

基于职场背景下的妒忌研究综述

江成英

福建师范大学心理学院, 福建 福州

收稿日期: 2025年3月3日; 录用日期: 2025年4月4日; 发布日期: 2025年4月16日

摘要

尽管妒忌作为人类普遍存在的社会情绪, 其心理学机制已得到较充分探讨, 但针对职场情境的系统研究仍处于起步阶段。随着组织竞争的加剧, 职场妒忌现象愈发普遍, 这种情绪不仅影响个体的心理健康和工作表现, 还可能对组织内部的人际关系和绩效产生深远影响。然而, 现有文献在“妒忌如何影响工作绩效”等核心问题上仍存在分歧, 这些都对深入探究妒忌的内在机制提出了迫切的要求。文章从工作场所中的妒忌这一视角出发, 从妒忌的界定、产生的原因、后果等方面明确不同妒忌研究之间的分歧, 旨在更全面地理解职场妒忌的复杂机制及其对个人和组织的影响。

关键词

妒忌, 职场妒忌, 社会比较, 工作绩效

A Review of Workplace-Based Envy Research

Chengying Jiang

School of Psychology, Fujian Normal University, Fuzhou Fujian

Received: Mar. 3rd, 2025; accepted: Apr. 4th, 2025; published: Apr. 16th, 2025

Abstract

Although envy, as a universal social emotion, has been extensively explored in terms of its psychological mechanisms, systematic research on its manifestation in workplace contexts remains nascent. With the intensification of organizational competition, workplace envy has become increasingly prevalent. This emotion not only impacts individuals' mental health and job performance but also exerts profound effects on interpersonal relationships and organizational outcomes. However, existing literature continues to exhibit conflicting findings on core issues such as "how envy influences work performance," highlighting an urgent need to clarify its intrinsic mechanisms. Adopting

the lens of workplace envy, this paper synthesizes divergent perspectives across three dimensions—conceptual definitions, antecedents, and consequences—to provide a comprehensive framework for understanding the complex dynamics of envy in organizational settings and its dual impact on individuals and organizations.

Keywords

Envy, Workplace Envy, Social Comparison, Job Performance

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

妒忌作为一种消极情绪体验，源于个体对他人优势的认知与自我缺失的对比，这一现象在社会互动中具有普遍性，并跨越文化差异存在于人类社会中[1][2]。在当代组织环境中，竞争机制作为促进组织发展的核心要素，被众多企业广泛采用以提升效能，这虽然可以收到不错的激励效果，但人们往往忽视了这种做法也会引发员工之间的妒忌[3]。由于组织成员在获取工作资源与竞争优势方面存在显著差异，员工在职业发展过程中不可避免地会进行横向比较。当个体在能力、成就或资源获取等方面处于相对劣势时，往往会产生“社会比较困境”，进而引发妒忌心理[4]。

在竞争日益激烈的组织背景下，职场妒忌的普遍化趋势已引发广泛关注，这种情绪不仅损害个体的心理福祉与工作效能，更可能对组织内部的人际互动与整体绩效造成持续性影响[5]。大多数组织学者传统上认为妒忌是一种不受欢迎的职场情绪，会产生消极的影响。例如，妒忌的员工会产生社会破坏行为[6]-[8]，反生产行为[9]等来缩短双方之间的差距，以缓解自己的痛苦。

不过，最近对工作中的妒忌的研究表明存在两种性质不同的妒忌：良性妒忌和恶意妒忌，认为这两种妒忌分别通过不同机制产生不同的影响[10][11]，在职业环境中，善意妒忌能够转化为促进个体发展的驱动力[12][13]。例如，经历妒忌的个体可能通过观察学习与寻求指导等策略实现自我提升[8]，从而缩小与被妒忌同事之间的差距。此外，还有研究基于妒忌的整体性视角，主张将其视为一个统一的结构概念，认为这种整体性妒忌同时具有正向与负向的双重影响[14]。

事实上，目前有关妒忌与工作绩效之间的关联仍存在相当的争议，现有研究也产生了一定的分歧，这都对深入探究妒忌的内在机制提出了迫切的要求。鉴于此，为了厘清目前妒忌研究中的分歧，本文通过梳理国内外相关文献，从妒忌的界定、产生的原因、后果等方面明确不同妒忌研究之间的分歧，旨在更全面地理解职场妒忌的复杂机制及其对个人和组织的潜在影响。

2. 妒忌的界定

2.1. 妒忌的定义厘清

Smith 与 Kim (2007)在其研究中提出，妒忌是当个体感知到他人拥有自身渴望却未获得的特质时，便会诱发包含自卑感、敌对情绪及怨恨心理在内的一种复合型负面情绪[15]。这一理论框架在后续研究中得到了广泛认可，诸多学者在其学术探索中采纳了该观点。

从情感构成维度分析，妒忌这一复杂心理状态主要包含自我价值感降低、强烈渴望、敌对倾向以及怨恨心理等多重成分[15]。

从情绪理论维度分析,和其它情绪一样,妒忌也是一种包含情感、认知和行为意向因素的复杂情绪。具体而言,其内涵可从五个维度阐释:首先,作为一种负面情绪,妒忌涵盖了认知、情感及行为倾向等要素[4][14]。其次,当个体产生妒忌时,往往会伴随自卑感和挫败感的体验[14]-[16]。第三,这种情绪通常源于个体在与自身相似或相关的领域进行上行社会比较时[17]。第四,妒忌反映了主体对被妒忌物的强烈渴望[17]。最后,这种情绪会激发个体采取行动以减轻痛苦或维持积极的自我形象,但值得注意的是,这种动机与妒忌的最终结果存在本质区别[14]。

2.2. 妒忌与相关概念的区分

研究表明,妒忌通常被定义为一种因社会比较而产生的负面心理体验[4]。个体在渴望获得他人所拥有的特质或资源时,往往会体验到这种情绪[17]。近年来的研究进一步指出,这种情绪具有显著的社会适应功能,能够激发个体的自我提升需求,特别是在职业环境中,妒忌可能转化为促进个人发展的积极因素[12]。为明确研究范畴,学术界已对与妒忌相近的概念进行了系统界定和区分。

首先,我们要区分妒忌和钦羡这两者的不同。在社会比较过程中,个体感知到他人优于自己时,常会引发两种相近却不同的情绪反应:妒忌(envy)和钦羡(admiration)[18]。尽管钦羡常被视为良性妒忌的表现形式,因其包含对他人成就的积极认可与效仿倾向,但从本质上看,两者存在显著差异。研究表明,敌意是构成妒忌的必要条件,因为敌意对于妒忌来说是必要成分[19],而无论良性或恶性妒忌,都会对个体自尊造成威胁,并伴随痛苦的情感体验[4],而钦羡不仅不会威胁个体自尊[19],甚至可能产生愉悦的情绪感受[18]。因此,将钦羡等同于完整意义上的妒忌并不准确。

其次,我们要区分妒忌(envy)和嫉妒(jalousy)这两者的不同。尽管在日常生活中,人们常常将妒忌和嫉妒混用,但在不同文化背景下,妒忌与嫉妒的含义有很大差别。具体来说,首先妒忌跟渴望拥有某种东西有关,通常涉及两个人;而嫉妒跟担心亲密关系被破坏有关,一般涉及第三者[20]。其次,两者情绪体验不同:多项研究表明妒忌通常伴随着羞耻感、挫败感、自卑情绪、强烈渴望以及敌意等心理状态;相较之下,嫉妒则更多地表现为对被背叛的恐惧、信任缺失、焦虑不安以及愤怒等情绪反应[21]。职场情境中的实证研究进一步验证了这一理论:当员工A观察到员工B与管理者关系更为紧密时,其产生的心理反应属于典型的嫉妒心理;然而,当员工A意识到员工B的销售业绩明显优于自己时,这种心理状态则转化为妒忌[22]。

3. 职场妒忌产生的原因

妒忌产生于社会比较的情境中,尤其是与处于优势地位的相似对手在自己看重的领域所进行的上行比较,或是个体意识到他人拥有自己渴望却没有的东西[23]。根据以上定义,职场妒忌的产生有三个基本条件。

第一,比较对象的优势性。触发妒忌的前提是他人需在特定领域(如绩效表现、职业成就等)明显优于自身。例如,当同事的业绩排名更高、获得的奖励更丰厚时,个体更容易因比较差距产生心理失衡[24]。

第二,比较领域的自我相关性。比较内容需与个体的核心价值或职业目标高度相关。Tesser等学者(1988)的研究指出只有当个体将比较领域视为自我定义的重要组成部分时,劣势地位才会引发妒忌;若该领域与自我认同无关,个体更可能理性反思而非情绪化反应[25]。Takahashi等人(2009)采用磁共振成像实验进一步验证了这一结论:在与自我高度相关的领域(如个人重视的专业能力)处于劣势会激活妒忌相关的脑区,而在无关领域(如非核心技能)的劣势则不会引发显著情绪波动[26]。因此,比较的领域对“自我”而言非常重要,在那些对个体“自我概念”不重要的方面所产生的优势并不会引发显著情绪波动。

第三,比较双方的相似性。妒忌情绪更容易在地位相近的个体间产生。例如,从事同类岗位的同事

获得更高薪酬时,个体更易因“相似性对比”感到不公。一项针对晋升机制的研究表明,当员工认为晋升者与自身在资历、背景或能力上相似时,其报告的妒忌强度显著高于对“非相似对象”的反应。这种相似性放大了比较的威胁感,加剧了心理落差[27]。

4. 妒忌的后果

4.1. 妒忌对个体绩效的双重作用

妒忌与个体的工作绩效的关系呈现显著的双向性,这需要从善意妒忌和恶意妒忌两方面来探讨其中的不同,以便更好的理解妒忌对工作绩效的双重作用。

首先是恶意妒忌。妒忌可以带来消极影响主要是因为其敌意成份,带有敌意的妒忌也被称为恶意妒忌[4][15]。有学者认为,恶意妒忌可能对个体的业绩表现产生严重的负面影响。例如,恶意妒忌会抑制知识共享意愿[28],甚至诱发针对被妒忌者的社会破坏行为[29],如散布谣言、诋毁同事、故意孤立他人,或是产生反生产行为,如消极怠工、拖延任务、拒绝合作,甚至故意破坏团队成果。近期研究进一步发现,妒忌的影响具有溢出效应——员工可能将负面情绪转移至无关第三方,引发更广泛的人际冲突[30]。

这是因为破坏性行为是员工的一种应对机制,它为员工缓和妒忌这种消极情绪提供了消解的途径。通过破坏性行为,妒忌者可以实现三种目的,即减少挫败感、减少被妒忌者的优势并消除自己和被妒忌者之间的差异、消除自我不足并保护自尊[9]。

其次是善意妒忌。与恶意妒忌不同,善意妒忌可以作为一种改变自我、积极向上和努力超越被妒忌者的动力,激发个体努力表现并获得良好业绩。善意妒忌的内在机制主要基于自尊维护理论:妒忌可能激发自我提升动机[31]。例如,Schaubroeck等(2004)的纵向研究表明,经历妒忌情绪的个体在四个月后的绩效评估中表现显著提升,其通过努力缩小能力差距以修复受损的自尊[27]。类似地, Lee 和 Duffy (2019)发现,高自我评价或与同事关系密切的员工更倾向采取观察学习、主动求教等建设性策略应对妒忌,从而推动个人成长[8]。

虽然善意妒忌同样会给个体带来不快体验,但是它却激励个体愿意为梦寐以求的目标而努力,并达到被妒忌者的水平[32],从而使个体获得心理补偿,因此会激励个体努力完成目标。在争夺资源的竞争环境中,这种功能性作用为个体明确社会地位和生存提供了选择性优势,它提醒个体是否被竞争对手超越,并激励个体缩小和竞争对手的差距或超越竞争对手[33]。因此,善意妒忌的积极作用主要是通过自我提升动机与绩效促进。

4.2. 妒忌对组织绩效的不同路径

职场妒忌通过中介变量(如团队信任、合作满意度)间接作用于组织绩效[30]。其影响方向取决于员工的行为选择:(1)破坏性路径:妒忌引发的恶性竞争可能导致团队凝聚力下降、创新动力不足及协作效率降低;当妒忌对象被归因为“威胁源”时,员工会通过“防御性沉默”策略减少协作投入,导致跨部门项目成功率下降,加剧合作障碍;此外,它还会损害组织内部人际关系,降低工作团队信任、合作、满意度和表现等,进而破坏组织绩效;(2)建设性路径:若员工以良性竞争回应妒忌,则可能增强团队目标导向性,改善组织氛围并提升整体效能,这种亲社会行为能够加强组织内部的人际关系、交流合作,对于组织绩效具有建设性影响[13]。

值得注意的是,妒忌对个体与群体绩效的作用机制可能存在差异。例如,个体通过消极行为缓解妒忌可能短期内保护其自尊,但长期会损害团队生产力;而组织层面的竞争文化若引导得当,则可能转化为集体创新动力。

4.3. 职场妒忌双重作用的影响机制

职场妒忌可以激发个体做出一系列反应,但个体会做出哪种具体反应,则会受到各种因素的影响[32]。“善意妒忌”和“恶意妒忌”是应对妒忌的不同策略的标签[3]。这种应对策略分化本质上是动机-认知-情境交互作用的产物,“善意妒忌”与“恶意妒忌”反映了不同心理机制驱动下的目标实现路径差异。近年研究逐步揭示,这种分类并非简单的行为标签,而是根植于神经认知加工差异与情境线索整合的系统性行为选择机制。

首先是动机目标导向的神经分化。善意妒忌会激活背外侧前额叶皮层(DLPFC)与腹侧纹状体奖励系统,表现为目标趋近动机。当个体将差距归因为可控因素(如努力程度)时,多巴胺能系统驱动“模仿-超越”行为[33]。恶意妒忌会触发前脑岛与杏仁核的威胁响应回路,激活“战斗-逃跑”反应。此时差距归因于不可控因素(如特权),促使催产素水平下降,增强社会排斥倾向。其次是情境线索的启动作用:职场情景线索也会影响员工采取不同的策略。例如有研究表明,薪酬保密政策使恶意妒忌发生率提升,而透明化考核体系可将善意策略转化率提高[34]。

此外,个人的特质也与其在职场是产生善意妒忌还是恶意妒忌有关。研究发现,高成长型思维的个体选择善意妒忌策略的概率增加,其DLPFC灰质密度显著高于固定型思维者[35]。而隐性自恋者更倾向混合策略——公开表现善意妒忌以维持社会形象,私下实施恶意行为(如社交媒体匿名攻击)[36]。

5. 结论与未来研究方向

作为涵盖个体、人际与组织层面的复合型心理现象,职场妒忌的多维性及其双刃剑效应(即兼具激励与破坏作用)已逐渐成为组织行为学的研究焦点[4][14][15]。尽管学界对其影响机制达成部分共识,该领域仍面临一些关键挑战。

首先,需要整合不同观点和不同层次的妒忌研究、构建更具解释力的妒忌理论。现有研究分散于心理学、社会学与管理学等学科,不同理论视角(如社会比较理论、自尊维护理论)对妒忌的生成路径与作用机制解释存在分歧。亟需构建跨层次、多维度的整合性理论框架,以系统解析妒忌在职场中的动态演化规律。

其次,当前研究多聚焦于妒忌者的行为与心理,而忽视被妒忌者的感知与应对策略。考虑到工作场所中妒忌的普遍性,缺乏对于被妒忌者或者妒忌对象的系统探讨将不利于全面理解工作场所中的妒忌,同时也不能更好地引导员工理解被妒忌对于妒忌对象动机与工作的影响效应。因此,未来需深入探讨被妒忌者如何识别及归因他人的妒忌行为(如视为威胁或认可),以及归因差异对其后续反应(如防御性行为或关系修复)的影响机制。

具体来说,可以从这几方面探讨:(1) 认知解码机制。被妒忌者的信号识别过程涉及复杂的认知加工模型,包括:1) 非言语线索的神经感知(如微表情识别阈值);2) 组织情境的调节效应(如竞争性薪酬体系的影响);3) 个体特质的差异化(如自恋人格对负面反馈的防御性屏蔽)。这些前因变量的交互作用亟待通过眼动追踪和 EEG 实验进行神经机制层面的验证。(2) 归因决策路径。当个体确认为被妒忌对象时,其归因模式呈现不同特征:1) 威胁感知型归因易激活防御机制,表现为关系疏离[37];2) 能力认可型归因可能触发印象管理策略,如战略性自我贬低(tactical self-deprecation);3) 混合归因状态则导致矛盾行为,这在跨文化情境中尤为显著(如东亚集体主义文化下的面子维护行为)。

最后,随着团队协作模式的普及,妒忌情绪可能从个体蔓延至群体层面,形成“集体性心理落差”[38]。例如,部门间因资源分配不均引发的群体妒忌可能加剧组织内耗。未来研究可以聚焦三个方向:第一,开发“妒忌敏感性”多维量表,整合组织公平感、社会比较倾向等预测因子;第二,开展跨文化比较研究,特别是在高权力距离文化中探讨“隐性妒忌”的表征差异;第三,探索组织干预策略,包括领导者

的情绪支架(emotional scaffolding)培训和妒忌转化的制度设计(如良性竞争框架构建)。这些理论进展将有效指导组织建立妒忌管理的双路径模型, 既防范破坏性冲突, 又转化妒忌能量为提升绩效的积极动力, 帮助团队更好地理解和管理职场妒忌现象, 促进个人和组织的健康发展。

参考文献

- [1] Foster, G.M., Apthorpe, R.J., Bernard, H.R., Bock, B., Brogger, J., Brown, J.K., *et al.* (1972) The Anatomy of Envy: A Study in Symbolic Behavior [and Comments and Reply]. *Current Anthropology*, **13**, 165-202. <https://doi.org/10.1086/201267>
- [2] Schoeck, H. (1969) Envy: A Theory of Social Behavior. Harcourt, Brace, and World.
- [3] 闫威, 田密, 张勇. 职场妒忌的行为、反应与后果: 一个研究综述[J]. 珞珈管理评论, 2022, 40(1): 21-41.
- [4] Tai, K., Narayanan, J. and Mcallister, D.J. (2012) Envy as Pain: Rethinking the Nature of Envy and Its Implications for Employees and Organizations. *Academy of Management Review*, **37**, 107-129. <https://doi.org/10.5465/armr.2009.0484>
- [5] Menon, T. and Thompson, L. (2010) Envy at Work. *Harvard Business Review*, **88**, 74-79.
- [6] Duffy, M.K., Scott, K.L., Shaw, J.D., Tepper, B.J. and Aquino, K. (2012) A Social Context Model of Envy and Social Undermining. *Academy of Management Journal*, **55**, 643-666. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0804>
- [7] Eissa, G. and Wyland, R. (2015) Keeping up with the Joneses: The Role of Envy, Relationship Conflict and Job Performance in Social Undermining. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, **23**, 55-65. <https://doi.org/10.1177/1548051815605020>
- [8] Lee, K. and Duffy, M.K. (2019) A Functional Model of Workplace Envy and Job Performance: When Do Employees Capitalize on Envy by Learning from Envied Targets? *Academy of Management Journal*, **62**, 1085-1110. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.1202>
- [9] Khan, A.K., Quratulain, S. and M. Bell, C. (2013) Episodic Envy and Counterproductive Work Behaviors: Is More Justice Always Good? *Journal of Organizational Behavior*, **35**, 128-144. <https://doi.org/10.1002/job.1864>
- [10] van de Ven, N. (2016) Envy and Its Consequences: Why It Is Useful to Distinguish between Benign and Malicious Envy. *Social and Personality Psychology Compass*, **10**, 337-349. <https://doi.org/10.1111/spc3.12253>
- [11] van de Ven, N., Zeelenberg, M. and Pieters, R. (2009) Leveling up and down: The Experiences of Benign and Malicious Envy. *Emotion*, **9**, 419-429. <https://doi.org/10.1037/a0015669>
- [12] Dineen, B.R., Duffy, M.K., Henle, C.A. and Lee, K. (2017) Green by Comparison: Deviant and Normative Transmutations of Job Search Envy in a Temporal Context. *Academy of Management Journal*, **60**, 295-320. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0767>
- [13] Lange, J. and Crusius, J. (2015) Dispositional Envy Revisited: Unraveling the Motivational Dynamics of Benign and Malicious Envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **41**, 284-294.
- [14] Cohen-Charash, Y. and Larson, E.C. (2017) An Emotion Divided: Studying Envy Is Better than Studying “Benign” and “Malicious” Envy. *Current Directions in Psychological Science*, **26**, 174-183. <https://doi.org/10.1177/0963721416683667>
- [15] Smith, R.H. and Kim, S.H. (2007) Comprehending Envy. *Psychological Bulletin*, **133**, 46-64. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.46>
- [16] Vecchio, R. (2005) Explorations in Employee Envy: Feeling Envious and Feeling Envied. *Cognition & Emotion*, **19**, 69-81. <https://doi.org/10.1080/02699930441000148>
- [17] Parrott, W.G. and Smith, R.H. (1993) Distinguishing the Experiences of Envy and Jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, **64**, 906-920. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.6.906>
- [18] van de Ven, N. (2015) Envy and Admiration: Emotion and Motivation Following Upward Social Comparison. *Cognition and Emotion*, **31**, 193-200. <https://doi.org/10.1080/02699931.2015.1087972>
- [19] Miceli, M. and Castelfranchi, C. (2007) The Envious Mind. *Cognition & Emotion*, **21**, 449-479. <https://doi.org/10.1080/02699930600814735>
- [20] Parrott, W.G. (1991). The Emotional Experiences of Envy and Jealousy. In: Salovey, P., Ed., *The Psychology of Jealousy and Envy*, Guilford, 3-30.
- [21] Haslam, N. and Bornstein, B.H. (1996) Envy and Jealousy as Discrete Emotions: A Taxometric Analysis. *Motivation and Emotion*, **20**, 255-272. <https://doi.org/10.1007/bf02251889>
- [22] 吕逸婧, 彭贺. 工作场所中的妒忌研究综述[J]. 经济管理, 2014, 36(9): 180-189.
- [23] Gilbert, D.T., Giesler, R.B. and Morris, K.A. (1995) When Comparisons Arise. *Journal of Personality and Social*

- Psychology*, **69**, 227-236. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.69.2.227>
- [24] 吴沛宝, 张雷. 妒忌: 一种带有敌意的社会情绪[J]. 心理科学进展, 2012, 20(9): 1467-1478.
- [25] Tesser, A. and Collins, J.E. (1988) Emotion in Social Reflection and Comparison Situations: Intuitive, Systematic, and Exploratory Approaches. *Journal of Personality and Social Psychology*, **55**, 695-709. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.55.5.695>
- [26] Takahashi, H., Kato, M., Matsuura, M., Mobbs, D., Suhara, T. and Okubo, Y. (2009) When Your Gain Is My Pain and Your Pain Is My Gain: Neural Correlates of Envy and Schadenfreude. *Science*, **323**, 937-939. <https://doi.org/10.1126/science.1165604>
- [27] Schaubroeck, J. and Lam, S.S.K. (2004) Comparing Lots before and after: Promotion Rejectees' Invidious Reactions to Promotees. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **94**, 33-47. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2004.01.001>
- [28] 赵金金, 于水仙, 王妍. 社会比较视角下同事晋升对知识型员工职业倦怠影响机制研究——基于情景妒忌和面子需要的作用[J]. 软科, 2017, 31(4): 75-79, 84.
- [29] Veiga, J.F., Baldridge, D.C. and Markóczy, L. (2014) Toward Greater Understanding of the Pernicious Effects of Workplace Envy. *The International Journal of Human Resource Management*, **25**, 2364-2381. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.877057>
- [30] Behler, A.M.C., Wall, C.S.J., Bos, A. and Green, J.D. (2020) To Help or to Harm? Assessing the Impact of Envy on Prosocial and Antisocial Behaviors. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **46**, 1156-1168. <https://doi.org/10.1177/0146167219897660>
- [31] Duffy, M.K., Shaw, J.D. and Schaubroeck, J.M. (2008) Envy in Organizational Life. In: Smith, R.H., Ed., *Envy: Theory and Research*, Oxford University Press, 167-189. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195327953.003.0010>
- [32] 刘得格, 李文东, 陈文晶. 恶意妒忌和善意妒忌的影响因素与作用机制[J]. 心理科学进展, 2017, 25(2): 342-357.
- [33] Crusius, J. and Lange, J. (2016) How Do People Respond to Threatened Social Status? Moderators of Benign versus Malicious. In: Smith, R.H., Merlone, U. and Duffy, M.K., Eds., *Envy at Work and in Organizations*, Oxford University Press, 85-110. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190228057.003.0004>
- [34] Bamberger, P. and Belogolovsky, E. (2017) The Dark Side of Pay Secrecy: How Wage Concealment Fuels Workplace Envy. *Academy of Management Journal*, **60**, 1267-1295.
- [35] Dweck, C.S. (2017) *Mindset: The New Psychology of Success*. Ballantine Books.
- [36] Wenninger, H., Cheung, C.M.K. and Chmielinski, M. (2021) Understanding Envy and Users' Responses to Envy in the Context of Social Networking Sites: A Literature Review. *International Journal of Information Management*, **58**, 102303. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102303>
- [37] Tse, H.H.M., Lam, C.K. and Lawrence, S.A. (2022) The Dark Side of Envy: How Perceived Envy Triggers Knowledge Hiding in Teams. *Journal of Applied Psychology*, **107**, 1567-1582.
- [38] Yu, L., Duffy, M.K. and Tepper, B.J. (2018) Consequences of Downward Envy: A Model of Self-Esteem Threat, Abusive Supervision, and Supervisory Leader Self-Improvement. *Academy of Management Journal*, **61**, 2296-2318. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0183>