

بررسی حسد و پیامدهای آن از منظر مدیریت اسلامی و مطالعات نوین مدیریتی

الهام بهپور^۱، مریم ساجدی^۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت رفتاری دانشگاه فردوسی مشهد. elhambehpour@gmail.com

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه کویان مشهد. Maryamsajedi60@yahoo.com

چکیده

یکی از بیماری‌های اخلاقی که سلامت جسمی و روحی فرد را به خطر انداخته و موجب اخلال و به هم ریختگی امور عادی زندگی می‌شود، حسادت است. تا جایی که این صفت غیراخلاقی، حجابی حائل در مقابل عقل و ادراک گردیده و انسان را از درک حق، محروم می‌سازد. حسد، حالتی نفسانی است که صاحب آن، سلب کمال و نعمت واقعی را از دیگری آرزو می‌کند، چه آن نعمت را خود دارا باشد یا نه و چه بخواهد به خودش برسد یا نه. از این رو، باتوجه به رویکرد اسلامی، تربیت روحی و اخلاقی انسان و در یک کلام برنامه انسان‌سازی برای هر جامعه‌ای، امری جدی و حیاتی است. از دیگر سو، حسد در سازمان‌ها آثار و پیامدهای زیان‌باری را به دنبال دارد، از جمله موجب ترک خدمت کارکنان، کاهش رضایت شغلی آن‌ها و افزایش رفتارهای غیرشهرودی سازمانی می‌شود. در این راستا، توجه به ارزش‌های اخلاقی، تقویت روحیه معنویت و دیگرخواهی به عنوان امتیازات عالی انسان در پرتوی از بُعد الهی و ملکوتی وی می‌تواند آثار زیان‌بار حسادت را از میان برده و انسان‌ها را از قید اسارت در این صفت غیراخلاقی آزاد نماید. با توجه به اهمیت این موضوع و تأثیرات عمیق آن بر تداوم حیات و موفقیت سازمان‌ها، در این تحقیق به بررسی حسد و مفاهیم مرتبط با آن از دیدگاه اسلامی و مدیریت نوین به ویژه با تأکید بر نظریه‌های سازمان و مدیریت پرداخته می‌شود. امید است نتایج حاصل از این مطالعه به عنوان راهنمایی در اختیار مدیران سازمان‌ها قرار گیرد تا با آگاهی از این مسائل، محیط‌های سازمانی را از حسدورزی و اثرات سوء ناشی از آن رهایی بخشند.

واژگان کلیدی: حسد، حسادت، رفتارهای غیرشهرودی سازمانی، نظریه مقایسه اجتماعی، نظریه نفوذ اجتماعی، نظریه برابری، نظریه تناسب موقعیت، نظریه تبادل رهبر - عضو.

۱- مقدمه

بدون تردید سازندگی درونی انسان و اصلاح و تهذیب نفس او در سعادت فردی، اجتماعی، دنیوی و اخروی او نقش به‌سزایی دارد، به طوری که اگر انسان، کلیه نیروهای طبیعت را به تسخیر خویش درآورد اما از تسخیر درون و تسلط بر نفس خود ناتوان باشد، از رسیدن به سعادت و نیل به کمال باز خواهد ماند (سادات، ۱۳۷۹، ۱). تا جایی که نبی مکرم اسلام (ص) جهاد اکبر را مبارزه انسان با نفس خویش می‌داند (عباس نژاد و همکاران، ۱۳۹۰، ۴۶۷). یکی از بیماری‌های خطرناکی که دل را کدر و ناصاف می‌نماید و تأثیرات منفی بر جسم می‌گذارد، حسادت است. انسان حسود هیچ وقت آرامش خاطر پیدا نمی‌کند و از دیدن نعمت و آسایش برای دیگران، نگران است. این بیماری به علت عدم شناخت خویشتن ایجاد می‌شود. به این مفهوم که انسان حسود، نعمت‌های خداوند را در مورد خود نادیده می‌گیرد و استعداد‌های درونی خودش را نمی‌شناسد و این کفران نعمت، دل را تیره و تاریک می‌گرداند (زیبائی نژاد، ۱۳۸۹).

بروز حسادت و تشدید آن، به این بستگی دارد که فرد خودش را با دیگران مقایسه کرده و به این نتیجه می‌رسد که دیگران از هر نظر به جز منفعتی که به دست آورده‌اند به او شباهت دارند. علاوه بر این، منفعتی که دیگران کسب کرده‌اند برای فرد دست نیافتنی به نظر می‌رسد (اسمیت و کیم، ۲۰۰۷). لذا حسادت زمانی ایجاد می‌شود که فردی احساس کند رابطه و یا موقعیتی که برایش بسیار اهمیت دارد، از سوی فرد دیگری در معرض تهدید است. این احساس می‌تواند در موارد گوناگونی از جمله روابط عاطفی، ارتباط با والدین، ارتباط کارمندان و مدیر در محل کار، در روابط دوستانه، ارتباط معلم و دانش‌آموزان و ... نمود پیدا کند. حسادت حتی گاهی در بطن رقابت نیز بروز می‌کند (ناظری، ۱۳۹۲).

بنابراین همه انسان‌ها در زندگی خود، حسادت را تجربه می‌کنند. هر چند دلایل حسادت آن‌ها و عواطفی که احساس می‌شود می‌توانند کاملاً متفاوت باشند. حسادت، واکنش پیچیده به خطری است که فرد در رابطه خود با دیگران احساس می‌کند. به این دلیل می‌گوییم پیچیده است چون شامل عواطف، افکار و رفتارهای مختلف می‌شود. عواطف شامل عصبانیت، درد و رنج، افسردگی، ترس، سوگواری و خجالت است. رفتارها نیز شامل

2 . Envy

3 . Smith and Kim



احساس بی‌حالی، لرزش و عرق کردن، مکرر سوال کردن و نیاز به دلگرمی پیدا کردن، اعمال پرخاشگرانه و حتی خشونت می‌باشد (اولیری و همکاران، ۱۳۸۸).

حسادت، ممکن است بسیاری از ناهنجاری‌های فردی و اجتماعی را در پی داشته باشد. بازتاب‌ها، کنش‌ها و واکنش‌های فرد حسود، در کاهش ضریب امنیت اجتماعی نمایان می‌شود. به گونه‌ای که حسادت می‌تواند باعث جنایات و ردایل اخلاقی دیگری همچون قتل، دروغ، مقابله با حق و ... گردد، چنان‌چه اولین خونی که به ناحق توسط قایبل بر روی زمین ریخته شد از روی حسد بود. همچنین داستان حضرت یوسف (ع) و گرفتاری ایشان در چاه و زندان، از حسادت برادران سرچشمه گرفت (ولی زاده، ۱۳۹۱).

بر این اساس، حسادت می‌تواند در همه ابعاد زندگی انسان رخنه کند. این ویژگی به خصوص در زندگی کاری افراد به چشم می‌خورد. تاجایی که حتی سیستم‌های سازمانی و ساختار سازمان‌ها این خصیصه را تشدید می‌کنند و از آن در جهت اهداف خود بهره می‌برند. یکی از دلایلی که ممکن است سازمان‌ها حسادت کارکنان را برانگیزانند، این است که آن‌ها از این طریق می‌خواهند کارکنان را در جهت دستیابی به سطوح بالای عملکرد تشویق کنند. دلیل دیگر این است که اکثر افراد زمان زیادی را حتی بیشتر از وقتی که صرف زندگی خصوصی خود می‌کنند، به زندگی شغلی خود اختصاص می‌دهند (موشینسکی؛ ۲۰۰۳). در همین راستا، مطالعات اسچوک (۱۹۶۹) بیانگر این است بین حسادت و اعمال غیرقانونی افراد رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. مجرمان به دلیل حسادت، گروهی از دانشجویان مستعد و نخبه را در دانشگاه کرنل آعمدا از طریق آتش سوزی به قتل رساندند یا گروه دیگری از بزهکاران، تأثیر اتومبیل‌های شخصی عده‌ای از افراد را تکه تکه کردند (به نقل از ناندکار؛ ۲۰۱۱).

شایان ذکر است که سازمان‌ها برای انجام دادن فعالیت‌های خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، بایستی به مجموعه‌ای از رهنمودهای ارزشی و اخلاقی توجه کنند تا نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد (السی و آلپکان؛ ۲۰۰۹). بنابراین حسادت به عنوان مفهومی محسوب می‌گردد که به لحاظ فردی و اجتماعی، مدیریت سازمان‌ها و رفتارهای صحیح اخلاقی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عدم توجه به حسادت به ویژه در سازمان‌ها، مدیران و کارکنان را به ورطه نابودی کشانده و به تبع آن، سازمان‌ها را در شعله‌های حسدورزی و خودخواهی می‌سوزاند. بر این اساس، در تحقیق حاضر، مفهوم و محتوای حسادت از دیدگاه اسلامی و مطالعات نوین مدیریتی، تحلیل و بررسی می‌گردد.

۲- مبانی نظری

حسادت از جمله آفت‌های بزرگ روح انسانی محسوب می‌شود که پیامدهای منفی فردی و اجتماعی فراوانی همچون عدم رضایت شغلی^۶ (ویکو؛ ۱۹۹۵)، عدم ارتباطات مناسب بین افراد (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۰)، رفتارهای چاپلوسانه (مجله، ۱۳۹۱)، رفتارهای کاری غیربهره‌ورانه (کوهن چاراش و مولر؛ ۲۰۰۷)، تمایل به ترک خدمت و رفتارهای غیرشهروندی^۷ (دافی و همکاران؛ ۲۰۰۸)، کاهش انسجام و توانایی گروه، افزایش غیبت اعضای گروه، کاهش عملکرد و رضایت گروهی (ناندکار، ۲۰۱۱) و مواردی از این قبیل را به دنبال دارد. از این رو، جدال با این رذیله اخلاقی همیشه توسط پیشوایان جوامع توصیه شده است، چرا که توجه به اخلاق فرد و جامعه همواره مورد توجه بوده است. از این رو، مطالعه حاضر در تلاش است تا مفهوم و محتوای حسد را از دیدگاه اسلامی و مطالعات نوین (با توجه به نظریه‌های مدیریت و سازمان) مورد بررسی قرار دهد.

۳- حسد در مطالعات اسلامی

ردایل اخلاقی از مهم‌ترین موانع تحقق اهداف انبیا هستند و نخستین مرحله برای حفظ سلامت اخلاق نیز شناخت فضایل و ردایل اخلاقی، علل پیدایش، رشد و درمان آن‌هاست. حسادت یکی از ناهنجاری‌های روانی است که قرآن کریم و ائمه معصوم با بیانات مختلف خطر آن را به ما یادآور شده و ما را به درمانش فراخوانده‌اند. این رذیله اخلاقی از سوی همگان، زشت و ناپسند شمرده می‌شود و حتی کسانی که خود هرزگاهی دچار این حالت می‌شوند، حسادت دیگری به خود یا دیگران را ناپسند و دور از اصول اخلاقی می‌شمارند. لذا بررسی حسادت درآموزه‌های اسلامی می‌تواند برای فهم مشکل و سازوکارهای رهایی از آن سازنده باشد (ولی زاده، ۱۳۹۱). تاکید قرآن کریم در سوره فلق برای پناه جویی به خدا از شر حسود

- 1 . Munchinsky
- 2 . Schoek
- 3 . Cornell University
- 4 . Nandedkar
- 5 . Elci and Alpkan
- 6 . Job Satisfaction
- 7 . Vecchio
- 8 . Cohen-Charash and Muller
- 9 . Uncivil Behaviors
- 1 . Duffy et al. 0

به ویژه در زمانی که اقدام عملی برای به دست آوردن و یا زوال نعمت می‌کند، خود بیانگر آن است که از نظر قرآن، تا چه حد حسادت به ویژه شکل عملی آن، پیچیده و خطرناک است.

۱-۳- مفهوم حسد

تعاریف متعددی توسط صاحب‌نظران علوم اسلامی برای حسد ارائه شده است که برخی از آن‌ها، بیان می‌گردد. راغب اصفهانی می‌نویسد: «حسد، آرزوی از دست رفتن نعمت کسی است که مستحق آن نعمت باشد و چه بسا به زوال آن نعمت تلاش هم بکند» (به نقل از ولی زاده، ۱۳۹۱). از نظر شهید دستغیب (۱۳۵۱، ۵۳۱) «هر که از دیدن یا شنیدن نعمتی مانند مال و فرزند یا فضیلت و کمالی مانند علم، شجاعت و سخاوت که دیگری دارا شده، ناخشنود و خشمگین شود و نتواند این نعمت و فضیلت را در او ببیند و گرفته شدن آن را از او بخواهد یا گرفته شدن از او و رسیدن به خودش را آرزومند باشد، این حالت درونی حسادت است».

این منظور نیز حسد را این گونه تعریف می‌کند: «موقعی است که آرزو کنی نعمت و فضیلت دیگری به تو منتقل شده یا از او سلب شود» (به نقل از ولی زاده، ۱۳۹۱). امام خمینی (ره) (۱۳۷۲، ۱۰۵) در تعریف اصطلاحی حسد می‌نویسد: «حالتی است نفسانی که صاحب آن آرزو کند سلب کمال و نعمت متوهمی را از غیر، چه آن نعمت را خود دارا باشد یا نه و چه بخواهد به خودش برسد یا نه». لذا در نگاه اسلام، حسد از سخت‌ترین و دشوارترین بیماری‌های روانی و از جمله بدترین و پلیدترین ردایل است و صاحب خود را به عقوبت دنیا و عذاب آخرت گرفتار می‌سازد، زیرا در دنیا لحظه‌ای از حزن و الم خالی نیست و به هر نعمتی که در دست دیگران می‌بیند رنج می‌برد، در حالی که نعمت‌های خدای تعالی نامتناهی است و هرگز از بندگان بریده و منقطع نمی‌شود، پس حسود پیوسته در اندوه و رنج است (مجتبوی، ۱۳۷۷، ۲۵۷).

شایان ذکر است که حسد، صرفاً یک خواست و آرزوی معمولی نیست، بلکه منظور، داشتن میل و خواست شدید برای نابودی امتیاز یک شخص و نیز داشتن تأثیری بسیار عمیق از آن امتیاز است، یعنی در زمان بروز حسد، دو قوه شهوت (جذب) و غضب (دفع) برانگیخته می‌شود. لذا حسد حالتی نفسانی است که در اثر تحریک قوه شهوی و غضبی ایجاد می‌شود و صاحب آن، سلب کمال و نعمت واقعی یا متوهمی را از دیگری آرزو می‌کند، چه آن نعمت را خود دارا باشد یا نه و چه بخواهد به خودش برسد یا نه (ولی زاده، ۱۳۹۱). برای روشن شدن مفهوم حسد در دیدگاه اسلامی، به برخی از آیات و روایات مطرح شده در این زمینه اشاره می‌گردد.

۲-۳- حسد از دیدگاه قرآن و ائمه اطهار

در قرآن بیش از هفت مورد سخن از حسادت و خطر آن به میان آمده است، در سوره مائده آیه ۲۷ تا ۳۰، جریان فرزندان آدم (ع) مطرح شده که قابیل بر اثر حسادت نسبت به برادرش (هابیل) دست به قتل او می‌زند. همچنین قرآن کریم در سوره یوسف، داستان برادران یوسف (ع) را مطرح نموده که بر اثر حسادت، برادر خود را کتک زده، داخل چاه انداختند. خداوند متعال در سوره نساء، جریان یهودیان حسود را که از «شامات» به انتظار ظهور حضرت ختمی مرتب (ع) به مدینه کوچ کردند را مطرح کند که بعد از ظهور حضرت بر اثر به خطر افتادن منافع مادی به شدت با او مقابله نمودند. قرآن در این باره می‌فرماید: «یا این که نسبت به مردم (پیامبر و خاندانش) بر آن چه خدا از فضلش به آنان بخشیده، حسد می‌ورزند؟ ما به آل ابراهیم (که یهود نیز از خاندان او هستند) کتاب و حکمت دادیم و به آن‌ها (پیامبران بنی اسرائیل) حکومت عظیمی عنایت نمودیم».

علاوه بر این، خداوند در آخرین آیه سوره فلق می‌فرماید: «و از شرّ هر حسودی هنگامی که حسد می‌ورزد». این آیه نشان می‌دهد که حسد از بدترین و زشت‌ترین صفات رذیله است، چرا که قرآن آن را در ردیف کارهای حیوانات درنده و مارهای گزنده و شیاطین و سوسه‌گر قرار داده است. حسد، یک خوی زشت شیطانی است که بر اثر عوامل مختلف مانند ضعف ایمان و تنگ نظری و بخل در وجود انسان پیدا می‌شود و به معنی درخواست و آرزوی زوال نعمت از دیگری است. لذا حسد سرچشمه بسیاری از گناهان کبیره می‌باشد (بابایی، ۱۳۸۲، ۶۲۶).

حضرت علی (ع) درباره حسد می‌فرماید: «هنگامی که آن چه بر آن حسد برده می‌شود از بین برود، خواهی دانست که حسود بر چیز بی ارزشی حسد می‌برده است»، «کسی که نسبت به وضعیت خود خشنود باشد، هیچ وقت دچار حسد نمی‌شود»، «حسود ظالم است ولی دستش از جدا کردن آن چه بر آن، به تو حسادت می‌ورزد کوتاه است، پس چون از آسیب رساندن به تو ناتوان است، نسبت به تو تاسف می‌خورد» (به نقل از ولی زاده، ۱۳۹۱). حضرت علی (ع) در نهج البلاغه می‌فرماید: «سلامت تن در دوری از حسادت است»، «شگفتا که حسودان از سلامتی خود غافل مانده‌اند»، «حسادت بر دوست از آفات دوستی است» (به نقل از دشتی، ۱۳۹۰، ۴۸۷).

امام باقر (ع) نیز درباره حسد می‌فرماید: «حسد ایمان را می‌خورد، چنان که آتش هیزم را می‌خورد» (به نقل از کشاورزی و یکتایی، ۱۳۹۱). همچنین، امام صادق (ع) می‌فرماید: «مومن غبطه می‌خورد و حسادت نمی‌ورزد، منافق حسادت می‌ورزد و غبطه نمی‌خورد» (به نقل از محجل، ۱۳۹۱). علاوه بر این، ایشان به سفیان ثوری فرمودند: «حسود آرامش ندارد» (به نقل از مجلسی، ۱۴۰۳، ق ۲، ۲۵۲). عبد الله بن سنان نیز از امام صادق (ع) نقل می‌کند که فرمودند: «پیامبر خدا (ص) هر روز از شش چیز به خدا پناه می‌برد: شک، شرک، تعصب، غضب، ستم و حسد» (به نقل از

این بابویه، ۱۳۸۲، ۴۸۱). بر اساس نکات بیان شده از قرآن و سخنان ائمه اطهار روشن گردید که حسد یکی از رذایل اخلاقی بوده که آثار و پیامدهای زیان‌باری به دنبال دارد، در ادامه به برخی از این پیامدها اشاره می‌شود.

۳-۳- آثار و پیامدهای حسد

ماهیت و محور اصلی حسادت، آرزو یا تلاش یک شخص برای از دست رفتن نعمت شخص دیگر است، خواه به خودش برسد یا نه و خواه به صلاح دیگری باشد یا خیر. حال اگر بدون آرزوی سلب از دیگران برای خودش نیز بخواهد، «غبطه» است. اگر تلاش کند بدون ضرر زدن به دیگران، خودش را به آن‌ها برساند «منافسه» است و اگر آرزو یا تلاش برای نابودی نعمت یا نعمتی بکند که به صلاح طرف مقابل یا منسوبین خود نیست «غیرت» می‌باشد. همچنین احساس غمی نومیدانه که هنگام از دست دادن امتیازی و یا هنگام کسب نعمتی توسط دیگران برای انسان عارض می‌شود «حسرت» نامیده می‌شود که از نشانه‌های حسد است (ولی زاده و آذربایجانی، ۱۳۸۹).

حسادت در برخی به شکل حال و در گروهی دیگر به شکل صفت، ظاهر می‌شود، به این معنا که برخی از انسان‌ها در یک فرآیند زمانی به علت عدم چیرگی بر نفس آماره خویش، به اختلال حسادت دچار می‌شوند و توان مقابله روحی و روانی با آن را ندارند و این حالت در آنان ملکه می‌شود. عده‌ای دیگر هم به دلایلی ممکن است دچار حسادت شوند اما با مهار و کنترل خویش، از تبدیل آن به بیماری و نیز ملکه شدن این حالت در وجود خود، جلوگیری می‌کنند. مشکلی که در مسئله حسادت وجود دارد این است که رفتارها و ناهنجاری‌های شخص حسود قابل شناسایی و رویت است، ولی انگیزه‌های آن مخفی می‌باشد. اشخاصی که ناظر اقدامات عملی شخص حسود هستند، نمی‌توانند تحلیل درستی از علل و انگیزه‌های رفتارهای ناهنجار او داشته باشند، به ویژه آن که شخص حسود در بسیاری از مواقع به دلیل آن که حسادت را امری ناپسند می‌شمارد و یا جامعه را نسبت به آن سخت و تند می‌یابد، ضمن توجیه رفتارهای خویش، انگیزه‌های دیگری برای رفتارهای ناهنجار خویش برمی‌شمارد (ولی زاده، ۱۳۹۱).

لازم به ذکر است که حسادت ریشه بسیاری از اعمال زشت و پست دیگر می‌شود. از جمله این که گاه ریشه چاپلوسی، حسادت است. پس نمی‌بایست به چاپلوس توجه داشت، زیرا چاپلوسی به سبب حسادت نیز می‌تواند صورت گیرد تا شخص را در حالتی قرار دهد که سقوط کند و آن نعمت‌ها از دست او برود و زوال یابد (محل، ۱۳۹۱). علاوه بر این، فرد حسود، خود را از لذت چیزهای مطبوعی که اکنون در اختیار دارد، محروم می‌کند، تنها به این دلیل که ممکن است کسی بیشتر و بهتر از آن‌ها را داشته باشد. این احساس، ذهن او را به خود مشغول نموده، وی را از تمام زیبایی‌ها و لذت‌های زندگی محروم می‌سازد (ولی زاده، ۱۳۹۱). به عبارت ساده تر، حسود چشم دیدن برتری دیگران را ندارد و همواره خواهان آن است که محسود علیه نعمتی را نداشته باشد یا اگر دارد از دست بدهد. بدترین حالت حسادت آن است که این رذیلت در روح و روان شخص رسوخ کند و تنها به آرزو محدود نشود، چرا که هرگاه از دایره نیت و آرزو بیرون آید، تبدیل به فعل و عمل می‌شود و حسود اقداماتی را نیز برای تحقق خواسته خویش انجام می‌دهد. حسود نه تنها آرزوی زوال می‌کند، بلکه با فعل خود بر آن است تا این زوال تحقق یابد. از این روست که حسادت، عملی بسیار خطرناک ارزیابی شده که دارای آثار زیان‌بار خواهد بود (محل، ۱۳۹۱).

همچنین، فرد حسود از دو نظر عمرش کوتاه می‌شود: یکی ابتلا به بیماری، ناتوانش می‌کند و او را برای پذیرش مرگ آماده می‌سازد، چرا که افسردگی درونی باعث می‌شود که جسمش ضعیف شود و قابلیت پذیرش هر نوع بیماری را داشته باشد. دوم این که، اثر وضعی کردار حسود است که با اعمال زشت و پلیدی که دارد باعث آزار دیگران و زیر پا گذاشتن حق الناس می‌شود (مهدی پور، ۱۳۹۱). در واقع، حسود به علت کم ظرفیتی، به محض مشاهده امتیازی در خود، گمان می‌کند که دارای مقامی بلند است، لذا دچار خودبزرگ بینی افراطی می‌شود. از این رو، احساس می‌کند که دیگران کوچکتر از اویند و لیاقت امتیازات بالاتر یا حتی مثل او را ندارند. این افراد همیشه غمگین هستند زیرا آن‌ها تنها نسبت به بدی که به خودشان می‌رسد، ناراحت نمی‌شود بلکه نسبت به خوبی‌هایی که به دیگران می‌رسد نیز غمگین می‌شوند. از آن جایی که نعمت‌های خداوند نامتناهی است و هرگز از بندگان قطع نمی‌شود، حسود با دیدن آن‌ها پیوسته در اندوه و غم سپری می‌کند. با این حال، چنین فردی به جای کوشش در جهت رشد و کمال خویش، تمام نیروها و فرصت‌های خویش را صرف خودخوری و نابودی استعدادهايش می‌نماید، خویشتن را غارت زده و شکست خورده ارزیابی می‌کند و این موجب احساس حسرت می‌شود. از طرفی، چون فرد حسود از شخصیتی سالم برخوردار نیست، پاسخ‌هایی غلط به واکنش عاطفی می‌دهد که افزایش گناه را به همراه دارد (ولی زاده، ۱۳۹۱).

اگر حسادت در جامعه‌ای رواج یابد، جلوی پیشرفت آن جامعه را می‌گیرد. جامعه‌ای مترقی است که صاحبان مقام و مسئولان آن، افراد شایسته‌ای باشند. اگر زمامداران به یکدیگر حسد بورزند و خیر خود را نخواهند، در زمین زدن و نابود کردن همدیگر می‌کوشند و زبان این زد و خورد‌ها اول به خود زمامداران و بعد به جامعه می‌رسد و آن جامعه به جای ترقی و پیشرفت به انحطاط و تنزل سوق پیدا می‌کند (مهدی پور، ۱۳۹۱). در قسمت بعد حسد در مطالعات نوین مدیریتی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۴- حسد در مطالعات نوین مدیریتی

تحقیقاتی که درباره هیجانات انسان‌ها انجام شده‌اند، احساساتی از قبیل عصبانیت، ترس، ناراحتی، لذت، تنفر و تعجب را جزو هیجانات بنیادی می‌دانند که به آسانی از روی چهره فرد تشخیص داده می‌شود، ولی تشخیص حسادت از روی چهره فرد، کار سخت و دشواری است و حتی غیرممکن می‌باشد زیرا این احساس، ترکیبی از چندین هیجان است. بنابراین حسادت بیشتر شبیه به احساس رضایت شغلی یا تعهد شغلی است که تنها خود فرد می‌تواند آن را حس کند و دیگران قادر به درک آن نیستند (ناندکار، ۲۰۱۱). علاوه بر این، شیوع حسادت در محیط‌های کاری، آثار و پیامدهای منفی زیادی شامل تمایل به ترک خدمت، کاهش روابط بین فردی و رفتارهای ضد اجتماعی (یا غیرشهرودی) برای سازمان‌ها داشته است (دافی و همکاران، ۲۰۰۸). برای شناخت بیشتر این مفهوم در مطالعات سازمان و مدیریت، لازم است تا دیدگاه‌های برخی از صاحب‌نظران در این زمینه را مورد توجه قرار داد.

۱-۴- مفهوم حسد

از نظر پاروت و اسمیت (۱۹۹۳)، حسادت زمانی رخ می‌دهد که فرد موقعیت، موفقیت یا نعمت‌هایی که دیگران دارند را می‌بیند و چون خودش آن‌ها را ندارد و نمی‌تواند به دست آورد، آرزوی از بین رفتن آن نعمت‌ها را در ذهن خود می‌پروراند. ویکو (۱۹۹۵) معتقد است که حسادت شامل مجموعه‌ای از الگوهای فکری، عاطفی و رفتاری است که ناشی از عدم وجود خوداحترامی در فرد می‌باشد. این الگوها در اثر واکنش فرد نسبت به چیزهایی که شدیداً آرزوی به دست آوردن آن‌ها را دارد، شکل می‌گیرد.

از نظر رالز (۲۰۰۵)، حسادت عبارت است از نگاه خصمانه به خیر بزرگ تر دیگران، هر چند که وضعیت برتر آن‌ها از وضعیت ما چیزی نکاهد. ما به وضعیت کسانی که برتر از ما هستند حسادت می‌ورزیم و مایلیم که آن‌ها را از این موقعیت برترشان محروم کنیم حتی اگر ضروری باشد که خودمان چیزی از دست بدهیم (به نقل از موسوی، ۱۳۹۳). به اعتقاد پاینز، حسادت، واکنشی پیچیده است که در زمان مشاهده شرایطی که یک رابطه، ارزش یا کیفیت خاص موجود در آن را تهدید می‌کند، در شخص ایجاد می‌شود و معمولاً در یک موقعیت با حضور سه نفر و در اثر وحشت از دست دادن شخص یا شیء مورد علاقه، ایجاد می‌شود (به نقل از ولی زاده، ۱۳۹۱).

از نظر هارلوک، حسادت واکنشی هیجانی است که از حدود دو سالگی آغاز می‌شود و با رشد کودک، ممکن است تا بزرگسالی ادامه یابد و بر طبق الگوهای مختلف فرهنگی، به صورت‌های متفاوتی جلوه گر شود. حسادت در کودک، پاسخی طبیعی است به محرک‌ها و هنگامی ایجاد می‌شود که عاطفه یا محبتی را از دست داده باشد. در الگوی حسادت غالباً نوعی ترس وجود دارد، زیرا فرد حسود احساس می‌کند که دیگری عاطفه شخص مورد علاقه او را نسبت به وی به خطر انداخته است و یا مقامی را که او انتظار رسیدن به آن را داشته، دیگری احراز کرده است. بنابراین غالباً موقعیتی که حسادت را بر می‌انگیزد، یک موقعیت اجتماعی است (به نقل از ولی زاده، ۱۳۹۱).

به باور اسمیت و کیم (۲۰۰۷)، حسادت، نتیجه مقایسه خود با دیگران بوده و یک احساس منفی است که فرد در اثر مقایسه خودش با دیگران به کمبودهایش پی می‌برد. فرد حسود از این که می‌بیند دیگران از چیزی لذت می‌برند، رنج برده و حسادت می‌ورزد. همچنین، کیم و همکاران^۵ (۲۰۰۹) بیان می‌کنند که حسادت، یک هیجان منفی و نامطلوب است و زمانی که فرد، خودش را با همکارانش مقایسه می‌کند و متوجه نعمت‌هایی می‌شود که دیگران دارند و او ندارد، این احساس به او دست می‌دهد. با وجود این، اغلب اوقات حسادت با حسادت جنسی اشتباه گرفته می‌شود. این دو مقوله جدا از یکدیگر هستند، اگر چه شباهت‌هایی به هم دارند. تحقیقات نشان می‌دهند که این هیجانات با هم تفاوت دارند (اسمیت و همکاران، ۱۹۹۸).

حسادت جنسی، نوعی پارانوئیا است که مشخصه اصلی آن، باور به خیانت شریک زندگی بوده و ممکن است با باورهای غیرعادی دیگری نیز همراه باشد، ضمن این که واکنش فرد به صورت درماندگی، نگرانی، تحریک پذیری و خشم است. این گونه افراد با جستجوی دفتر خاطرات، نامه‌ها، شماره تلفن‌ها و بررسی لباس‌های همسرشان سعی می‌کنند نشانه‌هایی برای خیانت او پیدا کنند. آن‌ها همسران خود را تعقیب و بی مورد سوال پیچ می‌کنند و آن‌ها را در دوره‌های خشم، مورد ضرب و شتم قرار می‌دهند. این بیماران شخصیتی مختل دارند، در خود احساس بی کفایتی و حقارت می‌کنند، خود را لایق محبت دیگران نمی‌دانند، در دوست داشتن سلطه جو و بیمارگونه هستند و عواطف سطحی و بی ثبات دارند. لذا حسادت جنسی عبارت از نگرانی درباره از دست دادن عواطف، توجه و علاقه همسر به وسیله یک رقیب (اولیری و همکاران، ۱۳۸۸).

- 1 . Parrott and Smith
- 2 . Rawls
- 3 . Pines
- 4 . Hurlock
- 5 . Kim et al.
- 6 . Jealousy
- 7 . Smith et al.

بر این اساس، حسادت یک هیجان منفی است، زمانی که فرد خودش را با دیگران مقایسه می‌کند و آن‌ها را دارای موقعیت اجتماعی، منصب و دارایی‌های بهتری می‌یابد، این هیجان توسط فرد تجربه می‌شود. در حالی که حسادت جنسی زمانی ایجاد می‌شود که فرد در اثر کمبود خوداحترامی یا مشکلاتی که در روابط خود با دیگری (مانند همسر) دارد، الگوهای فکری، رفتاری و عاطفی خاصی را در خود شکل می‌دهد و در نتیجه در برابر رقیب، احساس تهدید می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که شباهت حسادت و حسادت جنسی در این است که هر دو در اثر مقایسه با دیگران ایجاد می‌شوند و مشخصه هر دو، نبود خوداحترامی در فرد حسود است. با این حال، تفاوت اصلی آن‌ها در این است که حسادت مربوط به چیزی می‌شود که دیگران دارند و فرد آرزوی داشتن آن را می‌کند، در حالی که حسادت جنسی به عدم رابطه خوب یا تصور نداشتن رابطه خوب با طرف مقابل اشاره دارد (ناندکار، ۲۰۱۱).

رالز (۲۰۰۵) حسد را بر دو نوع می‌داند: یکی، حسد عام که عبارت است از رشک نابرخوردارها به برخوردارها به دلیل ثروت‌ها و فرصتهایی که گروه اخیر از آن برخوردارند. در این نوع حسد، نابرخوردارها، خواهان امتیازات مشابه برای خود هستند. دوم، حسد خاص می‌باشد که نوعی از حسد است که در آن، نابرخوردارهای طبقات ضعیف، از نظر اقتصادی و اجتماعی با گروه برخوردارها نوعی رقابت دارند. آن‌ها در این مقوله، خود را بازنده احساس می‌کنند و البته از طریق رقابت به دنبال جبران هستند. این نوع از حسادت، ویرانگر و منفی است (به نقل از موسوی، ۱۳۹۳). در یک تقسیم بندی دیگر، حسادت به دو دسته خوش‌خیم و بدخیم تقسیم شده است. در حسادت‌های خوش‌خیم، افراد به صورت عمدی قصد و نیت بدی ندارند. برای مثال قصد بر هم زدن خوشبختی یک زوج یا خانواده موفق را ندارند اما تلاش برای به دست آوردن آن چه را دیگران دارند، ارزشمند می‌دانند. حسادت بدخیم، همراه با حقد و کینه است. این حسادت افراد را برای به چنگ آوردن آن چه دیگران دارند تشویق و تحریک می‌کند و آن‌ها به راحتی احساسات منفی خود را بابت داشته‌های دیگران با خشم ابراز می‌کنند. این نوع حسادت، به گونه‌ای است که فرد می‌خواهد وضع طرف مقابل را چنان به هم بریزد که مانند خودش شود (رالز، ۲۰۰۵، به نقل از موسوی، ۱۳۹۳). در ادامه، به برخی از تحقیقات اشاره می‌شود که به بررسی حسد در سازمان‌ها پرداخته و آثار و پیامدهای آن را شناسایی کرده‌اند.

۲-۴- آثار و پیامدهای حسد در محیط‌های کاری

برخی از تحقیقات به بررسی حسادت در سازمان‌ها پرداخته و به نتایج مهمی درباره آثار زیان‌بار حسد در محیط‌های کاری دست یافته‌اند. ویدلیت^۵ (۲۰۰۷) تحقیقات مرتبط با موضوع حسادت را در سه حوزه روان‌کاوی، ساختار شناسی اجتماعی و روانشناسی اجتماعی قرار می‌دهد. هر کدام از این سه حوزه، روش‌های خاصی را جهت بررسی حسادت نیاز دارد و از بین آن‌ها دیدگاه روانشناسی اجتماعی بیشترین کاربرد را دارد. دیدگاه روانشناسی اجتماعی بر هیجاناتی که در نتیجه روابط متغیر میان افراد یا گروه‌ها ایجاد می‌شود، تاکید دارد. ویکو (۱۹۹۵) در مطالعه خود نشان داد که بین حسادت کارکنان با تمایل به ترک خدمت، عدم رضایت شغلی و فقدان رابطه مناسب با سرپرستان رابطه مثبتی برقرار است. از نظر دافی و شاو^۶ (۲۰۰۰) رابطه‌ای منفی بین حسادت و کیفیت روابط گروهی برقرار است. آن‌ها از طریق شبیه‌سازی ویژگی‌های تیم‌های کاری با استفاده از ۱۴۳ تیم متشکل از دانش‌آموزان مدارس مختلف، به این نتیجه رسیدند که بین حسادت و انسجام گروهی، حسادت و توانایی گروه رابطه منفی وجود دارد. به این معنی که افزایش حسادت، انسجام گروهی و توانایی گروه را کاهش می‌دهد. جاج و پیکولو^۷ (۲۰۰۴) نیز در مطالعه‌ای بیان داشتند، زمانی که رهبر، همکاری و گذشت را در بین زیردستان ترغیب می‌کند، هویت جمع‌گرایی در افراد شکل می‌گیرد که سبب می‌شود افراد در سازمان، منافع جمعی را بر منافع فردی ترجیح دهند و در نتیجه میزان حسادت در کارکنان کاهش می‌یابد. از نظر کوهن چاراش و مولر (۲۰۰۷) در شرایط بی‌عدالتی، رابطه بین حسادت و رفتارهای کاری غیربهره‌ورانه قوی‌تر خواهد بود. رفتارهای کاری غیربهره‌ورانه شامل رفتارهایی هستند که ضربه زدن به دیگران را مورد هدف قرار می‌دهند. اسکات و دافی^۸ (۲۰۰۷) نیز رهایی از اخلاقیات^۹ را به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین حسادت و تخریب اجتماعی بررسی کردند و این روابط مورد تایید قرار گرفت. رهایی از اخلاقیات، شامل مجموعه‌ای از سازوکارهای روانشناسی است که به افراد اجازه می‌دهد تا به ضرر دیگران مرتکب اقدام غیراخلاقی شوند، درحالی که احساس گناه نمی‌کنند. از نظر آنان، تا زمانی که افراد از انجام کارهای غیراخلاقی احساس گناه نکنند، احتمال کمتری وجود دارد که به دیگران ضرر برسانند یا آن‌ها را تخریب نمایند.

- 1 . General Envy
- 2 . Particular Envy
- 3 . Benign Envy
- 4 . Emulative Envy
- 5 . Vidaillet
- 6 . Duffy and Shaw
- 7 . Judge and Piccolo
- 8 . Scott and Duffy
- 9 . Moral Disengagement

دافی و همکاران (۲۰۰۸)، سه پیامد اصلی حسادت در محیط کاری را شامل تمایل به ترک خدمت، روابط نامناسب بین فردی و رفتارهای غیرشهروندی بیان نمودند. در واقع، رفتارهای غیرشهروندی شامل کج رفتاری‌های خفیفی هستند که برخلاف هنجارهای سازمانی مبنی بر احترام متقابل و با نیت نامعلوم و مبهم درصدد ضربه زدن به طرف مقابل می‌باشند. مشخصه این رفتارها بی ادبی، عدم توجه و احترام به دیگران است (اندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹).

ناندکار (۲۰۱۱) نیز در پژوهش خود نشان داد که بین حسادت با تبادل رهبر-عضو و حسادت با تسهیم دانش، رابطه‌ای منفی برقرار است. علاوه بر این، حسادت در کارکنان سبب بروز رفتارهای غیرشهروندی در آنان می‌شود. به اذعان قلی پور و همکاران (۱۳۹۰)، یکی از عواملی که از رشد افراد در سازمان‌ها جلوگیری نموده و آثار منفی در عملکرد آن‌ها دارد، نگرش حسادت‌گرایانه است. افراد حسود، از پیشرفت همکاران خود خوشحال نمی‌شوند و حتی گاهی تا حد ممکن از آن جلوگیری می‌کنند. برخی از خصالت‌های نامناسب در افراد از جمله حسادت، مانع از ارتباطات مناسب می‌شود و همین امر می‌تواند برنامه‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی را مختل سازد. با مشخص شدن مفهوم حسادت در مطالعات نوین و آثار و پیامدهای حسد در سازمان‌ها، در ادامه ارتباط بین مفهوم حسد با برخی از نظریه‌های سازمان و مدیریت تبیین می‌گردد.

۳-۴- حسد و نظریه مقایسه اجتماعی

نظریه مقایسه اجتماعی بر این فرض تاکید دارد که کارکنان از طریق مقایسه خود با افراد مشابه، توانایی‌هایشان را ارزیابی می‌کنند (فستینگر، ۱۹۵۴). افراد به منظور ارزیابی عملکرد از توانایی‌هایشان، از بازخوردی که از دیگران دریافت می‌کنند، استفاده کرده و خود را مورد سنجش قرار می‌دهند. در این راستا، فرد به دنبال عقیده و نظر دیگران درباره خودش رفته و همواره آن را جستجو می‌کند. این مقایسه می‌تواند منجر به دو نتیجه کاملاً متفاوت شود. اگر نتیجه مقایسه فرد با دیگران مطلوب باشد، منجر به کسب هویت می‌شود و اگر نامطلوب باشد، نتیجه آن تخریب هویت خواهد بود و تخریب هویت به نوبه خود منجر به حسادت می‌شود (دافی و همکاران، ۲۰۰۸). چنین نیازی در فرد برای انجام مقایسه اجتماعی گاهی او را می‌دارد که خودش را با رسوم و عقاید حاکم، منطبق و هم‌نوا کند (ترنهولم و جنسن، ۲۰۰۴). بنابراین با توجه به نظریه مقایسه اجتماعی، اگر فرد به این ادراک برسد که نتیجه مقایسه او با سایرین نامطلوب است، رفتارهای مبتنی بر حسادت را از خود نشان می‌دهد.

۴-۴- حسد و نظریه نفوذ اجتماعی

نظریه نفوذ اجتماعی بر تاکتیک‌های سیاسی مورد استفاده توسط فرد و از طریق آن، نفوذ در سرپرستان، همکاران و زیردستان اشاره دارد. به عنوان نمونه، می‌توان به صمیمی شدن، عقلانیت، ائتلاف، چانه زنی و جذب برای مافوق اشاره کرد. میزان استفاده از هر تاکتیک، بستگی به عوامل مختلفی دارد که شامل قدرت و هدف فرد از نفوذ در دیگران، علت تلاش فرد برای نفوذ در دیگران، مقاومت طرف مقابل، موقعیت سازمانی فرد، اندازه سازمان و ... می‌باشد. به ویژه، به کارگیری تاکتیک‌های سیاسی در فرآیند کارمندیابی دیده می‌شود (ناندکار، ۲۰۱۱). با توجه به مباحث بیان شده، به نظر می‌رسد که کارکنان حسود از این تاکتیک‌ها برای تخریب و بی ارزش جلوه دادن طرف مقابل استفاده می‌نمایند.

۴-۵- حسد و نظریه برابری

نظریه برابری^۱ برای اولین بار توسط آدامز^۲ (۱۹۶۵) مطرح شد. این نظریه، براساس مقایسه اجتماعی بنا نهاده شده است. از نظر آدامز، وقتی افراد در ارزیابی نتایج کارشان در مقایسه با دیگران، بی‌عدالتی می‌بینند در ذهن خود، احساس نابرابری می‌کنند. در نظریه برابری نیز نه تنها به مقدار پول یا پاداشی که فرد در ازای کار خود دریافت می‌کند توجه می‌شود، بلکه سعی می‌شود بین این مقدار با آن چه دیگران می‌گیرند مقایسه به عمل آید (رضائیان، ۱۳۸۵، ۴۶۲-۴۶۱). مرجع یا چیزی که فرد خود را با آن مقایسه می‌کند موجب پیچیده تر شدن نظریه برابری خواهد شد. نتیجه تحقیقات به دست آمده نشان می‌دهد که مرجعی که فرد خود را با آن مقایسه می‌کند به عنوان یکی از عوامل مهم در نظریه برابری به حساب می‌آید. هر کس خود را با یکی از چهار مرجعی که در ادامه بیان شده، مقایسه می‌کند (شرمرهورن و همکاران، ۱۳۸۶، ۱۲۵): درون سازمان با خود (یعنی تجربیاتی که فرد در پست دیگری در همان سازمان داشته است)، خارج از سازمان با خود (یعنی تجربیاتی که فرد در موقعیتی یا پستی در خارج از آن سازمان داشته است، درون سازمان با دیگری (شامل فرد دیگری یا گروهی از سایر کسانی که در داخل همان سازمان هستند)، خارج از سازمان با دیگری (شامل فرد دیگری یا گروهی از سایر کسانی که در خارج از سازمان هستند).

- 1 . Anderson and Pearson
- 2 . Leader-member Exchange
- 3 . Knowledge Sharing
- 4 . Social Comparison Theory
- 5 . Festinger
- 6 . Trenholm and Jensen
- 7 . Social Influence Theory
- 8 . Equity Theory
- 9 . Adams



با توجه به این نظریه، چنانچه فرد دریابد نسبت داده‌ها به ستاده‌های او با افراد مشابه در سازمان یکی نیست، احساس بی‌عدالتی و نگرانی به وی دست می‌دهد (رضائیان، ۱۳۸۵، ۴۶۱). عدم تساوی حقوق می‌تواند شامل دریافت ستاده کمتر یا بیشتر در مقایسه با دیگران باشد که در نتیجه فرد درصدد جبران بر می‌آید، برای مثال، اگر ستاده کمتری دریافت کرده سعی می‌کند با کم کاری جبران کند یا نسبت به افرادی که پاداش بیشتری دریافت کرده‌اند، حسادت ورزیده و از کمک کردن به آن‌ها خودداری نماید (ناندکار، ۲۰۱۱). لذا با توجه به نظریه برابری، احساس بی‌عدالتی می‌تواند منجر به برانگیختن هیجانات فرد شده و حسادت در فرد را افزایش دهد.

۴-۶- حسد و نظریه تناسب موقعیت

نظریه تناسب موقعیت یا تجانس^۱ به مشکلاتی اشاره دارد که در نتیجه عدم تطابق عضو یک گروه کاری با ویژگی‌های مورد انتظار موقعیت وی ایجاد می‌شود (ساسمن^۲، ۱۹۷۰). برای مثال، اگر بالاترین مقام در یک سازمان، بیشترین سنوات خدمت را داشته باشد، باتجربه‌ترین و در عین حال تحصیل کرده‌ترین فرد سازمان باشد و بیشترین پاداش را به دلیل بالاترین کارایی دریافت کند، می‌توان گفت تناسب موقعیت برای این فرد وجود دارد. اما اگر فردی با وجود داشتن ویژگی‌های فوق، پاداش خوبی دریافت نکند، می‌توان ادعا کرد که تناسب موقعیت وجود ندارد. این وضعیت در سازمان‌هایی که ارتقا براساس شایستگی و نه ارشدیت است، بیشتر به چشم می‌خورد. لذا کارکنانی که دارای سنوات خدمت بیشتر و در عین حال شایستگی کمتری هستند، نسبت به ارتقای کارکنانی که دارای سنوات خدمت کمتر ولی شایستگی بیشتر هستند، حسادت می‌ورزند (ناندکار، ۲۰۱۱). با توجه به مطالب بیان شده، ارتباط بین حسادت کارکنان و نظریه تناسب موقعیت مشخص گردید.

۴-۷- حسد و نظریه تبادل رهبر-عضو

پژوهشگران پیش از تئوری تبادل رهبر-عضو^۳ رهبری را نوع رفتار رهبر با کل اعضا در نظر می‌گرفتند. بر مبنای این فرض، رهبران با مرئوسان خود به یک شیوه جمعی به عنوان یک گروه رفتار می‌کردند و یک سبک رهبری متوسط را با همه به کار می‌گرفتند. تئوری تبادل رهبر-عضو با به چالش کشیدن این فرض، توجه پژوهشگران را به سوی تفاوت‌های موجود در رهبری کردن هر یک از مرئوسان جلب کرد (دیون^۴، ۲۰۰۰). این تئوری ابتدا در کارهای دنسرو، گرین و هاگا^۵ (۱۹۹۵)، گرین و کاشمن^۶ (۱۹۷۵) تشریح گردید. پیدایش این تئوری، این حقیقت را تایید کرد که رهبران واقعا با زیردستان خود به شیوه متفاوتی رفتار می‌کنند. بر این اساس، رهبران برای رفتار با همه مرئوسان خود سبک مشابهی ندارند بلکه با هر مرئوس یک نوع رابطه یا تبادل متفاوت ایجاد می‌کنند (به نقل از ادیب راد، ۱۳۸۷).

این نظریه، بر کیفیت روابط بین رهبر و پیروان تاکید دارد و بر این فرض استوار است که هر کدام از طرفین باید چیزی را به طرف مقابل ارائه کند که برایش ارزشمند است. همچنین روابط بین فردی باید عادلانه و منصفانه درک شود (گرین و کاشمن، ۱۹۷۵، به نقل از ادیب راد، ۱۳۸۷). امروزه پژوهشگران، یکی از ریشه‌های حسادت در سازمان را روابط زیردست- مافوق یعنی تبادل رهبر-عضو می‌دانند (ناندکار، ۲۰۱۱). روابط بین رهبر و اعضا نقش مهمی در بروز حسادت ایفا می‌کند. بنابراین نظریه تبادل رهبر-عضو در این زمینه بسیار کاربرد دارد (کیم و همکاران، ۲۰۰۹). زمانی که تبادل رهبر-عضو در سطح پایینی قرار دارد، رهبر اعضا را بر اساس استانداردهای رسمی و خشک ارزیابی می‌کند. این ارزیابی اغلب از طریق مقایسه فرد با نزدیک‌ترین افراد به او (برای مثال همکاران) انجام می‌شود و بر احساسات کارمند تاثیر می‌گذارد (تسر^۷، ۱۹۸۸). کوهن چاراش و مولر (۲۰۰۷) بروز حسادت را در نتیجه وجود شرایط خاصی می‌دانند و آن را به این شکل توصیف می‌کنند: «زمانی که فرد الف در می‌یابد فرد ب که شباهت زیادی به او دارد، ارتقا یافته است و برای فرد الف ارتقا یافتن بسیار مهم بوده ولی نمی‌تواند به آن دست یابد، احتمالا فرد الف، حسادت را تجربه می‌کند».

۴-۸- حسد و رفتارهای غیرشهروندی سازمانی

در سال‌های اخیر، موضوع رفتارهای غیرشهروندی به طور فزاینده‌ای در مطالعات سازمانی مطرح شده است. یکی از مهم‌ترین پیامدهای حسادت در محیط کار، رفتارهای غیرشهروندی کارکنان می‌باشد که به شکل‌های مختلف دیده می‌شود، از جمله می‌توان به تخریب اجتماعی^۸، آزار جنسی، خشونت و سرقت اشاره کرد. بنابراین رفتارهای غیرشهروندی سازمانی شامل کج رفتاری‌های خفیفی هستند که برخلاف هنجارهای سازمانی مبنی بر احترام متقابل و با نیت نامعلوم و مبهم درصدد ضربه زدن به طرف مقابل می‌باشند. مشخصه این رفتارها بی‌ادبی، عدم توجه و احترام به دیگران می‌باشد (اندروسون و پیرسون، ۱۹۹۹).

- 1 . Status Congruence Theory
- 2 . Susman
- 3 . Leader-member Exchange Theory
- 4 . Dionne
- 5 . Dansereau, Grean and Haga
- 6 . Grean and Kashman
- 7 . Tesser
- 8 . Social undermining



بنابراین رفتارهای غیرشهروندی شامل رفتارهایی از قبیل دزدی، عدم حضور بر سرکار بدون علت، ارتکاب تخلف‌های گسترده و نقض هنجارهای سازمانی از سوی کارکنان هستند که می‌توانند تأثیرات نامطلوبی بر فرد و سازمان داشته باشند. این گونه رفتارها سبب وارد آمدن خسارات مالی و حتی جانی بسیاری برای خود فرد، همکاران، سازمان و به طور کلی جامعه می‌شود و دستیابی به مهم‌ترین اهداف سازمان که همان بهره‌وری بالا و افزایش تولیدات است، مختل می‌سازد (بنت و رابینسون، ۲۰۰۳). رایج‌ترین رفتار ضد اجتماعی، تخریب اجتماعی است که عبارت از رفتاری که در طول زمان، مانع ایجاد و حفظ روابط بین فردی موثر، شهرت و موفقیت کاری می‌شود، می‌باشد (دافی و همکاران، ۲۰۰۲).

تخریب اجتماعی به دو شکل مستقیم و غیرمستقیم می‌تواند وجود داشته باشد (تخریب اجتماعی مستقیم مانند شایعه پراکنی و بدنام کردن دیگران و تخریب اجتماعی غیرمستقیم مانند شکست در دفاع از دیگران). تخریب غیرمستقیم به راحتی قابل تشخیص نیست و به آسانی نمی‌توان فردی را که تخریب شده است، تشخیص داد. برای رها شدن از احساس حسادت، دو راه وجود دارد. فرد می‌تواند از طریق تلاش بیشتر و عملکرد بهتر بر حسادت خود غلبه کند و یا از طریق تخریب دیگران عقده اش را خالی کند. معمولاً افراد، راه دوم را انتخاب می‌کنند. تحقیقاتی که مرتبط با حسادت و تخریب اجتماعی هستند در دو جهت مختلف انجام شده‌اند. اولین مسیر به افرادی اشاره دارد که به علت حسادت با میل خود به سمت حسادت کشیده شده‌اند و دومین مسیر، تایید و حمایت از تخریب اجتماعی از طریق هنجارهای گروهی می‌باشد (دافی و همکاران، ۲۰۰۸). تا این جا، مفهوم حسد در مطالعات اسلامی و نوین مدیریتی و نیز آثار و پیامدهایی حسدورزی در هر دو دسته از مطالعات، مورد بررسی قرار گرفت. همچنین جایگاه بحث حسد در نظریه‌های سازمان و مدیریت تبیین گردید.

۵- روش‌شناسی تحقیق

تحقیق توصیفی به توصیف منظم و نظام‌دار وضعیت فعلی می‌پردازد، ویژگی‌های آن را مطالعه و ارتباط بین متغیرها را بررسی می‌نماید (حافظ نیا، ۱۳۸۰، ۴۷). همچنین، مقصود از تفسیر در تحقیق، کشف مراد متن بوده و در جایی مطرح می‌شود که مراد متن، پنهان باشد. در واقع، متونی نیازمند تفسیر هستند که معنای واحدی ندارند و بیش از یک معنا از آن‌ها به ذهن می‌رسد و هیچ یک از معانی آن‌ها بر دیگری رجحان ندارد. برای تعیین معنای مراد در این متون باید به تمام قرینه‌های همراه آن توجه کرد (نکونام، ۱۳۸۲، ۹۴-۹۳). بر این اساس، تحقیق حاضر از حیث روش جمع آوری اطلاعات از نوع توصیفی مبتنی بر مراجعه به متون، اسناد و مدارک مرتبط با موضوع حسد در منابع مدیریت نوین و منابع اسلامی می‌باشد و از لحاظ روش تحلیل و اندیشه‌ورزی بر روی مطالب از نوع تفسیری است. نهایتاً راجع به مفهوم حسد، مقایسه‌ای بین دیدگاه اسلامی و مطالعات نوین مدیریتی انجام گرفته و راهکارهایی برای مقابله با این بیماری و صفت غیراخلاقی ارائه می‌گردد.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

در نگاه اسلام، حسد از سخت‌ترین و دشوارترین بیماری‌های روانی و از جمله بدترین و پلیدترین رذایل است و صاحب خود را به عقوبت دنیا و عذاب آخرت گرفتار می‌سازد زیرا در دنیا لحظه‌ای از حزن و الم خالی نیست و به هر نعمتی که در دست دیگران می‌بیند، رنج می‌برد (مجتبوی، ۱۳۷۷، ۲۵۷). تا جایی که این رذیله اخلاقی، حجابی حائل در مقابل عقل و ادراک گردیده و انسان را از درک حق، اعم از «حق الله» یا «حق الناس» و نیز حقوق معنوی یا مادی، محروم می‌سازد. از این رو، باتوجه به مطالعات اسلامی، تربیت روحی و اخلاقی انسان و در یک کلام برنامه انسان‌سازی برای هر جامعه‌ای، امری به غایت جدی و حیاتی است (سادات، ۱۳۷۹، ۲-۱).

همچنین بر اساس دیدگاه اسلامی، حسد، صرفاً یک خواست و آرزوی معمولی نیست، بلکه منظور، داشتن میل و خواست شدید برای نابودی امتیاز یک شخص و نیز داشتن تأثری بسیار عمیق از آن امتیاز است، یعنی در زمان بروز حسد، دو قوه شهوت و غضب برانگیخته می‌شود. لذا حسد حالتی نفسانی است که صاحب آن، سلب کمال و نعمت واقعی یا متوهمی را از دیگری آرزو می‌کند، چه آن نعمت را خود دارا باشد یا نه و چه بخواهد به خودش برسد یا نه (ولی زاده، ۱۳۹۱). در رویکرد نوین مدیریتی نیز بیان گردید که حسادت در نتیجه مقایسه خود با دیگران ایجاد شده و یک احساس و هیجان منفی است که فرد در اثر مقایسه خودش با دیگران به کمبودهایش پی می‌برد. فرد حسود از این‌که می‌بیند دیگران از چیزی لذت می‌برند، رنج برده و حسادت می‌ورزد (اسمیت و کیم، ۲۰۰۷).

نگرش اسلامی درباره حسد، بر رویکردهای انسان‌گرایانه همچون شخصیت و ارزش معنوی انسان‌ها و در کل تربیت‌محوری تأکید دارد. در این دیدگاه، بر نصیحت و خیرخواهی به منظور مقابله با حسد تأکید شده است، یعنی فرد هر آن‌چه از خیر و خوبی و سعادت معنوی و مادی برای خویش می‌خواهد برای دیگران نیز بطلبد. این در حالی است که در مطالعات نوین مدیریتی، اکثر تحقیقات صرفاً به اثرات و پیامدهای حسد در سازمان‌ها (از جمله ترک خدمت کارکنان، کاهش رضایت شغلی، ارتباطات نامناسب در سازمان، رفتارهای غیربهره‌ورانه و ...) پرداخته‌اند، اما راهکارهای دقیق و مفیدی برای مقابله با حسدورزی کارکنان در محیط‌های کاری ارائه ندادند. حتی برخی از مطالعات (مانند موشینسکی، ۲۰۰۳) ادعان داشتند که برخی از سازمان‌ها در تلاشند تا حسادت کارکنان را برانگیزانند و از این طریق به سطوح بالای عملکردی دست یابند.

علاوه بر این، مطالعات اسلامی سرچشمه اصلی این خصلت ناپسند را عدم شناخت خویشتن می‌دانند. چراکه اگر انسان، نامتناهی بودن نعمت‌های الهی را مد نظر قرار دهد، هرگز گام در جاده حسدورزی نخواهد گذاشت. مطالعات اسلامی، علاوه بر بیان ریشه این صفت ناپسند اخلاقی در وجود آدمی، به آثار سوء آن نیز اشاره داشته‌اند. یکی از نکات قابل توجه، این است که اگر انسان از سیطره حسادت رها نشود، استعداد‌های دیگر او نیز در خدمت این صفت غیراخلاقی قرار گرفته و آزادی فکری وی از دست می‌رود. اما در رویکرد نوین، به حسدورزی به عنوان یکی از آسیب‌های سازمانی توجه شده و آن را از جمله مشکلات اخلاقی مدنظر قرار داده‌اند. حتی رویکرد نوین بر این موضوع تأکید می‌ورزد که بسیاری از سازمان‌ها به خاطر تشدید رقابت و نیل به سودآوری، مرتکب اعمال غیراخلاقی از جمله تشویق کارکنان به حسادت می‌شوند.

مطالب بیان گردیده نشان می‌دهد که راهکارهای مطالعات اسلامی در برابر حسادت، بسیار عمیق، ریشه‌ای و فطری است اما راهکارهای رویکرد نوین در مقابل حسادت، سطحی بوده و تنها برای حل مشکلات همان زمان و مکان می‌باشد. از این رو، مطالعات اسلامی، اولین و اساسی‌ترین راهکار در جهت رهایی از حسادت را اصلاح نگاه توحیدی می‌دانند. لذا رویکرد اسلامی با توجه نمودن به تمامی ابعاد روحی، جسمی و معنوی وجود آدمی، درصد ارائه راهکارهایی برای رها ساختن انسان از اسارت حسدورزی است. در این رویکرد، درمان حسد، توجه به خداوند، خواندن قرآن و تدبیر در آن، پیروی از پیامبران و ائمه معصومین و به طور کلی کسب آگاهی و معرفت می‌باشد، چرا که ریشه این بیماری از جهل و نادانی انسان سرچشمه می‌گیرد. از این رو، انسان بایستی خود و خدای خود را بشناسد. لذا شهامت نقد خویشتن، خودشناسی و پرهیز از ظاهربینی از جمله راه‌های مهم مقابله با حسد هستند.

به دلیل آثار سوء حسد در محیط‌های کاری، سازمان‌ها بایستی از طریق بهبود رابطه بین سرپرستان و افراد زیرمجموعه، نه تنها فضای همکاری و تشریک مساعی را تقویت نمایند بلکه از طریق ایجاد اعتماد و کاهش حسادت سبب تبادل اطلاعات بین کارکنان شوند و فضای کاری سالمی را ایجاد نمایند. در چنین فضایی است که افراد تجربیات و اطلاعات خود را میان یکدیگر توزیع می‌کنند که نتیجه آن، تقویت رفتارهای بهره‌ورانه در افراد و ارتقای عملکرد سازمان خواهد بود. مدیران سازمان‌ها بایستی با پیروی از دیدگاه اسلامی و توجه به راهکارهای دین مبین اسلام، طرح رعایت فضیلت‌های اخلاقی در سازمان را مد نظر قرار دهند. آن‌ها می‌توانند با درج فضایل اخلاقی در منشور اخلاقی سازمان، کارکنان را به پرهیز از رفتارهای غیراخلاقی از جمله حسادت تشویق نمایند. این اقدامات سبب کاهش رفتارهای مخرب و غیرشهروندی شده و به بهبود ارتباطات کاری و تحقق اهداف سازمانی کمک می‌نماید.

منابع فارسی

- [۱] ابن بابویه، محمد بن علی، ۱۳۸۲، "الخصال"، ترجمه یعقوب جعفری، انتشارات نسیم کوثر، قم، چاپ اول.
- [۲] ادیب راد، نسترن، ۱۳۸۷، "بررسی تاثیر روش مدیریت تبادل رهبر - عضو بر ابعاد جو سازمانی موسسه آموزش عالی سوره از دید کارکنان"، نشریه مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی، دوره اول، شماره ۱، ۸۴-۷۳.
- [۳] اولیری، دانیل، هیمن، ریچارد، جانکسما، آرتور، ۱۳۸۸، "تعاریف رفتاری حسادت"، ترجمه فریده عامری، نشریه سپیده دانایی، شماره ۳۲، ۶۰-۵۴.
- [۴] بابایی، احمد علی، ۱۳۸۲، "برگزیده تفسیر نمونه"، انتشارات دارالکتب الاسلامیه، تهران، جلد پنجم.
- [۵] حافظ نیا، محمد رضا، ۱۳۸۰، "مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی"، انتشارات سمت، قم، چاپ سوم.
- [۶] دستغیب، سید عبدالحسین، ۱۳۵۱، "قلب سلیم"، دارالکتب الاسلامیه، تهران.
- [۷] دشتی، محمد، ۱۳۹۰، "ترجمه نهج البلاغه"، انتشارات نشتا (بافرانی)، قم، چاپ ششم.
- [۸] رضائیان، علی، ۱۳۸۵، "مبانی سازمان و مدیریت"، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، تهران، چاپ هشتم.
- [۹] زیبایی نژاد، مریم، ۱۳۸۹، "بیماری‌های دل و روش‌های بهبود آن از منظر قرآن و ادبیات عرفانی"، نشریه تخصصی عرفان اسلامی، سال هشتم، شماره ۳۲، ۸۳-۱۱۲.
- [۱۰] سادات، محمد علی، ۱۳۷۹، "اخلاق اسلامی"، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، تهران، چاپ بیست و چهارم.
- [۱۱] شرمه‌هورن، جان آر، هانت، جیمز جی، ازبورن، ریچارد آن، ۱۳۸۶، "مدیریت رفتار سازمانی"، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، محمد علی زکلیکی و محمد علی سبحان‌اللهی، چاپ خورشید، تهران.
- [۱۲] عباس نژاد، محسن، دعایی، حبیب اله، فغفور مغربی، حمید، شریعتی، محمد کاظم، افروغی، احمد، ۱۳۹۰، "قرآن، مدیریت و علوم سیاسی (راهنمای پژوهش در قرآن و علوم روز [۱])"، موسسه انتشاراتی بنیاد پژوهش‌های قرآنی حوزه و دانشگاه، مشهد، چاپ دوم.
- [۱۳] قرآن کریم، ۱۳۸۰، ترجمه مهدی الهی قمشه ای، انتشارات نمونه تهران، تهران، چاپ دوم.
- [۱۴] قلی پور، آرین، پورعزت، علی اصغر، سبک رو، مهدی، ۱۳۹۰، "کاربست مدل میدان نیرو در برنامه ریزی برای جانشین پروری"، نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال سوم، شماره ۱، ۱۳۹-۱۱۹.



- [۱۵] کشاورزی، علی حسین، یکتایی، محمد رضا، ۱۳۹۱، "رفع موانع تسهیم دانش در سازمان بر پایه آموزه‌های اسلامی"، نشریه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۲، سال اول، شماره ۲، ۱۴۲-۱۲۳.
- [۱۶] مجتوبی، سید جلال الدین، ۱۳۷۷، "علم اخلاق اسلامی"، انتشارات حکمت، تهران، جلد سوم، چاپ چهارم.
- [۱۷] مجلسی، محمد باقر، ۱۴۰۳ ق، "بحارالانوار"، موسسه الوفاء، بیروت.
- [۱۸] محجل، ندا، ۱۳۹۱، "تکالیف انسان نسبت به دیگران در نگرش کانت و سنت اسلامی"، نشریه علمی ترویجی اخلاق، سال دوم، شماره ۶، ۱۹۸-۱۶۹.
- [۱۹] موسوی، سید رضا، ۱۳۹۳، "حسادت و سیاست، نوزدیک در برابر رالز"، فصلنامه پژوهش‌های راهبردی سیاست، سال دوم، شماره ۸، ۱۳۹-۱۱۹.
- [۲۰] موسوی خمینی، سید روح الله، ۱۳۷۲، "شرح چهل حدیث"، موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، تهران.
- [۲۱] مهدی پور، مهدی، ۱۳۹۱، "حسد و آثار آن در زندگی"، نشریه مبلغان، سال سیزدهم، شماره ۱۵۵، ۱۴۵-۱۳۴.
- [۲۲] ناظری، شایان، ۱۳۹۲، "چگونه بر حسادت غلبه کنیم؟"، نشریه موفقیت، شماره ۲۷۴، ۴۵-۴۳.
- [۲۳] نکونام، جعفر، ۱۳۸۶، "روش تحقیق با تأکید بر علوم اسلامی"، انتشارات دانشگاه قم، قم، چاپ چهارم.
- [۲۴] ولی زاده، ابوالقاسم، ۱۳۹۱، "نشانه شناسی حسادت با تکیه بر منابع اسلامی"، نشریه معرفت، سال بیست و یکم، شماره ۱۷۴، ۹۰-۷۳.
- [۲۵] ولی زاده، ابوالقاسم، آذربایجانی، مسعود، ۱۳۸۹، "آزمون اولیه سنجش حسادت با تکیه بر منابع اسلامی"، فصلنامه روانشناسی و دین، شماره ۱۰، ۴۵-۵۵.

منابع انگلیسی

- [26] Anderson, L. and Pearson, C. (1999). "Tit for tat? The spiraling effect of incivility in workplace". *Acad Manage Rev*, 24(3), 452-471.
- [27] Bennett, R. J. and Robinson, S. L. (2003). "The past, present, and future of workplace deviance research. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science*". Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 247-281.
- [28] Cohen-Charash, Y. and Mueller, J. S. (2007). "Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy?". *J Appl Psychol*, 92(3), 666-680.
- [29] Dionne, L. (2000). "Leader-member exchange (LMX): Level of negotiating attitude and job satisfaction". *University of Moncton, Shippagam. Onepine. Info*.
- [30] Duffy, M. K. and Shaw, J. D. (2000). "The Salieri syndrome consequences of envy in groups". *Small Group Research*, 31(1), 3-23.
- [31] Duffy, M. K.; Ganster, D. C. and Pagon, M. (2001). "Social undermining at work". *Academy of Management Journal*, 45, 331-351.
- [32] Duffy, M. K.; Shaw, J. D. and Schaubroeck, J. M. (2008). "Envy in organizational life. (Ed), *Envy: theory and research*". Oxford University Press, 167-189.
- [33] Elci, M. and Alpkhan, L. (2009). "The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction". *Journal of Business Ethics*, 84, 297-311.
- [34] Festinger, L. (1954). "A theory of social comparison processes". *Human Relations*, 7, 117-140.
1. Judge, T. A. and Piccolo, R. F. (2004). "Transformational and transactional leadership: A metaanalytic test of their relative validity". *Journal of Applied Psychology*, 89, 755-768.
- [35] Kim, S.; O'Neill, J. and Cho, S. (2009). "When does an employee not help coworkers? The effect of leader-member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior". *Int J Hosp Manag*, 29(3), 530-37.
- [36] Munchinsky, P. M. (2003). "Psychology applied to work (7th Ed)". Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning, Inc.
- [37] Nandedkar, A. P. (2011). "Examining the Knowledge Sharing and Uncivil Behavior of Envious Employees: An Affective Events Theory Perspective". Doctoral dissertation, University of Texas-Pan American.
- [38] Parrott, W.G. and Smith, R.H. (1995). "Distinguishing the experience of envy and jealousy". *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 906-920.
- [39] Scott, K. D. and Duffy, M. K. (2007). "A longitudinal analysis of moral disengagement, emotion and undermining behavior within a work-based context". Paper presented at annual meetings of the Academy of management, Philadelphia, PA.
- [40] Smith, R. and Kim, S. (2007). "Comprehending Envy". *Psychological Bulletin*, 133, 44-46.
- [41] Smith, R.H.; Kim, S. H. and Parrott, W. G. (1998). "Envy and Jealousy semantic problems and experimental distinctions". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14, 401-409.
- [42] Susman, G. I. (1970). "The concept of status congruence as a basis to predict task allocations in autonomous workgroups". *Administrative Science Quarterly*, 15, 164-175.
- [43] Ternholm, S. and Jensen, A. (2004). "Interpersonal communication". *New York: Oxford University Press*.
- [44] Tesser, A. (1988). "Toward a self-evaluation maintenance model of social behavior". *Advances in Experimental Social Psychology*, 21, 181-227.
- [45] Vecchio, R. P. (1995). "Its not easy being green: Jealousy and Envy in the workplace". *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13, 201-244.
- [46] Vidaillet, B. (2007). "Locanian theory's contribution to the study of workplace envy". *Human Relations*, 60, 1669-1700.



Review of envy and its consequences on the point of view of Islamic management and modern management studies

Elham Behpour¹ , Maryam Sajedi²

¹ PhD student behavioral management, Ferdowsi University of Mashhad
Email: elhambehpour@gmail.com

² Master student of business management, Kavian University of Mashhad
Email: Maryamsajedi60@yahoo.com

Abstract: One of the moral diseases that hurt to physical and mental health is envy and it leads disturbing normal life affairs. It also is an obstacle for human' wisdom and perception and deprives from true rights. Envy is a sensual state that leads up desire not having perfection and true blessing from another, whether he/she himself/herself has this blessing or not, whether he/she himself/herself likes achieving this or not. Therefore, according to the Islamic approach, human spiritual and moral and in one word humanization program for every society is essential and vital. On the other hand, envy has harmful consequences in organizations, such as leaving the organization by the employees, reducing job satisfaction, increasing organizational non-corporate behaviors. So ,attention to ethical values, promoting sprit of spirituality and liking others as the highest privilege of human in the light of the divine dimension lead to reduce negative effects of envy in human life and save people from captivity of this immoral trait. According to the importance of this issue and its deep effect on organization's survival and success, in this paper we review envy and related concepts on Islamic approach and modern management, specially by emphasis on organization and management theories. We hope the result of this research be a good guidance for organization's managers to be aware of these issues and save organizations' environment from envy and its bad effects.

Key words: Envy, Envious, Organizational non-corporate behaviors, Social Comparison Theory, Social Influence Theory, Equity Theory, Status Congruence Theory, Leader-member Exchange Theory.