



Пассивная агрессия на рабочем месте: адаптация опросника пассивной агрессии на русской выборке

ГНИПОВА Светлана Евгеньевна

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

Аннотация. Актуальность работы заключается в отсутствии русскоязычного инструмента для оценки пассивной агрессии, что важно в современных условиях, так как пассивная агрессия негативно влияет на благополучие сотрудников на рабочем месте. Это поможет расширить методологию изучения данного феномена. *Цель.* Цель работы — адаптация для русскоязычной выборки «Шкалы пассивной агрессии» (*Passive Aggression Scale, PAS*) (Lim, Suh, 2022). *Метод.* Выборку адаптации составили 382 респондента (226 женщин и 156 мужчин), работающих в России, в возрасте от 18 до 66 лет ($M = 33.4$, $SD = 9.84$). В процессе адаптации «Шкалы пассивной агрессии» был осуществлен прямой и обратный перевод, проведены когнитивные интервью. Для проверки валидности опросника была использована субшкала нейротизма русскоязычной версии опросника «Большая пятёрка» (*Big Five Inventory-2*) (Калугин и др., 2021) и опросник «Темная триада» (Jonason et al., 2020), адаптированная на русскоязычной выборке (Корнилова, Корнилов, Чумакова, Талмач, 2015). *Результаты.* Шкала показала хорошую согласованность и валидность. Конфирматорный факторный анализ подтвердил наличие трёх факторов и показал удовлетворительный результат. *Ценность результатов.* Был адаптирован инструмент, который позволяет оценить пассивную агрессию на рабочем месте на русскоязычной выборке.

Ключевые слова: пассивная агрессия на рабочем месте; психометрика; адаптация; стимулирование критики; избегание; игнорирование; саботаж.

Введение

Отношения в коллективе являются важным фактором благополучия сотрудников. Современные исследования показывают, что хорошая атмосфера на рабочем месте, хорошие отношения с коллегами и руководителями, социальная среда являются важными факторами для нового поколения, выходящего на рынок труда (Holopainen, Suslova, 2019; Kulakova, 2018; Nabahani, Riyanto, 2020; Ozkan, Solmaz, 2015). Значительное негативное влияние может оказать взаимная агрессия в рабочем коллективе. Сотрудники, которые подвергаются агрессии на рабочем месте, менее удовлетворены работой, испытывают симптомы выгорания, и их общее состояние здоровья хуже, чем у тех, кто не подвергается агрессии (Merecz, Drabek, Moscicka, 2009). Сотрудники, которые подвергались агрессии, испытывали больше проблем с психологическим здоровьем изначально и через пять лет, чем остальные работники, которые не подвергались агрессии (Hogh, Henriksson, Burr, 2005).

Пассивная агрессия включает в себя активную и пассивную формы (Parrott, Giancola, 2007). Было проведено множество исследований на тему активной агрессии (Hills, Joyce, 2013; Merecz, et al., 2009). Гораздо меньше исследований посвящено пассивной агрессии, особенно на рабочем месте (Viçer, 2020), что может привести к недооценке негативного влияния пассивно-агрессивного поведения на тех, на кого оно направлено, и на тех, кто его использует. Чтобы восполнить этот пробел, данное исследование будет посвящено измерению пассивной агрессии на рабочем месте.

Ни для кого не секрет, что во многих отраслях объём работы, выполняемой сотрудниками, отличается от прописанного в рабочих документах. Плохая оснащённость труда, переработки, непродуктивная бюрократия, плохие условия труда могут снизить благополучие сотрудников до критического уровня. В этом случае они могут прибегнуть к активному выражению агрессии и открытым протестам. Но есть условия, в которых открытое выражение агрессии невозможно. В таких ситуациях для того, чтобы показать неэффективность рабочих процессов, сотрудники начинают выполнять минимальные условия, которые прописаны у них в трудовом контракте. Такой вид забастовки называется «работа-строго-по-правилам» (*work-to-rule*). Это может нанести серьёзный вред. Например, результаты тестов по учебным предметам для детей были хуже в тот год, когда учителя участвовали в забастовке «работа-строго-по-правилам» (Johnson, 2011; Michaud, Somogyvari, 2023). Врачи оказывали минимальную медицинскую помощь своим пациентам из-за того, что в том году бюджет медицинского страхования для врачей не увеличили (Tuffs, Tuffs, 2003). Это очень опасные последствия, которые наносят вред не только сотрудникам и организации, но и людям со стороны.

Очень важной проблемой для российских исследователей является отсутствие инструмента для оценки пассивной агрессии на русском языке. Предпринимались попытки использовать различные инструменты для оценки сходных конструктов (Морозова, Горбунов, 2021). Самый известный опросник агрессии был составлен А. Х. Бассом и М. Перри, но в этом опроснике нет деления на пассивную и активную агрессию (Buss, Perry, 1992). Недавно было разработано несколько опросников для оценки пассивной агрессии (Schanz, Equit, Schäfer, Käfer, Mattheus, Michael, 2021; Kim, Suh, 2022). Эти опросники будут использованы в качестве основы для адаптации методики для русскоязычной выборки.

Теоретические основы изучения и измерения пассивной агрессии

Термин «пассивная агрессия» (*passive aggression*) был введён американским психиатром Уильямом К. Меннингером во время Второй мировой войны (Menninger, 2004). Он заметил, что некоторые солдаты не подчинялись приказам, но делали это скрытно: переносили сроки исполнения, жалуясь на трудности, пренебрегая технологиями и так далее, поскольку они не могли открыто отказываться выполнять поставленные задачи. У. К. Меннингер назвал это пассивной агрессией (Григорьева, Секач, 2019; Морозова, Горбунов, 2021).

В те времена пассивная агрессия классифицировалась как психическое расстройство. Оно было описано как пассивно-агрессивное расстройство личности и присутствовало в DSM (*Diagnostic and statistical manual of mental disorders*) до четвёртой версии. В DSM-5 пассивная агрессия была упомянута в секции «Другое специфическое расстройство личности» (American Psychiatric Association, 2013). Исключению пассивно-агрессивного расстройства личности из DSM послужили две причины. Во-первых, пассивная агрессия сегодня считается лишь одним из патологических симптомов психических расстройств (Millon, Millon, Meagher, Grossman, Ramnath, 2004), а во-вторых, она имеет много совпадающих характеристик с

другими расстройствами личности (Horwood, Wright, 2012). Пассивно-агрессивное расстройство личности присутствовало в десятой версии Международной статистической классификации болезней и проблем, связанных со здоровьем (МКБ) в разделе «Другие специфические расстройства личности», но в МКБ-11 создатели решили полностью отказаться от классификации личностных расстройств. Однако многие авторы до сих пор говорят о патологической личностной природе пассивной агрессии (Kantor, 2017; Lim, Suh, 2022).

Вместе с тем пассивная агрессия не всегда связана с расстройством личности. Она может быть связана с подавлением агрессии, что вызывает фрустрацию и приводит к скрытой агрессии. Или она может стать результатом научения, когда человек видит, что агрессивность приносит пользу (Морозова, Горбунов, 2021). Пассивная агрессия может также возникать из-за «состояния молчаливого страдания», из-за привычки отрицать трудности, подавлять собственные эмоции и нежелания справляться с проблемами (Григорьева, Секач, 2019). Общими признаками пассивной агрессии являются причинение вреда кому-либо путём бездействия, избегание открытой конфронтации или отказ от сотрудничества, скрытая (неочевидная) враждебность. Специфические черты пассивно-агрессивного поведения включают обиду и несогласие с требованиями других, прокрастинацию и преднамеренные ошибки в ответ на требования других, циничное, угрюмое или враждебное отношение, частые жалобы на недооценку или обман (Морозова, Горбунов, 2021).

Итак, основываясь на том, что было сказано выше, пассивную агрессию можно определить как психологический механизм внушения чувства вины и, тем самым, причинения страданий жертве. Это поведение, направленное на причинение вреда другому человеку путём бездействия, препятствования достижению целей жертвы (Морозова, Горбунов, 2021; Richardson, Hammock, 2011).

Шкала пассивной агрессии

Очень важно иметь инструмент для своевременной оценки пассивной агрессии, в частности на рабочем месте. Это поможет более полно оценивать проблемы в коллективе, что приведёт к более быстрому и качественному решению данных проблем, росту мотивации и росту эффективности сотрудников. Обзор литературы показал отсутствие подобных инструментов на русском языке. Заполнить данный пробел и стало целью нашего исследования. Для адаптации на русскоязычной выборке был выбран опросник «Шкала пассивной агрессии» корейских психологов-консультантов из Сеульского университета Ён Ок Лим и Кён Хён Со (*The Passive Aggression Scale, PAS*) (Lim, Suh, 2022). В свою очередь, эта шкала была основана на «Тесте пассивной агрессии» германских психотерапевтов из Саарландского университета (*Test of Passive Aggression, TPA*) (Schanz et al., 2021).

Данный инструмент был выбран по нескольким причинам: во-первых, в литературе фактически отсутствуют опросники, которые содержательно фокусировались бы именно на пассивной агрессии, а не на широком круге различных личностных характеристик, а во-вторых, это самый современный инструмент, который существует на сегодня. PAS включает в себя 21 утверждение с возможностью оценки степени согласия от 1 до 6 по шкале Ликерта, и три фактора, по семь утверждений на каждый: «стимулирование критики» (*inducting criticism*), «избегание, или игнорирование» (*avoiding / ignoring*), «саботаж» (*sabotaging*). У оригинального опросника α Кронбаха для каждой из шкал была равна соответственно .91, .91, .92, а для всей шкалы .93. Результаты конфирматорного факторного анализа: $\chi^2 = 660.26$ ($df = 186$, $p < 0.001$), TLI = 0.909, CFI = 0.919, SRMR = 0.065, RMSEA = 0.079.

Процедура и методы адаптации

Выборка

В исследовании приняло участие 226 (59%) женщин и 156 мужчин (41%), работающих в России ($N = 382$). Возраст респондентов от 18 до 66 лет ($M = 33.4$, $SD = 9.84$). Общий опыт работы от менее года до более 20 лет. Респонденты работают в разных организациях и в разных сферах для обеспечения репрезентативности.

Инструменты

Для сбора первичной эмпирической информации был создан комплексный опросник, куда были включены суждения из нескольких самостоятельных методик.

Шкала пассивной агрессии

Опросник «*The Passive Aggression Scale, PAS*» (Lim, Suh, 2022), содержащий 21 пункт, был переведён на русский язык. Ответы респондентов фиксировались по шкале Ликерта от 1 до 6. Формулировки пунктов были верифицированы с помощью прямого и обратного перевода, сравнения, обсуждения и экспертной оценки. Кроме того, с добровольцами были проведены когнитивные интервью. Каждый пункт оценивался по шестибалльной шкале Ликерта (1 — Совершенно неверно; 2 — В целом неверно; 3 — Скорее неверно; 4 — Скорее верно; 5 — В целом верно; 6 — Совершенно верно. Англоязычная и русскоязычная версии вопросов представлены в Таблице 1 вместе с факторными нагрузками для русскоязычной версии.

Шкала нейротизма из опросника «Большая пятёрка»

Для проверки конвергентной валидности в общий опросник были добавлены 12 суждений шкалы нейротизма из русскоязычной версии опросника «Большая пятёрка», $\alpha = .88$ (Калугин и др., 2021). Ответы респондентов фиксировались по шкале Ликерта от 1 до 5.

Методика «Тёмная триада»

Для проверки конвергентной валидности в общий опросник были также добавлены 12 суждений методики «Тёмная триада» (Jonason et al., 2020; Корнилова, Корнилов, Чумакова, Талмач, 2015). Ответы респондентов по всем шкалам фиксировались по шкале Ликерта от 1 до 7. Согласованность шкал методики: «макиавелизм», $\alpha = .86$; «психопатия», $\alpha = .89$; «нарциссизм», $\alpha = .88$. Эти конструкты содержательно близки к пассивной агрессии и также могут быть рассмотрены как характеристики личности, связанные с пассивной агрессией, что подтверждает теоретический обзор (Калугин и др., 2021; Koehn, Okan, Jonason, 2019; LeBreton, Shiverdecker, Grimaldi, 2018).

Оценка личностных черт «Тёмной триады» и нейротизма часто используется в контексте организационной среды (LeBreton et al., 2018; Jahanzeb, Fatima, De Clercq, 2021). Человек с чертами Тёмной триады характеризуется склонностью к манипуляциям, низким уровнем эмпатии, грубостью, импульсивностью (LeBreton et al., 2018), а повышенный нейротизм проявляется в эмоциональной нестабильности (Jahanzeb et al., 2021). Именно поэтому эти конструкты были выбраны для подтверждения конвергентной валидности опросника.

Социальная желательность

В общий опросник были также включены 16 суждений, смешанных в случайном порядке с суждениями о пассивной агрессии, связанные с социальной желательностью (Осин, Рассказова, Неяскина, Дорфман, Александрова, 2015).

Процедура

Контрольными переменными в данном исследовании были пол, возраст, опыт работы и социальная желательность. Данные были собраны с использованием интернет-сервиса 1ka.si. Опрос был размещён на таких платформах, как Телеграм, VK.com, Pikabu.ru. Участие в опросе было добровольное и неоплачиваемое.

Обработка и анализ данных

Анализ данных был проведён с помощью программного обеспечения Jamovi и R: был проведён конфирматорный факторный анализ пунктов «Шкалы пассивной агрессии», проверена факторная структура и корреляции между факторами, а также корреляционный анализ для подтверждения конвергентной валидности опросника.

Результаты

Собранные данные по «Шкале пассивной агрессии» обработаны с помощью подтверждающего (конфирматорного) факторного анализа с использованием переменных как категориальных. Ряд исследований показывают, что использование переменных в качестве порядковых для КФА может быть более целесообразным (Flora, Curran, 2004; Yang-Wallentin, Jöreskog, Luo, 2010). Так, были получены следующие результаты: $\chi^2 = 533$; $df = 186$; $p < .001$; CFI = .97; TLI = .97; SRMR = .084; RMSEA = .086. Факторные нагрузки для каждого пункта шкалы представлены в Таблице 2 (для всех факторных нагрузок $p < .001$).

Таблица 2. Факторные нагрузки пунктов «Шкалы пассивной агрессии»

№	Название и пункты шкалы	Факторная нагрузка
Стимулирование критики (<i>inducting criticism</i>)		
1	Когда я разговариваю с кем-то, кто мне не нравится, я притворяюсь, что хвалю его, но на самом деле стараюсь намекнуть на его недостатки. When I talk about someone I dislike or find uncomfortable, I pretend to praise their strengths but also drop hints about their weaknesses.	.70
2	Я рассказываю об ошибках, допущенных кем-то, кто мне не нравится, вышестоящему начальству, чтобы испортить их репутацию. I tattle on mistakes made by someone I don't like or find uncomfortable to higher authority to ruin their reputation.	.67
3	Я намеренно рассказываю постыдные истории, связанные с человеком, который мне не нравится. I intentionally reveal embarrassing events or the dark pasts of someone I dislike or find uncomfortable in public.	.57
4	Если мне кто-то не нравится, я могу задать вопрос, на который он не знает ответа, в присутствии других, чтобы поставить его в неловкое положение. I ask someone I don't like or find uncomfortable questions they can't answer in front of others to make them uncomfortable.	.96
5	Я высмеиваю кого-то, кто мне не нравится, проявляя сарказм и притворяясь, что это просто шутка. I mock someone I don't like or find uncomfortable by being sarcastic and pretending it's just a joke.	.78
6	Когда я хочу сказать что-то о тех, кто мне не нравится, я говорю об этом с другими у них на виду. When I have something I want to say about someone I dislike or find uncomfortable, I talk about it with others in plain sight of them.	.43
7	Я притворяюсь жертвой, чтобы насолить кому-то, кто мне не нравится. I pretend I am the victim to give someone I dislike or find uncomfortable a hard time.	.49
Избегание (<i>игнорирование</i>) (<i>avoiding / ignoring</i>)		
8	Я избегаю зрительный контакт с тем, кто мне не нравится. I purposefully avoid eye contact with someone I don't like or find uncomfortable.	.51
9	Когда я встречаю кого-то, кто мне не нравится, я намеренно стараюсь держаться от него подальше. When I meet someone I dislike or find uncomfortable, I try to get away from them intentionally.	.67

10	Я разрываю связи с кем-то, кто мне не нравится, даже если я знаю, что они хотят связаться со мной и узнать, как у меня дела. I cut ties with someone I dislike or find uncomfortable even though I know they want to get in touch with me and find out how I am doing.	.78
11	Когда кто-то, кто мне не нравится, пытается связаться со мной по телефону, я намеренно игнорирую звонок. When someone I dislike or find uncomfortable tries to connect with me by phone, I deliberately choose to ignore them.	.90
12	Я могу объявить бойкот тому, кто мне не нравится. I give someone I dislike or find uncomfortable the silent treatment.	.98
13	Когда кто-то, кто мне не нравится, задает мне вопрос в переписке, я могу притвориться, что не видел этого вопроса. When someone on SNS I dislike or find uncomfortable asks me a question, I pretend I never saw the question in the first place.	.80
14	Я холодно и пренебрежительно отношусь к тем, кто мне не нравится. I have a cold and dismissive attitude toward someone I dislike or find uncomfortable.	.80
Саботаж (sabotaging)		
15	Я намеренно задерживаю кого-то, кто мне не нравится, чтобы доставить ему неприятности. I deliberately delay someone I dislike or find uncomfortable to give them a hard time.	.47
16	Я притворяюсь, что помогаю кому-то, кто мне не нравится, но саботирую их работу за их спиной. I pretend to help someone I dislike or find uncomfortable but sabotage their work behind their back.	.54
17	Когда я работаю с кем-то, кто мне не нравится, я намеренно не выполняю свою часть работы и в итоге критикую их. When I work with someone I dislike or find uncomfortable, I intentionally don't do my share of the work and end up penalizing them.	.70
18	Я придумываю оправдания и говорю что-то вроде: "Я забыл" кому-то, кто мне не нравится. I come up with excuses and say things like: "I forgot" to someone I dislike or find uncomfortable.	.85
19	Я намеренно затягиваю с просьбой от человека, который мне не нравится. I deliberately procrastinate when someone I dislike or find uncomfortable asks me to do something.	.81
20	Когда кто-то, кто мне не нравится, просит меня об одолжении, я не выкладываюсь полностью и делаю работу небрежно. When someone I dislike or find uncomfortable asks me for a favor, I don't give it my all and do a sloppy job.	.67
21	Когда кто-то, кто мне не нравится, просит меня что-то сделать, я делаю это некачественно и придумываю оправдания типа: "Я не знал(а), что это важно". When someone I dislike or find uncomfortable asks me to do something, I don't do it properly and come up with excuses like: "I didn't know it was important."	.53

Подтверждающий (конфирматорный) факторный анализ в интервальных величинах показал приемлемые результаты: $\chi^2 = 498$; $df = 186$; $p < .001$; CFI = .81; TLI = .78; SRMR = .072; RMSEA = .080. Анализ показал хорошие результаты по корреляции между факторами (Таблица 2).

Таблица 2. Корреляция между шкалами «Шкалы пассивной агрессии»

Наименование шкалы	Стимулирование критики	Избегание (игнорирование)	Саботаж
Стимулирование критики	1	.57***	.81***
Избегание (игнорирование)		1	.69***
Саботаж			1

Примечание: * — $p < .05$, ** — $p < .01$, *** — $p < .001$.

Для всей Шкалы α Кронбаха составила .87. Отдельно для субшкал α составила: «стимулирование критики» (= .73); «избегание (игнорирование)» (= .77); «саботаж» (= .81). Можно сказать, что надёжность субшкал и Шкалы в целом на достаточно хорошем уровне. Были также проанализированы индексы модификации. Достаточно высокие кросс нагрузки были обнаружены для пункта 9 (кросс нагрузка с факторами Стимулирование критики = 17.40

и Саботаж = 17.31) и пункта 12 (кросс нагрузка с фактором Стимулирование критики = 15.80). Это можно объяснить смысловым пересечением данных пунктов. Пункт 9 описывает избегание человека, который не нравится, что мешает выполнению работы, и может быть расценено как саботаж или как антипатия и скрытая критика. В пункте 12 речь идёт об объявлении бойкота, что также может быть связано со скрытой критикой. Дополнительно на значения факторных нагрузок может влиять то, что у некоторых пунктов обнаружено ненормальное распределение индивидуальных значений.

Для того, чтобы проверить конвергентную валидность, а общий опросник были добавлены 12 суждений шкалы нейротизма из русскоязычной версии «Большой пятёрки» и 12 пунктов «Тёмной триады» (Jonason et al., 2020; Калугин и др., 2021; Корнилова и др., 2015). Было найдено несколько значимых корреляций (Таблица 3). Все составляющие «Тёмной триады» кроме Нарциссизма показали значимые корреляции со всеми факторами пассивной агрессии и с полной шкалой. Нарциссизм можно определить как удовлетворение в тщеславии или эгоистичное восхищение собственными качествами (Muris, Merckelbach, Otgaar, Meijer, 2017), что имеет наименьшую связь с конструктом пассивной агрессии. Полная Шкала пассивной агрессии и две её составляющие субшкалы (Избегание или игнорирование и Саботаж) показали значимые корреляции с нейротизмом.

Таблица 3. Корреляции для проверки конвергентной валидности

Переменная	Мак	Псих	Нарц	Нейро	СК	И (И)	С	ПА
Макиавеллизм	-							
Психопатия	.33***	-						
Нарциссизм	.32***	-.05	-					
Нейротизм	.04	-.14*	.11	-				
Стимулирование критики	.35***	.32***	.11	.06	-			
Избегание (игнорирование)	.20**	.29***	.08	.23***	.50***	-		
Саботаж	.29***	.23***	.12	.14*	.63***	.60***	-	
Пассивная агрессия	.34***	.33***	.12	.19**	.82***	.83***	.86***	-

Примечание * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Макиавеллизм, психопатия и нейротизм — конструкты, содержательно близкие с пассивной агрессией. Макиавеллизм включает в себя манипулирование и эксплуатацию других, циничное пренебрежение моралью, сосредоточенность на собственных интересах и обман (LeBreton et al., 2018). Психопатия включает в себя манипулирование и импульсивное поведение, так же, как и нейротизм, характеризующийся эмоциональной нестабильностью (Калугин и др., 2021). Эти результаты подтверждают конвергентную валидность опросника.

Для контрольных переменных была обнаружена значимая корреляция всей шкалы и отдельно шкалы «Стимулирование критики» с возрастом ($r_s = .17, p < .01$ и $r_s = .25, p < .001$ соответственно) и совокупным опытом работы ($r_s = .16, p < .05$ и $r_s = .27, p < .001$ соответственно). Эти два фактора неразрывно связаны, так как чем старше человек становится, тем больше его опыт работы. Дополнительно была выявлена значимая корреляция между шкалой «Стимулирование критики» и полом ($r_s = -.13, p < .05$), которая показала, что женщины получают меньший результат по данному фактору.

Дополнительно для контроля был проведён регрессионный анализ, который показал отсутствие ($p > .05$) влияния контрольных переменных (пол, возраст, совокупный опыт работы) на пассивную агрессию, кроме социальной желательности ($\beta = -.22, p < .001$). Можно предположить, что люди с более высоким показателем пассивной агрессии менее склонны давать социально желательные ответы.

Обсуждение результатов

Результаты подтверждающего (конфирматорного) факторного анализа Шкалы пассивной агрессии показали удовлетворительные результаты, учитывая высокую чувствительность конструкта «пассивная агрессия». Согласованность шкалы также находится на хорошем уровне. Конвергентная валидность была подтверждена с помощью таких конструктов, как макиавеллизм, психопатия и нейротизм.

Была обнаружена корреляция всей Шкалы пассивной агрессии и её субшкалы Стимулирование критики с возрастом и совокупным опытом работы. Данная связь может указывать на выгорание на работе, а также на то, что более опытный сотрудник может критиковать других сотрудников не всегда имея возможность изложить эту критику мягко и осторожно. В данной области необходимо продолжать исследования. Обнаружена корреляция между этой же субшкалой и полом, которая показала меньшую склонность у женщин к стимулированию критики. Но, так как корреляция со всей Шкалой не подтвердилась, у нас пока нет возможности утверждать это, необходимо больше исследований в этой сфере.

Дополнительный регрессионный анализ показал негативную связь между пассивной агрессией и социальной желательностью, что может означать, что люди с более высоким уровнем пассивной агрессии менее склонны к социально желательным ответам, что в целом подтверждается характеристиками пассивной агрессии из теоретического обзора.

Ограничения

Каждое исследование имеет свои ограничения. В первую очередь стоит отметить неравное соотношение мужчин и женщин, участвовавших в опросе, что свойственно для социальным наукам. Данный дисбаланс можно назвать приемлемым.

Во-вторых, для того, чтобы протестировать более сложные модели (например, бифакторные), необходим больший объём выборки (Bader, Jobst, Moshagen, 2022), что может стать прекрасной возможностью для будущих исследований.

Дополнительно пассивная агрессия может быть классифицирована как направленная на себя и направленная на других (Calkins, Fox, 2002; DeWall, Baumeister, Stillman, Gailliot, 2007; Schanz, Equit, Schäfer, Michael, 2022), что не было учтено в данном исследовании.

Шкала пассивной агрессии, так же, как и её оригинальная версия The Passive Aggression Scale (Lim, Suh, 2022), не включает вопросы о мыслях и эмоциях, связанных с пассивной агрессией.

Выводы

Данная работа подняла проблему пассивной агрессии на рабочем месте. На русский язык был адаптирован полезный инструмент для оценки пассивной агрессии. Очень важно осознавать, какой вред может нанести пассивная агрессия в рабочем коллективе.

Конечно, требуется больше исследований в данной сфере. Можно рассмотреть кросс-культурную природу пассивной агрессии и адаптировать шкалу для разных стран, улучшить её. На её основе можно также разработать интервенции для снижения уровня пассивной агрессии на рабочем месте.

Литература

- Григорьева, М. А., Секач, М. Ф. (2019). Психотерапия пассивной агрессии. *Человеческий капитал*, (11), 140–144.
- Калугин, А. Ю., Щebetенко, С. А., Мишкевич, А. М., К. Дж. Сото, О. П. Джон (2021). Психометрика русскоязычной версии Big Five Inventory – 2. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 18(1), 7–33.
- Корнилова, Т. В., Корнилов, С. А., Чумакова, М. А., Талмач, М. С. (2015). Методика диагностики личностных черт «Тёмной триады»: апробация опросника «Тёмная дюжина». *Психологический журнал*, 36(2), 99–112.
- Морозова, Л. Б., Горбунов, В. П. (2021). Проблемы выявления склонности к пассивной агрессии. *Нижегородский психологический альманах*, (2).
- Осин, Е. Н., Рассказова, Е. И., Неяскина, Ю. Ю., Дорфман, Л. Я., Александрова, Л. А. (2015). Операционализация пятифакторной модели личностных черт на российской выборке. *Психологическая диагностика*, 3, 80–104.
- American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5th ed.* American Psychiatric Publishing.
- Bader, M., Jobst, L. J., Moshagen, M. (2022). Sample size requirements for bifactor models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 29(5), 772–783.
- Buss, A. H., Perry, M. (1992). The aggression questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(3), 452–459. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.63.3.452>
- Biçer, C. (2020). Shedding crocodile tears: How to deal with passive-aggressive employees at workplaces?. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 669–679.
- Calkins, S. D., Fox, N. A. (2002). Self-regulatory processes in early personality development: A multilevel approach to the study of childhood social withdrawal and aggression. *Development and psychopathology*, 14(3), 477–498.
- DeWall, C. N., Baumeister, R. F., Stillman, T. F., Gailliot, M. T. (2007). Violence restrained: Effects of self-regulation and its depletion on aggression. *Journal of Experimental social psychology*, 43(1), 62–76.
- Flora, D. B., Curran, P. J. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological methods*, 9(4), 466–491. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.466>
- Hills, D., Joyce, C. (2013). A review of research on the prevalence, antecedents, consequences and prevention of workplace aggression in clinical medical practice. *Aggression and Violent Behavior*, 18(5), 554–569.
- Hogh, A., Henriksson, M. E., Burr, H. (2005). A 5-year follow-up study of aggression at work and psychological health. *International Journal of Behavioral Medicine*, 12(4), 256–265.
- Holopainen, L., Suslova, A. (2019). *Job satisfaction and employee motivation: case generation Z.* Kajaani University.
- Hopwood, C. J., Wright, A. G. C. (2012). A comparison of passive–aggressive and negativistic personality disorders. *J. Pers. Assess.*, (94), 296–303.
- Jahanzeb, S., Fatima, T., De Clercq, D. (2021). When workplace bullying spreads workplace deviance through anger and neuroticism. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), 1074–1090.
- Johnson, D. R. (2011). Do strikes and work-to-rule campaigns change elementary school assessment results? *Canadian Public Policy*, 37(4), 479–494.

- Jonason, P. K., Żemojtel-Piotrowska, M., Piotrowski, J., Sedikides, C., Campbell, W. K., Gebauer, J. E., ..., Osin, E., ... Yahiaev, I. (2020). Country-level correlates of the Dark Triad in 49 countries. *Journal of Personality, 88*(6), 1252–1267. <https://doi.org/10.1111/jopy.12569>
- Kantor, M. (2017). *Passive-aggression: A guide for the therapist, the patient, and the victim*, 2nd Edition. Greenwood Publishing Group.
- Koehn, M. A., Okan, C., Jonason, P. K. (2019). A primer on the Dark Triad traits. *Australian Journal of Psychology, 71*(1), 7–15.
- Kulakova, A. B. (2018). Generation Z: a theoretical aspect. *Territorial development issues, (2(42))*, 6.
- LeBreton, J. M., Shiverdecker, L. K., Grimaldi, E. M. (2018). The dark triad and workplace behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 387–414.
- Lim, Y. O., Suh, K. H. (2022). Development and validation of a measure of passive aggression traits: the Passive Aggression Scale (PAS). *Behavioral Sciences, 12*(8), 273.
- Menninger W. W. (2004). Contributions of Dr. William C. Menninger to military psychiatry. *Bulletin of the Menninger Clinic, 68*(4), 277–296.
- Merecz, D., Drabek, M., Moscicka, A. (2009). Aggression at the workplace-psychological consequences of abusive encounter with coworkers and clients. *International journal of occupational medicine and environmental health, 22*(3), 243–260.
- Michaud, J., Somogyvari, G. (2023). Tales from the other side: an exploratory study of the effects of third-party enforced psychological contract breach risk on breachers and their relationships during a work-to-rule teacher strike. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration, 40*(4), 441–457.
- Millon, T., Millon, C. M., Meagher, S. E., Grossman, S. D., Ramnath, R. (2012). *Personality disorders in modern life*. John Wiley & Sons.
- Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H., Meijer, E. (2017). The malevolent side of human nature: A meta-analysis and critical review of the literature on the dark triad (narcissism, Machiavellianism, and psychopathy). *Perspectives on psychological science, 12*(2), 183–204.
- Nabahani, P. R., Riyanto, S. (2020). Job satisfaction and work motivation in enhancing generation z's organizational commitment. *Journal of Sosial Science, 1*(5), 234–240.
- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The changing face of the employees—generation Z and their perceptions of work (a study applied to university students). *Procedia Economics and Finance, 26*, 476–483.
- Parrott, D. J., Giancola, P. R. (2007). Addressing “The criterion problem” in the assessment of aggressive behavior: Development of a new taxonomic system. *Aggression and Violent Behavior, 12*(3), 280–299.
- Richardson, D. S., Hammock, G. S. (2011). Is it aggression? Perceptions of and motivations for passive and psychological aggression. *The psychology of social conflict and aggression, 13*, 53–64.
- Schanz, C. G., Equit, M., Schäfer, S. K., Käfer, M., Mattheus, H. K., Michael, T. (2021). Development and psychometric properties of the test of passive aggression. *Frontiers in psychology, 12*, 579183.
- Schanz, C. G., Equit, M., Schäfer, S. K., Michael, T. (2022). Self-directed passive-aggressive behaviour as an essential component of depression: findings from two cross-sectional observational studies. *BMC psychiatry, 22*(1), 200.
- Tuffs, A., Tuffs, A. (2003, February 8). German doctors “work to rule” in protest at government plans. *BMJ, 326*(7384), 303. <https://doi.org/10.1136/bmj.326.7384.303>
- Yang-Wallentin, F., Jöreskog, K. G., Luo, H. (2010). Confirmatory factor analysis of ordinal variables with misspecified models. *Structural Equation Modeling, 17*(3), 392–423.

Поступила 17.11.2024



Passive aggression in the workplace: adaptation of the passive aggression questionnaire in the Russian sample

Svetlana GNIPOVA

HSE University, Moscow, Russia

Abstract. The relevance of the work lies in the absence of a Russian-language tool for assessing passive aggression, which is important, since passive aggression negatively affects the well-being of employees in the workplace. This will help to expand the methodology of studying this phenomenon. *Purpose.* The aim of the work is to adapt The Scale of Passive Aggression into Russian (Lim, Suh, 2022). *Method.* The sample consisted of 382 respondents (226 women and 156 men) working in Russia, aged 18 to 66 years ($M = 33.4$, $SD = 9.84$). In the process of adapting the Passive Aggression Scale, direct and reverse translation was carried out, and cognitive interviews were conducted. To verify the validity of the questionnaire, the neuroticism subscale of the Russian version of the Big Five questionnaire (Kalugin et al., 2021) and the Dark Triad questionnaire (Jonason et al., 2020; Kornilova, Kornilov, Chumakova, Talmach, 2015) were used. *Results.* The scale showed good consistency and validity. Confirmatory factor analysis confirmed the presence of three factors and showed a satisfactory result. *The value of the results.* A tool has been adapted to assess passive aggression in the workplace.

Keywords: passive aggression in the workplace, psychometrics, adaptation, inducing criticism, avoiding / ignoring, sabotage.

References

- American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5th ed.* American Psychiatric Publishing.
- Bader, M., Jobst, L. J., Moshagen, M. (2022). Sample size requirements for bifactor models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 29(5), 772–783.
- Bıçer, C. (2020). Shedding crocodile tears: How to deal with passive-aggressive employees at workplaces?. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 669–679.
- Buss, A. H., Perry, M. (1992). The aggression questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(3), 452–459. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.63.3.452>
- Calkins, S. D., Fox, N. A. (2002). Self-regulatory processes in early personality development: A multilevel approach to the study of childhood social withdrawal and aggression. *Development and psychopathology*, 14(3), 477–498.
- DeWall, C. N., Baumeister, R. F., Stillman, T. F., Gailliot, M. T. (2007). Violence restrained: Effects of self-regulation and its depletion on aggression. *Journal of Experimental social psychology*, 43(1), 62–76.
- Flora, D. B., Curran, P. J. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological methods*, 9(4), 466–491. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.466>

- Grigor'yeva, M. A., Sekach, M. F. (2019). Psikhoterapiya passivnoy agressii [Psychotherapy of passive aggression]. *Chelovecheskiy kapital*, (11), 140–144. (in Russian)
- Hills, D., Joyce, C. (2013). A review of research on the prevalence, antecedents, consequences and prevention of workplace aggression in clinical medical practice. *Aggression and Violent Behavior*, 18(5), 554–569.
- Hogh, A., Henriksson, M. E., Burr, H. (2005). A 5-year follow-up study of aggression at work and psychological health. *International Journal of Behavioral Medicine*, 12(4), 256–265.
- Holopainen, L., Suslova, A. (2019). *Job satisfaction and employee motivation: case generation Z*. Kajaani University.
- Hopwood, C. J., Wright, A. G. C. (2012). A comparison of passive-aggressive and negativistic personality disorders. *J. Pers. Assess.*, (94), 296–303.
- Jahanzeb, S., Fatima, T., De Clercq, D. (2021). When workplace bullying spreads workplace deviance through anger and neuroticism. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), 1074–1090.
- Johnson, D. R. (2011). Do strikes and work-to-rule campaigns change elementary school assessment results? *Canadian Public Policy*, 37(4), 479–494.
- Jonason, P. K., Żemojtel-Piotrowska, M., Piotrowski, J., Sedikides, C., Campbell, W. K., Gebauer, J. E., ..., Osin, E., ... Yahiaev, I. (2020). Country-level correlates of the Dark Triad in 49 countries. *Journal of Personality*, 88(6), 1252–1267. <https://doi.org/10.1111/jopy.12569>
- Kalugin, A. Yu., Shchebetenko, S. A., Mishkevich, A. M., K. Dzh. Soto, O. P. Dzhon (2021). Psikhometrika russkoyazychnoy versii Big Five Inventory-2 [Psychometrics of the Russian version of the Big Five Inventory — 2]. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, 18(1), 7–33. (in Russian)
- Kantor, M. (2017). *Passive-aggression: A guide for the therapist, the patient, and the victim*, 2nd Edition. Greenwood Publishing Group.
- Koehn, M. A., Okan, C., Jonason, P. K. (2019). A primer on the Dark Triad traits. *Australian Journal of Psychology*, 71(1), 7–15.
- Kornilova, T. V., Kornilov, S. A., Chumakova, M. A., Talmach, M. S. (2015). Metodika diagnostiki lichnostnykh chert «Tomnoy triady»: aprobatsiya oprosnika «Tomnaya dyuzhina» [Methodology for diagnosing the Dark Triad personality traits: testing the Dark Dozen questionnaire]. *Psikhologicheskiy zhurnal*, 36(2), 99–112. (in Russian)
- Kulakova, A. B. (2018). Generation Z: a theoretical aspect. *Territorial development issues*, (2(42)), 6.
- LeBreton, J. M., Shiverdecker, L. K., Grimaldi, E. M. (2018). The dark triad and workplace behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 387–414.
- Lim, Y. O., & Suh, K. H. (2022). Development and validation of a measure of passive aggression traits: the Passive Aggression Scale (PAS). *Behavioral Sciences*, 12(8), 273.
- Menninger W. W. (2004). Contributions of Dr. William C. Menninger to military psychiatry. *Bulletin of the Menninger Clinic*, 68(4), 277–296.
- Merecz, D., Drabek, M., Moscicka, A. (2009). Aggression at the workplace-psychological consequences of abusive encounter with coworkers and clients. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 22(3), 243–260.
- Michaud, J., Somogyvari, G. (2023). Tales from the other side: an exploratory study of the effects of third-party enforced psychological contract breach risk on breachers and their relationships during a work-to-rule teacher strike. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 40(4), 441–457.
- Millon, T., Millon, C. M., Meagher, S. E., Grossman, S. D., Ramnath, R. (2012). *Personality disorders in modern life*. John Wiley & Sons.

- Morozova, L. B., Gorbunov, V. P. (2021). Problemy vyyavleniya sklonnosti k passivnoy agressii [Problems of identifying a tendency to passive aggression]. *Nizhegorodskiy psikhologicheskiy al'manakh*, (2). (in Russian)
- Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H., Meijer, E. (2017). The malevolent side of human nature: A meta-analysis and critical review of the literature on the dark triad (narcissism, Machiavellianism, and psychopathy). *Perspectives on psychological science*, 12(2), 183–204.
- Nabahani, P. R., Riyanto, S. (2020). Job Satisfaction and Work Motivation in Enhancing Generation Z's Organizational Commitment. *Journal of Sosial Science*, 1(5), 234–240.
- Osin, Ye. N., Rasskazova, Ye. I., Neyaskina, Yu. Yu., Dorfman, L. Ya., Aleksandrova, L. A. (2015). Operatsionalizatsiya pyatifaktornoy modeli lichnostnykh chert na rossiyskoy vyborke [Operationalization of the five-factor model of personality traits on a Russian sample]. *Psikhologicheskaya diagnostika*, 3, 80–104. (in Russian)
- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The changing face of the employees–generation Z and their perceptions of work (a study applied to university students). *Procedia Economics and Finance*, 26, 476–483.
- Parrott, D. J., Giancola, P. R. (2007). Addressing “The criterion problem” in the assessment of aggressive behavior: Development of a new taxonomic system. *Aggression and Violent Behavior*, 12(3), 280–299.
- Richardson, D. S., Hammock, G. S. (2011). Is it aggression? Perceptions of and motivations for passive and psychological aggression. *The psychology of social conflict and aggression*, 13, 53–64.
- Schanz, C. G., Equit, M., Schäfer, S. K., Käfer, M., Mattheus, H. K., Michael, T. (2021). Development and psychometric properties of the test of passive aggression. *Frontiers in psychology*, 12, 579183.
- Schanz, C. G., Equit, M., Schäfer, S. K., Michael, T. (2022). Self-directed passive-aggressive behaviour as an essential component of depression: findings from two cross-sectional observational studies. *BMC psychiatry*, 22(1), 200.
- Tuffs, A., Tuffs, A. (2003, February 8). German doctors “work to rule” in protest at government plans. *BMJ*, 326(7384), 303. <https://doi.org/10.1136/bmj.326.7384.303>
- Yang-Wallentin, F., Jöreskog, K. G., Luo, H. (2010). Confirmatory factor analysis of ordinal variables with misspecified models. *Structural Equation Modeling*, 17(3), 392–423.

Received 17.11.2024