\leq 0,05$). Сотрудники, склонные реагировать эмоцией радости на ситуацию провокации зависти, склонны оценивать ситуацию, активирующую зависть, как незначимую и не интенсивную.

Горе связано с оценкой ситуации провокации зависти ($r=0,14$; $p\leq 0,05$); силой зависти ($r=0,18$; $p\leq 0,01$); конструктивной причастностью ($r=0,13$; $p\leq 0,05$); конструктивной непричастностью ($r=0,14$; $p\leq 0,05$); деструктивной причастностью ($r=0,13$; $p\leq 0,05$). Сотрудники, склонные на ситуацию провокации зависти реагировать горем, оценивает ситуацию, активирующую зависть, как значимую, как интенсивную, прибегая к конструктивной причастности, конструктивной непричастности, деструктивной причастности.

Страх коррелирует с интенсивностью зависти ($r=0,23$; $p\leq 0,01$); деструктивной причастностью ($r=0,20$; $p\leq 0,01$) и деструктивной непричастностью ($r=0,15$; $p\leq 0,05$). Сотрудники, склонные на ситуацию провокации зависти реагировать страхом, оценивают ситуацию, активирующую зависть, как интенсивную, прибегая к деструктивной причастности и деструктивной непричастности.

Таким образом, сотрудники, эмоциональный компонент реагирования которых характеризуется склонностью к переживанию в ситуации провокации зависти гнева, горя, страха и отсутствием склонности к переживанию радости, оценивают ситуацию, активирующую зависть в служебных отношениях, как *значимую*.

Сотрудники, склонные к переживанию в ситуации провокации зависти гнева, горя, страха, и не склонные к переживанию радости, оценивают ситуацию, активирующую зависть, как *сильную, интенсивную*. Сотрудники, склонные к переживанию в ситуации провокации зависти горя, используют в ситуации, активирующей зависть, *конструктивную причастность и конструктивную непричастность*. Для таких сотрудников характерно стремление нивелировать превосходство коллеги («это не так уж и важно»), или оправдать превосходство коллеги («не только я, но и мой коллега хорошо работает, поэтому его превосходство заслужено»). Может присутствовать стремление повысить собственную конкурентоспособность и результативность, чтобы достичь уровня превосходящего коллеги.

Сотрудники, склонные к горю и страху, прибегают в ситуации, активирующей зависть, к *деструктивной причастности*. Возможно, для сотрудников, склонных к горю и страху в ситуации зависти в служебных отношениях, характерно желание критиковать коллегу и вмешиваться в его работу, демонстрировать в противовес свои успехи и достижения, подшучивать над коллегой, говорить о несправедливости его поощрения, плохо отзываться о коллеге.

Сотрудники, склонные к страху, прибегают в ситуации, активирующей зависть, к *деструктивной непричастности*. Для таких сотрудников характерно желание сменить рабочее место или уволиться, чтобы не встречаться с объектом зависти, перестать усердно работать, стремление компенсировать хоть как-то субъективную несправедливость, склонность к употреблению спиртных напитков с целью отвлечения от болезненных переживаний, стремление причинить ущерб превосходящему коллеге или организации.

Склонные к переживанию гнева, печали и не склонные к переживанию радости сотрудники оценивают ситуацию, активирующую зависть в служебных отношениях, как значимую. 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 [7, с. 11], одной из базовых эмоциональных реакций на страдание можно рассматривать эмоцию гнева [7, с. 13].

Ю.М. Орлов отмечает, что зависть усиливает гнев, так как «блокирование и неудовлетворение моих желаний – фрустрация. 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.

Важным компонентом, определяющим интенсивность зависти в служебных отношениях, является страх: если сотрудник воспринимает превосходящего коллегу как реальную угрозу (своему статусу, карьере, привилегиям и др.) и это вызывает у него страх, боязнь и опасения, то интенсивность зависти возрастает. Если сотрудник, даже констатируя превосходство коллеги, чувствует себя уверенно и у него не возникает страх, то интенсивность зависти возрастет не будет. 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].

Таким образом, выявлено что когнитивные, мотивационные и поведенческие значения шкал COPE, положительно коррелируют с переживаниями эмоций гнева, горя и страха, что хорошо согласуется с основными постулатами аффективно-динамической теории агрессии И.А. Фурманова.

Список использованных источников

1. 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.
2. 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.evestnik-mgou.ru/Articles/Doc/289> (дата обращения : 16.12.2014).
3. Гулевич, О.А. Контр-продуктивная активность в организации: определение, виды, факторы / О.А. Гулевич // Организационная психология. – 2013. Т. 3. – №4. – С. 49–58.
4. Касумов, Т. К. Зависть на пути к агрессии / Т.К. Касумов // Вестник Московского государственного открытого университета. Москва. Серия: общественно-политические и гуманитарные науки. – 2012. – №3. – С. 5–22.
5. Муздыбаев, К. Психология зависти / К. Муздыбаев // Психологический журнал. – Т. 18. – № 6. – 1997. – С. 3–12.

6. Орлов, Ю.М. Стыд. Зависть. / Ю.М. Орлов; составитель А.В. Ребенок. – М. : Слайдинг. – 2005. – 96 с. – (Исцеление размышлением, кн. 2).
7. Фурманов, И. А. Проблема агрессии на рабочем месте // Кадровая служба. – №3. – 2006. – С. 112–116.
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.– С.82–87.

Микелевич Елена Болеславовна – преподаватель кафедры гуманитарных наук, философии и права Полесского государственного университета.

Научный руководитель – заведующий кафедрой психологии ФФСН БГУ, доктор психологических наук, профессор *И.А. Фурманов*.