

## РАЗЛИЧИЯ В ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ И ПОВЕДЕНЧЕСКИХ РЕАКЦИЯХ СОТРУДНИКОВ С КОНСТРУКТИВНОЙ И ДЕСТРУКТИВНОЙ СТРАТЕГИЕЙ СОВЛАДАНИЯ С ЗАВИСТЬЮ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Е. Б. МИКЕЛЕВИЧ<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Белорусский государственный университет, пр. Независимости, 4, 220030, г. Минск, Беларусь

Анализируется неоднозначность научных трактовок конструктивности и деструктивности зависти. Показано, что конструктивное и деструктивное совладание с завистью проявляется преимущественно в эмоциональном и поведенческом компонентах реагирования. Представлены результаты сравнительного анализа реакций сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях. Отмечается, что вне зависимости от пола сотрудники с конструктивной и деструктивной стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях имеют различия по показателю активной агрессии: у сотрудников с деструктивной стратегией он выше. Раскрывается отсутствие достоверных различий в эмоциональных и поведенческих реакциях у мужчин и женщин с высоким уровнем конструктивной стратегии, однако в этом случае мужчины отличаются более высокими показателями радости, чем женщины.

**Ключевые слова:** зависть в служебных отношениях; эмоциональные реакции сотрудников; поведенческие реакции сотрудников; совладание с завистью в служебных отношениях; конструктивная стратегия совладания; деструктивная стратегия совладания.

## DIFFERENCES IN EMOTIONAL AND BEHAVIOR REACTIONS OF EMPLOYEES WITH THE CONSTRUCTIVE AND DESTRUCTIVE ENVY COPING STRATEGY IN THE WORKPLACE RELATIONSHIP

A. B. MIKELEVICH<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Belarusian State University, 4 Niezaliežnasci Avenue, Minsk 220030, Belarus

The ambiguity of scientific interpretations of constructiveness and destructiveness of envy is analyzed. It is shown that constructive and destructive envy coping strategy is manifested primarily in the emotional and behavioral component of the response. The results of a comparative analysis of emotional and behavioral reactions of employees with a constructive and destructive coping strategy with envy in the service relationship are presented. It is noted that regardless of gender, employees with a constructive and destructive strategy of coping with envy in official relations have differences in the indicator of active aggression: among employees with a destructive strategy, it is significantly higher. For men and women with a high level of constructive strategy, there were no significant differences in emotional and behavioral responses. With a high level of destructive strategy, men have higher rates of joy than women.

**Key words:** envy in working relationships; emotional reactions of employees; behavioral reactions of employees; envy coping in official relations; constructive coping strategy; destructive coping strategy.

### Образец цитирования:

Микелевич Е. Б. Различия в эмоциональных и поведенческих реакциях сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях // Журн. Белорус. гос. ун-та. Философия. Психология. 2018. № 2. С. 89–95.

### For citation:

Mikelevich A. B. Differences in emotional and behavior reactions of employees with the constructive and destructive envy coping strategy in the workplace relationship. *J. Belarus. State Univ. Philos. Psychol.* 2018. No. 2. P. 89–95 (in Russ.).

### Автор:

Елена Болеславовна Микелевич – соискатель кафедры психологии факультета философии и социальных наук. Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор И. А. Фурманов.

### Author:

Alena B. Mikelevich, competitor at the department of psychology, faculty of philosophy and social science. [mikelena06@mail.ru](mailto:mikelena06@mail.ru)

В Республике Беларусь одной из основных целей социальной политики является развитие человеческого потенциала, что предполагает решение задач по повышению эффективности использования рабочей силы, включая улучшение условий и повышение безопасности труда [1]. В «Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 гг.» предусмотрены «переход от политики сохранения рабочих мест к политике получения максимального эффекта от одного рабочего места, совершенствование структуры занятости путем перераспределения рабочей силы в растущие сектора экономики» [2]. При отсутствии четкой процедуры и критериев оценки максимального эффекта выполнение данных установок приводит к повышению напряженности в сфере труда. Такая ситуация, по мнению международных экспертов, является общемировой тенденцией [3]. Приоритет критерия результативности профессиональной деятельности приводит к увеличению частоты и интенсивности сравнения результатов работы сотрудников как между собой, так и с ключевыми показателями эффективности профессиональной деятельности. Анализируя усиление роли социального сравнения в современных реалиях, исследователи отмечают, что «современное общество потребления... фундировано в принцип сравнения. Это обстоятельство предстает как социальная “провокация” и подталкивает человека “быть завистником»» [4, с. 9]. Осознание в результате сравнения превосходства Другого, а также болезненное переживание этого, досада, раздражение создают предпосылки для возникновения зависти в служебных отношениях с сопутствующими ей враждебностью, агрессией, гневом, стрессом. Такая ситуация способствует ужесточению конкуренции на рынке труда, ухудшению социально-психологического климата в организациях и на предприятиях. Современные экономические и социокультурные условия осуществления профессиональной деятельности сопряжены с потенциальными детерминантами возникновения зависти на рабочем месте, являющейся мощным регулятором отношений, прямо или косвенно определяющей эффективность сотрудника и организации. Противоречие между неразработанностью проблемы зависти в служебных отношениях и ее значимостью для решения важных практикоориентированных задач в сфере труда делает эту проблему актуальной для изучения.

При исследовании зависти необходимо принимать во внимание то, что она представляет собой глобальное, универсальное, общечеловеческое явление, которое присуще подавляющему большинству людей. Наряду с признанием деструктивности и ущербности зависти существует мнение о том, что так называемая белая зависть безвредна и даже полезна, обладает мощным мотивационным потенциалом, стимулирующим личностное развитие

и активность на пути достижения позиций превосходящего Другого. По мнению К. Л. Ерофеевой, «... нельзя рассматривать зависть в качестве простого душевного изъяна, так как она обусловлена объективными противоречиями между самореализацией и самоутверждением, сущим и должным» [5, с. 335]. М. И. Розенова утверждает, что неправильно рассматривать зависть лишь сквозь призму ее деструктивного характера и смысловых характеристик, поскольку часто именно она становится мотиватором, стимулирующим совершать научные открытия, самообразовываться, достигать профессиональных успехов. Таким образом, в жизни человека зависть может выступать в качестве как катализатора развития, так и дестабилизирующей силы (в зависимости от ситуации и характерологических особенностей конкретной личности) [6].

Анализируя известную с давних времен пару «злая и незлая зависть», К. Муздыбаев отмечает, что особенностью незлой зависти является желание иметь то, что есть у Другого. Злая зависть является стремлением к тому, чтобы другой не имел того, что у него есть. Таким образом, в фокусе злой зависти находится устранение, и разрушение ее предмета. Автор отмечает, что в злой и незлой зависти желания индивида имеют разную направленность, в них содержится и общий элемент – желание преодолеть неравенство, но разными путями «тот, кем руководит незлая зависть, хочет лишь быть похожим на своего соперника. Он говорит: “Я хочу иметь то, что Вы имеете”. Тот же, кем руководит злой зависть, желает разрушить. Он говорит: “Я хочу, чтобы Вы не имели того, что имеете»» [7, с. 6].

Зависть, пишет А. В. Пилишина, выступает преимущественно как деструктивная реакция на изменяющиеся условия жизни. Однако исследователь делает оговорку: зависть может быть конструктивной, направленной на саморазвитие, рефлексию, постановку новых жизненных целей и преобразование субъективной картины мира. В этом случае она выступает как стимул роста, движения, позитивного изменения. Зависть может быть выражена как негативной эмоцией, так и амбивалентным явлением, без четко определенных позитивных или негативных границ, быть субъективным и неосознаваемым переживанием [8, с. 20].

Ряд исследователей ставит под сомнение конструктивные начала зависти. Так, Е. В. Золотухина-Аболина пишет: «...зависть бывает одна – черная, ибо зависть всегда ненависть. То, что именуется “белой” завистью, на самом деле совсем другое. Это, быть может, соревновательность, или эгоистическое сожаление по поводу отсутствия у себя неких благ и качеств, присущих другим людям, или стремление быть лучше через подражание идеалу...» [9, с. 51]. Т. В. Бескова, анализируя зависть как отношение к достижению (успеху) Другого, отмечает, что по модальности такое отношение

может быть положительным, нейтральным, амбивалентным и отрицательным. В самых общих чертах именно отрицательное отношение к успеху Другого и определяется как зависть. При этом исследователь отмечает, что исключение «амбивалентного отношения субъекта к достижениям Другого из анализа зависти представляется нам неверным в силу того, что модальность при данном типе отношения, являясь неустойчивой, может менять свой знак с положительного на отрицательный и наоборот» [10, с. 16–17].

Поведение субъекта зависти в служебных отношениях чаще является деструктивным. Завистливый человек способен на безнравственные, асоциальные поступки, однако не во всех предметных сферах зависть коррелирует с негативной этической составляющей. Т. В. Бескова установила связь приемлемости асоциального поведения с завистью к похвале значимого человека, наградам, популярности, карьере, материальному достатку, профессиональным (учебным) успехам, дорогим (модным) вещам и интеллекту [11]. Наличие зависти к параметрам профессиональной сферы в списке причин асоциального поведения характеризует деструктивную стратегию совладания с завистью, проявляющуюся в причинении ущерба превосходящему коллеге или организации, стремлении любыми способами компенсировать субъективную несправедливость, саботаже, снижении продуктивности работы, контрпродуктивном поведении. Конструктивная стратегия направлена на улучшение показателей собственной результативности для избегания дискомфорта от неблагоприятного сравнения.

Основываясь на трехкомпонентной структуре зависти, предложенной К. Муздыбаевым [12] (уровень сознания – осознание более низкого положения, уровень эмоционального переживания – чувство досады, раздражения или злобы из-за такого положения, уровень реального поведения – разрушение, устранение предмета зависти), можно предположить, что конструктивность или деструктивность зависти проявляется преимущественно в эмоциональной и поведенческой сферах. Для сравнения эмоциональных и поведенческих реакций сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях в настоящей статье были использованы следующие методики:

1) «Совладание с завистью в служебных отношениях» (*Coping with Occupational and Professional Envy – COPE*), разработанная А. Л. Бун [13] и адаптированная И. А. Фурмановым и Е. Б. Микелевич [14]. Она позволяет измерить значимость зависти в служебных отношениях, а также характерные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях;

2) шкала провокации агрессии И. А. Фурманова, которая предполагает выявление интенсивности эмоционального реагирования по следующим эмо-

циям: ГН – злость/гнев, РД – радость, ГОР – печаль/горе, СТР – страх. Формы поведенческого реагирования – это АА – активная агрессия, ПА – пассивная агрессия, ПДА – подавленная агрессия, АР – асертивная реакция, БУ – бегство/уход из ситуации (рис. 1–3) [15]. В исследовании приняли участие 271 человек, из них 113 мужчин и 158 женщин в возрасте от 18 до 70 лет.

Сопоставление эмоциональных и поведенческих реакций сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях дало возможность выявить, что доминирующее положение занимают такие реакции, как гнев и асертивная реакция (см. рис. 1).

Сравнительный анализ позволил установить, что сотрудники с деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях имеют достоверно более высокие показатели активной агрессии ( $p \leq 0,01$ ), чем сотрудники с конструктивной стратегией.

Агрессию в качестве деструктивного поведения завистника отмечали Л. С. Архангельская, Т. В. Бескова, Н. Н. Горшенина, Е. П. Ильин, Т. К. Касумов, С. К. Летягина, К. Муздыбаев, В. В. Муругова, П. Д. Никитенко, Ю. М. Орлов, А. В. Пилишина, М. И. Розенова, Е. Е. Соколова, Р. М. Шамионов. Субъект с деструктивной стратегией совладания испытывает озлобленность, гнев, раздражение, направленные на того, кто добился большего. Это находит выражение в таких отношениях, как враждебность, ненависть, неприязнь, подозрительность. Желание обладать недостижимым превосходством и превзойти Другого выражается в активном стремлении лишить объект зависти превосходства, что проявляется в разных формах, например, в беспочвенной критике, сплетнях, клевете, дискредитации, ущемлении в ресурсах и информации, придиричливом отношении, принижении успехов. Активная агрессия в данном случае является способом преодоления эмоционального дискомфорта, восстановления субъективной справедливости.

Полученные данные согласуются с положениями аффективно-динамической модели агрессии И. А. Фурманова, в которой предполагается, что агрессия есть реакция на кризисную ситуацию, возникающую вследствие депривации или фрустрации актуальных потребностей (такой по своей сути и является ситуация зависти) [16]. Другие ученые получили коррелирующие с вышеуказанными результаты, согласно которым существует связь аффективного, когнитивного и поведенческого компонентов зависти (завистливые чувства, завистливые мысли, завистливые действия) с агрессией [17, с. 10]. В других исследованиях также отмечается, что в актуальных отношениях субъекта зависти преобладает агрессивность, основанная на страхе отвержения со стороны значимого субъекта общения [8, с. 12].

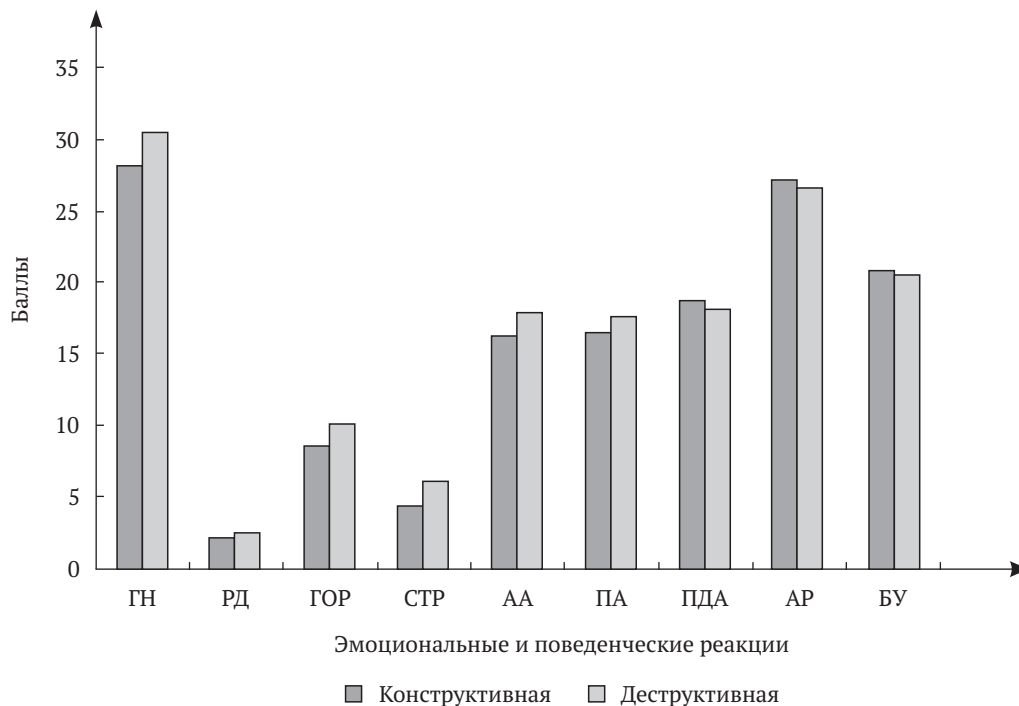


Рис. 1. Эмоциональные и поведенческие реакции сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях

Fig. 1. Emotional and behavioral reactions of employees with a constructive and destructive coping strategy with envy in the service relationship

Эмоциональные и поведенческие реакции мужчин и женщин с высоким уровнем конструктивной

стратегии совладания с завистью в служебных отношениях достоверно не различаются (см. рис. 2).

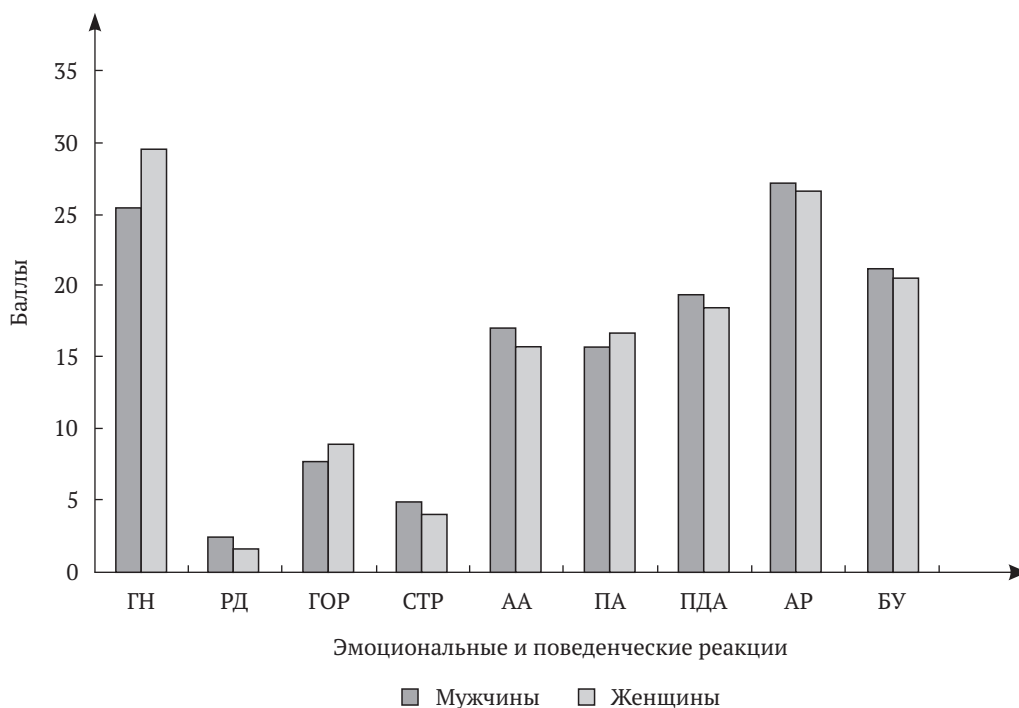


Рис. 2. Эмоциональные и поведенческие реакции мужчин и женщин с высоким уровнем конструктивной стратегии совладания с завистью в служебных отношениях

Fig. 2. Emotional and behavioral reactions of men and women with a high level of constructive coping strategy with envy in service relations

Мужчины и женщины с высоким уровнем деструктивной стратегии совладания с завистью в служебных отношениях имеют статистически достоверные различия по показателю радости ( $p \leq 0,05$ ), у мужчин он выше (см. рис. 3).

Более высокие показатели радости у мужчин с деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях можно объяснить несколькими причинами, основанными на теории дифференциальных эмоций К. Изарда. Радость наиболее полноценно переживается в контексте других эмоций и почти никогда не возникает обособленно, в чистом виде. Как отмечает К. Изард, «разве человек ценит бы так высоко мгновения ра-

дости, если бы им не предшествовали долгие часы упорного труда или если бы он никогда не испытывал печали, не знал, что такое отчаянье?» [18]. Можно предположить, что мужчины с деструктивной стратегией совладания в большей степени предчувствуют прилив радости от потери позиций объекта зависти и, соответственно, усиления собственных позиций. Комбинация радости и презрения в ситуации зависти связана с неудачами других. Субъект с деструктивной стратегией совладания с завистью получает удовольствие от неудач другого, радуется чужим ошибкам и провалам, так как это предвосхищает радость победы, воспринимается как потеря позиций другого и укрепление собственных.



Рис. 3. Эмоциональные и поведенческие реакции мужчин и женщин с высоким уровнем деструктивной стратегии совладания с завистью в служебных отношениях

Fig. 3. Emotional and behavioral reactions of men and women with a high level of destructive coping strategies with envy in the service relationship

Мужчины с деструктивной стратегией совладания с завистью отличаются высокими показателями радости, возможно, в связи с тем, что радость часто сопровождается ощущением энергии и силы [18]. Состояние радости зачастую обусловлено комбинацией эмоций радости и интереса, так как эмоция интереса-возбуждения повышает готовность человека к активности как умственной, так и физической. В ситуации зависти всегда присутствует интерес, поскольку первая не возникает к тому, что является не значимым, т. е. не интересным.

Таким образом, в результате проведенного сравнительного анализа эмоциональных и пове-

денческих реакций у сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях можно сделать выводы о том, что вне зависимости от пола у сотрудников с деструктивной стратегией совладания с завистью выявляются достоверно более высокие показатели активной агрессии, чем у сотрудников с конструктивной стратегией. Мужчины и женщины с высоким уровнем конструктивной стратегии не имеют различий в эмоциональных и поведенческих реакциях. При высоком уровне деструктивной стратегии совладания мужчины отличаются более высокими показателями радости, чем женщины.



### Библиографические ссылки

1. О социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы : Государственная Программа № 73 от 30.01.2016 [Электронный ресурс] // Министерство внутренних дел Республики Беларусь. URL: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Gosudarstvennaja-programma-na-2016-2020-1.pdf> (дата обращения: 29.12.2016).
2. Основные положения программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] // Министерство экономики Республики Беларусь. URL: [http://www.economy.gov.by/dadvfiles/001252\\_122016\\_1.pdf](http://www.economy.gov.by/dadvfiles/001252_122016_1.pdf) (дата обращения: 29.12.2016).
3. Стресс на рабочем месте: коллективный вызов // Всемирный день охраны труда 28 апреля 2016 года [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Doklad-MOT-2016.pdf> (дата обращения: 27.01.2017).
4. Мамедова Э. М. Личностная матрица зависти // Вестн. Моск. гос. обл. ун-та. Сер.: Философ. науки. 2017. № 3. С. 6–12.
5. Ерофеева К. Л. Зависть: философский аспект проблемы // Личность. Культура. Общество. 2008. Т. 10, № 1. С. 328–335.
6. Розенова М. И. «Десять шагов от зависти»: модель формирования эмоциональной безопасности личности в образовательной среде // Alma mater. Вестн. высш. школы. 2014. № 8. С. 35–38.
7. Муздыбаев К. Психология зависти // Психол. журнал. 1997. Т. 18, № 6. С. 3–12.
8. Пилишина А. В. Зависть в контексте межличностных отношений : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. СПб., 2015 [Электронный ресурс]. URL: [http://spbu.ru/disser2/634/afthereferat/Pilishina\\_afthereferat..pdf](http://spbu.ru/disser2/634/afthereferat/Pilishina_afthereferat..pdf) (дата обращения: 04.01.2016).
9. Золотухина-Аболина Е. В. Зависть // Молод. коммунист. 1989. № 7. С. 48–56.
10. Бескова Т. В. Структурная организация отношения зависти с позиции системного подхода // Социал. психология и общ.-во. 2013. № 1. С. 15–26.
11. Бескова Т. В. Приемлемость асоциального поведения субъектом зависти // Развитие человека в современном мире : материалы III Всерос. науч.-практ. конф. с международ. участием (Новосибирск, 17–19 апреля 2012 г.) / под ред. Н. Я. Большуновой [и др.]. Новосибирск, 2012. С. 295–299.
12. Муздыбаев К. Завистливость личности // Психол. журнал. 2002. Т. 23, № 6. С. 38–50.
13. Woone A. L. The Green-Eyed Monster at Work: an Investigation of How Envy Relates to Behavior In the Workplace : thesis of diss. ... dr. of philosophy. Virginia, 2005.
14. Фурманов И. А., Микелевич Е. Б. Адаптация методики «Совладение с завистью в служебных отношениях» // Философия и социал. науки. 2016. № 2. С. 82–87.
15. Фурманов И. А. Агрессия и насилие: диагностика, профилактика, коррекция. СПб. : Речь, 2007.
16. Фурманов И. А. Генезис расстройств поведения и приспособительных реакций: аффективно-динамическая модель агрессии [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2016. № 4 (39). URL: [http://mprj.ru/archiv\\_global/2016-4-39/nomer02.php](http://mprj.ru/archiv_global/2016-4-39/nomer02.php) (дата обращения: 10.10.2017).
17. Касумов Т. К. Зависть на пути к агрессии // Вестн. Моск. гос. открыт. ун-та. Сер. Общественно-политическ. и гуманитар. науки. 2012. № 3. С. 5–22.
18. Изард К. Психология эмоций / пер. А. Толыбаева. СПб. : Питер, 2000.

### References

1. On social protection and promotion of employment of the population for 2016–2020: the State Program. No. 73 on 30.01.2016. *Ministry of Internal affairs of the Republic of Belarus*. URL: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Gosudarstvennaja-programma-na-2016-2020-1.pdf> (date of access: 12.29.2016) (in Russ.).
2. The main provisions of the program of social and economic development of the Republic of Belarus for 2016–2020. *Ministry of Economy of the Republic of Belarus*. URL: [http://www.economy.gov.by/dadvfiles/001252\\_122016\\_1.pdf](http://www.economy.gov.by/dadvfiles/001252_122016_1.pdf) (date of access: 29.12.2016) (in Russ.).
3. Workplace stress: a collective challenge. URL: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Doklad-MOT-2016.pdf> (date of access: 01.27.2017) (in Russ.).
4. Mamedova E. M. Personality Matrix of Envy. *Bull. Mosc. Reg. State Univ. Ser. Philosophy*. 2017. No. 3. P. 6–12 (in Russ.).
5. Erofeeva K. L. [Envy: the philosophical aspect of the problem]. *Lichnost'. Kul'tura. Obshchestvo* [Personal. Culture. Soc.]. 2008. Vol. 10, No. 1. P. 328–335 (in Russ.).
6. Rozenova M. «Ten steps from envy»: a model of the formation of the emotional security of the person in the educational environment. *Alma mater. Vestn. vyssh. shkoly* [Alma mater. Bull. Higher School]. 2014. No. 8. P. 35–38 (in Russ.).
7. Muzdybaev K. Psychology of envy. *Psikhol. zhurnal* [Psychol. J.]. 1997. Vol. 18, No. 6. P. 3–12 (in Russ.).
8. Pilishina A. V. [Envy in the context of interpersonal relations] : diss. abstr. ... PhD (psychology) : 19.00.05. Saint Petersburg, 2015. URL: [http://spbu.ru/disser2/634/afthereferat/Pilishina\\_afthereferat.pdf](http://spbu.ru/disser2/634/afthereferat/Pilishina_afthereferat.pdf) (date of access: 04.01.2016) (in Russ.).
9. Zolotukhina-Abolina E. V. [Envy]. *Molod. kommunist* [The Young Communist]. 1989. No. 7. P. 48–56 (in Russ.).
10. Beskova T. V. Structural organization of envy: a systematic approach. *Soc. psychol. societ.* 2013. No. 1. P. 15–26 (in Russ.).
11. Beskova T. V. [Acceptability of antisocial behavior by the subject of envy]. *Razvitie cheloveka v sovremennom mire* [Human Development in the Modern World] : mater. III All-Russ. sci. pract. conf. Int. Participation (Novosibirsk, 17–19 April, 2012). Novosibirsk, 2012. P. 295–299 (in Russ.).
12. Muzdybaev K. [Envious personality]. *Psikhol. zhurnal* [J. Psychol.]. 2002. Vol. 23, No. 6. P. 38–50 (in Russ.).

13. Boone A. L. The Green-Eyed Monster at Work: an Investigation of How Envy Relates to Behavior In the Workplace : thesis of diss. ... dr. of philosophy. Virginia, 2005.
14. Fourmanov I. A., Mikelevich E. B. The Adaptation of Questionnaire «Coping With Envy In Official Relations». *Filosofiya i sotsial. nauki* [J. Philosophy and Soc. Sci.]. 2016. No. 2 P. 82–87 (in Russ.).
15. Fourmanov I. A. *Agressiya i nasilie: diagnostika, profilaktika, korrektsiya* [Aggression and Violence: Diagnosis, Prevention, Correction]. Saint Petersburg : Rech', 2007 (in Russ.).
16. Fourmanov I. A. [Genesis of behavioral disorders and adaptive reactions: an affective-dynamic model of aggression]. *Meditinskaya psikhologiya v Rossii* [Medical psychology in Russia]. 2016. No. 4 (39). URL: <http://mprj.ru> (date of access: 10.10.2017) (in Russ.).
17. Kasumov T. K. Envy on the path to aggression. *Bull. Mosc. State Open Univ. Socio-political and hum.* 2012. No. 3. P. 5–22 (in Russ.).
18. Izard K. *Psikhologiya emotsii* [Psychology of emotions]. Saint Petersburg : Peter, 2000 (in Russ.).

Статья поступила в редколлегию 29.01.2018.  
Received by editorial board 29.01.2018.