

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2023.19.69.020

Взаимосвязь зависти и профессионального выгорания со стратегиями поведения в конфликте у преподавателей вузов

Загоруйко Илья Николаевич

Кандидат филологических наук, доцент,
доцент кафедры журналистики,
Институт удмуртской филологии, финно-угроведения
и журналистики Удмуртского государственного университета,
426034, Российская Федерация, Ижевск, ул. Университетская, 2;
e-mail: ilyazag@mail.ru

Главатских Марианна Михайловна

Кандидат психологических наук, доцент,
Институт удмуртской филологии, финно-угроведения
и журналистики Удмуртского государственного университета,
426034, Российская Федерация, Ижевск, ул. Университетская, 2;
e-mail: ni-hao@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается проблема феномена зависти и профессионального выгорания, представляющих собой комплексные явления, вбирающие в себя механизмы девальвации, искажения эмоционального и физического состояний. В рамках данной работы феномен зависти детерминирован противоречием (стимулирующим выбор необходимой стратегии поведения в конфликте), носителями которого являются участники взаимодействия, таким образом, возможно говорить о межличностном конфликте. Также предпринята попытка обоснования того, что зависть и профессиональное выгорание педагогов вузов обуславливают выбор некооперативного и пассивного поведения в конфликте. В исследовании влияния зависти, профессионального выгорания на стратегии поведения в конфликте у преподавателей приняли участие сотрудники вузов Ижевска (52 человека) в возрасте от 22 до 60 лет (39 женщин и 13 мужчин). По результатам эмпирического исследования были получены данные, репрезентирующие факт выбора неконструктивных стратегий поведения в конфликте у педагогов, испытывающих чувство зависти. Посредством регрессионного многофакторного анализа выявлены две стратегии поведения: компромисс и избегание, что говорит о нежелании проработки возникшего конфликта, спровоцированного упадком сил и нежеланием усугублять сложившуюся ситуацию.

Для цитирования в научных исследованиях

Загоруйко И.Н., Главатских М.М. Взаимосвязь зависти и профессионального выгорания со стратегиями поведения в конфликте у преподавателей вузов // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 2А. С. 206-218. DOI: 10.34670/AR.2023.19.69.020

Ключевые слова

Зависть, профессиональное выгорание, стратегии поведения, конфликт, некооперативное поведение, пассивное поведение.

Введение

Вопросом человеческого порока – завистью люди интересовались на протяжении многих столетий. Отметим, что первые значительные труды, посвященные этому феномену, можно найти у древнегреческих философов Аристотеля, Платона, Эпикура. Они воспринимали его как разрушающее начало человеческой души. Средневековые служители церкви: Василий Великий, Григорий Богослов и др. относили зависть к греху, всеразрушающему пороку, разрывающему связь с божественным началом. Начиная с XVII века европейские философы: Ф. Бэкон, Т. Гоббс, А. Шопенгауэр и др. обозначали зависть в качестве человеческой универсалии деструктивного характера, реализуемой в процессе взаимодействия между людьми [Пилишина, 2015].

В настоящее время зависть рассматривается как социально-психологический феномен, осознание которого не зависит ни от общественно-экономического строя, ни от культурного развития [Архангельская, 2004]. Тем не менее данный социально-психологический конструкт является вопросом дискуссионным, а интерес к нему обусловлен, прежде всего, тем, что в настоящее время усиливается его влияние на функционирование различных социальных институтов, активизируя возникновение конфликтов, а как результат – ухудшение качества жизни людей и снижение социальной стабильности.

Исследователи проблемы рассматриваемого феномена по-разному понимают зависть и предлагают ее типологию, исходя из разнообразных оснований.

Так, М.И. Розенова опирается на эмоционально-чувственную сферу, дифференцируя зависть временными рамками [Розенова, 2013].

По другой классификации, предложенной Л.С. Архангельской, зависть раскрывается посредством трудности коммуникативного взаимодействия участников и бывает трех типов:

- зависть-требование (проекция на партнера гипертрофированной критики, явных требований и нетерпимости).
- зависть-безнадежность (запускает механизмы избегания, отказа от коммуникации и ухода в себя).
- зависть-конкуренция (соперничество) (человек приписывает себе достижения партнера, старается их девальвировать) [Архангельская, 2004].

В настоящее время наиболее распространенной классификацией является «спектральная», основанная на представлениях об амбивалентности зависти и представленная хорошо известными на уровне обыденного сознания видами – белой и черной [Бескова. Социально-демографическая структура завистливости, 2011].

Спектральная классификация представлена в виде следующей дихотомии:

- черная зависть – представляет собой негативную эмоцию, побуждающую субъекта совершать злонамеренные действия по устранению чужого успеха, благополучия, радости. Обесценивание.
- белая зависть – представляет собой мотивацию достижений личности, когда признание чужого успеха оказывается для нее стимулом творческой активности и стремления к соревнованию.

Данная дихотомия разграничивается посредством ряда критериев, включающих в себя

следующие аспекты.

- восприятие чужих успехов (неадекватное (успехи другого – причина моих неудач) / адекватное (успехи другого – результат его усилий);
- причина появления зависти (ущемленное самолюбие / восхищение другим);
- личностные особенности (тщеславие, гипертрофированное стремление к справедливости / доброжелательность, эмпатичность);
- эмоции (враждебность, злость, ненависть / сожаление, огорчение, сочувствие);
- желание (хочу, чтобы у него этого не было / хочу, чтобы у меня это было);
- действие (навредить объекту зависти, унижить его / желание возвысить себя).

По мнению Т.В. Бесковой, попытки классификации зависти активно прорабатываются как отечественными, так и зарубежными исследователями [Бескова. Социально-демографическая структура завистливости, 2011].

Рассмотренные классификации тематически и качественно раскрывают сущность зависти, что говорит о феномене как о комплексе состояний, сопровождающих момент переживания человеком этого чувства.

Но ключевым признаком для зависти является искажение эмоционального состояния субъекта в диапазоне от чувства наслаждения от своего несовершенства (белая зависть) до крайней степени эмоционального напряжения, ведущей к стойкому желанию разрушения объекта зависти (черная зависть), что накладывает сильный отпечаток на его личность, а сам феномен выступает в роли предиктора межличностного конфликта.

В рамках данного исследования феномен зависти детерминирован противоречием (стимулирующим выбор необходимой стратегии поведения в конфликте), носителями которого являются участники взаимодействия, таким образом, возможно говорить о межличностном конфликте.

В рамках классической двухмерной модели регулирования конфликтов, предложенной К. Томасом, представляется возможным выделить пять основных стратегий поведения в конфликте: сотрудничество, соперничество, компромисс, приспособление, избегание [Мальшев, 2001].

Отметим, что феномен зависти достаточно тесно связан в рамках профессиональной деятельности с выгоранием, воздействуя на личность, они крайне негативно влияют на нее, выявляя доминирующее состояние, которое, в свою очередь, характеризует выбор определенных стратегий поведения в конфликте.

Выгорание определено тем, что в силу специфики своей деятельности преподаватели высшей школы постоянно сталкиваются с интенсификацией социальных контактов, высоким интеллектуальным и эмоциональным напряжением, значительным уровнем ответственности за профессиональную деятельность. Рассматриваемое явление особенно актуально в период постоянных реорганизаций и оптимизаций в сфере образования, которые приводят к интенсификации профессиональной деятельности. В последнее время отношение социума к преподавателям кардинально изменилось: возросли требования студентов и их родителей, проявления критики воспринимаются как профессиональная неизбежность и норма, прогрессирует снижение уважения. Наблюдается эмоциональная сухость, экономия эмоций, личностная отстраненность, игнорирование индивидуальных особенностей студентов, что мешает полноценному управлению учебным процессом [Кузьма, 2015].

Как отмечает Н.Е. Водопьянова, широкой востребованности темы выгорания способствовали исключительно негативные аспекты его влияния на социум вне зависимости от

возраста и профессии, что привело к противоречивому восприятию термина как научного явления. Появились сложности с его научным наполнением, структурой и симптомами, источниками происхождения [Водопьянова, Старченкова, 2018]. Наиболее точным определением рассматриваемого явления представляется следующее толкование профессионального выгорания: комплексный феномен, характеризующийся эмоциональными и физическими состояниями, отрицательно отражающимися на комфортной жизни человека. В современных условиях ситуация усугубляется появлением ряда факторов, таких как высокодинамичные изменения в образовательном процессе при одновременно растущих требованиях к его качеству.

Основная гипотеза: предполагается, что зависть и профессиональное выгорание педагогов вузов обуславливают выбор некооперативного и пассивного поведения в конфликте. **Частная гипотеза:** профессиональное выгорание и зависть взаимно детерминируют друг друга во влиянии на поведение в конфликте преподавателей вузов.

Цель настоящего исследования – выявить влияние зависти, профессионального выгорания на стратегии поведения в конфликте у преподавателей вузов.

Выборка исследования составила 52 преподавателя вузов Ижевска. Возраст испытуемых – от 22 до 60 лет (среднее значение = 38, стандартное отклонение = 7,97), стаж работы в образовании – от 1 года до 32 лет (среднее значение = 14,6; стандартное отклонение = 8,5).

Выбор исследования заданной проблематики среди преподавателей обусловлен высокой степенью выгорания. Данное предположение нашло свое подтверждение посредством предложенной методики диагностики профессионального выгорания.

Методы исследования

Было использовано три опросника для получения эмпирических данных и их последующей обработки.

1. «Методика исследования завистливости личности» (МИЗЛ) Т.В. Бесковой.

Предназначена для исследования завистливости личности и состоит из 47 вопросов. Реализована в виде трех шкал: «зависть-неприятность», «зависть-уныние», «маскировочные утверждения». В исследовании было использовано среднее значение шкал.

Т.В. Бескова отмечает, что апробация методики продемонстрировала качественные показатели, что позволяет применять опросник ученым в исследовательских целях при изучении завистливости личности.

В процессе обработки данных методики получены следующие результаты, представленные на рисунке 1.

Высокий уровень зависти – 26,92%, средний уровень зависти – 40,38%, низкий уровень зависти – 32,69%.

2. Методика диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой).

Используемая в исследовании методика была разработана на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона, включающей в себя 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением профессиональной деятельности. Она состоит из трех субшкал: «эмоциональное истощение», «деперсонализация» и «профессиональные достижения».

Содержательные характеристики шкал теста репрезентированы на следующих уровнях показателей выгорания (рис. 2): высокий уровень – 23,08%, средний уровень – 53,85%, низкий уровень – 23,08%.



Рисунок 1 - Уровни зависти



Рисунок 2 - Уровни профессионального выгорания

3. Опросник определения профиля стратегий поведения в конфликте (автор методики – К.Б. Малышев).

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях использовался опросник, состоящий из 25 утверждений, основополагающими в котором являются кооперативные стратегии приспособление и сотрудничество, связанные с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт; соперничество, подчеркнутое противостояние; компромисс, избегание. Данная методика позволяет выстраивать индивидуальный профиль выраженности стратегии поведения в конфликте.

В результате реализации данного опросника были получены интересные нас исходные данные относительно стратегий поведения в конфликте. Стратегии, расположенные на высоком уровне, являющиеся наиболее востребованными (рис. 3):

- сотрудничество со студентами (19 человек, 36,54%), руководством (22 человек, 42,31%), коллегами (28 человек, 53,85%).
- соперничество со студентами (16 человек, 30,77%), руководством (2 человека, 3,85%), коллегами (6 человек, 11,54%).
- компромисс со студентами (22 человека, 42,31%), руководством (22 человека, 42,31%), коллегами (26 человек, 50%).
- приспособление со студентами (14 человек, 26,92%), руководством (24 человека, 46,15%), коллегами (21 человек, 40,38%).
- избегание со студентами (20 человек, 38,46%), руководством (27 человек, 51,92%), коллегами (27 человек, 51,92%).

Таким образом, среди преподавателей вузов города Ижевска доминирующими являются сотрудничество с коллегами (53,85%), сотрудничество со студентами (30,77%), компромисс с

коллегами (50%), приспособление с руководством (46,15%), избегание с коллегами (51,92%).

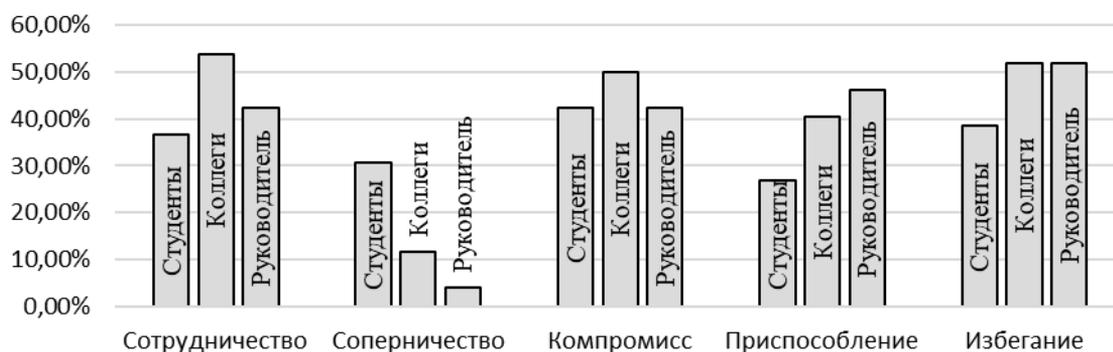


Рисунок 3 - Стратегии поведения в конфликте

Для того чтобы выделить испытуемых с выраженным и невыраженным профессиональным выгоранием и доказать гипотезу о том, что выгорание наряду с завистью является предикторами, были выделены респонденты с низким и высоким уровнями выгорания как наиболее репрезентативные.

Результаты и их обсуждение

На первом этапе исследования проведена проверка экспериментальных данных на соответствие их нормальному распределению. Были рассмотрены две основные характеристики: эксцесс и асимметрия выборочного распределения признака. Значения рассматриваемых показателей профессионального выгорания и зависти у преподавателей свидетельствуют о близости формы к нормальному распределению (диапазон асимметрии и эксцесса представлен данными от -2 до +2), что позволяет утверждать о выраженности признаков, а также использовать параметрические методы анализа данных.

Описательные статистики исследуемых признаков представлены в табл. 1.

Таблица 1 - Достоверность различий показателей «зависть» и «профессиональное выгорание»

Название показателей	Минимум	Максимум	Среднее значение	Стандартное отклонение	Асимметрия	Эксцесс
Зависть	0	39,5	12,99	8,04	0,781	1,1
Профессиональное выгорание	4,00	15,00	7,56	2,508	0,612	0,004

Так, полученное множество значений профессионального выгорания, согласно данным, имеет среднее значение $M=7,56$, а стандартное отклонение $\sigma = 2,5$. Для более точного определения распределения всего множества значений возьмем стандартное отклонение $\sigma = 1,25$.

После такого преобразования первичный результат по данному показателю каждого

испытуемого был отнесен к одному из интервалов: более 2 – выше нормы, менее 2 – ниже нормы.

Испытуемые, чьи значения по показателю «выгорание» менее -2, обозначены как «слабая степень выгорания», а испытуемые, у которых значения по показателю были более 2, – «высокая степень выгорания».

В группу «со слабой степенью выгорания» вошло 12 человек, такое же количество выявлено в группе «с высокой степенью выгорания».

На следующем этапе были выявлены статистически значимые корреляции: связь между показателями зависти и профессионального выгорания (табл. 2).

Таблица 2 - Результаты корреляционного анализа с помощью параметрического критерия Пирсона

Показатель	Зависть
Профессиональное выгорание	R = 0,576 P = 0,003

Данные значения позволяют говорить о том, что у выгоревшего респондента нет энергии для достижения результатов, снижена активность, как результат, сравнивая себя с другими, он начинает завидовать. Либо чувство зависти, связанное с занижением самооценки и чувством вины, приводит к истощению и, как следствие, к профессиональному выгоранию.

Далее для проверки гипотезы о существовании особенности взаимосвязи зависти с поведением в конфликте педагогов с разной выраженностью выгорания необходимо определить, коррелируют ли стратегии поведения в конфликте с полученными результаты по зависти у респондентов.

Статистическим критерием был выбран параметрический коэффициент корреляции r-Пирсона (табл. 3).

Таблица 3 - Коэффициенты корреляции между завистью и стратегиями поведения в конфликте

Показатель	Зависть
Компромисс (при взаимодействии со студентами)	r=0,454 p=0,026
Компромисс (при взаимодействии с руководителем)	r=0,487 p=0,016
Компромисс (при взаимодействии с коллегами)	r=0,485 p=0,016
Избегание (при взаимодействии со студентами)	r=0,516 p=0,01
Избегание (при взаимодействии с коллегами)	r=0,414 p=0,044

Представленные данные свидетельствуют о том, что педагоги высших учебных заведений, испытывающие чувство зависти, выбирают неконструктивные стратегии поведения в конфликтной ситуации: компромисс при взаимодействии с коллегами, руководством и студентами, а также избегание при взаимодействии с коллегами и студентами.

Все это говорит о нежелании глубоко проработать возникший конфликт, поверхностное изучить интересы и нужды второго участника. Возможно, происходит намеренный перенос

трудной ситуации в разряд незначительной, что может трактоваться упадком сил и нежеланием усугублять сложившуюся ситуацию.

Корреляции профессионального выгорания и стратегий поведения в конфликте не выявлены.

Дальнейший анализ рассматриваемых явлений, выполненный способом регрессионного многофакторного анализа методом пошагового, дал следующие результаты (табл. 4).

Таблица 4 - Регрессионный многофакторный анализ

Стратегия поведения	Зависть R ²
Компромисс (при взаимодействии со студентами).	0,236
Компромисс (при взаимодействии с руководителем).	0,237
Компромисс (при взаимодействии с коллегами).	0,206
Избегание (при взаимодействии со студентами).	0,267
Избегание (при взаимодействии с коллегами).	0,172

Результаты множественного регрессионного анализа для прогноза актуальных стратегий поведения в конфликте, свойственных преподавателям, представлены на рисунке 4.

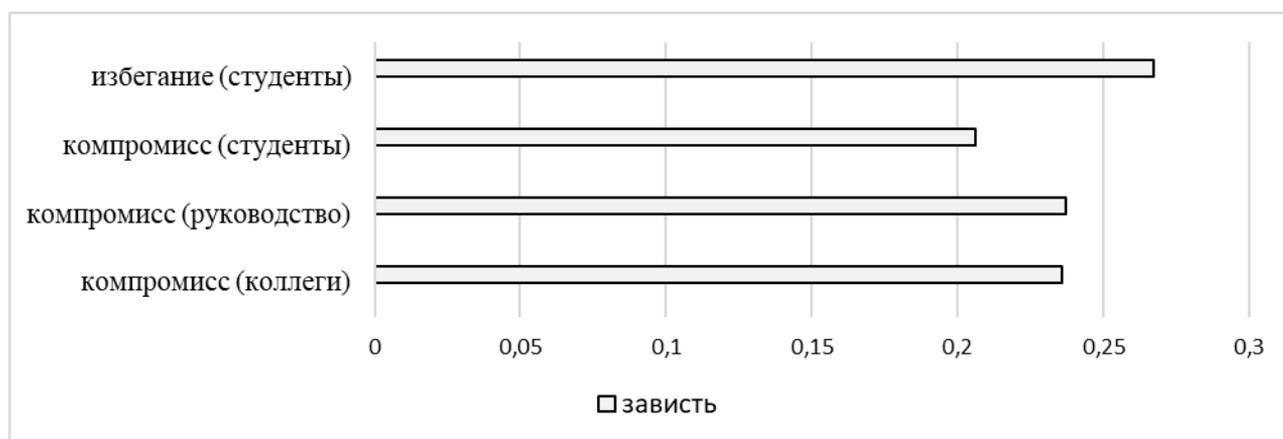


Рисунок 4 - Данные многофакторного регрессионного анализа

Для дальнейшего исследования проблемы был применен регрессионный многофакторный анализ (табл. 5).

Таблица 5 - Результаты регрессионного анализа

Зависимая переменная	Предиктор	Коэффициенты регрессии					R2	F
		Константа	B	β	t	p		
Компромисс (при взаимодействии с коллегами)	Зависть	9,483	0,097	0,485	2,604	0,016	0,236	6,782

Регрессионная модель ($F = 6,782$; $p < 0,05$) является статистически значимой. При этом 23,6% дисперсии переменной «Компромисс (при взаимодействии с коллегами)» объясняется влиянием предиктора.

Уравнение множественной линейной регрессии имеет следующий вид:

$$\text{Компромисс (при взаимодействии с коллегами)}_{\text{прогноз}} = 9,483 + 0,097 * (3).$$

Таблица 6 - Результаты регрессионного анализа

Зависимая переменная	Предиктор	Коэффициенты регрессии					R2	F
		Константа	B	β	t	p		
Компромисс (при взаимодействии с руководством)	Зависть	9,263	0,092	0,487	2,615	0,016	0,237	6,84

Регрессионная модель ($F = 6,84$; $p < 0,05$) и является статистически значимой. При этом 23,7% дисперсии переменной «Компромисс (при взаимодействии с руководством)» объясняется влиянием предиктора (табл. 6).

Уравнение множественной линейной регрессии имеет следующий вид:

$$\text{Компромисс (при взаимодействии с руководством)}_{\text{прогноз}} = 9,263 + 0,092*(3).$$

Таблица 7 - Результаты регрессионного анализа

Зависимая переменная	Предиктор	Коэффициенты регрессии					R2	F
		Константа	B	β	t	p		
Компромисс (при взаимодействии со студентами).	Зависть	8,766	0,092	0,454	2,39	0,026	0,206	5,712

Регрессионная модель ($F = 5,712$; $p < 0,05$) и является статистически значимой. При этом 20,6% дисперсии переменной «Компромисс (при взаимодействии со студентами)» объясняется влиянием предиктора (табл. 7).

Уравнение множественной линейной регрессии имеет следующий вид:

$$\text{Компромисс (при взаимодействии со студентами)}_{\text{прогноз}} = 8,766 + 0,092*(3).$$

На основе полученных данных можно заключить, что относительно стратегии компромисс зависть, с одной стороны, стимулирует преподавателя к активному поиску выходов из ситуации конфликта, его разрешению посредством частичной уступки. С другой стороны, зависть не располагает к глубокому анализу и пониманию интересов другой стороны конфликта, то есть характеризуется быстрым и поверхностным разрешением конфликта ради его завершения. Реализация такой стратегии бесперспективна с точки зрения разрешения проблемы. Преподаватель при взаимодействии с руководством, коллегами и студентами не готов выяснять причину противоборства, а постконфликтные взаимоотношения прецедентны и неустойчивы.

Данная закономерность проявляется во всех сферах общения преподавателей. Со студентами может проявляться в формальном отношении к оцениванию студентов, с коллегами в формализации межличностных отношений, с руководителем в формальном выполнении требований.

Таблица 8 - Результаты регрессионного многофакторного анализа

Зависимая переменная	Предиктор	Коэффициенты регрессии					R2	F
		Константа	B	β	t	p		
Избегание (при взаимодействии со студентами)	Зависть	8,258	0,104	0,516	2,828	0,01	0,267	7,995

Регрессионная модель ($F = 7,995$; $p < 0,05$) и является статистически значимой. При этом 26,7% дисперсии переменной «Избегание (при взаимодействии со студентами)» объясняется влиянием предиктора (табл. 8).

Уравнение множественной линейной регрессии имеет следующий вид:
Избегание (при взаимодействии со студентами) $\text{прогноз} = 8,258 + 0,104 \cdot (3)$

Таблица 9 - Результаты регрессионного многофакторного анализа

Зависимая переменная	Предиктор	Коэффициенты регрессии					R2	F
		Константа	B	β	t	p		
Избегание (при взаимодействии с коллегами).	Зависть	13,969	0,081	0,414	2,136	0,044	0,172	4,562

Регрессионная модель ($F = 13,969$; $p < 0,05$) и является статистически значимой. При этом 26,7 % дисперсии переменной «Избегание (при взаимодействии с коллегами)» объясняется влиянием предиктора (табл. 9).

Уравнение множественной линейной регрессии имеет следующий вид:

Избегание (при взаимодействии с коллегами) $\text{прогноз} = 13,969 + 0,081 \cdot (3)$.

В данном случае оба феномена усиливают влияние на выбор стратегии.

Из полученных данных видно, что избегание, представляющее собой некооперативную стратегию поведения в конфликте, репрезентировано во взаимодействии с коллегами и студентами, что может быть рассмотрено как защитный механизм, позволяющий компенсировать высокий уровень эмоционального истощения. В рамках профессиональных взаимоотношений избегать общения или поручений от руководителя, на наш взгляд, нецелесообразно. Данный факт наблюдается во взаимодействии зависти и профессионального выгорания. Проблема не воспринимается как конфликт, актуальная интеллектуальная деятельность не стремится к поиску механизмов разрешения. Происходит переориентация набора весомых факторов для преподавателя в несущественные.

Заключение

В рамках представленного исследования была установлена взаимосвязь зависти и профессионального выгорания. Преподаватель с профессиональным выгоранием и выраженной завистью ориентируется в условиях конфликта согласно конкретным стратегиям, которые представляют собой компромисс и избегание. Обнаружены корреляции зависти со стратегиями поведения в конфликте, представленные некооперативными и пассивными формами: компромиссом (при взаимодействии со студентами, с руководителем, с коллегами), избеганием (при взаимодействии со студентами, с коллегами).

Метод множественной регрессии позволил выявить существенное влияние зависти на поведение педагогов в конфликте. Представленный факт говорит о наличии особенности взаимосвязи зависти с поведением в конфликте педагогов, имеющих профессиональное выгорание.

Итак, гипотеза о том, что зависть и профессиональное выгорание педагогов вузов обуславливают выбор некооперативного и пассивного поведения в конфликте, частично нашла свое подтверждение.

Представляется возможным определить ряд рекомендаций, связанных с корректировкой поведения в конфликте – коррекция и профилактика зависти и профессионального выгорания: наставничество, курсы повышения квалификации, планирование карьерного роста.

Библиография

1. Александрова Р.И. Зависть и моральная символика // Вестник Московского ун-та. Серия. 7. Философия. 2002. № 1. С. 66-81.
2. Архангельская Л.С. Зависть в структуре отношений субъектов, испытывающих трудности общения: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ростов-на-Дону, 2004. 222 с.
3. Бескова Т.В. Взаимосвязь ценностных ориентаций личности и ее склонности к зависти // Ученые записки Педагогического института СГУ им. Н.Г. Чернышевского. Серия Психология. Педагогика. 2010. Том 3. № 3 (11). С. 44-56.
4. Бескова Т.В. Социальная психология зависти. Саратов: ИЦ «Наука», 2010. 192 с.
5. Бескова Т.В. Социально-демографическая структура завистливости // Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 1. С. 57-69.
6. Бескова Т.В. Структура детерминант зависти // Психология и психотехника. 2012. № 9 (48). С. 78-87.
7. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика. 3-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2018. 343 с.
8. Котова И.Б. Зависть как личностный феномен // Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов «Ежегодник Российского психологического общества». СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2003. С. 424-426.
9. Кузьма Т.И. Профессиональное выгорание педагога вуза // Молодой ученый. 2015. № 20 (100). С. 533-535.
10. Лабунская В.А. Зависть, безнадежность и надежда как способы преобразования бытия субъекта // Личность и бытие: субъектный подход. Личность как субъект бытия: теоретико-методологические основания анализа. Краснодар, 2005. С. 120-137.
11. Мальшев М.А. Зависть // Уральский международный философский журнал. 2001. № 1. С. 231-241.
12. Муздыбаев К. Завистливость личности // Психологический журнал. 2002. Т. 23. № 6. С. 38-50.
13. Муздыбаев К. Психология зависти // Психологический журнал. 1997. Т. 18. № 6. С. 3-12.
14. Пилишина А.В. Зависть в контексте межличностных отношений: дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2015. 179 с.
15. Розенова М.И. Феноменология зависти // Психология и психотехника. 2013. № 10. С. 961-971.

The relationship of envy and professional burnout with strategies of behavior in conflict among university teachers

Il'ya N. Zagoruiko

PhD in Philology, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of journalism,
Institute of Udmurt Philology, Finno-Ugric Studies and Journalism
of the Udmurt State University,
426034, 2 Universitetskaya st., Izhevsk, Russian Federation;
e-mail: ilyazag@mail.ru

Marianna M. Glavatskikh

PhD in Psychology, Associate Professor,
Institute of Udmurt Philology, Finno-Ugric Studies and Journalism
of the Udmurt State University,
426034, 2 Universitetskaya st., Izhevsk, Russian Federation;
e-mail: ni-hao@mail.ru

Abstract

The article deals with the problem of the phenomenon of envy and professional burnout, which are complex phenomena that incorporate the mechanisms of devaluation, distortion of emotional

and physical states. Within the framework of this work, the phenomenon of envy is determined by a contradiction (which stimulates the choice of the necessary strategy of behavior in a conflict), the carriers of which are the participants in the interaction, thus, it is possible to speak of an interpersonal conflict. An attempt was also made to substantiate the fact that envy and professional burnout of university teachers determine the choice of non-cooperative and passive behavior in a conflict. Employees of Izhevsk universities (52 people) aged 22 to 60 years (39 women and 13 men) took part in the study of the influence of envy and professional burnout on the strategies of behavior in conflict among teachers. Based on the results of an empirical study, data were obtained that represent the fact of choosing non-constructive strategies of behavior in a conflict among teachers who experience a feeling of envy. Through regression multivariate analysis, two behavioral strategies were identified: compromise and avoidance, which indicates the unwillingness to work out the conflict that has arisen, provoked by a breakdown and unwillingness to aggravate the current situation.

For citation

Zagoruiko I.N., Glavatskikh M.M. (2023) Vzaimosvyaz' zavisti i professional'nogo vygoraniya so strategiyami povedeniya v konflikte u prepodavatelei vuzov [The relationship of envy and professional burnout with strategies of behavior in conflict among university teachers]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennyye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 12 (2A), pp. 206-218. DOI: 10.34670/AR.2023.19.69.020

Keywords

Envy, professional burnout, behavior strategies, conflict, non-cooperative behavior, passive behavior.

References

1. Aleksandrova R.I. (2002) Zavist' i moral'naya simbolika [Envy and moral symbolism]. *Vestnik Moskovskogo un-ta. Seriya. 7. Filosofiya* [Bulletin of the Moscow University. Series. 7. Philosophy], 1, pp. 66-81.
2. Arkhangel'skaya L.S. (2004) *Zavist' v strukture otnoshenii sub"ektov, ispytyvayushchikh trudnosti obshcheniya. Dokt. Diss. Abstract* [Envy in the structure of relations between subjects experiencing communication difficulties. Dokt. Diss. Abstract]. Rostov-on-Don.
3. Beskova T.V. (2010) *Sotsial'naya psikhologiya zavisti* [Social psychology of envy]. Saratov: ITs «Nauka» Publ.
4. Beskova T.V. (2011) *Sotsial'no-demograficheskaya struktura zavistlivosti* [Socio-demographic structure of envy]. *Chelovek. Soobshchestvo. Upravlenie* [Man. Community. Control], 1, pp. 57-69.
5. Beskova T.V. (2012) *Struktura determinant zavisti* [The structure of the determinants of envy]. *Psikhologiya i psikhotehnika* [Psychology and Psychotechnics], 9 (48), pp. 78-87.
6. Beskova T.V. (2010) *Vzaimosvyaz' tsenostnykh orientatsii lichnosti i ee sklonnosti k zavisti* [The relationship of value orientations of the individual and her tendency to envy]. *Uchenye zapiski Pedagogicheskogo instituta SGU im. N.G. Chernyshevskogo. Seriya Psikhologiya. Pedagogika* [Scientific notes of the Pedagogical Institute of Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky. Series Psychology. Pedagogy], 3:3 (11), pp. 44-56.
7. Kotova I.B. (2003) *Zavist' kak lichnostnyi fenomen* [Envy as a personal phenomenon]. In: *Materialy 3-go Vserossiiskogo s"ezda psikhologov «Ezhegodnik Rossiiskogo psikhologicheskogo obshchestva»* [Proc. All-Russian Congress "Yearbook of the Russian Psychological Society"]. Saint Petersburg: Publishing House of St. Petersburg University, pp. 424-426.
8. Kuz'ma T.I. (2015) *Professional'noe vygoranie pedagoga vuza* [Professional burnout of a university teacher]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 20 (100), pp. 533-535.
9. Labunskaya V.A. (2005) *Zavist', beznadezhnost' i nadezhda kak sposoby preobrazovaniya bytiya sub"ekta* [Envy, Hopelessness and Hope as Ways of Transforming the Subject's Being]. *Lichnost' i bytie: sub"ektnyi podkhod. Lichnost' kak sub"ekt bytiya: teoretiko-metodologicheskie osnovaniya analiza* [Personality and Being: Subjective Approach. Personality as a subject of being: theoretical and methodological foundations of analysis]. Krasnodar, S. 120-137.

10. Malyshev M.A. (2001) Zavist' [Envy]. *Ural'skii mezhdunarodnyi filosofskii zhurnal* [Ural International Philosophical Journal], 1, pp. 231-241.
11. Muzdybaev K. (1997) Psikhologiya zavisti [Psychology of envy]. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological journal], 18 (6), pp. 3-12.
12. Muzdybaev K. (2002) Zavistlivost' lichnosti [Envy of personality]. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological journal], 23 (6), pp. 38-50.
13. Pilishina A.V. (2015) *Zavist' v kontekste mezhlichnostnykh otnoshenii. Dokt. Diss.* [Envy in the context of interpersonal relations. Doct. Diss.]. SPb.,. 179 s.
14. Rozenova M.I. (2013) Fenomenologiya zavisti [Phenomenology of envy]. *Psikhologiya i psikhotehnika* [Psychology and psychotechnics], 10, pp. 961-971.
15. Vodop'yanova N.E., Starchenkova E.S. (2018) *Sindrom vygoraniya. Diagnostika i profilaktika* [Burnout Syndrome. Diagnosis and prevention: a practical guide], 3th ed. Moscow: Yurait Publ.