

Материнство, отцовство, семья и гендерная идентичность как объекты исследований в психологии, педагогике, культурологии, лингводидактике

*Е.Б. Микелевич*

### ОСОБЕННОСТИ ОБЩИТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ С РАЗЛИЧНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ СОВЛАДАНИЯ С ЗАВИСТЬЮ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Вряд ли возможно найти человека, который хоть раз в жизни не испытывал зависть. Природа зависти широко отражена в сказках, где злые мачехи стараются уничтожить красивых и добрых падчериц, а братья («мотив Каина») прилагают немалые усилия, чтобы извести со света везучего Ивана-дурака. В большинстве художественных фильмов интрига сюжета построена на основе развития завистливого отношения. Производители рекламы стимулируют увеличение объема продаж, рассчитывая на глубинные механизмы, связанные с показным потреблением и завистью. СМИ активно насаждают модели жесткой конкуренции, не заботясь об этических аспектах человеческих отношений, создавая детерминанты «культивирования» зависти и увеличения ее определяющей роли во взаимоотношениях (межличностных и служебных).

Специфика современной социальной ситуации определяется возрастанием и усложнением требований к личности специалистов различных сфер. Необходимость двигаться в стремительном информационном потоке, воспринимать и обрабатывать нарастающие объемы информации, налаживать контакты с большим количеством людей предъявляет особые требования к коммуникативным качествам. Активная демонстрация современного образа успешного сотрудника в средствах массовой информации порождает неизбежное стремление соответствовать многочисленным эталонам и стандартам, обостряет агрессивность конкуренции, вносит в отношения между коллегами враждебность. Вышеперечисленные обстоятельства детерминируют возникновение зависти между коллегами, которая определяется как чувство досады и раздражения к превосходящему другому. В возникающей ситуации фрустрации более успешный сотрудник часто воспринимается как причина собственных неудач. Это формирует паттерны поведения, которые помогают индивиду адаптироваться и снизить напряжение в ситуации зависти. Сотрудники используют различные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях, позволяющие минимизировать болезненные переживания, но имеющие разную направленность и разные последствия для сотрудника и организации.

Мы предположили, что общительность и зависть могут быть взаимосвязаны, так как, по мнению многих авторитетных исследователей зависти, она детерминирована личностными факторами. В ходе анализа психологической литературы эмпирических исследований связи общительности и зависти в служебных отношениях не обнаружено. Некоторые исследователи изучают отдельные аспекты коммуникативной сферы во взаимосвязи с завистливостью. Так, Бескова Т.В., изучая связь коммуникативной интолерантности и зависти, установила, что зависть к материальному достатку другого и у юношей, и у девушек соотносится с пониженным уровнем общей коммуникативной толерантности. У юношей низкий уровень толерантности коррелирует с завистью к социальному статусу, а у девушек – к коммуникативным качествам [1]. В ходе исследования выявлено, что у завистливых субъектов выражена тенденция дистанцироваться от других людей. Это находит свое проявление в дисгармонии межличностных отношений и в переживании субъективного неблагополучия, уходе от социальных контактов, избегании доверительного общения и сотрудничества.

В ходе исследования особенностей общительности сотрудников с различными стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях использовались следующие методики:

1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupation and Professional Envy – COPE), разработанная Angela Luzio Boone в 2005 году [2] и адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич [3]. Данная методика позволяет измерить значимость (релевантность) зависти в служебных отношениях, характерные способы совладания с завистью в служебных отношениях: 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 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 «Дест-

Материнство, отцовство, семья и гендерная идентичность как объекты исследований в психологии, педагогике, культурологии, лингводидактике

*руктивная непричастность» (ДНП)* выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из ситуации зависти, прибегая к деструктивным способам поведения.

2. Психодиагностический тест Л.Т. Ямпольского, предназначенный для изучения структуры личности: шкала «Общительность» направлена на измерение широты интенсивности общения, диагностирует богатство и яркость эмоциональных проявлений, естественность и непринужденность поведения, готовность к сотрудничеству, чуткость отношения к людям [4].

В исследовании приняли участие 271 человек, которые являются представителями разных социально-демографических групп и являются субъектами трудовых отношений. Из них – 113 мужчин, 158 женщин. Возрастной диапазон респондентов: от 18 до 70 лет. Для обработки данных использовалась программа SPSS.

В результате анализа интеркорреляций по показателям методик установлено, что в общей выборке фактор «Общительность» отрицательно связан со стратегией «Деструктивная непричастность» ( $r = -0,14$ ;  $p \leq 0,05$ ). Вероятно, сотрудник, который избегает эмоциональной близости с людьми, устанавливает чисто формальные межличностные отношения, любит одиночество, тяготеет к общению с людьми, почти не имеет близких друзей, предпочитает в ситуации зависти стратегию, не исключающую смену рабочего места или увольнения с целью избегать встреч с объектом зависти. Для такого субъекта в ситуации зависти в служебных отношениях характерно снижение усердности в работе, стремление компенсировать субъективную несправедливость разными способами (включая асоциальные), стремление прибегать к деструктивным способам снижения актуальности переживания (например, употребление спиртных напитков, чтобы отвлечься от болезненных переживаний).

Установлены некоторые гендерные особенности связи общительности и зависти в служебных отношениях. В женской выборке общительность имеет отрицательные корреляционные связи с показателями оценки ситуации провокации зависти ( $r = -0,23$ ;  $p \leq 0,01$ ), силы зависти ( $r = -0,18$ ;  $p \leq 0,05$ ) и стратегии «Деструктивная непричастность» ( $r = -0,17$ ;  $p \leq 0,05$ ) (рисунок 1). Иными словами, чем больше для женщин-сотрудниц характерны естественность и непринужденность поведения, готовность к сотрудничеству, чуткое и внимательное отношение к людям, доброта и мягкосердечие, общительность и отзывчивость, тем меньше для них значимость и интенсивность зависти. Сотрудницы, склонные низко оценивать ситуацию провокации зависти и неинтенсивно завидовать, как правило, имеют много друзей и знакомых, легко сходятся с людьми, в одиночестве скучают, охотно принимают участие в групповых мероприятиях, любят работать и отдыхать в компании.

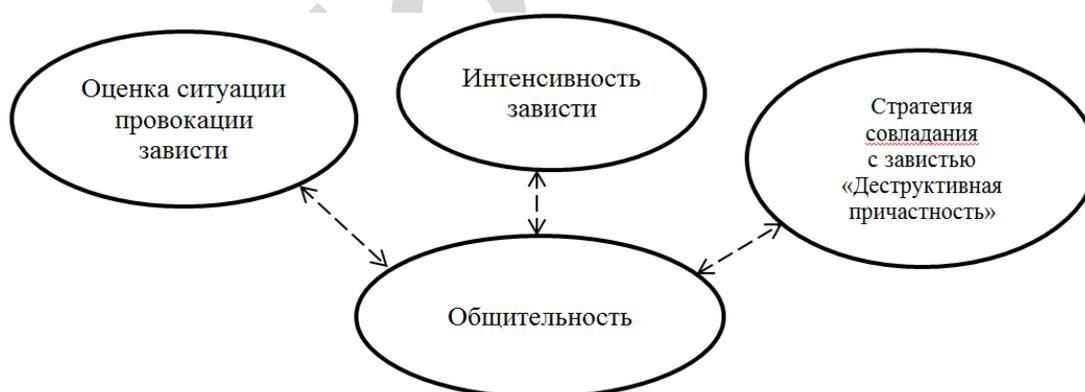


Рисунок 1. Взаимосвязь общительности и показателей зависти в служебных отношениях для женской выборки

В мужской выборке общительность положительно коррелирует со стратегией «Конструктивная непричастность» ( $r = 0,20$ ;  $p \leq 0,05$ ). Иными словами, сотрудники мужского пола, для которых характерна общительность, естественность и непринужденность поведения, готовность к сотрудничеству, чуткое и внимательное отношение к людям, доброта и отзывчивость, в ситуации зависти склонны к поиску занятия, отвлекающего от неприятных переживаний, для них характерно стремление нивелировать превосходство коллеги (это не так уж и важно), или оправдать превосходство коллеги (не только я, но и мой коллега хорошо работает). Такой сотрудник прибегает к данной стратегии в силу того, что имеет много друзей и зна-

Материнство, отцовство, семья и гендерная идентичность как объекты исследований в психологии, педагогике, культурологии, лингводидактике

комых, легко сходится с людьми, в одиночестве скучает и чувствует себя некомфортно, охотно принимает участие в групповых мероприятиях, любит работать и отдыхать в компании (рисунок 2).

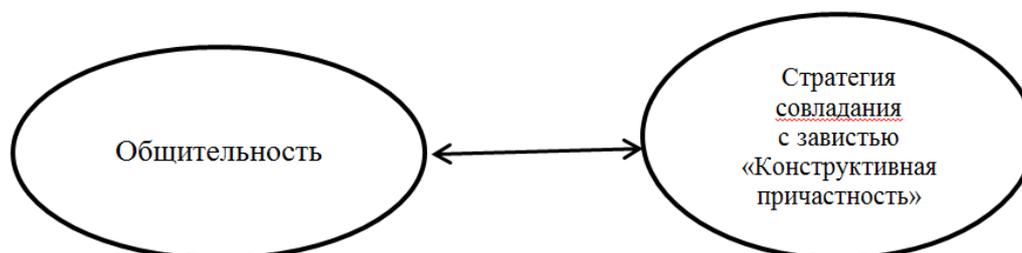


Рисунок 2. Взаимосвязь общительности и показателей зависти в служебных отношениях для мужской выборки

В результате проведенного сравнительного анализа обнаружены достоверные различия средних значений общительности у сотрудников с высоким и низким уровнем конструктивной стратегии совладания с завистью в служебных отношениях (таблица 1).

Таблица 1 – Общительность сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях

Наименование показателя	Конструктивная стратегия		Деструктивная стратегия		Достоверность различий	
	НУ	ВУ	НУ	ВУ		
	1	2	3	4	1-2	3-4
Общительность	46,74	62,82	73,59	61,61	**	–

НУ – низкий уровень

ВУ – высокий уровень

\*\* –  $p \leq 0,01$

Так, показатели общительности выше при низком уровне деструктивной стратегии и высоком уровне конструктивной. Таким образом, в ходе анализа выявлено, что общительность по-разному связана с показателями зависти в служебных отношениях у мужчин и женщин. Для мужской выборки свойственно отсутствие связи общительности с показателями оценки ситуации провокации зависти и интенсивности зависти, для женщин характерно наличие отрицательной связи между данными показателями.

Гендерные особенности общительности имеют значение в выборе и использовании различных стратегий совладания с завистью в служебных отношениях: у мужчин – конструктивная причастность, у женщин – деструктивная причастность.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Бескова, Т.В. Соотношение зависти и коммуникативной интолерантности в студенческом возрасте (гендерный аспект) [Электронный ресурс]/Т.В. Бескова // Электронный научно-образовательный журнал ВГПУ «Грани познания». – № 2 (12). – Июнь 2011. – Режим доступа: <http://grani.vspu.ru/files/publics/1311757549.pdf>. – Дата доступа: 02.09.2014.
2. 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.
3. 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.
4. Фурманов, И.А. Психодиагностика и психокоррекция личности/И.А. Фурманов, Л.А. Пергаменщик//Учеб-метод. пособие. – Минск: Народная асвета, 1994. – 64 с.