

2. Олдерт, Ф. Ложь. Три способа выявления. Как читать мысли лжеца, как обмануть детектор лжи / Ф. Олдерт. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 284 с.
3. Экман П. Психология лжи / П. Экман. – СПб.: Питер, 1999. – 272 с.
4. Знаков В. В. Психология понимания правды / В. В. Знаков. – СПб.: Алтейя, 1999. – 281 с.
5. Любимова, Н. Г. Реконструкция «имплицитных теорий» личности о лжи и обмане: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Н. Г. Любимова. – Хабаровск, 2008. – 23 с.
6. Акименко, А. К. Взаимосвязь представлений о лжи и стратегий поведения в системе социально-психологической адаптации личности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / А. К. Акименко. – Саратов, 2008. – 217 с.
7. Душина Е. А. Особенности отношения ко лжи современных школьников: Автореферат дис. ... канд. психол. наук: 19.00.11 / Е. А. Душина. – М., 2000. – 26 с.
8. Горчакова, И. А. Особенности, причины и проявления склонности ко лжи у разных категорий учащихся средней школы: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / И. А. Горчакова – М., 2000. – 23 с.
9. Месникович, С. А. Развитие представлений о нравственных характеристиках собственной личности у студентов в процессе преподавания психологии / С. А. Месникович // Гуманитарно-экономический вестник. – 2009. – № 3. – С. 103–109.

(Дата подачи: 14.02.2017 г.)

Е. Б. Микелевич

УВО «Полесский государственный университет», Пинск

E. Mikelevich

Polesye State University, Pinsk

УДК 159.9:316.37

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОСВЯЗИ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ РЕАКЦИЙ СОТРУДНИКОВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЗАВИСТИ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

GENDER ASPECTS OF RELATIONSHIP EMPLOYEES BEHAVIORAL REACTIONS INDICATORS AND ENVY IN THE WORKING RELATIONSHIPS

В статье раскрываются гендерные аспекты взаимосвязи поведенческих реакций сотрудников и показателей зависти в служебных отношениях. Отмечаются, что у мужчин склонность к ассертивному реагированию, бегству, отсутствие склонности подавлять агрессию связаны со значимостью зависти. Деструктивность у мужчин определена связью с активной и пассивной агрессией. У женщин склонность к активной агрессии, пассивной агрессии и отсутствие склонности к подавленной агрессии связаны с показателями интенсивности зависти. Конструктивность у женщин определяется ассертивностью, деструктивность – активной агрессией.

Ключевые слова: зависть в служебных отношениях, поведенческие реакции, значимость зависти, интенсивность зависти, конструктивность совладания с завистью, деструктивность совладания с завистью.

The article presents the gender aspects of the relationship of behavioral reactions of employees and indicators of envy in the working relationships. Observes that men have a tendency to assertive reactions, escape, no inclination to suppress the aggression associated with the importance of envy. The destructiveness of men identified due to the active and passive aggression. Women have a tendency to active aggression, passive aggression and lack of propensity to repressed aggression are related to the intensity of envy. The constructive assertiveness in women is determined, destructiveness - active aggression.

Key words: envy in working relations, behavioral reactions, the significance of envy, the intensity of envy, constructive coping with jealousy, destructive coping with envy.

Активизация психологических исследований зависти на современном этапе детерминирована объективными особенностями социально-психологической реальности. Анализ научных исследований феномена зависти позволяет констатировать, что период, когда зависть считалась «недостойной» научного осмысления и неудобной для анализа, закончился. В прошлом остался и подход к изучению зависти, направленный преимущественно на ее моральную-этическую оценку (тотально негативную). Современные приоритеты предполагают создание целостной и непротиворечивой теории зависти, выявление и объяснение психологических детерминант возникновения зависти, ее эмоциональных, когнитивных и поведенческих проявлений, последствий для функционирования личности и социальных групп.

Универсальность и глобальная распространенность феномена зависти при детальном анализе позволяет обнаружить, что он часто является глубинной латентной причиной многих социальных деформаций. Так, О. Р. Бондаренко связывает зависть с нарушениями психического здоровья в сфере «...нарциссических расстройств личности, параноидных страхов и агрессивных, разрушительных фантазий, нередко в сочетании с проблемами психосоматического характера. В отношениях зависть разделяет, создает дистанцию. Тот, кто завидует, занимает оборонительную позицию по отношению к враждебному миру, у него отсутствуют представления о положительной самооценке. В настроении, как правило, доминирует смесь печали о себе и ненависти к окружающим, в сочетании с отчаянием и унынием, а также ощущением того, что все предопределено» [1, с. 271].

Рассматривая зависть как психологический маркер девиантологического ресурса личности, Ю. А. Клейберг отмечает, что «...проявление в конкретных жизненных ситуациях различных по интенсивности, продолжительности и постоянности негативных явлений выступает своеобразным социальным и психологическим маркером поведения личности, превращая ее в социального аутсайдера. Это часто толкает завистника на совершение им неадекватных (девиантных и даже криминальных) поступков» [2, с. 29].

Предпринимая попытки осмыслить феномен зависти во взаимосвязи с глобальной угрозой современности – терроризмом, Мамедова Э.М. утверждает, что появление такой социальной фигуры, как террорист с рессентиментным сознанием, демонстрирует социальную тенденцию к расширению содержания и форм зависти [3, с. 85].

Однако одним из наиболее важных и практико-ориентированных направлений в исследовании зависти, по нашему мнению, является изучение зависти в служебных отношениях. Складывается традиция включения зависти в анализ сложных многоуровневых феноменов организационной психологии. Так, А. М. Иванова в исследовании социально-психологических факторов возникновения моббинга в служебных коллективах органов внутренних дел основной упор делает на изучение профессиональной зависти, как одной из важнейших социально-психологических детерминант этого процесса, рассматривая социально-психологические и эмоционально-волевые особенности проявления зависти сотрудников органов внутренних дел [4].

Первое экспериментальное исследование зависти, связанное с профессиональной сферой, провели П. Саловей и Дж. Родин [5]. Студентов спрашивали об их профессиональных целях и желаемой карьере. Собеседование каждый раз проходили двое, но в качестве второго опрашиваемого на самом деле выступал актер, который всегда высказывал практически те же пожелания, что и настоящий испытуемый. Затем проводился тест на профессиональную пригодность. Каждый раз сообщалось, что результаты испытуемого якобы в той или иной степени хуже, чем результаты второго участника собеседования. Затем испытуемого в личной беседе спрашивали о его эмоциональной реакции и отношении к ситуации. Помимо дистанцирования от целей, названных изначально, и скептических высказываний по поводу теста, наблюдались явные агрессивные импульсы в отношении якобы более успешного участника эксперимента и критика в его адрес, которой было тем больше, чем заметнее была разница в результатах теста.

В современной зарубежной психологии проблема зависти в профессиональной сфере представлена в работах таких авторов, как R. H. Smith, R. P. Vecchio, W. G. Parrott, E. F. Diener, A. L. Boone, R. R. Doyle, S. H. Kim, P. Salovey, J. Rodin, F. Miner, Y. Cohen-Charash, M. Silver, J. Sabini, изучающих природу зависти и место данного феномена в трудовых коллективах и на производстве.

Основываясь на трехкомпонентной структуре зависти, предложенной К. Муздыбаевым [6] (уровень сознания – осознание более низкого своего положения, уровень эмоционального переживания – чувство досады, раздражения или злобы из-за такого положения, уровень реального поведения – разрушение, устранение предмета зависти), мы определяем поведенческие проявления зависти и их гендерные особенности как цель данного исследования. Актуальность исследования именно поведенческого компонента зависти в служебных отношениях, по нашему мнению, определяется тем, что поведенческие проявления зависти в служебных отношениях являются наиболее весомым фактором, влияющим на социально-психологический климат в организации и определяющим стабильность ее функционирования.

Для достижения цели были применены следующие методики:

1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанная А. L. Boone [7] и адаптированная И. А. Фурмановым и Е. Б. Микелевич [8]. Данная методика позволяет измерить значимость (релевантность) зависти в служебных отношениях и характерные стратегии совладания с ней:

- 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 форм поведенческого реагирования: активная агрессия; пассивная агрессия; подавленная агрессия; ассертивная реакция; бегство, уход из ситуации [9].

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 поведенческими реакциями сотрудников-мужчин и показателями зависти в служебных отношениях (рис. 1).

Активная агрессия связана с деструктивной причастностью ($r = 0,21$; $p \leq 0,05$), деструктивной непричастностью ($r = 0,27$; $p \leq 0,01$). Пассивная агрессия коррелирует с деструктивной причастностью ($r = 0,26$; $p \leq 0,01$). Подавленная агрессия отрицательно связана с оценкой ситуации провокации зависти ($r = -0,23$; $p \leq 0,05$). Ассертивная реакция положительно коррелирует с оценкой ситуации провокации зависти ($r = 0,29$; $p \leq 0,01$). Бегство, уход связан с оценкой ситуации провокации зависти ($r = 0,21$; $p \leq 0,05$), интенсивностью зависти ($r = 0,21$; $p \leq 0,05$), конструктивной непричастностью ($r = 0,20$; $p \leq 0,05$).

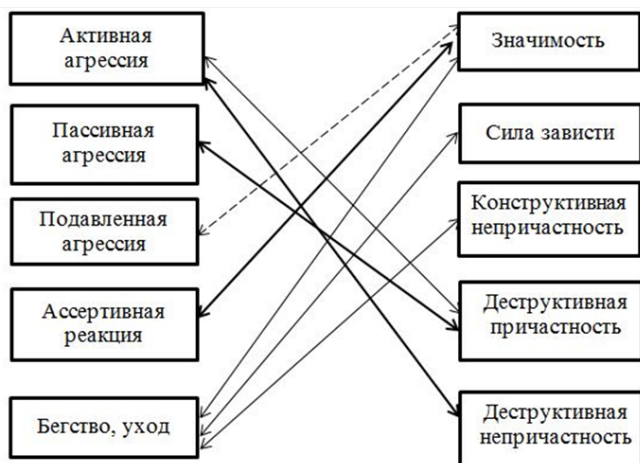


Рис. 1. Взаимосвязь поведенческих реакций сотрудников-мужчин и показателей зависти в служебных отношениях

Примечание: → $p \leq 0,05$; → $p \leq 0,01$; → – отриц. связь, $p \leq 0,05$.

Мужчины, склонные на ситуацию провокации зависти реагировать асертивной реакцией, бегством и не склонные подавлять агрессию, ситуацию, активирующую зависть, оценивают как значимую.

Мужчины, склонные на ситуацию провокации зависти реагировать бегством и уходом, оценивают ситуацию, активирующую зависть, как интенсивную и прибегают в ситуации, активирующей зависть, к конструктивной непричастности.

Мужчины, склонные на ситуацию провокации зависти реагировать активной агрессией, пассивной агрессией, прибегают в ситуации, активирующей зависть, к деструктивной причастности.

Мужчины, склонные на ситуацию провокации зависти реагировать активной агрессией, прибегают в ситуации, активирующей зависть, к деструктивной непричастности.

В результате корреляционного анализа выявлены взаимосвязи между поведенческими реакциями сотрудников-женщин и показателями зависти в служебных отношениях (рис. 2).

Активная агрессия связана с интенсивностью зависти ($r = 0,25$; $p \leq 0,01$), деструктивной непричастностью ($r = 0,21$; $p \leq 0,01$). *Пассивная агрессия* коррелирует с интенсивностью зависти ($r = 0,16$; $p \leq 0,05$). *Подавленная агрессия* отрицательно связана с интенсивностью зависти ($r = -0,20$; $p \leq 0,05$). *Ассертивная реакция* положительно коррелирует с оценкой ситуации провокации зависти ($r = 0,17$; $p \leq 0,05$), конструктивной причастностью ($r = 0,23$; $p \leq 0,01$). Бегство, уход не связан показателями зависти у женщин.

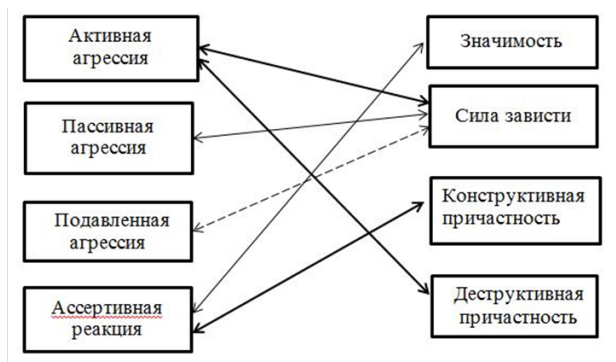


Рис. 2. Взаимосвязь поведенческих реакций сотрудников-женщин и показателей зависти в служебных отношениях

Женщины, склонные на ситуацию провокации зависти ассертивно реагировать, ситуацию, активирующую зависть, оценивают как значимую.

Женщины, склонные на ситуацию провокации зависти реагировать активной агрессией, пассивной агрессией, и не склонные подавлять агрессию, оценивают ситуацию, активирующую зависть, как интенсивную.

Женщины, склонные на ситуацию провокации зависти ассертивно реагировать, оценивают зависть как значимую и прибегают в ситуации, активирующей зависть, к конструктивной причастности.

Женщины, склонные на ситуацию провокации зависти реагировать активной агрессией, прибегают в ситуации, активирующей зависть, к деструктивной причастности.

Анализ корреляционных связей позволяет сделать вывод о том, что у мужчин склонность к ассертивному реагированию, бегству, отсутствие склонности подавлять агрессию связаны со значимостью зависти. Деструктивность у мужчин определена связью с активной и пассивной агрессией.

У женщин склонность к активной агрессии, пассивной агрессии и отсутствие склонности к подавленной агрессии связаны с показателями интенсивности зависти. Конструктивность определяется ассертивностью, деструктивность – активной агрессией. Важным отличительным моментом является наличие связи реакции бегства ухода с показателями зависти у мужчин и отсутствие такой связи у женщин.

Выявленные нами закономерности отчасти согласуются с результатами исследования Т. В. Бесковой, которая обнаруживает у мужчин взаимосвязь склонности к зависти и косвенной агрессии, зависть мужчин не проявляется прямым образом, а сопровождается злобными шутками, колкостями, направленными на объект зависти, ненаправленными и неупорядоченными взрывами ярости. Если прямая агрессия всегда направлена против самой жертвы, то при косвенной агрессии жертва может и не присутствовать,

а агрессия в данном случае направляется на объекты-заменители, суррогаты жертвы, представителей ее «круга» [10]. У женщин их завистливость напротив не имеет проявлений агрессивности, а отличается проявлениями покорности, склонности к самоуничижению, слабости, пассивности, которые являются характеристиками подчиняемого стиля отношений [10].

Таким образом, в результате анализа гендерных особенностей взаимосвязи зависти и эмоциональных и поведенческих реакций можно сделать следующие выводы:

Мужчины, склонные на ситуацию провокации зависти реагировать асертивной реакцией, бегством и не склонные подавлять агрессию ситуацией, активирующую зависть, оценивают как значимую. У женщин асертивность реагирования предполагает значимость зависти.

Мужчины, склонные на ситуацию провокации зависти реагировать бегством и уходом, и женщины, склонные на ситуацию провокации зависти реагировать активной агрессией, пассивной агрессией, и не склонные подавлять агрессию, оценивают ситуацию, активирующую зависть, как интенсивную.

У мужчин поведенческие реакции с конструктивной причастностью не коррелируют. Женщины, склонные на ситуацию провокации зависти асертивно реагировать, прибегают в ситуации, активирующей зависть, к конструктивной причастности.

Мужчины, склонные на ситуацию провокации зависти реагировать бегством, уходом, прибегают в ситуации, активирующей зависть, к конструктивной непричастности. У женщин поведенческие реакции с конструктивной непричастностью не коррелируют.

Мужчины, склонные на ситуацию провокации зависти реагировать активной агрессией, пассивной агрессией, и женщины, склонные на ситуацию провокации зависти реагировать активной агрессией, прибегают в ситуации, активирующей зависть, к деструктивной причастности.

Мужчины, склонные на ситуацию провокации зависти реагировать активной агрессией, прибегают в ситуации, активирующей зависть, к деструктивной непричастности. У женщин поведенческие реакции со стратегией деструктивной непричастности не связаны.

Список использованных источников

1. *Бондаренко, О. Р.* Психологическое консультирование: зависть и психическое здоровье / О. Р. Бондаренко, У. Лукан // Вестник Нижегородского ун-та имени Н. И. Лобачевского. – 2008. – № 2. – С. 265–273.
2. *Клейберг, Ю. А.* Зависть как психологический маркер девиантологического ресурса личности / Ю. А. Клейберг // Вестник Московского гос. областного университета. – 2015. – № 3. – Серия: Психологические науки. – С. 29–37.
3. *Иванова, А. М.* Социально-психологические детерминанты «моббинга» в служебных коллективах сотрудников органов внутренних дел / А. М. Иванова, М. А. Кутырёв // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – № 51–5. – С. 512–524.

4. Мамедова, Э. М. Социальные фигуры зависти / Э. М. Мамедова // Вестник Тверского гос. ун-та. – 2016. – №3. – Серия: Философия. – С. 85–92.

5. Salovey, P. Some antecedents and consequences of social-comparison jealousy / P. Salovey, J. Rodin // Journal of Personality and Social Psychology. – 1984. – № 47. – P. 78–92.

6. Муздыбаев, К. Завистливость личности / К. Муздыбаев // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 6. – С. 38–50.

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. 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.

9. Фурманов, И. А. Агрессия и насилие: диагностика, профилактика, коррекция / И. А. Фурманов. – СПб.: Речь, 2007. – 480 с.

10. Бескова, Т. В. Гендерные особенности межличностных отношений субъектов зависти / Т. В. Бескова // Личность, семья, общество: вопросы современной психологии: материалы междунар. заочной науч.-практ. конф., 30 янв. 2011 г. – Новосибирск: Изд.: «ЭНСКЕ», 2011. – С. 140–147.

(Дата подачи: 20.07.2017 г.)

Н. И. Олифирович

Белорусский государственный педагогический университет, Минск

N I. Olifirovich

Belarusian State Pedagogical University, Minsk

УДК 159.99

ДИНАМИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЭМПАТИИ БУДУЩИХ И РАБОТАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ

DYNAMIC CHARACTERISTICS OF EMPATIA FUTURE AND WORKING TEACHERS

В статье эмпатия рассматривается как профессионально значимое свойство представителей педагогических профессий. Раскрыты результаты исследования динамики составляющих эмпатии у студентов педагогических специальностей и педагогов: децентрация, фантазия, эмпатическая забота и эмпатический дистресс. Приведено описание и обоснование эмпирически выявленных периодов наиболее интенсивного развития и периодов регресса процессуальных и результативных составляющих эмпатии у будущих педагогов в ходе профессионального обучения.

Ключевые слова: децентрация, педагоги, студенты педагогических специальностей, фантазия, эмпатия, эмпатический дистресс, эмпатическая забота.

The article examines the empathy as professionally significant properties of representatives of pedagogical professions. The results of a study of the dynamics of components of empathy in students of teaching profession and teachers: decenteration, fantasy, empathic concern and empathic distress are revealed. The empirically identified periods of the most intensive periods of process and periods of regress of components of empathy at the future teachers in the course of vocational training are described and justified.