

职场妒忌与反生产行为关系研究

丁森林, 刘培琪

(河北农业大学 商学院, 河北 保定 071001)

摘要:从“负面情绪—反生产行为”的发生机制和归因理论的视角, 结合对376名员工进行的问卷调查, 研究了职场妒忌与反生产行为之间的关系, 以及分配公平与心理安全感在职场妒忌与反生产行为关系中发挥的调节作用, 结果表明: 职场妒忌对员工反生产行为具有正向影响作用; 分配公平对职场妒忌与员工反生产行为的关系具有正向调节作用, 即员工的分配公平感越强, 职场妒忌与反生产行为间的正向关系也越强; 心理安全感对职场妒忌与员工反生产行为具有正向调节作用, 即当员工的心理安全感越较强, 职场妒忌与反生产行为间的正向关系也越强。

关键词:职场妒忌; 反生产行为; 分配公平; 心理安全感

中图分类号:F272.92; C912.62 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-349X(2017)03-0088-08

DOI:10.16160/j.cnki.tsxyxb.2017.03.020

A Study on the Relationship Between Workplace Envy and Counterproductive Work Behavior

DING Sen-lin, LIU Pei-qi

(School of Business, Agricultural University of Hebei, Baoding 071001, China)

Abstract: From the perspectives of the mechanism of “the negative emotion of counterproductive work behavior” and the attribution theory, and based on the questionnaire survey of 376 employees, the authors of this paper have studied the relationship between workplace envy and counterproductive work behavior, and the moderating effect of distributive justice and psychological safety on the relationship between workplace envy and counterproductive work behavior. The research results show that: workplace envy has a positive effect on counterproductive work behavior; distributive justice positively moderates the relationship between workplace envy and counterproductive work behavior, which means the stronger employees’ sense of distributive justice is, the stronger the positive relationship between workplace envy and counterproductive work behavior is; psychological safety positively moderates the relationship between workplace envy and counterproductive work behavior, which means the stronger employees’ psychological safety is, the stronger the positive relationship between workplace envy and counterproductive work behavior is.

Key Words: workplace envy; counterproductive work behavior; distributive justice; psychological safety

作者简介:丁森林(1956—),男,河北保定人,教授,硕士,主要从事人力资源管理研究。

0 引言

妒忌是指个体在同他人进行比较的过程中,发现自己所在意或者看中的方面不如他人时,所产生的自卑、沮丧、不满、愤怒等悲观情绪^[1]。在组织情境中,妒忌则源于个体与同事的比较过程,职场妒忌具有普遍性、多元性、群际性及强破坏性等特点^[2]。但是近期的一项研究却指出,妒忌并不总会引发伤害性的行为,在不同的文化背景下,善意妒忌或将引发个体改变现状的积极动机^[3]。那么职场妒忌究竟会对员工及组织造成怎样的影响?总结关于反生产行为发生机理的文献可知,“负面情绪—反生产行为”的发生过程是促使员工产生危害组织利益的行为表现的重要心理机制之一^[4]。在社会比较中所产生的以悲观情绪为主要表现的妒忌行为是否会引发组织情境中的员工反生产行为,此类研究能否为剖析中国文化情境下反生产行为的发生提供依据和线索,这些问题还有待进一步探索。

职场妒忌对于员工反生产行为的影响过程是否会受到其他因素的影响?从社会交换理论的视角分析,员工在组织中通过自身劳动交换其所期望得到的报酬,而当员工通过比较发现自身所得报酬少于具有相似工作表现的员工时,会产生不公平感,为了增强公平感,员工将采取一系列针对组织、管理人员乃至同事的伤害性行为,因此,由于不公平感的增强,员工由妒忌引发的反生产行为增强;而从归因理论角度来看,不公平感会使个体将自身处于劣势地位的原因归因于外部因素,从而减弱了原本由妒忌产生的反生产行为。Cohen-Charash 等曾在研究中验证了社会交换理论的观点^[5];而归因理论的观点在近期 Khan 等的实证研究中得到了部分证实^[6]。那么,在中国文化情境下,组织公平是否会影响职场妒忌与员工反生产行为的关系,组织公平是加强还是减弱二者间的关系,需要进一步的验证。

心理安全感用以表示个体的某种心理状态,个体了解自身在组织中的地位、名誉、发展空间等并不会因自己的行为而受威胁,因此他

可以自由地展现自己真实的一面^[7]。在以往的研究中,学者们论证了心理安全感与员工建言行为、员工敬业度、员工创新行为及组织绩效等因素的作用关系。例如,段锦云曾在一项针对领导风格与下属建言的研究中提出,心理安全感对下属的建言行为具有正向促进作用^[8];杨付等曾指出,团队层面的心理安全感会对其成员的创新行为具有强烈的助推作用^[9]。根据以往的研究可以发现,关于心理安全感的研究多集中于员工的正面行为,而关于负面情绪或行为的研究比较缺乏。当个体具有高水平的心理安全感时,则会更加有勇气提出自身的想法和观点,也会更加勇敢地表达反对意见,因为员工坚信自己的行为不会对其自身发展有所影响。基于此,我们可以推测员工如果具有较为强烈的心理安全感,那么当其因社会比较而产生较为强烈的负面情绪时,会引发一些对组织不利的破坏行为。综上所述,本研究将主要探讨两个问题:①在中国文化情境下,职场妒忌情绪是否会引发员工的反生产行为,并且具有怎样的作用机理;②分配公平与心理安全感两个变量是否会影响以上二者的作用关系。

1 理论分析与研究假设

1.1 职场妒忌与员工反生产行为的关系

职场妒忌是在职场情境中,基于社会比较过程所引发的一系列痛苦、消极情绪。研究表明,职场妒忌心理对其个体及组织均具有较为严重的负面作用,包括反生产行为、离职倾向、社会性懈怠行为等,也会对员工的投入程度形成显著阻碍作用。例如,Khan 等通过实证研究证实了职场妒忌与反生产行为的正相关关系^[6];Erdil 等通过对 111 名白领进行研究,指出职场妒忌负向影响员工的工作投入,正向影响员工的离职倾向^[10];Thompson 等在前人研究的基础上提出,妒忌者不得不做出一些反应和行为以平衡因社会比较而产生的自我价值降低感,这些反应和行为可以是针对个人或组织的,也可以是针对组织其他成员的,基于此,Thompson 等提出职场妒忌会对社会性懈怠行为产生正向影响作用^[11]。

反生产行为作为一种可以对组织形成严重破坏力的行为,以其有意、消极及有损利益的主要特征,为学者及企业管理人员所重点关注^[12]。在关于反生产行为的诸多文献中,学者们分别从个体、组织层面对反生产行为的前因变量及发生机制进行了探索,其中林玲等依据压力—情绪模型分析了“压力情境—认知加工—负性情绪反应—反生产行为”的作用机理,并提出认知加工和负性情绪反应是反生产行为出现过程中的重要环节^[4],这一作用机理也在后期的研究中被证明其对反生产行为的发生具有较强的解释力^[13]。员工在与同事进行社会比较过程中,由于在薪酬、人际等自己所看重的方面弱于同事而产生了痛苦消极的情绪,此种消极情绪将促使员工做出某些攻击、怠工或偷窃等消极反应来弱化心理的不平衡感。学者们也曾曾在研究中证实,职场妒忌并不利于人际和谐、敬业精神等组织公民行为。基于此,本研究提出第一个假设:

H1:职场妒忌对员工反生产行为有正向影响作用。

1.2 分配公平的调节作用

分配公平用以表示组织中个体对报酬分配结果的公平感受。归因理论认为,员工会依据所发生事件的结果,通过认知判断和确认造成当前现象的原因。在妒忌情境中,员工如何理解引起其痛苦的负面情绪的原因将会影响和决定他的态度和行为。当员工把引起其负面情绪的原因归结为组织的不公平感时,意味着员工会将通过社会比较而产生的劣势地位的原因归结为外部因素,而原本由于职场妒忌引起的反生产行为将会减弱;反之,在妒忌情境中,员工的不公平感较低时,那么员工就会将负面情绪的原因归结为被妒忌者,而由此引起的反生产行为则更加强烈。Khan 等的研究中对此观点进行了验证,结果证实了程序公平对于职场妒忌与员工反生产行为过程的增强作用,而分配公平对于上述二者的作用过程并未获得证实^[6]。本研究将分配公平作为调节变量,判断在职场妒忌对于员工反生产行为的作用过程中

是否会受到分配公平的影响。基于此,本研究提出第二个假设:

H2:分配公平会调节职场妒忌与反生产行为的关系。

1.3 心理安全感的调节作用

资源保存理论认为,当员工在压力情境中面临具有风险性或威胁性的工作或行为时,基于投入—产出的平衡考虑可能会选择保留自身现有资源,尽可能地采取规避风险减少自身损失的措施^[14]。在妒忌情境中,员工基于对自身地位、名誉等因素的考虑,可能对于反生产行为的实施采取较为保守、回避的态度。然而如果员工对组织具有强烈的信任感,坚信自己当前的地位、职业前景并不会因为自身的行为而受到影响时,那么员工会更加勇敢地采取某些行为。段锦云曾在研究中指出,员工采取某些风险性行为时,需要更加强烈的勇气,当其具有更高的心理安全感时,则会更勇敢地从事风险性行为^[8]。因此,具有高心理安全感的员工在职场妒忌情境中,更容易出现反生产行为。基于此,我们提出第三个假设:

H3:心理安全感会调节职场妒忌与员工反生产行为的关系。

2 研究方法

2.1 研究对象

由于本次研究的核心构念“职场妒忌”具有内隐性特质^[15],并且“职场妒忌”与“反生产行为”量表所涉及问题多为敏感问题,因此,为了保证测试结果的真实性以及尽可能避免共同方法偏差,本研究在问卷的设计、发放回收过程中做了如下工作:首先,问卷开始部分标注了此问卷仅用于科研工作,问卷一律采用匿名填写,题项中并不涉及针对个人私人信息的问题,并保证会对问卷的内容进行严格保密;其次,问卷的收集采用滚雪球的方式:我们向在企业工作的家人、同学、朋友等发放电子问卷,再由他们向他们值得信任的同事、家人、朋友等发放电子问卷。为保证问卷来源的可靠性,我们要求每位问卷填写者在问卷上标注自己的电子邮箱地址,填写完毕后发送至指定邮箱。

本次调研共回收问卷 417 份,进行筛选汇总后剩余 376 份,有效率为 90.17%。问卷的填写对象分布在河北省、北京、天津、杭州、深圳等地,涉及生产、制造、纺织、电子科技等行业。本研究的人口统计学变量(性别、年龄、学历、任职年限、职位)详见表 1。

表 1 人口统计学特征表

人口统计学变量	样本特征	频数 (N=376)	百分比 (%)
性别	男	172	45.7
	女	204	54.3
年龄	30 岁以下	231	61.4
	30—39 岁	119	31.6
	40—49 岁	19	5.1
	50 岁及以上	7	1.9
学历	初中及以下	32	8.5
	高中/中专	45	12.0
	大专	70	18.6
	本科	148	39.4
	硕士及以上	81	21.5
任职年限	1 年以下	64	17.0
	1—5 年	151	40.2
	6—10 年	100	26.6
	10 年以上	61	16.2
职位	普通员工	246	65.4
	基层管理者	86	22.9
	中层管理者	36	9.6
	高层管理者	8	3.1

2.2 测量工具

2.2.1 职场妒忌的测量

职场妒忌量表选用的是国内学者李倩倩依据 Parrot 等和 Bauerie 等编制的版本^[16],共包含 5 个维度(薪酬待遇、领导重视、工作能力、人际关系、培训晋升),每个维度包含 4 个测量条目。此量表运用李克特 5 点评分法进行打分,其中 1 为完全不符合自身情况,5 为完全符合自身情况,以下三部分量表也均采用此种评分法,下文中不再赘述。需进行说明的是,量表的编制者认为在中国情境下嫉妒与妒忌没有区分的必要,但事实上,嫉妒用以表示个体与另一方具有亲密关系,而当第三方出现后,原有的亲密关系可能具有被破坏的风险,个体则将可能因此而产生失落、害怕的情绪^[1]。根据妒忌与嫉

妒的定义可以判断,本研究的问卷中并不涉及关于职场嫉妒的题项,因此本研究仍使用李倩倩所编制的量表。运用主成分法和正交旋转法,对此部分的量表做了探索性因子分析,KMO 值为 0.962,表明该量表具备探索性因子分析的可行性。从职场妒忌量表中提取出的 5 个公因子为:薪酬待遇(如“看到同事的年终奖比自己多,我很不满”等)、领导重视(如“同事不认真工作也能得到上级信任,我很气恼”等)、工作能力(如“同事在相同任务上的工作效率更高,我很妒忌”等)、人际关系(如“看到同事明显比自己受欢迎,我很伤心”等)、培训晋升(如“同期同事成了领导,自己却原地踏步,我很气恼”等)。因子分析的结果与李倩倩编制的最终量表维度对应项目一致,累计方差贡献率为 82.328%,量表具有较高解释度。本研究中,薪酬待遇、领导重视、工作能力、人际关系及培训晋升 5 个分量表的内部一致性分别为 0.765,0.825,0.842,0.859,0.834;量表整体的内部一致性为 0.952。

2.2.2 分配公平的测量

分配公平的测量选用的是 Niehoff 和 Moorman 编制的组织公平量表^[17],经国内学者验证,此量表适用于中国情境并且质量较好^[18]。在本研究中,此量表共包含 4 个题项,如“我的工作时间是公平的”“我认为我的工资水平是公平的”“我认为分配给我的工作量是公平的”等。量表的内部一致性为 0.814。

2.2.3 心理安全感的测量

心理安全感量表选用的是国内学者李宁和严进在西方量表的基础上开发的版本^[19],开发者通过实验进行测试后证明,此量表的内部一致性、结构效度均较好。在本研究中,此量表共包含 5 个题项,如“我不担心表达真实想法会对自己不利”“我可以随意地表现自我”等。量表的内部一致性为 0.835。

2.2.4 反生产行为的测量

反生产行为的测量选用的是 Bennett 和 Robinson 的版本^[20],包含两个维度,共 19 个题项,但此量表中第 3 题和第 17 题分别为在工作中发表种族、宗教言论和在工作中吸毒、酗酒,不

符合中国的文化背景,因此在本研究中这两个题目予以删除。删减后的反生产行为量表共包含 17 个题项,如“我会在未经允许的情况下,擅自上班迟到”“我在工作中会故意放慢工作速度(磨洋工)”等。量表整体的内部一致性为 0.944。

2.3 共同方法偏差检验

尽管在问卷设计之初就充分考虑了共同方法偏差问题,但由于问卷均为同一人且大多在同一时间完成,不可避免会存在共同方法偏差问题。因此采用 Harman 单因素的方法进行了检验,结果显示未旋转的第一个因素解释了总变异量的 27.0%,未达到一半,说明本研究共同方法偏差问题在可控范围内。

2.4 效度测量

本研究对所涉及的 4 个构念(职场妒忌、分配公平、心理安全感、反生产行为)分别构建了四因子模型、三因子模型、二因子模型以及单因子模型,对这些模型进行验证性因子分析,并对分析结果的关键拟合指标进行比较,判断所构建模型的拟合情况以及各变量的区分效度,结果如表 2 所示。由表 2 可知,四因子模型的各项指标均符合要求($\chi^2/df < 3$, $RMSEA < 0.08$, $GFI > 0.90$, $TLI > 0.90$, $CFI > 0.90$, $NFI > 0.90$),并且四因子模型的拟合程度优于其他 3 个模型,因此可以说明本研究各变量具有良好的区分效度。

表 2 各变量区分效度的检验结果

模型	χ^2/df	RMSEA	GFI	TLI	CFI	NFI
四因子模型(WE,DJ,PS,CP)	2.991	0.073	0.906	0.929	0.942	0.916
三因子模型(WE+CP,DJ,PS)	5.111	0.105	0.860	0.854	0.877	0.853
三因子模型(WE,DJ+PS,CP)	6.020	0.116	0.797	0.822	0.850	0.826
二因子模型(WE+CP,DJ+PS)	8.070	0.137	0.762	0.749	0.785	0.763
单因子模型(WE+DJ+PS+CP)	16.666	0.204	0.542	0.444	0.518	0.505
参考值	<3	<0.08	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90

注:WE 表示职场妒忌,DJ 表示分配公平,PS 表示心理安全感,CP 表示反生产行为。

3 数据分析

3.1 变量的描述性统计结果

表 3 为各变量的描述性统计分析结果。由表 3 可知,职场妒忌与反生产行为具有显著正

相关关系($r=0.509$, $p<0.01$),假设 1 得到了初步验证,此结果为接下来验证职场妒忌对反生产行为的作用关系提供了依据。

表 3 各变量的描述性统计分析结果

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 性别	1.540	0.499	1								
2. 年龄	1.470	0.681	0.050	1							
3. 学历	3.530	1.197	0.067	-0.216**	1						
4. 任职年限	2.420	0.954	-0.088	0.633**	-0.353**	1					
5. 职位	1.480	0.755	-0.147**	0.181**	-0.089	0.302**	1				
6. WE	2.555	0.824	-0.044	-0.064	-0.010	-0.009	0.122*	1			
7. DJ	3.249	0.900	0.062	-0.022	0.138**	-0.031	0.058	-0.033	1		
8. PS	3.128	0.868	-0.117*	0.005	-0.149**	0.088	0.129*	-0.014	0.422**	1	
9. CP	1.926	0.747	-0.114*	-0.054	-0.039	0.001	0.122*	0.509**	-0.025	-0.027	1

注:分类变量标识:性别:1=男,2=女;年龄:1=30 岁以下,2=30—39 岁,3=40—49 岁,4=50 岁及以上;学历:1=初中及以下,2=高中/中专,3=大专,4=本科,5=硕士及以上;工作年限:1=1 年以下,2=1—5 年,3=6—10 年,4=10 年以上;职位:1=普通员工,2=基层管理者,3=中层管理者,4=高层管理者; $N=376$; * 表示显著水平 $p \leq 0.05$, ** 表示显著水平 $p \leq 0.01$; WE 表示职业妒忌, DJ 表示分配公平, PS 表示心理安全感, CP 表示反生产行为。

3.2 职场妒忌对员工反生产行为的正向影响作用

我们运用回归的方式,判断职场妒忌对反生产行为是否具有正向影响作用,结果见表4。在表4中,将人口统计学变量作为控制变量进

行了处理,由M2可知,职场妒忌对员工反生产行为具有显著的正向预测作用($M2, \beta = 0.450, p < 0.01$),即随着员工职场妒忌的增强,其反生产行为也随之增强。因此,假设1得到验证。

表4 职场妒忌与反生产行为的回归分析

变量及步骤	反生产行为					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
性别	-0.137	-0.123	-0.123	-0.124	-0.129	-0.125
年龄	-0.079	-0.029	-0.029	-0.023	-0.032	-0.026
学历	-0.026	-0.021	-0.021	-0.019	-0.025	-0.018
工作年限	-0.010	-0.011	-0.011	-0.009	-0.009	-0.012
职位	0.121 *	0.055	0.055	0.056	0.059	0.057
职场妒忌(WE)		0.450 **	0.450 **	0.426 **	0.449 **	0.401 **
分配公平(DJ)			-0.002	0.003		
心理安全感(PS)					-0.037	-0.024
WE×DJ				0.077 **		
WE×PS						0.102 **
调整后的 R^2	0.018	0.259	0.257	0.271	0.259	0.283
ΔR^2	0.031	0.240	0.000	0.015	0.031	0.240
F值	2.349 *	22.891 **	19.568 **	18.443 **	19.742 **	19.502 **
ΔF	2.349 *	121.766 **	0.003	7.969 **	0.892	13.225 **

注: $N=376$; *表示显著水平 $p \leq 0.05$, **表示显著水平 $p \leq 0.01$; WE表示职业妒忌, DJ表示分配公平, PS表示心理安全感, CP表示反生产行为。

3.3 分配公平与心理安全感的调节作用

在验证了职场妒忌与反生产行为关系的基础上,运用层级回归的方式来验证分配公平与心理安全感对前两者关系的调节作用。我们参照 Baron 和 Kenny^[21]的建议,按照三个步骤来进行:第一步,引入控制变量;第二步,将自变量职场妒忌和调节变量分配公平(或心理安全感)引入模型;第三步,将自变量与调节变量的交互项职场妒忌×分配公平(职场妒忌×心理安全感)引入模型,若交互项回归系数显著,说明调节变量(职场妒忌、心理安全感)的调节效应显著。对于调节效应的判断,温忠麟等^[22]认为第三步中所得 R^2 若大于第二步中所得 R^2 , 证明存在调节效应。验证结果如表4所示。

由表4中M4可知,职场妒忌与分配公平之间的交互作用显著($M4, F = 18.443, p < 0.01$),也就是说分配公平对职场妒忌与员工反生产行为间的关系调节效应显著,并且 R^2 为0.271大于M3中的 R^2 (为0.257),假设2得到

验证。为了进一步分析分配公平的调节作用效果,我们用高/低于均值的一个标准差表示高/低分配公平感,分别绘制不同分配公平感水平下,职场妒忌与员工反生产行为之间的回归线,结果如图1所示。由图1可知,在高分配公平感和低分配公平感的水平下,职场妒忌均能正向影响员工反生产行为,并且在高分配公平感水平下,职场妒忌对于反生产行为的影响相较于低分配公平感水平下的影响更为显著。说明分配公平对职场妒忌与反生产行为之间的关系起到促进作用,员工的分配公平感越强,职场妒忌对于反生产行为的影响越显著。

由表4中M6可知,职场妒忌与心理安全感之间的交互作用显著($M6, F = 19.502, p < 0.01$),且 R^2 为0.283大于M5中的 R^2 (为0.259),心理安全感的调节效应显著,假设3得到验证。为了进一步观察调节作用效果,我们用高/低于均值的一个标准差表示高/低心理安全感,分别绘制不同心理安全感水平下,职场妒

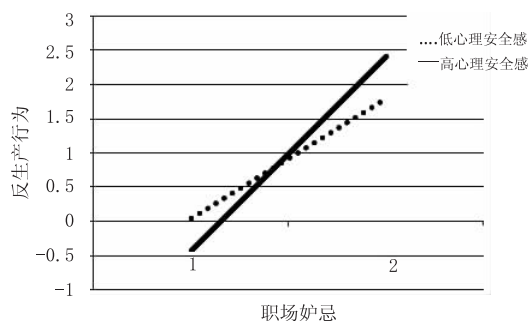


图 1 职场妒忌与分配公平的交互作用

忌与反生产行为之间的回归线,结果如图 2 所示。由图 2 可知,在高心理安全感和低心理安全感的水平下,职场妒忌均能正向影响员工反生产行为,并且在高心理安全感水平下,职场妒忌对反生产行为的影响效果相较于低心理安全感水平下的影响效果更为显著,说明心理安全感对于职场妒忌与反生产行为间的关系有正向调节作用。

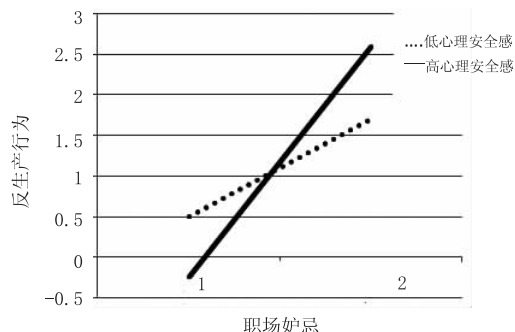


图 2 职场妒忌与心理安全感的交互作用

4 结论与讨论

4.1 研究结论

本研究基于“负面情绪—反生产行为”和归因理论,结合我国的文化背景,构建并验证了职场妒忌与员工反生产行为关系的理论模型,探讨了分配公平、心理安全感在职场妒忌与反生产行为间的调节作用。具体结论如下:

(1)研究验证了职场妒忌对员工反生产行为具有正向影响作用,即在组织情境中,员工的妒忌情绪越强,其反生产行为则越强;反之,员工的妒忌情绪越弱,则其反生产行为也随之减弱。说明员工职场妒忌心理的增强会使其反生产行为更为显著。

(2)研究证实了分配公平在职场妒忌与反生产行为间发挥正向调节作用。即在妒忌情境

中,分配公平感强的员工,其因妒忌引发的反生产行为比分配公平感弱的员工更强。此结果与 Cohen-Charash 等基于归因理论视角所提出的观点^[5]相一致。

(3)研究证实了心理安全感在职场妒忌与反生产行为间具有调节作用,并且心理安全感可以正向调节上述二者关系,这意味着在妒忌情境中,心理安全感强的员工其反生产行为相较于心理安全感弱的员工更为显著。

4.2 管理启示

根据研究结论,员工的分配公平感和心理安全感的增强会促进职场妒忌对于员工反生产行为的影响,但我们不能以降低分配公平感和心理安全感的方式来减弱这种影响,否则可能会陷入适得其反的困境。当前结果的出现是基于归因理论的解释,员工通过社会比较认为自己处于劣势地位,而将处于劣势地位的原因归因于组织分配的不公平,因而原本因妒忌产生的伤害性行为减弱。根据西方学者的观点,公平性可以淡化员工因组织的部分结果或决策带来的不悦感,而当员工将关注点聚焦于自我评估时,组织的公平性则可能会发挥恰好相反的作用效果^[6]。因此我们建议企业可以从以下三方面考虑:

(1)帮助员工进行职业规划。当员工在组织中没有清晰的工作目标,或者员工对自己未来在组织的发展前景中没有明确的定位时,则容易与其他员工进行比较,进而易产生不公平感和不安全感等负面情绪。企业管理者应当在员工入职初期,帮助他们了解自身工作岗位及企业的详细情况,并在此基础上帮助他们结合组织及自身实际情况,并制定适合自己的职业规划,鼓励其按照规划做好本职工作,完成规划中的每一项目标。

(2)给予员工心理和行为上的关注。当前企业管理中,大多数管理者对下级员工的关注重点是其工作绩效。事实上,个体员工绩效的达成过程以及员工的工作行为或将影响其所在部门乃至整个企业的绩效。因此,企业管理者应给予下级更为全面的关注。了解员工的日常行为以及员工的心理状态,经常与他们进行沟通,对他们所面临的困惑和困难给予及时解决。

(3)遵循公平原则。组织的薪酬、绩效等历来为每位员工所关注,为避免员工进行盲目的比较产生妒忌情绪,企业应当本着公平的原则制定完善的制度。在日常管理中,应及时向员工公开组织的各项决策和结果制定的程序及参考标准。

参考文献:

- [1] Parrot W G, Smith R H. Distinguishing the experiences of envy and jealousy[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1993, 64(6): 906 - 920.
- [2] 吕逸婧, 彭贺. 工作场所中的妒忌研究综述[J]. *经济管理*, 2014(9): 180 - 189.
- [3] Van de Ven N, Zeelenberg M, Pieters R. Leveling up and down: the experiences of benign and malicious envy[J]. *Emotion*, 2009, 9(3): 419 - 429.
- [4] 林玲, 唐汉瑛, 马红宇. 工作场所中的反生产行为及其心理机制[J]. *心理科学进展*, 2010(1): 151 - 161.
- [5] Cohen-Charash Y, Mueller J S. Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92(3): 666 - 680.
- [6] Khan A K, Quratulain S, Bell C M. Episodic envy and counterproductive work behaviors: is more justice always good? [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35(1): 128 - 144.
- [7] Kahn W A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work [J]. *Academy of Management Journal*, 1990, 33(4): 692 - 724.
- [8] 杨付, 张丽华. 团队成员认知风格对创新行为的影响: 团队心理安全感和工作单位结构的调节作用[J]. *南开管理评论*, 2012(5): 13 - 25.
- [9] 段锦云. 家长式领导对员工建言行为的影响: 心理安全感的中介机制[J]. *管理评论*, 2012(10): 109 - 116.
- [10] Erdil O, Muceldili B. The effects of envy on job engagement and turnover intention [J]. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2014, 150: 447 - 454.
- [11] Thompson G, Glasø L, Martinsen Φ. Antecedents and consequences of envy [J]. *The Journal of Social Psychology*, 2015, 156(2): 139 - 153.
- [12] 彭贺. 反生产行为理论研究综述[J]. *管理学报*, 2010(6): 834 - 840.
- [13] 宋国学. 工作压力源对反生产行为的影响机理: 职业生涯韧性以情绪为中介的调节效应[J]. *商业经济与管理*, 2016(2): 26 - 35.
- [14] 曹霞, 瞿皎皎. 资源保存理论溯源、主要内容探析及启示[J]. *中国人力资源开发*, 2014(15): 75 - 80.
- [15] 杨丽娟. 妒忌的内隐特性: 理论与实验[D]. 上海: 华东师范大学, 2009.
- [16] 李倩倩. 企业员工职场嫉妒与组织公民行为: 机制与路径研究[D]. 广州: 暨南大学, 2013.
- [17] Niehoff B P, Moorman R H. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior[J]. *The Academy of Management Journal*, 1993, 36(3): 527 - 556.
- [18] 于米. 组织公平、员工建言与工作产出的关系研究[D]. 长春: 吉林大学, 2012.
- [19] 李宁, 严进. 组织信任氛围对任务绩效的作用途径[J]. *心理学报*, 2007(6): 1111 - 1121.
- [20] Bennett R J, Robinson S L. Development of a measure of workplace deviance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85(3): 349 - 360.
- [21] Baron R M, Kenny D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51(6): 1173 - 1182.
- [22] 温忠麟, 侯杰泰, 张雷. 调节效应与中介效应的比较和应用[J]. *心理学报*, 2005(2): 268 - 274.

(责任编辑: 李秀荣)