

АССЕРТИВНОСТЬ СУБЪЕКТА ЗАВИСТИ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Е.Б. Микелевич
Пинск, ПолесГУ

Развитие человеческого потенциала является одной из основных целей социальной политики Республики Беларусь, которая достигается посредством решения задач по повышению эффективности использования рабочей силы, включая улучшение условий и повышение безопасности труда [1]. Это обуславливает повышение интереса к психологии человека, включённого в систему трудовых отношений. Для психологической науки на современном этапе характерна активизация исследований стресса на рабочем месте, профессиональных деформаций, проявлений негативных чувств (враждебности, агрессии, зависти) в служебных отношениях.

В теоретических и эмпирических исследованиях установлена связь феномена зависти с рядом личностных и социальных детерминант.

Цель данного исследования заключается в выявлении корреляционной связи ассертивности сотрудника и показателей зависти в служебных отношениях.

Материал и методы. В исследовании приняли участие 271 человек, из них 113 мужчин, 158 женщин в возрасте от 18 до 70 лет. Использовался метод корреляционного анализа. В исследовании были использованы стандартные процедуры статистического пакета «SPSS 13».

Для изучения связи ассертивности и показателей зависти в служебных отношениях были использованы следующие методики:

1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанная А. L. Boone [5] и адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич [4]. Данная методика позволяет измерить значимость зависти в служебных отношениях, силу зависти, характерные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях (конструктивная причастность, конструктивная непричастность, деструктивная причастность, деструктивная непричастность).

2. Ассертивная реакция изучалась с применением методики «Шкала провокации агрессии» И.А. Фурманова, которая предполагает выявление: интенсивности эмоционального реагирования по следующим эмоциям: злость/гнев; радость; печаль/горе; страх; формы поведенческого реагирования: активная агрессия; пассивная агрессия; подавленная агрессия; ассертивная реакция; бегство, уход из ситуации [3].

Результаты и их обсуждение. К. Муздыбаев предлагает рассматривать зависть как феномен, проявляющийся на трех уровнях: на уровне сознания – осознание более низкого своего положения, на уровне эмоционального переживания – чувство досады, раздражения или злобы из-за такого положения, на уровне реального поведения – разрушение, устранение предмета зависти [2]. В таком определении явно обозначен агрессивно-разрушительный поведенческий компонент, ведь зависть в значительной степени переживается как агрессия – и субъектом, и объектом зависти. Имеет место и точка зрения о том, что зависть не всегда деструктивна, она обладает мотивационным компонентом и стимулирует развитие (В.А. Гусова, К.Л. Ерофеева, М.И. Розенова).

Исследователи отмечают, что зависть в служебных отношениях снижает эффективность сотрудника и организации, приводит к экономическим, организационным, психологическим издержкам. Р. Векцио рассматривает зависть в контексте профессионального стресса, указывая, что и зависть, и ревность – это эмоциональные реакции, которые возникают в случае неспособности субъекта управлять событиями, в основном, это реакции на реальные или мнимые социальные угрозы на рабочем месте [7, с. 162]. Он отмечает, что зависть может быть определена формально как паттерн мыслей, эмоций и поведения, который является результатом снижения сотрудником самооценки в ответ на превосходство другого в значимой сфере.

Под ассертивностью в самом общем виде понимают способность человека не зависеть от внешних влияний и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение и отвечать за него.

В результате проведенного корреляционного анализа выявлены следующие взаимосвязи: ассертивная реакция коррелирует с оценкой значимости зависти ($r=0,22$; $p\leq 0,01$); силой зависти ($r=0,13$; $p\leq 0,05$); конструктивной причастностью ($r=0,18$; $p\leq 0,01$); конструктивной непричастностью ($r=0,22$; $p\leq 0,01$). Сотрудники, проявляющие ассертивную реакцию, склонны оцени-

вать ситуацию зависти как значимую, интенсивную, в ситуации зависти прибегать к конструктивной причастности и конструктивной непричастности.

Таким образом, ассертивность связана с когнитивным (значимость зависти), эмоциональным (сила зависти) и поведенческим (стратегии совладания) компонентом зависти в служебных отношениях. При этом в поведенческом компоненте наблюдается положительная корреляция только с конструктивными стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях (отметим отсутствие связи ассертивности с деструктивными стратегиями). Можно предположить, что именно склонность сотрудников к ассертивному реагированию при наличии объекта и предмета зависти в служебных отношениях способствует активности, направленной на уменьшение болезненных переживаний фрустрирующей ситуации за счет повышения показателей собственной эффективности.

Полученные данные согласуются с теорией совладания Р. Лазаруса, рассматривающей совладание как когнитивные и поведенческие усилия человека, направленные на то, чтобы справиться с определенными внешними или внутренними требованиями, оцениваемыми в качестве отягощающих или превышающих личностные ресурсы человека [6].

Заключение. Таким образом, на основании проведенного теоретического и эмпирического исследования можно сделать вывод о наличии положительной корреляционной связи ассертивности реагирования и значимости зависти, силы зависти, а также конструктивности совладания с завистью в служебных отношениях.

1. Государственная Программа о социальной защите и содействии занятости населения на 2016 – 2020 годы, утверждена постановлением Совета Министров Республики Беларусь 30.01.2016 № 73. // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Gosudarstvennaja-programma-na-2016-2020-1.pdf>. – Дата доступа : 29.12.2016.
2. Муздыбаев, К. Психология зависти / К. Муздыбаев // Психологический журнал. – Т. 18. – № 6. – 1997. – С. 3–12.
3. Фурманов, И.А. Агрессия и насилие: диагностика, профилактика, коррекция / И.А. Фурманов. – СПб.: Речь, 2007. – 480 с.
4. 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.
5. 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.
6. Lazarus, R.S. Stress, appraisal, and coping / R.S. Lazarus, S. Folkman, New York: Springer, 1984. – 456 p.
7. Vecchio, R.P. Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy // Robert P. Vecchio // International Journal of Stress Management. – 2000– Vol. 7, №. 3. – P. 161–179.

ЗАРОЖДЕНИЕ АРХЕТИПИЧНО-ОНТОЛОГИЧЕСКОГО КОНЦЕПТА ПСИХИКИ В НАТУРФИЛОСОФСКИХ УЧЕНИЯХ АНТИЧНОСТИ

*А.И. Мурашкин
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

Анализ глубин психики и каналов передачи информации на инфраструктурном уровне представляет большой интерес для психологической науки. Цель работы – рассмотрение генезиса взглядов на архетипичный характер базовых характеристик психических процессов и врождённых поведенческих программ. Эта проблема хорошо известна и неплохо разработана в философии и психологической теории, но многие её аспекты требуют дальнейшего анализа, осмысления и обобщения.

Материал и методы. Материалом изучения служат психологические концепции первых натурфилософских школ античности и современные теоретические исследования архетипов и эволюционных инвариантов психики (А.Ю. Большакова, С.А. Маленко, В.П. Попов, И.В. Крайнюченко и др.). Методы: категориальный анализ, историко-генетический метод, формально-логические и общепсихологические методы.

Результаты и их обсуждение. В сигнификативном поле архетипичных форм упорядочения, организации и передачи психологического материала присутствует целый ряд близких, родственных, соприкасающихся и пересекающихся, но в то же время разной степени модальности, интенсивности и общности понятий. Это архетипы, паттерны, универсалии, инварианты, константы, установки и реакции, стандарты и шаблоны, рассматриваемые как матрицы, психологические прообразы, первичные схемы когнитивных образцов, незримо определяющих пси-