한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2018. Vol. 31, No. 1, 103-121

# 조직 내 시샘과 부러움: 불공정성 지각, 자존감 수준, 그리고 반생산적 과업행동과의 관계*

김 준 엽 박 영 석†

가톨릭대학교

본 연구는 조직구성원이 경험하는 시샘과 부러움에 대한 이해를 높이기 위해, 시샘과 부러움의 선행요인으로 불공정성 지각과 자존감 수준을 검토하고, 결과 변인으로 반생산적 과업행동과의 관계를 다루었다. 본 연구는 설문을 통해 진행되었으며, 20대에서 50대 사이의 직장인 493명을 대상으로 하였다. 연구의 결과는 다음과 같다, 선망대상에 대해서 불공정하다고 지각하거나, 혹은 이로 인해 개인의 자존감 수준이 낮아질 때 시샘을 느끼고, 그 결과 반생산적 과업행동을 유의하게 많이 하는 것으로 나타났다. 반대로 선망대상에 대해 공정하다고 지각하거나, 혹은 이로 인해 개인의 자존감 수준이 높아질 때 부러움을 느꼈지만, 반생산적 과업행동과의 유의한 관계는 없었다. 또한 추가적으로 시샘은 긍정정서와 부정정서가 함께 나타나는 양가정서인 반면 부러움은 긍정 정서가 강한 정적 정서임을 확인하였다. 끝으로 학문적·실무적 의의, 그리고 제한점 및 후속 연구과제에 대해 논의하였다.

주요어 : 선망, 시샘, 부러움, 불공정성 지각, 자존감, 반생산적 과업행동

---

* 본 연구는 2013년도 가톨릭대학교 교비연구비의 지원으로 이루어졌음.

† 교신저자 : 박영석, 가톨릭대학교 심리학과, yspark@catholic.ac.kr



www.kci.go.kr

선망(envy)은 현대인들이 직장에서 느끼는 다양한 정서 중 하나이다. 한 설문조사에 따르면 대다수의 직장인이 직장 내 부러운 동료가 있다고 밝혔는데(장진숙, 2016), 이는 선망이라는 정서가 직장 내에서 아주 흔한 정서임을 보여준다. 차운아(2009)에 따르면 선망은 선망대상과 나의 상황을 비교할 때 발생하는 사회비교의 정서이며, 특히 갖고 싶지만 내게 없는 물건을 다른 사람이 갖고 있거나, 경험하고 싶지만 아직 경험하지 못한 것을 다른 사람이 경험하는 것을 발견할 때 발생하는 정서이다. 한 개인은 조직의 구성원으로서 사회비교의 상황에 빈번하게 노출되기 때문에 선망은 조직 구성원이 조직에서 느끼는 일반적인 정서라고 할 수 있다.

직장인들은 또한 직장에서 일어나는 일에 대해 불공정하다고 생각하는 경우가 많다. 한 설문조사에 따르면 우리나라 국민의 대다수가 사회가 불공평하다고 인식하였는데, 그 중 가장 큰 부분을 차지하는 것이 취업·승진 부분으로 나타났다(송영훈, 2016). 즉, 우리나라 사람의 대다수가 자신의 직장에서 일어나는 일들에 대해 매우 불공정하다고 생각한다고 할 수 있다. 이처럼 조직의 구성원이 조직을 불공정하게 지각하게 되면 이직의도, 직무만족, 직무성과와 같은 다양한 직무에 대한 태도와 행동 등 다양한 측면에 부정적 영향을 끼친다(예, Brockner, Tyler, & Cooper-Schneider, 1992; Folger & Baron, 1996; Folger & Skarlicki, 1998).

선망과 조직 내의 불공정성 지각은 동시에 일어나는 것으로 보고되어 왔으며(예, Ben-Ze'ev, 1992; Smith, 1991), 반생산적 과업행동(Counterproductive Work Behavior; CWB)을 증가시키는 것으로 보고되어 왔다(예, Mouly & Sankaran, 2002; Salovey & Rodin, 1984; Silver & Sabini, 1978; Folger & Baron, 1996; Folger & Skarlicki, 1998). 반생산적 과업행동은 비과업행동의 부정적 측면 중 하나이다. 비과업행동이란 조직 차원에서 조직 구성원에게 공식적 요구에 의해서가 아니라, 개인이 자발적으로 하는 행동이다. 이러한 비과업행동의 부정적인 요소인 반생산적 과업행동은 조직 구성원이 의도적으로 조직의 이익 혹은 생산을 해치는 것이기 때문에(예, Chang & Smithikrai, 2010; Fox, Spector & Miles, 2001; Sackett & DeVorce, 2001), 이에 대한 이해를 높이는 것은 조직의 입장에서 중요한 과제이다.

Cohen-Charash와 Mueller(2007)는 선망과 불공정성지각 수준의 관계를 설명할 수 있는 '사회교환관점'과 '공정성에 대한 귀인이론'을 바탕으로 가설을 설정하여 이를 검토하였다. 사회교환관점은 선망대상의 성공에 대해 불공정성을 지각할수록 해침행동이 증가한다고 설명하는 반면, 귀인이론에 따르면 공정성을 지각할수록 해침행동이 증가한다고 설명한다(예, Barclay, Skarlicki, & Pugh, 2005; Mikulincer, Bizman, & Aizenberg, 1989). Cohen-Charash와 Mueller(2007)의 연구결과는 선망의 상황에서 불공정성을 지각할수록 반생산적 과업행동이 증가하므로 사회교환관점을 지지한다. 하지만 해당연구는 선망에 대한 여러 연구들과 마찬가지로 선망을 시샘과 부러움으로 구분하지 않고 연구를 진행했다는 점에서 한계를 지닌다.

영어단어 'envy'는 '시샘'과 '부러움'의 의미를 지니고 있지만 전통적으로 심리학에서 학문적으로 연구되어 왔던 주제는 전자의 의미와 가깝다. 하지만 최근의 연구들은 선망을 시샘과 부러움으로 나누어 진행되는 추세이며(예, Crusius & Lange, 2014; Tai, Narayanan, &



www.kci.go.kr

McAllister; 2012, van de Ven, Zeelenberg, & Pieters, 2009), 이러한 추세를 고려한다면 Cohen-Charash와 Mueller(2007)의 연구결과 역시 달라질 수 있다. 실제로 Barclay, Skarlicki와 Pugh(2005)의 연구는 Cohen-Charash와 Mueller (2007)의 연구결과와 반대로 부정적 감정(예, 수치심, 죄책감)을 느끼는 상황에서 공정성을 지각할수록 해침행동을 증가시킨다는 공정성에 대한 귀인이론의 예측을 지지한다. 또한 개인의 자존감 수준은 어떠한 사건의 영향에 따라 다양한 결과를 가져오기 때문에(예, Greenberg, Solomon, Pyszczynski, Rosenblatt, Burling, Lyon, Simon, & Pinel, 1992; Simon & Murphy, 1985), 선망대상의 성공에 따른 자존감 수준의 양상에 의해 다른 결과를 보여줄 수 있다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다. 선망대상의 성공에 대한 공정성 지각 수준과 자존감 수준에 따라 나타나는 시샘과 부러움을 살펴보고 이것이 반생산적 과업행동에 어떻게 영향을 주는지 확인하고자 한다. Cohen-Charash와 Mueller(2007)의 연구는 앞서 언급하였듯이 선망을 시샘과 부러움으로 나누지 않았다는 한계가 있고 이전의 연구(Barclay, Skarlicki, & Pugh, 2005)와 상반되는 결과를 보였다. 따라서 사회비교의 상황에서 선망을 시샘과 부러움으로 나누어 공정성 지각 수준과 자존감 수준에 따라 각각의 정서가 반생산적 과업행동에 어떤 영향을 끼치는지 다루고자 한다.

## 시샘과 부러움

선망은 전통적으로 서구권에서 적대적인 감정을 포함하는 부정적인 정서라고 이해되어 왔지만, 동시에 여러 연구자들은 선망이 두 가지 의미로 사용되고 있다는 점을 지적하였다(예, Foster, 1972; Rawls, 1971). 이에 따라 선망이라는 감정을 부정적인 정서에 해당하는 악의적 선망(malicious envy)과 더불어 긍정적인 정서에 해당하는 무해한 선망(benign envy) 두 가지로 구분하는 연구가 진행되었다(예, Crusius & Lange, 2014; Tai, Narayanan, & McAllister; 2012).

시샘(악의적 선망)은 서구의 전통적인 관점에서의 선망에 해당하며, 핵심선망(envy proper)이라 불렸다. van de Ven과 그의 동료들(2009)에 따르면 악의적 선망은 선망대상을 하향 이동(pulling down)하려는 동기를 불러일으키는 정서로 정의된다. 국내에서는 차운아(2009)의 연구에서 우리나라에서 시샘으로 표현되는 악의적 선망이 선망을 유발하는 대상과 회피하고자 하는 동기를 불러일으키는 정서라는 것을 확인하였으며, 한누리(2016)에 의해 부러움으로 표현되는 무해한 선망과 구별되는 정서임이 확인되었다.

부러움(무해한 선망)은 Rawls(1971)에 의해 사용된 용어로 악의적 선망과는 다르게 적대적인(hostile) 의미가 포함되지 않는다(Smith & Kim, 2007). van de Ven과 그의 동료들(2009)은 무해한 선망을 자신을 상향 이동(moving up)하려는 정서로 정의했다. 차운아(2009)에 의해 우리나라에서 부러움으로 표현되는 무해한 선망은 그 대상과 가깝거나 좋은 관계를 유지하고 싶게 만드는 연합의 정서로 이해될 수 있음을 확인하였으며, 한누리(2016)에 의해 시샘으로 표현되는 악의적 선망과 구분되는 정서임을 확인되었다.



www.kci.go.kr

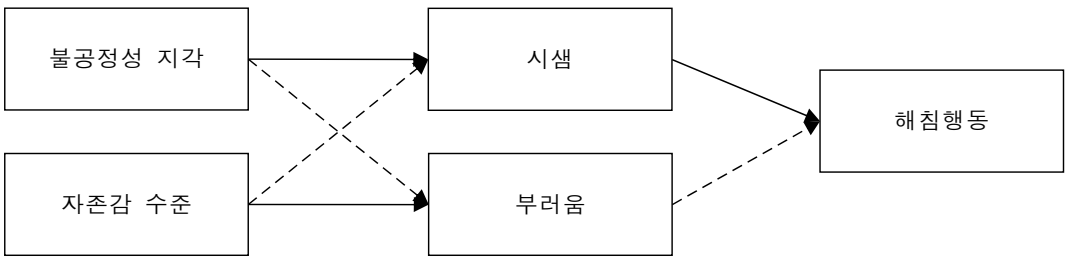
### 반생산적 과업행동

다양한 연구에서 반생산적 과업행동과 관련된 개념들을 사용해왔다. 공격행동(Neuman & Baron, 1997), 일탈행동(김영일, 유태용, 2008; Robinson & Bennett, 1995), 직장 내 비행(Vardi & Wiener, 1996) 등이 이와 유사한 개념이라 할 수 있다. 여러 연구에서 사용되는 반생산적 과업행동의 개념은 조금씩 다르게 정의되지만 그 의미는 조직 구성원이 의도적으로 조직의 이익 혹은 생산을 해치는 행동이라는 맥락을 같이한다(예, Chang & Smithikrai, 2010; Fox, Spector, & Miles, 2001; Sackett & DeVorce, 2001).

Hollinger와 Clark(1982)를 토대로 한 연구들은 반생산적 과업행동을 행동의 대상을 기준으로 개인을 대상으로 하는 대인관계 반생산적 과업행동(CWB-Interpersonal)과 조직을 대상으로 하는 조직 반생산적 과업행동(CWB-Organizational)으로 나누고 있다. 본 연구에서는 선망이 대인관계에서 일어나는 정서이기 때문에, 대인관계 반생산적 과업행동에 초점을 맞추기로 한다.

### 사회비교 상황에서의 공정성 지각 및 자존감의 영향

사회비교 상황에서의 선망의 선행요인과 그 영향은 공정성과 개인의 자존감 수준으로 설명이 가능하다. van de Ven과 그의 동료들(2009)에 따르면 부러움의 상황보다 시샘의 상황에서 자신에게 일어난 일들에 불공정성을 느끼는 것으로 나타났다. 또한 불공정 지각은 수치심과 죄책감과 같은 부정적 정서를 더 느끼게 하는 것으로 나타났으며(Reuben & van Winden, 2010), 반대로 절차 공정성을 지각하면 긍정적 정서가 증가 하는 것으로 나타났다(Hegtvedt & Killian, 1999). 따라서 선망대상의 성공을 불공정하게 인식할 경우 대인관계에서 부정적인 정서로 지각되는 시샘(차운아, 2009)을 느낄 것이라고 예측할 수 있다. 반대로 선망대상의 성공을 공정하게 인식할 경우, 대인관계에서 긍정적인 정서로 지각되는 부러움(차운아, 2009)을 느낄 것이라고 예측할 수 있다. 사회교환관점에 따르면 선망대상의 성공에 대한 공정성 지각 수준의 영향은 다음과 같이 예측할 수 있다. 개인이 보기에 자신의 투입에 대한 성과의 비율이 선망대상의 투입에 대한 성과의 비율과 동등하지 않다고 지각할 경우 언제든지 불형평이 존재한다(박세영,




† 실선은 정적 상관을, 점선은 부적 상관을 나타냄

그림 1. 시샘과 부러움의 매개효과에 대한 연구 모형



www.kci.go.kr

1991). 조직 구성원은 조직으로부터 자신의 성과가 받아야할 것보다 적게 받을 경우, 상호이익 기준(norms of reciprocity)에 따라 불공정성을 지각하고 조직 구성원은 이에 대한 공정성을 회복하기 위한 행동을 한다. 즉, 선망대상의 성공에 대해 불공정성을 지각할수록 상호이익 공정성 기준을 유지하기 위해 선망대상을 해칠 필요를 느끼도록 한다(Greenberg & Scott, 1996; Leventhal, 1976).

따라서 선망대상의 성공에 대해 불공정성을 지각할 경우 시샘을 느끼고 상호이익 기준을 회복하도록 할 것이다. 이는 선망대상에 대한 해침행동으로 이어질 것이므로, 시샘의 상황에서는 선망대상에 대한 해침행동이 증가할 것이다. 반대로 선망대상의 성공에 대해 공정성을 지각할 경우 부러움을 느끼며 이는 해침행동을 감소시킬 것이다.

**가설** 1. 선망대상의 성공에 대해 (a)불공정성을 지각할 때 시샘을 느끼고 그 대상에 대한 해침행동이 증가할 것이며, (b)공정성을 지각할 때 부러움을 느끼고 그 대상에 대한 해침행동이 감소할 것이다.

개인의 자존감 수준이 안정적이라는 관점이 존재하는 반면(예, Trzesniewski, Donnellan, & Robins, 2003), 긍정적 혹은 부정적 사건에 의해 영향을 받는다는 관점도 존재한다(예, Crocker & Wolfe, 2001). 개인의 자존감 수준은 정서상태 혹은 생각에 영향을 미치며(Brown & Marshall, 2001), 개인의 자존감 수준이 낮아졌을 때 부정적 정서로 이어지거나 반대로 높아졌을 때 긍정적 정서로 이어진다(예, Greenberg et al., 1992; Simon & Murphy, 1985). 이와 마찬가지로 선망대상의 성공에 대해서 개인의 자존감 수준이 어떻게 달라지느냐에 따라 그 결과는 다른 양상을 보일 수 있다.

van de Ven과 그의 동료들(2009)에 따르면 시샘은 타인을 하향 이동(pulling down)하려는 동기를 불러일으키는 정서로 정의되며, 부러움은 자신을 상향 이동(moving up)하려는 정서이다. 또한 부러움을 느낄 때 보다 시샘을 느낄 때, 자신에 대해서 부정적으로 생각하는 것으로 나타났으며 즐거움(pleasant)을 적게 느끼는 것으로 나타났다(van de Ven et al., 2009). 그리고 전통적으로 부정적인 것으로 여겨진 선망은 자존감과 부적 상관이 있는 것으로 나타났다(Silver & Sabini, 1978). 이러한 시샘의 특성을 고려했을 때, 선망대상으로 인해 개인의 자존감 수준이 낮아졌을 때 시샘을 느낄 것이라고 예측할 수 있다. 반대로 자존감이 높은 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 행복과 같은 긍정적 정서를 많이 느끼는 것으로 나타났고(Baumeister, Campbell, Krueger, & Vohs, 2003), 자극에 의해 자존감 수준이 높아지게 되면 이는 긍정적인 반응을 유발하는 것으로 나타났다(Greeberg et al, 1992). 이러한 연구결과를 고려했을 때, 선망대상의 성공으로 인해 자존감 수준이 높아지게 된다면 선망의 긍정적 요소인 부러움을 느끼게 될 것으로 예측된다.

귀인이론에 따르면 자존감 수준의 변화는 다음과 같은 결과를 가져올 수 있다. Mikulincer, Bizman, 그리고 Aizenberg(1989)에 따르면 타인의 성공에 대해 내적 귀인을 하게 되면 자존감이 낮아진다. 이러한 자존감의 위협은 이를 회복하기 위해 부적절한 반응을 하도록 하며(Heatherton & Vohs, 2000), 뿐만 아니라 자존감에 대한 부정적인 변화는 공격적으로 행동하기와 같은 부정적 행동을 유발할 수



www.kci.go.kr

있다(Esposito, Kobak, & Little, 2005).

따라서 선망대상의 성공으로 인해 자존감 수준이 낮아질 경우 시샘을 느끼고 이는 다시금 자존감을 회복하도록 할 것이다. 이는 선망대상에 대한 해침행동으로 이어질 것이므로, 시샘의 상황에서는 선망대상에 대한 해침행동이 증가할 것이다. 반대로 선망대상의 성공에 대해 자존감 수준이 높아질 경우 부러움을 느끼며 이는 해침행동을 감소시킬 것이다.

**가설 2.** 선망대상의 성공으로 인해 (a)개인의 자존감 수준이 낮아질 경우 시샘을 느끼고 그 대상에 대한 해침행동이 증가할 것이며, (b)개인의 자존감 수준이 높아질 경우 부러움을 느끼고 그 대상에 대한 해침행동이 감소할 것이다.

## 방 법

### 참가자

본 연구는 온라인 리서치 회사를 통해 20대에서 50대 사이의 직장인을 대상으로 총 1주일간 진행되었다. 온라인 리서치 회사의 회원 중 현재 회사를 다니고 있는 직장인들에게 설문지가 전달되었고, 온라인상으로 설문이 진행되었으며, 설문은 총 15분에서 20분 사이의 시간이 소요되었다. 또한 설문에 참가한 참가자들은 온라인 리서치 회사를 통해 보상이 지급되었다. 설문의 참가자는 남성이 262명, 여성 231명으로 남성이 더 많았으며, 평균 연령은 39.5세였다. 연령대는 20대(20~29세)가 108명, 30대(30~39세)가 119명, 40대(40~49세)가 129명, 50대(50~59세)가 137명으로, 근소한 차이지만 50대가 가장 많았다. 직무는 제조/생산직이 57명, 영업직이 47명, 연구/개발직이 59명, 기타가 72명이었으며, 사무(지원)직이 258명으로 가장 많았다. 연구대상자의 직급은 임원급이 38명, 부장급이 68명, 차장급이 36명, 과장급이 78명, 대리급이 88명, 기타가 13명이었으며 사원급은 172명으로 그 빈도가 가장 높았다. 자세한 내용은 표 1에 제시하였다.

표 1. 참가자의 인구통계학적 특성

| 구분 | | 빈도 | 비율 |
|---|---|---|---|
| 성별 | 남 | 262 | 53.1 |
| | 여 | 231 | 46.9 |
| 연령대 | 20대 | 108 | 21.9 |
| | 30대 | 119 | 24.1 |
| | 40대 | 129 | 26.2 |
| | 50대 | 137 | 27.8 |
| 직무 | 제조/생산직 | 57 | 11.6 |
| | 영업직 | 47 | 9.5 |
| | 연구/개발직 | 59 | 12.0 |
| | 사무(지원)직 | 258 | 52.3 |
| | 기타 | 72 | 14.6 |
| 직급 | 임원급 | 38 | 7.7 |
| | 부장급 | 68 | 13.8 |
| | 차장급 | 36 | 7.3 |
| | 과장급 | 78 | 15.8 |
| | 대리급 | 88 | 17.8 |
| | 사원급 | 172 | 34.9 |
| | 기타 | 13 | 2.6 |
| 전체 | | 493 | 100 |

### 측정도구



www.kci.go.kr

**선망 자극**

본 연구에서는 Cohen-Charash와 Mueller(2007)의 연구와 마찬가지로, 설문에 앞서 선망대상을 떠올리도록 다음과 같은 지시문을 제시하였다.

> "귀하와 현재 또는 과거에 같은 직장에서 함께 일을 하면서, 서로 비교하거나 비교될 일이 많았던 사람을 떠올려 보세요. 이 사람은 직장에서 귀하와 함께 평가받았거나 경쟁을 했던 사람이어야 합니다. 그리고 이 사람은 귀하가 원하는 것을 귀하보다 먼저 성공한 사람, 즉 성공적인 사람이어야 합니다."

원 지시문은 선망과 관련된 저서(예, Heider, 1958; Salovey, 1991)에 기반을 둔 것이며, 본 연구에서는 국내 정서와 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다.

**불공정성 지각**

불공정성 지각 척도는 Smith, Parrott, Ozer와 Moniz(1994)가 개발한 Objective Injustice Beliefs Scale을 번안 및 응용하여 사용하였다. 지시문에서 떠올린 선망대상을 생각하면서 문항에 해당하는 정도를 표시하도록 하였다. 문항은 '그(그녀)가 성공한 이유를 잘 알고 있는 사람은 그(그녀)가 업무에서 원래 성공할 만하지 않다고 생각할 것이다.' 등의 3문항으로 구성되어 있으며, '전혀 아니다'를 1점으로, '매우 그렇다'를 9점으로 하는 Likert식 9점 척도에 응답하도록 하였다. 해당 척도의 내적 일치도 계수(Cronbach α)는 .91이다.

**자존감 수준**

시샘과 부러움으로 인한 개인의 자존감 수준의 변화를 측정하기 위해 Rosenberg(1965)가 개발한 Self-Esteem Scale을 번안하여 사용하였다. 본 연구에 맞게 지시문에서 떠올린 선망대상을 생각하면서 문항에 해당하는 정도를 표시하도록 하여, 개인의 안정적 자존감 수준이 아니라 선망 대상에 의한 자존감 수준을 측정하고자 하였다. 문항은 '그(그녀)와 나를 비교 할 때, 나는 내 자신에 대해 전체적으로 만족했다.'등의 10문항으로 구성되어 있으며, '매우 동의하지 않는다'를 1점으로, '매우 동의한다'를 4점으로 하는 Likert식 4점 척도에 응답하도록 하였다. 해당 척도의 내적 일치도 계수는 .78이다.

**시샘과 부러움**

선망대상에게 느낀 정서가 시샘인지 부러움인지 확인하기 위해 Sterling(2013)이 개발한 'Malicious Envy'와 'Benign Envy'를 번안하여 사용하였다. 앞서 떠올리게 한 선망대상을 생각하면서 문항에 해당하는 정도를 표시하여 선망대상에게 시샘을 느꼈는지, 혹은 부러움을 느꼈는지 측정하였다. 시샘은 '그(그녀)와 나를 비교함으로써 그(그녀)의 성공 때문에 나는 좌절감을 느꼈다.'등의 4문항으로 구성되어 있으며, 부러움은 '그(그녀)와 나를 비교함으로써 나는 출세하기 위해 더 노력하게 됐다.' 등의 5개 문항으로 구성되었다. 그리고 '전혀 아니다'를 1점으로, '매우 그렇다'를 7점으로 하는 Likert식 7점 척도에 응답하도록 하였다(부록 1). 시샘 척도의 내적 일치도 계수는 .83이었으며, 부러움 척도의 내적 일치도 계수(Cronbach α)는 .63이다.



www.kci.go.kr

**반생산적 과업행동**

반생산적 과업행동 척도는 대인관계에 초점이 맞추어진 Fox와 Spector(1999)가 개발한 Counter Work Behavior Scale척도를 Cohen-Charash(2005)가 응용한 척도를 번안하여 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였으며, 지시문에서 떠올린 선망대상을 생각하면서 문항에 해당하는 정도를 표시하도록 하였다. 문항은 그(그녀)의 업무 수행을 방해했다.'등의 12문항으로 구성되어 있으며, '전혀 아니다'를 1점으로, '자주 그렇다'를 5점으로 하는 Likert식 5점 척도에 응답하도록 하였다. 해당 척도의 내적 일치도 계수는 .96이다.

**긍정적 정서와 부정적 정서**

본 연구에서는 추가적으로 시샘과 부러움이 긍정적 정서인지 혹은 부정적 정서인지 확인하기 위하여, Watson, Clark, 그리고 Tellegen (1988)이 개발한 Positive Affect and Negative Affect Scale(PANAS)를 사용하였다. 이현희, 김은정, 이민규(2003)가 번안한 문항을 사용하였으며, 이 척도의 일부를 수정하여 사용하였다. 앞선 도구들과 마찬가지로 지시문에서 떠올린 선망대상을 생각하면서 해당하는 정도를 표시하도록 하였다. 문항은 '적대적인', '마음이 상한' 등의 20문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다'를 1점으로, '매우 많이 그렇다'를 5점으로 하는 Likert식 5점 척도에 응답하도록 하였다. 해당 척도의 내적 일치도 계수는 긍정적 정서와 부정적 정서 각각 .85와 .92이다.

## 결 과

### 측정변인들의 기술 통계치와 상관

본 연구의 측정변인들의 기술 통계치와 측정변인들 간의 상관 값을 표 2에 제시하였다. 우선 불공정성 지각은 시샘과 유의미한 정적

표 2. 측정변인들의 기술 통계치와 상관

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 불공정성 지각 | - | | | | | | |
| 2 | 자존감 수준 | -.27*** | - | | | | | |
| 3 | 시샘 | .65*** | -.36*** | - | | | | |
| 4 | 부러움 | -.10*** | .25*** | -.08*** | - | | | |
| 5 | CWB-I† | .60*** | -.32*** | .62*** | -.08*** | - | | |
| 6 | PANAS 긍정 | .20*** | .03*** | .23*** | .37*** | .34*** | - | |
| 7 | PANAS 부정 | .59*** | -.42*** | .65*** | -.08*** | .67*** | .41*** | - |
| | *M* | 4.34 | 3.26 | 3.61 | 4.43 | 2.05 | 2.91 | 2.52 |
| | *SD* | 1.90 | 0.46 | 1.21 | 0.81 | 0.88 | 0.67 | 0.82 |

$N = 493$, $^{*}p < .05$, $^{***}p < .001$

† CWB-I = 대인관계 반생산적 과업행동(Counterproductive Work Behavior-Interpersonal)



www.kci.go.kr

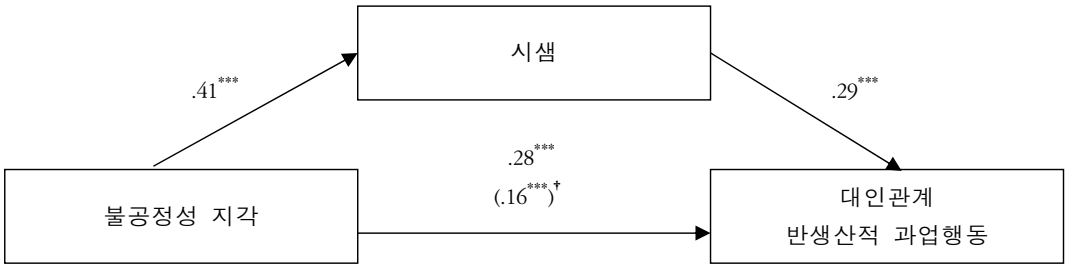
상관 그리고 부러움과는 유의미한 부적 상관이 있다($r$ = .65, $p$ < 0.001; $r$ = -.10, $p$ < 0.05). 그리고 자존감 수준과 시샘과 부러움은 각각 유의미한 부적상관과 정적상관이 있다($r$ = -.36, $p$ < 0.001; $r$ = .25, $p$ < 0.05). 또한 대인관계 반생산적 과업행동은 시샘과 유의미한 정적 상관이 있는 반면 부러움과는 유의미한 상관이 없다($r$ = .62, $p$ < 0.001; $r$ = -.08, *n.s.*). 시샘은 긍정적 정서를 나타내는 PANAS 긍정과 부정적 정서를 나타내는 PANAS 부정과 모두 유의미한 정적 상관이 있는 반면($r$ = .23, $p$ < 0.001; $r$ = .65, $p$ < 0.001), 부러움은 PANAS 긍정과만 유의미한 정적 상관을 보인다($r$ = .37, $p$ < 0.001).

### 불공정성 지각과 해침행동에 대한 시샘 및 부러움의 매개효과

우선 선망대상의 성공에 대한 불공정성 지각이 시샘을 통해 CWB-I에 이르는 매개모형을 검증하기 위해 Hayes(2013)가 제안한 SPSS PROCESS Macro의 Model 4를 사용하였다.

분석 결과, 시샘은 불공정성 지각과 CWB-I를 매개하는 것으로 나타났다. 그림 2와 같이 불공정성 지각과 시샘 사이의 비표준화 회귀계수는 유의미하며($b$ = .41, $SE$ = .02), 시샘과 CWB-I 사이의 비표준화 회귀계수 역시 유의미하다($b$ = .29, $SE$ = .03). 간접효과 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑(bootstrapping)을 적용하여 10,000회 반복 추출하여 이를 확인하였고, 신뢰구간은 95%으로 설정하였다. 그 결과, 표 3과 같이 간접효과는 .12이며, 신뢰구간이 .09에서 .14로 0을 포함하지 않아 시샘의 간접효과가 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 선망대상의 성공에 대해 불공정성을 지각하면 시샘을 느끼고 해침행동을 증가시킬 것이라는 가설 1(a)가 지지되었다.

다음으로 선망대상의 성공에 대한 불공정성 지각이 부러움을 통해 CWB-I에 이르는 매개모형을 검증하기 위해 동일한 방법으로 분석하였다. 그 결과 그림 3과 같이 불공정성 지각과 부러움 사이의 비표준화 회귀계수는 유의미하지만($b$ = -.04, $SE$ = .02), 부러움과 CWB-I 사이는 유의미한 결과가 없다. 표준 간접 효과 역시 유의미하지 않아, 선망대상의 성공에 대해 공정성을 지각하면 부러움이 생기지만 이는 CWB-I의 증가로 이어지지 않는다. 따라서 가설 1(b)는 기각되었다.




† 괄호 안은 시샘을 통제한 불공정성 지각의 대인관계 반생산적 과업행동에 대한 비표준화 회귀계수
*** $p$ < .001

그림 2. 시샘의 불공정성 지각과 대인관계 반생산적 과업행동에 대한 매개모형



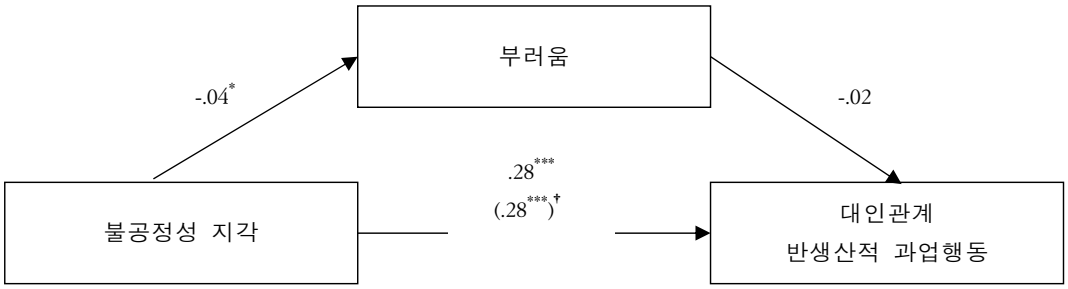
www.kci.go.kr

표 3. 시샘의 불공정성 지각과 CWB-I에 대한 매개효과의 부트스트래핑 결과

| 변인 | Boot coefficient | Boot SE | 95% 신뢰구간 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | LLCI† | ULCI‡ |
| 시샘 | .12 | .01 | .09 | .14 |

† LLCI = 95% 신뢰구간에서 매개효과 계수의 하한값

‡ ULCI = 95% 신뢰구간에서 매개효과 계수의 상한값




† 괄호 안은 부러움을 통제한 불공정성 지각의 대인관계 반생산적 과업행동에 대한 비표준화 회귀계수

$^{*}p < .05$, $^{***}p < .001$

그림 3. 부러움의 불공정성 지각과 대인관계 반생산적 과업행동에 대한 매개모형

### 자존감 수준과 해침행동에 대한 시샘 및 부러움의 매개효과

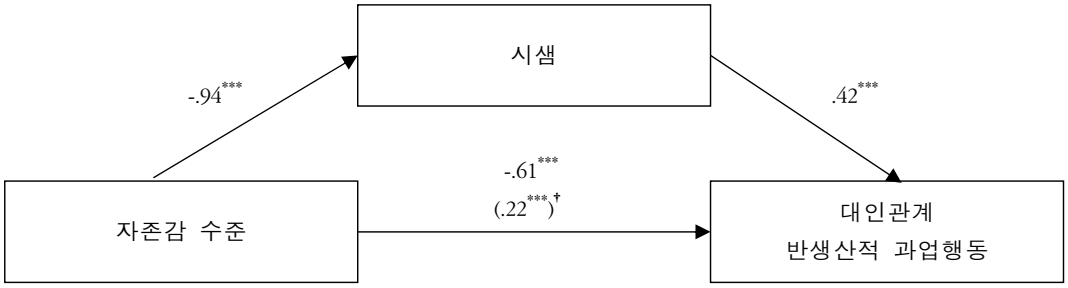
선망대상의 성공에 따른 자존감 수준의 변화가 시샘을 통해 CWB-I에 이르는 매개모형을 검증하기 위해 위와 마찬가지로 Hayes (2013)가 제안한 SPSS PROCESS Macro의 Model 4를 사용하였다.

분석 결과, 시샘은 개인의 자존감 수준과 CWB-I를 매개하는 것으로 나타났다. 그림 4와 같이 개인의 자존감 수준과 시샘 사이의 비표준화 회귀계수는 유의미하며($b$ = -.94, $SE$ = .11), 시샘과 CWB-I 사이의 비표준화 회귀계수 역시 유의미하다($b$ = .42, $SE$ = .03). 간접효과 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑(bootstrapping)을 적용하여 10,000회 반복 추출하여 이를 확인하였고, 신뢰구간은 95%으로 설정하였다. 그 결과, 표 4와 같이 간접효과는 -.40이며, 신뢰구간이 -.51에서 -.29로 0을 포함하지 않아 시샘의 간접효과가 통계적으로 유의미하다. 따라서 선망대상의 성공으로 인해 자존감 수준이 낮아지면 시샘을 느끼고 해침행동을 증가시킬 것이라는 가설 2(a)가 지지되었다.

다음으로 선망대상의 성공에 따른 자존감 수준의 변화가 부러움을 통해 CWB-I에 이르는 매개모형을 검증하기 위해 동일한 방법으로 분석하였다. 그 결과 그림 5와 같이 자존감 수준과 부러움 사이의 비표준화 회귀계수는 유의미하지만($b$ = .44, $SE$ = .08), 부러움과 CWB-I 사이는 유의한 결과가 없다. 표준 간접효과 역시 유의하지 않아, 선망대상의 성공으



www.kci.go.kr




† 괄호 안은 시샘을 통제한 자존감 수준의 대인관계 반생산적 과업행동에 대한 비표준화 회귀계수

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

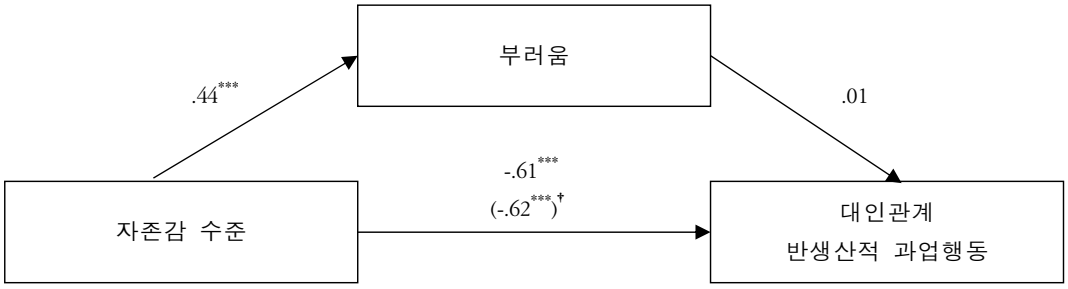
그림 4. 시샘의 자존감 수준과 대인관계 반생산적 과업행동에 대한 매개모형

표 4. 시샘의 자존감 수준과 CWB-I에 대한 매개효과의 부트스트래핑 결과

| 변인 | Boot coefficient | Boot SE | 95% 신뢰구간 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | LLCI† | ULCI‡ |
| 시샘 | -.40 | .06 | -.51 | -.29 |

† LLCI = 95% 신뢰구간에서 매개효과 계수의 하한값

‡ ULCI = 95% 신뢰구간에서 매개효과 계수의 상한값




† 괄호 안은 시샘을 통제한 자존감 수준의 대인관계 반생산적 과업행동에 대한 비표준화 회귀계수

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

그림 5. 부러움의 자존감 수준과 대인관계 반생산적 과업행동에 대한 매개모형

로 인해 자존감 수준이 높아지면 부러움이 나타나지만 이는 CWB-I의 증가로 이어지지 않는다. 따라서 가설 2(b)는 기각되었다.

## 논 의

본 연구는 Cohen-Charash와 Mueller(2007)의 선망과 불공정성의 관계에 대한 연구를 보완



www.kci.go.kr

하고자 선망을 시샘과 부러움으로 나누어 연구를 진행하였고, 시샘과 부러움의 선행요인에 대해 살펴보았다.

분석 결과, 선망대상의 성공에 대해 불공정성을 지각하거나 이로 인해 개인의 자존감 수준이 낮아질 때 시샘을 느끼고 그 대상에 대한 해침행동을 하는 것으로 나타났다. 반대로 공정성을 지각하거나 혹은 자존감 수준이 높아질 때 부러움을 느꼈지만 이는 해침행동의 감소로 이어지지 않았다. 추가적으로 시샘과 부러움의 특성에 대해 확인하였다. PANAS를 통해 각 정서가 긍정적 정서인지 부정적 정서인지 확인한 결과 시샘은 긍정적 정서와 부정적 정서 모두 상관이 유의하여 양가적 정서임을 확인하였고, 부러움은 긍정적 정서와만 상관이 유의하므로 긍정적 정서임을 확인하였다. 차운아(2009)에 따르면 시샘은 강도 및 시간 정서 설문(Intensity and Time Affect Survey: ITAS) 문항 중 긍정적 정서와 유의미한 상관을 보이지 않고, 부정적 정서와는 유의미한 정적 상관을 보인 반면, 부러움은 ITAS 문항 중 긍정적 정서와는 유의미한 부적 상관을, 부정적 정서와는 유의미한 정적 상관이 있었다. 이는 본 연구의 결과와 상반되는 것이라 할 수 있는데, 시샘과 부러움에 대해 다른 결과를 보이는 이유를 다음과 같이 설명할 수 있다. 우선 차운아(2009)의 연구에서는 일반 정서 경험과의 관계를 파악하기 위해 ITAS를 사용하였지만 본 연구에서는 PANAS를 이용하여 시샘과 부러움의 직접 비교하고, 개인의 정서 상태를 확인하였다. 또한 차운아(2009)의 연구에서는 시샘 혹은 부러움을 느끼는 대상을 가상의 상황으로 설정한 반면, 본 연구에서는 실제로 직장이라는 특수한 상황 속에서 시샘 혹은 부러움을 느낀 대상을 떠올리도록 했기 때문이라고 볼 수 있다.

본 연구의 학술적 의의는 다음과 같다. 첫째, 시샘·부러움에 대한 선행요인을 확인하였다. 본 연구는 기존의 선행연구들과는 다르게 선망을 시샘과 부러움으로 나누어 진행하였고, 불공정성 지각과 개인의 자존감 수준을 선행요인으로 두었다. 이는 선망과 불공정성 지각의 결합효과를 살펴본 Cohen-Charash와 Mueller(2007)의 연구와는 다른 분석이라 할 수 있다. 하지만 선망을 시샘과 부러움으로 나누어 본 연구에서 이 둘의 특징이 다르고(예, Duffy & Shaw, 2000; Vecchio, 2000; van de Ven et al., 2009), 이러한 특성으로 인해 불공정성 지각과 개인의 자존감 수준에 따라 시샘과 부러움이 다른 양상으로 나타날 수 있다. 따라서 불공정성 지각과 개인의 자존감 수준을 시샘과 부러움의 선행요인으로 상정할 수 있다. 선망대상의 성공에 대해 불공정성을 지각하거나 자존감 수준이 낮아질 경우 시샘을 느끼고, 반대로 공정성을 지각하거나 자존감 수준이 높아지는 경우 부러움을 느끼는 것을 확인하였는데, 이러한 결과는 시샘과 부러움의 선행요인에 대한 이해를 도와준다. 시샘과 부러움은 다른 성질을 지닌 다른 정서이기 때문에, 추후 연구에서는 선망을 시샘과 부러움으로 세분화하여 연구를 진행하고 이에 대한 이해를 위한 노력이 더욱 필요할 것이다. 특히 본 연구에서 부러움에 관해서 부정적인 결과보다는 긍정적인 결과로 이어질 수 있음을 확인하였기 때문에 긍정적 측면에 대한 연구 또한 필요하다.

본 연구의 실무적 의의는 다음과 같다. 우선 조직의 생산성에 부정적 영향을 미치는 대인관계 반생산적 과업행동에 대한 이해를 넓혔다. 기본적으로 비교 대상에 대해 불공정성



www.kci.go.kr

을 지각하거나, 자존감 수준이 낮아질 때 혹은 이로 인해 시샘을 느낄 때 부정적인 행동이 증가함을 확인하였다. 시샘은 상향비교가 빈번한 조직에서 자주 발생하는 정서이기 때문에(예, van de Ven et al., 2009), 이에 대한 주의를 기울여 조직에 부정적 행동을 줄일 수 있을 것이다. 또한 본 연구를 통해 조직 내에서 일어나는 일련의 사건에 대한 공정성의 중요성을 확인하였다. 이러한 결과는 조직에 부정적 영향을 끼치는 행동을 줄이기 위해서는 불공정성 지각 수준을 관리해야 함을 의미한다. 조직 내에서 일어나는 일에 대해 조직 구성원이 불공정하다고 인식할 경우, 한 조직 구성원이 뛰어난 성공을 하더라도 그(그녀)의 동료가 그(그녀)에게 해를 가하는 행동을 할 수 있다. 그러므로 조직 구성원이 조직에 대한 불공정성을 지각할 경우, 아무리 뛰어난 성공을 한 조직 구성원이 있더라도 그리고 이것이 외적으로 조직의 성공을 가져올 수 있을지라도 조직 내부의 성공적인 근무환경을 조성할 수 없다는 것이다. 따라서 본 연구의 결과를 바탕으로 앞으로 조직은 조직의 공정성을 유지할 수 있도록 힘써야 할 것이다.

본 연구에서는 설문지의 참가자에게 선망대상을 자신의 동료 중 자신과 함께 경쟁하고 일했던 동료를 떠올리도록 하였다. 자신과 함께 경쟁하고 일했던 선망 대상을 떠올리는 과정에서 상호의존적 자아(interdependent self)가 개입했을 가능성이 있다. 서양 문화권에 비해 동아시아권 문화에서는 독립적 자아(independent self)가 아닌 주변 인물까지 자신의 자아에 포함시키는 상호의존적 자아가 많이 나타난다(Markus & Kitayama, 1991). 따라서 우리나라에서 진행된 본 연구의 참가자들은 상호의존적 자아를 지녔을 가능성이 높다. 이러한 특징은 시샘이 양가적인 정서로 나타난 것에 대한 해석을 가능하게 한다. 동료의 성공이 불공정하게 인식되기 때문에 부정적으로 인식될 수 있으나, 동시에 상호의존적 자아를 지닌 개인에게는 나와 같은 조직에 속하는 사람의 성공이기 때문에 긍정적으로 인식되는 것이다.

이러한 학술적·실무적 의의에도 불구하고 본 연구는 다음의 한계를 지닌다. 본 연구는 부정적 측면인 반생산적 과업행동에 초점이 맞추어져 있다는 점이다. 지금까지 조직시민행동과 반생산적 과업행동을 한 연속선상의 양 극단에 위치한 것으로 이해해왔지만(Miles, Borman, Spector, & Fox, 2002; Spector & Fox, 2002: 이정민, 신용환, 손영우, 2016에서 재인용), 조직시민행동과 반생산적 과업행동은 동시에 발생할 수도 있다(Fox, Spector, Goh, Bruursema, & Kessler, 2012: 이정민, 신용환, 손영우, 2016에서 재인용). 특히 부러움의 경우에는 그 대상과 가까워지고자 하는 동기의 정서이기 때문에 그 대상으로 인해 긍정적인 행동이 유발될 수 있다. 실제로 부러움이 학생들의 학습동기를 높이는 것을 확인했으며(van de Ven, Zeelenberg & Pieters, 2011), 긍정적 비과업행동인 조직 시민 행동을 이끌어 내는 것으로 나타났다(한누리, 2016). 따라서 시샘·부러움과 긍정적 비과업행동과의 관계에 대한 추후 연구가 필요하다. 또한 본 연구는 시샘과 부러움이라는 정서를 지각하는 참가자의 개인적 특성을 통제하지 못하였다. 본 연구에서는 자신의 조직에서 선망을 느꼈던 특정 대상을 떠올려 그에 대한 양상을 조사하였다. 하지만 성격과 같은 개인의 성향에 따라 특정 행동과 다른 양상을 보이는 것을 고려했을 때(예, 김도영, 유태용, 2002), 선망의 상황에서도



www.kci.go.kr

다른 양상을 보일 수 있다. 또한 사람에 따라 시샘 혹은 부러움을 보다 많이 느낄 수 있기 때문에 추후 연구에서는 이러한 요소에 대한 통제를 한 뒤 진행이 필요하다.

## 참고문헌


김도영, 유태용 (2002). 성격의 5 요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 1-24.

김영일, 유태용 (2008). 조직 구성원의 개인-환경 부합과 정직성이 직장 내 일탈행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(1), 27-58.

박세영 (1991). 대우의 형평 지각을 결정짓는 요인들. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 4(1), 22-44.

송영훈 (2016년 5월 31일) '노력보단 집안'…국민 70% 사회 불공평 인식. 노컷뉴스. http://www.nocutnews.co.kr/news/4601586.

이정민, 신용환, 손영우 (2016). 적대적 귀인이 반생산적 과업행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 29(4), 491-523.

이현희, 김은정, 이민규 (2003). 한국판 정적 정서 및 부적 정서 척도 (Positive Affect and Negative Affect Schedule; PANAS)의 타당화 연구. 한국심리학회지: 임상, 22(4), 935-946.

장진숙 (2016년 5월 24일) 직장인 66%, "직장내 부러운 동료 있다". 데이터뉴스. http://datanews.co.kr/MOBILE/DTWork.asp?itemIDT=1002945&aID=20160524135054627.

차운아 (2009). 부러움: 한국의 "무해한 선망". 한국심리학회지: 사회 및 성격, 23(2), 171-189.

한누리 (2016). 선망의 생산적 및 반생산적 행동. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.

Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., & Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology, 90*(4), 629.

Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., &Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles?. *Psychological Science in the Public Interest, 4*(1), 1-44.

Ben-Ze'ev, A. (1992). Envy and inequality. *The Journal of Philosophy*, 551-581.

Brockner, J., Tyler, T. R., &Cooper-Schneider, R. (1992). The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: The higher they are, the harder they fall. *Administrative Science Quarterly*, 241-261.

Brown, J. D., & Marshall, M. A. (2001). Self-esteem and emotion: Some thoughts about feelings. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *27*(5), 575-584.

Chang, K., & Smithikrai, C. (2010). Counterproductive behaviour at work: An investigation into reduction strategies. *The International Journal of Human Resource Management, 21*(8), 1272-1288.

Cohen-Charash, Y., & Mueller, J. S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 666.

Crocker, J., & Wolfe, C. T. (2001). Contingencies




www.kci.go.kr

of self-worth. *Psychological Review, 108*(3), 593.

Crusius, J., & Lange, J. (2014). What catches the envious eye? Attentional biases within malicious and benign envy. *Journal of Experimental Social Psychology, 55*, 1-11.

Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2000). The Salieri syndrome consequences of envy in groups. *Small Group Research, 31*(1), 3-23.

Esposito, A. J., Kobak, R., & Little, M. (2005). Aggression and Self Esteem: A diary study of children's reactivity to negative interpersonal events. *Journal of Personality, 73*(4), 887-906.

Folger, R., & Baron, R. A. (1996). Violence and hostility at work: A model of reactions to perceived injustice. In G. R. VandenBos & E. Q. Bulatao (Eds.), *Violence on the job: Identifying risks and developing solutions* (pp. 51-85). Washington, DC: American Psychological Association.

Folger, R., & Skarlicki, D. P. (1998). A popcorn metaphor for employee aggression. In R. W. Griffin & A. O'Leary-Kelly (Eds.), *Dysfunctional behavior in organizations: Violent and deviant behavior* (pp. 43-81). Greenwich, CT: JAI Press.

Foster, G. M. (1972). The anatomy of envy: A study in symbolic behavior. *Current Anthropology, 13*, 165-186.

Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915-931.

Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K., & Kessler, S. R. (2012). The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 85*(1), 199-220.

Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior, 59*(3), 291-309.

Greenberg, J., & Scott, K. S. (1996). Why do workers bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 18, pp. 111-156). Greenwich, CT: JAI Press.

Greenberg, J., Solomon, S., Pyszczynski, T., Rosenblatt, A., Burling, J., Lyon, D., ... & Pinel, E. (1992). Why do people need self-esteem? Converging evidence that self-esteem serves an anxiety-buffering function. *Journal of Personality and Social Psychology, 63*(6), 913.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.

Heatherton, T. F., & Vohs, K. D. (2000). Interpersonal evaluations following threats to self: role of self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology, 78*(4), 725.

Hegtvedt, K. A., & Killian, C. (1999). Fairness and emotions: Reactions to the process and outcomes of negotiations. *Social Forces, 78*(1), 269-302.

Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. Psychology Press: Wiley.



www.kci.go.kr

Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *The Sociological Quarterly, 23*(3), 333-343.

Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. *Advances in Experimental Social Psychology, 9*, 91-131.

Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review, 98*(2), 224.

Mikulincer, M., Bizman, A., & Aizenberg, R. (1989). An attributional analysis of social-comparison jealousy. *Motivation and Emotion, 13*(4), 235-258.

Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E., & Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment, 10*(12), 51-57.

Mouly, V. S., & Sankaran, J. K. (2002). The enactment of envy within organizations insights from a new zealand academic department. *The Journal of Applied Behavioral Science, 38*(1), 36-56.

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1997). Aggression in the workplace. *Antisocial Behavior in Organizations, 37*, 67.

Rawls, J. (1971). *A theory of justice*s. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Reuben, E., & van Winden, F. (2010). Fairness perceptions and prosocial emotions in the power to take. *Journal of Economic Psychology, 31*(6), 908-922.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38*(2), 555-572.

Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology, 1*, 145-164.

Salovey, P. (1991). Social comparison processes in envy and jealousy. In J. Suls & T. A. Wills (Eds.), Social comparison: Contemporary theory and research (pp. 261-285). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Salovey, P., & Rodin, J. (1984). Some antecedents and consequences of social-comparison jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology, 47*(4), 780.

Silver, M., & Sabini, J. (1978). The perception of envy. *Social Psychology, 41*, 105-117.

Simons, R. L., & Murphy, P. I. (1985). Sex differences in the causes of adolescent suicide ideation. *Journal of Youth and Adolescence, 14*(5), 423-434.

Smith, R. H. (1991). Envy and the sense of injustice. *The psychology of jealousy and envy* (pp. 79-99). New York: Guildford Press.

Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin, 133*(1), 46-64.

Smith, R. H., Parrott, W. G., Ozer, D., & Moniz,



www.kci.go.kr

A. (1994). Subjective injustice and inferiority as predictors of hostile and depressive feelings in envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *20*, 705-711.

Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review, 12*(2), 269-292.

Sterling, C. M. (2013). *A Tale of Two Envys: A Social Network Perspective on the Consequences of Workplace Social Comparison*. Doctoral Dissertation. University of Kentucky, Lexington. USA.

Tai, K., Narayanan, J., & McAllister, D. J. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review, 37*(1), 107-129.

Trzesniewski, K. H., Donnellan, M. B., & Robins, R.W. (2003). Stabilityof self-esteem across the lifespan. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 205-220

van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2009). Leveling up and down: The experiences of benign and malicious envy. *Emotion, 9*(3), 419.

van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2011). Why envy outperforms admiration. *Personality & Social Psychology Bulletin, 37*(6), 784-795.

Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization Science, 7*(2), 151-165.

Vecchio, R. P. (2000). Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management, 7*(3), 161-179.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(6), 1063.

1차 원고접수 : 2017. 08. 17
2차 원고접수 : 2018. 01. 08
최종게재결정 : 2018. 01. 24



www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2018. Vol. 31, No. 1, 103-121

# Malicious Envy and Benign Envy in Organization: The Relationships with Perceived Fairness, Self-Esteem, and Counterproductive Work Behavior

**Jun-yeob Kim** **Young Seok Park**

The Catholic University of Korea

To improve our understanding of employees' malicious and benign envy, this study analyzes the perceived unfairness and self-esteem as precedence factors and the relationships with counterproductive work behavior as outcome variables. A total of 493 participants from 20's to 50's completed a survey for the study. The results indicate people feel malicious envy and counterproductive work behavior is increased when they perceived unfairness of envied person or their self-esteem was threatened. People feel benign envy when they perceived fairness of envied person or they experienced high on self-esteem by that person, however, it do not lead to counterproductive work behavior. Furthermore, the results show malicious envy is ambivalent emotion while benign envy is positive. Finally, theoretical and practical implications and limitations of this study were discussed.

*Key words : envy, malicious envy, benign envy, self-esteem, perceived unfairness, counterproductive work behavior*



www.kci.go.kr

## 부록 1. 시샘과 부러움 척도

| 번호 | 문항 | 전혀 아니다 | | | | | | 항상 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 그(그녀)와 나를 비교함으로써 나는 출세하기 위해 더 노력하게 됐다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2 | 그(그녀)가 어려움에 처하기를 바랐다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3 | 그(그녀)와 나를 비교할 때, 나는 그(그녀)가 성공을 이어가길 바랐다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4 | 그(그녀)에게 부러움을 느낄지라도 그(그녀)를 싫어하지는 않았다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5 | 그(그녀)와 나를 비교함으로써 그(그녀)의 성공 때문에 나는 좌절감을 느꼈다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6 | 실제로 실행에 옮기진 않더라도, 그(그녀)의 콧대를 꺾을 만한 뭔가를 할 수 있기를 바라기도 했다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7 | 그(그녀)와 나를 비교함으로써 나는 나의 목표를 달성하기 위해 더 노력했다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | 그(그녀)가 누리는 이점, 우수한 성취 그리고 재능이 나에게 없기 때문에 나는 남몰래 그(그녀)가 이러한 것을 잃기를 바랐다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9 | 그(그녀)와 나를 비교하더라도 나는 화가 거의 나지 않았다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

시샘 : 2번, 5번, 6번, 8번

부러움 : 1번, 3번, 4번, 7번, 9번



www.kci.go.kr