

ОСОБЕННОСТИ ПРИЯТИЯ СЕБЯ СОТРУДНИКАМИ С РАЗЛИЧНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ СОВЛАДАНИЯ С ЗАВИСТЬЮ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Е.Б. Микелевич

Учреждение образования «Полесский государственный университет»

Аннотация. В статье рассматривается проблема приятия себя сотрудниками с различными стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях. На основе анализа эмпирических данных сделан вывод о том, что сотрудники с неприятием себя склонны высоко оценивать ситуацию провокации зависти в служебных отношениях и выбирать деструктивные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях.

Ключевые слова: зависть, приятие себя, совладание с завистью в служебных отношениях.

CHARACTERISTIC SELF-PERCEPTION OF EMPLOYEES WITH DIFFERENT STRATEGIES OF COPING WITH ENVY IN A WORKING RELATIONSHIPS

E.B. Mikelevich

Belarus, Pinsk, Polesie State University

Abstract. This article considers the problem of the self-perception of employees with a variety of envy coping strategies in working relations. On the base of empirical data author make conclusion that employees with self-rejection are prone to high to assess the situation provoking envy in working relations and choose destructive coping strategies with envy in working relations.

Keywords: envy, self-perception, coping with envy in working relations.

Феномен зависти привлекает внимание психологов давно. Однако никогда ранее в истории человечества не существовало так много социальных предпосылок для культивирования зависти, как на современном этапе. Стремительный темп жизни, информационные перегрузки, повышенный уровень социальных конфликтов приводят к изменению сферы межличностного общения и социального взаимодействия людей. Политические, социально-экономические и культурные 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 провоцируют развитие ряда негативных компонентов личности. На фоне активного навязывания средства-

ми массовой информации образа успешного человека 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 превосходство является болезненной для личности, приводит к неудовлетворенности и создает идеальную почву для возникновения зависти.

Наряду с пониманием зависти как неприязненного чувства, враждебного отношения к превосходящему другому, зависть в психологии рассматривается как феномен, проявляющийся на трех уровнях: 1) на уровне различных эмоциональных переживаний (досады, раздражения, злобы из-за своего низкого статуса); 2) на уровне сознания (осознание в сравнении с другими своего более низкого положения); 3) на уровне поведения (процесс разрушения, устранение предмета зависти) [8].

Исследователи неоднократно формулировали вывод о том, что зависть – следствие чувства собственной неполноценности. Зависть оборачивается самобичеванием, ее действие часто направлено вовнутрь, и завистник в этом случае не способен ценить даже себя [7, с. 72]. В исследованиях Т.В. Бесковой, К. Муздыбаева, Е.В. Золотухиной-Аболиной, К.Л. Ерофеевой, В.А. Лабунской, Н.М. Клепиковой, П. Куттера др. установлена связь низкого уровня самооценки и высокого уровня завистливости. Для субъекта зависти характерен дефицит положительного отношения к себе, недостаток самоуважения. Исследование личностных коррелятов завистливости показало, что респонденты, для которых характерна эта черта, обладают низким уровнем надежды на будущее, более обостренным чувством неадекватности и низкой степенью самоуважения, вероятно, обусловленными, в свою очередь, низким уровнем контроля над обстоятельствами жизни [8].

Т.В. Бескова установила некоторые гендерные различия в связи зависти и отношения к себе: у мужчин самоотношение не имеет статистически значимых связей с уровнем их зависти; у женщин, напротив, наблюдается отрицательная взаимосвязь уровня зависти с когнитивной составляющей позитивного самоотношения (положительным результатом сопоставления себя с другими), а также прямая связь с эмоциональной составляющей негативного самоотношения (отрицательным результатом сравнения себя «реального» с теми требованиями, которые человек предъявляет самому себе [5].

Самоотношение личности, переживающей чувство зависти, характеризуется дефицитом положительного отношения к представлению о себе, недостатком самоуважения, неприязненным отношением в свой адрес, неудовлетворенностью своим потенциалом, ощущением никчемности, сомнением в способности вызывать уважение у других людей, низкой управляемостью и предсказуемостью собственного «Я», недостаточным самопониманием [6].

Отношение к себе и зависть в их взаимосвязи рассматривали и зарубежные психологи. Самооценка, самоуважение, чувство собственного досто-

инства, принятие себя имеют существенное значение в зависти. Низкая самооценка считается характерной чертой, которая способствует подверженности зависти. Так, J. Rawls рассматривал отсутствие уверенности в своей значимости в сочетании с чувством бессилия в качестве основных психологических детерминант зависти [3]. По D. Barth, зависть – это реакция на болезненное признание своей неполноценности, что означает потерю положительной самооценки [1].

Причинно-следственная связь между самооценкой и завистью является неоднозначной: не ясно, низкая самооценка приводит к зависти, или зависть снижает самооценку. D. Barth описал цикл, в котором низкая самооценка способствует зависти, но при этом сама зависть актуализирует чувство неполноценности, что приводит к снижению самооценки [1]. Кроме этого, вполне возможно, что конкретные аспекты самооценки, а не глобальная самооценка, являются более важными факторами, определяющими возникновение зависти (Salovey, Rodin, 1991; Vecchio, 1995) [3].

Научный интерес представляет связь принятия себя с завистью в служебных отношениях. Важно разобраться, какие грани самооценки связаны с завистью на работе. Низкая самоэффективность сотрудников способствует подверженности зависти, потому что они могут воспринимать себя как ущемленных по сравнению с лучшими сотрудниками. Неполноценность может привести к укреплению чувства субъективной несправедливости, желанию продемонстрировать свою зависть публично (R. Smith). Более того, самоэффективность оказывает сильное влияние на реакцию завидующего, на выбор поведения [4].

Принятие – способность восприятия реальность в том виде, в котором она существует. Принимать что-то – это давать право этому быть, это не осуждать. Любой внутренний конфликт – результат неприятия себя. Любой внешний конфликт – следствие неприятия Другого. Таким образом, целью нашего исследования явилось изучение особенностей принятия себя сотрудниками с различными стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях. Для достижения целей исследования использовались следующие методики:

1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанная Angela Luzio Boone в 2005 году [2] и адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич [10]. Данная методика позволяет измерить значимость (релевантность) зависти в служебных отношениях, характерные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях:

1) шкала «Значимость» (ЗН) направлена на оценку ситуации провокации зависти в служебных отношениях;

2) шкала «Зависть» (ЗАВ) предполагает оценку силы проявления зависти в служебных отношениях;

3) шкала «Конструктивная причастность» (КП) выявляет тип совладания, выраженный в стремлении сотрудников активно самоутвердиться в ситуации зависти;

4) шкала «Конструктивная непричастность» (КНП) выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из ситуации зависти, прибегая к положительно оцениваемым способам поведения;

5) 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;

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

2. Опросник социально-психологической адаптации, разработанный К. Роджерсом и Р. Даймондом и адаптированный А.К. Осницким (шкалы «Приятие себя», «Неприятие себя», интегральный показатель «Самоприятие») [9]. В исследовании приняли участие 271 человек, которые являются представителями разных социально-демографических групп и соответствуют главному требованию: являются субъектами трудовых отношений. Из них 113 мужчин, 158 женщин в возрасте от 18 до 70 лет. Для обработки данных использовалась программа SPSS.

Связей оценки ситуации провокации зависти в служебных отношениях с показателями «приятие себя», «неприятие себя», интегральным показателем «Самоприятие» не установлено.

Сила (интенсивность) зависти в служебных отношениях положительно коррелирует с показателем «неприятие себя» ($r=0,24$; $p\leq 0,01$), и отрицательно – с интегральным показателем «Самоприятие» ($r=-0,22$; $p\leq 0,01$).

Выявлено, что стратегия «Конструктивная причастность» не связана с показателями приятия себя.

Стратегия «Конструктивная непричастность» положительно коррелирует с показателем «приятие себя» ($r=0,1$; $p\leq 0,01$). Неприятие себя имеет интеркорреляции со стратегией совладания «Деструктивная причастность» ($r=0,15$; $p\leq 0,01$) и «Деструктивная непричастность» ($r=0,17$; $p\leq 0,01$).

Выявлены некоторые гендерные особенности во взаимосвязи приятия себя и совладания с завистью в служебных отношениях. У женщин показатель «Приятие себя» не коррелирует ни с одним показателем совладания с завистью, у мужчин приятие себя имеет интеркорреляции со стратегией «Конструктивная непричастность» ($r=0,20$; $p\leq 0,05$).

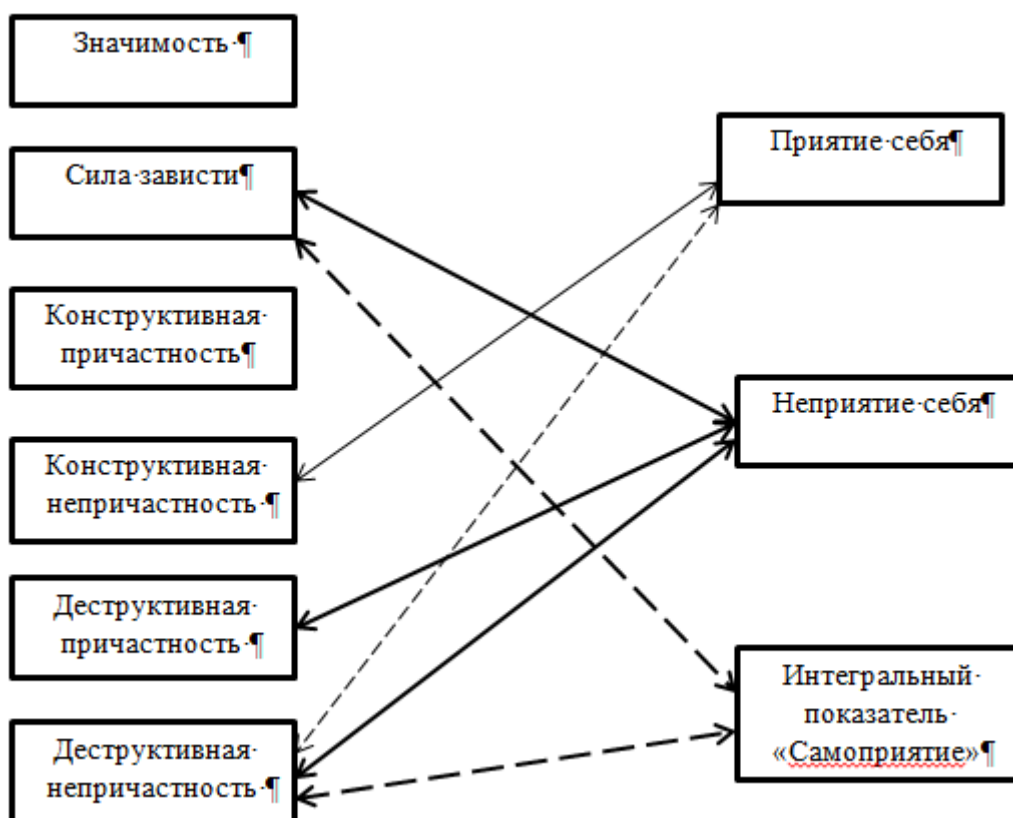


Рис. 1. Взаимосвязь совладания с завистью в служебных отношениях с показателями приятия себя

Неприятие себя связано с интенсивностью зависти как у женщин ($r=0,20$; $p \leq 0,05$), так и у мужчин ($r=0,28$; $p \leq 0,01$). Однако мужчины и женщины с неприятием себя склонны выбирать различные стратегии: женщины – деструктивная непричастность ($r=0,19$; $p \leq 0,05$), мужчины – деструктивная причастность ($r=0,24$; $p \leq 0,01$).

Интегральный показатель «Самоприятие» у женщин отрицательно связан с интенсивностью зависти ($r=-0,23$; $p \leq 0,01$), и стратегией «Деструктивная непричастность» ($r=-0,20$; $p \leq 0,01$). У мужчин интегральный показатель «Самоприятие» отрицательно коррелирует с интенсивностью зависти ($r=-0,21$; $p \leq 0,05$), стратегиями «деструктивная причастность» ($r=-0,23$; $p \leq 0,05$) и «деструктивная непричастность» ($r=-0,21$; $p \leq 0,05$).

Таким образом, чем более у сотрудников выражена установка неприятия себя, тем более интенсивно они склонны оценивать ситуацию провокации зависти в служебных отношениях и выбирать деструктивные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях.

Литература

1. Barth, D.F. The role of self-esteem in the experience of envy / D.F. Barth // Personality and social psychology bulletin. – 1998. – №48. – P.198-210.

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. Cohen-Charash, Y. Envy at work: an exploratory examination of antecedent and outcomes / Yoche Cohen-Charash. – A dissertation submitted for requirements for the degree of Doctor of Philosophy. – Berkeley, University of California, 2000. – 354 p.
4. Smith, R.H. Subjective injustice and inferiority as predictors of hostile and depressive feeling in envy / R.H. Smith, W.G. Parrot, D. Ozer, A. Moniz // Personality and social psychology bulletin. – 1994. – №20. – P.705–711.
5. Бескова, Т.В. Внутренние детерминанты зависти: гендерный аспект / Т.В. Бескова // Ананьевские чтения – 2011: Социальная психология и жизнь: материалы научн. конф., 18-20 октября 2011 г. / Санкт-Петербург / отв.ред. А.Л. Свенцицкий. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2011. – С. 237-239.
6. Клепикова, Н.М. К вопросу о взаимосвязи самооотношения и зависти / Н.М. Клепикова, Е.Ю. Куксина // Развитие человека в современном мире: материалы IV Всероссийской науч.-практ. конф. с международным участием 16-18 апреля 2013 г. / Новосибирск / под ред. Н.Я. Большуновой, О.А. Шамшиковой. – Новосибирск: НГПУ, 2013. – 400 с.
7. Куттер, П. Любовь, ненависть, зависть, ревность. Психоанализ страстей / П. Куттер. – Санкт-Петербург : Б.С.К., 1998. – 115 с.
8. Муздыбаев, К. Завистливость личности / К. Муздыбаев // Психологический журнал. – 2002. – Т.23. – №6. – С. 38–50.
9. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие./ ред.-сост. Райгородский Д.Я. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ». – 1998. – 672 с.
10. 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).