



Jealousy at Work Place Based on Social Comparative Theory: Antecedents and Consequences

Mehdi Mohazabi 

PhD in Human Resource Management,
Kharazmi University, Tehran, Iran

Mahmoud Moradi * 

Associate Professor, Department of
Management University of Gilan, Gilan,
Iran

Abstract

One of the most important and debatable issues in the field of employees' emotions is the issue of envy in the workplace. The main purpose of this study is to investigate the antecedents and consequences of envy in the workplace based on social comparison theory. To this end, a framework for understanding the antecedents and consequences of envy in the workplace was first developed based on Festinger's social comparison theory. In the next step, we implemented this model in Sapco. In this regard, 158 questionnaires were distributed among the sample members through the Relative stratified sampling method. The results of data analysis showed that

* Corresponding Author: m.moradi@guilan.ac.ir

How to Cite: Mohazabi, M., & Moradi, M. (2023). Jealousy at Work Place Based on Social Comparative Theory: Antecedents and Consequences. *Management Studies in Development and Evolution*, 32(108), 109- 156.

Doi: [10.22054/jmsd.2023.67471.4141](https://doi.org/10.22054/jmsd.2023.67471.4141)

narcissism, neuroticism, and competition have a positive and significant effect on envy in the workplace; Self-esteem and perceived control have a significant adverse effect on envy in the workplace. The results also showed that envy in the workplace has a negative and significant effect on organizational citizenship behavior and organizational perceptions; envy in the workplace has a positive and significant effect on turnover intentions, moral dysfunction, and counterproductive work behaviors.

Keywords: Workplace envy, Social comparison theory, Antecedents of envy in the workplace, Consequences of envy in the workplace, Sapco.

1. Introduction

The antecedents and consequences of envy in the work environment have been studied from different perspectives (Crusius, 2020; Ganegoda & Bordia, 2019; Puranik et al., 2019), but there are few empirical analyses of envy. There is no consensus about the conceptualization of envy and its antecedents and consequences, and the results of previous studies are often contradictory and scattered (Li et al., 2021). Previous studies focus on antecedents and consequences as subsets of workplace envy and lack a broad conceptual perspective. To address this gap, we use social comparison theory to identify the antecedents and consequences of employees' envy. Because envy is a product of upward social comparison (Smith, 2000), it occurs when people compare themselves upward with others who are better off (Li et al., 2021).

2. Literature Review

2.1. Social comparison as a basis for envy

The conceptual foundation of the envy model in the work environment is the social comparison theory or, more appropriately, social comparison theories (Gerber et al., 2018). Social comparison means "the process of thinking about (or comparing) information about one or more people who are related to the person" (Smith et al., 2017).

2.2. Workplace envy

Envy is an unpleasant negative emotion that has received less attention. Envy occurs when a person lacks another superior quality, achievement, or possession and either wants or wishes the other person did not have it. In the management literature, envy is usually considered detrimental to organizational health, as the envious person often engages in counterproductive workplace behaviors, including social attrition, sabotage, abuse, taking pleasure in another's misery, and demeaning the person being envied. (Mohd. Shamsudin et al., 2022).

3. Methodology

The current research is applied in terms of its purpose Because the research findings can be used to solve the executive issues of Sapco. In terms of the data collection method, it is considered a part of descriptive research and a branch of survey studies. In order to determine the minimum sample size, the test-based method and G-Power version 3.1 software were used (Faul et al., 2009). The number of 158 questionnaires has been distributed among people through the stratified sampling method.

4. Results

The results of hypothesis 1 show that the narcissism of Sapco employees has a positive and significant effect on their workplace envy. The results of hypothesis 2 show that the neuroticism of Sapco employees has a positive and significant effect on their workplace envy. The results of hypothesis 3 show that the self-esteem of Sapco employees negatively and significantly affects their workplace envy. The results of hypothesis 4 show that the perceived control of Sapco employees negatively and significantly affects their workplace envy. The results of hypothesis 5 show that the competition factor between Sapco employees positively and significantly affects their workplace envy. The results of hypothesis 6 show that the envy of Sapco employees in the workplace negatively and significantly affects their organizational citizenship behavior. The results of hypothesis 7 show that workplace envy of Sapco employees has a negative and significant effect on their organizational perceptions (identification, job enthusiasm, and satisfaction). The results of hypothesis 8 also show that workplace envy of Sapco employees has a positive and significant effect on their intention to leave their jobs. The results of hypothesis 9 show that workplace envy of Sapco employees has a positive and significant effect on their moral indifference. The results of hypothesis 10 show that workplace envy of Sapco employees has a positive and significant effect on their unproductive work behavior.

5. Discussion

What is seen more than ever in organizations is the issues related to mental and psychological pressures and their proper management so that organizations can grow and develop quickly and show off their ability against all these changes and environmental developments. In the workplace, a key factor in determining whether a manager will be

in a better position is improving the management of employee emotions. One of the important and debatable issues in the field of employees' emotions is the discussion of workplace envy. The model of workplace envy presented in this research follows the social comparison theory. When employees make upward social comparisons in their work situations, they will experience workplace envy.

6. Conclusion

Due to the imbalance in personality traits, narcissistic employees show various deviant behaviors that cause problems for themselves and colleagues. Neurotic employees react to physical and emotional situations and are vulnerable. Self-esteem significantly predicts workplace envy so social comparison may be based on self-evaluations of abilities and opinions. Perceived control refers to people making a positive adjustment in the environmental conditions they were influenced. Perceived control can be a factor that reduces dissatisfaction and incompatibility. Creating a competitive atmosphere for scarce resources and promotions in the organization (for example, if an employee gets an advantage and a promotion will not reach another employee) increases the competition between employees to obtain these scarce resources and ultimately makes employees envy each other—employees who are envious of what other employees have usually refrained from performing organizational citizenship behaviors. Workplace envy leads to more negative emotions and organizational perceptions (i.e., identification, job passion, and satisfaction) and increases the tendency to change jobs. Social desirability can reduce real or symbolic workplace envy,


and workplace envy can facilitate moral indifference. Upward social comparison (and the resulting destructive envy) is destructive to the organization's and work group's effectiveness.






حسادت در محیط کار بر اساس نظریه مقایسه اجتماعی: پیشایندها و پیامدها

دکتری مدیریت دولتی، گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

مهدی مهدبی 

دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران

محمود مرادی *

چکیده

یکی از مسائل مهم و قابل بحث در حوزه عواطف و احساسات کارکنان، بحث حسادت در محیط کار است. هدف اصلی این پژوهش بررسی پیشایندها و پیامدهای حسادت در محیط کار بر اساس نظریه مقایسه اجتماعی است. بدین منظور در ابتدا چارچوبی برای درک پیشایندها و پیامدهای حسادت در محیط کار بر اساس نظریه مقایسه اجتماعی فستینگر ایجاد گردید و در گام بعد به پیاده‌سازی و اجرای این مدل در شرکت ساپکو پرداخته‌ایم. در این راستا تعداد ۱۵۸ پرسش‌نامه از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی بین اعضای نمونه توزیع گردید. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که خودشیفتگی، روان رنجوری و رقابت تأثیر مثبت و معناداری بر حسادت در محیط کار دارد. همچنین نتایج نشان داد حسادت در محیط کار تأثیر منفی و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی و ادراکات سازمانی دارد؛ حسادت در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر قصد ترک شغل، بی‌تفاوتی اخلاقی و رفتار کاری غیرمولد دارد.

کلیدواژه‌ها: حسادت در محیط کار، نظریه مقایسه اجتماعی، پیشایندهای حسادت در محیط کار، پیامدهای حسادت در محیط کار، شرکت ساپکو.

مقدمه

مطالعات زیادی در سال‌های اخیر نشان داده‌اند که بسیاری از مشکلات سازمانی به دلیل حسادت کارکنان نسبت به سایر کارکنان یا کارفرما ایجاد می‌شود (Zhang, 2020). حسادت در کار یک احساس منفی است که در تمام سطوح سازمانی و در بیشتر فرهنگ‌ها دیده شده است (Hassan & Siddiqui, 2021). هرچند برخی از محققین معتقدند میزانی از حسادت می‌تواند مطلوب باشد، زیرا به فرد کمک می‌کند تا از محدودیت‌های شخصی در موقعیت شغلی اجتماعی خود آگاه باشد و اقدامات اصلاحی انجام دهد (Thiel et al., 2017; Smith et al., 2021). مطالعه احساسات گسسته^۱ مانند حسادت ممکن است درک ما را از نقش احساسات در رفتار سازمانی و مدیریت محیط کار افزایش دهد (Ganegoda & Bordia, 2019). حسادت به‌طور گسترده در ادبیات روانشناسی مورد مطالعه قرار گرفته است و مطالعات مربوط به حسادت در محل کار نیز رو به افزایش است (Li et al., 2021)؛ اما وضعیت فعلی تحقیق در مورد حسادت در ایران به اندازه کافی آگاهی‌دهنده نیست تا بتواند معضلی که بیشتر مدیران در مدیریت احساسات زبردستان با آن مواجه هستند را حل نماید.

احساس حسادت در محیط کار اغلب به دلیل رقابت برای منابع کمیاب، کمبود وقت یا ترفیعات ظاهر می‌شود. همه این عوامل پیامدهایی برای روابط بین فردی، کاهش پیوندهای دوستی و آسیب رساندن به تبادل دانش کارکنان دارد (Yu et al., 2018). به‌عنوان یک احساس دردناک، حسادت در محیط کار می‌تواند به کاهش اشتیاق شغلی و رضایت منجر شود (Lee et al., 2018). علاوه بر این، حسادت با سلامت روان (به‌عنوان مثال، افسردگی و استرس) مرتبط است که هزینه‌هایی برای مراقبت از سلامت روان کارکنان برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند (Peng et al., 2020). از طرفی حسادت در سطح بالایی باعث ترک خدمت اعضا شده و موجب بروز رفتار خشونت‌آمیز در اعضا شده است که شامل عدم تحسین همکاران، پخش شایعات نامناسب، تخطی کردن و جدا شدن از همکاران می‌باشد. حسادت در این حالت تأثیر منفی بر خودارزیابی افراد داشته و موجب افزایش استرس در آنان می‌شود (نصر اصفهانی و حیدری آقاگلی، ۱۳۹۸). حسادت به دلیل

محیط کاری رقابتی فعلی در سازمان‌ها افزایش یافته است (Koopman et al., 2020)؛ بنابراین، حسادت به‌عنوان یک تجربه رایج برای اکثر کارکنان، صرف‌نظر از زمینه، درک شده است؛ یعنی یک گرایش یا ویژگی نسبتاً پایدار است (Hassan & Siddiqui, 2021).

پیشایندها و پیامدهای حسادت در محیط کار از دیدگاه‌های مختلف بررسی شده است (Crusius, 2020; Ganegoda & Bordia, 2019; Puranik et al., 2019) اما تحلیل‌های تجربی کمی از حسادت وجود دارد. درباره مفهوم‌سازی حسادت و پیشایندها و پیامدهای آن اتفاق نظری حاصل نشده است و نتایج مطالعات قبلی اغلب متناقض و پراکنده است (Li et al., 2021). مطالعات قبلی بر روی پیشایندها و پیامدها به‌عنوان زیرمجموعه‌های حسادت در محل کار تمرکز می‌کنند و یک دیدگاه مفهومی گسترده وجود ندارد. برای پرداختن به این شکاف، از نظریه مقایسه اجتماعی به‌عنوان مبنای شناسایی پیشایندها و پیامدهای حسادت کارکنان استفاده می‌کنیم، زیرا حسادت محصول مقایسه اجتماعی رو به بالا است (Smith, 2000) و زمانی اتفاق می‌افتد که افراد خود را به‌صورت رو به بالا با دیگران مقایسه می‌کنند که از نظر آن‌ها وضعیت بهتری دارند (Li et al., 2021). مقایسه اجتماعی^۱ یک نظریه روان‌شناختی است که بر ارزیابی فرد در مقایسه با دیگران متمرکز است (Corcoran et al., 2011). مقایسه‌های اجتماعی ناشی از شکاف‌ها در مزایا و سیستم‌ها، ارزیابی عاطفی افراد را تحریک می‌کند و حالت‌های هیجانی پیچیده شناختی منفی را ایجاد می‌کند (Li et al., 2021).

برای تولید هر خودرو نیاز به تأمین هزاران قطعه می‌باشد. قطعات مورد نیاز تولید خودرو در ایران توسط قطعه سازان داخلی و خارجی تأمین می‌شود که با توجه به سیاست‌های جایگزینی واردات در سال‌های گذشته، سرمایه‌گذاری هنگفتی برای احداث کارخانجات قطعه‌سازی انجام شده است. نکته دیگری که بر اهمیت توجه به این صنعت می‌افزاید سهم بالای آن در ایجاد ارزش افزوده تولید خودرو است. محاسبات نشان می‌دهد که اگر ارزش افزوده خودرو را ۱۰۰ فرض کنیم، ۴۳ درصد آن در کارخانه‌های قطعه‌سازی کسب می‌شود. در این راستا، شرکت طراحی مهندسی و تأمین قطعات ایران خودرو با رویکرد

خودکفایی قطعات خودروی پیکان و تکمیل حلقه ارتباطی طراحی، ساخت و مونتاژ خودرو در سال ۱۳۷۲ توسط شرکت ایران خودرو تأسیس شده است. حدود ۱۴۰۰ نیروی انسانی در شرکت ساپکو شاغل می‌باشند و با توجه به ماهیت کار این شرکت، کارکنان تعاملات و ارتباطات بالایی در محیط کار با یکدیگر دارند. کارکنان در سازمان‌ها از طریق تعاملات بین فردی احساسات مثبت یا منفی را تجربه می‌کنند. حسادت از جمله احساسات منفی و رایج در محیط کار می‌باشد که به روابط بین فردی حمله و ظرفیت تعامل و کیفیت آن را تضعیف می‌کند و در بلندمدت می‌تواند تمامی جنبه‌های سازمان از جمله بهره‌وری را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین رسیدگی به مسائل رفتاری کارکنان از جمله حسادت در شرکت ساپکو برای کاهش تنش‌های حاصل از محیط کار و ایجاد انگیزه درونی کارکنان و ارتقای بهره‌وری این شرکت، می‌تواند مؤثر و مفید باشد.

در این پژوهش در ابتدا چارچوبی برای درک پیشایندها و پیامدهای حسادت در محیط کار بر اساس نظریه مقایسه اجتماعی فستینگر^۱ (۱۹۵۴) ارائه می‌گردد که نشان می‌دهد مقایسه خود با دیگران جنبه‌ای از طبیعت انسان است. در مرحله بعد مدل پیشایندها و پیامدهای حسادت در محیط کار در شرکت ساپکو بررسی خواهد شد.

مبانی نظری پژوهش

مقایسه اجتماعی به‌عنوان مبنایی برای حسادت

شالوده مفهومی مدل حسادت در محیط کار، نظریه مقایسه اجتماعی یا به‌طور مناسب‌تر، نظریه‌های مقایسه اجتماعی است (Gerber et al., 2018). منظور از مقایسه اجتماعی، «فرایند فکر کردن در مورد (یا مقایسه کردن) اطلاعات مربوط به یک یا چند نفری که با فرد ارتباط دارند»، است (Smith et al., 2017). نظریه مقایسه اجتماعی از زمانی که در ابتدا توسط فستینگر در سال ۱۹۵۴ معرفی شد، به‌طور مداوم توسعه یافته است، اما همه دیدگاه‌ها این فرض را دارند که افراد تمایل دارند توانایی‌ها یا نظرات خود را با دیگران مقایسه کنند، به‌ویژه در شرایط نامشخص (Li et al., 2021). نظریه مقایسه اجتماعی مبتنی بر مفهوم انطباق با هنجارهای اجتماعی است (Litt et al., 2012). افراد باید انتظارات

1. Festinger

جامعه و دیگران را با تبعیت از هنجارهای اجتماعی برآورده سازند، اما ممکن است از هنجارهای اجتماعی فاصله بگیرند یا در تضاد باشند تا تفاوت ناشی از مقایسه اجتماعی را کاهش دهند؛ بنابراین، هنجارهای اجتماعی استانداردهایی را برای تبعیت یا مخالفت زمانی که افراد از اختلافات بین خود و مراجع مقایسه آگاه می‌شوند، ارائه می‌دهند.

مقایسه اجتماعی جهت‌دار است، یعنی می‌تواند به صورت مقایسه رو به بالا باشد با کسانی که وضعیت بهتری دارند یا مقایسه رو به پایین با کسانی که وضعیت بدتری دارند (Li et al., 2021). در این مقاله روی مقایسه‌های رو به بالا تمرکز می‌کنیم که باعث می‌شود کارکنان به توانمندی‌ها، کامیابی‌ها و خوش‌شانسی‌های همکاران خود حسادت کنند. برای مثال، مقایسه‌های اجتماعی رو به بالای یک کارمند می‌تواند منجر به رفتار رقابتی و برانگیختگی یا حتی حسادت شود که نتیجه آن، می‌تواند تمایل به کارشکنی در کار فرد مقابل باشد (Gino & Pierce, 2009).

مقایسه‌های اجتماعی رو به بالا از طریق ایجاد احساس منفی، حسرتی را در درون فرد ایجاد می‌کنند که بلوک‌های ساختمان حسادت می‌باشند. به صورت کلی در تمامی مفاهیم نظری، مقایسه‌های نامطلوب اجتماعی به عنوان یکی از ریشه‌های اصلی حسادت معرفی گردیده است. بنابراین حسادت ذاتاً مبتنی بر مقایسه اجتماعی رو به بالا می‌باشد. این مقایسه‌های اجتماعی در صورتی که نسبت به افراد مشابه و همسان باشد، با کارکنانی که رابطه متقابل با آن‌ها داریم و یا مربوط به حوزه‌های نگران‌کننده و دارای اهمیت باشد، می‌تواند به حسادت منجر شود (Smith et al., 2017).

حسادت کارکنان در محیط کار

حسادت، از احساسات منفی ناخوشایندی است که کم‌تر مورد توجه قرار گرفته است. بی‌توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت به بروز مشکلات متعددی برای سازمان منجر می‌شود (Duffy et al., 2012). این یک واقعیت زندگی سازمانی است که کارکنان برای منابع کمیاب رقابت می‌کنند و نتایجی مانند افزایش حقوق، ترفیع، پست‌های ویژه و غیره را مقایسه می‌کنند (Şener et al., 2022).

حسادت زمانی رخ می‌دهد که شخصی فاقد کیفیت، دستاورد یا دارایی برتر دیگری باشد و یا آن را می‌خواهد یا آرزو می‌کند که دیگری آن را نداشته باشد. در ادبیات

مدیریت، حسادت معمولاً برای سلامت سازمان مضر تلقی می‌شود، زیرا فرد حسود اغلب در رفتارهای غیرمولد در محل کار از جمله سایش اجتماعی، خرابکاری، سوءاستفاده، لذت بردن از بیچارگی دیگری و تحقیر فردی که مورد حسادت قرار گرفته است، افراط می‌کند (Mohd. Shamsudin et al., 2022). حسادت به روابط آسیب می‌زند، تیم‌های کاری را مختل و عملکرد سازمانی را تضعیف می‌کند. کارکنان بر سر منابع سازمانی باهم رقابت می‌کنند، زیرا کمبود منابع همواره یک موضوع حیاتی در سازمان‌ها بوده است. از آنجایی که هر کارمند نمی‌تواند افزایش دستمزد، ترفیع و سایر مشوق‌های برابر را دریافت کند، بنابراین، در محیط کار احساس رقابت می‌کنند که ممکن است منجر به نتایج منفی مانند حسادت شود (Murtza & Rasheed, 2022).

شو و لازاتخان^۱ (۲۰۱۷) نیز بیان می‌کنند که حسادت در محیط کار، زمانی آشکار می‌گردد که کارمندان متوجه عدم توازن در فرایندهای ارتقای شغلی، پشتیبانی مقامات سازمانی و سایر منابع رقابتی در سازمان گردند که این امر ممکن است پیامدهای متناقضی را برای کارکنان در راستای بهره‌مندی از آن مزایای رقابتی مورد حسادت در پی داشته باشد (حکیمی، ۱۳۹۹).

علاوه بر این، افراد با عملکرد بالا به احتمال زیاد هدف حسادت قرار می‌گیرند و از قربانیان اعضای گروه خواهند بود (Kim & Glomb, 2014)؛ در این صورت، افرادی که عملکرد بالایی دارند، ممکن است زمانی که متوجه شوند مورد حسادت قرار گرفته‌اند، تلاش خود را کاهش دهند. حتی حسادت ممکن است منجر به رفتارهای توهین‌آمیز مدیران نسبت به کارکنان با عملکرد بالا نیز شود (Yu et al., 2018).

توسعه فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش

این مقاله مدلی از حسادت محیط کار را بررسی می‌کند که هم افراد و هم موقعیت‌ها را دربرمی‌گیرد. در تمامی مفاهیم نظری، مقایسه‌های نامطلوب اجتماعی به‌عنوان یکی از ریشه‌های اصلی حسادت معرفی گردیده است. مقایسه اجتماعی به دو صورت رو به بالا و رو به پایین می‌باشد. در این مقاله روی مقایسه‌های رو به بالا تمرکز کرده‌ایم. در چارچوب

1. Shu & Lazatkhan

انتخاب شده برای این تحقیق که برگرفته از نظریه مقایسه اجتماعی فستینگر و مدل مفهومی لی و همکاران (۲۰۲۱) می باشد، بر روی افرادی که مقایسه ها را انجام می دهند (تفاوت های فردی)، نحوه مقایسه آن ها (زمینه های سازمانی)، تأثیرات (پاسخ های رفتاری)، نقش انطباق با هنجارهای اجتماعی و پاسخ به مقایسه ها تمرکز کرده ایم که در نهایت با توجه به شاخص های تعیین شده، ۱۰ مؤلفه به عنوان پیشایندها و پیامدهای حسادت در محیط کار انتخاب شدند.

پیشایندها

خودشیفتگی

خودشیفتگی^۱ نوعی اختلال شخصیتی است که در احساس برتری، رفتار متکبرانه و نیاز به توجه و تحسین مداوم منعکس می شود (Bogart et al., 2004). خودشیفتگی یک ویژگی شخصیتی است که ارتباط نزدیکی با مقایسه اجتماعی دارد. افراد خودشیفته خواهان برتری واقعی یا نمادین هستند و بنابراین احساس می کنند که مستحق منابع بیشتری می باشند (Castiglione, 2010). آن ها مایل اند که مورد تحسین دیگران قرار گیرند و در تلاش هستند تا از محیط اطراف خود به رسمیت شناخته شوند (Robertson, 2014). آن ها همچنین نسبت به تهدید بسیار حساس می باشند و سعی می کنند در مقایسه اجتماعی رو به بالا، حس برتری خود را حفظ کنند؛ بنابراین سطوح بالای خودشیفتگی می تواند تمایل به حسادت را افزایش دهد (Li et al., 2021). با توجه به مطالب بیان شده، فرضیه زیر مطرح می شود:

فرضیه ۱: خودشیفتگی تأثیر مثبت و معناداری بر حسادت در محیط کار دارد.

روان رنجوری

روان رنجوری^۲ با خصومت، افسردگی، تکانش گری، آسیب پذیری و اضطراب مشخص می شود و می تواند بی ثباتی عاطفی را پیش بینی کند (Li et al., 2021). مطالعات نشان می دهد که روان رنجوری منجر به مشارکت بیشتر در فرآیند مقایسه اجتماعی می شود و

1. Narcissism

2. Neuroticism

احساس ناخوشایند حسادت را افزایش می‌دهد (Buunk & Gibbons, 2007). افراد روان رنجور هنگام ارزیابی خود ارزشمندی در مقایسه اجتماعی رو به بالا، غیرمنطقی هستند (Howard et al., 2020). آن‌ها مستعد درک عدم اطمینان بیشتری هستند و به راحتی در مورد برتری خود مضطرب می‌شوند و در نتیجه حسادت بیشتری می‌کنند (Li et al., 2021). میسرا (۲۰۰۹) نیز معتقد است که کارکنان روان رنجور معمولاً خودشان را با سایر همکاران مقایسه می‌کنند 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 (Ghadi, 2018). با توجه به مطالب بیان شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۲: روان رنجوری تأثیر مثبت و معناداری بر حسادت در محیط کار دارد.

عزت نفس

عزت نفس^۱ معیاری برای ارزیابی افراد از ارزش خود است (Cohen-Charash, 2000). کارکنان با عزت نفس بالا اعتماد به نفس بیشتری دارند و احساسات مثبت را تجربه می‌کنند. آن‌ها می‌توانند از خود در برابر مقایسه‌های تهدیدآمیز در روند مقایسه اجتماعی رو به بالا محافظت کنند. روانشناسان به طور کلی پیشنهاد می‌کنند افرادی که عزت نفس پایینی دارند به فرایند دفاعی قوی تری نسبت به افراد دارای عزت نفس بالا نیاز دارند، وقتی خود را به طور نامطلوب با دیگران مقایسه می‌کنند (Li et al., 2021). کارمندانی که عزت نفس پایین تری دارند در صورتی که همکاری با مزیت بالاتر داشته باشند به احتمال زیاد به او حسادت می‌کنند. برعکس این موضوع نیز امکان پذیر است؛ یعنی در صورتی که عزت نفس و اعتماد به نفس کارمند بالا باشد زمانی که در موقعیت‌های حسادت برانگیز قرار می‌گیرد بهتر می‌تواند حسادت خود را مدیریت کند. حتی می‌تواند از نیروی حسادت خود به مثابه انگیزه‌ای جهت تلاش بیشتر برای رفع امتیازی که از آن محروم مانده است استفاده کند (حسن پور و همکاران، ۱۴۰۰)؛ بنابراین عزت نفس می‌تواند به افراد کمک کند تا توانایی مقاومت در برابر احساسات منفی یا رویدادهای تهدیدآمیز را توسعه دهند، در نتیجه منجر

1. Self-esteem

به حسادت کمتر در محیط کار می‌شود (Duffy et al., 2021). با توجه به مطالب بیان‌شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:
فرضیه ۳: عزت نفس تأثیر منفی و معناداری بر حسادت در محیط کار دارد.

کنترل ادراک شده

منظور از کنترل ادراک شده باور فرد به این است که تا چه اندازه توانایی تأثیر بر رویدادها یا موقعیت‌ها را دارد (Karasek, 1979). مطالعات نشان می‌دهد که سطوح پایین کنترل ادراک شده^۱ حسادت بیشتری در محل کار ایجاد می‌کند (Smith, 2000). کنترل ادراک شده به افراد این فرصت را می‌دهد تا با استفاده از مکانیسم خودتنظیمی، اختلافات را از بین ببرند (Koopman et al., 2020). کنترل ادراک شده عدم اطمینان مقایسه اجتماعی رو به بالا را کاهش می‌دهد و اعتماد فرد را به توانایی خود برای متعادل کردن مجدد موقعیت پایینش، افزایش می‌دهد (Brown et al., 2007)؛ بنابراین، کنترل ادراک شده حسادت در محیط کار را کاهش می‌دهد. با توجه به مطالب بیان‌شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۴: کنترل ادراک شده تأثیر منفی و معناداری بر حسادت در محیط کار دارد.

رقابت

مقایسه‌ها می‌تواند نتیجه رقابت ساختاریافته برای پاداش‌ها یا موقعیتی خاص باشند (Fletcher & Nusbaum, 2010). رقابت^۲ می‌تواند منجر به عدم اطمینان بیشتر شود، به‌عنوان مثال عدم اطمینان در مورد منابع. اگر کارمندی احساس کند که یک مرجع مقایسه ممکن است از منابع خاصی استفاده کند، ممکن است حسادت بیشتری داشته باشد (Reh et al., 2018). رقابت همچنین می‌تواند تهدیدکننده باشد، به‌عنوان مثال، افراد ممکن است ترس داشته باشند که مرجع مورد مقایسه بتواند آن‌ها را با فرد دیگری جایگزین کند (Li et al., 2021)؛ بنابراین، رقابت ممکن است روند خودتنظیمی را تضعیف کند. وقتی کارکنان تفاوتی را تشخیص می‌دهند، ممکن است آن‌ها را ناراحت کرده و حس حسادت

1. Perceived control

2. Competition

در آن‌ها ایجاد شود؛ بنابراین، رقابت به‌طور مستقیم با حسادت محیط کار مرتبط است (Koopman et al., 2020). با توجه به مطالب بیان‌شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:
فرضیه ۵: رقابت تأثیر مثبت و معناداری بر حسادت در محیط کار دارد.

پیامدها

رفتار شهروندی سازمانی

حسادت کارکنان را در یک وضعیت روانی منفی قرار می‌دهد که بر تعاملات بین فردی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. کارمند حسود ممکن است در محیط کار احساس حقارت و اعتماد به نفس کمتری داشته باشد که بر رفتارهای درون‌نقشی آن‌ها (یعنی عملکرد اصلی) و رفتارهای شهروندی سازمانی^۱ تأثیر می‌گذارد (Li et al., 2021). رفتارهای درون‌نقشی رفتارهایی هستند که با کار کارکنان برای یک سازمان مرتبط هستند (ماتو^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). رفتارهای شهروندی سازمانی رفتارهای فرانقشی را نشان می‌دهند که به‌طور خودجوش و به‌طور مؤثر عملکرد سازمانی را ارتقا می‌دهند، از جمله «نوع‌دوستی، جوانمردی، وفاداری سازمانی، انطباق سازمانی، ابتکار فردی، فضیلت مدنی و خودسازی» (Podsakoff et al., 2000). مقایسه اجتماعی نامطلوب روبه‌بالا منجر به خصومت و افسردگی در افراد حسود می‌شود، بنابراین عملکرد اصلی و رفتارهای شهروندی سازمانی آن‌ها را کاهش می‌دهد (Li et al., 2021). 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. با توجه به مطالب بیان‌شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:
فرضیه ۶: حسادت در محیط کار تأثیر منفی و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

1. Organizational citizenship behaviors

2. Mao

ادراکات سازمانی (هویت یابی، اشتیاق شغلی و رضایت)

در فرآیند مقایسه اجتماعی رو به بالا، افراد احساسات منفی و استرس را تجربه می کنند (Greenberg et al., 2007) که به تجربه مثبت آن‌ها از محیط کار آسیب می‌رساند؛ بنابراین، حسادت ایجاد شده در محیط کار توسط فرآیندهای مقایسه اجتماعی، ادراکات مطلوب یک سازمان را کاهش می‌دهد، از جمله هویت یابی^۱ که به عنوان یک احساس مشترک از خود در یک سازمان یا گروه تعریف می‌شود (Kim & Glomb, 2014)، اشتیاق شغلی^۲، به عنوان انرژی فیزیکی، شناختی و عاطفی که افراد به نقش‌های کاری خود اختصاص می‌دهند، تعریف می‌شود (Erdil & Muceldili, 2014) و رضایت^۳، به عنوان ارزیابی یک فرد از شغل یا تجارب کاری خود تعریف می‌شود (Brown et al., 2007). حسادت همیشه با شکاف بین یک وضعیت واقعی و یک وضعیت ایده‌آل یا حداقل بهتر همراه است؛ بنابراین جای تعجب نیست که با احساس نارضایتی همراه باشد (Vidaillet, 2008). با توجه به مطالب بیان شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۷: حسادت در محیط کار تأثیر منفی و معناداری بر ادراکات سازمانی (هویت یابی، اشتیاق شغلی و رضایت) دارد.

قصد ترک شغل

محققان نشان می‌دهند که افراد حسود احتمالاً از نظر فیزیکی یا روانی از شغل یا محل کار خود کناره‌گیری می‌کنند (De Clercq et al., 2018). براون و همکاران (۲۰۰۷) نیز خاطر نشان می‌کنند که مقایسه‌های اجتماعی رو به بالا منجر به کاهش رضایت شغلی و تعهد عاطفی می‌شود که مستقیماً بر قصد ترک شغل تأثیر می‌گذارد. کاهش رضایت و تعهد در کار می‌تواند به این معنی باشد که افراد حسود نسبت به افراد غیر حسود احتمال بیشتری برای ترک کار دارند (Li et al., 2021). با توجه به مطالب بیان شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۸: حسادت در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر قصد ترک شغل دارد.

-
1. Identification
 2. Work Engagement
 3. Satisfaction

بی تفاوتی اخلاقی

بی تفاوتی اخلاقی^۱ نشان دهنده اختلال در استانداردهای اخلاقی یک فرد است و شامل یک سری مکانیسم دلیل تراشی (توجیه)^۲ است که از طریق آن فرد می تواند استانداردهای اخلاقی را از رفتارها جدا کند (Moore, 2015). حسادت می تواند از طریق سه مکانیسم باعث بی تفاوتی اخلاقی شود: بی ارزش کردن افراد مورد حسادت قرار گرفته، بازسازی رفتار منفی با منطقی نشان دادن آن از طریق توجیه اخلاقی و پنهان کردن یا تحریف پیامدهای رفتارهای خود (Duffy et al., 2012). به عنوان مثال، کارکنان حسود ممکن است با منطقی نشان دادن رفتار غیر اخلاقی به عنوان رفتاری کارآمد و مؤثر، فاصله بین خود را با مرجع مورد مقایسه کاهش دهند، بنابراین از این طریق بی تفاوتی اخلاقی خود را نسبت به استانداردهای اخلاقی توجیه می کنند (Thiel et al., 2021)؛ بنابراین، کارکنان حسود بیشتر خود را متقاعد می کنند که بی تفاوتی و فاصله گرفتن از استانداردهای اخلاقی، تفاوت و حسادت آن ها را کاهش می دهد (Li et al., 2021). با توجه به مطالب بیان شده، فرضیه زیر مطرح می شود:

فرضیه ۹: حسادت در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر بی تفاوتی اخلاقی دارد.

رفتار کاری غیرمولد

برای تقابل یا کاهش اختلاف و جایگاه با مرجع مورد مقایسه، کارمند حسود ممکن است رفتارهای منفی در محل کار انجام دهد تا از هدف فاصله بگیرد، یا حقارت خود را با انجام رفتارهای مضر جبران کند (Greco et al., 2019). این رفتارها می تواند شامل رفتارهای کاری غیرمولد^۳ باشد که به عنوان "رفتارهای ارادی ای که هنجارهای سازمانی قابل توجهی را نقض می کند و در انجام این کار سلامت یک سازمان، اعضای آن یا هر دو را تهدید می کند" تعریف می شود (Li et al., 2021). کریشر و همکاران (۲۰۱۰) در مطالعه ای که میان ۲۹۵ کارمند در ایالات متحده انجام شد، دریافتند که احساسات منفی کارکنان یک انگیزه قوی برای انواع رفتارهای کاری غیرمولد (مانند تولید ناقص و ترک کار) است.

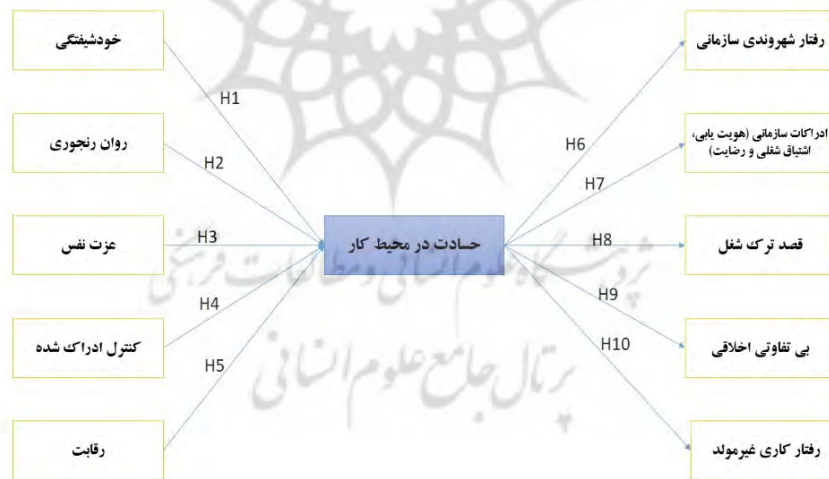
-
1. Moral disengagement
 2. Cognitive justification mechanisms
 3. Counterproductive work behaviors

طبیعتاً سازمان‌ها در جستجوی احساسات منفی مستقیم کارکنان هستند؛ چراکه اگر کارکنان از محیط کاری خود راضی نباشند و کنترل کافی بر وظایف محوله نداشته باشند؛ به احتمال زیاد باعث توسعه رفتارهای کاری غیرمولد می‌شوند. حسادت در محیط کار یک احساس ناخوشایند است که با احساسات منفی مانند حقارت و خصومت همراه است (Veiga et al., 2014)؛ می‌توان گفت که حسادت در محیط کار، انواع مختلف رفتارهای کاری غیرمولد 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 (Ghadi, 2018). با توجه به مطالب بیان شده، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۱۰: حسادت در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کاری غیرمولد دارد.

با توجه به مطالب بیان شده مدل مفهومی پژوهش نیز به صورت زیر خواهد بود:

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

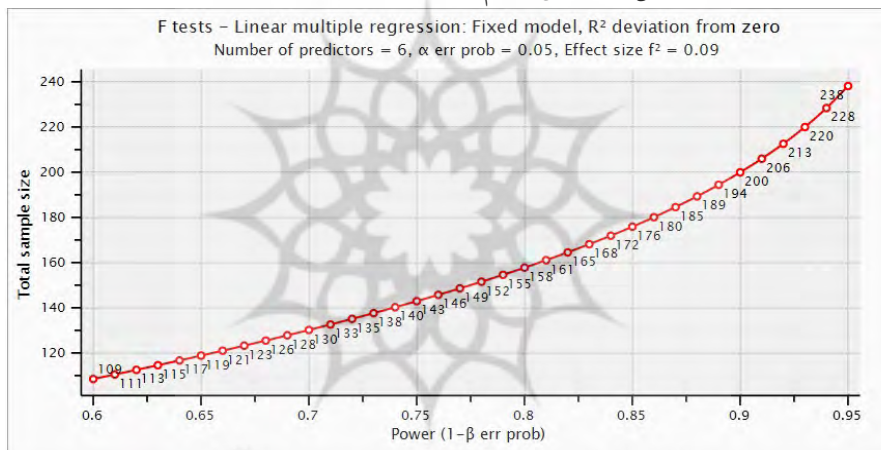


روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است؛ از این جهت که یافته‌های این تحقیق می‌تواند برای حل مسائل اجرایی شرکت ساپکو مورد استفاده قرار گیرد. از نظر

روش جمع‌آوری اطلاعات نیز جزء تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات پیمایشی به شمار می‌آید. به منظور تعیین حداقل حجم نمونه از روش مبتنی بر آزمون و نرم‌افزار G-Power نسخه ۳٫۱ استفاده شده است (Faul et al., 2009). سطح خطا ۵٪ و حداقل توان آزمون مورد قبول برای علوم رفتاری (علوم اجتماعی و انسانی) ۸۰٪ است (Faul et al., 2009). سه اندازه اثر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب اندازه اثر کوچک، متوسط و بزرگ هستند (Lakens et al., 2018). بدین ترتیب حداقل حجم نمونه با در نظر گرفتن ۶ متغیر پیش‌بین، سطح خطای ۵٪، اندازه اثر ۰/۰۹ و نیز حداقل توان آزمون ۸۰٪ برای پژوهش حاضر، مطابق با شکل ۲، تعداد ۱۵۸ مشاهده محاسبه گردید.

شکل ۲. منحنی حجم نمونه بر مبنای توان آزمون



بنابراین تعداد ۱۵۸ پرسش‌نامه از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی بین افراد توزیع شده است که نحوه توزیع پرسش‌نامه در جدول ۱ ارائه گردیده است.

جدول ۱. پراکندگی توزیع پرسش‌نامه

سمت سازمانی	تعداد کل کارکنان	تعداد انتخاب‌شده
مسئول	۱۰۷	۶۰
کارشناس	۹۲	۵۳
کارشناس ارشد	۶۶	۳۸
رئیس	۱۵	۷
جمع	۲۸۰	۱۵۸

حسادت در محیط کار براساس نظریه مقایسه اجتماعی: پیشایندها و پیامدها | مهدبی و مرادی | ۱۴۱

برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد که روایی صوری و محتوایی آن‌ها به تأیید ۴ نفر از اساتید رسیده است. تعداد سؤالات مربوط به هر شاخص و منبع آن‌ها به صورت جدول ۲ می‌باشد.

جدول ۲. تفکیک متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد سؤال	منبع
خودشیفتگی	۴	لی و همکاران (۲۰۲۱)
روان رنجوری	۴	لی و همکاران (۲۰۲۱)
عزت نفس	۵	ژانگ (۲۰۲۰)
کنترل ادراک شده	۳	کوپمن و همکاران (۲۰۲۰)
رقابت	۳	کوپمن و همکاران (۲۰۲۰)
رفتار شهروندی سازمانی	۶	لی و همکاران (۲۰۲۱)
ادراکات سازمانی (هویت‌یابی، اشتیاق شغلی و رضایت)	۶	لی و همکاران (۲۰۲۱)
قصد ترک شغل	۵	سانتانام و همکاران (۲۰۱۷)
بی‌تفاوتی اخلاقی	۴	تیل و همکاران (۲۰۲۰)
رفتار کاری غیرمولد	۳	حسن و صدیقی (۲۰۲۱)
حسادت در محیط کار	۵	وچپو (۲۰۰۵)

یافته‌های پژوهش

روایی و پایایی

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) استفاده شده است.

جدول ۳. بررسی روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
خودشیفتگی	۰,۸۵۵۳۳۲	۰,۸۹۱۰۱۸	۰,۵۸۰۴۷۹
روان رنجوری	۰,۸۳۸۹۳۳	۰,۸۹۱۳۲۷	۰,۶۷۳۳۹۲
عزت نفس	۰,۸۰۹۹۵۹	۰,۸۶۹۵۵۶	۰,۵۷۵۰۷۶

ادامه جدول ۳.

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
کنترل ادراک شده	۰,۸۱۲۵۴۰	۰,۸۷۷۸۵۴	۰,۶۴۶۱۸۰
رقابت	۰,۸۰۸۰۹۰	۰,۸۶۴۱۳۹	۰,۵۲۰۸۲۹
رفتار شهروندی سازمانی	۰,۷۴۱۸۸۴	۰,۸۵۴۴۵۸	۰,۶۶۷۳۳۳
ادراکات سازمانی (هویت یابی، اشتیاق شغلی و رضایت)	۰,۸۶۵۳۲۱	۰,۹۱۶۶۵۱	۰,۷۸۵۶۸۳
قصد ترک شغل	۰,۷۸۶۱۳۰	۰,۸۵۷۷۸۳	۰,۶۰۳۵۳۳
بی تفاوتی اخلاقی	۰,۷۴۳۴۱۳	۰,۷۹۷۲۰۳	۰,۵۱۲۲۴۱
رفتار کاری غیرمولد	۰,۷۹۹۴۹۰	۰,۸۴۹۶۰۱	۰,۵۳۹۶۴۷
حسادت در محیط کار	۰,۷۳۱۵۵۴	۰,۸۴۴۰۰۹	۰,۶۴۳۶۱۹

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. هاینر 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^2 برای سازه‌های درون‌زا

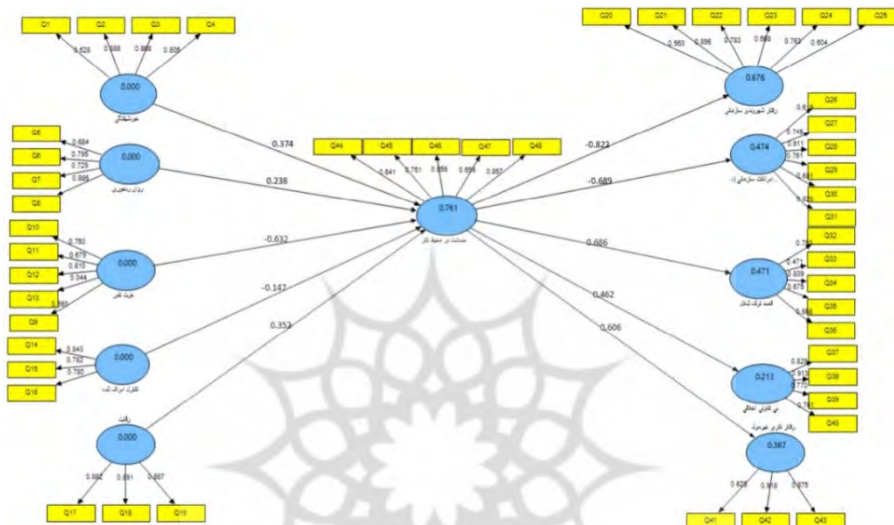
متغیرهای پنهان	ضریب تعیین (R^2)	قدرت پیش‌بینی
رفتار شهروندی سازمانی	۰,۶۷۶	متوسط
ادراکات سازمانی (هویت یابی، اشتیاق شغلی و رضایت)	۰,۴۷۴	ضعیف
قصد ترک شغل	۰,۴۷۱	ضعیف
بی تفاوتی اخلاقی	۰,۲۱۳	ضعیف
رفتار کاری غیرمولد	۰,۳۶۷	ضعیف
حسادت در محیط کار	۰,۷۶۱	قوی

حسادت در محیط کار براساس نظریه مقایسه اجتماعی: پیشایندها و پیامدها | مهدبی و مرادی | ۱۴۳

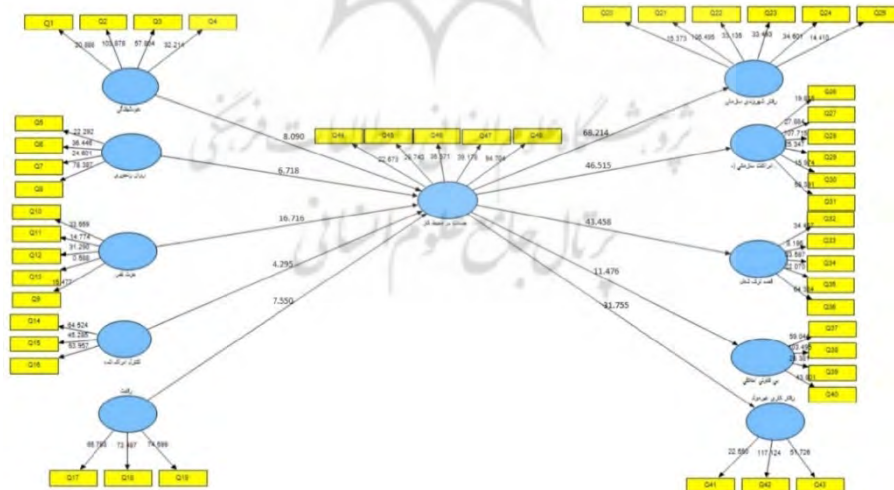
مدل معادلات ساختاری پژوهش

در این پژوهش از مدل معادلات ساختاری برای بررسی فرضیات پژوهش استفاده شده است. در شکل های ۲ و ۳ مدل در حالت استاندارد و معناداری ارائه شده است.

شکل ۳. مدل مفهومی پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۴. مدل مفهومی پژوهش در حالت معناداری



با توجه به مدل معادلات ساختاری شکل ۳ و ۴ فرضیات این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. جدول زیر یافته‌های تحلیل با استفاده از مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیات

فرضیه	ضریب مسیر	مقدار معناداری	تائید / رد
فرضیه ۱: خودشیفتگی تأثیر مثبت و معناداری بر حسادت در محیط کار دارد.	۰,۳۷۴	۸,۰۹۰	تائید
فرضیه ۲: روان رنجوری تأثیر مثبت و معناداری بر حسادت در محیط کار دارد.	۰,۲۳۸	۶,۷۱۸	تائید
فرضیه ۳: عزت نفس تأثیر منفی و معناداری بر حسادت در محیط کار دارد.	-۰,۶۳۲	۱۶,۷۱۶	تائید
فرضیه ۴: کنترل ادراک شده تأثیر منفی و معناداری بر حسادت در محیط کار دارد.	-۰,۱۴۷	۴,۲۹۵	تائید
فرضیه ۵: رقابت تأثیر مثبت و معناداری بر حسادت در محیط کار دارد.	۰,۳۵۲	۷,۵۵۰	تائید
فرضیه ۶: حسادت در محیط کار تأثیر منفی و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.	-۰,۸۲۲	۶۸,۲۱۴	تائید
فرضیه ۷: حسادت در محیط کار تأثیر منفی و معناداری بر ادراکات سازمانی (هویت‌یابی، اشتیاق شغلی و رضایت) دارد.	-۰,۶۸۹	۴۶,۵۱۵	تائید
فرضیه ۸: حسادت در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر قصد ترک شغل دارد.	۰,۶۸۶	۴۳,۴۵۸	تائید
فرضیه ۹: حسادت در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر بی‌تفاوتی اخلاقی دارد.	۰,۴۶۲	۱۱,۴۷۶	تائید
فرضیه ۱۰: حسادت در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کاری غیرمولد دارد.	۰,۶۰۶	۳۱,۷۵۵	تائید

بحث و نتیجه‌گیری

آنچه بیش از هر زمان دیگری در سازمان‌ها به چشم می‌خورد، مسائل مربوط به فشارهای روحی و روانی و مدیریت صحیح آنهاست تا سازمان‌ها بتوانند به سرعت رشد و توسعه

یابند و قابلیت خود را در برابر این همه تغییر و تحولات محیطی به رخ بکشند. در محیط کار، یک عامل کلیدی در تعیین اینکه آیا یک مدیر جایگاه بهتری خواهد داشت یا خیر، بهبود مدیریت عواطف کارکنان است. یکی از مسائل مهم و قابل بحث در حوزه عواطف و احساسات کارکنان، بحث حسادت در محیط کار است. مدل حسادت در محیط کار ارائه شده در این پژوهش از نظریه مقایسه اجتماعی تبعیت می کند. هنگامی که کارکنان در موقعیت های کاری خود مقایسه اجتماعی رو به بالا انجام می دهند، حسادت در محیط کار را تجربه خواهند کرد.

نتایج فرضیه ۱ نشان می دهد که خودشیفتگی کارکنان شرکت ساپکو تأثیر مثبت و معناداری بر حسادت آن ها در محیط کار دارد. کارکنان خودشیفته به دلیل عدم تعادل در ویژگی های شخصیتی، رفتارهای انحرافی گوناگونی از خود نشان می دهند که مشکلات فراوانی برای خود و سایر همکاران ایجاد می کنند. کارکنان با شخصیت های خودشیفته به استثنای ستایشی که از دیگران یا از خیالات خود دریافت می کنند، لذت کمی را در زندگی تجربه می کنند، وقتی این توجهات به تدریج کم می شود، آن ها احساس ناراحتی، بی تابی و حسادت می کنند. لی و همکاران (۲۰۲۱) نیز در پژوهش خود بیان کردند که سطوح بالای خودشیفتگی می تواند تمایل به حسادت را افزایش دهد.

نتایج فرضیه ۲ نشان می دهد که روان رنجوری کارکنان شرکت ساپکو تأثیر مثبت و معناداری بر حسادت آن ها در محیط کار دارد. 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 غیرمنطقی با دیگر همکاران است. همچنین تأثیر روان رنجوری بر حسادت نشان می دهد که ثبات عاطفی برای جلوگیری از حسادت در محل کار مهم است. قادی (۲۰۱۸) در پژوهش خود نشان داده است کارکنانی که در معرض روان رنجوری هستند، سطوح بالاتری از حسادت در محل کار را تجربه می کنند.

نتایج فرضیه ۳ نشان می دهد که عزت نفس کارکنان شرکت ساپکو تأثیر منفی و معناداری بر حسادت آن ها در محیط کار دارد. عزت نفس نیز به طور قابل توجهی حسادت در محیط کار را پیش بینی می کند، بنابراین مقایسه اجتماعی ممکن است بر اساس خودارزیابی توانایی ها و نظرات باشد. مقایسه اجتماعی می تواند یک پیش بینی کننده مهم

حسادت در مقایسه‌های رو به بالا باشد. کارکنان با سطوح بالاتر عزت‌نفس (در مقابل کارکنان با عزت‌نفس پایین) احتمال کمتری دارد که حسادت در محیط کار را در مواجهه با مقایسه‌های اجتماعی رو به بالا تجربه کنند. در صورتی که عزت‌نفس و اعتماد به نفس کارمند بالا باشد، زمانی که کارمند در موقعیت‌های حسادت برانگیز قرار می‌گیرد، بهتر می‌تواند حسادت خود را مدیریت کند. حتی می‌تواند از نیروی حسادت خود به‌عنوان انگیزه‌ای جهت تلاش بیشتر برای رفع امتیازی که از آن محروم مانده است، استفاده کند. یافته‌های این فرضیه در پژوهش دافی و همکاران (۲۰۲۱) و تامپسون و همکاران (۲۰۱۵) نیز تأیید شده است.

نتایج فرضیه ۴ نشان می‌دهد که کنترل ادراک‌شده کارکنان شرکت ساپکو تأثیر منفی و معناداری بر حسادت آن‌ها در محیط کار دارد. کنترل ادراک‌شده اشاره به این نکته دارد که افراد سازگاری مثبتی در شرایط محیطی که تحت تأثیر آن قرار گرفتند انجام می‌دهند. کنترل ادراک‌شده می‌تواند عاملی باشد که نارضایتی و ناسازگاری را کاهش دهد. کارکنانی که باور دارند می‌توانند اعمال خود را کنترل کنند الگوهای فکری اخلال-گر را تهدیدکننده نمی‌دانند؛ بنابراین، کنترل ادراک‌شده می‌تواند حسادت در محیط کار را کاهش دهد. نتایج این فرضیه در راستای نتایج پژوهش کوپمن و همکاران (۲۰۲۰) و براون و همکاران (۲۰۰۷) می‌باشد.

نتایج فرضیه ۵ نشان می‌دهد که عامل رقابت بین کارکنان شرکت ساپکو تأثیر مثبت و معناداری بر حسادت آن‌ها در محیط کار دارد. ایجاد فضای رقابتی برای منابع کمیاب و ترفیعات در سازمان (به‌عنوان مثال اگر کارمندی یک مزیت و ترفیعی به دست آورد به کارمند دیگری نخواهد رسید)، موجب افزایش رقابت بین کارکنان جهت دستیابی به این منابع کمیاب و نهایتاً ایجاد حسادت کارکنان به یکدیگر می‌شود. از آنجاکه هدف این است تا هر فرد به‌تنهایی برنده شود، بنابراین افراد برای پیروزی خود هر کاری را انجام می‌دهند. نتیجه این است که کارمندان همیشه سعی در خراب کردن یکدیگر دارند. همچنین کارکنانی که احساسات رقابتی بالاتری دارند، احتمالاً میزان حسادت بیشتری را تجربه می‌کنند (قادی، ۲۰۱۸). نتایج این فرضیه در راستای نتایج پژوهش رح و همکاران (۲۰۱۸) و اسمیت و همکاران (۲۰۱۷) می‌باشد.

نتایج فرضیه ۶ نشان می‌دهد که حسادت کارکنان شرکت ساپکو در محیط کار تأثیر منفی و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی آنها دارد. به نظر می‌رسد معقول است که فرض کنیم حسادت در محیط کار، یک عامل بازدارنده رفتار شهروندی سازمانی محسوب می‌شود. در راستای نتایج این تحقیق، نتایج مطالعات (قادی، ۲۰۱۸) نیز 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، بپردازند. نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۱) نیز نشان می‌دهد که افراد حسود نه تنها رفتارهای شهروندی سازمانی کمتری را انجام می‌دهند، بلکه به کسانی که حسادت می‌کنند آسیب می‌رسانند، آنها را طرد می‌کنند و درگیر سایش اجتماعی بیشتری می‌شوند، زیرا سعی می‌کنند احساسات منفی حسادت را بروز دهند.

نتایج فرضیه ۷ نشان می‌دهد که حسادت در محیط کار کارکنان شرکت ساپکو تأثیر منفی و معناداری بر ادراکات سازمانی (هویت‌یابی، اشتیاق شغلی و رضایت) آنها دارد. نتایج این فرضیه هم‌راستای با نتایج تحقیق لی و همکاران (۲۰۲۱) و کیم و گلومب (۲۰۱۴) می‌باشد.

نتایج فرضیه ۸ نیز نشان می‌دهد که حسادت در محیط کار کارکنان شرکت ساپکو تأثیر مثبت و معناداری بر قصد ترک شغل آنها دارد. حسادت در محیط کار منجر به احساسات منفی بیشتر می‌شود، ادراکات سازمانی را منفی می‌کند (یعنی هویت‌یابی، اشتیاق شغلی و رضایت) و تمایل به جابجایی شغل را افزایش می‌دهد. کارکنان حسود برای ترمیم ناهماهنگی شناختی اقدام می‌کنند و از سازمان خود ناراضی هستند. آنها همچنین ممکن است اشتیاق خود را نسبت به سازمان از دست بدهند و در نهایت از آن خارج شوند. ویدایلت (۲۰۰۸) نیز نشان داد کارکنانی که دست به مقایسه‌های اجتماعی رو به بالا می‌زنند، در مقایسه با کسانی که چنین نیستند، بیشتر شغل خود را ترک می‌کنند. نتایج این فرضیه در راستای نتایج پژوهش کیم و گلومب (۲۰۱۴) و دی کلرک و همکاران (۲۰۱۸) می‌باشد.

نتایج فرضیه ۹ نشان می‌دهد که حسادت در محیط کار کارکنان شرکت سایپکو تأثیر مثبت و معناداری بر بی‌تفاوتی اخلاقی آن‌ها دارد. لی و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که حسادت در محیط کار با هنجارهای اجتماعی یا ارزش‌های اخلاقی شخصی رابطه دارد. مطلوبیت اجتماعی می‌تواند حسادت محل کار را به صورت واقعی یا نمادین کاهش دهد و حسادت در محیط کار می‌تواند بی‌تفاوتی اخلاقی را تسهیل کند. بنابراین کارکنان حسود دلایلی برای توجیه رفتار ناشی از حسادت خود پیدا می‌کنند و سعی می‌کنند با رفتار مخرب نسبت به فرد مورد حسادت قرار گرفته، تفاوت و اختلاف درک شده را جبران کنند و بر احساس حقارت غلبه کنند.

نتایج فرضیه ۱۰ نشان می‌دهد که حسادت در محیط کار کارکنان شرکت سایپکو تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کاری غیرمولد آن‌ها دارد. افرادی که دست به مقایسه‌های اجتماعی رو به بالا در بُعد عملکرد مرتبط (یعنی حیطه مقایسه برای خود فرد مهم است) با یک هدف مقایسه پذیر با خصوصیات مشابه می‌زنند، احساس حسادت را بیشتر تجربه می‌کنند و این فرایندها منجر به رفتار کاری غیرمولد برای بهتر کردن عملکرد خود نسبت به هدف مورد مقایسه می‌شود. بنابراین هرچقدر موفقیت همکاران، دست‌نیافتنی به نظر برسد، حس ضعیف بودن و شکست را در فرد پررنگ‌تر کرده و آن‌ها بیشتر دست به رفتارهای غیرمولد می‌زنند. در مجموع شواهد (قادی، ۲۰۱۸؛ ویگا و همکاران، ۲۰۱۴) نشان می‌دهد مقایسه اجتماعی رو به بالا (و حسادت مخرب ناشی از آن) برای اثربخشی سازمان و اثربخشی گروه کاری مخرب است.

جدول ۶. مقایسه تطبیقی فرضیه‌ها با پیشینه‌های پژوهش

دی کلرک و همکاران (۲۰۱۸)	کیم و گلوب (۲۰۱۴)	اسپیت و همکاران (۲۰۱۷)	رح و همکاران (۲۰۱۸)	براون و همکاران (۲۰۰۷)	کوبین و همکاران (۲۰۲۰)	تامپسون و همکاران (۲۰۱۵)	دافی و همکاران (۲۰۲۱)	قادی (۲۰۱۸)	لی و همکاران (۲۰۲۱)	
									✓	خودشیفتگی
								✓		روان رنجوری
						✓	✓			عزت نفس
				✓	✓					کنترل ادراک شده
		✓	✓							رقابت
								✓		رفتار شهروندی سازمانی
	✓								✓	ادراکات سازمانی
✓	✓									قصد ترک شغل
									✓	بی تفاوتی اخلاقی
								✓		رفتار کاری غیرمولد

در ادامه با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادهای زیر مطرح می‌گردد:

- مدیران باید با متعادل نگه داشتن وضعیت شخصیتی خود از نظر خودشیفتگی و داشتن توجه ویژه به ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری خود باعث افزایش روحیه کارکنان گردند چراکه هر چه خودشیفتگی بیشتر باشد میل به حسادت در کارکنان افزایش می‌یابد.

- مدیران باید با بروز رفتارهای معقول از خود، عدم اغراق و بزرگ‌نمایی در کارهایی که انجام می‌دهند، داشتن نگرش عدالت‌محورانه در نسبت دادن پیامدهای مطلوب و نامطلوب به خود و کارکنان و عدم استثمار کارکنان سعی در قبول مسئولیتهای خود داشته باشند.

- مدیران باید از مقایسه کارکنان با یکدیگر خودداری کنند. بلکه کارکنان را با خودشان مقایسه کنند تا نقاط برجسته و زمینه‌های بهبودیافته خود را نشان دهد.

- پیشنهاد می‌شود که مدیران شرایطی را فراهم آورند که در آن کارکنان کنترل بیشتری بر شغل خود داشته باشند تا آن‌ها شغل خود را به گونه‌ای تغییر دهند که با توانمندی، رغبت‌ها و علائقشان منطبق گردد.

- تلاش جهت تشکیل جلسه‌های مذاکره غیررسمی در ساعات غیر اداری باهدف تأمین نیازهای عاطفی اولیه و کاهش سوءبرداشت‌های احتمالی (واقعی و غیرواقعی) ایجاد گردیده در ذهن کارکنان، آنان را نسبت به شرایط کاری خوش‌بین‌تر خواهد نمود. ایجاد خوش‌بینی نسبت به شرایط محیطی و رضایت درونی از طریق افزایش اعتمادبه‌نفس به افراد کمک می‌نماید تا نقاط مثبت وجودی خود را بهتر شناخته و نسبت به برخی ناتوانی‌های ذاتی و درونی خود واقع‌بینانه‌تر برخورد نمایند. عدم تمرکز افراد بر ضعف‌های خود و احساس ضعف و رضایت از داشته‌ها، شرایط محیطی را برای تمامی کارمندان مساعدتر خواهد کرد.

- مدیران باید حس تقدیر و قدردانی را در کارکنان تقویت کنند.

- توجه مدیران شرکت به ایجاد طرح رعایت فضیلت‌های اخلاقی و ذکر آن در منشور اخلاقی شرکت به‌عنوان راهبردهای لازم جهت پرهیز از رفتارهای غیراخلاقی و خصمانه ناشی از حسادت.

- پیشنهاد می‌شود بخشی از سیستم جبران خدمات کارکنان با میزان بروز رفتارهای شهروندی آن‌ها پیوند داده شود.

همچنین به‌عنوان پیشنهادی پژوهشی نیز می‌توان اشاره کرد که جنبه‌های مثبت حسادت در محیط کار نیازمند بررسی بیشتر است، زیرا ادبیات بر پیامدهای منفی آن تمرکز دارد. به‌جای تمرکز بر کارکنان حسود، احساسات کارکنان مورد حسادت قرارگرفته نیز می‌تواند بیشتر مورد بررسی قرار گیرد. محققان همچنین می‌توانند برخی از اثرات

تعدیل‌کننده را نیز بررسی کنند. به‌عنوان مثال، حسادت در محیط کار ممکن است نتایج متفاوتی در فرهنگ‌های فردگرا یا جمع‌گرا داشته باشد. جمع‌گرایی ممکن است افراد را به سرکوب احساسات منفی به نفع پیگیری هماهنگی و همبستگی بین فردی سوق دهد. بنابراین، تحقیقات میان فرهنگی در مورد حسادت در محیط کار مورد نیاز است.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

ORCID

Mehdi Mohazabi



<http://orcid.org/0000-0003-2245-8787>

Mahmoud Moradi



<http://orcid.org/0000-0002-6272-7892>

منابع

۱. حسن پور، اکبر، جعفری نیا، سعید، و کیلی، یوسف، مهدبی، مهدی. (۱۴۰۰). طراحی الگوی مدیریت حسادت کارکنان در سازمان‌های دولتی. *مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۹(۴) ۷۸۹-۸۲۱.
۲. حکیمی، ایمان. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر رابطه رهبر-عضو بر حسادت و رفتارهای کاری انحرافی: نقش تعدیل‌گر ادراک از عدالت سازمانی، عزت‌نفس و روان رنجوری. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۹(۱) ۵۵-۲۹.
۳. نصر اصفهانی، علی، حیدری آقا گلی، پریسا. (۱۳۹۸). تأثیر حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی کارکنان. *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۸(۹۱) ۱۱۹-۱۳۸.
4. Bogart, L. M., Benotsch, E. G., & Pavlovic, J. D. P. (2004). Feeling superior but threatened: The relation of narcissism to social comparison. *Basic and Applied Social Psychology*, 26(1), 35-44.
5. Brown, D. J., Ferris, D. L., Heller, D., & Keeping, L. M. (2007). Antecedents and consequences of the frequency of upward and downward social comparisons at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(1), 59-75.
6. Buunk, A. P., & Gibbons, F. X. (2007). Social comparison: The end of a theory and the emergence of a field. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(1), 3-21.
7. Castiglione, A. (2010). *Counterproductive work behaviors: The role of employee support policies, envy, and narcissism*. California State University, Long Beach.

8. Cohen-Charash, Y. (2000). *Envy at work: An exploratory examination of antecedents and outcomes*. (Ph.D.). University of California, Berkeley, Ann Arbor. ProQuest Dissertations & Theses Global database.
9. 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.
10. Crusius, J., Gonzalez, M. F., Lange, J., & Cohen-Charash, Y. (2020). Envy: An adversarial review and comparison of two competing views. *Emotion Review*, 12(1), 3–21.
11. De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). The roles of informational unfairness and political climate in the relationship between dispositional envy and job performance in Pakistani organizations. *Journal of Business Research*, 82: 117–126.
12. 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*, 55(3), 643–666.
13. Duffy, M. K., Lee, K., & Adair, E. A. (2021). Workplace envy. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 19–44.
14. Erdil, O., & Muceldili, B. (2014). The effects of envy on job engagement and turnover intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150: 447–454.
15. Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, 41(4), 1149-1160.
16. Fletcher, T. D., & Nusbaum, D. N. (2010). Development of the competitive work environment scale: A multidimensional climate construct. *Educational and Psychological Measurement*, 70(1), 105–124.
17. Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140.
18. Ganegoda, D. B., & Bordia, P. (2019). I can be happy for you, but not all the time: A contingency model of envy and positive empathy in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 104(6), 776.
19. Gerber, J. P., Wheeler, L., & Suls, J. (2018). A social comparison theory meta-analysis 60+ years on. *Psychological Bulletin*, 144(2), 177–197.
20. Gino, F., & Pierce, L. (2009). Dishonesty in the name of equity. *Psychological Science*, 20(9), 1153–1160.

21. Ghadi, M. Y. (2018). Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from Jordan. *Management Research Review*, 41(12), 1438-1459.
22. Greenberg, J., Ashton-James, C. E., & Ashkanasy, N. M. (2007). Social comparison processes in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(1), 22-41.
23. Greco, L. M., Whitson, J. A., O'Boyle, E. H., Wang, C. S., & Kim, J. (2019). An eye for an eye? A meta analysis of negative reciprocity in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 104(9) 1117-1143.
24. Hassan, A., & Siddiqui, D. A. (2021). Envy, Counterproductive Work Behavior, and Wellbeing: *The Role of Employee Exhaustion Complemented by LMX*. Available at SSRN 3942287.
25. Howard, M. C., Cogswell, J. E., & Smith, M. B. (2020). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 577-596.
26. Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, PP: 285-306.
27. Koopman, J., Lin, S.-H., Lennard, A. C., Matta, F. K., & Johnson, R. E. (2020). My coworkers are treated more fairly than me! A self-regulatory perspective on justice social comparisons. *Academy of Management Journal*, 63(3), 857-880.
28. Kim, E., & Glomb, T. M. (2014). Victimization of high performers: The roles of envy and work group identification. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 619-634.
29. Krischer, M.M., Penney, L.M. and Hunter, E.M. (2010), "Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion focused coping", *Journal of occupational Health Psychology*, 15(2), 154-166.
30. Lakens, D., Scheel, A. M., & Isager, P. M. (2018). Equivalence testing for psychological research: A tutorial. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 1(2), 259-269.
31. Lee, K., Duffy, M. K., Scott, K. L., & Schippers, M. C. (2018). The experience of being envied at work: How being envied shapes employee feelings and motivation. *Personnel Psychology*, 71(2), 181-200.
32. Litt, D.M., Lewis, M. A., Stahlbrandt, H., Firth, P., & Neighbors, C. (2012). Social Comparison as a Moderator of the Association Between Perceived Norms and Alcohol Use and Negative Consequences Among College Students. *Journal of studies on alcohol and drugs*, 73(6), 961-967.

33. Li, M., Xu, X., & Kwan, H. K. (2021). The antecedents and consequences of workplace envy: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-35.
34. Mao, Y., He, J., & Yang, D. (2020). The dark sides of engaging in creative processes: Coworker envy, workplace ostracism, and incivility. *Asia Pacific Journal of Management*.
35. Mishra, P. (2009). "Green-eyed monsters in the workplace: antecedents and consequences of envy". *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6.
36. Mohd. Shamsudin, F., Hamouche, S., Abdulmajid Cheikh Ali, D., Bani-Melhem, S., & Jamal Bani-Melhem, A. (2022). Why do employees withhold knowledge? The role of competitive climate, envy and narcissism. *Journal of Knowledge Management*.
37. Moore, C. (2015). Moral disengagement. *Current Opinion in Psychology*, 6, 199-204.
38. Murtza, M. H., & Rasheed, M. I. (2022). The dark side of competitive psychological climate: exploring the role of workplace envy. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*.
39. Peng, H., Bell, C., & Li, Y. (2020). How and when intragroup relationship conflict leads to knowledge hiding: the roles of envy and trait competitiveness. *International Journal of Conflict Management*.
40. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
41. Puranik, H., Koopman, J., Vough, H. C., & Gamache, D. L. (2019). They want what I've got (I think): The causes and consequences of attributing coworker behavior to envy. *Academy of Management Review*, 44(2), 424-449.
42. Reh, S., Troster, C., & Van Quaquebeke, N. (2018). Keeping (future) rivals down: Temporal social comparison predicts coworker social undermining via future status threat and envy. *Journal of Applied Psychology*, 103(4), 399-415.
43. Robertson, M. (2014). *Seeing the green-eyed monster? The effects of perceiving oneself to be the target of envy* (Doctoral dissertation, Saint Louis University).
44. Şener, İ., Erdilek Karabay, M., Elçi, M., & Erman, H. (2022). Does workplace envy always have detrimental consequences in organizations?

A study of public and private sector employees. *Kybernetes*, 51(9), 2712-2732.

45. 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.
46. Smith, R. H. (2000). *Assimilative and contrastive emotional reactions to upward and downward social comparisons*. In J. Suls & L. Wheeler (Eds.), *Handbook of social comparison: theory and research* (pp. 173-200). Springer US.
47. Smith, R. H., Merlone, U., & Duffy, M. K. (2017). *Envy at Work and in Organizations*. Oxford University Press.
48. Sterling, C. M. (2013). *A tale of two envys: A social network perspective on the consequences of workplace social comparison*. (Ph.D.). University of Kentucky, Ann Arbor. ProQuest Dissertations & Theses Global database.
49. Thiel, C. E., Bonner, J., Bush, J. T., Welsh, D. T., & Pati, R. (2021). Rationalize or reappraise? How envy and cognitive reappraisal shape unethical contagion. *Personnel Psychology*, 74(2), 237-263.
50. Thompson, G., Glasø, L. and Martinsen, Ø. (2015), "The relationships between envy and attitudinal and behavioral outcomes at work", *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 7(1), 5-18.
51. Veiga, J. F., Baldridge, 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.
52. Vidaillet, B. (2008). *Workplace envy*. Springer.
53. Yu, L., Duffy, M. K., & Tepper, B. J. (2018). Consequences of Downward Envy: A Model of Self-Esteem Threat, Abusive Supervision, and Supervisory Leader Self-Improvement. *Academy of Management Journal*, 61, 2296-2318.
54. Zhang, C. (2020). The effects of upward social comparison on workplace envy: Moderate of gender identification and Self-esteem. *American Journal of Industrial and Business Management*, 10(3), 531-543.

References [In Persian]

1. Hakimi, I. (2020). Exploring the Effect of Leader-Member Exchange on Envy and Deviant Work Behaviors: The Moderating Role of Organizational Justice Perception, Self-Esteem and Neuroticism. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 9(1), 29-56.
2. Hassanpoor, A., Jafarinia, S., Vakili, Y., Mohazabi, M. (2021). Designing a Model for the Staff Envy Management in Public Organizations. *Organizational Culture Management*, 19(4), 789-821.
3. Nasre Esfahani, A., Heidari Aghagoli, P. (2019). The Effect of Work Envy on Employees' Deviant Behavior. *Management Studies in Development and Evolution*, 28(91), 119-138.



استناد به این مقاله: مهدبی، مهدی، مرادی، محمود. (۱۴۰۲). حسادت در محیط کار بر اساس نظریه مقایسه اجتماعی: پیشایندها و پیامدها. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۳۲(۱۰۹)، ۱۲۱-۱۵۶.

Doi: 10.22054/jmsd.2023.67471.4141



Management Studies in Development and Evolution (TMS) is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.