

This document is an unedited (and Spanish-language) version of the accepted article “**The pernicious effects of malicious versus benign envy: Perceived injustice, emotional hostility and counterproductive behaviors in the workplace**”

Spanish Journal of Psychology

This version is not the copy of record and do not exactly replicate the final, authoritative version of the article.

Final version of the article: Navarro-Carrillo, G., Beltrán-Morillas, A. M., Valor-Segura, I., & Expósito, F. (2018). The pernicious effects of malicious versus benign envy: Perceived injustice, emotional hostility and counterproductive behaviors in the workplace. *The Spanish Journal of Psychology*, 21. e41. <https://doi.org/10.1017/sjp.2018.49>

Resumen

A pesar de que la literatura sobre las implicaciones de la envidia en el ámbito laboral ha suscitado un creciente interés en los últimos años, el papel desempeñado por la envidia maliciosa y benigna en el contexto de trabajo apenas ha sido abordado. Por ello, mediante un diseño experimental, la presente investigación ($N = 213$ [140 mujeres y 73 hombres; $M_{\text{edad}} = 31.05$, $DT = 10.01$; rango de 18 a 68]) persigue examinar el efecto de la envidia maliciosa (vs. benigna) en la injusticia percibida, las emociones negativas y la proclividad individual a expresar comportamientos contraproducentes (dañinos) en el trabajo. Los resultados obtenidos mostraron que la mera activación de la envidia maliciosa (vs. benigna) lleva a una mayor injusticia percibida ($p < .001$, $\eta_p^2 = .15$), y a niveles más elevados de emociones negativas ($p < .001$, $\eta_p^2 = .18$) y comportamientos contraproducentes hacia el/la compañero/a de trabajo envidiado/a ($p < .001$, $\eta_p^2 = .16$). Adicionalmente, se encontró que la percepción de injusticia y las emociones negativas mediaron el efecto de la envidia maliciosa (vs. benigna) en la inclinación personal a manifestar comportamientos contraproducentes en el trabajo ($IE = .227$, $SE = .064$ [95% CI: .127, .386]). Finalmente, se discuten estos hallazgos y sus posibles implicaciones.

Palabras clave: envidia maliciosa y benigna; injusticia percibida; emociones negativas; comportamientos contraproducentes en el trabajo.

Abstract

Despite the fact that literature on implications of envy in the work environment has generated growing interest in recent years, the role of malicious and benign envy in the workplace has barely been studied. Therefore, through an experimental design, the present research ($N = 213$ [140 female and 73 male; $M_{age} = 31.05$, $SD = 10.01$; range from 18 a 68]) aims to examine the effects of malicious envy (vs. benign) on perceived injustice, negative emotions, and the individual tendency to express counterproductive work behaviors. The results obtained showed that the simple activation of malicious envy (vs. benign envy) leads to increased perceived injustice ($p < .001$, $\eta_p^2 = .15$), and higher levels of negative emotions ($p < .001$, $\eta_p^2 = .18$) and counterproductive (harmful) behaviors toward the envied co-worker ($p < .001$, $\eta_p^2 = .16$). Additionally, we found that perceptions of injustice and negative emotions mediated the effect of malicious envy (vs. benign) on the inclination to express counterproductive work behaviors ($IE = .227$, $SE = .064$ [95% CI: .127, .386]). Finally, these findings and their possible implications are discussed.

Keywords: malicious and benign envy; perceived injustice; negative emotions; counterproductive work behaviors.

Los Efectos Perniciosos de la Envidia Maliciosa versus Benigna:

Injusticia Percibida, Hostilidad Emocional y Comportamientos Contraproducentes en el Trabajo

No codiciarás los bienes ajenos (Décimo Mandamiento del Decálogo, Éxodo 20,17)

La envidia ha sido reconocida como una emoción desagradable que puede surgir como resultado de una comparación desfavorable con los demás (Smith y Kim, 2007).

Específicamente, dicha experiencia emocional surge, o bien cuando una persona ambiciona un determinado atributo del que carece y que posee otra persona, o bien cuando desea que dicha persona no lo tenga (Parrott y Smith, 1993). No es de extrañar, pues, que la envidia se defina, fundamentalmente, por la presencia de sentimientos de inferioridad, injusticia, hostilidad y resentimiento (Smith y Kim, 2007). De lo anterior se desprende también que esta emoción posee una indudable naturaleza social (Taguey y Salovey, 2010), toda vez que surge en un contexto social particular como resultado de un proceso de comparación interpersonal desventajoso. Más específicamente, y consistentemente con los postulados centrales de la teoría de la comparación social (Festinger, 1954), estudios anteriores han revelado que los/las amigos/as y compañeros/as de trabajo constituyen las personas que más frecuentemente suscitan envidia (Navarro-Carrillo, Beltrán-Morillas, Valor-Segura, y Expósito, 2017).

La envidia ha sido vinculada con innumerables respuestas indeseables.

Investigaciones previas señalan que la envidia se relaciona con un bienestar personal más pobre (Milfont y Gouveia, 2009), menores niveles de autoestima (Smith, Parrott, Diener, Hoyle, y Kim, 1999), un menor comportamiento cooperativo (Parks, Rumble, y Posey, 2002), y diferentes respuestas y comportamientos agresivos (p.ej., Navarro-Carrillo et al., 2017), entre otras cosas. En el contexto organizacional, un estudio reciente realizado con una muestra de 385 trabajadores procedentes de 25 organizaciones mostró que la envidia

correlacionaba positivamente con la angustia emocional, y negativamente con la cohesión, la satisfacción laboral, el rendimiento y comportamientos organizacionales cívicos (Thompson, Glasø, y Martinsen, 2015). Si bien dichos datos apoyan la idea de que la envidia puede ejercer una poderosa influencia en el ámbito laboral, el rol de la envidia maliciosa y benigna en dicho contexto ha sido escasamente abordado. Por consiguiente, la presente investigación persigue rellenar este hueco en la literatura y, de este modo, contribuir a avanzar en la comprensión de las implicaciones de la envidia en el contexto de trabajo a través del análisis de algunas potenciales consecuencias de la envidia maliciosa (vs. benigna). Más concretamente, nos centraremos en la evaluación de la hostilidad emocional, la injusticia percibida y la inclinación a expresar comportamientos contraproducentes (o dañinos) en el trabajo.

Envidia maliciosa y benigna

La envidia ha sido tradicionalmente conceptualizada como un constructo unidimensional y disposicional (p.ej., Smith et al., 1999). Además, cabe mencionar que uno de los aspectos de la envidia que en mayor medida ha capturado la atención de los investigadores tiene que ver con el análisis de su lado más oscuro (faceta comúnmente asociada a la envidia maliciosa). No obstante, resulta conveniente destacar que la envidia no constituye una emoción negativa per se, ya que puede impulsar el desarrollo de tendencias de acción constructivas, esto es, podría presentar implicaciones positivas (visión tradicionalmente asociada a la envidia benigna). En esta línea, Van de Ven, Zeelenberg, y Pieters (2011) mostraron que la envidia benigna motiva a los individuos a orientar su comportamiento hacia la mejora del rendimiento personal. Con base en lo anterior, Lange y Crusius (2015) desarrollaron la Escala de Envidia Benigna y Maliciosa (BeMas), dirigida a evaluar dos manifestaciones diferenciadas de envidia (i.e., envidia benigna y maliciosa) definidas por distintos patrones motivacionales y comportamentales. Esta distinción es consistente con la doble naturaleza

habitualmente adscrita a la envidia (p.ej., Palaver, 2005), y se ve también evidenciada en la semántica de diferentes lenguas que como el holandés, el alemán o el ruso, cuentan con distintos vocablos para referirse a ambos tipos de envidia (Crusius y Lange, 2014; Lange y Crusius, 2015; Van de Ven, Zeelenberg, y Pieters, 2009). En otras lenguas como, por ejemplo, el castellano, aunque únicamente existe una palabra para designar el significado de la envidia, suelen emplearse en su uso cotidiano las expresiones “envidia de la buena” (o envidia sana) y “envidia de la mala” (Navarro-Carrillo et al., 2017).

La envidia conlleva sentimientos fuertemente desagradables, lo que automáticamente genera la necesidad de mitigarlos y, por consiguiente, activa la motivación de reducir la separación existente entre la persona que envidia y la persona envidiada (Smith y Kim, 2007). Las diferencias entre la envidia benigna y la maliciosa tienen que ver, fundamentalmente, con el tipo de respuestas que promueven para hacer frente a dichos sentimientos negativos. Así, mientras que la envidia benigna se relaciona con la mejora y el esfuerzo personal (van de Ven et al., 2011) y está dirigida a la consecución del éxito individual, la envidia maliciosa genera la motivación de denigrar o acabar con la ventaja disfrutada por la persona envidiada (Lange y Crusius, 2015).

Efectos perniciosos de la envidia maliciosa (vs. benigna): injusticia percibida, emociones negativas y comportamientos contraproducentes en el trabajo

Numerosos trabajos han discutido el rol que desempeña la envidia en relación con la percepción de injusticia (Smith, Parrott, Ozer, y Moniz, 1994), con emociones negativas tales como la hostilidad, ira o resentimiento (Smith y Kim, 2007; van de Ven, Zeelenberg, y Pieters, 2012), así como con los comportamientos contraproducentes (Cohen-Charash y Mueller, 2007).

En lo tocante a la *injusticia percibida*, ésta puede surgir como resultado de la experimentación de envidia. La percepción de injusticia mueve a las personas a la acción, de

manera que cuando éstas experimentan envidia se hallan menos dispuestas a cooperar con alguien que disfruta de una ventaja que consideran inmerecida, ocurriendo el efecto contrario cuando perciben que la ventaja es merecida (Parks et al., 2002). No obstante, es importante mencionar que, si bien la literatura ha tratado frecuentemente el merecimiento y la justicia percibida como conceptos intercambiables, algunos autores sugieren que son distintos. Por ejemplo, Hareli (1999) señala que, si bien ambos constructos son el resultado de un proceso de comparación que busca el equilibrio, sus factores desencadenantes serían diferentes. Por un lado, el merecimiento, de acuerdo con Hareli (1999), se derivaría del hecho de comparar una situación específica con lo que el individuo cree que dicha situación *debería ser*, y por otro, la percepción de justicia dimanaría de la comparación establecida entre dos situaciones de características similares. Así pues, mientras que la justicia percibida estaría definida por un *estándar objetivo*, el merecimiento estaría determinado por las *percepciones subjetivas* de la persona.

Diferentes estudios han reportado que altos niveles de envidia en el contexto laboral son indicativos de una mayor percepción de injusticia (p.ej., Cohen-Charash y Mueller, 2007, Schaubroeck y Lam, 2004). Por ejemplo, Schaubroeck y Lam (2004) encontraron que la envidia hacia compañeros/as de trabajo que promocionaron en la empresa predecía una mayor percepción de injusticia respecto a dicho ascenso. Más concretamente, en lo que a los diferentes tipos de envidia y la percepción de injusticia se refiere, la evidencia empírica sugiere que las personas que experimentan envidia maliciosa (vs. benigna) tienden a considerar que viven una situación injusta y son más propensas a expresar comportamientos dañinos hacia la persona envidiada (Sterling, 2013; Sterling, van de Ven, y Smith, 2016).

En lo que respecta a las *emociones negativas*, la literatura previa revela que éstas tienden a originarse en la persona que envidia cuando se encuentra ante aquello que valora en la persona envidiada (Ortony, Clore, y Collins, 1988). De manera más específica, la

hostilidad, considerada el componente principal de la envidia (Smith y Kim, 2007), puede promover acciones contraproducentes (p.ej., sabotear o damnificar a la persona -o grupo- objeto de envidia mediante comentarios negativos; Smith et al., 1994). En lo que se refiere a la asociación entre los distintos tipos de envidia y las emociones negativas, hasta donde alcanza nuestro conocimiento apenas existen estudios que evidencien de forma clara las posibles diferencias existentes (van de Ven et al., 2012). No obstante, dado que la envidia maliciosa ha sido conceptualizada como una emoción fuertemente hostil (van de Ven et al., 2009), parece razonable plantear que este tipo de envidia desencadene mayores niveles de emociones negativas en comparación con la envidia benigna.

Los comportamientos contraproducentes (o comportamientos dañinos) en el ámbito laboral podrían constituir una posible respuesta a la injusticia percibida y las emociones negativas resultantes de la envidia experimentada en el dicho contexto. De hecho, estudios recientes han evidenciado que tanto la envidia como la percepción de injusticia y las emociones negativas pueden incrementar la expresión de comportamientos contraproducentes en el trabajo (Chernyak-Hai y Tziner, 2014; Cohen-Charash y Mueller, 2007; Spector, Fox, y Domagalski, 2006). Este tipo de comportamientos hostiles, que son expresados intencionalmente por un miembro de una organización y que son percibidos por ésta como contrarios a sus intereses (Braun, Aydin, Frey, y Peus, 2016), podrían representar un medio a través del cual la persona que envidia intenta mitigar la frustración que experimenta (Smith y Kim, 2007). Tales comportamientos han sido considerados disfuncionales (Chernyak-Hai y Tziner, 2014), debido a que comprenden acciones tales como acosar y marginar (Vecchio, 1995), la agresión física (LeBlanc y Barling, 2005), el robo de objetos, la hostilidad, el abuso o el sabotaje (Spector y Fox, 2005).

Aunque la envidia se ha vinculado con una mayor inclinación a manifestar comportamientos contraproducentes en el trabajo (p.ej., Cohen-Charash y Mueller, 2007), apenas existen estudios que hayan analizado el papel de los diferentes tipos de envidia (maliciosa y benigna) en relación con dichos comportamientos. No obstante, investigaciones recientes sugieren que las personas que experimentan envidia maliciosa (vs. benigna) tienden a manifestar en mayor medida comportamientos contraproducentes. Por ejemplo, Braun et al. (2016) encontraron que la envidia maliciosa se relacionaba positivamente con la manifestación de comportamientos contraproducentes, hallando una asociación negativa para la envidia benigna. Basándonos en dichos hallazgos, cabría esperar que la experimentación de este tipo de envidia lleve a más comportamientos contraproducentes que la envidia benigna.

La presente investigación

De manera general, esta investigación tiene como finalidad contribuir a aumentar el conocimiento de las implicaciones de la envidia en el contexto laboral. De manera más concreta, se pretende contribuir a avanzar en la literatura psicológica sobre las consecuencias de la envidia maliciosa y benigna en el trabajo. Para ello, se diseñó un estudio a través del cual se analiza el efecto de la manipulación de los dos tipos de envidia (maliciosa vs. benigna) en la percepción de injusticia, las emociones negativas y la inclinación a expresar comportamientos contraproducentes en el trabajo hacia el/la compañero/a envidiado/a. Se espera encontrar que en la condición de envidia maliciosa (vs. benigna) los participantes: (a) presenten mayores niveles de injusticia percibida (Hipótesis 1); (b) experimenten mayores niveles de emociones negativas (Hipótesis 2); y (c) muestren mayores niveles de comportamientos contraproducentes en el trabajo (Hipótesis 3). Además, esta investigación va más allá de examinar los efectos simples de la envidia maliciosa (vs. benigna) en los

constructos mencionados anteriormente, proponiendo un modelo conceptual que sistematiza la forma en que la envidia maliciosa (vs. benigna) se relaciona con la injusticia percibida, las emociones negativas y los comportamientos contraproducentes en el ámbito laboral (Figura 1). Dado que el hecho de percibir que una situación es injusta puede desencadenar emociones y estados afectivos negativos (véase Jackson, Kubzansky, y Wright, 2006), con este modelo se pondrá a prueba si el efecto de la envidia maliciosa (vs. benigna) en los comportamientos contraproducentes en el trabajo se encuentra secuencialmente mediado por la injusticia percibida y las emociones negativas. Así pues, se espera que tanto la percepción de injusticia como las emociones negativas actúen como mediadores secuenciales de la relación entre la envidia maliciosa (vs. benigna) y los comportamientos contraproducentes (Hipótesis 4).

Método

Participantes

La muestra inicial estuvo compuesta por 213 (140 mujeres y 73 hombres) participantes de población general con edades comprendidas entre los 18 y los 68 años ($M = 31.05$, $DT = 10.01$). Veintitrés participantes fueron excluidos de los análisis bien debido a que no cumplieron la condición experimental correspondiente, o bien a que sus comentarios indicaban que no respondieron seriamente a lo solicitado en la condición. Así pues, la muestra final fue de 190 participantes (127 mujeres y 63 hombres) con una edad media de 31.09 ($DT = 9.68$; rango de 18 a 68). La mayoría de los participantes eran empleados (64.7%), el 25.3% eran estudiantes universitarios y, por último, el 10% se encontraba en situación de desempleo. En cuanto a los ingresos económicos, el 34.3% de los participantes indicó que su sueldo era inferior a los 1000€ mensuales; el 57.7% percibía entre 1000 y 2000€; el 7% recibía entre 2000 y 3000€, y el 0.9% entre 3000 y 4000€. En lo referente al nivel de estudios, un 73.7% informó tener estudios universitarios, el 10.5% realizó estudios

de formación profesional, el 9.5% completó estudios de bachillerato, un 3.2% estudios de secundaria y otro 3.2% educación primaria.

Procedimiento y diseño

Los participantes cumplieron de manera voluntaria un cuestionario online a través del software Qualtrics, difundido a través de diferentes plataformas y redes sociales. En el cuestionario se comunicó a los participantes que el propósito general de este estudio residía en examinar “diferentes procesos emocionales”, y no se mencionó en ningún momento que el objetivo último consistía en analizar las consecuencias de la envidia en el contexto laboral. Antes de comenzar, los participantes fueron debidamente informados de la confidencialidad y anonimato de sus respuestas, indicando a continuación su conformidad para participar en este experimento. Una vez cumplimentado el cuestionario online, se les agradeció la participación y se les proporcionó el correo electrónico de uno de los investigadores responsables del estudio para que, caso de que así lo requirieran, se les facilitaran más detalles acerca de la investigación.

Se utilizó un diseño factorial entre-sujetos manipulado a dos niveles (envidia maliciosa vs. benigna), aleatorizándose ambas condiciones.

Instrumentos

El cuestionario online estaba conformado por las siguientes medidas de interés:

Datos sociodemográficos

Se recabó información relativa a la edad, género, ingresos económicos, formación educativa y ocupación laboral.

Manipulación experimental (envidia maliciosa vs. benigna)

Esta manipulación, además de basarse en la literatura previa sobre la generación de envidia episódica (Cohen-Charash y Mueller, 2007), también trata de capturar el sentido de los ítems de la Escala de Envidia Benigna y Envidia Maliciosa (BeMaS; Lange y Crusius, 2015).

Por un lado, para suscitar la emoción de envidia maliciosa se presentó a los participantes la siguiente información:

“Por favor, piense en un/a compañero/a de su empresa o centro de trabajo con el que se compare de manera frecuente. Describa brevemente una situación en la que ante los logros laborales conseguidos por su compañero/a usted se haya sentido incómodo o molesto y haya deseado que le fuera mal y perdiera lo que consiguió. En caso de que no haya experimentado ninguna situación como la señalada anteriormente, imagine y describa una situación similar”.

Por otro lado, para generar la emoción de envidia benigna se presentó a los participantes la siguiente información:

“Por favor, piense en un/a compañero/a de su empresa o centro de trabajo con el que se compare de manera frecuente. Describa brevemente una situación en la que ante los logros laborales conseguidos por su compañero/a usted se haya propuesto trabajar más intensamente para motivarse y alcanzar en el futuro sus propios objetivos. En caso de que no haya experimentado ninguna situación como la señalada anteriormente, imagine y describa una situación similar”.

Percepción de injusticia

Este constructo fue evaluado mediante la Escala de Creencias Objetivas de Injusticia (Smith et al., 1994), adaptada al contexto laboral (p.ej., “Cualquiera estaría de acuerdo en que la ventaja de mi compañero/a de trabajo fue obtenida injustamente”). Este instrumento de medida consta de 3 ítems, con un formato de respuesta tipo Likert que oscila de 1 (*totalmente*

en desacuerdo) a 9 (*totalmente de acuerdo*). En cuanto al rango, la puntuación mínima fue 1 y la máxima 9. El coeficiente alpha de Cronbach obtenido en este estudio fue de .93.

Emociones negativas

Se evaluaron las emociones negativas de ira, hostilidad, resentimiento, odio y desprecio, puesto que la literatura previa ha sugerido que dichas emociones podrían relacionarse con la envidia (p.ej., Smith y Kim, 2007). Se pidió a los participantes que indicasen el grado en que sentían estas emociones negativas en respuesta al acontecimiento previamente descrito (p.ej., “¿En qué medida sintió/sentiría *desprecio* hacia su compañero/a de trabajo?”). El formato de respuesta utilizado fue tipo Likert, de 1 (*nada en absoluto*) a 7 (*totalmente*). En lo que respecta al rango, la puntuación mínima fue 1 y la máxima 7. Las puntuaciones obtenidas en dichos ítems fueron agrupadas en una única variable referente a emociones negativas, obteniéndose un coeficiente alpha de Cronbach de .94.

Comportamientos contraproducentes en el trabajo

Se utilizó una versión reducida de la Escala de Comportamientos Contraproducentes en el Trabajo previamente utilizada por Cohen-Charash y Mueller (2007), adaptada en esta investigación a la persona objeto de dichos comportamientos (i.e., compañero/a de trabajo). Consta de 12 ítems (p.ej., “Trataría de sabotear la reputación de mi compañero/a de trabajo”), con un formato de respuesta tipo Likert que va desde 1 (*no representativo en absoluto*) a 7 (*muy representativo*). En relación con el rango, la puntuación mínima fue 1 y la máxima 7. En este estudio el coeficiente alpha de Cronbach fue de .92.

Comprobación de la manipulación

Para determinar si la manipulación experimental funcionó adecuadamente, se preguntó a los participantes en qué grado la situación laboral protagonizada por el/la compañero/a de trabajo envidiado/a que describieron en su correspondiente condición experimental les suscitó: (a)

“motivación para alcanzar en el futuro tus objetivos”; y (b) “malestar o incomodidad al percibir sus logros”. Se utilizó un formato de respuesta tipo Likert que oscilaba de 1 (*nada en absoluto*) a 7 (*totalmente*).

Estrategia de análisis

Llevamos a cabo un análisis multivariado de la varianza (MANOVA) para poner a prueba los efectos de la condición de envidia (maliciosa vs. benigna) en la percepción de injusticia, las emociones negativas y la propensión a expresar comportamientos contraproducentes en el trabajo. Asimismo, al objeto de determinar si la injusticia percibida y las emociones negativas mediaban el efecto de la condición de envidia (maliciosa vs. benigna) en los comportamientos contraproducentes, se llevó a cabo un análisis de mediación serial múltiple (Figura 1, Tabla 1) usando el modelo 6 del programa PROCESS descrito por Hayes (2013).

Resultados

Comprobación de la manipulación

Para determinar si la manipulación experimental utilizada era apropiada, se llevó a cabo una prueba t de Student para muestras independientes con la variable “tipo de condición” como VI, y las preguntas de manipulación “motivación para alcanzar en el futuro tus objetivos”, y “malestar o incomodidad al percibir sus logros”, como VDs.

Los resultados mostraron un efecto principal en la pregunta de manipulación que hacía alusión a la *motivación para alcanzar en el futuro tus objetivos*, $t(188) = 4.66$, $p = .001$, [95% CI: .746, 1.84], $d = 0.67$, de modo que la condición de envidia benigna (EB) generó una mayor motivación en la persona envidiosa para que ésta logre sus metas personales en el futuro, en comparación con la de la envidia maliciosa (EM) ($M_{EB} = 5.80$, $DT = 1.72$ vs. $M_{EM} = 4.51$, $DT = 2.09$). Asimismo, también se observó un efecto principal en la pregunta de

manipulación referida al *malestar o incomodidad al percibir sus logros*, $t(188) = -5.96$, $p < .001$, [95% CI: $-.2.07$, -1.04], $d = 0.85$. Se encontraron mayores puntuaciones a esta pregunta en la condición de EM en comparación con la condición de EB ($M_{EM} = 3.74$, $DT = 1.98$ vs. $M_{EB} = 2.18$, $DT = 1.61$). Por tanto, dichos resultados confirman la adecuación de la manipulación experimental.

Efectos de la envidia (maliciosa vs. benigna) en la injusticia percibida, emociones negativas y comportamientos laborales contraproducentes

Con el propósito de determinar si los participantes de la condición de envidia maliciosa (vs. benigna) presentan mayores niveles de injusticia percibida (Hipótesis 1), mayores niveles de emociones negativas (Hipótesis 2), y mayores niveles de comportamientos laborales contraproducentes (Hipótesis 3), se llevó a cabo un análisis multivariado de la varianza (MANOVA) con la “condición de envidia” y el “género” como VIs, y la “percepción de injusticia”, “emociones negativas” y “comportamientos contraproducentes” como VDs. Así pues, decidimos también contrastar el potencial efecto del género en las distintas VDs. A este respecto, cabe señalar que no hallamos ningún efecto significativo del género ni ningún efecto de interacción condición X género en la injusticia percibida, las emociones negativas y los comportamientos contraproducentes en el trabajo.

Nuestros resultados mostraron un efecto principal de la condición en la injusticia percibida, $F(1, 186) = 33.27$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .15$. Este efecto indica que en la condición de envidia maliciosa (vs. benigna) los participantes percibieron en mayor medida que los logros obtenidos por su compañero/a de trabajo/a son injustos ($M_{EM} = 4.92$, $DT = 2.77$; $M_{EB} = 2.56$, $DT = 2.27$), confirmando, así, la Hipótesis 1. De igual manera, los resultados también revelaron un efecto principal de la condición en las emociones negativas, $F(1, 186) = 41.14$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .18$. Así pues, en la condición de envidia maliciosa (vs. benigna) los

participantes experimentaron mayores niveles de emociones negativas hacia el compañero/a de trabajo envidiado/a ($M_{EM} = 3.53$, $DT = 1.81$; $M_{EB} = 1.94$, $DT = 1.32$), lo cual verifica la Hipótesis 2.¹ Por último, los resultados mostraron un efecto principal de la condición en los comportamientos contraproducentes en el trabajo, $F(1, 186) = 34.35$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .16$, revelando que en la condición de envidia maliciosa, en comparación con la condición de envidia benigna, los participantes presentaban una mayor inclinación a manifestar comportamientos contraproducentes hacia el/la compañero/a de trabajo envidiado/a ($M_{EM} = 2.29$, $DT = 1.19$; $M_{EB} = 1.45$, $DT = 0.66$), corroborándose la Hipótesis 3.

Efecto mediador de la injusticia percibida y las emociones negativas en la relación entre la envidia (maliciosa vs. benigna) y los comportamientos contraproducentes en el trabajo

A fin de verificar la Hipótesis 4, según la cual la injusticia percibida y las emociones negativas mediarían sucesivamente la relación entre el tipo de envidia experimentado (0 = envidia benigna; 1 = envidia maliciosa) y la expresión de comportamientos laborales contraproducentes (Figura 1), se procedió a utilizar el modelo 6 de mediación serial múltiple de la macro PROCESS (Hayes, 2013). Este modelo permite probar de modo secuencial el efecto indirecto de la condición en los comportamientos laborales contraproducentes a través

¹ También se realizaron análisis de los efectos principales de la manipulación experimental en las diferentes emociones negativas por separado. Los resultados mostraron un efecto significativo de la manipulación en la ira $F(1, 188) = 43.93$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .19$ ($M_{EM} = 3.74$, $DT = 2.05$ vs. $M_{EB} = 2.01$, $DT = 1.51$), hostilidad, $F(1, 188) = 28.20$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .13$ ($M_{EM} = 3.67$, $DT = 1.99$ vs. $M_{EB} = 2.23$, $DT = 1.74$), resentimiento, $F(1, 188) = 49.07$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .21$ ($M_{EM} = 4.00$, $DT = 1.95$ vs. $M_{EB} = 2.15$, $DT = 1.68$), odio, $F(1, 188) = 30.14$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .14$ ($M_{EM} = 3.09$, $DT = 2.10$ vs. $M_{EB} = 1.68$, $DT = 1.40$), y desprecio, $F(1, 188) = 35.14$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .16$ ($M_{EM} = 3.15$, $DT = 2.05$ vs. $M_{EB} = 1.65$, $DT = 1.42$).

de la injusticia percibida y las emociones negativas. Su utilizó el procedimiento bootstrapping no paramétrico con 10,000 repeticiones para estimar los intervalos de confianza al 95%.

Las variables introducidas en el modelo predijeron el 39.7% de la varianza de la tendencia a manifestar comportamientos laborales contraproducentes. Tal y como se muestra en la Figura 1 y en la Tabla 1, la ruta estimada del modelo (desde a_1 hasta b_2 , a excepción de b_1) fue significativa ($ps < .001$ o donde el Intervalo de Confianza Bootstrap no incluye el valor 0), indicando que hay una relación entre las variables predictoras y la variable criterio.

Los resultados mostraron que la envidia maliciosa (vs. benigna) y las emociones negativas (.320 y .319) influyeron positivamente en la expresión de comportamientos laborales contraproducentes. Sin embargo, en contra de las predicciones iniciales, el efecto de la injusticia percibida en los comportamientos contraproducentes no fue significativo ($p > .05$), lo que indica que la injusticia percibida no se asociaba a la manifestación de comportamientos contraproducentes (Figura 1; Tabla 1).

Asimismo, el efecto total de la envidia maliciosa (vs. benigna) en los comportamientos contraproducentes fue .831 (c en la Figura 1 y Tabla 1). Este valor consiste en el efecto directo de la envidia maliciosa ($c' = .320$) y la suma de todos los efectos indirectos en el modelo (Total Efectos Indirectos = .511).

A excepción del primer efecto indirecto (incluye el valor 0 en el intervalo de confianza bootstrap), todos los efectos indirectos fueron significativos (Tabla 1), confirmándose la mediación secuencial de ambas variables en el efecto de la envidia maliciosa (vs. benigna) en los comportamientos contraproducentes. De manera más específica, el primer efecto indirecto ($CE \rightarrow IP \rightarrow CC$) no fue significativo. Es decir, la injusticia percibida (IP) no afecta a la relación entre la condición de envidia (CE) y los comportamientos contraproducentes (CC). No obstante, el segundo efecto indirecto ($CE \rightarrow IP \rightarrow EN \rightarrow CC$) fue significativo, lo cual evidencia que la envidia maliciosa (vs. benigna)

conlleva una mayor percepción de injusticia, de modo que tal percepción de injusticia se relaciona con mayores niveles de emociones negativas (EN), las cuales, a su vez, se asocian a una mayor manifestación de comportamientos laborales contraproducentes. Por último, el tercer efecto indirecto (CE → EN → CC) fue también significativo. Esto señala que la envidia maliciosa (vs. benigna) suscita mayores niveles de emociones negativas, lo cual resulta, a su vez, en una mayor inclinación a manifestar comportamientos contraproducentes en el trabajo.

Las comparaciones por pares de los efectos indirectos mostraron diferencias estadísticamente significativas entre todos, excepto entre CE → IP → EN → CC, y CE → EN → CC. De este modo, se observa un efecto indirecto mayor en CE → IP → EN → CC, que en CE → IP → CC (-.221, 95% CI [-.482, -.036]); y un efecto indirecto mayor entre CE → EN → CC, que en CE → IP → CC (-.272, 95% CI [-.532, -.026]). Por tanto, el efecto indirecto más fuerte fue el obtenido por CE → EN → CC, seguido de CE → IP → EN → CC, mostrándose el efecto menor en CE → IP → CC.

Por favor, insertar Figura 1 aproximadamente aquí

Por favor, insertar Tabla 1 aproximadamente aquí

Discusión

La finalidad de esta investigación consistía en examinar las consecuencias perniciosas de la emoción de envidia en el ámbito laboral. Más concretamente, el enfoque se puso en la experimentación de dos tipos de envidia (maliciosa vs. benigna) y su relación con la injusticia percibida, las emociones negativas y la proclividad a manifestar comportamientos contraproducentes hacia el/la compañero/a de trabajo envidiado/a.

Los resultados obtenidos revelaron que la envidia maliciosa (vs. benigna) se relacionaba con una mayor percepción de injusticia respecto a los logros obtenidos por el compañero/a envidiado/a. Estudios anteriores encontraron resultados similares. Por ejemplo, Cohen-Charash y Mueller (2007) hallaron que la experimentación de altos niveles de envidia episódica se asociaba a una mayor percepción de injusticia respecto al acontecimiento laboral desencadenante de dicha emoción. No obstante, nuestra investigación expande dichos datos al indicar que la mera activación de una experiencia personal de envidia maliciosa (vs. benigna) en el ámbito laboral lleva a percibir la ventaja del/la compañero/a de trabajo envidiado/a como más injusta.

En cuanto a las emociones negativas, los resultados también evidenciaron que la envidia maliciosa se relaciona con mayor intensidad con las emociones negativas en comparación con la envidia benigna. Este resultado es novedoso puesto que, aunque la envidia se ha relacionado con diferentes emociones negativas (p.ej., Spears, Ellemers, y Doosje, 2005), no se había analizado hasta ahora si las emociones negativas son experimentadas con diferente grado de intensidad en función de si se experimenta envidia maliciosa o envidia benigna. Además, este hallazgo es consistente con la literatura que considera a la envidia maliciosa como una manifestación hostil de la emoción de envidia (van de Ven et al., 2012).

En relación con los comportamientos laborales contraproducentes, los resultados mostraron que las personas que experimentan envidia maliciosa (vs. benigna) presentan una mayor tendencia a manifestar comportamientos contraproducentes hacia el/la compañero/a de trabajo envidiado/a. Pese al escaso estudio del patrón de relaciones entre la envidia maliciosa (y benigna) y este tipo de comportamientos dañinos, los resultados obtenidos sirven para ampliar datos correlacionales recientes que sugieren que la envidia maliciosa, en comparación con la benigna, podría ser canalizada a través de la manifestación de

comportamientos contraproducentes, especialmente cuando dicha emoción tiene lugar en el contexto laboral (Braun et al., 2016).

Por último, y en lo que se refiere al modelo conceptual inicialmente planteado, los resultados obtenidos sirven para profundizar en la sistematización de las relaciones entre los dos tipos de envidia estudiados, la percepción de injusticia, las emociones negativas y los comportamientos contraproducentes en el trabajo. Los hallazgos obtenidos revelan que tanto la injusticia percibida como las emociones negativas mediaron de forma serial el efecto de la envidia maliciosa (vs. benigna) en la inclinación personal a expresar comportamientos contraproducentes. Dicho de otro modo, experimentar envidia maliciosa (vs. benigna) lleva a percibir la ventaja del/la compañero/a de trabajo como más injusta, lo que a su vez se asocia a mayores niveles de emociones negativas y, subsecuentemente, a una mayor propensión a manifestar comportamientos contraproducentes hacia el/a compañero/a envidiado/a. Tales hallazgos contribuyen a clarificar el proceso mediante el cual la envidia maliciosa (vs. benigna) se relaciona con la manifestación de este tipo de comportamientos perjudiciales en el ámbito laboral. Además, estos resultados amplían hallazgos anteriores que sugieren, por un lado, que la percepción de injusticia puede derivar en emociones negativas (Jackson et al., 2006) y, por otro lado, que este tipo de emociones puede impactar negativamente en las relaciones que se establecen en el entorno organizacional (Spector et al., 2006). No obstante, cabe explicitar que, aunque la injusticia percibida y las emociones negativas mediaron secuencialmente el efecto de la condición de envidia en los comportamientos contraproducentes, el efecto mediador de la injusticia analizado individualmente no fue significativo. Es decir, parece que la percepción de injusticia no lleva per se a la expresión de comportamientos contraproducentes, habida cuenta de que necesita de las emociones negativas para conducir a la expresión de tales comportamientos. A este respecto, y de acuerdo con lo señalado por Hareli (1999), resulta plausible la idea de que el merecimiento,

en comparación con la percepción de injusticia, pudiera explicar mejor los efectos de la envidia maliciosa (vs. benigna) en los comportamientos contraproducentes, toda vez que, mientras que la injusticia comprende una comparación de una situación concreta con otras semejantes, el merecimiento implica un juicio personal de la situación acerca de lo que el individuo estima que ésta *debería ser*. Asimismo, es posible que la percepción de injusticia en relación con la experiencia personal de envidia descrita se encuentre dirigida no tanto hacia el/la compañero/a de trabajo como a los procedimientos (y responsables) que determinaron la desventaja percibida por los participantes (Schaubroeck y Lam, 2004). Además de lo anterior, estudios futuros deberían poner a prueba los posibles efectos diferenciales de la experiencia de ambas formas de envidia tanto en términos de merecimiento como de percepción de injusticia, y explorar el rol específico de ambos constructos en las emociones negativas y la emisión de comportamientos agresivos en el contexto organizacional.

Limitaciones

Aunque los hallazgos obtenidos suponen un avance en la literatura sobre la envidia (maliciosa vs. benigna) en el contexto laboral, deberían abordarse algunas limitaciones de la presente investigación. Por ejemplo, para obtener la muestra se utilizó un procedimiento de muestreo incidental. Sin embargo, el enfoque experimental implementado permite establecer causalidad en el efecto de la envidia maliciosa (vs. benigna) en las variables dependientes de interés. Asimismo, resulta conveniente mencionar que si bien una amplia mayoría de la muestra estuvo representada por empleados/as, también participaron estudiantes universitarios y desempleados/as, es decir, personas que quizá no hayan tenido aún la oportunidad de trabajar.

Direcciones futuras

Estudios futuros, además de replicar en otros países los resultados de esta investigación utilizando la manipulación de las dos manifestaciones de envidia que se ha desarrollado, también podrían evaluar el posible papel moderador de variables relacionadas con el autoconcepto (p.ej., autoestima) o con factores de personalidad (p.ej., neuroticismo). Esto es, constructos que podrían moderar el efecto mediador de la percepción de injusticia y las emociones negativas en la relación entre la envidia maliciosa (vs. benigna) y los comportamientos contraproducentes (Shu y Lazatkhan, 2017). También resultaría de interés que investigaciones futuras evaluaran los efectos causales de la envidia maliciosa y benigna en diferentes medidas vinculadas con la (in)justicia percibida (p.ej., justicia procedimental, merecimiento, etc.), otras medidas relacionadas con los procesos de comparación social (p.ej., privación relativa) y diferentes actitudes y comportamientos agresivos. Por último, y pese a que nuestros resultados apoyan la noción de que la envidia maliciosa (vs. benigna) conduce a más resultados negativos, sería aconsejable corroborar la supuesta naturaleza positiva de la envidia benigna, ya que estudios recientes sugieren que ambos tipos de envidia podrían ser malevolentes (Lange, Paulhus, y Crusius, 2017).

Conclusiones

En suma, la presente investigación contribuye a rellenar el vacío existente en la literatura sobre las consecuencias de la envidia maliciosa y benigna en el dominio organizacional. En este sentido, aporta datos de gran importancia para el contexto laboral, habida cuenta de que permite conocer cómo la envidia maliciosa, en comparación con la envidia benigna, produce mayores efectos perniciosos para la persona que envidia, para la persona envidiada y para el funcionamiento interno de las organizaciones, así como los posibles mecanismos psicológicos explicativos.

Referencias

- Braun, S., Aydin, N., Frey, D., y Peus, C. (2016). Leader narcissism predicts malicious envy and supervisor-targeted counterproductive work behavior: Evidence from field and experimental research. *Journal of Business Ethics*. Advanced online publication. doi:10.1007/s10551-016-3224-5
- Chernyak-Hai, L., y Tziner, A. (2014). Relationships between counterproductive work behavior, perceive justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30, 1-12. doi:10.5093/tr2014a1
- Cohen-Charash, Y. (2009). Episodic Envy. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 2128-2173. doi:10.1111/j.1559-1816.2009.00519.x
- Cohen-Charash, Y., y Mueller, J. S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology*, 92, 666-680. doi:10.1037/0021-9010.92.3.666
- Crusius, J., y Lange, J. (2014). What catches the envious eye? Attentional biases within malicious and benign envy. *Journal of Experimental Social Psychology*, 55, 1-11. doi:10.1016/j.jesp.2014.05.007
- Festinger, L. A. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140. doi:10.1177/001872675400700202
- Hareli, S. (1999). Justice and deservingness judgments—refuting the interchangeability assumption. *New Ideas in Psychology*, 17, 183-193. doi: 10.1016/S0732-118X(99)00019-7
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Nueva York: The Guilford Press. doi:10.1111/jedm.12050

- Jackson, B., Kubzansky, L.D., y Wright, R.J. (2006). Linking perceived unfairness to physical health: The perceived unfairness model. *Review of General Psychology*, *10*, 21-40. doi: 10.1037/1089-2680.10.1.21
- Lange, J., y Crusius, J. (2015). Dispositional envy revisited: Unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *41*(2), 284-294. doi:10.1177/0146167214564959
- Lange, J., Paulhus, D., y Crusius, J. (2017). Elucidating the dark side of envy: Distinctive links of benign and malicious envy with dark personalities. *Personality and Social Psychology Bulletin*. doi: 10.1177/0146167217746340
- LeBlanc, M. M., y Barling, J. (2005). Understanding the many faces of workplace violence. En S. Fox y P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 41-64). Washington, DC: American Psychological Association. doi:10.1037/10893-002
- Milfont, T. L., y Gouveia, V. V. (2009). A capital sin: Dispositional envy and its relations to wellbeing. *Revista Interamericana de Psicología*, *43*(3), 547-551.
- Navarro-Carrillo, G., Beltrán-Morillas, A. M., Valor-Segura, I., y Expósito, F. (2017). What is behind envy? Approach from a psychosocial perspective / ¿Qué se esconde detrás de la envidia? Aproximación desde una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología Social / International Journal of Social Psychology*, *32*(2), 217-245. doi:10.1080/02134748.2017.1297354
- Ortony, A., Clore, G. L., y Collins, A. (1988). *The cognitive structure of emotions*. Nueva York: Cambridge University Press. doi:10.2307/2074241
- Palaver, W. (2005). Envy or emulation: A Christian understanding of economic passions. En W. Palaver y P. Steinmair-Pösel (Eds.), *Passions in economy, politics, and the media* (pp. 139-162). Vienna: Lit Verlag.

- Parks, C. D., Rumble, A. C., y Posey, D. C. (2002). The effects of envy on reciprocation in a social dilemma. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 509-520.
doi:10.1177/0146167202287008
- Parrott, W. G., y Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 906-920. doi:10.1037/0022-3514.64.6.906
- Raver, J. L. (2013). Counterproductive work behavior and conflict: Merging complementary domains. *Negotiation and Conflict Management Research*, 6, 151-159.
doi:10.1111/ncmr.12013
- Schaubroeck, J., y Lam, S. S. K. (2004). Comparing lots before and after: Promotion rejectees' invidious reactions to promotees. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 94, 33-47. doi: 10.1016/j.obhdp.2004.01.001
- Shu, C. Y., y Lazatkhan, J. (2017). Effect of leader-member exchange on employee envy and work behavior moderated by self-esteem and neuroticism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 69-81. doi:10.1016/j.rpto.2016.12.002
- Smith, R. H., y Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, 133(1), 46-64.
doi:10.1037/0033-2909.133.1.46
- Smith, R. H., Merlone, U., y Duffy, M. K. (2016). *Envy at works and in organizations*. Oxford: Academic press.
- Smith, R. H., Parrott, W. G., Diener, E. F., Hoyle, R. H., y Kim, S. H. (1999). Dispositional envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(8), 1007-1020.
doi:10.1177/01461672992511008
- Smith, R. H., Parrott, W. G., Ozer, D., y Moniz, A. (1994). Subjective injustice and inferiority as predictors of hostile and depressive feelings in envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 705-711. doi:10.1177/0146167294206008

- Spears, R., Ellemers, N., y Doosje, B. (2005). Let me count the ways in which I respect thee: Does competence compensate or compromise lack of liking from the group? *European Journal of Social Psychology*, 35(2), 263-279. doi:10.1002/ejsp.248
- Spector, P. E., y Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior (CWB). En S. Fox y P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151-174). Washington, DC: American Psychological Association.
- Spector, P. E., Fox, S., y Domagalski, T. (2006). Emotions, violence and counterproductive work behavior. En E. K. Kelloway, J. Barling, y J. J. Hurrell (Eds.), *Handbook Of Workplace Violence* (pp. 29-46). Thousand Oaks, CA: SAGE. doi:10.4135/9781412976947.n3
- Sterling, C. M. (2013). *A tale of two envys: A social network perspective on the consequences of workplace social comparison*. (Tesis Doctoral no publicada). Lexington, K.Y: University of Kentucky.
- Sterling, C. M., van de Ven, N., y Smith, R. H. (2016). The two faces of envy: Studying benign and malicious envy in the workplace En R. H. Smith, U. Merlone, y M. K. Duffy (Eds.), *Envy at work and in organizations: Research, theory, and applications* (pp. 57-84). Oxford: Oxford University Press. doi:10.1093/acprof:oso/9780190228057.003.0003
- Tangney, J. P., y Salovey, P. (2010). Emotions of the imperiled ego: Shame, guilt, jealousy, and envy. En J. E. Maddux, y J. P. Tangney (Eds.), *Social psychological foundations of clinical psychology* (pp. 245-271). Nueva York, EEUU: Guilford Press.
- Thompson, G., Glasø, L., y Martinsen, Ø. (2015). The relationships between envy and attitudinal and behavioral outcomes at work. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 7(1), 5-18.
- van de Ven, N. (2016). Envy and its consequences: Why it is useful to distinguish between benign and malicious envy. *Social and Personality Psychology Compass*, 10(6), 337-349. doi:10.1111/spc3.12253

van de Ven, N., Zeelenberg, M., y Pieters, R. (2009). Leveling up and down: The experiences of benign and malicious envy. *Emotion*, 9, 419-429. doi:10.1037/a0015669

van de Ven, N., Zeelenberg, M., y Pieters, R. (2011). Why envy outperforms admiration. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37, 784-795. doi:10.1177/0146167211400421

van de Ven, N., Zeelenberg, M., y Pieters, R. (2012). Appraisal patterns of envy and related emotions. *Motivation and Emotion*, 36, 195-204. doi:10.1007/s11031-011-9235-8

Vecchio, R. P. (1995). It's not easy being green: Jealousy and envy in the workplace. En G. R. Ferris (Ed.), *Research in personal and human resources management* (pp. 201-244). Greenwich, CT: JAI Press.

Tabla 1. Análisis de mediación múltiple de la condición de envidia, injusticia percibida y emociones negativas en los comportamientos contraproducentes en el trabajo

$R^2 = .397$				
$F_{3,186} = 26.26, p < .001$				
Ruta del modelo estimado	Coeficiente	SE	ICB Simétrico	
a_1	2.367***	.37	1.636	3.100
a_2	.872***	.24	.388	1.357
d_{21}	.301***	.05	.210	.393
b_1	.002	.03	-.056	.062
b_2	.319***	.05	.214	.424
c'	.320*	.12	.075	.565
c	.831***	.14	.551	1.112
Efectos indirectos	Efecto		ICB Simétrico	
Total	.511		.336	.724
I1	.006		-.129	.156
I2	.227		.127	.386
I3	.278		.123	.471

Nota. SE: error estándar; I1 = CE → IP → CC; I2 = CE → IP → EN → CC; I3 = CE → EN → CC; ICB simétrico: Intervalo de Confianza simétrico del Bootstrapping.

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

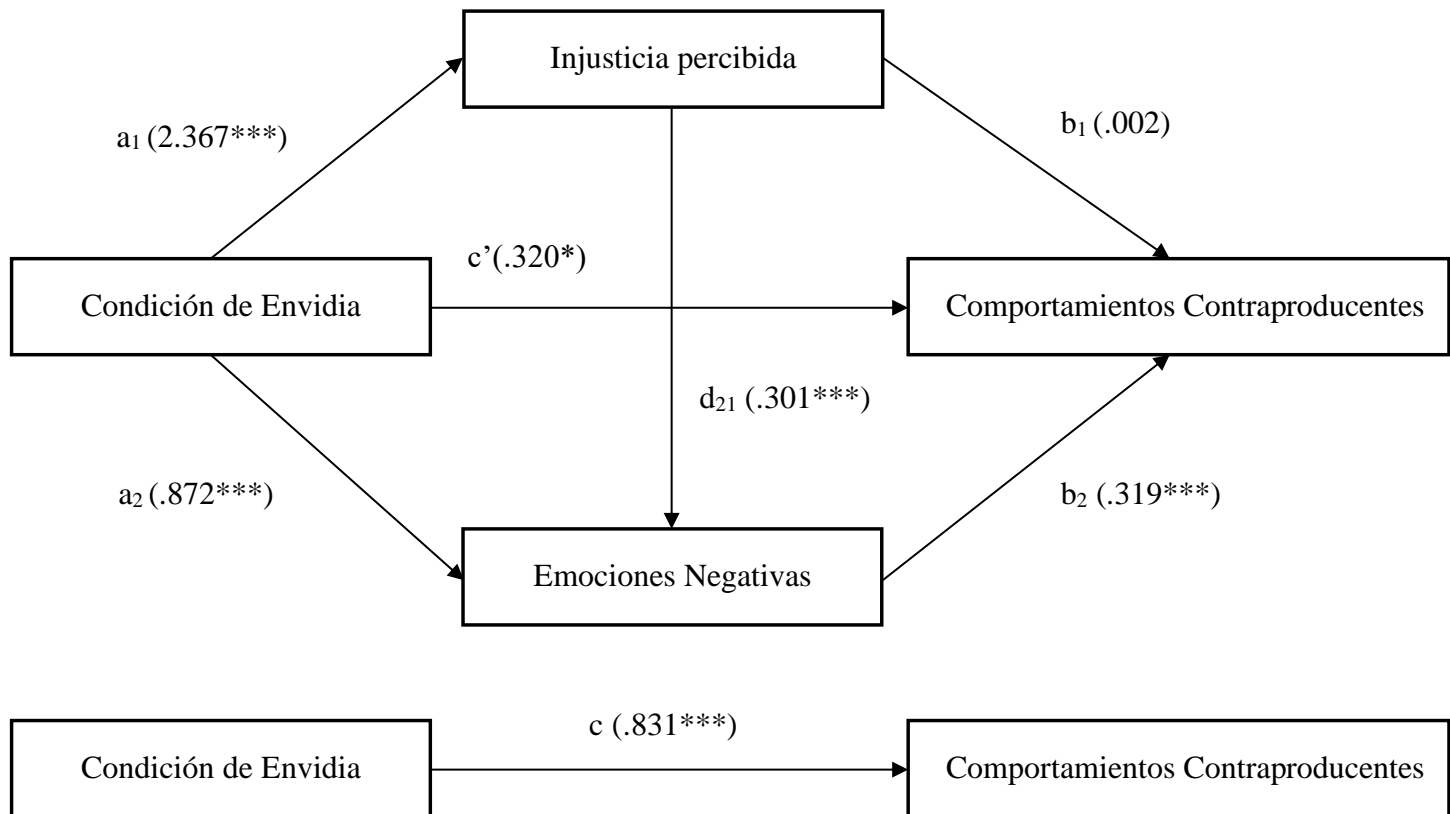


Figura 1. Modelo conceptual que muestra el efecto indirecto de pasos múltiples entre la condición de envidia (maliciosa vs. benigna) y la manifestación de comportamientos contraproducentes en el trabajo a través de la injusticia percibida y las emociones negativas; Condición de Envidia: Envidia Benigna = 0, Envidia Maliciosa = 1.

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