

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИЙ

СОВЛАДАНИЕ С ЗАВИСТЬЮ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ СУБЪЕКТОВ С РАЗЛИЧНЫМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

© 2023 г. Е.Б. Микелевич*, И.А. Фурманов**

*Кандидат психологических наук, доцент, кафедра экономики и бизнеса Полесского государственного университета; Республика Беларусь, г. Пинск, ул. Днепровской Флотилии, 23; e-mail: mikelena06@mail.ru

**Доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой социальной и организационной психологии, Белорусский государственный университет; 220030, Республика Беларусь, г. Минск, пр. Независимости, д. 4; e-mail: fourmigor@gmail.com

DOI: 10.38098/ipran.sep_2023_29_1_07

Поступила в редакцию 11 февраля 2023 г.

Аннотация. Рассматривается взаимосвязь совладания с завистью в служебных отношениях и психосоциальной адаптации. Актуальность исследования связана с тем, что стратегии совладания с завистью в служебных отношениях могут определять социально-психологический климат в коллективе и результативность профессиональной деятельности. В современных условиях, когда существенно изменяются организационные условия, требующие от сотрудника быстроты и гибкости адаптационных процессов, тема исследования является достаточно практикоориентированной. *Цель* исследования заключается в изучении взаимосвязи показателей зависти в служебных отношениях и психосоциальной адаптации сотрудников. В исследовании с использованием психодиагностических методик (Опросник социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонд в адаптации А.К. Осницкого и Опросник «Совладание с завистью в служебных отношениях» в адаптации И.А. Фурманова и Е.Б. Микелевич) выявлены стратегии совладания с завистью в служебных отношениях, характерные для адаптивных и дезадаптивных сотрудников. Установлено, что конструктивные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях положительно связаны с адаптивностью, деструктивные – с дезадаптивностью. Сравнительный анализ характеристик психосоциальной адаптации сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегиями совладания позволил выявить достоверно более высокие показатели адаптивности у сотрудников с конструктивной стратегией совладания, а также более высокие показатели дезадаптивности, неприятия других, ведомости у сотрудников с деструктивным совладанием. Полученные результаты могут быть использованы в работе с персоналом, могут применяться при дальнейшем изучении зависти в служебных отношениях.

Ключевые слова: зависть, служебные отношения, стратегия совладания, конструктивное совладание, деструктивное совладание, психосоциальная адаптация, адаптивность, дезадаптивность.

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

Функционирование индивида в системе служебных отношений неизбежно связано с его включением в различные ситуации социального взаимодействия, в том числе в ситуацию зависти между коллегами, которую часто сопровождают высокая конкуренция, конфликты, угрозы увольнения, переживание субъективной несправедливости, ограничения в ресурсах и др., исход которых во многом определяется возможностями адаптивного или дезадаптивного реагирования. С этой точки зрения достаточно актуальной и недостаточно изученной является проблема зависти в служебных отношениях и совладания с ней. Несмотря на активизацию исследований в области зависти в служебных отношениях, однозначно принятого определения феномена не существует. *Зависть в служебных отношениях* понимается как паттерн эмоций, мыслей и поведения, возникающий в результате снижения сотрудником самооценки в ответ на превосходство другого в значимой профессиональной сфере. При этом автор рассматривает зависть на работе как реакцию на угрозы на рабочем месте (реальные или мнимые) (Vecchio, 2000). Проведенные эмпирические исследования предметного поля зависти показывают, что традиционно в рейтингах предметов зависти лидируют уровень заработной платы, профессиональные успехи, доступ к ограниченным ресурсам, связанным с работой, система льгот и поощрений (Cohen-Charash, 2000; Menon, Thompson, 2010; Smith et al., 1999; Vecchio, 2000).

В условиях современных социально-экономических вызовов в сфере труда психосоциальная адаптация сотрудников является одним из параметров, детерминирующих рост эффективности и производительности профессиональной деятельности. Адаптивная личность как субъект трудовых отношений характеризуется стремлением к сохранению устойчивости в меняющихся условиях профессиональной деятельности, способностью к реализации профессионального потенциала, эмоциональной стабильностью,

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

чувством психологического комфорта, ощущением удовлетворенности собой и другими людьми, сбалансированностью внутреннего и внешнего контроля. Деадаптивная личность не в состоянии продуктивно отвечать требованиям среды и успешно выполнять профессиональные роли. По мнению А.А. Налчаджяна, деадаптивным можно назвать такой ход психических процессов и поведения, который не приводит к разрешению проблемной ситуации, а усиливает трудности и связанные с ними неприятные переживания (Налчаджян, 2010).

С интересующей нас стороны актуальным представляется изучение совладания с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации. Важной особенностью совладания является то, что оно характеризует человека как свободного, независимого и самоэффективного субъекта. По мнению Т.Л. Крюковой, совладание обеспечивает человеку продуктивность благодаря осознанному выбору способов поведения, соответствующих личностным особенностям и требованиям ситуации (Крюкова, 2008).

Установлено, что наиболее сильными предикторами зависти в среде коллег являются чувство неполноценности субъекта зависти; сходство в профессиональных, социальных и личных позициях субъекта и объекта зависти, обуславливающее возможность и значимость сравнения; тесный контакт с объектом зависти, у которого уровень успехов выше, чем у субъекта зависти (Cohen-Charash, 2007). Анализ литературы позволяет в самом общем виде представить две группы факторов зависти: а) характерная для человека склонность к зависти; б) ситуативные факторы. В частности, склонность к зависти связана со свойствами личности, системой ее убеждений, установок, ценностей. Ситуативными факторами, которые приводят к изменению взаимоотношений в организации и могут привести к возникновению зависти,

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

являются конкуренция, стратегическое сокращение, реинжиниринг, культурная дифференциация, система оценки эффективности, несправедливые системы вознаграждения/наказания и продвижения. Таким образом, зависть в среде коллег формируется под влиянием ряда взаимодополняющих, усиливающих друг друга детерминант как социальных, так и психологических.

Зависть в служебных отношениях чаще рассматривается как фактор снижения производительности и результативности работы отдельного сотрудника и целого коллектива (Е.В. Золотухина-Аболина, В.А. Лабунская, К. Муздыбаев, Р.Н. Smith, Р. Walkot, и др.). Вместе с этим существуют представления о положительном влиянии зависти на производственные процессы (Vecchio, 1997). В работах J. Lange предлагается отказаться от моральной оценки зависти и сосредоточиться на ее функциональности, так как и «доброкачественная», и «злонамеренная» зависть могут быть вредоносными (Lange et al., 2018). Ряд теоретических и эмпирических исследований показывает потенциал конструктивного совладания с завистью в служебных отношениях, направленный на стремление сотрудников улучшить свою производительность, чтобы добиться желаемого уровня и сравняться с объектом зависти (Boone, 2005; Vecchio, 1997). В таких случаях проявляется стимулирующий характер зависти. Бесспорно, что зависть стимулирует активность, но модальность активности может быть положительной (достичь, стать лучше) и отрицательной (навредить, принести ущерб). В обоих случаях цель активности одна и та же – сравняться с объектом зависти. Подобная точка зрения аргументируется Р.М. Шамионовым и Т.В. Бесковой. Отмечая, что зависть провоцирует человека на поступки, авторы приходят к выводу, что «зависть не сама по себе, а ее поведенческие эффекты являются наиболее опасными с точки зрения межличностных взаимодействий» (Шамионов, Бескова, 2020, с. 39). При этом природа зависти такова, что в некоторых

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

ситуациях «поведенческие эффекты зависти (например, отобрать, нанести вред другому) могут быть блокированы благодаря социальной конгруэнтности и просоциальным установкам» (Шамянов, Бескова, 2020, с. 39).

Положение о возможности блокировать деструктивные проявления зависти стало основанием построения когнитивного тренинга предупреждения рисков зависти, способных негативным образом сказаться на жизнедеятельности организации и психологическом благополучии ее сотрудников (Фролова, Гордеева, 2020). Стратегической целью такого когнитивного тренинга, по мнению его авторов, может быть развитие у сотрудников навыков саморефлексии и самокоррекции когнитивного искажения сравнения себя с другими. По нашему мнению, реализация намеченной программы когнитивного тренинга предупреждения рисков зависти в организации, ее апробация и проверка эффективности, несомненно, может стать платформой для продуктивной системной работы по снижению рисков, связанных с завистью. Однако усилия необходимо направить не на то, чтобы не допустить появления зависти (это задача сложновыполнимая), а на то, чтобы не допустить деструктивного совладания с завистью. При этом необходимо учитывать, что важнейшим направлением предупреждения деструктивных проявлений зависти является создание оптимальных условий на рабочем месте. Так, утверждается, что в выборе способа совладания с завистью в служебных отношениях важную роль играет удовлетворенность работой. Эмпирически установлено: довольные своим трудоустройством с большей вероятностью будут использовать конструктивную стратегию совладания с завистью на рабочем месте (Boone, 2005).

В анализе деструктивных последствий зависти в служебных отношениях, они были разделены на две группы: последствия для личности и последствия для организации. *Личностные* последствия авторы исследования связывают с

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

негативным влиянием служебной зависти на профессиональный успех – желанием иметь то, что уже имеют другие, а также сужением перспективы достижений. Завистник постоянно заботится о действиях других людей и событиях чужой жизни. Нарушение способности к продуктивной коммуникации в ситуации зависти ведет к ограничению возможностей развития бизнеса и карьеры. Отмечается низкое приятие себя, снижение самооценки и благополучия, что порождает неуверенность в своих силах и в успешном карьерном росте (Menon, Thompson, 2010). *Организационные* последствия зависти анализируются с точки зрения нарушения работы команды, ухудшения социально-психологического климата, что приводит к упущенным возможностям и организационной неэффективности, возникновению конфликтов между коллегами на почве зависти, которые в ряде случаев являются антагонистическими (Menon, Thompson, 2010).

Таким образом, совладание с завистью в служебных отношениях понимается как система когнитивных, эмоциональных и поведенческих усилий субъекта зависти с целью преодоления зависти. Важным вопросом является четкое понимание того, что именно определяет выбор стратегии совладания. Если субъект зависти в служебных отношениях не справился с ситуацией зависти конструктивно, то что конкретно не позволило ему блокировать отрицательные поведенческие эффекты зависти? Очевидно, в такой ситуации задействован целый комплекс определенным образом взаимодействующих и усиливающих друг друга факторов. По нашему мнению, одной из детерминант деструктивности совладания с завистью в служебных отношениях может быть неуспешная психосоциальная адаптация субъекта. Деадаптивность субъекта зависти отмечали Т.В. Бескова, В.А. Гусова, Л.С. Архангельская, А.В. Пилишина.

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

Теоретический анализ источников позволил сформулировать *гипотезу исследования*, в качестве которой выступило предположение о наличии связи между различными типами совладания с завистью в служебных отношениях и характеристиками психосоциальной адаптации: конструктивность совладания с завистью в служебных отношениях положительно связана с адаптивностью, деструктивность – с дезадаптивностью субъекта зависти в служебных отношениях.

МЕТОДИКА

В исследовании приняли участие 271 сотрудник (из них 158 (58%) женщин и 113 (42%) мужчин) различных предприятий. Средний возраст респондентов составил 34 года. Характеристики психосоциальной адаптации субъектов зависти оценивались с применением опросника социально-психологической адаптации, разработанного К. Роджерсом и Р. Даймонд и адаптированного А.К. Осницким (Осницкий, 2004). Данная методика позволяет измерить такие характеристики, как адаптивность, дезадаптивность, приятие себя, неприятие себя, приятие других, неприятие других, эмоциональный комфорт, эмоциональный дискомфорт, внутренний контроль, внешний контроль, доминирование, ведомость и эскапизм.

Для оценки показателей зависти в служебных отношениях использовалась методика «Совладание с завистью в служебных отношениях», адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич (Фурманов, Микелевич, 2016). Данная методика позволяет измерить значимость ситуации зависти в служебных отношениях (ЗН), силу (интенсивность) зависти (ЗАВ) и стратегии совладания с завистью в служебных отношениях (конструктивную причастность (КП), конструктивную непричастность (КНП), деструктивную причастность (ДП), деструктивную непричастность (ДНП)). Шкала «Значимость

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

ситуации зависти» направлена на оценку значимости ситуации зависти в служебных отношениях; шкала «Сила проявления зависти» предполагает оценку силы проявления зависти в служебных отношениях; шкала «Конструктивная причастность» выявляет тип совладания, выраженный в стремлении сотрудников активно самоутвердиться в ситуации зависти; шкала «Конструктивная непричастность» выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из ситуации зависти, прибегая к положительно оцениваемым способам поведения; шкала «Деструктивная причастность» выявляет тип совладания, предполагающий активное применение деструктивных способов поведения в ситуации зависти; шкала «Деструктивная непричастность» выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из ситуации зависти, прибегая к деструктивным способам поведения.

Проведена проверка на нормальность распределения по критерию Колмогорова-Смирнова, разбивка респондентов по уровням выраженности стратегий совладания с помощью метода Кеттела, корреляционный анализ по Пирсону, установление достоверности различий по t-критерию Стьюдента. Обработка данных проведена с использованием статистической программы SPSS 13.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Значения корреляций, представленные в табл. 1, свидетельствуют, что показатели зависти в служебных отношениях тесно связаны с показателями психосоциальной адаптации сотрудников.

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

Таблица 1.

Взаимосвязь показателей зависти в служебных отношениях и психосоциальной адаптации субъекта зависти.

	ЗН	ЗАВ	КП	КНП	ДП	ДНП
Адаптивность	0,06	-0,04	0,07	0,14*	0,04	-0,13*
Деадаптивность	0,19**	0,28**	0,07	0,05	0,24**	0,22**
Приятие себя	-0,01	-0,08	0,12	0,14*	0,06	-0,13*
Неприятие себя	0,11	0,24**	0,03	-0,03	0,15*	0,17**
Приятие других	-0,05	-0,13*	0,02	0,06	-0,08	-0,07
Неприятие других	0,13*	0,18**	0,00	0,01	0,18**	0,16**
Эмоциональный комфорт	0,04	-0,07	0,10	0,06	0,02	-0,10
Эмоциональный дискомфорт	0,18**	0,24**	0,07	0,09	0,21**	0,20**
Внутренний контроль	0,10	0,05	0,08	0,11	0,02	-0,01
Внешний контроль	0,21**	0,27**	0,06	0,09	0,21**	0,20**
Доминирование	0,04	0,04	0,05	0,08	0,23**	0,04
Ведомость	0,16**	0,25**	0,08	0,09	0,21**	0,17**
Эскапизм	0,21**	0,24**	0,08	0,16**	0,23**	0,16**

Примечание: * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$.

В результате исследования установлено, что деадаптивность, неприятие других, эмоциональный дискомфорт, внешний контроль, ведомость, эскапизм положительно коррелируют со значимостью зависти. Это свидетельствует о том, что субъекты, характеризующиеся деадаптивностью, неприятием себя, неприятием других, эмоциональным дискомфортом, внешним контролем, ведомостью, эскапизмом склонны к интенсивному переживанию зависти в служебных отношениях вследствие связи этих критериев адаптации с силой зависти. Показатели психосоциальной адаптации сотрудников имеют мало корреляционных связей с конструктивными стратегиями совладания: корреляций с конструктивной причастностью не установлено; показатели адаптивности, приятия себя, эскапизма положительно связаны только с конструктивной непричастностью.

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

Структура корреляционных связей показателей адаптации и деструктивных стратегий принципиально отличается. Деадаптивность, неприятие себя, неприятие других, эмоциональный дискомфорт, внешний контроль, доминирование, ведомость, эскапизм положительно связаны с деструктивной причастностью. Те же показатели положительно связаны и с деструктивной непричастностью, однако дополняет структуру связей данной стратегии отрицательные корреляции с адаптивностью и приятием себя.

Анализ корреляционных связей позволил сделать вывод о том, что различные стратегии совладания связаны с противоположными характеристиками психосоциальной адаптации (кроме эскапизма, который связан и с конструктивной, и с деструктивной стратегиями). Для уточнения результатов был проведен второй этап исследования, на котором на основании шкал «конструктивная причастность» и «конструктивная непричастность» получили шкалу «конструктивная стратегия совладания», на основании шкал «деструктивная причастность» и «деструктивная непричастность» получили шкалу «деструктивная стратегия совладания». Результаты корреляционного анализа второго этапа представлены в табл. 2.

Адаптивность и внутренний контроль положительно связаны с конструктивной стратегией совладания. Деадаптивность, неприятие себя, неприятие других, эмоциональный дискомфорт, внешний контроль, ведомость, эскапизм положительно коррелируют с деструктивной стратегией совладания с завистью. Отчетливо прослеживается связь показателей успешной психосоциальной адаптации с конструктивной стратегией совладания, а также связь деадаптивности с деструктивной стратегией совладания.

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

Таблица 2.

Взаимосвязь конструктивной и деструктивной стратегий совладания с завистью в служебных отношениях и характеристик психосоциальной адаптации субъекта.

Показатели психосоциальной адаптации	Конструктивная стратегия совладания	Деструктивная стратегия совладания
Адаптивность	0,14*	-0,06
Деадаптивность	0,05	0,25**
Приятие себя	0,13*	-0,04
Неприятие себя	-0,01	0,18**
Приятие других	0,06	-0,08
Неприятие других	-0,01	0,19**
Эмоциональный комфорт	0,10	-0,05
Эмоциональный дискомфорт	0,08	0,23**
Внутренний контроль	0,13*	0,00
Внешний контроль	0,07	0,22**
Доминирование	0,06	0,15
Ведомость	0,07	0,21**
Эскапизм	0,11	0,21**

На третьем этапе исследования проведен сравнительный анализ показателей психосоциальной адаптации субъектов с конструктивной и деструктивной стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях, результаты которого представлены в табл. 3.

Установлено, что сотрудники с конструктивной и деструктивной стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях имеют достоверные различия по показателям адаптивности, деадаптивности, неприятия других и ведомости. На уровне тенденции различия обнаружены по показателям приятия себя, неприятия себя, внутреннего контроля, внешнего контроля.

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

Таблица 3.

Сравнение характеристик психосоциальной адаптации субъектов с конструктивной и деструктивной стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях.

Показатели психосоциальной адаптации	Конструктивная стратегия	Деструктивная стратегия	Достоверность различий
Адаптивность	143,68±17,82	136,98±17,21	0,04
Деадаптивность	85,14±32,23	97,78±24,26	0,03
Приятие себя	47,88±8,49	45,32±8,15	0,06
Неприятие себя	15,14±8,66	17,46±7,48	0,06
Приятие других	25,52±4,63	25,05±4,98	0,68
Неприятие других	16,32±7,01	20,11±6,51	0,00
Эмоциональный комфорт	27,05±8,66	24,95±5,16	0,40
Эмоциональный дискомфорт	17,54±8,19	19,51±9,49	0,33
Внутренний контроль	59,07±15,63	56,70±14,23	0,10
Внешний контроль	20,05±9,71	22,95±8,94	0,07
Доминирование	10,09±3,55	10,81±3,98	0,38
Ведомость	18,79±5,08	21,60±4,38	0,00
Эскапизм	15,89±4,37	16,41±3,88	0,55

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В результате корреляционного анализа установлено, что деадаптивность личности связана с деструктивностью совладания с завистью. Вероятно, деадаптивные сотрудники, переживая зависть, испытывают сложности в поиске конструктивных способов совладания в силу того, что деадаптивность затрудняет актуализацию моральных установок и просоциальных путей разрешения ситуации зависти. Эти данные согласуются с результатами ряда исследований, в которых установлено, что уровень зависти обратно пропорционален уровню адаптации, так как менее завистливые субъекты лучше приспособлены к условиям социальной среды, более адекватно воспринимают социальные отношения и чувствуют себя более комфортно в процессе социального взаимодействия в отличие от более завистливых (Пилишина, 2015).

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

Анализ корреляционных связей позволяет установить, что адаптивность связана только с поведенческими показателями зависти в служебных отношениях, дезадаптивность – с когнитивными, эмоциональными и поведенческими. Это может свидетельствовать о том, что приспособленный к социальной и производственной среде сотрудник может ограничить конструктивное переживание зависти осознанием и эмоциональным реагированием на превосходство другого, в то время как неприспособленный сотрудник склонен к выраженным деструктивным поведенческим проявлениям зависти (Микелевич, 2017).

Взаимосвязь характеристик психосоциальной адаптации, связанных с приятием/неприятием себя, и показателей зависти весьма однозначна. Приятие себя положительно коррелирует с конструктивной непричастностью, и отрицательно – с деструктивной непричастностью. Это означает, что принимающие себя сотрудники склонны к поиску конструктивных способов совладания с завистью. Неприятие себя способствует деструктивности совладания. Сходные данные получены в исследовании, в котором было установлено, что положительная оценка себя снижает вероятность враждебной зависти (*malicious envy*) на рабочем месте (Vecchio, 2000). В исследованиях других авторов установлено, что низкая самооценка предполагает более высокую степень завистливости и наоборот (Гусова, 2006).

Неприятие себя связано с силой зависти, деструктивной причастностью, деструктивной непричастностью. Полученные данные согласуются с результатами исследований Р. Смита с коллегами, которые говорят о ведущей роли собственной неполноценности в служебной зависти. Было эмпирически показано: чувство неполноценности является самым сильным предиктором недовольства в ситуации нелестного сравнения на рабочем месте, ведущей к зависти. Неполноценность определяет невозможность игнорирования,

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

переоценки или снижения значимости результатов социального сравнения. Деструктивность субъекта зависти более вероятна, когда преимущество другого является неизменным или неконтролируемым (Smith et al., 1999). Такой вывод обусловлен тем, что в данной ситуации шансы нивелировать чужое превосходство конструктивным способом осознаются субъектом зависти как ограниченные, а необходимость снижения напряжения остается актуальной, поэтому враждебность становится наиболее доступным средством разрешения противоречия.

В продолжение такой линии рассуждения можем сослаться на данные, полученные Н.М. Клепиковой и ее соавторами: недостаток самоуважения соотносится с переживанием зависти. Недостаточное самопонимание, неумение согласовывать различные стороны своего «Я» взаимосвязаны с желанием превзойти другого любым способом или лишить его предмета зависти, навредить ему (хотя бы в своих мыслях и фантазиях). Самоотношение завистника характеризуется недостатком самоуважения, неудовлетворенностью своим потенциалом, ощущением никчемности, низкой управляемостью и предсказуемостью собственного «Я» (Клепикова и др., 2014).

Эмоциональный дискомфорт положительно связан не только с деструктивными стратегиями совладания, но и с показателями значимости и силы зависти. Связь эмоционального дискомфорта с когнитивным, эмоциональным и поведенческим компонентом зависти усиливает выраженность деструктивной стратегии совладания. Примечательно, что эмоциональный комфорт не связан ни с одним показателем зависти в служебных отношениях, что подтверждает специфичность эмоциональных переживаний субъекта зависти в служебных отношениях.

Доминирование связано с показателями зависти в наименьшей степени: установлена положительная связь только с деструктивной причастностью. Это

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

свидетельствует о том, что сотрудник, характеризующийся стремлением подчинить себе других людей, обрести власть, контроль и доминирование над другими людьми, в ситуации зависти склонен к активному применению деструктивных способов поведения (использование приемов вербальной агрессии (сплетни, клевета, критика), создание препятствий, стремление ограничить в ресурсах, создать предрешение против объекта зависти).

В то же время ведомость имеет гораздо больше корреляционных связей: она связана со значимостью, силой зависти в служебных отношениях, а также с деструктивными стратегиями. Полученные результаты согласуются с результатами исследований других авторов, аргументирующих антагонизм ведомости и субъектности завистника: субъектная позиция снижает вероятность возникновения завистливых отношений и деструктивности совладания с завистью (Бескова, Шамянов, 2010). Кроме того, для понимания зависти и стратегий ее преодоления важно осознать, что выраженная субъектная позиция является своеобразным средством достижений: целеустремленные, инициативные личности в большей степени ориентированы на задачу и в меньшей – на эмоциональную оценку и рефлексию неравенства. Это косвенно подтверждают и иные результаты исследования: в частности, «зависть к социальному превосходству связана с внешним атрибутированием («обстоятельства») собственного неуспеха и неуспешности вообще (невезением и ожиданием успеха как само собой разумеющегося, не прикладывая сил)» (Шамянов, 2010, с. 97). Отметим, что, по нашему мнению, исследование атрибутивных процессов для понимания совладания с завистью в служебных отношениях является достаточно перспективным направлением.

Эскапизм связан со всеми показателями зависти, кроме конструктивной причастности. Это позволяет заключить, что субъект зависти, склонный к эскапизму, болезненно переживает собственное несовершенство, тревожен, не

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

уверен в себе, раним, зависим от других, при этом достаточно низко оценивает собственную эффективность. Стремясь пережить новые, нестандартные эмоции, но опасаясь при этом травм извне, индивид склонен к уходу от окружающей действительности в мир иллюзий.

Исходя из данных, полученных в результате корреляционного анализа показателей психосоциальной адаптации и показателей зависти в служебных отношениях, можно заметить, что принципиальным различием между структурой корреляционных связей конструктивных и деструктивных стратегий совладания является связь критериев адаптивности с конструктивностью совладания, а дезадаптивности субъекта – с деструктивностью, причем связь дезадаптивности с деструктивностью выражена сильнее, чем связь адаптивности с конструктивностью совладания.

Результаты сравнительного анализа показали, что субъекты с конструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях имеют достоверно более высокие показатели адаптивности ($p \leq 0,05$). Адаптивность определяет возможность реализовать профессиональный потенциал, ведет к улучшению результатов сравнения себя с другими, позволяет продуктивно использовать когнитивные, эмоциональные и поведенческие аспекты совладания. На уровне тенденции у субъектов с конструктивной стратегией совладания установлены более высокие показатели принятия себя ($p \leq 0,1$), внутреннего контроля ($p \leq 0,1$).

Субъекты с деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях имеют достоверно более высокие показатели дезадаптивности ($p \leq 0,05$), неприятия других ($p \leq 0,05$), ведомости ($p \leq 0,05$). На уровне тенденции у сотрудников с деструктивной стратегией выявлены более высокие показатели неприятия себя ($p \leq 0,1$), внешнего контроля ($p \leq 0,1$). Из этого можно заключить, что дезадаптивные субъекты, не обладающие

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

способностью поддержания устойчивости личности в ситуации зависти, прибегают к деструктивной стратегии совладания с завистью. Это происходит в силу эмоциональной нестабильности, чувства внутреннего и внешнего психологического дискомфорта субъекта зависти. Неудовлетворенность собой и окружающими усугубляет переживание внутриличностных и межличностных конфликтов в случае объективного или субъективного превосходства объекта зависти. Как было отмечено ранее, отсутствие психических механизмов и форм поведения, необходимых для конструктивного разрешения ситуации зависти, связано с неадекватностью внутреннего и внешнего контроля вследствие недостаточных навыков перцепции, рефлексии, неспособностью к самоизменениям (Микелевич, 2018). Это согласуется с данными К. Муздыбаева о том, что наиболее завистливые респонденты оказались и наиболее неадаптированными. Они в большей мере, чем независтливые люди, недовольны своим социальным и материальным положением (Муздыбаев, 2002). Адаптивная личность обладает навыками рефлексии, способна к самоизменениям, самостоятельна и независима, принимает социальные нормы, что способствует конструктивному совладанию с завистью в служебных отношениях.

ВЫВОДЫ

Таким образом, важным результатом работы является установление связи адаптивности личности, притяжения себя, а также эскапизма с конструктивной непричастностью. Деадаптивность субъекта с деструктивным совладанием по количеству установленных корреляционных связей выражена гораздо сильнее. Для субъекта с характеристиками деадаптивности, неприятия других, эмоционального дискомфорта, внешнего контроля, ведомости, эскапизма ситуация зависти в служебных отношениях является значимой. Интенсивность

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

зависти и деструктивность совладания возрастает при дезадаптивности, неприятии себя и других, эмоциональном дискомфорте, внешнем контроле, ведомости, эскапизме субъекта зависти. Результаты корреляционного анализа подтвердили гипотезу исследования о том, что показатели успешной психосоциальной адаптации положительно связаны с конструктивными стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях, а показатели дезадаптивности – с деструктивными.

Выводы о корреляционных связях совладания с завистью в служебных отношениях и психосоциальной адаптации согласуются с результатами сравнительного анализа и содержательно дополняются ими. Сравнительный анализ позволил установить достоверно более высокие показатели адаптивности у сотрудников с конструктивным совладанием и более высокие показатели дезадаптивности у сотрудников с деструктивным совладанием с завистью в служебных отношениях. В результате проведенного анализа установлено, что показатели психосоциальной адаптации являются слабыми предикторами конструктивного совладания с завистью в служебных отношениях, но в значительной степени обуславливают деструктивную стратегию совладания. Исходя из результатов теоретико-эмпирического анализа можно заключить, что гипотеза исследования подтверждена.

Значимость полученных результатов заключается в том, что они могут стать основой для разработки и принятия управленческих действий, направленных на снижение деструктивности совладания с завистью в служебных отношениях, а также на укрепление сплоченности, координации и солидарности между сотрудниками. Знание особенностей психосоциальной адаптации сотрудников организации поможет управлять рисками деструктивного совладания с завистью в организации. Конечно, есть ряд факторов в совладании с организационной завистью, на которые влияние

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

менеджера невозможно или ограничено, и они нуждаются в более детальном теоретическом и эмпирическом исследовании и осмыслении. Изучение стратегий совладания с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации имеет практикоориентированное значение, связанное с возможностью применять полученные данные для успешного решения проблем в коллективах, связанных с завистью в служебных отношениях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Бескова Т.В., Шамионов Р.М.* Соотношение характеристик зависти и субъективного благополучия личности // Личность как субъект инноваций: сб. науч. тр. / Науч. ред. М.В. Волкова. Чебоксары: НИИ педагогики и психологии, 2010. С. 61-71.
- Гусова В.А.* Зависть как социальный феномен: Автореф. ...дисс. канд. философ. наук. М.: 2006.
- Клепикова Н.М., Шамшикова Е.О., Куксина Е.Ю.* Взаимосвязь завистливости и самоотношения личности // Развитие человека в современном мире: Материалы V Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. Участием. Новосибирск (15-17 апреля 2014 г.). Новосибирск: Новосиб. гос. пед. ун-т, 2014. С. 190-202.
- Крюкова Т.Л.* Психология совладающего поведения: современное состояние, проблемы и перспективы // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2008. № 4. С. 147-153.
- Микелевич Е.Б.* Адаптационный потенциал субъекта зависти в служебных отношениях // Российская наука: актуальные исследования и разработки: Сб. науч. ст. IV Всерос. заоч. науч.-практ. конф. Самара, 6 окт. 2017 г.: в 2 ч. Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2017. Ч. 1. С. 194-197.
- Микелевич Е.Б.* Различия в психосоциальной адаптации сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях // Психология образования будущего: от традиций к инновациям: Материалы II Междунар. конф. студентов, магистрантов и аспирантов, Ярославль, 22 марта 2018 г. Ярославский гос. пед. ун-т им. К.Д. Ушинского / Под. ред. Н.В. Нижегородцевой. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2018. С. 86-88.

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

- Муздыбаев К.* Завистливость личности // Психологический журнал. 2002. Т. 23. № 6. С. 38-50.
- Налчаджян А.А.* Психологическая адаптация: механизмы и стратегии. М.: ЭКСМО. 2010.
- Осницкий А.К.* Определение характеристик социальной адаптации // Психология и школа. 2004. № 1. С. 43-56.
- Пилишина А.В.* Социально-психологические особенности межличностных отношений субъектов зависти // Казанская наука. 2015. № 4. С. 235-240.
- Фролова С.В., Гордеева Ю.Ю.* Перспективы когнитивного тренинга предупреждения рисков зависти в организации: эмпирические основания // Организационная психология: люди и риски: Материалы XI Междунар. науч.-практ. конф. Саратов, 24 апреля – 01 мая 2020 г. Саратов, Издательство: ИЦ «Наука», 2020. С. 283-289.
- Фурманов И.А., Микелевич Е.Б.* Адаптация методики «Совладание с завистью в служебных отношениях» // Философия и социальные науки. 2016. № 2. С. 82-87.
- Шамионов Р.М.* Взаимосвязь «субъектных» свойств личности и склонности к зависти // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2010. Т. 10. № 4. С. 93-98.
- Шамионов Р.М., Бескова Т.В.* Экономико-психологические детерминанты зависти // Психологический журнал. Т. 41. № 5. 2020. С. 38-48.
- Boone A.L.* The Green-Eyed Monster at Work: An Investigation of How Envy Relates to Behavior In the Workplace: Diss. submitted for requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Virginia, 2005.
- Cohen-Charash Y.* Envy at work: an exploratory examination of antecedents and outcomes: Thesis (Ph. D. in Psychology). Berkeley: Spring, 2000.
- Cohen-Charash Y., Mueller J.S.* Does Perceived Unfairness Exacerbate or Mitigate Interpersonal Counterproductive Work Behaviors Related to Envy? // Journal of Applied Psychology. 2007. V. 92. № 3. P. 666-680.
- Lange J., Paulhus D., Crusius J.* Elucidating the Dark Side of Envy: Distinctive Links of Benign and Malicious Envy With Dark // Personalities personality and Social Psychology Bulletin. 2018. V. 44(4). P. 601-614.
- Menon T., Thompson L.* Envy at Work [Electronic resource] // Harvard business review. Iss. April, 2010. URL: <https://hbr.org/2010/04/envy-at-work> (дата доступа 25.02.2017).
- Smith R.H., Parrott W.G., Diener E.F., Hoyle R.H., Kim S.H.* Dispositional Envy // Personality and social psychology bulletin. 1999. V. 25 №. 8. P. 1007-1020.

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

Vecchio R.P. Categorizing coping responses for envy: A multidimensional analysis of workplace perceptions // *Psychological Reports*. 1997. № 81. P. 137-138.

Vecchio R.P. Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy // *International Journal of Stress Management*. 2000. V. 7. № 3. P. 161-179.

BIBLIOGRAFICHESKIY SPISOK

Beskova T.V., SHamionov R.M. Sootnoshenie harakteristik zavisti i sub"ektivnogo blagopoluchiya lichnosti // *Lichnost' kak sub"ekt innovacij: sb. nauch. tr. / Nauch. red. M.V. Volkova. CHEboksary: NII pedagogiki i psihologii*, 2010. S. 61-71.

Gusova V.A. *Zavist' kak social'nyj fenomen: Avtoref. ...diss. kand. filosof. nauk. M.: 2006.*

Klepikova N.M., SHamshikova E.O., Kuksina E.YU. Vzaimosvyaz' zavistlivosti i samootnosheniya lichnosti // *Razvitie cheloveka v sovremennom mire: Materialy V Vseros. nauch.-prakt. konf. s mezhdunar. Uchastiem. Novosibirsk (15-17 aprelya 2014 g.). Novosibirsk: Novosib. gos. ped. un-t*, 2014. S. 190-202.

Kryukova T.L. Psihologiya sovladayushchego povedeniya: sovremennoe sostoyanie, problemy i perspektivy // *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika. Psihologiya. Sociokinetika*. 2008. № 4. S. 147-153.

Mikelevich E.B. Adaptacionnyj potencial sub"ekta zavisti v sluzhebnyh otnosheniyah // *Rossijskaya nauka: aktual'nye issledovaniya i razrabotki: Sb. nauch. st. IV Vseros. zaoch. nauch.-prakt. konf. Samara, 6 okt. 2017 g.: v 2 ch. Samara : Izd-vo Samar. gos. ekon. un-ta*, 2017. CH. 1. S. 194-197.

Mikelevich E.B. Razlichiya v psihosocial'noj adaptacii sotrudnikov s konstruktivnoj i destruktivnoj strategiej sovladaniya s zavist'yu v sluzhebnyh otnosheniyah // *Psihologiya obrazovaniya budushchego: ot tradicij k innovacijam: Materialy II Mezhdunar. konf. studentov, magistrantov i aspirantov, YAroslavl', 22 marta 2018 g. YAroslavskij gos. ped. un-t im. K.D. Ushinskogo / Pod. red. N.V. Nizhegorodcevoj. YAroslavl' : RIO YAGPU*, 2018. S. 86-88.

Muzdybaev K. Zavistlivost' lichnosti // *Psihologicheskij zhurnal*. 2002. T. 23. № 6. S. 38-50.

Nalchadzhyan A.A. *Psihologicheskaya adaptaciya: mekhanizmy i strategii*. M.: EKSMO. 2010.

Osnickij A.K. Opredelenie harakteristik social'noj adaptacii // *Psihologiya i shkola*. 2004. № 1. S. 43-56.

Pilishina A.V. Social'no-psihologicheskie osobennosti mezhlichnostnyh otnoshenij sub"ektov zavisti // *Kazanskaya nauka*. 2015. № 4. S. 235-240.

Frolova S.V., Gordeeva YU.YU. Perspektivy kognitivnogo treninga preduprezhdeniya riskov zavisti v organizacii: empiricheskie osnovaniya // *Organizacionnaya psihologiya: lyudi i*

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

riski: Materialy XI Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Saratov, 24 aprelya – 01 maya 2020 g. Saratov, Izdatel'stvo: IC «Nauka», 2020. S. 283-289.

Furmanov I.A., Mikelevich E.B. Adaptaciya metodiki «Sovladanie s zavist'yu v sluzhebnyh otnosheniyah» // *Filosofiya i social'nye nauki*. 2016. № 2. S. 82-87.

SHamionov R.M. Vzaimosvyaz' «sub"ektnyh» svoystv lichnosti i sklonnosti k zavisti // *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya: Filosofiya. Psihologiya. Pedagogika*. 2010. T. 10. № 4. S. 93-98.

SHamionov R.M., Beskova T.V. Ekonomiko-psihologicheskie determinanty zavisti // *Psihologicheskij zhurnal*. T. 41. № 5. 2020. S. 38-48.

Boone A.L. The Green-Eyed Monster at Work: An Investigation of How Envy Relates to Behavior In the Workplace: Diss. submitted for requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Virginia, 2005.

Cohen-Charash Y. Envy at work: an exploratory examination of antecedents and outcomes: Thesis (Ph. D. in Psychology). Berkeley: Spring, 2000.

Cohen-Charash Y., Mueller J.S. Does Perceived Unfairness Exacerbate or Mitigate Interpersonal Counterproductive Work Behaviors Related to Envy? // *Journal of Applied Psychology*. 2007. V. 92. № 3. R. 666-680.

Lange J., Paulhus D., Crusius J. Elucidating the Dark Side of Envy: Distinctive Links of Benign and Malicious Envy With Dark // *Personalities personality and Social Psychology Bulletin*. 2018. V. 44(4). R. 601-614.

Menon T., Thompson L. Envy at Work [Electronic resource] // *Harvard business review*. Iss. April, 2010. URL: <https://hbr.org/2010/04/envy-at-work> (data dostupa 25.02.2017).

Smith R.H., Parrott W.G., Diener E.F., Hoyle R.H., Kim S.H. Dispositional Envy // *Personality and social psychology bulletin*. 1999. V. 25 №. 8. R. 1007-1020.

Vecchio R.P. Categorizing coping responses for envy: A multidimensional analysis of workplace perceptions // *Psychological Reports*. 1997. № 81. R. 137-138.

Vecchio R.P. Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy // *International Journal of Stress Management*. 2000. V. 7. № 3. R. 161-179.

Е.Б. Микелевич, И.А. Фурманов

Совладание с завистью в служебных отношениях субъектов с различными характеристиками психосоциальной адаптации

COPING WITH WORKPLACE ENVY OF SUBJECTS WITH DIFFERENT CHARACTERISTICS OF PSYCHOSOCIAL ADAPTATION

E.B. Mikelevich*, I.A. Furmanov**

*Ph.D. (psychology), associate professor, department of Economics and Business, Polesky State University; 23, Dnieper Flotilla str., Pinsk, Belarus; e-mail: mikelena06@mail.ru

**Sc.D. (psychology), professor, head of the department of social and organizing psychology; Belarus State University; 4, Nezavisimosty av., Minsk, Belarus Republic, 220030; e-mail: fourmigor@gmail.com

Summary. The article examines the relationship of coping with workplace envy and psychosocial adaptation. The relevance of the study is due to the fact that strategies for coping with workplace envy can determine the socio-psychological climate in the team, the effectiveness of professional activities. In modern conditions, when organizational conditions significantly change, requiring employees to adapt quickly and flexibly, the research topic is quite practice-oriented. The aim of the study is to examine the relationship between indicators of envy in service relationships and psychosocial adaptation of employees. The study using psychodiagnostic methods (the questionnaire of socio-psychological adaptation of K. Rogers and R. Diamond in the adaptation of A.K. Osnitsky and the questionnaire «Coping with workplace envy» in the adaptation of I.A. Furmanov and E.B. Mikelevich) identified strategies for coping with workplace envy, characteristic of adaptive and maladaptive employees. It was established that constructive strategies for coping with workplace envy are positively associated with adaptability, destructive - with maladaptivity. The comparative analysis of the characteristics of psychosocial adaptation of employees with constructive and destructive coping strategies made it possible to identify reliably higher adaptive indicators in employees with a constructive coping strategy, as well as higher indicators of maladaptiveness, rejection of others, statements of employees with destructive coping. The results obtained can be used in working with personnel, and also in the further study of workplace envy.

Keywords: workplace envy, coping strategy, constructive coping, destructive coping, psychosocial adaptation, adaptability, maladaptivity.