

University of Groningen

Afgunst en sociale vergelijkingen

Dijkstra, Pieternel; Barelds, Dick P.H.

Published in:
 Gedrag & Organisatie

DOI:
[10.5117/2016.029.004.005](https://doi.org/10.5117/2016.029.004.005)

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version
 Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
 2016

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Dijkstra, P., & Barelds, D. P. H. (2016). Afgunst en sociale vergelijkingen: De rol van dispositionele afgunst en prestatiedoelen. *Gedrag & Organisatie*, 29(4), 381-400. <https://doi.org/10.5117/2016.029.004.005>

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

Afgunst en sociale vergelijkingen: de rol van dispositionele afgunst en prestatiedoelen

Pieterneel Dijkstra & Dick P.H. Barelds*

In het huidige onderzoek worden verbanden onderzocht tussen afgunst in reactie op een succesvolle vergelijkingspersoon, dispositionele afgunst, sociale vergelijkingsoriëntatie en prestatiedoelen. Werkende studenten (n = 254) vulden een digitale vragenlijst in met daarin een experimentele manipulatie waarbij proefpersonen werden blootgesteld aan ofwel een succesvolle ofwel een weinig succesvolle vergelijkingspersoon, waarna afgunst werd gemeten. De resultaten lieten onder meer zien dat zowel opwaartse vergelijkingen als de algemene neiging om afgunst te ervaren (dispositionele afgunst) belangrijke bronnen vormden voor afgunst in reactie op een vergelijkingspersoon. Naarmate respondenten bovendien een sterkere sociale vergelijkingsoriëntatie hadden en in sterkere mate een performance-avoidance, performance-approach en/of mastery-avoidance prestatiedoel rapporteerden, ervoeren ze zowel meer afgunst in reactie op een succesvolle vergelijkingspersoon als meer dispositionele afgunst. Daarbij werd de relatie tussen sociale vergelijkingsoriëntatie en afgunst in reactie op een vergelijkingspersoon gemedieerd door dispositionele afgunst en dan vooral in het geval van een opwaartse sociale vergelijking. De implicaties van de resultaten voor zowel theorie als praktijk worden besproken, waarbij verschillende mogelijkheden aan bod komen voor het managen van afgunst op de werkvloer.

1 Inleiding

1.1 Inleiding

Van afgunst is sprake als mensen constateren dat een ander iets kan of heeft wat men zelf niet kan of heeft. Daarbij gaat het altijd om iets wat men ófwel zelf ook graag zou willen kunnen of hebben, ófwel om iets wat men de ander misgunt (Fiske, 2010; Parrott & Smith, 1993). De emotie afgunst heeft een slecht imago en mensen zullen dan ook niet snel toegeven dat ze zich afgunstig voelen. De slechte reputatie van afgunst is bijvoorbeeld terug te zien in de katholieke traditie, waarin afgunst wordt gezien als één van de zeven hoofdzonden. Het zou een verderfelijke emotie zijn, die samengaat met hebberigheid en materialisme. Bovendien voelt afgunst onplezierig voor degene die het ervaart: het is een onaangenaam gevoel, een frustratie in reactie op andermans succes (Tai, Narayanan & McAllister, 2012). Mensen hebben vaak de neiging om dergelijke negatieve emoties te onderdrukken of vermijden (zie bijvoorbeeld Fergus, Bardeen & Orcutt, 2013), wat ervoor kan

* Pieterneel Dijkstra heeft een eigen praktijk voor sociale psychologie. Correspondentieadres: De Holterij 1, 9626 AM Schildwolde. E-mail: pieterneeldijkstra@ziggo.nl. Dick Barelds is verbonden aan de basiseenheid Organisationspsychologie van de Rijksuniversiteit Groningen.

zorgen dat men (naar anderen toe) niet erkent dat men afgunst ervaart. Ondanks het taboe dat rond afgunst heerst, is afgunst een veelvoorkomende emotie. Zo geeft ruim driekwart van de mensen aan het afgelopen jaar wel eens afgunstig te zijn geweest op iemand (Henniger & Harris, 2015). Afgunst komt daarbij voor in bijna alle sociale relaties, waaronder die met de partner, familie, vrienden en collega's. Wel komt afgunst vaker voor in het contact met die mensen met wie men een relatie onderhoudt waarover men niet zo tevreden is (Yoshimura, 2010). Blijkbaar is het dan moeilijker om de ander zijn succes te gunnen en ervaart men dat succes eerder als onrechtvaardig ('Waarom hij wel en ik niet?'). Afgunst komt niet alleen veel voor, maar is ook een functionele emotie. Is een ander ergens beter in of heeft die persoon iets wat men ook graag wil hebben, dan kan het zelfbeeld worden bedreigd. Mensen kunnen het gevoel hebben in vergelijking met de ander tekort te schieten of te falen (Tesser, Millar & Moore, 1988). Is dat het geval, dan daalt de zelfwaardering. Afgunst kan dan ook worden gezien als een poging om de zelfwaardering te beschermen en/of te herstellen: het roept gedrag op dat erop is gericht de situatie weer 'recht te trekken' en het verschil met de ander te dichten (Van de Ven, Zeelenberg & Pieters, 2009). Mensen kunnen dat doen door bijvoorbeeld degene op wie men afgunstig is te devalueren ('Hij heeft dan wel een promotie gekregen, maar je moet niet kijken naar de puinhoop in zijn privéleven') of te pesten (zie bijvoorbeeld Kim & Glomb, 2014).

Naast het herstellen of beschermen van de zelfwaardering kan afgunst voor mensen een stimulans zijn om zichzelf te ontwikkelen. Men probeert datgene wat de ander heeft of kan, zelf ook te bereiken. De ander kan in een dergelijk geval als rolmodel dienen. Voorwaarde lijkt wel te zijn dat men het gevoel heeft dat het succes van de ander binnen de eigen mogelijkheden ligt en dat hij, als hij zijn best doet, dit ook kan bereiken (Buunk & Dijkstra, 2012).

Een belangrijke kanttekening daarbij is dat afgunst alleen optreedt als de ander iets kan of heeft wat voor het eigen zelfbeeld belangrijk is. Zo zullen mensen niet snel afgunstig worden op iemand die bijvoorbeeld heel goed kan bowlen, als bowlen ze niet interesseert. Maar wie zelf fanatiek bowlt, bijvoorbeeld op wedstrijd-niveau, kan wél afgunstig worden op het bowlingsucces van een ander. Is de ander superieur op een gebied dat voor mensen niet zo belangrijk is, dan treedt een andere reactie op. Mensen kunnen dan blij zijn voor de ander, of trots zijn dat de ander zoveel succes heeft, zeker als die ander iemand is met wie ze een hechte relatie hebben (Tesser et al., 1988).

1.2 Afgunst op het werk

Volgens Henniger en Harris (2015) is rond de 40% van de mensen tussen de 30 en de 50 jaar in het voorafgaande jaar weleens afgunstig geweest op het carrièresucces van een ander. Ook op en ten aanzien van het werk komt afgunst dus veel voor. Ondanks het feit dat afgunst een duidelijke functie heeft voor het individu, toont onderzoek aan dat afgunst op de werkvloer vaak gepaard gaat met negatieve ervaringen en gedrag. Hoe meer afgunst werknemers ervaren, hoe meer onvrede er is over het werk, hoe slechter de werkprestaties zijn, hoe meer ziekteverzuim er is, hoe meer er wordt geroddeld en hoe meer zogeheten 'counterproductive work behaviors' (CWB) werknemers vertonen (bijv. Duffy, Shaw & Schaubroeck, 2008;

Kahn, Quratulain & Bell, 2014). Dat werkprestaties lijden onder afgunst komt mede doordat, als mensen afgunstig zijn op een collega, ze geneigd zijn diens werk te saboteren door belangrijke informatie achter te houden die de ander nodig heeft om zijn of haar werk goed te kunnen doen (Fischer, Kastenmüller, Frey & Peus, 2009). Afgunst ontstaat daarbij eerder in relaties en in contexten waarin mensen zich niet zo sterk met elkaar verbonden voelen of niet zo goed met elkaar kunnen opschieten. Naarmate werknemers zich bijvoorbeeld slechter met collega's kunnen identificeren en naarmate de leden van het team waarin men zich bevindt minder binding met elkaar hebben, zal afgunst eerder de kop opsteken (Duffy et al., 2008). Ondanks het feit dat afgunst potentieel negatieve gevolgen kan hebben voor werksituaties en het een veelvoorkomende emotie is, is onderzoek naar afgunst in de context van het werk schaars. Onderzoek naar de wijze waarop afgunst op het werk ontstaat en in de hand wordt gewerkt, is echter belangrijk: inzicht hierin kan helpen de negatieve ervaringen en gedragingen die ermee gepaard gaan te verminderen. De vraagstelling in het huidige onderzoek richt zich, meer specifiek, op de verbanden tussen afgunst in reactie op een succesvolle vergelijkingpersoon, dispositionele afgunst, sociale vergelijkingsoriëntatie en prestatiedoelen. In de volgende paragrafen zullen deze variabelen worden beschreven en zullen hypothesen worden geformuleerd over hun onderlinge verbanden. Aan het eind van dit artikel geven we vervolgens suggesties voor de manier waarop, op basis van de inzichten uit dit onderzoek, organisaties afgunst en de negatieve ervaringen en gedragingen die ermee gepaard gaan kunnen verminderen, mocht dat wenselijk zijn.

1.3 Afgunst en sociale vergelijkingen

Het is een heel normaal psychologisch verschijnsel dat mensen naar elkaar kijken en zich met elkaar vergelijken (Festinger, 1954; Dijkstra, Gibbons & Buunk, 2010). Daarbij kunnen mensen zich op verschillende manieren met elkaar vergelijken. Men kan zich, in grote lijnen, neerwaarts vergelijken (men vergelijkt zich met iemand die iets slechter kan of minder heeft), lateraal (men vergelijkt zich met iemand die ongeveer hetzelfde kan of heeft), of opwaarts (men vergelijkt zich met iemand die iets beter kan of meer heeft). Deze laatste vorm van sociale vergelijkingen – opwaartse vergelijkingen – is essentieel voor het ontstaan van afgunst (bijv. Lange & Crusius, 2015).

Hoe vaak mensen zich met anderen vergelijken en hoe ze dat doen, hangt af van de context waarin ze zich bevinden en een aantal individuele verschilvariabelen. Als het gaat om de context, lijken juist prestatiegerichte contexten, zoals school en werk, sociale vergelijkingen in de hand te werken. Zeker als men samenwerkt of tezamen in een bepaalde ruimte zit te werken, zijn sociale vergelijkingen bijna niet te vermijden. Gaat het om opwaartse vergelijkingen of mensen van wie men het idee heeft dat deze worden voorgetrokken of bevoordeeld, dan kan men deze in de vrije tijd nog relatief goed vermijden. In contexten zoals school en werk is dat vaak veel lastiger: men ontkomt dan veel slechter aan afgunst-opwekkende opwaartse sociale vergelijkingen. Dit maakt dat juist prestatiegerichte contexten een voedingsbodem kunnen bieden voor gevoelens van afgunst (Buunk & Dijkstra, 2012; Dijkstra, Kuyper, Buunk, Van der Werf & Van der Zee, 2008).

Daarnaast spelen ook individuele verschilvariabelen een rol. Als eerste is dat dispositionele afgunst, de algemene neiging van mensen om afgunst te ervaren. Die wordt gekenmerkt door een chronisch gevoel van minderwaardigheid, chronische gevoelens dat anderen beter af zijn en ontevredenheid met de eigen situatie (Smith, Parrott, Diener, Hoyle & Kim, 1999). Onze eerste hypothese luidt daarom:

Hypothese 1: Er bestaat een positieve relatie tussen dispositionele afgunst en de mate waarin mensen met afgunst reageren op een opwaartse vergelijking.

In de context van dit onderzoek worden er ook twee individuele verschilvariabelen onderzocht die betrekking hebben op sociale vergelijkingen: sociale vergelijkingsoriëntatie en prestatiedoel. Volgens Gibbons en Buunk (1999) verschillen mensen van nature in de frequentie waarmee ze geneigd zijn zich met anderen te vergelijken, een individuele verschilvariabele die sociale vergelijkingsoriëntatie of *social comparison orientation* (SCO) wordt genoemd. Volgens Buunk, Aan 't Goor en Solano (2010, p. 674-675) verwijst SCO naar 'de mate waarin mensen sociale vergelijkingen gebruiken om hun eigen kenmerken te evalueren, informatie van anderen op zichzelf betrekken en geïnteresseerd zijn in informatie over andere mensen in een soortgelijke situatie'. Mensen met een sterke SCO scoren relatief laag op de eigenschap Openheid voor ervaringen en relatief hoog op de eigenschap Neuroticisme (gemiddelde correlatie van .34; Gibbons & Buunk, 1999). Ze kunnen worden getypeerd door een gevoel van onzekerheid over zichzelf, alsook door sterke aandacht voor de eigen gevoelens en motieven (voor een overzicht zie Buunk & Gibbons, 2006). Onze tweede hypothese luidt daarom:

Hypothese 2: Er bestaat een positieve relatie tussen de mate waarin mensen zich met anderen vergelijken (SCO) en de mate waarin men met afgunst reageert op een opwaartse vergelijking.

Uit onderzoek blijkt inmiddels dat mensen met een sterke SCO inderdaad anders reageren op opwaartse vergelijkingen met collega's. Zo ervaren ze meer negatieve gevoelens als ze zien dat anderen in hun team hun werk beter doen dan zij (Buunk, Zurriaga, Peiró, Nauta & Gosalvez, 2005) en ervaren ze een jaar later meer gevoelens van relatieve deprivatie (Buunk, Zurriaga & Peiró, 2010). Aangezien opwaartse sociale vergelijkingen inherent zijn aan het ervaren van afgunst, valt dan ook te verwachten dat SCO samenhangt met de dispositie om afgunst te ervaren. Onze derde hypothese luidt daarom:

Hypothese 3: Er bestaat een positieve relatie tussen de mate waarin mensen zich met anderen vergelijken (SCO) en dispositionele afgunst.

Naast SCO wordt in dit onderzoek ook gekeken naar de rol van prestatiedoelen in het ontstaan van afgunst. Prestatiedoelen kunnen worden omschreven als de mentale kaders van waaruit mensen situaties waarin ze iets willen bereiken interpreteren en daarop reageren (VandeWalle, Brown, Cron & Slocum, 1999). In navolging van het werk van onder andere Dweck (1986) werden er in eerste instantie

twee typen prestatiedoelen onderscheiden: een *mastery*-doel en een *performance*-doel. Bij mastery-doelen ligt de nadruk op het verbeteren van eigen competenties en vaardigheden en het komen tot een optimale prestatie. Hierbij spelen temporele vergelijkingen een rol, dat wil zeggen vergelijkingen met hoe men eerder op een bepaalde taak presteerde. Bij performance-doelen is de aandacht gericht op het *demonstreren* van competenties en vaardigheden door te laten zien hoe men presteert in relatie tot anderen (Button, Mathieu & Zajac, 1996). Is men bij het nastreven van mastery-doelen dus gericht op persoonlijke vooruitgang en temporele vergelijkingen, bij performance-doelen is men gericht op vooruitgang in vergelijking met anderen en een evaluatie van prestaties op basis van sociale vergelijkingen (Van Yperen, 2004). Het onderscheid tussen mastery- en performance-doelen is zo'n vijftien jaar geleden uitgebreid met aan de ene kant gerichtheid op succes (de approach-oriëntatie) en aan de andere kant het vermijden van falen (de avoidance-oriëntatie). Dit resulteerde in vier prestatiedoelen (Elliot & McGregor, 2001; zie bijv. ook Pintrich, 2000): mastery-approach (beter willen zijn dan eerder), mastery-avoidance (niet slechter willen zijn dan eerder), performance-approach (beter willen zijn dan anderen) en performance-avoidance (niet slechter willen zijn dan anderen). Alhoewel onderzoek heeft uitgewezen dat alle vier de prestatiedoelen wel in enige mate gepaard gaan met sociale vergelijkingen (zie bijv. Bounoua et al., 2012; Van Yperen & Leander, 2014; Régner, Escribe & Dupeyrat, 2007), houden theoretisch gezien vooral de performance-prestatiedoelen verband met sociale vergelijkingen. Bij deze prestatiedoelen worden de evaluaties van het eigen presteren immers primair bepaald aan de hand van sociale vergelijkingen en de prestaties van anderen. Onze vierde hypothese luidt daarom:

Hypothese 4: Er bestaat een positieve relatie tussen de mate waarin mensen zich met anderen vergelijken (SCO) enerzijds en de performance-prestatiedoelen (approach of avoidance) anderzijds.

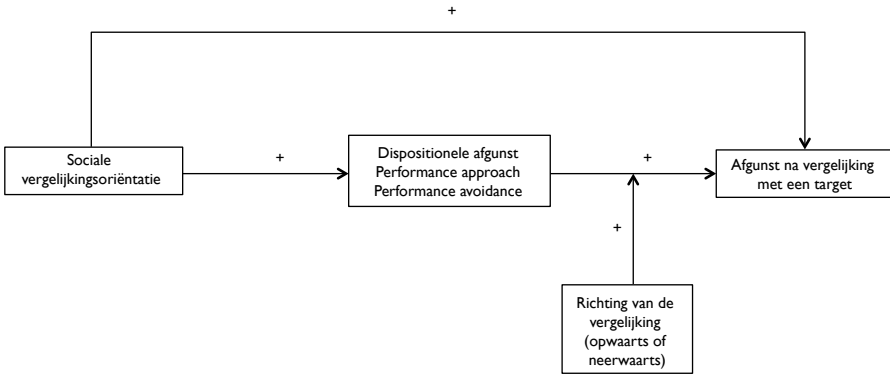
Naarmate werknemers sterker een performance prestatiedoel omarmen, baseren ze de evaluatie van hun prestaties relatief sterk op sociale vergelijkingen, wat de kans op opwaartse vergelijkingen, en daarmee het ervaren van afgunst, vergroot. Onze vijfde en zesde hypothese luiden daarom:

Hypothese 5: Er bestaat een positieve relatie tussen de performance-prestatiedoelen (approach of avoidance) enerzijds en de mate waarin men met afgunst reageert op een opwaartse vergelijking.

Hypothese 6: Er bestaat een positieve relatie tussen de performance-prestatiedoelen (approach of avoidance) enerzijds en dispositionele afgunst anderzijds.

Ten slotte verwachten we in het huidige onderzoek een mediërende rol van dispositionele afgunst en performance-doelen in de relatie tussen SCO en afgunst in reactie op een opwaartse vergelijking. Hypothese 7 luidt daarom:

Hypothese 7: De relatie tussen SCO enerzijds en de mate waarin men met afgunst reageert op een opwaartse vergelijking anderzijds wordt gemedieerd door de mate waarin mensen in het algemeen afgunst ervaren (dispositionele afgunst) en het hebben van performance-doelen; zie Figuur 1).



Figuur 1 Verwachte verbanden tussen prestatiedoelen, SCO en afgunst in reactie op een opwaartse of neerwaartse vergelijking

2 Methode

2.1 Deelnemers en procedure

Het huidige onderzoek bestaat uit twee gedeelten. In het eerste deel van het onderzoek vulden de proefpersonen vragenlijsten in voor het meten van prestatiedoelen, sociale vergelijkingsoriëntatie (SCO) en dispositionele afgunst. In het tweede deel van het onderzoek werden de proefpersonen willekeurig toegewezen aan één van twee condities: een conditie waarin ze werden geconfronteerd met een opwaartse (succesvolle) vergelijkingpersoon die was bedoeld om afgunst op te wekken, of een conditie waarin ze werden geconfronteerd met een neerwaartse (weinig succesvolle) vergelijkingpersoon, die naar verwachting weinig afgunst zou opwekken (controleconditie). De proefpersonen beantwoordden vragen met betrekking tot de hoeveelheid afgunst die ze ervoeren in reactie op deze vergelijkingstargets.

Voor het huidige onderzoek werden gegevens verzameld van werkende studenten. De vergelijkingpersoon in de beide condities (zie verderop) waren eveneens studenten. De studenten werden zowel via de eerstejaars proefpersonenpool van de Rijksuniversiteit Groningen als via het netwerk van masterthesestudenten geworven. De studenten uit de proefpersonenpool ontvingen punten voor hun deelname aan het onderzoek. De overige deelnemers ontvingen geen beloning. Het onderzoek werd online afgenomen via het online testplatform Qualtrics. De deelnemers uit het netwerk van de masterthesestudenten kregen de link naar het onderzoek doorgestuurd en kregen daarbij ook het verzoek deze link door te sturen naar mogelijke andere deelnemers.

In totaal werden op deze wijze gegevens verzameld van 313 deelnemers. Een deel van deze deelnemers was echter geen student en/of flink ouder dan de vergelijkingpersonen die werden beschreven in de condities, waardoor deze personen voor deze deelnemers geen realistische vergelijkingpersoon vormden. Mensen zijn namelijk sterk geneigd zich te vergelijken met een vergelijkbaar iemand in termen van onder meer leeftijd en sekse, omdat ze zich daar beter mee kunnen identificeren (bijv. Dijkstra et al., 2008). Besloten werd daarom deze personen te verwijderen uit de dataset. Daarbij werden alle personen boven de leeftijd van 30 jaar verwijderd. Het betrof hier meer specifiek 10 personen van 60 jaar of ouder, 26 personen van 50-59 jaar oud, 12 veertigers en 7 dertigers. Op basis van de manipulatiechecks werden nog eens vier personen verwijderd uit de dataset (zie hieronder), waardoor de analyses zijn gedaan op een dataset van 254 werkende studenten. De meeste van deze studenten werkten één of twee dagen in de week (53.1%), de overige meer dan twee dagen (46.9%). De groep bestond uit 65 mannen en 189 vrouwen, met een gemiddelde leeftijd van 20.7 ($SD = 3.1$). In totaal waren 191 proefpersonen afkomstig uit de proefpersonenpool van de Rijksuniversiteit Groningen en 63 proefpersonen uit het netwerk van de masterthesestudenten.

2.2 Instrumenten

In het huidige onderzoek vulden alle proefpersonen eerst vragenlijsten in voor het meten van prestatiedoelen, dispositionele afgunst en sociale vergelijkingsorientatie (SCO). In het tweede deel van het onderzoek werden de proefpersonen willekeurig toegewezen aan een conditie met een opwaartse vergelijkingpersoon of een neerwaartse vergelijkingpersoon. Hieronder worden eerst de gebruikte vragenlijsten besproken en daarna de experimentele manipulatie.

Prestatiedoelen. Voor het meten van prestatiedoelen is gebruikgemaakt van de Achievement Goal Questionnaire (AGQ) van Elliot en McGregor (2001). Deze vragenlijst bestond uit twaalf items (drie per prestatiedoel) die werden beantwoord op een vijfpuntsschaal (1 = zeer onwaarschijnlijk, 5 = zeer waarschijnlijk; zie ook de Bijlage). De schaal meet de volgende vier prestatiedoelen: mastery-approach (MAP), mastery-avoidance (MAV), performance-approach (PAP) en performance-avoidance (PAV). De betrouwbaarheid (λ -2) van deze vier korte schalen was in het huidige onderzoek .63 voor MAP, .70 voor MAV, .85 voor PAP en .87 voor PAV.

Sociale vergelijkingsorientatie. Voor het meten van de sociale vergelijkingsorientatie (SCO) werd gebruikgemaakt van Iowa-Netherlands Comparison Orientation Measure (INCOM; Gibbons & Buunk, 1999). Deze vragenlijst bestond uit elf items, die werden beantwoord op een vijfpuntsschaal (1 = sterk mee oneens, 5 = sterk mee eens; zie ook de Bijlage). Voorbeelden van vragen zijn 'Ik let er altijd erg op hoe ik dingen doe in vergelijking met anderen' en 'Ik ben niet het type persoon dat zich vaak met anderen vergelijkt'. De betrouwbaarheid (λ -2) van de INCOM in het huidige onderzoek was .82.

Dispositionele afgunst. Voor het meten van dispositionele afgunst werd de Dispositional Envy Scale gebruikt (DES; Smith et al., 1999). Deze vragenlijst bestond uit acht items (bijvoorbeeld 'Het is niet eerlijk dat sommige mensen alles lijken mee te hebben'), die werden gescoord op een vijfpuntsschaal (1 = sterk mee

oneens, 5 = sterk mee eens; zie ook de Bijlage). De betrouwbaarheid (λ -2) van de DES was in het huidige onderzoek .86.

Experimentele manipulatie van afgunst. In het huidige onderzoek werd afgunst experimenteel gemanipuleerd door proefpersonen willekeurig toe te wijzen aan een conditie met daarin een opwaartse (succesvolle) vergelijkingspersoon ($n = 132$) of een neerwaartse (weinig succesvolle) vergelijkingspersoon (controleconditie; $n = 122$). Elke proefpersoon kreeg maar één vergelijkingspersoon te zien. De proefpersonen kregen het verzoek om de beschrijving van deze vergelijkingspersoon aandachtig te lezen. Omdat mensen zich doorgaans bij voorkeur vergelijken met iemand van dezelfde sekse en dit daarom ook vaker doen (bijv. Dijkstra et al., 2008), was het geslacht van de vergelijkingspersonen altijd gelijk aan het geslacht van de proefpersoon. Verder waren de beschrijvingen voor mannen en vrouwen hetzelfde. Er werden willekeurige namen voor de vergelijkingspersonen gebruikt. De beschrijving van de opwaartse (succesvolle) vrouwelijke vergelijkingspersoon was:

Inge is een meisje van 20 jaar. Ze studeert in Groningen en heeft het er erg naar haar zin. Inge heeft weinig moeite met het halen van goede cijfers, haar gemiddelde is een 8. Ze heeft een groot sociaal netwerk en brengt veel tijd door met vrienden. Inge hoeft niet per se te werken naast haar studie: haar ouders sponsoren haar maandelijks met een royaal bedrag. Inge heeft een knappe vriend en speelt in haar vrije tijd graag tennis. Ze is zo goed dat ze sinds een paar jaar meedoet in het eerste team van de vereniging. Als je Inge vraagt hoe groot de kans is dat ze na haar studie gelijk een baan heeft, zegt ze: 'Ik denk dat de kans groot is dat ik snel een goede baan krijg.'

De beschrijving van de neerwaartse (weinig succesvolle) vrouwelijke student was:

Anna is een meisje van 20 jaar. Zij studeert in Groningen en heeft het er erg naar haar zin. Anna heeft moeite om goede cijfers te halen, haar gemiddelde is nu net een 6. Anna is een rustige meid en ze heeft een aantal vrienden waar ze soms tijd mee doorbrengt. Anna moet naast haar studie werken om genoeg geld te verdienen, ze werkt in een afwaskeuken van een klein restaurant. Anna is vrijgezel en in haar vrije tijd speelt ze graag tennis. Ze is nog niet heel goed hierin en heeft daarom sinds een paar jaar tennisles. Als je aan Anna vraagt hoe groot de kans is dat ze na haar studie gelijk een baan heeft, zegt ze: 'Ik denk dat ik al blij ben als ik een baan kan krijgen.'

De namen van de beschreven vergelijkingspersonen zijn willekeurig gekozen en werden ook willekeurig aangeboden. Aansluitend aan de beschrijving werd de proefpersonen expliciet gevraagd om aan te geven of ze de beschrijving hadden gelezen en wat de naam van de persoon uit de beschrijving was. Op basis hiervan bleek het niet nodig proefpersonen te verwijderen. Ook werd de proefpersonen gevraagd hoe ze vonden dat de vergelijkingspersoon het had in vergelijking met henzelf: 1 = veel slechter dan ik, 2 = beetje slechter dan ik, 3 = ongeveer hetzelfde, 4 = beetje beter dan ik, 5 = veel beter dan ik. In totaal bleken twee proefpersonen bij de opwaartse vergelijkingspersoon aan te hebben gegeven dat deze het (veel) slechter had dan zichzelf. Tevens gaven twee proefpersonen bij de neerwaartse

vergelijkingspersoon aan dat deze het (veel) beter had dan zichzelf. Deze personen (vier in totaal) werden verwijderd uit de analyses.

Na het beantwoorden van de controlevragen kregen de proefpersonen *hetzelfde* scenario nog een keer te lezen. Aansluitend werd gevraagd in hoeverre ze zich afgunstig, jaloers, minderwaardig en vijandig voelden en in hoeverre ze afkeer voelden naar de vergelijkingspersoon. De termen afgunstig en jaloers kunnen beide worden gebruikt om gevoelens van afgunst te beschrijven (Parrott & Smith, 1993). De termen minderwaardig, vijandig en afkeer kunnen eveneens worden gebruikt om aspecten van afgunst mee te beschrijven (Parrott & Smith, 1993). De vragen werden beantwoord door een schuifje over een balk te verschuiven naar de gewenste positie. De schaal liep van 0 = helemaal niet tot 10 = heel sterk. Ook werden nog drie positieve opvulitems gebruikt: respect, sympathie en bewondering. Een factoranalyse (PCA met oblique rotatie) gaf een oplossing met twee factoren: een negatieve factor (afgunst), met daarin de vijf afgunsttermen, en een positieve factor met de drie positieve items. In het huidige onderzoek werden alleen de vijf afgunstitems gebruikt. De betrouwbaarheid (condities gecombineerd) van deze vijf items (λ^2) was in het huidige onderzoek gelijk aan .82. Aan de hand van een ANOVA werd onderzocht of de afgunstscores in de opwaartse vergelijkingconditie ($n = 132$) zoals bedoeld en verwacht hoger waren dan de afgunstscores in de controleconditie ($n = 122$). Er bleek inderdaad een duidelijk verschil te zijn tussen de afgunstscores in beide condities: $F(1, 253) = 66.59, p < .001, \eta^2 = .21$. De gemiddelde scores worden vermeld in Tabel 1.

3 Resultaten¹

3.1 Hypothesen 1 tot en met 6

Allereerst werden de correlaties berekend tussen de in het huidige onderzoek gebruikte variabelen. Deze worden samen met de gemiddelden en standaarddeviaties vermeld in Tabel 1. In deze tabel worden de correlaties voor de afgunstscores na de experimentele manipulatie apart vermeld voor de twee condities (opwaartse vergelijkingconditie en neerwaartse vergelijkingconditie). Op basis van de berekende correlaties konden Hypothesen 3, 4 en 6 worden onderzocht. Hypothese 3 werd ondersteund: er was een positieve relatie tussen SCO en dispositionele afgunst ($r = .34, p < .01$). Ook Hypothese 4 werd ondersteund: er werd een positieve relatie gevonden tussen de mate waarin mensen zich met elkaar vergeleken en de beide performance-prestatiedoelen (r 's $\geq .24, p$'s $< .01$). Beide mastery-prestatiedoelen, daarentegen, lieten geen verband zien met de mate waarin mensen zich met anderen vergelijken (SCO; r 's $\leq .08, p$'s = ns). De verschillen tussen de correlaties voor de mastery en performance-prestatiedoelen waren daarbij significant ($z \geq 2.14, p$'s $< .05$). Hypothese 6 werd eveneens ondersteund: beide performance-doelen hingen positief samen met dispositionele afgunst (r 's waren .19 voor performance-approach en .22 voor performance-avoidance, p 's $< .01$).

Hypothesen 1, 2 en 5 hebben betrekking op de afgunstscores na het lezen van een scenario. Er werden in het huidige onderzoek twee scenario's gebruikt: een

opwaarts en een neerwaarts scenario. Om deze hypothesen te onderzoeken werden moderatieanalyses gedaan (regressieanalyses). Meer specifiek werden de afgunstscores als afhankelijke variabele gebruikt en werden respectievelijk dispositionele afgunst (Hypothese 1), SCO (Hypothese 2) en de performance-doelen (Hypothese 5) gebruikt als predictoren. Daarnaast werd telkens een dummygecodeerde variabele voor de richting van de vergelijking (opwaarts of neerwaarts) gebruikt als predictor, evenals de interactietermen tussen de richting van de vergelijking en de overige onafhankelijke variabelen. Hypothese 1 werd ondersteund. De afgunst in reactie op het scenario werd significant voorspeld door zowel dispositionele afgunst ($\beta = .630$, $t(252) = 9.30$, $p < .001$) als de richting van de vergelijking ($\beta = .463$, $t(252) = 9.87$, $p < .001$) en de interactie tussen deze twee ($\beta = .315$, $t(252) = 4.65$, $p < .001$). Een simple slopes analyse laat zien dat het effect van dispositionele afgunst op afgunst na een scenario in zowel de opwaartse conditie ($\beta = .566$, $t(131) = 7.34$, $p < .001$) als in de neerwaartse conditie ($\beta = .340$, $t(121) = 3.65$, $p < .001$) significant is, maar sterker in de opwaartse vergelijkingsconditie (zie ook de correlaties in Tabel 1).

Hypothese 2 werd eveneens ondersteund: afgunst in reactie op het scenario werd significant voorspeld door zowel SCO ($\beta = .173$, $t(252) = 3.15$, $p = .002$) als de richting van de vergelijking (opwaarts of neerwaarts: $\beta = .466$, $t(252) = 8.56$, $p < .001$) en de interactie tussen deze twee ($\beta = .129$, $t(252) = 2.35$, $p = .020$). Dit betekende dat afgunst na het scenario sterker was voor personen die hoog scoren op SCO, dat de afgunst na het scenario het sterkst was in de opwaartse vergelijkingsconditie en dat het verband tussen SCO en de afgunst na het scenario het sterkst was in de opwaartse vergelijkingsconditie. Dit is ook terug te vinden in Tabel 1, waarin een significante positieve correlatie wordt gevonden tussen SCO en afgunst na een opwaartse vergelijking ($r = 0.37$, $p < .001$), maar niet na een neerwaartse vergelijking $r = .008$, $p = .381$; $z = 2.43$, $p < .05$). Een simple slopes analyse bevestigt dit: het effect van SCO op afgunst na het scenario is significant voor de opwaartse vergelijkingsconditie ($\beta = .227$, $t(131) = 2.49$, $p = .014$), maar niet voor de neerwaartse conditie ($\beta = .060$, $t(121) = 0.61$, $p = .542$).

Ten slotte werd Hypothese 5 deels gesteund. In de regressieanalyse werden de twee performance-doelen, de richting van de vergelijking en de interactietermen tussen de performance-doelen en de richting opgenomen als predictoren. Er werden significante effecten gevonden voor performance-avoidance ($\beta = .161$, $t(252) = 2.59$, $p = .010$), de richting van de vergelijking ($\beta = .462$, $t(252) = 8.71$, $p < .001$) en de interactie tussen deze twee ($\beta = .129$, $t(252) = 2.09$, $p = .038$). Dit betekent dat afgunst na het scenario werd voorspeld door hogere scores op performance avoidance, de richting van de vergelijking (meer afgunst na een opwaartse vergelijking) en dat het verband tussen performance-avoidance en afgunst na het scenario het sterkst is bij een opwaartse vergelijking (zie ook Tabel 1). De simple slopes laten een significant effect zien van performance-avoidance op afgunst in de opwaartse conditie ($\beta = .241$, $t(131) = 2.45$, $p = .015$), maar niet in de neerwaartse conditie ($\beta = .051$, $t(121) = 0.49$, $p = .627$).

Tabel 1 Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties

	<i>M</i>	<i>SD</i>	MAP	MAV	PAP	PAV	SCO	DES
MAP	3.75	0.71	–					
MAV	3.40	0.75	.66*	–				
PAP	3.41	0.81	.37*	.42*	–			
PAV	3.40	0.88	.27*	.37*	.51*	–		
SCO	3.53	0.52	.08	.02	.29*	.24*	–	
DES	2.26	0.71	.01	.11	.19*	.22*	.34*	–
Afgunst na opwaartse vergelijking	1.81	1.74	.11	.26*	.29*	.34*	.37*	.57*
Afgunst na neerwaartse vergelijking	0.44	0.66	.02	.07	.07	.08	.08	.37*

Noot: MAP = mastery-approach, MAV = mastery-avoidance, PAP = performance-approach, PAV = performance-avoidance, SCO = sociale vergelijkingsooriëntatie/social comparison orientation, DES = dispositionele afgunst. De scores betreffen gemiddelde itemscores.

* $p < .01$

3.2 Hypothese 7

Om Hypothese 7 te toetsen hebben we de PROCESS-macro voor SPSS van Andrew Hayes gebruikt (bootstrapping-methode met 10,000 samples). Hiermee kan het gehele gemodereerde mediatiemodel worden onderzocht (zie Figuur 1) en daarmee Hypothese 7. Als afhankelijke variabele werd de afgunstscore na de sociale vergelijking gebruikt. Als onafhankelijke variabele werd SCO gebruikt en als mediators de prestatiedoelen en dispositionele afgunst. De moderator was de richting van de vergelijking (opwaarts of neerwaarts). Het totale effect van SCO op afgunst na een vergelijking was significant ($b = 0.17$, $t(253) = 2.72$, $p = .007$). Het directe effect was echter niet significant ($b = -0.02$, $t(253) = -0.05$, $p = .960$). Dit lijkt een mediatie-effect te suggereren. Verder werd een significant effect gevonden van de moderator (richting van de vergelijking; $b = 6.97$, $t(253) = 10.00$, $p < .001$) en een significant interactie-effect tussen de richting van de vergelijking en dispositionele afgunst ($b = 3.20$, $t(253) = 4.41$, $p < .001$). Verder bleek de index voor gemodereerde mediatie significant te zijn voor dispositionele afgunst: $b = 1.09$ (95%CI = 0.53-1.85). Wanneer werd gekeken naar de mediatie-effecten voor de twee niveaus van de moderator (opwaartse en neerwaartse vergelijking), bleek dispositionele afgunst een significante mediator in de relatie tussen SCO en afgunst na een scenario in beide vergelijkingcondities, maar duidelijk sterker in de opwaartse conditie ($b = 1.51$, 95%CI = 0.88-2.33) dan in de neerwaartse conditie ($b = 0.41$, 95%CI = 0.21-0.74). Voor de performance-doelen werden geen significante mediatie-effecten gevonden. Deze resultaten ondersteunen Hypothese 7 daarmee ten dele: de relatie tussen SCO en afgunst na een scenario werd gemodereerd door dispositionele afgunst, en dan met name in de opwaartse vergelijkingconditie.

4 Discussie

4.1 Reflectie op de uitkomsten

Doel van het huidige onderzoek was om meer inzicht te krijgen in de wijze waarop afgunst ontstaat en in de hand wordt gewerkt, teneinde aangrijpingspunten te vinden om de negatieve ervaringen en gedragingen die er op het werk mee gepaard kunnen gaan te verminderen. Meer specifiek werd in dit onderzoek gekeken naar de verbanden tussen afgunst in reactie op een succesvolle vergelijkingspersoon, dispositionele afgunst, sociale vergelijkingsoriëntatie (SCO) en prestatiedoelen. In overeenstemming met eerder onderzoek (zie bijv. Van de Ven et al., 2009; Lange & Crusius, 2015) laat het huidige onderzoek zien dat opwaartse vergelijkingen een belangrijke bron vormen in het ontstaan van afgunst. In reactie op de beschrijving van een succesvolle vergelijkingspersoon ervoeren proefpersonen meer afgunst dan in reactie op de beschrijving van een weinig succesvolle vergelijkingspersoon. Op die laatste reageerden proefpersonen, gemiddeld genomen, amper met afgunst. Echter, naarmate proefpersonen hoger scoorden op dispositionele afgunst, reageerden ze niet alleen met meer afgunst op de succesvolle vergelijkingspersoon maar ook op de weinig succesvolle vergelijkingspersoon (zij het in minder sterke mate). Naast opwaartse vergelijkingen vormt dus ook dispositionele afgunst een bron voor het ervaren van afgunst na vergelijking met een andere persoon, zelfs al is die ander weinig succesvol. Een mogelijke verklaring is dat dispositioneel afgunstige mensen altijd wel iets vinden om afgunstig op te zijn, zelfs bij vergelijkingspersonen die weinig succesvol zijn. Mensen die dispositioneel afgunstig zijn, hebben doorgaans sterke gevoelens van inadequaatie en een chronisch lage eigenwaarde (Smith et al., 1999). Vanuit het idee dat afgunst een mechanisme is dat helpt de zelfwaardering te beschermen en/of te herstellen, is het mogelijk dat bij dispositioneel sterk afgunstige personen dit mechanisme altijd (enigszins) actief is en al bij de geringste vergelijkingen wordt geactiveerd, met altijd (enige) afgunst tot gevolg. Ook kan het zijn dat mensen met een hoge mate van dispositionele afgunst, door hun lage zelfwaardering, zelfs weinig succesvolle anderen nog enigszins ervaren als opwaartse vergelijkingspersoon.

Het huidige onderzoek bevestigde bovendien de verwachte belangrijke rol van sociale vergelijkingsoriëntatie (SCO) in de totstandkoming van afgunst. Naarmate mensen een sterkere SCO hebben, rapporteerden ze zowel meer dispositionele afgunst als meer afgunst in reactie op de opwaartse vergelijkingspersoon in het experiment. Ook dit is een indicatie dat sociale vergelijkingen, en meer specifiek opwaartse vergelijkingen, een cruciale rol spelen in de mate waarin mensen afgunst ervaren.

In het huidige onderzoek werd ook nagegaan in hoeverre er een verband zou bestaan tussen de vier prestatiedoelen, SCO en de mate van afgunst die mensen ervaren. Conform de theorie over prestatiedoelen vindt het huidige onderzoek dat alleen performance-prestatiedoelen verband houden met de mate waarin mensen zich vergelijken met anderen. Dus, naarmate werkenden beter willen presteren dan anderen (performance-approach) dan wel niet slechter dan anderen (performance-avoidance), vergelijken zij zich vaker met andere mensen. Dat blijkt niet te gelden voor mensen met een mastery-performance (avoidance of approach):

de mastery-approach bleek niet samen te hangen met de neiging van mensen om zich met anderen te vergelijken (SCO).

De verwachting dat beide performance-prestatiedoelen zouden samenhangen met afgunst in reactie op een opwaartse vergelijkingspersoon en met dispositionele afgunst werd bevestigd. Dus, naarmate mensen beter willen presteren dan anderen (performance-approach) dan wel niet slechter dan anderen (performance-avoidance), reageren ze met meer afgunst op de opwaartse vergelijkingspersoon en rapporteren ze meer dispositionele afgunst. Er was één onverwacht resultaat: ook het mastery-avoidance prestatiedoel (de motivatie om niet slechter dan eerder te willen presteren) hing positief samen met afgunst in reactie op de opwaartse vergelijkingspersoon. Dit valt wellicht te verklaren uit het feit dat mensen die een focus hebben op falen en het vermijden van verlies, bij opwaartse vergelijkingen sterker dan anderen (mensen met een mastery-approach doel) worden geconfronteerd met hetgeen ze *niet* hebben en waarin ze tekortschieten. Een mastery-avoidance prestatiedoel kan daardoor, ondanks de relatief sterke gerichtheid op temporele vergelijkingen, toch positief samenhangen met afgunst in reactie op een opwaartse vergelijking.

Ten slotte lieten de gemodereerde mediatie-analyses zien dat de relatie tussen SCO en afgunst in reactie op een vergelijkingspersoon werd gemedieerd door dispositionele afgunst: naarmate mensen zichzelf in het algemeen meer vergelijken met anderen, ervaren ze meer dispositionele afgunst en reageren ze met meer afgunst op een vergelijkingspersoon. De richting van de vergelijking bleek dit indirecte effect te modereren, in die zin dat het mediatie-effect van dispositionele afgunst het sterkst was in de opwaartse vergelijkingconditie. Deze bevindingen sluiten goed aan bij de overige hypothesen.

4.2 Beperkingen en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen. Ten eerste betreft het een *single-source* onderzoek, gehouden onder werkende studenten jonger dan 30 jaar. Alhoewel de respondenten allemaal in mindere of meerdere mate werkten, is het de vraag hoe generaliseerbaar de uitkomsten zijn naar andere werknemers, zeker naar werknemers boven de 30 jaar. Zo vonden Henniger en Harris (2015) een curvilineair verband tussen leeftijd en afgunst in reactie op het werksucces van een ander, waarbij mensen in hun midlife periode de meeste afgunst ervoeren in reactie op het werksucces van anderen, meer dan twintigers en dertigers en ook meer dan 50-plussers. Dit impliceert dat de uitkomsten van het huidige onderzoek mogelijk een *onderschatting* zijn van de mate waarin werknemers in zijn algemeenheid afgunst ervaren. Een tweede beperking van het huidige onderzoek is het gebruikte scenario. Het scenario beschrijft een succesvolle student in termen van werk en studieprestaties, maar beschrijft dit niet in de context van de werkvloer. Achteraf gezien was het wellicht beter geweest om het scenario toe te spitsen op de werkvloer, bijvoorbeeld door de vergelijkingspersoon te presenteren als een collega die de student in het kader van zijn/haar (bij)baan ontmoet of waar hij/zij mee moet samenwerken. Nu kan het zijn dat de resultaten niet helemaal precies weerspiegelen hoe het er op de werkvloer aan toegaat, maar meer hoe het er in sociale contacten in zijn algemeenheid aan toegaat als men zich vergelijkt met

iemand die veel succes heeft in studie en werk. Daarnaast is het onderzoek cross-sectioneel van aard. Om te kunnen achterhalen wat nu precies de invloed is van succesvolle vergelijkingspersonen op de ervaren afgunst van werknemers, zou idealiter meerdere malen afgunst gemeten moeten worden in reactie op dezelfde succesvolle vergelijkingspersoon. Met name als de succesvolle vergelijkingspersoon een collega is, is het namelijk zeer waarschijnlijk dat werknemers niet éénmaal, maar meerdere keren of wellicht zelfs voortdurend met deze persoon geconfronteerd worden. Op termijn zou dit de effecten van sociale vergelijking nog kunnen versterken, met andere (mogelijk ernstiger) gevolgen dan in het kader van dit experiment gemeten konden worden. Een longitudinaal onderzoek sluit beter aan bij de realiteit van de werkvloer en kan bovendien helpen om te ontdekken hoe afgunst, in reactie op een bepaalde persoon, zich in de loop van de tijd ontwikkelt.

Toekomstig onderzoek naar afgunst op het werk en tussen collega's is belangrijk, gezien de frequentie waarmee afgunst voorkomt en de negatieve gevolgen die afgunst kan hebben. Dergelijk onderzoek wordt dan idealiter uitgevoerd onder werknemers die al zijn afgestudeerd en kan zowel beschrijvend van aard zijn als experimenteel. De mensen op wie men op het werk afgunstig is, zullen doorgaans bekenden zijn, en de band die men al met deze personen heeft, kan de afgunst aanwakkeren dan wel afzwakken. In een experimenteel onderzoek zoals het huidige, met daarin een scenario van een onbekende collega, ontbreekt een dergelijke band, waardoor afgunst wellicht op een wat andere wijze wordt opgewekt of wordt ervaren, wat meteen een derde beperking is van het huidige onderzoek.

4.3 Implicaties voor de praktijk

Op basis van het huidige onderzoek kunnen een aantal aanbevelingen worden geformuleerd die kunnen helpen om afgunst op de werkvloer en de negatieve gedragingen en situaties die ermee gepaard kunnen gaan, in betere banen te leiden. Een eerste handvat geeft onze bevinding dat mensen, naarmate ze zich vaker vergelijken, meer afgunst ervaren in reactie op succesvolle personen. Om afgunst tegen te gaan kunnen maatregelen zich richten op het tegengaan van sociale vergelijkingen op het werk, waaronder vergelijkingen die afgunst kunnen opwekken. Ten eerste kan geprobeerd worden werknemers het gevoel te geven dat ze uniek zijn, net als de werkzaamheden die ze verrichten. Dit kan bijvoorbeeld worden gedaan door te verwoorden wat aan de werknemer en diens werkzaamheden deze zo belangrijk maakt voor de organisatie en bijdraagt aan haar doelen. Dit kan ervoor zorgen dat werknemers collega's minder snel zien als een passende vergelijkingspersoon: iedereen is immers anders en het heeft geen zin om je met elkaar te vergelijken. Deze maatregel werkt tevens een mastery-prestatiedoel in de hand: men wordt gestimuleerd om zich, bij de beoordeling van de eigen prestaties, op temporele ontwikkelingen in prestaties te richten in plaats van op sociale vergelijkingen. Op basis van theorie kan overigens ook het tegenovergestelde worden beweerd. Buunk et al. (2005) stellen namelijk dat het *contrasteren* met een opwaartse vergelijkingspersoon, oftewel het letten op datgene waarin men van de opwaartse vergelijkingspersoon verschilt, juist zorgt voor gevoelens van frustratie en wrok, beide kenmerkende onderdelen van afgunst. Om afgunst en soci-

ale vergelijkingen te voorkomen en verminderen moet dan ook vooral de *absolute* uniciteit van de werknemer en diens werkzaamheden worden verwoord naar werknemers toe, niet zozeer de *relatieve* (in vergelijking met anderen). Dat laatste geeft namelijk het risico dat werknemers zich met elkaar gaan contrasteren en daardoor afgunst gaan ervaren.

Doet afgunst zich toch voor of zijn opwaartse sociale vergelijkingen, om wat voor reden dan ook, onontkoombaar, dan is het belangrijk om afgunst in goede banen te leiden. In de context daarvan is het verschil tussen zogenoemde 'benign envy' (goedaardige afgunst) en 'malicious envy' (kwaadaardige afgunst) van belang. Bij 'benign envy' richt de afgunstige persoon zich op het verbeteren van de eigen prestaties en het verhogen van de eigen doelen om op die manier ook het succes van de benijde persoon te bereiken (Van de Ven et al., 2009). Bij 'malicious envy', daarentegen, probeert de afgunstige persoon niet zozeer zichzelf te verbeteren, maar de benijde persoon te devalueren of saboteren, bijvoorbeeld door belangrijke informatie achter te houden of pestgedrag. 'Benign envy' kan bij werknemers worden gestimuleerd als alternatief voor 'malicious envy' door werknemers te stimuleren hun grenzen en doelen te verleggen en door het aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden in de vorm van bijvoorbeeld opleiding en doorgroeimogelijkheden.

Een tweede aanwijzing die onze onderzoeksresultaten geven voor het verminderen van afgunst en de negatieve gedragingen en situaties die ermee gepaard kunnen gaan, betreffen de prestatiedoelen van werknemers. Het huidige onderzoek toont aan dat met name performance-prestatiedoelen samenhangen met afgunst, zowel dispositionele afgunst als afgunst in reactie op een succesvolle vergelijkingspersoon. Het lijkt waarschijnlijk dat maatregelen die een performance-prestatiedoel om weten te buigen in een mastery-prestatiedoel, met name een mastery-approach doel, minder afgunst tot gevolg zullen hebben. Uit onderzoek blijkt dat de prestatiedoelen van mensen te beïnvloeden zijn, in ieder geval tijdelijk (zie bijv. Grieve, Whelan, Kottke & Meyers, 1994). Belangrijk hierbij is de manier waarop mensen feedback krijgen op hun prestaties. Worden, in de feedback, de prestaties van de werknemer vergeleken met prestaties die deze zelf eerder maakte of met een objectieve norm (mastery-doel)? Of worden diens prestaties vergeleken met die van andere werknemers (performance-doel)? De aard van de feedback stimuleert werknemers om op dezelfde manier zelfevaluaties te maken en zet dus als het ware de toon. Ook de omstandigheden op de werkvloer spelen een belangrijke rol. In zijn algemeenheid wordt een performance-doel sterk in de hand gewerkt door een competitieve werksetting (zie bijv. Heidemeier & Bittner, 2012), waarbij het succes van de ene werknemer ten koste gaat van dat van de andere werknemer, bijvoorbeeld doordat beloningen worden verdeeld naar rato van de prestaties. Maatregelen die beogen een mastery-doel te stimuleren, kunnen dus bestaan uit het geven van feedback gebaseerd op prestaties van de werknemer zelf en tempo-rele vergelijkingen daarin, en op bijvoorbeeld het creëren van een niet-competitieve werkomgeving en een niet-competitief beloningssysteem waarin werknemers beloond worden voor hun absolute prestaties, in plaats van hun relatieve.

Praktijkbox

- De aanwezigheid van een succesvolle vergelijkingspersoon kan, ook op de werkvloer, zorgen voor afgunst. Het management doet er verstandig aan hierbij stil te staan, bijvoorbeeld als mogelijk nadeel van het geven van zichtbare individuele beloningen.
- De kans dat mensen afgunst ervaren in reactie op een succesvolle vergelijkingspersoon, is groter naarmate werknemers dispositioneel afgunstiger zijn en/of sterker de neiging hebben zich met anderen te vergelijken.
- Naarmate werknemers zich meer vergelijken met anderen, zijn ze in het algemeen meer afgunstig, waardoor ze ook met meer afgunst reageren in het geval van een opwaartse sociale vergelijking.
- Maatregelen ter vermindering van afgunst en de negatieve gedragingen die ermee gepaard gaan, kunnen zich, afhankelijk van de aard van het werk, richten op het verminderen van sociale vergelijkingen op de werkvloer, het kanaliseren van afgunst in de vorm van 'benign envy' en het stimuleren van een mastery-approach prestatiedoel van werknemers.

Noot

- 1 We hebben aanvullend nog onderzocht in hoeverre er een verschil was in de uitkomsten van mannen en vrouwen. Geslacht bleek geen effect te hebben op de uitkomsten, waarop besloten is alleen de uitkomsten voor de gehele groep te rapporteren.

Literatuur

- Bounoua, L., Cury, F., Regner, I., Huguet, P., Barron, K.E., & Elliot, A.J. (2012). Motivated use of information about others: Linking the 2x2 achievement goal model to social comparison propensities and processes. *British Journal of Social Psychology*, 51, 626-641.
- Button, S.B., Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Buunk, A.P., Aan 't Goor, J., & Solano, A.C. (2010). Intrasexual competition at work: Sex differences in the jealousy-evoking effect of rival characteristics in work settings. *Journal of Social and Personal Relationships*, 27, 671-684.
- Buunk, A.P., & Dijkstra, P. (2012). The social animal within organizations. In C.S. Roberts (Ed.), *Applied Evolutionary Psychology* (pp. 36-51). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Buunk, A.P., & Gibbons, F.X. (2006). Social comparison orientation: a new perspective on those who do and those who don't compare with others. In S. Guimond (Ed.), *Social comparison and social psychology: Understanding cognition, intergroup relations and culture* (pp. 15-33). Cambridge: Cambridge University Press.
- Buunk, A.B., Kuyper, H., & Van der Zee, Y.G. (2005). Affective response to social comparison in the classroom. *Basic and Applied Social Psychology*, 27, 229-237.

- Buunk, A.P., Zurriaga, R., & Peiró, J.M. (2010). Social comparison as a predictor of changes in burnout among nurses. *Anxiety, Stress & Coping*, 2, 181-194.
- Buunk, B.P., Zurriaga, R., Peiró, J.M., Nauta, A., & Gosalvez, I. (2005). Social comparisons at work as related to a cooperative social climate and to individual differences in social comparison orientation. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 61-80.
- Dijkstra, P., Gibbons, F., & Buunk, A.P. (2010). Social comparison theory. In J.E. Maddux & J.P. Tangney (Eds.), *Social psychological foundations of clinical psychology* (pp. 195-211). New York: Guilford Publications.
- Dijkstra, P., Kuyper, H., Buunk, A.P., Van der Werf, G., & Van der Zee, Y. (2008). Social comparison in the classroom: A review. *Review of Educational Research*, 78, 828-879.
- Duffy, M.K., Shaw, J.D., & Schaubroeck, J.M. (2008). Envy in organizational life. In R.H. Smith (Ed.), *Envy: Theory and research* (pp. 167-189). New York: Oxford University Press.
- Dweck, C.S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Elliot, A.J., & McGregor, H.A. (2001). A 2 x 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 501-514.
- Fergus, T.A., Bardeen, J.R., & Orcutt, H.K. (2013). Experiential avoidance and negative emotional experiences: The moderating role of expectancies about emotion regulation strategies. *Cognitive Therapy and Research*, 37, 352-362.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Fischer, P., Kastenmüller, A., Frey, D., & Peus, C. (2009). Social comparison and information transmission in the work context. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 42-61.
- Fiske, S.T. (2010). Envy up, scorn down: How comparison divides us. *American Psychologist*, 65, 698-706.
- Gibbons, F.X., & Buunk, A.P. (1999). Individual differences in social comparison: Development of a scale of social comparison orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 129-142.
- Grieve, F.G., Whelan, J.P., Kottke, R., & Meyers, A.W. (1994). Manipulating adults' achievement goals in a sport task: Effects on cognitive, affective, and behavioral variables. *Journal of Sport Behavior*, 17, 1-17.
- Heidemeier, H., & Bittner, Jenny V. (2012). Competition and achievement goals in work teams. *Human Performance*, 25, 138-158.
- Henniger, N.E., & Harris, C.R. (2015). Envy across adulthood: The what and the who. *Basic and Applied Social Psychology*, 37, 303-318.
- Kahn, A.K., Quratulain, S., & Bell, C.M. (2014). Episodic envy and counterproductive work behaviors: Is more justice always good? *Journal of Organizational Behavior*, 35, 128-144.
- Kim, E., & Glomb, T.M. (2014). Victimization of high performers: The Roles of envy and work group identification. *Journal of Applied Psychology*, 99, 619-634.
- Lange, J., & Crusius, J. (2015). Dispositional envy revisited: Unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41, 284-294.
- Parrott, G.W., & Smith, R.H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 906-920.
- Pintrich, P.R. (2000). Multiple goals, multiple pathways: The role of goal orientation in learning and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 92, 544-555.
- Régner, I., Escribe, C., & Dupeyrat, C. (2007). Evidence of social comparison in mastery goals in natural academic settings. *Journal of Educational Psychology*, 99, 575-583.
- Smith, R.H., Parrott, G.W., Diener, E.F., Hoyle, R.H., & Kim, S.H. (1999). Dispositional envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1007-1020.

- 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, 107-129.
- Tesser, A., Millar, M., & Moore, J. (1988). Some affective consequences of social comparison and reflection processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 49-61.
- Yoshimura, C.G. (2010). The experience and communication of envy among siblings, siblings-in-law, and spouses. *Journal of Social and Personal Relationships*, 27, 1075-1088.
- Van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2009). *Leveling up and down: The experiences of benign and malicious envy*. *Emotion*, 9, 419-429.
- VandeWalle, D., Brown, S.P., Cron, W.L., & Slocum, J.W., Jr. (1999). The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance: A longitudinal field test. *Journal of Applied Psychology*, 84, 249-259.
- Van Yperen, N.W. (2004). Constructie en validatie van de Nederlandstalige Doeloriëntatie Vragenlijst (NDV). *Gedrag en Organisatie*, 17, 387-401.
- Van Yperen, N.W., & Leander, N.P. (2014). The overpowering effect of social comparison information on the misalignment between mastery-based goals and self-evaluation criteria. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40, 676-688.

Appendix

Achievement Goal Questionnaire (Elliot & McGregor, 2001)

- 1 Mijn doel in mijn werk/studie is om alles volledig te beheersen.
- 2 Mijn doel in mijn werk/studie is om te voorkomen dat ik minder leer dan ik zou kunnen leren.
- 3 Mijn doel in mijn werk/studie is om het goed te doen in vergelijking met andere collega's/studenten.
- 4 Mijn doel in mijn werk/studie is om te voorkomen dat ik het slechter doe dan andere collega's/studenten.
- 5 In mijn werk/studie streef ik ernaar om de inhoud van mijn werkzaamheden zo goed mogelijk te begrijpen.
- 6 In mijn werk/studie streef ik ernaar om te voorkomen dat mijn begrip van de werkzaamheden onvolledig is.
- 7 In mijn werk/studie streef ik ernaar om het goed te doen in vergelijking met andere collega's/studenten.
- 8 In mijn werk/studie streef ik ernaar om te voorkomen dat ik het slechter doe dan andere collega's/studenten.
- 9 Mijn doel is om zoveel mogelijk te leren in mijn werk/studie.
- 10 Mijn doel is om te voorkomen dat ik in mijn werk/studie minder leer dan mogelijk is.
- 11 Mijn doel is om het in mijn werk/studie beter te doen dan andere collega's/studenten.
- 12 Mijn doel is om te voorkomen dat ik het in mijn werk/studie slechter doe dan andere collega's/studenten.

Noot: afhankelijk van de context kan de variant met 'werk' of 'studie' worden gekozen. De vragen werden in het huidige onderzoek beantwoord op een vijf-

puntsschaal (1 = sterk mee oneens, 5 = sterk mee eens). De items 1, 5 en 9 vormen de schaal mastery-approach, de items 2, 6 en 10 de schaal mastery-avoidance, de items 3, 7 en 11 de schaal performance-approach en de items 4, 8 en 12 de schaal performance-avoidance.

Iowa-Netherlands Comparison Orientation Scale (Gibbons & Buunk, 1999)

- 1 Ik vergelijk mijzelf vaak met anderen wat betreft hetgeen ik in het leven bereikt heb.
- 2 Als ik wil weten hoe iets zit, probeer ik erachter te komen wat anderen ervan vinden.
- 3 Ik let er altijd erg op hoe ik dingen doe in vergelijking met anderen.
- 4 Ik vergelijk de situatie van mensen om wie ik geef (bijv. partner, familieleden) vaak met die van anderen.
- 5 Ik wil altijd graag weten wat anderen in een vergelijkbare situatie zouden doen.
- 6 Ik ben niet het type persoon dat zich vaak met anderen vergelijkt.*
- 7 Als ik wil weten hoe goed ik iets heb gedaan, ga ik na hoe anderen het ervan af hebben gebracht.
- 8 Ik probeer er vaak achter te komen wat anderen vinden die met soortgelijke problemen worden geconfronteerd als ik.
- 9 Ik houd ervan met anderen te praten over wederzijdse meningen en ervaringen.
- 10 Ik vergelijk mijn levenssituatie nooit met die van andere mensen.*
- 11 Ik vergelijk mijn kwaliteiten in het omgaan met mensen vaak met anderen.

Noot: de vragen werden gescoord op een vijfpuntsschaal (1 = mee oneens, 5 = mee eens). De vragen die zijn gemarkeerd met een * dienen te worden gehercodeerd. De items worden daarna opgeteld om tot een totaalscore te komen.

Dispositional Envy Scale (Smith et al., 1999)

- 1 Ik ervaar elke dag gevoelens van afgunst.
- 2 In werkelijkheid voel ik me vaak minderwaardig aan anderen.
- 3 Ik word constant gekweld door gevoelens van afgunst.
- 4 Het is erg frustrerend om te zien hoe sommige mensen zo gemakkelijk succes hebben.
- 5 Wat ik ook doe, ik heb altijd last van afgunstige gevoelens.
- 6 Ik ben bang dat ik niet goed genoeg ben.
- 7 Het is niet eerlijk dat sommige mensen alles mee lijken te hebben.
- 8 Ik krijg vaak een hekel aan mensen die erg succesvol zijn.

Noot: de vragen werden beantwoord op een vijfpuntsschaal (1 = sterk mee oneens, 5 = sterk mee eens). De vragen worden opgeteld om tot een algemene dispositionele afgunstscore te komen.

Envy and social comparisons: The role of dispositional envy and achievement goals

P. Dijkstra & D.P.H. Barelds, Gedrag & Organisatie, volume 29, December 2016, no. 4, pp. 381-400

The present study examined relations between envy in response to an upward comparison target, dispositional envy, social comparison orientation (SCO) and achievement orientation. Working students ($n = 254$) filled out a digital questionnaire containing an experimental manipulation in which they were exposed to either a successful or not so successful comparison target, after which envy was assessed. Results showed that upward comparisons as well as dispositional envy were important elicitors of envy in response to the successful comparison target. As respondents reported a stronger SCO, they reported higher performance-avoidance, performance-approach and mastery-avoidance orientation, stronger dispositional envy, and stronger envy in response to the successful comparison target. The relation between SCO and envy in response to a comparison target was mediated by dispositional envy, and most strongly for upward comparisons. Implications for theory and practice are discussed.

Key words: envy, social comparison orientation, achievement goals