

بررسی تجربی مدل حسادت در محیط کار^۱

اکبر حسن پور*، سعید جعفری نیا**
یوسف وکیلی***، مهدی مهدبی****

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۲/۲۳

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۸/۰۶/۲۸

چکیده

باتوجه به اینکه کارکنان در سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا احساس حسادت خود را سرکوب نمایند، شناخت و درک مفهوم حسادت، پیشایندها و پیامدهای آن برای محققین و سازمان‌ها امری مهم به‌نظر می‌رسد. ازاین‌رو، تحقیق حاضر درصدد است تا به بررسی نقش حسادت در محیط کار بپردازد. پژوهش حاضر از نظر هدف، تحقیقی کاربردی است، از نظر ماهیت و رویکرد از جمله تحقیقات علی است و از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات نیز جزء تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات پیمایشی به‌شمار می‌آید. جامعه آماری در این پژوهش شامل کارکنان واحدهای ستادی شرکت ملی نفت ایران به تعداد ۶۵۰ نفر است. طبق جدول کرجسی و مورگان، نمونه‌ای با حجم ۲۴۲ نفر انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است. در این پژوهش از مدل معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که روان‌رنجوری، یک پیش‌زمینه مهم در توسعه احساس حسادت است. وظیفه‌شناسی به‌طور منفی بر احساس حسادت تأثیر می‌گذارد. رقابت‌پذیری ادراک‌شده، احساس حسادت را افزایش می‌دهد. حسادت، تأثیر منفی بر رفتار شهروندی سازمانی در سطح فردی و تأثیر مثبتی بر رفتارهای زیان‌آور (غیرکارآمد) در سطح فردی دارد. درنهایت، نتایج نشان می‌دهد که حسادت تاحدی نقش میانجی‌گری بین روابط روان‌رنجوری، وظیفه‌شناسی و رقابت‌پذیری ادراک‌شده از یک‌سو و رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای زیان‌آور از سوی دیگر، دارد.

کلیدواژه: حسادت در محیط کار؛ روان‌رنجوری؛ وظیفه‌شناسی؛ رقابت‌پذیری درک‌شده؛ شرکت ملی نفت ایران

۱. مستخرج از رساله دکتری

*. استادیار گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

** . استادیار گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

***. استادیار گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

****. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

Mmg.mohazabi@gmail.com

مقدمه

از زمان معرفی جنبش روان‌شناسی مثبت، توجه بیشتری به حوزه احساسات مثبت در سازمان‌ها شده است (قادی^۱، ۲۰۱۸). در حوزه رفتار سازمانی، احساسات، بخش جدایی‌ناپذیر کار روزانه کارکنان در محل کار است و نقش حیاتی بر رفتار کارکنان و واکنش آنها در محل کار دارد. برخی از محققان سازمان‌ها را مکان‌هایی می‌پندارند که می‌توان احساسات را در آن مدیریت کرد یا طراحی نمود و یا حتی آنها را حذف کرد (پیشنت^۲ و همکاران، ۲۰۰۳؛ دافی^۳ و همکاران، ۲۰۰۸). سازمان‌ها برای موفقیت در بلندمدت و کوتاه‌مدت باید هر دو احساسات مثبت و منفی را به‌طور مؤثر به کار گیرند (اردیل و موچلدیلی^۴، ۲۰۱۴). با این وجود، بررسی ادبیات مربوط نشان می‌دهد که تعداد تحقیقاتی که روی احساسات مثبت انجام می‌شود، در مقایسه با تحقیقات درباره احساسات منفی در حال افزایش است (قادی، ۲۰۱۸). باید دانست که پذیرش احساسات منفی در محل کار نیز به اندازه احساسات مثبت، مهم است (کاستلانوس^۵، ۲۰۱۵)، زیرا در سازمان‌ها، مدیران با داشتن اطلاعات در این زمینه کمک شایانی در رعایت شأن انسان و رفتار اخلاقی از یک سو و افزایش عملکرد و کارایی سازمان و به‌دنبال آن نتایج باکیفیت‌تر و افزایش انگیزه درونی کارکنان از سوی دیگر می‌کنند (ناوارو و همکاران، ۲۰۱۸).

کارکنان در سازمان‌ها از طریق تعاملات بین‌فردی، احساسات مثبت یا منفی را تجربه می‌کنند. درحالی‌که احساسات مثبت مرتبط با رویدادهایی هستند که تأمین اهداف یک فرد را تسهیل می‌کنند، احساسات منفی مرتبط با رویدادهایی هستند که مانع تأمین اهداف می‌شوند (فلوید^۶ و همکاران، ۲۰۱۶). آیا این احساسات منفی از تصمیمات اشتباه مدیران ناشی می‌شود یا به مشکلات شخصی کارکنان مربوط است، هیچ سازمانی از عواقب احساسات منفی محافظت نمی‌شود (پیرسون^۷، ۲۰۱۶). در مطالعه‌ای که میان ۱۲۴ مدیر و مدیران اجرایی انجام شد (قادی، ۲۰۱۸)، مشاهده گردید حدود ۲۰ درصد آنان هرگز در طول زندگی کاری خود مدیری نداشته‌اند که بتواند احساسات منفی آنها را به‌طور مؤثری کنترل و به کار

1. Ghadi
2. Patient
3. Duffy
4. Erdil & Müceldili
5. Castellanos
6. Floyd
7. Pearson

بگیرند. خطرات ناشی از اجتناب از احساسات منفی در محل کار ممکن است بیشتر از خطرات ناشی از پاسخ نامناسب به احساسات مثبت باشد. این به این دلیل است که احساسات منفی مربوط به زیان‌های سازمانی و حوادثی می‌شود که مانع از دستیابی سازمان به اهداف می‌شود که در نهایت این امر خود موجب افزایش بی‌نظمی و کج‌رفتاری‌های کارکنان در محل کار می‌شود. در مطالعات (پورات و پیرسون^۱، ۲۰۱۲) این امر مشهود است که احساسات منفی مانع پیشرفت سازمانی می‌شود، زیرا آنها تأثیر منفی روی رفتارهای کارکنان مثل عملکرد پایین، کاهش تعهد و کاهش تلاش می‌گذارند. بنابراین، سازمان‌ها باید در مورد این زیان‌های سازمانی منتج شده به‌عنوان انگیزه‌ای برای مقابله با این احساسات منفی بیندیشند.

حسادت، از احساسات منفی است که کم‌تر مورد توجه قرار گرفته است. بی‌توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت به بروز مشکلات متعددی برای سازمان منجر می‌شود (دافی و همکاران، ۲۰۱۲). حسادت در محل کار باعث می‌شود که روابط کاری تیره‌وتر شود، تمایل به باقی‌ماندن در کنار همکاران موفق را از بین می‌برد و در نتیجه فرصت‌ها ازدست می‌روند و ناکارآمدی در سازمان به‌وجود می‌آید (لیم^۲، ۲۰۱۳). آنچه بیش از هر زمان دیگری در سازمان‌ها به‌چشم می‌خورد، مسائل مربوط به فشارهای روحی و روانی و مدیریت صحیح آنهاست تا سازمان‌ها بتوانند به‌سرعت رشد و توسعه پیدا نموده و قابلیت خود را در برابر این همه تغییر و تحولات محیطی به‌رخ بکشند. بنابراین، مسئله مهم و قابل‌بحث در سازمان‌های کنونی، بحث حسادت سازمانی است؛ به‌ویژه در سازمان‌های دولتی که دارای ساختاری با انعطاف کم، مدیریت با اختیارات کلاسه‌شده، بروکراسی‌های دست‌وپاگیر و وظایف غیرشفاف هستند که خود مشکلات زیادی از جمله مشکلات روحی و روانی بر منابع انسانی را در پی دارد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸). از این‌رو، تدابیر خاصی به‌منظور اداره کردن و کاهش دادن عوارض ناشی از مسائل روحی که به‌طور مستقیم سلامت جسم و روح کارکنان را به‌خطر می‌اندازد و بالتبع، بازدهی کل سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، ضروری است.

هدف این مطالعه، بررسی نقش حسادت به‌عنوان یک میانجی بین مجموعه روابطی از بین پیشایندها و پیامدها در شرکت ملی نفت ایران است. برای رسیدن به این هدف، مدل نظری توسعه‌یافته توسط قادی (۲۰۱۸)، شو و لازاتخان (۲۰۱۷) و میشر (۲۰۰۹) از لحاظ تجربی آزمون شده است. قادی (۲۰۱۸) معتقد

1. Porath & Pearson
2. Lim

است که حسادت به طور کامل مورد بررسی قرار نگرفته و نیازمند بررسی تجربی است. این مدل نظری متغیرهای فردی را شناسایی می کند (به عنوان مثال، روان رنجوری، وظیفه شناسی و رقابت پذیری درک شده) و چگونگی تأثیر آنها بر حسادت در محل کار را مشخص می کند و پیامدهای تأثیر حسادت بر بعضی شرایط را نشان می دهد مانند: رفتارهای کاری زیان آور (CWB¹) و رفتار شهروندی سازمانی (OCB²). این مدل در شکل (۱) نشان داده شده است. آزمون تجربی این مدل به پژوهشگران و مدیران سازمان ها کمک می کند تا توجه بیشتری روی حسادت کارکنان داشته باشند. منون و تامسون (۲۰۱۰) اضافه می کنند که اگر حسادت بدون کنترل به حال خود گذاشته شود، ممکن است عملکرد سازمان ها و خود کارکنان را به نابودی بکشاند. مک گرث (۲۰۱۱) بیان می کند که مهم است حسادت را در محیط کار کنترل کنیم، زیرا این رفتار، باعث افزایش رفتارهای پر خاشکگرانه و تهاجمی شده و هزینه های سازمانی برای بهره وری را افزایش می دهد. علاوه بر این، در یک مطالعه نظرسنجی که توسط مؤسسه استیپلز در سال ۲۰۱۰ انجام شد، درصدها نشان می دهد که سه نفر از چهار نفر از کارکنان، بر حسادت نسبت به سایر رقبای خود در محل کار اعتراف کردند. وضعیت در سازمان های ایرانی نیز متفاوت نیست. به همین دلیل بحث پیرامون مسائل سرمایه انسانی از جمله حسادت از اهمیت بسزایی برخوردار است؛ زیرا به گونه ای نامشهود بهره وری افراد و سازمان را از بین می برد؛ از این رو، تقریباً در همه سازمان ها اقدامات وسیعی در خصوص حسادت سازمانی صورت گرفته است تا مشکلات برخاسته از آن را تا حد امکان کاهش دهند (اسراف^۳، ۲۰۱۶).

باعنایت به اینکه در سال های اخیر بحث بهره وری در سازمان های دولتی در ایران به ویژه شرکت ملی نفت مورد تأکید بسیاری قرار گرفته است و بهره وری، ارتباط مستقیم و تنگاتنگ با کمیت و کیفیت نیروی انسانی در سازمان های دولتی دارد، در این راستا پژوهش های بی شماری عوامل مشهود تأثیر گذار بر بهره وری در شرکت ملی نفت را مطالعه کرده اند، اما در زمینه بررسی عوامل نامشهود، تلاش چندانی صورت نگرفته است و شناسایی این عوامل یکی از حوزه هایی است که به تحقیق نیاز دارد. یکی از عوامل نامشهود تأثیر گذار بر بهره وری در شرکت ملی نفت ایران با توجه به مسائلی که این شرکت با آن مواجه است، حسادت در محیط کار است که به دلیل ماهیت کمابیش مخفی خود، در این سازمان نادیده گرفته شده

1. Counterproductive Work behaviours
2. Organizational citizenship behaviours
3. Asraf

است. بی توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت به بروز مشکلات متعددی برای این سازمان منجر شده است. از این رو، مطالعه حاضر کمک می کند که تصمیم گیرندگان با مفهوم و درک بهتری از نحوه مدیریت اقدامات منفی که توسط حسادت در محل کار ایجاد شده، آشنا شوند. به طور خاص این مطالعه می تواند به شرکت ملی نفت راه حل هایی را برای مقابله با رفتارهای منفی پنهان که مربوط به حسادت کارکنان است، ارائه دهد.

همچنین از دیدگاه نظری نیز می توان بیان کرد که اهمیت حسادت، علل و پیامدهای آن و در نتیجه مدیریت این هیجان منفی در سازمان مشخص می شود، ولی متأسفانه تا به حال تحقیقات کمی در این زمینه انجام شده است. یکی از دلایل مهمی که می توان برای آن ذکر کرد، نبود علاقه نسبت به این موضوع در سازمان هاست. اکثر محققان به دنبال متغیرهای مثبت و موضوعاتی هستند که مخاطبان را جذب کند. متغیر حسادت یک ویژگی منفی و نامطلوب است که جذابیت کمتری را نسبت به سایر هیجانات از قبیل احساس عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و ... در افراد ایجاد می کند.

در پایان می توان گفت، اگرچه حسادت یک احساس فراگیر است و بر رفتار سازمانی کارکنان، آثار مخرب و انکارناپذیری دارد، با این حال محققان مدیریت در انجام پژوهش های تجربی در این زمینه کوتاهی کرده اند. بنابراین، تحقیق حاضر درصدد است تا به بررسی نقش حسادت در محیط کار بپردازد. با توجه به مطالب فوق، این سؤال مطرح می شود که آیا حسادت در محیط کار می تواند نقش میانجی در روابط بین پیشایندها و پیامدها داشته باشد؟

مبانی نظری پژوهش

حسادت

کلمه حسادت^۱ از واژه لاتین Invidere مشتق شده است که به معنای خیره نگاه کردن بدخواهانه است. در ریشه شناسی کلمه یک مرجع روشن وجود دارد: خیره نگاه کردن، حسادت با نگاه به شخص دیگری که چیزی دارد و شخص از داشتن آن محروم است آغاز می شود. چیزی که دیگران دارند و شخص ندارد و در مفهوم گسترده تر همان احساس خوب، یک دستاورد، یک کیفیت یا یک منبع است. در برخی موارد

1. envy

نیز شاد و سلامت بودن دیگران می تواند منشأ بروز حسادت باشد (اسمیت^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). در حسادت، فردی که مورد مقایسه منفی قرار می گیرد، هر شخصی نیست. در این مقایسه اجتماعی ما خودمان را با فردی شبیه و هم‌شان خودمان مقایسه می کنیم (تای^۲ و همکاران، ۲۰۱۲).

حسادت در محیط کار

حسادت در محیط کار به عنوان یک احساس ناخوشایند توصیف شده است که با احساساتی مانند حقارت، خرابکاری، تجاوز و خشم روی دستاوردهای دیگران همراه است (ویگا^۳ و همکاران، ۲۰۱۴؛ اسمیت و کیم^۴، ۲۰۰۷؛ دافی و همکاران، ۲۰۰۸). به طور کلی، احساس حسادت زمانی ایجاد می شود که:

- شخص دیگری دارای اشیای مادی یا ویژگی‌های شخصی است که شما تمایل به داشتن آن دارید؛
- شما خودتان را با ارزش پایین تر بر اساس یک مقایسه اجتماعی با یک همکار دیگر ارزیابی می کنید؛
- زمانی که شما از چیزی که همکاران دارد، احساس ناراحتی می کنید؛
- زمانی که شما امیدوارید کارکنان دیگر نیز مزایا یا آرزوهایی را که شما به آنها نرسیده‌اید، از دست دهند (دوگان و وچو^۵، ۲۰۰۱).

مفهوم حسادت به عنوان یک ترکیب ناخوشایند از احساساتی است که شامل دو جزء می باشد: یک جزء حالت عاطفی و یک جزء حالت هم‌سنجی و مقایسه روبه‌بالاست (کوهن - چارش^۶، ۲۰۰۹). کوهن - چارش (۲۰۰۹) بیان کردند که مؤلفه اول یک حالت عاطفی منفی است که به اضطراب، تنفر، عصبانیت، حقارت، آسیب‌رساندن دیگران و خودانتقادی مربوط می شود. با این حال مقایسه اجتماعی روبه‌بالا یک قیاس نامناسب بین فرد حسود با کسی است که مورد حسادت واقع شده است که به منظور بهبود موقعیت فرد حسود در محیط کار انجام می شود. بر اساس دیدگاه تامپسون و همکاران (۲۰۱۵) این مقایسه زمانی

1. Smith
2. Tai
3. Veiga
4. Smith & Kim
5. Dogan & Vecchio
6. Cohen-Charash

آشکار می‌شود که شخص حسود در محیط کار چیزی دارد که شبیه شخص مورد حسادت واقع شده است. براساس این مفهوم‌سازی، مشخص شد که شخص حسود باید دارای وضعیت احساسی منفی و مقایسه اجتماعی منفی باشد. برخی از محققان بین دو نوع حسادت در مفهوم‌سازی خود، یعنی حسادت مطلوب (ملایم)^۱ و حسادت مخرب، تمایز قائلند (اسمیت و کیم، ۲۰۰۷؛ وان دی ون^۲ و همکاران، ۲۰۰۹؛ استرلینگ و لابیانکا^۳، ۲۰۱۵). آنها به حسادت مطلوب به‌عنوان یک نیروی انگیزشی روبه‌بالا برای پیشرفت کارکنان اشاره می‌کنند، زیرا باعث پیشرفت و بهبود موقعیت شغلی فرد شده و او را به سخت‌تر کار کردن برای کسب سطوح بالاتر شغلی برمی‌انگیزاند تا به خوبی فردی شود که به آن غبطه خورده است (تلاش برای دستیابی به سطوح دیگران). کارکنانی که حسادت مطلوب را تجربه می‌کنند اغلب احساسات مثبتی از خود بروز می‌دهند و به دستاوردها و موفقیت‌های دیگران احترام می‌گذارند. از طرفی، چون حسادت مطلوب باعث تحسین دیگران شده و تمایل به کسب جایگاه دیگران را در افراد ایجاد می‌کند و همچنین تمایل به یادگیری آنها را افزایش می‌دهد، در واقع می‌توان این‌طور پیش‌بینی کرد که حسادت مطلوب باعث افزایش انگیزه‌های کاری افراد می‌شود (شو و لازاتخان^۴، ۲۰۱۷). در مقایسه، حسادت مخرب^۵ یک نیروی انگیزشی کشنده روبه‌پایین در فرد حسود است که باعث توسعه احساسات مخرب و مضر در فرد حسود شده و او را به فردی تبدیل می‌کند که به دیگران آسیب‌های کورکورانه وارد کرده و می‌خواهد دیگران را به‌رنج بیندازد (کیم و گلامب^۶، ۲۰۱۴). کارکنانی که حسادت مخرب را تجربه می‌کنند، در مقایسه اجتماعی با دیگران خود را با تصویری حقیر و پست نسبت به دیگران درک می‌کنند (نسبت به دیگران خود را حقیر و کم می‌بینند). این طبقه‌بندی دو گرایش رفتاری را نشان می‌دهد که یکی تهدید و دیگری چالش‌گراست، هر دوی آنها نقش مهمی را در افزایش سطح حسادت در محیط کار بازی می‌کنند. شو و لازاتخان (۲۰۱۷) استدلال می‌کنند "هنگامی که افراد حسادت را تجربه می‌کنند، از راهبردهایی برای کاهش و تسکین ناراحتی‌هایشان بهره می‌برند که یا مثبت و یا منفی هستند".

از دیدگاه مانن دوگان و وکیو (۲۰۰۱) حسادت به‌عنوان یک وضعیت دونفره توصیف شده است که

1. Benign envy
2. Van de Ven
3. Sterling & Labianca
4. Shu & Lazatkhana
5. malicious envy
6. Kim & Glomb

دارای سه ویژگی مشخص در شکل دادن رفتارهای خود نسبت به سازمان‌هایشان است. نخست، حسادت برای مدیریت کردن، دشوار است. حسودان در محیط کار حسادت خود را انکار می‌کنند، زیرا فکر می‌کنند که این حالت، می‌تواند یک تهدیدی برای تصویر آنان در سازمان باشد و ممکن است در محیط کار به‌عنوان یک فرد بدجنس و نفرت‌انگیز شناخته شوند. چیزی که اینها را بدتر می‌کند این است که علائم حسادت در کارکنان با شرمساری و گناه همراه است که دیگران یا سایر رقبا نمی‌توانند آن را در فرد حسود ببینند یا تشخیص دهند. به‌طور کلی، حسادت ذاتاً احساس خصومت را بر می‌انگیزد (قادی، ۲۰۱۸). محققان معتقدند که شناختن اینکه کدام کارمند حسود است، بسیار دشوار است، به‌همین دلیل، کنترل کارکنان حسود نیز دشوار است (کیم و رادوسویچ^۱، ۲۰۰۷؛ پاروت^۲، ۱۹۹۱). دوم، حسادت یک احساس خاموش مهلک است که بارها تجربه شده است، اما دارای ویژگی‌های قابل تشخیصی مانند دیگر احساسات عمومی مانند خشم، ترس، غم و اندوه، شادی، انزجار و تعجب نیست. کوهن - چاراش (۲۰۰۹) استدلال می‌کنند که استنتاج اینکه یک شخص حسود چگونه به‌نظر می‌رسد، دشوار است؛ زیرا در واقع، اکثر کارمندان در تلاشند تا احساس حسادت خود را سرکوب کرده و مخفی نمایند. در نهایت حسادت (Envy) از نظر مفهومی و تجربی با سایر احساسات مربوط مانند حسادت جنسی (Jealousy) متفاوت است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۷). اما محققین به توافق رسیده‌اند که هر دوی آنها احساس ناخوشایندی هستند. با این حال، حسادت جنسی یک وضعیت سه‌جانبه است که عموماً زمانی ظاهر می‌شود که فردی به دلیل شخص دیگری، در یک رابطه نزدیک مورد جایگزین قرار بگیرد یا از رابطه‌ای حذف شود (قادی، ۲۰۱۸). در این راستا، زمانی یک فرد، حسادت جنسی را تجربه می‌کند که احساس نگرانی دارد که همکار دیگری در حال تلاش برای دستیابی به داشته شماست و این باعث می‌شود شما به‌صورت دفاعی عکس‌العمل نشان دهید.

در مطالعات مختلف اعتقاد بر این است که حسادت در محیط کار به‌عنوان یک وضعیت ذهنی منفی تلقی می‌شود که تأثیرات مخربی بر وظایف مختلف مربوط به خروجی سازمان دارد (مانند حسادت‌های مخرب) (تامپسون و همکاران، ۲۰۱۵؛ ویگا و همکاران، ۲۰۱۴). پژوهشگران، نقش حسادت کارکنان در محیط کار را روی نتایج مرتبط سازمان بررسی کردند و دریافتند که حسادت در محیط کار، ارتباط

1. Kim & Radosevich
2. Parrott

چشمگیری با عملکرد گروهی و نارضایتی شغلی (تامپسون و همکاران، ۲۰۱۵)، عزت نفس (وچپو، ۲۰۰۵)، مشارکت کاری و تمایل به ترک کار (کیم و رادوسویچ، ۲۰۰۷)، عدم کنترل (وچپو، ۲۰۰۰)، و رفتارهای پرخاشگرانه مانند پریشانی و وابستگی (دافی و همکاران، ۲۰۱۲) دارد. به این علت است که کارمندی که به عنوان یک فرد حسود در محیط کار شناخته شده و هیچ اشتیاقی به کار ندارد، شایعاتی را در مورد سایرین منتشر می کند تا دیگران را به پایین بکشاند، از کمک به همکاران امتناع می ورزد، دستاوردهای دیگران را به تباهی می کشاند و از ارائه اطلاعات به دیگران خودداری می کند. تمام اینها ممکن است به موفقیت سازمان آسیب جدی برسانند (منون و تامپسون، ۲۰۱۰).

اگرچه محققان تعاریف متعددی از حسادت در کار را مطرح کرده اند، اما به نظر می رسد توجه تجربی محدودی از نقش حسادت بین مجموعه ای از پیشایندها و پیامدها در محیط کار وجود داشته باشد. هنوز این روابط انسانی بنیادی باعث ایجاد چالش های ارتباطی در محیط کار می شود. کارکنان بیشتر وقت خود را در محیط کار صرف می کنند؛ از این رو این زمان به شکل روابط کاری بین کارکنان سپری می شود که این روابط می تواند مفید، مثبت و یا مخرب باشد (قادی، ۲۰۱۸). روابط کاری کارکنان شامل روابط نزدیک، روابط عمومی و روابط رایج و روزمره است که آنها به برقراری ارتباطات هرچه بیشتر تشویق می شوند. به طور هدف مند، سازمان ها روش های مختلف انگیزشی (مانند ترفیع کارکنان، به رسمیت شناختن عملکرد آنها، افزایش پرداخت و پاداش ها) استفاده می کنند، زیرا آنها معتقدند اینها موجب افزایش مزایای کارکنان برای سازمان می شود و همچنین از سیاست برنده شدن در برابر از دست دادن^۱ در ارزیابی عملکرد کارکنان استفاده می کنند (تامپسون و همکاران، ۲۰۱۵). معرفی چنین روش های انگیزشی و سیاست ها ممکن است فرصتی برای ایجاد یک معیار برای مقایسه همکارانه ایجاد کند. دافی و همکاران (۲۰۰۸) معتقدند که در محیط های کاری می تواند هر دو ویژگی عدم قطعیت و رقابت وجود داشته باشد که هر دوی این عوامل به مقایسه اجتماعی کارکنان منجر می شود که بدین وسیله خودارزیابی انجام می دهند و تلاش می کنند تا کمبودهای خود را برطرف سازند. همان طور که همه سازمان ها به چنین روش هایی متکی هستند، هیچ سازمانی از احساسات منفی حسادت در محیط کار محافظت نمی شود (قادی، ۲۰۱۸). وچپو (۲۰۰۰) اعتقاد داشت که استفاده از روش های ارزیابی عملکرد کارکنان، سطح حسادت در

1. Win-Versus-los

محیط کار را بالا می‌برد، زیرا کارکنان دائماً احساس تهدید می‌کنند و تحت استرس قرار می‌گیرند. زمانی که کارکنان به دانستن نتایج ارزیابی عملکرد خود تمایل دارند می‌خواهند که میزان دستاورد و پیروزی‌های، نقاط قوت خود و ضعف خود در کار را بشناسند و آنها را با سایر کارکنان به صورت خصوصی یا عمومی مقایسه کنند. این کار، به مقایسه‌های نامطلوب متعدد و حسادت در کار منجر می‌شود. همان‌طور که در بالا توضیح داده شد، نیروی اساسی حسادت، زمانی پدیدار می‌شود که کارکنانی با عملکرد ضعیف، توانایی‌های خود را با کارکنان بهتر مقایسه می‌کنند (دافی و همکاران، ۲۰۰۸؛ کورکوران^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). به طور خلاصه می‌توان گفت، نظریه مقایسه اجتماعی کارکنان، مبانی نظری حسادت برخی کارکنان در محیط کار را، ارائه می‌دهد. نظریه مقایسه اجتماعی، بر این فرض تأکید می‌کند که کارکنان از طریق مقایسه خود با افراد مشابه، توانایی‌هایشان را ارزیابی می‌کنند. این مقایسه می‌تواند به دو نتیجه کاملاً متفاوت منجر شود؛ اگر نتیجه مقایسه فرد با دیگران مطلوب باشد، به کسب هویت منجر می‌شود و اگر نامطلوب باشد، نتیجه آن تخریب هویت خواهد بود و تخریب هویت، خود به حسادت منجر می‌شود (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۳).

چارچوب مفهومی پژوهش

براساس مطالب بیان‌شده، در این بخش به توسعه نظری روابط کارکنان در قبل و بعد از حسادت در محیط کار پرداخته شده است.

روان‌رنجوری و حسادت در محیط کار

روان‌رنجوری (به عنوان مثال، بی‌ثباتی عاطفی) به عنوان یک ویژگی شخصیتی است که شخصیت افراد را با احساساتی مانند نگرانی، بدخلقی، عصبانیت، اضطراب، خصومت، تنش، خشم، افسردگی، خودآگاهی و ناامنی مشخص می‌کند (رابینز و جاج^۲، ۲۰۱۵؛ جاج و بونو^۳، ۲۰۰۱). این وضعیت نامطلوب مخالف با ثبات احساسی است، به طوری که کسب نمرات بالا در روان‌رنجوری نشان‌دهنده کسب نمرات

1. Corcoran
2. Robbins & Judge
3. Judge & Bono

پایین در ثبات عاطفی است. محققان، کارمندان دارای خصوصیات روان رنجوری را جزو افراد نامطمئن و بی کفایت می دانند، زیرا آنها معمولاً:

- به راحتی سازگار نمی شوند و با شرایط عادی که در کار مواجه می شوند آن را به عنوان یک تهدید یا شرایط بغرنج می پندارند.
- مشکلات متعددی را تجربه می کنند مانند؛ تأخیر در انجام کار، مورد اندرز و تذکر واقع شدن توسط دیگران.
- و بیشتر مستعد به تجربه اثرات منفی هستند و از این رو، بروز احساسات غیرمنطقی را افزایش می دهند (قادی، ۲۰۱۸).

باتوجه به ارتباط آن با توسعه غیرمنطقی احساسات و از آنجا که حسادت غیرمنطقی است، طبق یافته های میسرا (۲۰۰۹) انتظار می رود که کارمندان دچار اختلالات عصبی (روان رنجوری) از حسادت در محیط کار رنج ببرند. این احتمالاً درست است، زیرا آنها به اثرات فیزیکی و روانی استرس زای کارها کم تر واکنش نشان می دهند. شو و لازاتخان (۲۰۱۷) معتقد بودند که کارکنان روان رنجور، حسادت در محیط کار را به عنوان یک منبع استرس و اضطراب می پندارند و تمایل دارند با توسعه مراحل مختلف پاسخ دهی به این وضعیت از عهده این شرایط برآیند و تصویر منفی و احساس ناامنی خود در سازمان را تصحیح کنند. علاوه بر این، میسرا (۲۰۰۹) معتقد است که کارکنان روان رنجور معمولاً خودشان را با سایر همکاران مقایسه می کنند تا ارزش خود را تأیید کنند. در مقایسه بیشتر، اکثر کارکنان در معرض احساسات منفی خواهند بود؛ یکی از آنها احساس حسادت در محیط کار است (قادی، ۲۰۱۸). همان طور که مورد بحث قرار گرفت، حسادت در کار به عنوان احساس ناخوشایندی است که با احساس حقارت، خرابکاری، تجاوز و خشم همراه و ممکن است در بسیاری از شرایط، غیرمنطقی باشد (بدیان^۱، ۱۹۹۵). به همین دلیل، کارکنان روان رنجور احساسات آسیب رساندن به دیگران را بیشتر نشان می دهند که همه آنها به حسادت در محیط کار مربوط است. باتوجه به مطالب بیان شده، فرضیه زیر مطرح می شود:

H1: روان رنجوری تأثیر مثبتی بر حسادت در محیط کار دارد.

وظیفه‌شناسی و حسادت

وظیفه‌شناسی، نشان‌دهنده درجه‌ای است که کارمند تمایل به سازماندهی و تکمیل وظایف خود به صورت کارآمد و مؤثر دارد (تیلور و دی برین^۱، ۲۰۰۶). کارکنانی که سطوح بالای وظیفه‌شناسی (با وجدان بودن) دارند، با صفاتی مانند هدف‌مند، وظیفه‌مدار، باعزم، خودانضباط، بااحتیاط، قابل اعتماد، سختکوش، مقاوم و مسئولیت‌پذیر توصیف می‌شوند (جاج و همکاران، ۲۰۰۲). درحالی‌که کارکنانی که دارای نمرات پایین وظیفه‌شناسی هستند، با صفاتی همچون بی‌مسئولیت و غیرقابل اعتماد مشخص می‌شوند و با احتمال بیشتری درگیر احساسات نامطمئن می‌شوند (باگگ و روبرت^۲، ۲۰۰۴). انتظار می‌رود کارکنانی با سطوح بالای وظیفه‌شناسی، کم‌تر احساس حسادت در کار داشته باشند. این به خاطر این واقعیت است که کارکنان با وظیفه‌شناسی بالا، مقاوم‌تر و قابل اعتمادترند و انگیزه دارند وظایفی را که در حال انجام آن هستند، هم‌زمان کنترل کنند (درواقع معطوف به هدف هستند) (قادی، ۲۰۱۸). می‌شرا^۳ (۲۰۰۹) استدلال کرد که چنین کارکنانی به جای تمرکز بر آنچه همکاران دیگر انجام می‌دهند، بیشتر تمرکز بر کارهای خود دارند (می‌شرا^۳، ۲۰۰۹). با توجه به قرار گرفتن در معرض حسادت، کارکنان باید باور داشته باشند که نتایج مطلوب موردنظر، فراتر از قدرت آنها برای به دست آوردن نشان است (اسمیت و کیم، ۲۰۰۷). این نشان می‌دهد، احساس حسادت به احتمال زیاد آشکار نمی‌شود. براین اساس، منطقی به نظر می‌رسد که کارکنان وظیفه‌شناس (با وجدان) عمداً احساسات مضر را کاهش می‌دهند و بر کارهای در حال انجام خود تمرکز دارند. با توجه به مطالب بیان‌شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

H2: وظیفه‌شناسی تأثیر منفی بر حسادت در محیط کار دارد.

رقابت‌پذیری درک‌شده و حسادت

رقابت‌پذیری درک‌شده به طور گسترده‌ای اشاره دارد به حدی که کارکنان پاداش‌های مطلوب را بر اساس مقایسه نحوه عملکرد خود با سایر همکاران درک می‌کنند (براون و همکاران، ۱۹۹۸؛ کوهن، ۱۹۹۲). ساحادو و همکاران (۲۰۱۴) استدلال کردند که محیط رقابتی که در سازمان‌ها بین همکاران وجود

1. Taylor & De Bruin
2. Bogg & Roberts
3. Mishra

دارد، ادراک رقابت‌پذیری روان‌شناختی را شکل می‌دهد. این محیط رقابتی زمانی بین کارکنان وجود دارد که کارکنان خودشان را در حال رقابت برای کسب انگیزه‌های مطلوب که برای همه مفید است، می‌یابند. این انگیزه‌های دلخواه ممکن است ترفیع مقام یا افزایش دستمزد و یا به رسمیت شناخته شدن کارکنان بین همکاران باشند. اگرچه سازمان‌ها معتقدند که این شرایط رقابتی روی کارکنان اثر می‌گذارد تا بر تلاش‌های خود در فعالیت‌های هدف‌گذاری تمرکز کنند (براون و همکاران، ۱۹۹۸)، ولی مشخص شد که ادراک رقابت‌پذیری روان‌شناختی، خروجی‌های منفی را بیشتر از خروجی‌های مثبت افزایش می‌دهد (آرنولد^۱ و همکاران، ۲۰۰۹؛ ساحادو^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). نتایج نشان داد که این شرایط مضر است و تمایل به ترک سازمان (بارانکی^۳، ۲۰۱۰)، فرسودگی شغلی (دی میس^۴ و همکاران، ۲۰۰۳)، تعارض نقش (ساحادو و همکاران، ۲۰۱۴) و استرس شغلی (فلچر^۵ و همکاران، ۲۰۰۶) را افزایش می‌دهد.

همان‌طور که نشان داده شد، درک رقابت‌پذیری، تأثیرات منفی در سازمان دارد و می‌تواند با حسادت در محیط کار ارتباط داشته باشد. به‌طور کلی، سازمان‌ها بر دو نوع توزیع مشوق‌ها بین کارکنان تأکید دارند: یکی اینکه بین همه کارکنان یکسان توزیع شود، درحالی‌که نوع دیگری فقط برای بهترین کارکنان با بهترین عملکردها اختصاص داده می‌شود (براون و همکاران، ۱۹۹۸). سازمان‌هایی که روی سیاست‌های برنده‌شدن در مقابل از دست دادن^۶ در ارزیابی عملکرد کارکنان تأکید می‌کنند، ممکن است موجب ایجاد شرایط رقابتی شوند. چنین محیط‌های کاری باعث می‌شود کارکنان خود را با سایر همکاران در محیط کاری مقایسه کنند تا بها و ارزش خود را اعتبارسنجی کنند. افزایش سطوح رقابت کارکنان می‌تواند فرصتی برای ایجاد حسادت فراهم کند که معمولاً این حسادت در شرایط سیاست برد-باخت وجود دارد؛ یعنی زمانی که دستیابی به نتایج مطلوب، محدود شده و تنها تعداد اندکی از کارکنان از آن بهره‌مند می‌شوند، (میشرا، ۲۰۰۹). با توجه به مطالب بیان‌شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

H3: رقابت‌پذیری درک‌شده تأثیر مثبتی بر حسادت در محیط کار دارد.

1. Arnold
2. Sahadev
3. Barankay
4. De Meis
5. Fletcher
6. Win-Versus-Lose

حسادت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی

در محیط کار پویا امروز، سازمان‌ها دنبال کارمندانی هستند که فراتر از انتظارات عمل می‌کنند و وظایفی را انجام می‌دهند که در شرح شغل آنها نیستند. رفتار شهروندی سازمانی یک رفتار فردی و کاملاً اختیاری است و به‌طور مستقیم و صریحاً توسط نظام پاداش‌دهی رسمی سازمان به‌رسمیت شناخته نشده و در مجموع رفتاری است که موجب افزایش کارایی مؤثر سازمان می‌شود. منظور از رفتار اختیاری بدین معناست که این رفتار یک الزام اجباری از نقش یا شرح شغلی نیست؛ یعنی شرایط قرارداد کاری شخص با سازمان، به‌وضوح قابل تشخیص است. این رفتار صرفاً موضوع انتخاب شخصی افراد است، به‌گونه‌ای که بی‌توجهی و غفلت از آن به‌عنوان عملی قابل مجازات در سازمان شناخته نمی‌شود (قادی، ۲۰۱۸).

برخی از مطالعات تأثیر حسادت کاری بر رفتار شهروندی سازمانی را بررسی کرده‌اند (شو و لازاتخان، ۲۰۱۷؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۰). به‌نظر می‌رسد معقول است که فرض کنیم حسادت در محیط کار، یک عامل بازدارنده رفتار شهروندی سازمانی محسوب می‌شود. نتایج این مطالعات نشان می‌دهد کارکنانی که به داشته‌های سایر کارکنان حسادت می‌کنند، معمولاً از انجام رفتارهای شهروندی سازمانی خودداری می‌کنند. وجود حسادت موجب می‌شود افراد حتی کلمه‌ای مثبت در مورد سازمان نگویند و از همکاری و کمک به کارکنان دریغ کنند و کم‌تر احتمال دارد به انجام بیش از آنچه از آنها انتظار می‌رود، پردازند (قادی، ۲۰۱۸). کیم و همکاران (۲۰۱۰) طی مطالعه‌ای روی ۱۰۱ دانشجوی شاغل صنعت خدماتی یافتند که حسادت در محیط کار، ارتباط معکوسی با رفتار شهروندی سازمانی دارد. علاوه‌براین، تامپسون و همکاران (۲۰۱۵) با مطالعه‌ای روی ۲۵ سازمان، مشابه همین نتایج را در ارتباط منفی بین حسادت و رفتار شهروندی سازمانی یافتند.

کیم و همکاران (۲۰۱۰) استدلال می‌کنند که اگر سازمان‌ها به‌طور غیرمنصفانه با کارکنان خود رفتار کنند، کارکنان به‌احتمال زیاد در پاسخ به این رفتار، از انجام رفتارهای شهروندی سازمانی دریغ می‌کنند و به‌این ترتیب این عمل به آنها این حالت ذهنی را القا می‌کند که قاعده انصاف و تساوی حقوق را به محیط کار برگردانده‌اند. نظریه مبادله اجتماعی^۱ (SET) می‌تواند برای تشریح رابطه بین حسادت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. نظریه مبادله اجتماعی روشن می‌کند که چگونه شخص در یک رابطه متقابل، تعامل برقرار می‌کند. این نظریه نشان می‌دهد مجموعه‌ای از تعاملاتی که بین سازمان

1. Social Exchange Theory

و کارمند اتفاق می‌افتد، عموماً موجب افزایش رفتارهای تعهدی از کارکنان به سازمان‌ها می‌شود (قادی و همکاران، ۲۰۱۳) که در پاسخ، کارکنان احتمالاً به‌طور مثبت یا منفی براساس آن پاسخگو هستند (قادی، ۲۰۱۷).

همان‌طور که در بالا توضیح داده شد، تمام سازمان‌ها به روش‌های مختلفی برای اندازه‌گیری و ایجاد انگیزه در عملکرد کارکنان تکیه می‌کنند. این روش‌ها یک مقیاس سنجش برای ارزیابی خود با سایرین ایجاد می‌کنند. اگر کارکنان خود را با سایر افرادی که وظایف بیشتر و باارزش‌تری در محدوده‌ای که خودشان کارمند باارزشی هستند، مقایسه کنند، احساس حسادت آنها شروع می‌شود. کارمندان حسود اعتماد به نفس کم‌تری دارند و به‌طور ذاتی، خصومت، استرس، افسردگی و خشم را در روابط بین‌فردی نشان می‌دهند. آنها احتمالاً با قطع رفتار شهروندی سازمانی با این شرایط مقابله به‌مثل می‌کنند. به‌عبارت‌دیگر، آنها کم‌تر احتمال دارد که تلاش‌های اضافی برای نقش خود انجام دهند و کم‌تر صحبت مثبتی در مورد سازمان می‌کنند و حتی در کمک‌کردن به دیگران، تمایل زیادی ندارند (تامپسون و همکاران ۲۰۱۵). با توجه به مطالب بیان‌شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

H4: حسادت در محیط کار تأثیر منفی بر رفتار شهروندی سازمانی در سطح فردی دارد.

حسادت در محیط کار و رفتار کاری زیان‌آور (غیر کارآمد)

رفتار کاری زیان‌آور^۱ (CWB) مجموعه‌ای از رفتارهای نامطلوب است که به‌طور فعال به کارکنان و سازمان به‌طور یکسان آسیب می‌زند (رایینز و جاج، ۲۰۱۵). این رفتارها مخالف با رفتارهای مجاز سازمانی است (ساکت، ۲۰۰۲). این رفتارها اختیاری هستند و شامل سوءاستفاده، خبرچینی، شایعه‌سازی در مورد کارکنان، عدم همکاری، سرقت در کار، رفتار تهاجمی نسبت به همکاران، دروغ‌گفتن، تأخیر داشتن، غیبت و ترک کار است (رایینسون و بنت، ۱۹۹۵). براساس این مجموعه رفتارها، می‌توان متوجه شد که این رفتارها هم برای سطوح فردی (مثل خبرچینی کارکنان) و هم برای سطوح سازمانی (مثل ترک کار) به‌وجود می‌آیند. پژوهش حاضر به‌دنبال پیشنهادات می‌شرا (۲۰۰۹) برای تمرکز بر نقش حسادت در محیط کار بر رفتارهای کاری زیان‌آور فردی تأکید دارد " زیرا هدف شخص حسود، آن فردی است که به او غبطه می‌خورد، نه کل سازمان" (می‌شرا، ۲۰۰۹).

1. Counterproductive Work Behaviour

کریشر و همکاران (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای که میان ۲۹۵ کارمند در ایالات متحده انجام شد، دریافتند که احساسات منفی کارکنان یک انگیزه قوی برای انواع رفتارهای کاری زیان‌آور (مانند تولید ناقص و ترک کار) است. طبیعتاً سازمان‌ها در جستجوی احساسات منفی مستقیم کارکنان هستند؛ چراکه اگر:

- کارکنان از محیط کاری خود راضی نباشند؛

- کارکنان کنترل کافی بر وظایف محوله نداشته باشند؛

به احتمال زیاد باعث توسعه رفتارهای کاری زیان‌آور (CWB) می‌شوند. حسادت در محیط کار یک احساس ناخوشایند است که با احساسات منفی مانند حقارت و خصومت همراه است (ویگا و همکاران، ۲۰۱۴؛ کریشر^۱ و همکاران، ۲۰۱۰). می‌توان گفت که حسادت محیط کار، انواع مختلف CWB را ایجاد می‌کند. به عنوان مثال، کارمندی که از خود حسادت نشان می‌دهد به احتمال زیاد، کنترل شرایط را به دلیل توسعه رفتارهای منفی مانند غیبت کردن از دیگران و امتناع از کمک به دیگران، از دست می‌دهد.

با توجه به مطالب بیان‌شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

H5: حسادت در محیط کار تأثیر مثبتی بر رفتارهای کاری زیان‌آور (غیر کارآمد) در سطح فردی دارد.

نقش میانجی حسادت در محیط کار

یک نظریه که می‌تواند درک عمیقی از نقش میانجی حسادت ارائه دهد، نظریه مقایسه اجتماعی است. مقایسه اجتماعی^۲ یک نظریه روان‌شناختی است که بر ارزیابی خود در مقایسه با دیگران متمرکز است (کورکوران و همکاران، ۲۰۱۱). این امر نشان می‌دهد که افراد یک نیروی اساسی برای ارزیابی توانایی‌ها، عقاید و نظرات خود در مقایسه با دیگران دارند تا یاد بگیرند چطور خودشان را تعریف کنند. افراد در محیط کار به طور مستمر خود را با مقایسه با دیگر کارکنان قضاوت می‌کنند. اگر کارکنان خود را با افرادی که وظایف بیشتر و مهم‌تری در محدوده‌ای که خودشان ارزشمند هستند، مقایسه کنند، احساس حسادت آنها شروع می‌شود (منون و تامپسون، ۲۰۱۰). این مورد به عنوان مقایسه روبه‌بالا برچسب‌گذاری شده است. از سوی دیگر، هنگامی که کارکنان خود را با افرادی که وظایف کم‌تر و بی‌اهمیت‌تری در محدوده‌ای که خودشان ارزش دارند، مقایسه کنند؛ یعنی در حال انجام مقایسه رو به سمت پایین هستند.

1. Krischer

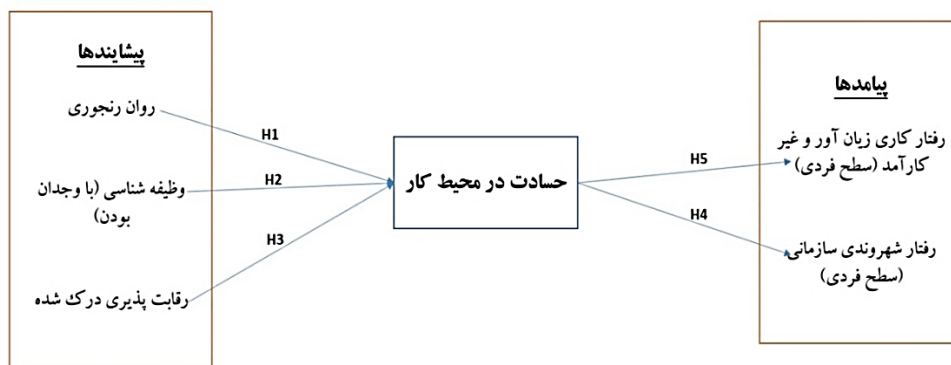
2. Social Comparison

احساس حسادت زمانی اتفاق می‌افتد که مقایسه اجتماعی بین ویژگی‌های درونی کارمند با کارمند دیگری که ویژگی‌های مشابه دارند و معمولاً در یک سطح مشابه قرار می‌گیرند، انجام می‌شود (قادی، ۲۰۱۸). با توجه به روابط فوق، این سؤال مطرح می‌شود که آیا حسادت در محیط کار می‌تواند نقش میانجی در روابط بین پیشایندها و پیامدها داشته باشد؟ براساس بحث فوق، انتظار می‌رود که پیشایندهای مطرح‌شده سازمان (اعمالی که در سازمان رخ می‌دهد تا منجر به حسادت شود یعنی پیش از وجود حسادت) بر حسادت محیط کار تأثیر بگذارد و همچنین حسادت محیط کار بر خروجی و نتایج فرض شده (پیامدهای سازمان) تأثیر بگذارد. این احتمال وجود دارد که حسادت محیط کار، نقش میانجی در روابط بین پیشایندهای مطرح‌شده سازمان و پیامدهای سازمان ایفا کند. این امر با مدل نظری قادی (۲۰۱۸) و میسرا (۲۰۰۹) مطابقت دارد و بیشتر به این معناست که روان‌رنجوری، وظیفه‌شناسی و رقابت‌پذیری درک‌شده به‌طور قابل توجهی با نتایج مرتبط با کار در ارتباط است. علاوه بر این، در تعدادی از مطالعات قبلی، شواهدی تجربی که نشان دهد حسادت در محیط کار میانجی ارتباط بین پیشایندها و پیامدهای مختلف سازمان است، یافت شده است (تامپسون و همکاران، ۲۰۱۵؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۰). از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که حسادت در محیط کار، میانجی رابطه پیشنهاد شده است. براین اساس، فرضیه نهایی به شرح زیر است:

H6: حسادت در محیط کار نقش میانجی در ارتباط بین پیشایندها و پیامدهای مطرح‌شده در سازمان

ایفا می‌کند.

با توجه به مطالب بیان‌شده مدل مفهومی پژوهش نیز به‌صورت زیر خواهد بود:



شکل ۱. مدل نظری حسادت در محیط کار (منبع: قادی، ۲۰۱۸؛ شو و لازاتخان، ۲۰۱۷ و میسرا، ۲۰۰۹)

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است؛ از این جهت که یافته‌های این تحقیق می‌تواند برای حل مسائل اجرایی شرکت ملی نفت مورد استفاده قرار گیرد. همچنین این تحقیق از نظر ماهیت و رویکرد، جزء تحقیقات علی است، زیرا در پی بررسی تأثیر بین متغیرهاست. از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات نیز جزء تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات پیمایشی به‌شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش، از نوع همبستگی است. از نظر نوع داده‌ها نیز جزء داده‌های کمی است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان واحدهای ستادی (روابط عمومی، هسته گزینش، حراست، امور بازرسی و پاسخگویی به شکایات، حسابرسی داخلی) شرکت ملی نفت ایران به تعداد ۶۵۰ نفر است. طبق جدول کرجسی و مورگان، نمونه‌ای با حجم ۲۴۲ نفر انتخاب شدند. ابتدا روش نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی بوده است. در واقع، هر کدام از طبقات، واحدهای ستادی‌ای بوده‌اند که تعداد اعضای نمونه (۲۴۲ نفر) به نسبت تعداد کارکنان فعال در این واحدها انتخاب شده‌اند که به ترتیب برای روابط عمومی ۶۳ نفر، هسته گزینش ۵۶ نفر، حراست ۳۹ نفر، امور بازرسی و پاسخگویی به شکایات ۵۸ نفر و حسابرسی داخلی ۲۷ نفر بوده‌اند. در ادامه با توجه به اینکه به فهرست تمامی افراد در واحدها دسترسی داشته‌ایم، از روش نمونه‌گیری تصادفی نظام‌مند برای انتخاب افراد در واحدهای مذکور استفاده نموده‌ایم.

در مدل تحلیلی تحقیق، روان‌رنجوری، وظیفه‌شناسی (با وجدان بودن) و رقابت‌پذیری درک شده به‌عنوان متغیر مستقل، حسادت در محیط کار متغیر میانجی و رفتار کاری زیان‌آور و غیر کارآمد (سطح فردی) و رفتار شهروندی سازمانی (سطح فردی) متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد که روایی صوری و محتوایی آنها به تأیید استادان مربوطه رسید. برای سنجش مجموعه پیشایندها از پرسشنامه معتبر قادی (۲۰۱۸) شامل ۲۱ گویه، مجموعه پیامدها از پرسشنامه بنت و راینسون (۲۰۰۰) شامل ۱۶ گویه و حسادت در محیط کار از پرسشنامه وچپو (۲۰۰۵) شامل ۵ گویه استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی پژوهش

در این بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در قالب جدول (۱) به تفکیک بررسی شده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی

متغیر	مشخصه	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۲۱۱	٪۸۷
	زن	۳۱	٪۱۳
تحصیلات	کاردانی و پایین‌تر	۴۶	٪۱۹
	کارشناسی	۱۰۶	٪۴۴
	کارشناسی ارشد	۷۳	٪۳۰
	دکتری	۱۷	٪۷
سابقه خدمت	۱ تا ۵ سال	۵۶	٪۲۳
	۶ تا ۱۰ سال	۷۳	٪۳۰
	۱۱ تا ۱۵ سال	۹۰	٪۳۷
	۱۵ سال به بالا	۲۴	٪۱۰
سن	کم‌تر از ۳۰ سال	۳۹	٪۱۶
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۸۵	٪۳۵
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۷۵	٪۳۱
	بالتر از ۵۰ سال	۴۴	٪۱۸
پست سازمانی	روابط عمومی	۶۳	٪۲۶
	همته‌گزینش	۵۶	٪۲۳
	حراست	۳۹	٪۱۶
	امور بازرسی و پاسخگویی به شکایات	۵۸	٪۲۴
	حسابرسی داخلی	۲۷	٪۱۱

یافته‌های استنباطی پژوهش

در پژوهش حاضر برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و برای سنجش روایی از روایی همگرا با آزمون میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و روایی واگرا از روش فورنل و لارکر^۱ استفاده شده است. روایی همگرا به این معناست که مجموعه معرف‌ها، سازه اصلی را تبیین می‌کنند. واریانس استخراج شده (AVE) به‌عنوان معیاری برای همگرا پیشنهاد می‌شود و متوسط واریانس استخراج شده باید بیشتر از ۰/۵ باشد که نتایج آن در جدول (۲) ارائه شده است. به‌منظور آزمون مدل مفروض نیز از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس. استفاده شد.

جدول ۲. پارامترهای توصیفی به تفکیک متغیرها

متغیر	ابعاد	تعداد سوالات	منبع (سال)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (CR)
پیشایندها	روان رنجوری	۸ سؤال	قادی (۲۰۱۸)	۰/۵۶۷	۰/۸۲۵	۰/۸۴۳
	وظیفه‌شناسی	۹ سؤال		۰/۵۵۴	۰/۸۳۵	۰/۸۵۸
	رقابت‌پذیری درک شده	۴ سؤال		۰/۶۳۳	۰/۷۹۹	۰/۸۱۷
حسادت در محیط کار	-	۵ سؤال	وچو (۲۰۰۵)	۰/۵۴۷	۰/۷۸۹	۰/۸۷۸
پیامدها	رفتار کاری زبان‌آور و غیر کارآمد (سطح فردی)	۶ سؤال	بنت و رایبسون (۲۰۰۰)	۰/۵۴۸	۰/۷۶۲	۰/۷۹۱
	رفتار شهروندی سازمانی (سطح فردی)	۱۰ سؤال		۰/۵۴۵	۰/۸۶۱	۰/۸۷۶
کل سوالات	-	۴۲	-	-	-	-

1. Fornel & larker

باتوجه به جدول (۲) می توان بیان کرد که مقادیر AVE برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۵ محاسبه شده است، بنابراین، روایی همگرای متغیرهای پژوهش، مورد تأیید است. همچنین برای اندازه گیری پایایی، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. همان گونه که در جدول (۱) مشخص است، آلفای کرونباخ و پایایی تمامی متغیرها و کل پرسشنامه از مقدار ۰/۷ بیشتر است. بنابراین، می توان گفت پایایی پرسشنامه پژوهش مناسب است و تأیید می شود. برای ارزیابی روایی واگر (افتراقی) باید بررسی شود که آیا میزان میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای یک سازه، بیشتر از توان دوم همبستگی بین آن سازه و سازه های دیگر مدل می باشد یا خیر (نوروزی و نجات، ۱۳۹۵). روایی افتراقی وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه های دیگر در مدل باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). مقادیر قطر اصلی در جدول (۳) نشان دهنده ریشه دوم AVE و سایر مقادیر نیز نشان دهنده همبستگی بین سازه ها است. ملاحظه می شود که تمامی سازه ها با شرایط مورد نظر مطابقت دارند؛ یعنی عناصر روی قطر اصلی دارای مقادیر بیشتری نسبت به دیگر مقادیر می باشند. بنابراین، می توان بیان کرد که سازه ها از اعتبار افتراقی برخوردارند و همبستگی آن سازه با نشانگرهای خود بیشتر از همبستگی اش با سازه های دیگر است.

جدول ۳. روایی واگرا

رفتار شهروندی سازمانی (سطح فردی)	رفتار کاری زیان آور و غیر کارآمد (سطح فردی)	حسادت در محیط کار	رقابت پذیری درک شده	وظیفه شناسی	روان رنجوری	
					۰,۷۵۲۹۹۴	روان رنجوری
				۰,۷۴۴۳۱۱	۰,۷۴۶۹۹۲	وظیفه شناسی
			۰,۷۹۵۶۱۲	۰,۵۵۰۲۴۹	۰,۶۵۳۳۲۸	رقابت پذیری درک شده
		۰,۷۳۹۵۹۲	۰,۷۵۱۸۳۲	۰,۷۴۰۲۸۴	۰,۷۲۰۳۰۳	حسادت در محیط کار
	۰,۷۴۰۲۷۰	۰,۷۰۴۸۴۰	۰,۷۳۸۵۰۱	۰,۶۹۷۳۱۳	۰,۷۴۰۰۷۱	رفتار کاری زیان آور و غیر کارآمد (سطح فردی)
-	۰,۷۳۰۸۱۳	۰,۶۸۲۱۷۳	۰,۷۱۷۴۷۵	۰,۷۱۰۶۹۹	۰,۷۳۷۸۵۷	رفتار شهروندی سازمانی (سطح فردی)

آزمون ضریب تعیین R^2

یکی از معیارها برای بررسی برازش مدل ساختاری و قدرت پیش‌بینی مدل طراحی شده در یک پژوهش، ضرایب تعیین (R^2) مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان می‌دهد چه مقدار از متغیر وابسته توسط متغیر مستقل تبیین می‌شود. مقدار این ضریب از صفر تا یک بوده و مقادیر بزرگ‌تر مطلوب‌ترند. هاییر و همکاران (۲۰۱۱) سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۵ و ۰/۷۵ را به‌عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می‌کند.

جدول ۴. ضرایب آزمون R Square یا R^2 برای سازه‌های درون‌زا

متغیرهای پنهان	ضریب تعیین (R^2)	قدرت پیش‌بینی
روان‌رنجوری	-	-
وظیفه‌شناسی	-	-
رقابت‌پذیری درک‌شده	-	-
حسادت در محیط کار	۰,۷۸۷۱۲۴	قوی
رفتار کاری زیان‌آور و غیرکارآمد (سطح فردی)	۰,۸۳۴۴۶۷	قوی
رفتار شهروندی سازمانی (سطح فردی)	۰,۶۰۹۳۹۹	متوسط

آزمون کلی مدل (تعیین برازندگی مدل)

برای بررسی کلی مدل تحقیق از شاخص نیکویی برازش (GOF)^۱ استفاده شد. این شاخص به‌عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب بیانگر مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳: ۷۳):

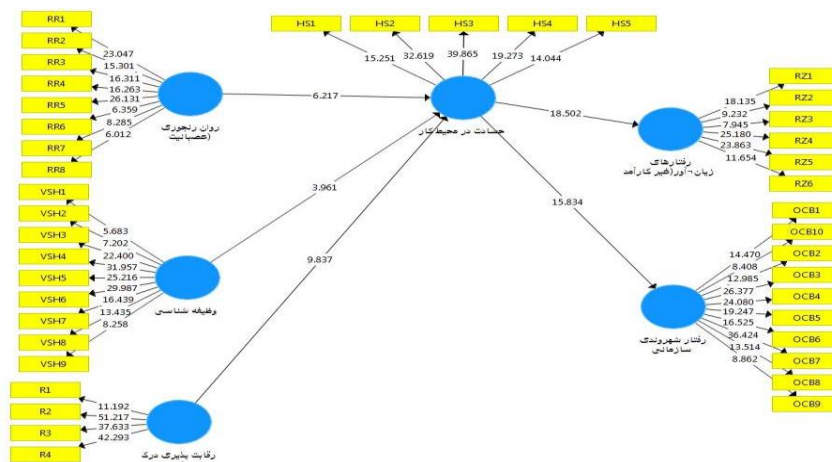
$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} = 0/528$$

شاخص GOF برای مدل تحقیق برابر ۰,۵۲۸ به‌دست آمده است که از مطلوبیت قوی کلی مدل تحقیق حکایت دارد.

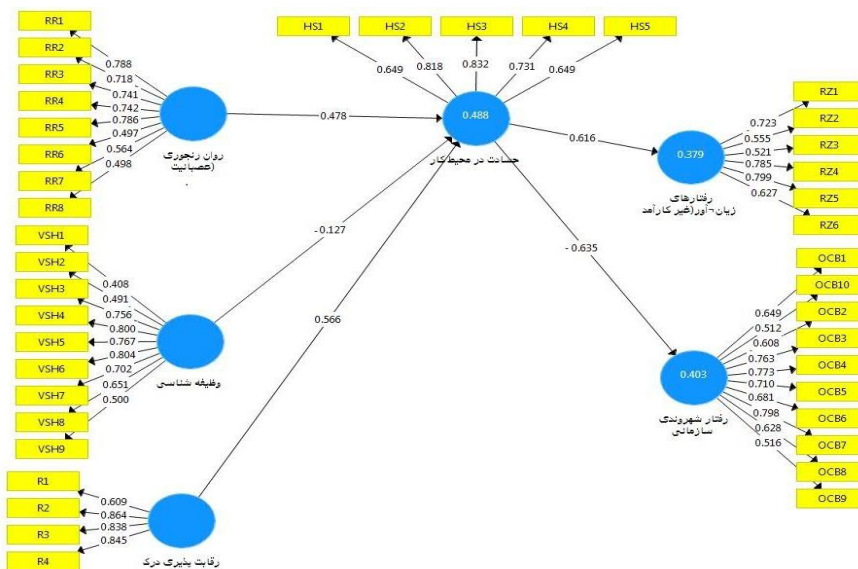
1. Goodness of fit

مدل معادلات ساختاری پژوهش

در این پژوهش از مدل معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. در شکل‌های (۱) و (۲) مدل در حالت معنی‌داری و استاندارد، ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش در حالت معنی‌داری



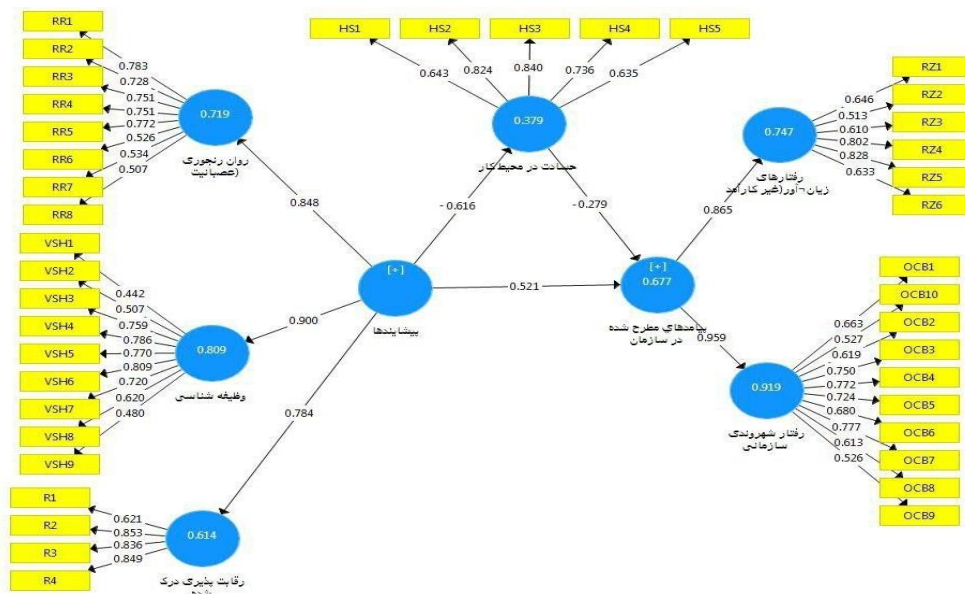
شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش در حالت استاندارد

باتوجه به مدل معادلات ساختاری شکل (۱) و (۲) فرضیه‌های این پژوهش تأیید شد. جدول (۵) یافته‌های تحلیل با استفاده از مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	مقدار معنی‌داری	ضریب تأثیر	فرضیه
تأیید	۶,۲۱۷	۰,۴۷۸	روان‌رنجوری (عصبانیت) تأثیر معنی‌دار و مثبتی بر حسادت در محیط کار دارد.
تأیید	۳,۹۶۱	-۰,۱۲۷	وظیفه‌شناسی تأثیر معنی‌دار و منفی بر حسادت در محیط کار دارد.
تأیید	۹,۸۳۷	۰,۵۶۶	رقابت پذیری درک شده تأثیر معنی‌دار و مثبتی بر حسادت در محیط کار دارد.
تأیید	۱۵,۸۳۴	-۰,۶۳۵	حسادت در محیط کار تأثیر معنی‌دار و منفی بر رفتار شهروندی سازمانی در سطح فردی دارد.
تأیید	۱۸,۵۰۲	۰,۶۱۶	حسادت در محیط کار تأثیر معنی‌دار و مثبتی بر رفتارهای زیان‌آور (غیر کارآمد) در سطح فردی دارد.

جدول (۵)، نتایج فرضیه‌های پژوهش را برای دو حالت معنی‌داری و استاندارد نشان می‌دهد. باتوجه به نتایج جدول (۵) و شکل‌های (۱) و (۲) می‌توان بیان کرد که روان‌رنجوری (عصبانیت) تأثیر معنی‌دار و مثبتی بر حسادت در محیط کار دارد، زیرا مقدار معنی‌داری آن برابر با ۲,۲۱۷ است. همچنین مقدار استاندارد آن برابر با ۰,۴۷۸ و مثبت می‌باشد که مشخص می‌کند با افزایش ۱ واحد در روان‌رنجوری میزان حسادت در محیط کار ۰,۴۷۸ افزایش خواهد یافت. یافته‌های آماری فرضیه دوم نشان می‌دهد که وظیفه‌شناسی تأثیر معنی‌دار و منفی بر حسادت در محیط کار دارد. باتوجه به اینکه مقدار معنی‌داری برابر با ۳,۹۶۱ است، این فرضیه تأیید و مقدار استاندارد آن ۰,۱۲۷- نشان می‌دهد که این ارتباط منفی است، بدین معنا که با افزایش احساس وظیفه‌شناسی، میزان حسادت در کار کاهش پیدا خواهد کرد. نتایج فرضیه سوم نیز نشان داد که رقابت‌پذیری درک‌شده تأثیر معنی‌دار و مثبتی بر حسادت در محیط کار دارد، زیرا مقدار معنی‌داری آن برابر با ۹,۸۳۷ است و همچنین ضریب استاندارد آن برابر با ۰,۵۶۶ و مثبت می‌باشد و به معنای این است که با افزایش رقابت‌پذیری بین کارکنان، احساس حسادت در محیط نیز افزایش خواهد



شکل ۴. مدل مفهومی پژوهش در حالت استاندارد

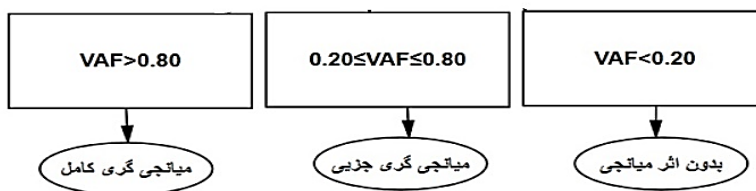
همچنین در این تحقیق برای بررسی نقش میانجی حسادت در محیط کار در ارتباط بین پیشایندها و پیامدهای مطرح شده در سازمان از شاخص VAF^1 یا همان شمول واریانس استفاده شده است (ژائو و همکاران، ۲۰۱۰). شمول واریانس در حقیقت نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل است؛ یعنی:

$$VAF = (a \times b) / (a \times b) + c$$

C: مسیر مستقیم یا اثر مستقیم نام دارد. $a \times b$: مسیر غیر مستقیم یا اثر غیر مستقیم نام دارد. $(a \times b) + c$: مسیر کل یا اثر کل نام دارد.

در ادامه یکبار مدل را بدون حضور میانجی و بار دیگر با حضور متغیر میانجی در نرم افزار اجرا نمودیم. طبق دیدگاه ژائو و همکاران (۲۰۱۰) شاخص VAF در صورتی که در هر یک از بازه های زیر قرار بگیرد، یکی از حالات میانجی گری را به صورت زیر نشان می دهد:

1. variance accounted for



$$VAF = (17,150 \times 5,397) / (17,150 \times 5,397) + 13,348 = 0,87$$

باتوجه به عدد به دست آمده (۰,۸۷) می توانیم نتیجه بگیریم که حسادت در محیط کار در ارتباط بین پیشایندها و پیامدهای مطرح شده در سازمان، میانجی گری کامل دارد. یعنی متغیر میانجی ما تمام اثر متغیر مستقل بر وابسته را منوط به حضور خود می کند.

جدول ۶. نتایج بررسی نقش میانجی

حالت میانجی گری	تأیید/رد	شاخص VAF	فرضیه
میانجی گری کامل	تایید	۰,۸۷	حسادت در محیط کار نقش میانجی در ارتباط بین پیشایندها و پیامدهای مطرح شده در سازمان ایفا می کند.

بحث و جمع بندی

نتایج فرضیه ۱ نشان می دهد که روان رنجوری یک پیش زمینه مهم در توسعه احساس حسادت است. به عنوان مثال، کارکنان روان رنجور نسبت به موقعیت های جسمی و روحی واکنش نشان می دهند و در معرض آسیب پذیری قرار دارند. یک راه که برای مقابله با آن در پیش می گیرند، مقایسه غیر منطقی با دیگر همکاران است. به طور خاص، کارکنان که از لحاظ احساسی در محل کار امنیت ندارند، به خراب کردن و تضعیف همکاران خود تمایل دارند تا به تصویر منفی و موقعیت ناامن خود در سازمان اعتبار بخشند. این نتایج در مطالعات قادی (۲۰۱۸) میسرا (۲۰۰۹) و بیدین (۱۹۹۵) نیز تصدیق شده است که استدلال می کنند کارکنان حسود چنین مقایسه ای غیر منطقی انجام می دهند تا به جایگاه خود اعتبار بخشند.

نتایج این فرضیه از مطالعات شو و لازاتخان نیز (۲۰۱۷) پشتیبانی می‌کند که نشان می‌دهد کارکنان روان‌رنجور به احتمال زیاد رفتارهای آسیب‌رسانی را انجام می‌دهند و به تضعیف همکاران خود که به آنها حسادت کرده‌اند، اقدام می‌کنند.

نتایج فرضیه ۲ نشان می‌دهد که وظیفه‌شناسی (وجدان کاری) به‌طور منفی بر احساس حسادت تأثیر می‌گذارد. کارکنانی که طبق هدف سازمان هدایت شده‌اند و بسیار با احتیاط و سازمان‌دهی شده در محل کار رفتار می‌کنند، پایدار و قابل اعتمادترند و اینها خود باعث ایجاد انگیزه در تمرکز بر وظایفشان می‌شود و کنترل آنها بر وظایف، افزایش می‌یابد (میشرا، ۲۰۰۹). چنین کارمندانی تعهدات و وظایف خود را نسبت به سایر همکاران جدی می‌گیرند و کم‌تر خود را با دستاوردهای سایر همکاران مقایسه می‌کنند و به همین دلیل کم‌تر دچار احساس حسادت مخرب می‌شوند. نتایج این فرضیه از مطالعات منون و تامسون (۲۰۱۰) حمایت می‌کند. آنها استدلال می‌کنند که کارکنان وظیفه‌شناس بر این باورند که نیازی به مقایسه خود با ویژگی‌های دیگران ندارند، زیرا آنها خود وظایف با ارزش تری دارند. نتایج فرضیه ۳ نشان می‌دهد که رقابت‌پذیری ادراک‌شده، احساس حسادت را افزایش می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که کارکنان برای دستیابی به انگیزه‌های مطلوب خود که برای همه مفید است، با یکدیگر رقابت می‌کنند و کارکنان عملکرد خود را براساس انگیزه‌های ترجیحی محدود ارزیابی می‌کنند. این نحوه ارزیابی عملکرد، سطوح رقابت بین کارکنان را افزایش می‌دهد و یک محیط غنی برای سطوح حسادت در سازمان ایجاد می‌کند (قادی، ۲۰۱۸). در رابطه با فرضیه ۴ و ۵ دریافتیم که حسادت تأثیر منفی بر رفتار شهروندی سازمانی در سطح فردی و تأثیر مثبتی بر رفتارهای زیان‌آور (غیر کارآمد) در سطح فردی دارد. نتایج نشان داد که کارکنان حسود که احساسات مخربی مانند (خصومت، افسردگی و خشم) نسبت به سایر همکاران دارند با انجام رفتارهای شهروندی سازمانی و اتخاذ رفتارهای زیان‌آور جبران می‌کنند. نتایج این فرضیه‌ها از کار تامسون و همکاران (۲۰۱۵) و ویجیو (۲۰۰۵) پشتیبانی می‌کند که نشان می‌دهد حسادت در محل کار، یک عامل (پیش‌زمینه) کلیدی از رفتارهای منفی کارکنان است و کارکنان حسود از رفتارهای کمک‌رسان به همکارانی که به آنها حسادت کرده‌اند، خودداری می‌کنند. در نهایت نتایج فرضیه ۶ نشان می‌دهد که حسادت میانجی‌گری کامل را در بین روابط روان‌رنجوری، وظیفه‌شناسی و رقابت‌پذیری ادراک‌شده از یک‌سو و رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای زیان‌آور از سوی دیگر دارد. نتایج، نشان می‌دهد حسادت در محل کار می‌تواند از نظر نظریه مقایسه اجتماعی ادراک شود. براساس این موارد، کارکنانی که در معرض

روان‌رنجوری هستند، سطوح بالاتری از حسادت در محل کار را تجربه می‌کنند، کارکنانی که احساسات رقابتی بالاتری دارند، احتمالاً میزان حسادت بیشتری را تجربه می‌کنند؛ و کارکنانی که از سطوح بالاتری از وظیفه‌شناسی برخوردارند، بیشتر احتمال دارد میزان سطوح حسادت را کاهش دهند و کارکنان حسود از سطوح پایینی از رفتارهای شهروندی سازمانی و سطوح بالایی از رفتارهای غیرکارآمد و غیرمولد برخوردارند. این نتایج از نتایج تحقیق قادی (۲۰۱۸) و میسرا (۲۰۰۹) حمایت می‌کند که بر وجود نقش میانجی‌گری حسادت در محل کار تأکید کرده‌اند. این امر طبیعی است که کارکنان حداقل یک بار حس حسادت را تجربه کرده باشند؛ اگرچه که پذیرش آن سخت است (تامسون و همکاران، ۲۰۱۵). در ادامه پیشنهادهای پژوهشی تحقیق نیز به شرح زیر ارائه می‌شود:

همان‌طور که یافته‌ها نشان می‌دهد، حسادت، نقش مهمی در ایجاد رفتارهای منفی در کار دارد (مانند خشونت، بدجنسی، خجالت، آسیب‌رساندن و مسخره کردن). از این رو به نظر می‌رسد که کاهش حسادت در کار ضروری است. به همین دلیل، مدیران در شرکت ملی نفت ایران باید دنبال راهی برای کاهش حسادت میان کارکنان خود باشند. برای مقابله با حسادت در محل کار، می‌توان از چندین راهبرد سازمانی پیشگیری‌کننده استفاده کرد؛ مانند: توانمندسازی، بازآفرینی شغل، کار انعطاف‌پذیر و خودکارآمدی. همچنین پیشنهاد می‌شود رهنمودهایی برای آموزش مدیران در شرکت ملی نفت ایران توسعه داده شود تا مدیران برای کسب دستاوردهای بالاتر بر بلوغ عاطفی، مدیریت مشارکتی، نظام‌های انگیزشی / تشویقی که از همکاری کردن پشتیبانی می‌کند، ارتباطات باز و برنامه‌های مربی‌گری، توجه بیشتری داشته باشند و در مقابل کارکنانی که قادر به سازگاری با این اقدامات مدیریتی نیستند، باید آموزش‌های لازم را ببینند. با توجه به چارچوب پیشنهادی، بررسی رابطه بین حسادت در محل کار و عوامل پیشاینده و پیامد آن به شناسایی شیوه‌های مدیریتی که باعث کاهش حسادت در محل کار می‌شوند، کمک می‌کند. بنابراین، مدیران شرکت ملی نفت ایران باید طیف وسیعی از روش‌هایی را تهیه کنند که حسادت کارکنان در محل کار را کاهش می‌دهند. نقطه آغاز برای انجام این کار، اندازه‌گیری هر دو سوی کار است؛ اندازه‌گیری سطوح حسادت و اندازه‌گیری عوامل تعیین‌کننده آن میان تمام کارمندان سازمان. هدف از این ارزیابی، ساخت مجموعه روش‌های کاهش‌دهنده حسادت کارکنان در سازمان است. بنابراین، همان‌طور که در این مطالعه بیان شد، از دیدگاه پیشگیرانه، مدیران شرکت ملی نفت باید علائم حسادت در کارکنان را بشناسند و از چگونگی تأثیر آن بر رفتارهای منفی کارکنان آگاه باشند. این امر سازمان را قادر می‌سازد

موقعیت‌های رایج را شناسایی کند و به مدیریت کمک می‌کند تا نقش فعالی در اجرای واسطه‌گری فردی برای کاهش علائم حسادت داشته باشند. برخی از این مداخلات که مدیران می‌توانند از آن استفاده کنند، برنامه‌های مختلف تدوین شده از سوی سازمان است. مدیران شرکت ملی نفت می‌توانند با استفاده از برنامه‌های مدیریت استرس، فرصت‌های یادگیری، توسعه مهارت‌های کارکنان در مشاغل آنها، آموزش راه حل‌های اخلاقی برای رفع تضادها و درگیری‌ها در کار و تشویق به انجام فعالیت‌های غیررسمی بین کارکنان به رفع حسادت در محیط کار بپردازند. هر کدام از این برنامه‌ها به‌طور خاص درمانگر نیست، بلکه باید از مجموعه آنها استفاده شود. چنین برنامه‌هایی ممکن است یک راه حل بالقوه برای کاهش حسادت بین کارمندان ارائه دهند. همچنین از آنجا که حسادت یک احساس ذاتی فضای رقابتی کاری امروز است، مدیران شرکت ملی نفت باید تلاش کنند تا بارهای احساسی-روانی کارکنان را به حداقل برسانند. به‌طور خاص، مدیران منابع انسانی این سازمان باید برای مواجه شدن با هرگونه احساس از سوی کارکنان (مثبت یا منفی) آمادگی داشته باشند و قدرت آنها در آنجا مشخص خواهد شد که بتوانند حسادت را به یک عامل انگیزشی تبدیل کنند. در پایان، به پژوهشگران برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات دیگر، تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت را بر حسادت کارکنان بررسی نمایند. همچنین در تحقیقی به مقایسه میزان حسادت کارکنان در سازمان‌های دولتی و خصوصی پرداخته شود. همچنین نقش عواملی همچون جو و فرهنگ سازمانی ممکن است بر حسادت کارکنان تأثیر داشته باشند. اگر این موارد مورد بررسی قرار بگیرند، ممکن است نتایج و یافته‌های متفاوت و جدیدی به دست آید.

منابع

- قلی‌پور، آرین؛ محمداسماعیلی، ندا و پارسا، فریبا (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر مبادله رهبر- پیرو بر حسادت سازمانی، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۱۰، شماره ۳: ۴۱۵-۴۴۲.
- عابدی جعفری، حسن؛ شیعه‌زاده، الهه و سیدحسینی، سیده‌سمیرا (۱۳۹۳)، تأثیر حسادت بر تمایل به ترک خدمت پرستاران به میانجی‌گری خوداحترامی و رفتارهای غیرشهروندی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۴: ۷۶۳-۷۸۶.
- موسوی، سیدنجم‌الدین؛ مؤمنی مفرد، معصومه و مهرابی، مهناز (۱۳۹۸)، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی، فصلنامه علمی چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال دهم، شماره ۱: ۹۵-۱۱۴.
- Arnold, T., Karen, E.F., Kevin, E.V. & John, C.M. (2009). "Role stressors and retail performance: the role of perceived competitive climate". *Journal of Retailing*, Vol. 85 No. 2, pp. 194-205.
- Asraf, B. (2016). **Comprehending envy and its impact on employees and the organization**. Master Thesis, 1-70.
- Barankay, I. (2010). "Rankings and social tournaments: evidence from a field experiment". **CEPR Public Policy Symposium**, London, Working Paper.
- Bedeian, A. G. (1995). "Workplace envy". *Organizational Dynamics*, Vol. 23 No. 4, pp. 49-63.
- Bennett, R.J. & Robinson, S.L. (2000). "Development of a measure of workplace deviance". *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 85 No. 3, pp. 349-360.
- Bogg, T. & Roberts, B.W. (2004). "Conscientiousness and health-related behaviors: a meta-analysis of the leading behavioral contributors to mortality". *Psychological Bulletin*, Vol. 130 No. 6, pp. 887-919.
- Brown, S.P., Cron, W.L. & Slocum, J.W. Jr. (1998). "Effects of trait competitiveness and perceived intraorganizational competition on salesperson goal setting and performance". *Journal of Marketing*, Vol. 62 No. 4, pp. 88-98.
- Castellanos, D. (2015). The Ordinary Envy of Aguabuena People: Revisiting Universalistic Ideas from Local Entanglements. *Anthropology and Humanism*, 40(1), 20-34.
- Cohen-Charash, Y. (2009). "Episodic envy". *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 39 No. 9, pp. 2128-2173.
- Corcoran, K., Crusius, J. & Mussweiler, T. (2011). "Social comparison: Motives, standards, and mechanisms". in Chadee, D. (Ed.). **Theories in Social Psychology**, Wiley-Blackwell, Oxford, pp. 119-139.
- De Meis, L., Velloso, A., Lannes, D., Carmo, M.S. & de Meis, C. (2003). "The growing competition in Brazilian science: rites of passage, stress and burnout", *Brazilian Journal of Medical and Biological Research*, Vol. 36 No. 9, pp. 1135-1141.

- Dogan, K. & Vecchio, R.P. (2001). "Managing employee envy in the workplace.". **Compensation and Benefits Review**, Vol. 33 No. 2, pp. 57-64.
- Duffy, M.K., Shaw, J.D. & Schaubroeck, J.M. (2008). "Envy in organizational life", in Smith, R. (Ed.), *Envy: Theory and Research*. **Oxford Press**, Oxford, pp. 167-189.
- Duffy, M.K., Scott, K.L., Shaw, J.D., Tepper, B.J. & Aquino, K. (2012). "A social context model of envy and social undermining". **Academy of Management Journal**, Vol. 55 No. 3, pp. 643-666.
- Erdil, O. & Müceldili, B. (2014). "The effects of envy on job engagement and turnover intention", **Procedia-Social and Behavioral Sciences. 10th International Strategic Management Conference**. Vol. 150, pp. 447- 454.
- Fletcher, D., Hanton, S. & Mellalieu, S.D. (2006). "An organisational stress review: conceptual and theoretical issues in competitive sport", in Hanton, S. and Mellalieu, S.D. (Eds). **Literature Reviews in Sport Psychology**, Nova Science, Hauppauge, NY, pp. 321-374.
- Floyd, Theresa M; Hoogland, Charles E. & Richard H. Smith. (2016). THE role of leaders in managing envy and its consequences for competition in organizations. **Monographs in Leadership and Management**, Vol 8, 129-156.
- Ghadi, M. Y. (2018). Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from Jordan. *Management Research Review*, 41(12), 1438-1459.
- Ghadi, M. (2017). "The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work". **Journal of Economic and Administrative Sciences**, Vol. 33 No. 1, pp. 81-110.
- Ghadi, M., Fernando, M. & Caputi, P. (2013). "Transformational leadership and work engagement: the mediating effect of meaning in work". **Leadership & Organization Development Journal**, Vol. 34 No. 6, pp. 532-550.
- Judge, T.A. & Bono, J.E. (2001). "Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: aMeta-analysis". **Journal of Applied Psychology**, Vol. 86 No. 1, pp. 80 -92.
- Kim, E. & Glomb, T. (2014). "Victimization of high performers: the roles of envy and work group identification". **The Journal of Applied Psychology**, Vol. 99 No. 4, pp. 619-634.
- Kim, S.K. & Radosevich, D.J. (2007). "The impact of workplace envy on organizational citizenship behavior with leader –member exchange in the service industry". **Review of Business Research**, Vol. 7, pp. 42-48.
- Kohn, A. (1992). *No Contest: The Case against Competition*. **Houghton-Mifflin Harcourt, Boston, MA**.
- Krischer, M.M., Penney, L.M. & Hunter, E.M. (2010). "Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion focused coping". **Journal of Occupational Health Psychology**, Vol. 15 No. 2, pp. 154-166.
- Lim, T. B. (2013). *The Insidious Nature of Envy*. **Regent University**, n.d. Web. 24.
- Menon, T. & Thompson, L. (2010). "Envy at work", **Harvard Business Review**. Vol. 88 No. 4, pp. 74-79.

- Mitsopoulos, M. (2009). "Envy, Institutions and Growth". **Bulletin of Economic Research**, 61 (3): 201-222.
- Mishra, P. (2009). "Green-eyed monsters in the workplace: antecedents and consequences of envy". **Academy of Management Proceedings**, Vol. 2009 No. 1, pp. 1-6.
- Navarro, P., Llorens, R., Olateju, A. & Insa, L. (2018). Envy and Counterproductive Work Behavior: The Moderation Role of Leadership in Public and Private Organizations. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 7(9), 1-17.
- Patient, D., Lawrence, T.B. & Maitlis, S. (2003). "Understanding workplace envy through narrative fiction". **Organization Studies**, Vol. 24 No. 7, pp. 1015-1044.
- Parrott, W. G. (1991). "The emotional experiences of envy and jealousy", in Salovey, P. (Ed.), *The Psychology of Jealousy and Envy*. Guilford, New York, NY, pp. 3-30.
- Pearson, C.M. (2016). "Finessing Negative Emotions Ad Hoc", Working paper. **Thunderbird School of Global Management, Arizona, Glendale**.
- Porath, C.L. & Pearson, C.M. (2012). "Emotional and behavioral responses to workplace incivility and the impact of hierarchical status". **Journal of Applied Social Psychology**, Vol. 42 No. S1, pp. 326-357.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Organizational Behavior*, 15th Ed., **Pearson/Prentice Hall, Upper Saddle River, N.J.**
- Sahadev, S., Seshanna, S. & Purani, K. (2014). "Effects of competitive psychological climate, work family conflict and role conflict on customer orientation: the case of call centre employees". **Journal of Indian Business Research**, Vol. 6 No. 1, pp. 70-84.
- Sackett, P.R. (2002). "The structure of counterproductive work behaviors: dimensionality and relationships with facets of job performance". **International Journal of Selection and Assessment**, Vol. 10 Nos 1/2, pp. 5-11.
- Shu, C. 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(1), 69-81.
- Smith, Richard; Merlone, Ugo; Duffy, Michelle. (2017). *Envy at Work and in Organizations*. **Oxford University Press**; LCCN 2016004550.
- Smith, R.H. & Kim, S.H. (2007). "Comprehending envy". **Psychological Bulletin**, Vol. 133 No. 1, pp. 46-64.
- Sterling, C.M. & Labianca, G. (2015). "Costly comparisons: managing envy in the workplace". **Organizational Dynamics**, Vol. 44 No. 4, pp. 296-305.
- Tai, K., Narayanan, J. & McAllister, D. J. (2012). Envy as Pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations." **Academy of Management Review**, 37 (1), 107-129.
- Taylor, N. & De Bruin, G.P. (2006). *Basic Traits Inventory: Technical Manual*. **Jopie van Rooyen & Partners, Johannesburg**.
- Thompson, G., Glasø, L. & Martinsen, Ø. (2015). "The relationships between envy and attitudinal and behavioral outcomes at work". **Scandinavian Journal of Organizational Psychology**, Vol. 7 No. 1, pp. 5-18.
- Van de Ven, N., Zeelenberg, M. & Pieters, R. (2009). "Leveling up and down: the experiences of benign and malicious envy". **Emotion** (Washington, DC), Vol. 9 No. 3, pp. 419-429.

- Veiga, J. F., Baldrige, D. C. & Markóczy, L. (2014). Toward greater understanding of the pernicious effects of workplace envy. **The International Journal of Human Resource Management**, 25(17), 2364-2381.
- Vecchio, R.P. (2000). "Negative emotion in the workplace: employee jealousy and envy". **International Journal of Stress Management**, Vol. 7 No. 3, pp. 161-179.
- Vecchio, R.P. (2005). "Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied". **Cognition & Emotion**, Vol. 19 No. 1, pp. 69-81.