

УДК 159.9:316.62  
**АГРЕССИЯ СУБЪЕКТА ЗАВИСТИ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ  
С ДЕСТРУКТИВНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ СОВЛАДАНИЯ**

**Е.Б. Микелевич**

*Полесский государственный университет  
ул. Днепровской флотилии 23, 225710, Пинск, Республика Беларусь  
mikelena06@mail.ru*

Анализируется зависть как значимый социально-психологический феномен в сфере служебных отношений. Акцентируется внимание на деструктивных стратегиях совладания с завистью в служебных отношениях. Установлены и проанализированы положительные корреляционные связи активной, пассивной агрессии и деструктивных стратегий (причастности и непричастности); отрицательные корреляционные связи подавленной агрессии и значимости зависти, силы проявления зависти и деструктивной непричастности. Связи активной, пассивной, подавленной агрессии и конструктивных стратегий совладания не установлено. Агрессивные действия субъекта зависти в служебных отношениях при деструктивном совладании могут быть многообразными, схожими по внешним признакам, но при этом иметь разные механизмы регуляции, формы проявления, функции и antecedенты.

**Ключевые слова:** активная агрессия; пассивная агрессия; подавленная агрессия; зависть; зависть в служебных отношениях; конструктивное совладание; деструктивное совладание.

**AGGRESSION OF SUBJECT OF WORKPLACE ENVY WITH  
DESTRUCTIVE STRATEGIES OF COPING**

**E.B. Mikelevich**

*Polessky State University  
ul. Dneprovskoy flotilii 23, 225710, Pinsk, Republic of Belarus  
mikelena06@mail.ru*

Envy is analyzed as a significant socio-psychological phenomenon in the workplace. Attention is focused on the destructive strategies of coping with workplace envy. Positive correlations of active, passive aggression and the destructive strategies (engage and disengage) were established and analyzed; negative correlations of suppressed aggression and the importance of envy, the power of envy manifestation and destructive disengage were established and analyzed. The connection between the active, passive, suppressed aggression and constructive coping strategies have not been established. Aggressive actions of the subject of workplace envy during destructive coping can be diverse, similar in appearance, but at the same time have different regulatory mechanisms, manifestations, functions, and antecedents.

**Keywords:** active aggression; passive aggression; suppressed aggression; envy; workplace envy; constructive coping; destructive coping.

Стремительные экономические, социальные, психологические изменения способствуют расширению условий формирования зависти как неотъемлемого социально-психологического феномена в межличностных и

служебных отношениях. Учитывая возрастание интереса ученых к данной проблематике, отметим, что научное осмысление зависти с точки зрения ее детерминант, функций и механизмов проявления представлено в работах Т.В. Бесковой, А.И. Донцова, Е.П. Ильина, К. Муздыбаева, П. Куттера, Г. Шека. В современных социально-психологических исследованиях авторы рассматривают зависть во взаимосвязи с социальной активностью, субъективным благополучием (Т.В. Бескова, Р.М. Шамионов), ценностными ориентациями и личностной конкурентоспособностью (Н.В. Горшенина), характерологическими и гендерными особенностями (Т.В. Бескова), психическим здоровьем (О.Р. Бондаренко), агрессией (Т.К. Касумов, Т.В. Бескова), субъективным представлением о справедливости и склонности к мести (Н.Д. Субботина), девиантным поведением (Ю.А. Клейберг), затрудненным общением (Л.С. Архангельская), терроризмом (Э.М. Мамедова).

Множество подходов к пониманию и изучению психологической природы зависти способствовали формированию представлений о зависти как сложно-структурированном феномене, включающем когнитивный, аффективный, потребностно-мотивационный, социально-поведенческий и ценностный компоненты. Отсутствует единообразие в представлениях о конструктивности/деструктивности зависти. Ряд исследователей обосновывает утверждение о том, что зависть конструктивной быть не может: исключительно деструктивной зависть считают Е.В. Золотухина-Аболина, В.А. Лабунская, Р.М. Шамионов. Принципиальная возможность выполнения завистью стимулирующей функции допускается В.А. Гусовой, К.Л. Ерофеевой, М.И. Розеновой, К. Муздыбаевым; амбивалентный характер зависти отмечают А.В. Пилишина, Т.В. Бескова. В нашем исследовании зависть рассматривается с точки зрения ее амбивалентного характера. Данное направление можно считать перспективным в дальнейшем системном изучении феномена зависти в связи с тем, что зависть может выступать в качестве и мотивации достижения, и ограничения развития личности. С одной стороны, завидуя, человек стремится к превосходству над другим и совершенствуется для этого. С другой стороны, зависть ограничивает развитие тем, что привлекательной является цель, которую кто-то уже достиг. Вследствие этого потребность достижения чужого успеха может грозить потерей личностной уникальности. Кроме этого, если тенденция «достичь» кажется для субъекта зависти неприемлемой, то завистник может прибегать к тенденции «разрушить, отобрать», что свидетельствует о деструктивном совладании с завистью.

Деструктивность зависти может проявляться на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровне. Осознание превосходства другого человека вызывает чувства раздражения, досады, неприязни, и стремление причинить вред превосходящему. Связь агрессии и деструктивного поведения завистника отмечали Л.С. Архангельская, Т.В. Бескова, Н.Н. Горшенина, Е.П. Ильин, Т.К. Касумов, С.К. Летыгина, К. Муздыбаев, В.В. Муругова, П.Д. Никитенко, Ю.М. Орлов, А.В. Пилишина, М.И. Розенова, Е.Е. Соколова, Р.М. Шамионов.

Агрессивность завистника подтверждается многочисленными исследованиями, часто является очевидной даже без проведения каких-либо вычислений. Вражда, ненависть являются сущностными характеристиками зависти в служебных отношениях, особенно при деструктивных стратегиях совладания. Так, результаты социологических исследований свидетельствуют

о том, что 74% сотрудников не рады карьерному взлету сослуживцев; 67% обсуждают заработную плату других; 58% мужчин испытывают чувство зависти к профессиональным успехам своей супруги [1]. Невозможность удовлетворения потребности 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 качеств и моделей поведения, связанных с агрессией. Зависть может быть одной из основных причин агрессивных проявлений во взаимодействии между сотрудниками.

Для изучения агрессии субъекта зависти в служебных отношениях были использованы следующие методики: 1) «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанная А. Л. Бун [2] и адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич [3]. Она позволяет измерить значимость и силу проявления зависти в служебных отношениях, а также стратегии совладания с завистью в служебных отношениях; 2) шкала провокации агрессии И.А. Фурманова, которая выявляет эмоциональное и поведенческое реагирование в ситуации провокации агрессии [4] (в данном исследовании проанализируем шкалы «Активная агрессия», «Пассивная агрессия», «Подавленная агрессия»). В исследовании приняли участие 271 человек, из них 113 мужчин и 158 женщин в возрасте от 18 до 70 лет. Проведен корреляционный анализ по Пирсону. Данные обработаны с помощью статистической программы SPSS 13.

Результаты корреляционного анализа позволили установить, что активная агрессия связана с оценкой силы проявления зависти ( $r=0,20$ ;  $p\leq 0,01$ ); деструктивной причастностью ( $r=0,21$ ;  $p\leq 0,01$ ) и деструктивной непричастностью ( $r=0,21$ ;  $p\leq 0,01$ ). Субъекты, склонные использовать активную агрессию, оценивают ситуацию зависти как интенсивную и прибегают к деструктивным стратегиям совладания. Положительная корреляция активной агрессии и интенсивности зависти может свидетельствовать о стремлении субъекта зависти агрессивными способами удалять или разрушать источник боли или фрустрации в ситуации зависти. При высокой интенсивности зависти в служебных отношениях активная агрессия применяется завистником для разрушения препятствий или барьеров на пути желаемого уровня удовлетворения потребности в обладании тем, чем не обладает завистник, но обладает объект зависти. Это согласуется с аффективно-динамической теорией агрессии И.А. Фурманова [5], в соответствии с которой назначение агрессии в ситуации зависти можно рассматривать как форму адаптации субъекта зависти к кризисной ситуации, возникшей в результате депривации или фрустрации актуальных потребностей.

Связь активной агрессии и деструктивных стратегий совладания свидетельствует о том, что субъект с деструктивной стратегией совладания проявляет враждебность, ненависть, неприязнь, подозрительность и испытывает озлобленность, гнев, раздражение, направленные на того, кто добился большего. Желание обладать недостижимым превосходством и превзойти Другого выражается в активном стремлении лишить объект зависти превосходства, что проявляется в разных формах, например, в беспочвенной критике, сплетнях, клевете, дискредитации, ущемлении в ресурсах и информации, придирчивом отношении, принижении успехов. Активная агрессия в данном случае является способом преодоления эмоционального

дискомфорта, восстановления субъективной справедливости. Полученные результаты согласуются с выводами Т.К. Касумова, согласно которым существует связь аффективного, когнитивного и поведенческого компонентов зависти (завистливые чувства, завистливые мысли, завистливые действия) с агрессией [6]. В других исследованиях также отмечается, что в актуальных отношениях субъекта зависти преобладает агрессивность, основанная на страхе отвержения со стороны значимого субъекта общения [7].

Пассивная агрессия положительно коррелирует с деструктивной причастностью ( $r=0,17$ ;  $p\leq 0,01$ ) и деструктивной непричастностью ( $r=0,15$ ;  $p\leq 0,05$ ). Субъекты, реагирующие пассивной агрессией, склонны к деструктивной причастности и деструктивной непричастности. Завистники-пассивные агрессоры прибегают к саботажу, игнорированию, отрицательным оценкам, «случайным» ошибкам, «мелким пакостям исподтишка». Когда завистник не имеет возможности ответить в открытой агрессивной форме, а потребность получить удовольствие от причиненного ущерба или вреда объекту зависти достаточно сильна, он ищет скрытые формы проявления агрессии.

Полученные данные согласуются с результатами других авторов в том, что агрессивность субъекта зависти различается в зависимости от стратегии [8]. В случае склонности к соперничеству и тенденции «достичь» агрессивность носит инструментальный, а не враждебный характер и проявляется в применении агрессивных средств воздействия для достижения позитивных целей, сопровождающихся отрицательным эффектом. В эмпирическом исследовании Т.В. Бесковой установлено, что респонденты, склонные к зависти-неприязни (стратегия «отобрать»), демонстрируют статистически значимо более высокий уровень обиды и, в целом, враждебности, по сравнению с испытуемыми с выраженной тенденцией к соперничеству. Субъекты зависти-соперничества, кроме комплекса переживаний, свойственных субъектам зависти-уныния (обида, досада, грусть, уныние, отчаяние), более, чем субъекты зависти-уныния, испытывают озлобленность, раздражение, подозрительность, гнев, направленные на конкретного, более успешного в значимой сфере человека [8].

Подавленная агрессия отрицательно связана с оценкой значимости ситуации зависти ( $r=-0,16$ ;  $p\leq 0,01$ ); силой проявления зависти ( $r=-0,17$ ;  $p\leq 0,01$ ); деструктивной непричастностью ( $r=-0,13$ ;  $p\leq 0,05$ ). Субъекты, склонные не подавлять агрессию, оценивают ситуацию зависти как значимую, интенсивную, склонны к использованию совладания с завистью по типу деструктивной непричастности.

«Почему коллеге предложили новую должность (повысили зарплату, согласовали более удобный график, выплатили премию, объявили благодарность, предложили участие в проекте и т. д.), а мне нет»? Сталкиваясь в профессиональной деятельности с подобными ситуациями (что не обозначает возникновения зависти автоматически), субъект может прибегнуть к нескольким способам объяснения чужого превосходства: 1) превосходство другого оценивается как справедливое и заслуженное, воспринимается как закономерный результат его упорного труда; 2) превосходство другого оценивается как несправедливое и незаслуженное. Не прибегая к объективной оценке своих профессиональных компетенций и достижений, субъект зависти в служебных отношениях чаще всего стремится объяснить успех другого с точки зрения субъективной несправедливости: («просто повезло», «блат», «ничего особенного он/она не сделал, так может каждый» и т. д.).

При это важно, как субъект зависти в служебных отношениях оценивает вероятность достижения желаемого уровня им самим: может оценивать желаемый уровень как достижимый при активизации усилий или как принципиально недостижимый. Совмещение способов оценки субъективной справедливости/несправедливости чужого превосходства и оценки достижимости/недостижимости дает следующие возможные варианты: превосходство несправедливо, уровень недостижим; превосходство несправедливо, уровень достижим; превосходство справедливо, уровень достижим; превосходство справедливо, уровень недостижим. Мы предполагаем, что субъект зависти в служебных отношениях в большей степени склонен не подавлять агрессию и использовать деструктивные стратегии совладания в случае, когда превосходство другого считает несправедливым и низко оценивает вероятность достижения уровня превосходящего коллеги. Данная гипотеза нуждается в эмпирической проверке. В рамках проводимого анализа важно учесть эмпирически установленный факт: склонность к деструктивной зависти на работе, включающей агрессию, отрицательно связана со справедливостью вознаграждений, автономией работника и внимательностью руководителя [9].

Связи активной, пассивной и подавленной агрессии субъекта зависти в служебных отношениях с конструктивными стратегиями совладания не установлено. Это свидетельствует о том, что при стимулировании личностно-профессионального развития для достижения уровня превосходящего и конструктивного совладания агрессивные формы взаимодействия субъектом зависти в служебных отношениях не применяются. Конструктивность зависти направлена на саморазвитие, постановку новых жизненных целей, преобразование субъективной картины мира, позитивные изменения.

Таким образом, установлены положительные корреляционные связи активной и пассивной агрессии с деструктивными причастностью и непричастностью, отрицательные корреляционные связи подавленной агрессии значимости зависти, силы проявления значимости и деструктивной непричастности. Кроме этого, активная агрессия положительно связана с силой проявления зависти в служебных отношениях. Агрессивные действия субъекта зависти в служебных отношениях могут быть многообразными, схожими по внешним признакам, но при этом иметь разные механизмы регуляции, проявления, функции и antecedенты. Важным является способ оценки справедливости чужого превосходства и реальности достижения желаемого уровня обладания.

#### **Библиографическое ссылки**

1. Ильин Е.П. Психология зависти, враждебности, тщеславия. СПб., 2014.
2. Boone A.L. The Green-Eyed Monster at Work: An Investigation of How Envy Relates to Behavior In the Workplac : dissertation submitted for requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Virginia, 2005.
3. Фурманов И.А., Микелевич Е.Б. Адаптация методики «Совладание с завистью в служебных отношениях» // Философия и социальные науки. 2016. № 2. С. 82–87.
4. Фурманов И.А. Агрессия и насилие: диагностика, профилактика, коррекция / И.А. Фурманов. СПб., 2007.
5. Фурманов И.А. Аффективно-динамическая теория адаптации // Вестник БГУ. Сер. 3. 2001. № 3. С. 42–47.

6. Касумов Т.К. Зависть на пути к агрессии // Вестн. Моск. гос. открыт. ун-та. Сер. Общественно-политические и гуманитарные науки. 2012. № 3. С. 5–22.
7. Пилишина А.В. Зависть в контексте межличностных отношений: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. СПб., 2015.
8. Бескова Т.В. Особенности агрессивности и враждебности субъектов зависти и соперничества // Теор. и эксп. психология. 2010. № 3. С. 43–51.
9. Vecchio R.P. Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy // International Journal of Stress Management. 2000. Vol. 7, № 3. P. 161–179.