

**Министерство образования и науки  
Республики Казахстан  
Казахский государственный женский  
педагогический университет**

**Тема : социально-психологические  
факторы формирования  
профессиональной зависти**

**Выполнила: студентка 4 курса,  
факультета педагогики и психологии,  
группы № 409 Мамедова Т.А.**

**Научный руководитель: доцент, к.пс. н.  
Касымова Г.М.**

● Объект  
исследования:

Личность в  
условиях  
профессиональн  
ой деятельности

● Предмет  
исследования:

Определение  
социально-  
психологических  
факторов  
формирования  
профессиональн  
ой зависти

● Цель исследования:

Выявление и анализ социально-психологических факторов формирования профессиональной зависти.

● Задачи исследования:

1. Осуществить социально-психологический анализ феномена зависти в научной литературе.

2. Выявить факторы формирования социально-психологического климата, мотивацию и стимулирование персонала.

3. Экспериментально выявить социально-психологические факторы формирования профессиональной зависти.

4. Провести анализ стимулирования труда персонала на примере мини-пекарни ИП «Марат и К».

## Гипотеза исследования:

- Развитие профессиональной зависти обусловлена многими социально-психологическими факторами, улучшение социально-психологического климата может способствовать снижению зависти между членами трудового коллектива.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАВИСТИ

- Внедрение рыночной экономики, развитие конкурентных отношений, появление имущественных различий между людьми, расслоение общества на богатых и бедных, поляризация уровня и качества жизни представителей разных слоев общества способствовали формированию духа конкуренции и соперничества. Сложившаяся социальная и социально-психологическая ситуация актуализировала чувство зависти у людей и способствовала повышению его влияния на отношения между людьми.

# Феномену зависти посвящены труды:

- Философы: Ф. Бэкон, Ф. де Ларошфуко, Т. Гоббс, Р. Декарт, Б. Спиноза, Б. Мандевиль, М. Монтеня, Ж. Ж. Руссо, И. Кант, А. Шопенгауэр и др.
- Психологи: З. Фрейд, П. Куттер, А. Адлер, К. Хорни, М. Кляйн, Л.А. Дьяченко, М.И. Кандыбович, К.К. Платонов, А.Н. Леонтьев, К. Муздыбаев, К. Юнг.

К. Муздыбаев  
выделяет  
следующие  
компоненты  
зависти,  
последовательно  
проявляющиеся  
друг за другом:

- 1) социальное сравнение («...В зависти всегда таится сравнение, а где невозможно сравнение, нет и зависти», — писал Ф. Бэкон);
- 2) восприятие субъектом чье-либо превосходства;
- 3) переживание досады, огорчения, а то и унижения по этому поводу;
- 4) неприязненное отношение или даже ненависть к тому, кто превосходит;
- 5) желание или причинение ему вреда;
- 6) желание или реальное лишение его предмета превосходства

В современных исследованиях при анализе зависти используется системно-структурный подход. Такой подход позволяет рассмотреть данный феномен с различных позиций:

- с позиции субъекта и объекта зависти, а также их характеристик;
- с позиции предмета зависти (социальный статус, талант, ум, красота, здоровье, возраст, материальные блага);
- с позиции форм выражения зависти (агрессия, ненависть, месть, гнев и др.);
- с позиции способа выражения зависти (недоброжелательность, клевета, интриги, сплетни и др.);
- с позиции уровней проявления зависти (сознание, эмоциональное переживание, поведение);
- с позиции уровней средств выражения (символическое, ритуальное, психологическое, биологическое).



## В.Н. Куницына считает, что зависть проявляется на трех уровнях:

- 1 На уровне сознания как осознание более низкого своего положения
- 2 На уровне эмоционального переживания – как чувство досады, раздражения или злобы из за такого положения
- 3 На уровне реального поведения как разного вида деструктивные акты, направленные на разрушение, устранение предмета зависти.

- **Предпосылкой для возникновения профессиональной зависти является социально-психологический климат**

Социально-психологический климат это: взаимоотношения людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом.

- При изучении климата необходимо иметь ввиду 2 его уровня :
- Первый уровень статический, относительно постоянный. Это устойчивые взаимоотношения коллектива.
- Второй уровень – динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой работников во время работы. Их психологическое настроение

На формирование социально-психологического климата оказывает влияние ряд факторов макро- и микросреды :

- Факторы макросреды – это тот общественный фон, на котором строятся и развиваются отношения людей.
- Факторы микросреды – это материальное и духовное окружение личности в трудовом коллективе.

## ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАВИСТИ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ.

Основная гипотеза нашего исследования состояла в том, что развитие профессиональной зависти обусловлена многими социально-психологическими факторами, улучшение социально-психологического климата может способствовать снижению зависти между членами трудового коллектива.

Первая задача эмпирического исследования заключалась в определении состояния социально-психологического климата в трудовом коллективе, выявлении проявлений профессиональной зависти у его членов на уровне поведения, эмоций, речи. Вторая задача была связана с определением социально-психологических факторов, вызывающих эту зависть.

В исследовании принимало участие 20 испытуемых: 7 водителей, 10 пекарей и 3 мастеров, всего 20 человек.

Эмпирический материал был собран на основе тестирования опроса и беседы с каждым участником.

# Исследование проходило в три этапа.

• 1

- Первый этап работы был связан с тем, чтобы методом структурированного наблюдения оценить состояние социально-психологического климата в трудовом коллективе, наличие профессиональной зависти в отношениях между членами коллектива.

• 2

- На втором этапе была проведена беседа с каждым участником эксперимента, предложены тестовые задания.

• 3

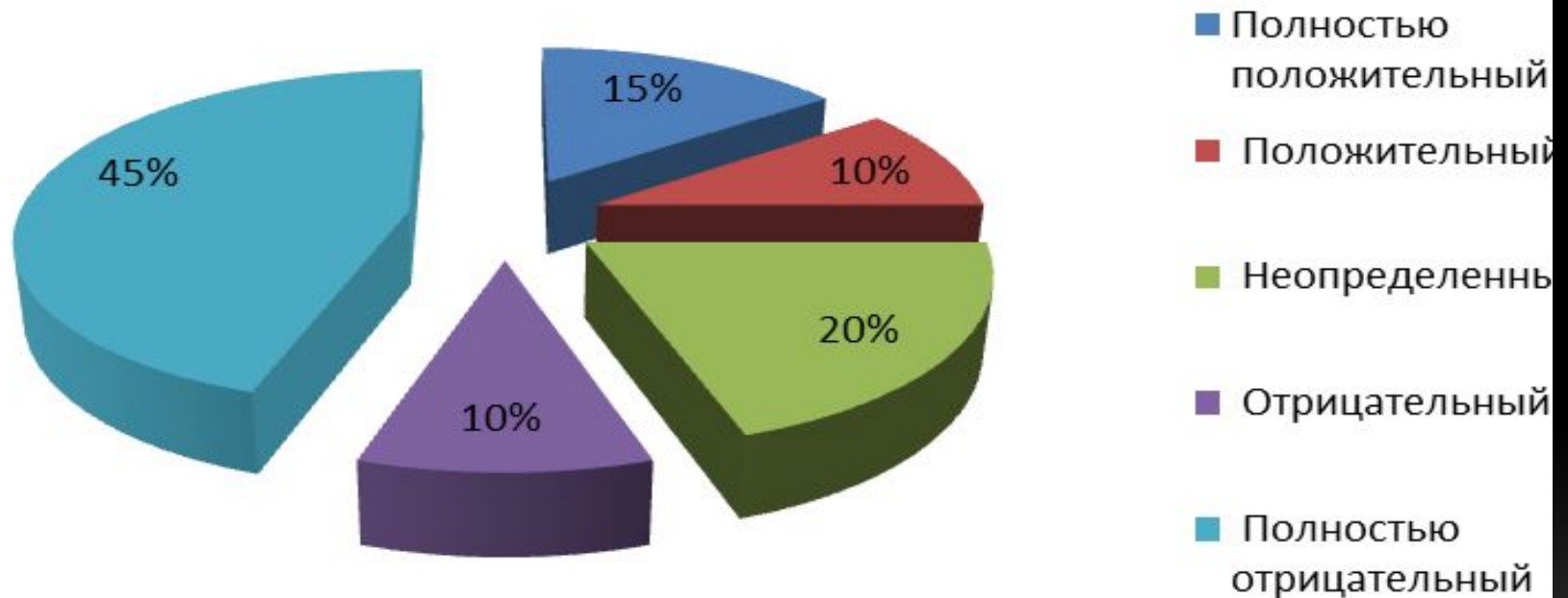
- Третий этап – коррекционный, был направлен на улучшение социально-психологического климата в коллективе, снижение уровня зависти.



Для проведения психологической  
диагностики нами были  
использованы следующие  
методики :

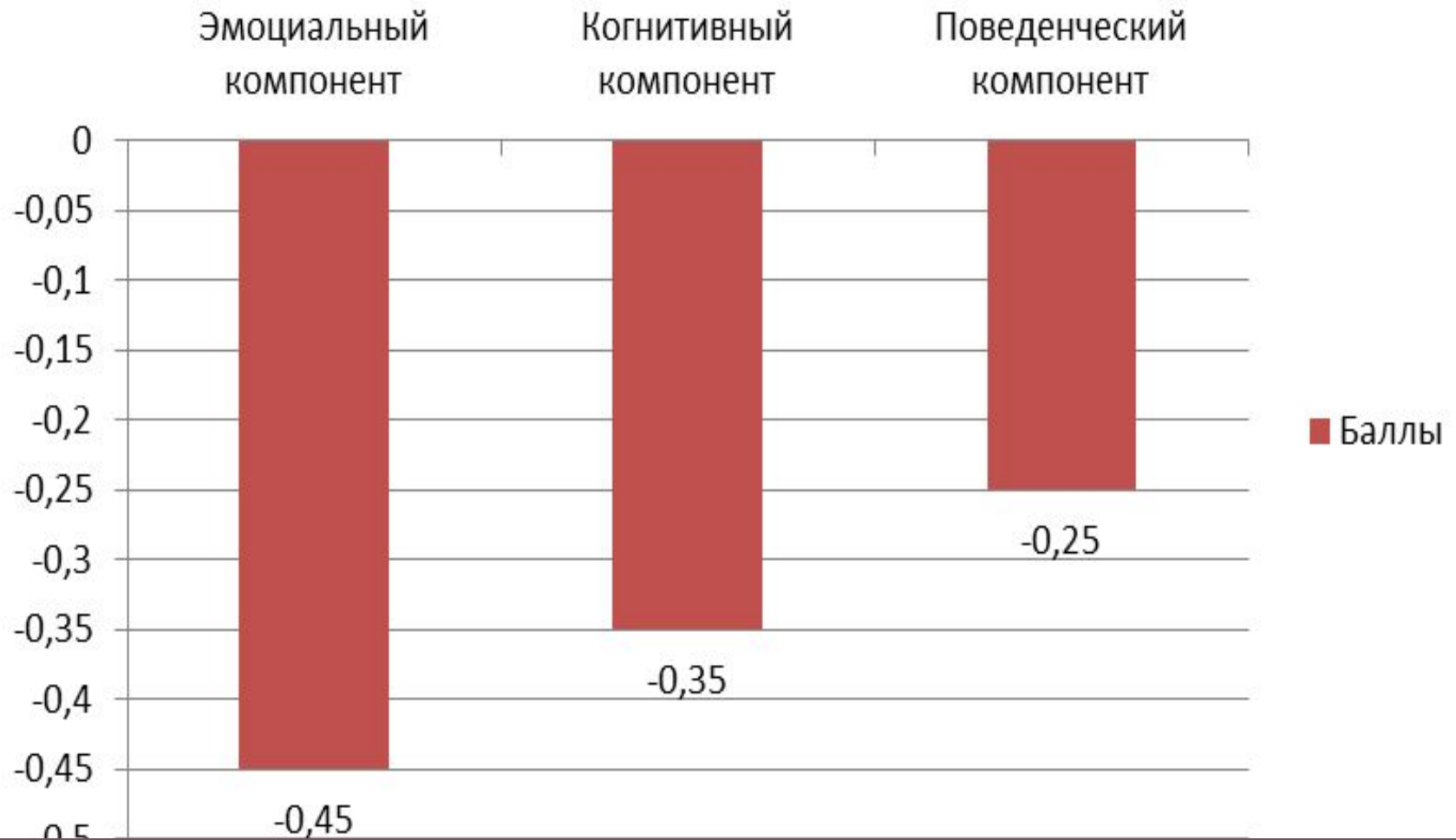
- 1. Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе О. С. Михалюк, А.Ю. Шальто.
- 2. Определение психологического климата группы Л. Н. Лутошкина
  - 3.Методика диагностики уровня социальной фрустрированности Л. И. Вассермана (в модификации В. В. Бойко).
- 4. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса.

## Результаты диагностики социально-психологического климата в трудовом коллективе

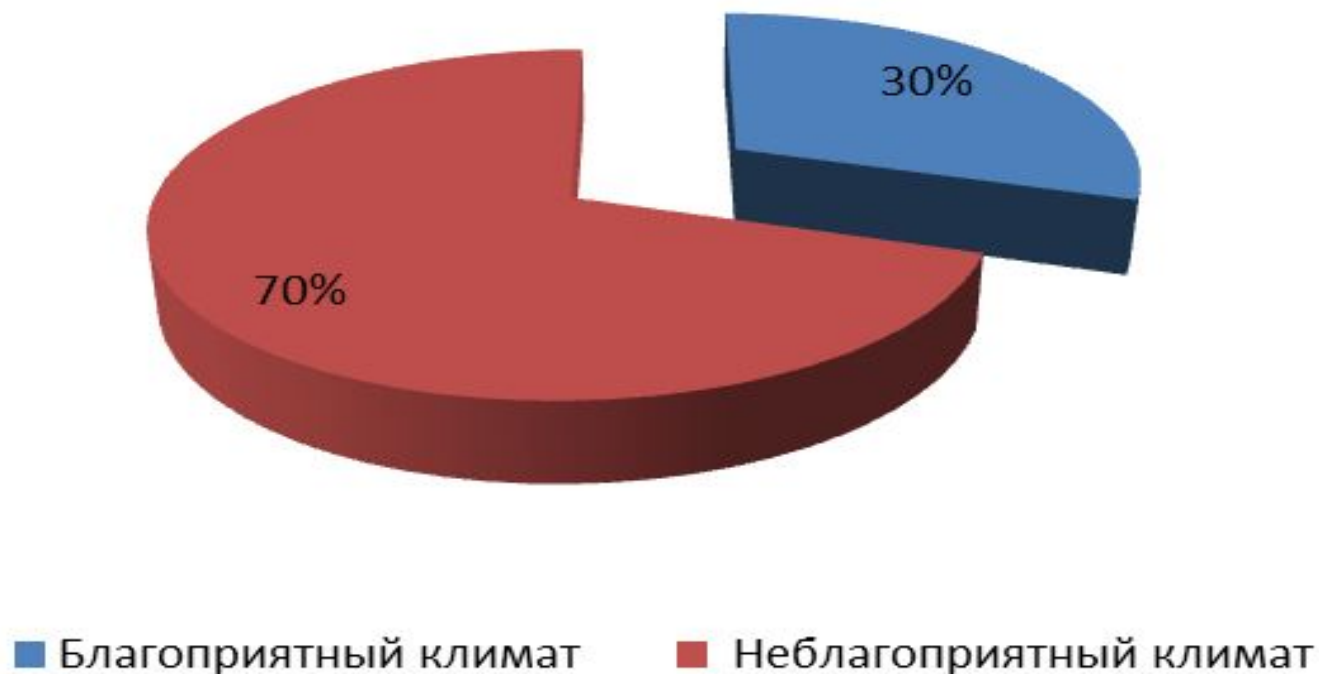


**Диаграмма 1 - Результаты диагностики социально-психологического климата в трудовом коллективе**  
О. С. Михалюк, А. Ю. Шалыто

## Результаты диагностики компонентов социально-психологического климата

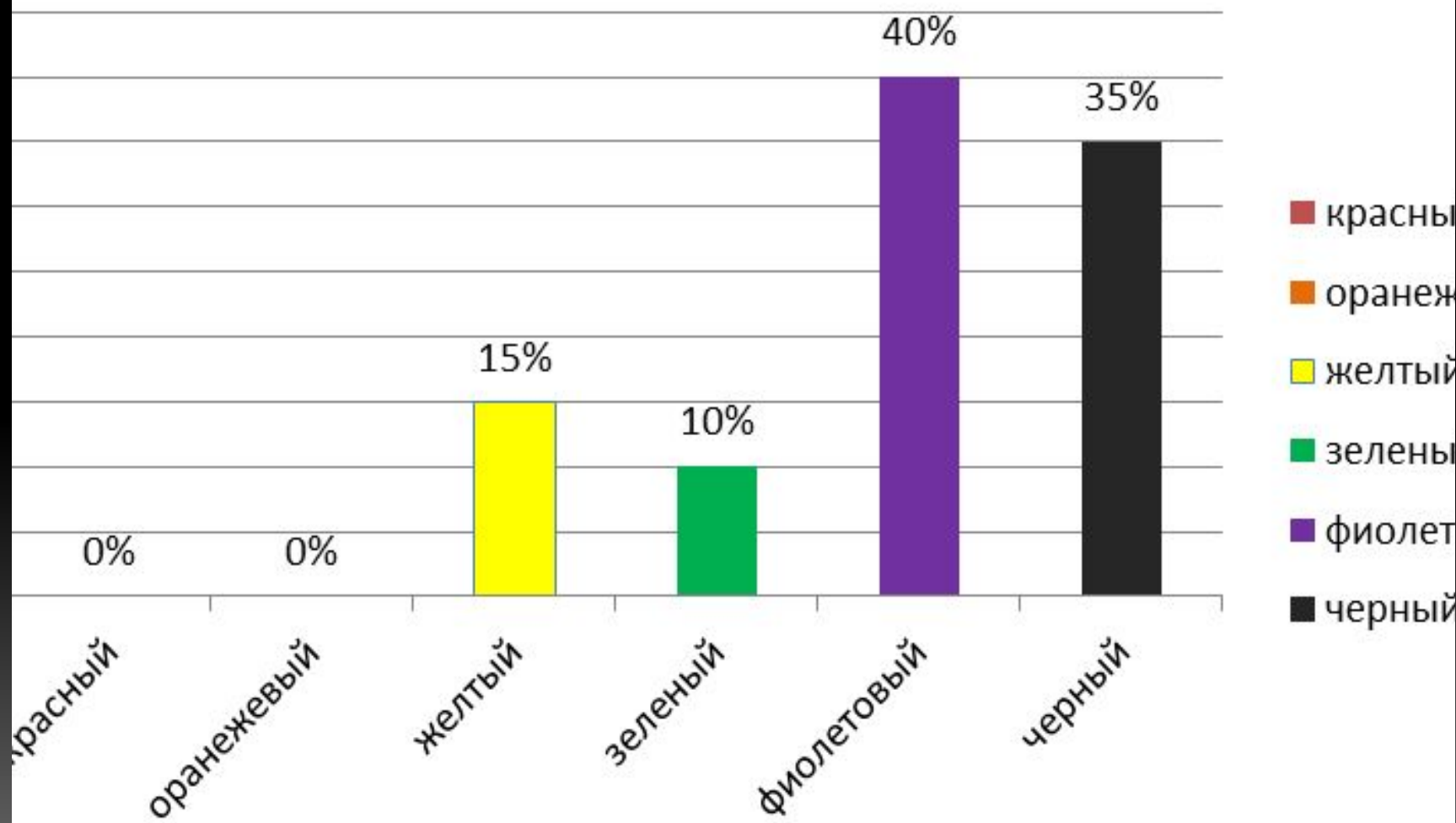


## Результаты диагностики психологического климата группы



**Диаграмма 3- Результаты диагностики  
определения психологического климата  
группы Л. Н. Латошкина**

# Результаты диагностики психологического климата группы



# Результаты диагностики социальной фрустрированности

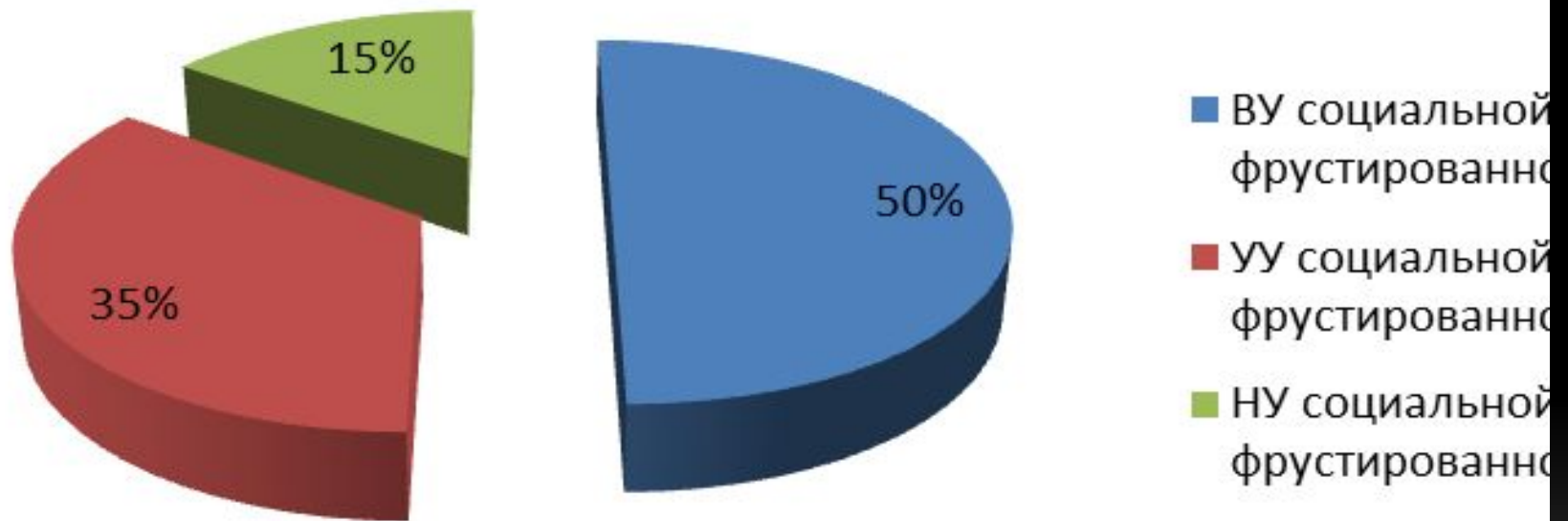


Диаграмма 5- Результаты диагностики социальной фрустрированности Л. И. Вассермана ( в модификации В. В. Бойко )

## Результаты диагностики личности на мотивацию к успеху

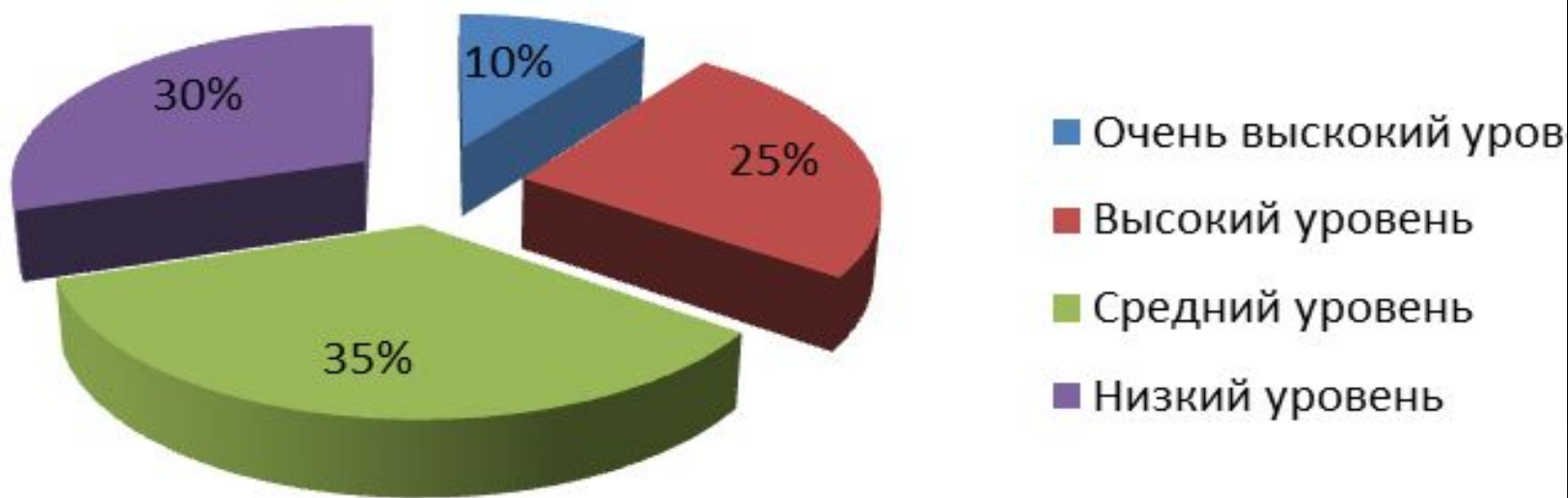


Диаграмма 6- Результаты диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса

Таким образом, диагностическое исследование показало наличие профессиональной зависти среди отдельных членов трудового коллектива.

Нездоровые конкурентные отношения, дифференцированная оплата труда, неравномерное распределение материальных благ, соперничество, страх потерять работу являются социальными факторами развития профессиональной зависти в трудовом коллективе



