

The Effect of Organizational Trauma on Social Attrition with the Mediating Roles of Comparative Sadness and Silent Jealousy

Zainab Shahbakhsh*

Nasser Nasti Zael**

Abstract

The purpose of this article is to investigate the effect of organizational trauma on social attrition with the mediating roles of comparative sadness and silent envy. The descriptive research method is of the correlational type and the statistical population was all the full-time faculty members of the University of Sistan and Baluchistan in the academic year 1401-1402, of which 212 of them were randomly selected through social wear questionnaires (Duffy et al., 2012), injury Organizational spirit (Vivan and Horman, 2015), social comparison orientation (Ahmadi Qozlojeh and Mehdizadeh ToVASani, 2018) and jealousy (Valizadeh and Azarbaijani, 2019) have been studied. For data analysis, Pearson's correlation coefficient and structural equation model were used with the help of SmartPls software. Based on the findings, there is a positive and significant relationship between organizational trauma, social burnout, comparative sadness, and silent jealousy, and the direct effect of organizational trauma on social burnout, the indirect effect of organizational burnout on social burnout with the mediating role of comparison grief, and the indirect effect of organizational burnout It was positive and significant on social wear with the mediating role of silent jealousy. Therefore, organizational managers can reduce discrimination and injustice, organizational support, emphasize transparency, honesty and organizational trust, pay attention to collaborative management, pay attention to human interactions and conflicts, expand ethics in the workplace, create a meritocracy system, and reduce unhealthy competition in the organization. Provide the conditions to reduce negative phenomena such as organizational trauma, comparison grief, social wear and organizational envy.

Keywords: Organizational trauma, social wear, comparison grief, jealousy.

* Master's student, Educational Sciences, University of Sistan and Baluchistan, Zahedan, Iran,
zshahbakhsh75@gmail.com .

** Associate Professor, Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Sistan and Baluchistan, Zahedan, Iran (corresponding author) n_nastie1354@ped.usb.ac.ir.

اثر آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی با نقش‌های میانجی اندوه

مقایسه و حسادت خاموش

زینب شه‌بخش*

ناصر ناستی‌زایی**

چکیده

هدف این مقاله بررسی اثر آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی با نقش‌های میانجی اندوه مقایسه و حسادت خاموش است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری تمامی اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بوده‌اند که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای ۲۱۲ نفر از آنان از طریق پرسش‌نامه‌های سایش اجتماعی (دافی و همکاران، ۲۰۱۲)، آسیب روحی سازمانی (ویوان و هورمان، ۲۰۱۵)، جهت‌گیری مقایسه اجتماعی (احمدی قوزلوجه و مهدیزاده تواسانی، ۱۳۹۸) و حسادت (ولی زاده و آذربایجانی، ۱۳۸۹) مطالعه شده‌اند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار SmartPls استفاده شده است. براساس یافته‌ها بین آسیب روحی سازمانی، سایش اجتماعی، اندوه مقایسه و حسادت خاموش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و اثر مستقیم آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی، اثر غیرمستقیم آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی با نقش میانجی اندوه مقایسه و اثر غیرمستقیم آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی با نقش میانجی حسادت خاموش مثبت و معنادار بود. بنابراین، مدیران سازمانی می‌توانند با کاهش تبعیض و بی‌عدالتی، حمایت سازمانی، تأکید بر شفافیت، صداقت و اعتماد سازمانی، توجه به مدیریت مشارکتی، توجه به تعاملات و تعارضات انسانی، گسترش اخلاقیات در محیط کار، ایجاد نظام شایسته‌سالاری، کاهش رقابت ناسالم در سازمان شرایط را برای کاهش پدیده‌های منفی چون آسیب روحی سازمانی، اندوه مقایسه، سایش اجتماعی و حسادت سازمانی فراهم کنند.

واژگان کلیدی: آسیب روحی سازمانی، سایش اجتماعی، اندوه مقایسه، حسادت.

* دانشجوی کارشناسی ارشد، علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران zshahbakhsh75@gmail.com
** دانشیار، علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران (نویسنده مسئول)
n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

مقدمه و بیان مسئله

پژوهشگران مطالعات سازمانی در مطالعات اخیر خود، توجهی ویژه به جنبه‌های منفی و تاریک زندگی سازمانی و تعاملات و ارتباطات اجتماعی داشته‌اند. سایش اجتماعی^۱ یکی از این موارد است که اشاره به رفتارهای منفی کارکنان نظیر به تأخیر انداختن کار همکاران، بدتر کردن شرایط، کاهش سرعت کار دیگران، دادن نسبت‌های بد به همکاران برای به دست آوردن مقام و شناخته شدن، دادن اطلاعات نادرست یا حتی همراه‌کننده به همکاران در مورد یک شغل خاص (Karthikeyan, 2017) دارد که قصد دارد در طول زمان توانایی‌های شخص هدف مانند ایجاد و حفظ تعاملات مثبت، موفقیت شغلی، شهرت و محبوبیت سازمانی را تضعیف کند (Kafinejad, 2018).

در یک دسته‌بندی رفتارهای سایشی به چهار دسته سایش مستقیم (شامل بدنام کردن، رد آشکار نظرات، تحقیر فرد یا ایده‌های او، عدم دفاع از فرد در شرایط بحرانی، ندادن اطلاعات برای انجام امور کاری و ایجاد مانع در ارتباط با دیگران)، سایش کلامی (شامل ترور و تخریب شخصیت فرد، بدگویی و اظهار نظر نادرست در نهان و آشکار)، سایش فیزیکی (شامل تلاش برای ضربه زدن به فرد به هر شکل ممکن برای کاهش محبوبیت و شهرت او) و سایش غیرکلامی (طردکردن و تحویل نگرفتن و به انزوا کشاندن فرد) طبقه‌بندی می‌شود (Reanaldes, 2009). در تقسیم‌بندی دیگر، رفتارهای سایشی شامل دو دسته رفتارهای انفعالی ارادی (مانند خودداری از ارائه اطلاعات مهم و لازم به شخص مورد سایش) و رفتارهای فعال (مانند توهین، حرکات ناراحت‌کننده اما بی‌صدا با اعضای صورت، بدگویی و شایعه‌سازی مکرر) می‌شوند (Yoo, 2013).

پیامبر گرامی اسلام ﷺ می‌فرمایند: «إِنَّ حُرْمَةَ عَرَضِ الْمُؤْمِنِ كَحُرْمَةِ دَمِهِ وَمَالِهِ»؛ «حرمت حیثیت و آبروی مؤمن همانند حرمت جان و مال اوست (لئالی الاخبار، ج ۵، ص ۲۲۶)؛ «مَنْ مَشَى فِي عَيْبِ أَخِيهِ وَكَشَفَ عَوْرَتَهُ كَانَتْ أَوَّلُ خُطْوَةِ خَطَايَا وَصَعَهَا فِي جَهَنَّمَ! وَكَشَفَ اللَّهُ عَوْرَتَهُ عَلَى رُؤُوسِ الْخَلَائِقِ»؛ «هرکس برای عیب‌جویی و فاش کردن اسرار برادر دینی‌اش گام بردارد نخستین گام او ورود به جهنم خواهد بود و خداوند اسرار و عیوب او را نزد همه خلایق فاش و علنی خواهد کرد» (لئالی الاخبار، ج ۵، ص ۲۴۱)؛ «مَنْ سَتَرَ عَلَى أَخِيهِ سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ»؛ «کسی که عیب‌پوش برادر دینی خود باشد، خداوند حیثیت و آبروی او را در دنیا و آخرت محفوظ خواهد داشت» (شهاب‌الأنخبار، ص ۱۹۵). امام جعفر صادق (علیه السلام) می‌فرماید: «عَوْرَةُ الْمُؤْمِنِ عَلَى

المؤمن حرام»؛ «فاش کردن عیوب و رازهای یک مؤمن، بر دیگر مؤمنان حرام است» (اصول کافی، ج ۴، ص ۶۳)؛ «اِذَا رَقَّ الْعَرَضُ أُسْتُصِيبَ جَمْعُهُ!»؛ «وقتی آبرو ریخت و بی ارزش شد، دیگر جمع آوری و جبران آن دشوار خواهد بود!» (اعلام الدین، ص ۳۰۳).

در محضر رسول خدا ﷺ کسی حقیر شمرده نمی شد و در مجلسش آبروی کسی ریخته نمی شد. پیامبر اکرم ﷺ می فرمایند: «كُلُّ الْمُسْلِمِ عَلَى الْمُسْلِمِ حَرَامٌ: مَالُهُ وَعَرَضُهُ وَدَمُهُ، حَسَبَ امْرِئٍ مِنَ الشَّرِّ أَنْ يَحْقِرَ أَخَاهُ الْمُسْلِمَ»؛ همه چیز مسلمان، از مال و آبرو و خونس بر مسلمان حرام است، برای مرد همین شربس که برادر مسلمان خویش را تحقیر کند (پاینده، ۱۳۲۴). ایشان همچنین، بزرگترین گردن‌فرازی و تکبر را خوارشمردن مخلوق می دانستند و می فرمودند: «إِنَّ أَعْظَمَ الْكِبْرِ غَمَضُ الْخَلْقِ وَ سَفَهُ الْحَقِّ»؛ بزرگ‌ترین تکبر، پست‌شمردن مردم است و استخفاف نسبت به حق» (کلینی، ۱۳۸۲). ایشان می فرمایند: «لَا تُحَقِّرَنَّ أَحَدًا مِنَ الْمُسْلِمِينَ، فَإِنَّ صَغِيرَهُمْ عِنْدَ اللَّهِ كَبِيرٌ»؛ «مبادا فردی از مسلمانان را کوچک بشمارید و تحقیر کنید؛ زیرا کوچک آنان نیز نزد خداوند بزرگ است» (محمدی‌ری‌شهری، ۱۳۸۹)؛ «أَعْدَلُ النَّاسِ مَنْ رَضِيَ لِلنَّاسِ مَا يَرْضَى لِنَفْسِهِ، وَكَرِهَ لَهُمْ مَا يَكْرَهُ لِنَفْسِهِ»؛ «عادل‌ترین مردم، کسی است که برای مردم، آن چیزی را می پسندد که برای خود می پسندد، و برای آنها خوش ندارد، آنچه را برای خود خوش ندارد (همان).

سایه اجتماعی در مقایسه با دیگر شکل‌های سوءرفتار از جهت نحوه آسیب‌رساندن به روابط و موفقیت قربانیان، دو تفاوت برجسته دارد: اولاً، سایه اجتماعی نوع عجیبی از بدرفتاری است؛ زیرا اگرچه عمدی است، اما ظریف است؛ یعنی قربانی سایه ممکن است متوجه رفتار یا نیت فاعل انجام کار نشود و ثانیاً، در سطح مفهومی تنها رفتار عمدی است که به نوعی طراحی شده است که فرد مورد هدف قرار گرفته را به تدریج یا مرحله‌به‌مرحله تضعیف می‌کند (Eissa & Wyland, 2015). پژوهشگران برای تشخیص رفتار سایشی سه ویژگی را مطرح می‌کنند: ۱. فردی که مورد هدف رفتارهای سایشی است، باید چنین برداشتی داشته باشد که فرد یا افرادی دیگر قصد آسیب‌رسانی به وی را دارند؛ ۲. رفتارهای سایشی (تضعیف‌کننده) دارای آسیب و ضرر فوری نمی‌باشند؛ بلکه در طی یک بازه زمانی زیان‌آور هستند؛ و ۳. رفتارهای سایشی باید توسط فرد انجام‌دهنده یا فرد موردهدف درک شوند (Duffy et al., 2012).

سایه اجتماعی دارای پیامدهایی مانند نارضایتی، تعهد پایین، درگیری شغلی پایین، فشار روحی، افسردگی، غیبت و وقفه در کار (عباسی رستمی و همکاران، ۱۴۰۰)، آسیب‌های فردی و سازمانی (مرشدی تنکابنی، ۱۴۰۰)، نگرش منفی به شغل، سلامت روانی پایین، عملکرد شغلی پایین (Jung & Yoon, 2019)، کاهش کارایی و بهره‌وری و افزایش نارضایتی شغلی (حقیگویان

و همکاران، ۱۳۹۷) می‌باشد. حتی ممکن است افراد پس از ارزیابی‌های صورت‌گرفته در سازمان برای تلافی شرایط نامناسب یا اقدامات ناراضی‌کننده، رفتار سایش اجتماعی را به‌عنوان یک راهکار تلافی‌جویانه برگزینند (علوی متین و همکاران، ۱۳۹۸). از این رو، باید به‌دنبال شناسایی عوامل تأثیرگذار بر سایش اجتماعی بود که در این پژوهش به اثر آسیب روحی سازمانی با نقش‌های میانجی اندوه مقایسه و حسادت خاموش پرداخته شده است.

نظریه آسیب روحی سازمانی (ضربه روحی سازمانی)^۱ که از علم پزشکی گرفته شده و وارد علم مدیریت و سازمان شده است، بیان‌کننده آن دسته از ضربات و شوک‌های واردشده به سازمان است که معمولاً به‌دلیل سوءکارکرد یک یا چند رکن از ارکان سازمان مانند افراد، اهداف، ساختار، فناوری و یا محیط به وجود می‌آید (Vivian & Hormann, 2015). این ضربات روحی می‌تواند مستقیم یا غیرمستقیم یا به‌صورت تدریجی یا یک‌باره به وجود آید (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۸). این پدیده می‌تواند در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی نمود پیدا کند (سرلک و کولیوند، ۱۳۹۴) و در صورت عدم‌کنترل و مدیریت لازم، آثار و پیامدهای مخربی نظیر احساس یأس و ناامیدی جمعی، نبود دورنمای روشن برای کارکنان و سازمان، افسردگی و ازدست‌رفتن انرژی و انگیزه‌های کاری (شیرازی و احمدی، ۱۳۹۴)، بسته شدن مرز بین سازمان و محیط، تمرکز بر روابط درونی، گسترش استرس و اضطراب در سازمان، کاهش هویت سازمانی، وجود افسردگی، ترس و عصبانیت در کارکنان، حاکم شدن روحیه یأس و ناامیدی (Vivian & Hormann, 2015)، عدم‌توجه به نیازهای مشتریان و سکوت سازمانی کارکنان (Venugopal, 2016) از خود به‌جا بگذارد.

اگر کارکنان، تصمیمات سازمانی و اقدامات مدیریت را متعصبانه و ناعادلانه درک کنند، به‌احتمال بیشتری احساس رنجش، تخلف و حتی عصبانیت می‌کنند که این به‌نوبه خود باعث ایجاد ترومای سازمانی می‌شود (Jirek, 2020). دیگر نتایج نشان می‌دهند که ضعف فرهنگ سازمانی، فقدان صداقت و عدالت سازمانی، عدم‌توجه به مدیریت مشارکتی، عدم ارتقاء و موفقیت شغلی، بی‌تفاوتی سازمانی، ناکارآمدی مدیران و سرپرستان، فقدان نظام شایسته‌سالاری و عدم حمایت سازمانی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر آسیب روحی سازمانی هستند (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹).

بسیاری از ضربات روحی سازمانی ریشه در ادراک از بی‌عدالتی سازمانی دارد. ارزش و بزرگی عدالت در سطح اجتماع از منظر قرآن به‌حدی است که خداوند کریم یکی از اهداف عمده پیامبران

را اقامه عدل و قسط می‌شمارد: «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ (حدید، ۲۵)؛ «ما پیامبران خود را با دلایل روشن فرستادیم، و با آنها کتاب آسمانی و میزان نازل کردیم تا مردم قیام به عدالت کنند». «يَا دَاوُودُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ» (ص، ۲۶)؛ «ای داوود، ما تو را در روی زمین مقام خلافت دادیم، پس میان خلق خدا به حق حکم کن و هرگز هوای نفس را پیروی نکن که تو را از راه خدا گمراه سازد». «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ» (نحل، آیه ۹۰)؛ «همانا خداوند فرمان به عدل و احسان می‌دهد».

براساس این و در این راستا، به جامعه اسلامی متذکر می‌شود حتی با دشمنان با عدالت رفتار کنید و بدی‌ها و دشمنی‌های مخالفان نباید شما را از راه عدالت بیرون ببرد: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ» (مانده، ۸)؛ «ای کسانی که ایمان آورده‌اید! همواره برای خدا قیام کنید، و از روی عدالت، گواهی دهید! دشمنی با جمعیتی، شما را به گناه و ترک عدالت نکشاند! عدالت کنید، که به پرهیزگاری نزدیک‌تر است! و از خدا بپرهیزید، که از آنچه انجام می‌دهید، باخبر است».

از آنجا که آسیب روحی سازمانی بر هویت سازمانی تأثیر گذاشته و می‌تواند سازمان را از مأموریت اصلی خود دور کند و سرانجام به ایجاد حس ناسازگاری و همچنین، اختلالات ارتباطی در سازمان منجر شود که ممکن است پس از پایان بحران‌ها ادامه داشته باشد (Rozensky et al., 2016)، بنابراین یکی از چالش‌های جدی مدیران در عصر کنونی، مدیریت بر آسیب روحی سازمانی و به کنترل درآوردن این پدیده مخرب می‌باشد (Venugopal, 2016). بدین شکل تدابیر خاصی به منظور مدیریت صحیح ضربات و آسیب‌های وارده لازم است تا ضمن کاهش عوارض ناشی از آن در سلامت جسم و روح کارکنان و تقلیل توانایی خدمت‌رسانی مطلوب آنها بتوان تا حد امکان مانع از کاهش بازدهی کل سازمان شد.

براساس این، با توجه به اهمیت و ضرورت شناخت آسیب روحی سازمانی در راستای کمک به سازمان‌ها، هنوز تلاش‌های درخور توجهی در این باره صورت نگرفته است (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹). با توجه به این نکته که ترومای سازمانی پدیده‌ای است که امروزه به‌طور گسترده اتفاق می‌افتد؛ در حالی که به خوبی درک و فهم نشده است (زارع و سپهوند، ۱۳۹۸) و سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات (از جمله دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی) به دلیل ماهیت خاص

فعالیت‌هایشان، از سازمان‌های مستعد ابتلا به آسیب روحی سازمانی هستند (عبداللهی گدلولو و سیدعامری، ۱۴۰۰)، باید این پدیده و پیامدهای آن مورد توجه قرار گیرد.

مقایسه اجتماعی^۱ در زندگی روزمره رایج بوده و افراد موقعیت زندگی خودشان را با رجوع به موقعیت دیگران ارزیابی می‌کنند و برای کسب اطلاعات درباره هنجارهای اجتماعی و سرخ‌ها درباره چگونگی رفتار به دیگران می‌نگرند (Krizan & Gibbons, 2014). خداوند کریم نمونه‌ای از این‌گونه مقایسه‌ها را در داستان قارون آورده است: «فَخَرَجَ عَلَى قَوْمِهِ فِي زِينَتِهِ قَالَ الَّذِينَ يُرِيدُونَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا يَا لَيْتَ لَنَا مِثْلَ مَا أُوتِيَ قَارُونُ إِنَّهُ لَذُو حَظٍّ عَظِيمٍ» (قصص، ۷۹)؛ قارون غرق در زینتش به‌سوی قومش بیرون شد. آنهایی که هدفشان زندگی دنیا بود، گفتند: ای کاش ما نیز مانند آنچه را که قارون دارد، داشتیم که او دارای بهره بزرگی است. در جایی دیگر خداوند کریم خطاب به پیامبر اکرم ﷺ می‌فرماید: «فَلَا تُعْجِبْكَ أَمْوَالُهُمْ وَلَا أَوْلَادُهُمْ إِنَّمَا يُرِيدُ اللَّهُ لِيُعَذِّبَهُمْ بِهَا فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَتَزْهَقَ أَنْفُسُهُمْ وَهُمْ كَافِرُونَ» (توبه، ۵۵)؛ «او اموال و اولاد ایشان تو را شگفت‌زده نسازد؛ زیرا خدا می‌خواهد به‌وسیله آن در دنیا عذابشان کند و در حال کفر جانشان به درآید». پیامبر ﷺ هم می‌فرماید: «و لَا تَمُدَّنْ عَيْنَكَ إِلَى مَا فِي أَيْدِي النَّاسِ، فَمَنْ مَدَّ طَالَ حَزْنُهُ وَ لَمْ يَشْفَ غَيْظُهُ وَ اسْتَصْغَرَ نِعْمَةَ اللَّهِ عِنْدَهُ فَيَقُلْ شُكْرُهُ لِلَّهِ فَانظُرْ إِلَى مَنْ هُوَ دُونُكَ»؛ «هرگز به آنچه در دست دیگران است، چشم ندوزید (و زندگی خود را با زندگی دیگران مقایسه نکنید)؛ زیرا اندوه انسان طولانی خواهد شد و حسرت وی پایان نمی‌پذیرد و نعمت‌هایی که خداوند در اختیارش قرار داده کوچک می‌شمارد و در نتیجه شکر و سپاس او اندک خواهد شد. پس همواره در زندگی‌ات به پایین‌تر از خود بنگر» (لیثی واسطی، ۱۳۷۶).

اطلاعات حاصل از مقایسه‌های اجتماعی می‌تواند برای اهداف فراوانی مانند ارزیابی خود به کار رود (Vogel et al., 2015). مقایسه اجتماعی مشتمل بر دو بعد توانایی (مقایسه خود با دیگران درباره عملکرد) و عقیده (ارزیابی عقاید و باورهای خود با دیگران) است (احمدی قوزلوجه و مهدی‌زاده تواسانی، ۱۳۹۸). بنا بر نظریه مقایسه اجتماعی فستینگر (۱۹۵۴)، مقایسه اجتماعی زمانی رخ می‌دهد که افراد برای ارزیابی توانایی‌ها و عقایدشان، خود را در رابطه با دیگران و با برخی از استانداردها ارزیابی می‌کنند. این مقایسه ممکن است موجب افزایش یا کاهش اعتمادبه‌نفس در فرد شود (گلابی و همکاران، ۱۴۰۰).

از نظر فستینگر (۱۹۵۴)، مقایسه اجتماعی یک فرایند ذهنی است. بنابراین، می‌تواند موجب تغییر شکل واقعیت شود. به عقیده او اگر مقایسه اجتماعی به قضاوت فرد درباره خود منجر

شود، حمایت از عزت نفس را به دنبال خواهد آورد. به این ترتیب که فرد با تمایل به مقایسه خود با اشخاص پایین تر از خود (مقایسه رو به پایین) ارزش خود را بالا می برد و موجب افزایش عزت نفس می شود؛ اما مقایسه رو به بالا، یعنی تمایل فرد به مقایسه خود با اشخاص بالاتر از خود، ارزش فرد را پایین می آورد (قدیمی و قاسمی، ۱۳۹۱) و سبب احساس غم و اندوه می شود. مقایسه اجتماعی یک منبع ضروری از اطلاعات درباره خود است.

فرآیندهای مقایسه اجتماعی شکاف میان مباحث مربوط به خود و مفهوم هویت فردی و میان گروهی را پر می کنند (Karçkay, 2009). افراد اغلب به این اطلاعات نیاز دارند تا توانایی ها و عقاید خود را ارزیابی کنند و عملکرد خود را بهبود بخشند و عزت نفس خویش را بالقوه افزایش دهند (Schneider & Schupp, 2014). مطالعات نشان می دهد افراد دارای جهت گیری مقایسه ای رو به بالا در مقایسه با افراد دارای جهت گیری مقایسه ای نزولی، خودادراکی پایین تر، عزت نفس کمتر و عاطفه منفی بالاتری دارند، سوگیری درون گروهی بیشتر و رضایت شغلی کمتری دارند (Vogel et al., 2015)، حسادت، احساس گناه، حسرت و حالت دفاعی بیشتری را تجربه می کنند، بیشتر دروغ می گویند، بیشتر از دیگران عیب جویی می کنند و آرزوهای تحقق نیافته بیشتری دارند (White et al., 2006). همچنین، آنها به پیشرفت ها، تجارب یا واکنش های دیگران به موقعیت ها بیشتر توجه می کنند و آنها را با شدت بیشتری برای خودشان بازگو می کنند (Buunk & Gibbons, 2007). در آثار دینی این رذیله اخلاقی، یعنی ناراحت شدن از نعمت هایی که نصیب دیگران شده و آرزوی زوال آنها و حتی تلاش و کوشش در این راه نکوهش شده است (آهی، ۱۳۹۸)؛ زیرا مقایسه اجتماعی رو به بالا باعث احساس غم و اندوه در فرد شده و رضایت و خشنودی وی را تحت الشعاع قرار می دهد.

از پیامدهای اندوه مقایسه^۱، حسادت^۲ است. در اسلام حسادت سرزنش شده است؛ به طوری که پیامبر اکرم ﷺ می فرماید: «الْحَاسِدُ الَّذِي يَتَمَنَّى زَوَالَ النِّعْمَةِ عَنْ صَاحِبِهَا وَإِنْ لَمْ يَرِدْهَا لِنَفْسِهِ»؛ «حسود کسی است که نابودی نعمتی را از صاحب آن خواهان است، اگرچه آن نعمت را برای خود نخواهد» (کلینی، ۱۳۸۲). حضرت علی علیه السلام می فرماید: «رَأْسُ الرِّذَائِلِ الْحَسَدُ»؛ «منشأ و ریشه رذایل حسادت است» (آمدی تمیمی، ۱۴۱۰)؛ «الْحِرْصُ وَالْكِبْرُ وَالْحَسَدُ دَوَاعٍ إِلَى التَّقْصِيمِ فِي الدُّنْيَا»؛ «آزمندی و تکبر و حسادت، انگیزه های فرورفتن در گناهان است» (شریف الرضی، ۱۴۱۴). امام صادق علیه السلام می فرماید: «إِنَّ الْمُؤْمِنَ يَغْبِطُ وَلَا يَحْسَدُ وَالْمُنَافِقُ يَحْسَدُ وَلَا يَغْبِطُ»؛

1. Sorrow of Comparison

2. Envy

«به‌راستی مؤمن غبطه می‌خورد؛ ولی حسادت نمی‌ورزد؛ اما منافق حسادت می‌ورزد و غبطه نمی‌خورد» (فیض کاشانی، ۱۳۸۳)؛ «اصولُ الکُفْرِ ثلاثه: الحرص و الاستکبار و الحسد»؛ «ریشه‌های کفر سه چیز است: آزمندی، خودبزرگ‌بینی و حسادت» (کلینی، ۱۳۸۲).

حسادت سازمانی در نظریه مقایسه اجتماعی ریشه دارد که بر این فرض تأکید می‌کند که کارکنان از طریق مقایسه خود با افراد مشابه، توانایی‌هایشان را ارزیابی می‌کنند. اگر نتیجه مقایسه فرد با دیگران مطلوب باشد، به کسب هویت منجر می‌شود و اگر نامطلوب باشد، نتیجه آن تخریب هویت و حسادت سازمانی است (رئیس و ناستی‌زایی، ۱۳۹۸). تأثیرات متقابل ادراک از عدالت و حالت نامطلوبی همچون پیامدهای حاصل از حسادت، در بستری از خودارزشیابی‌هایی بسیار قوی رخ می‌دهد؛ زیرا حسادت به‌عنوان یک حالت احساسی به‌مثابه واکنشی در برابر مقایسه‌های اجتماعی ناخوشایند شکل می‌گیرد (Kim & Beehr, 2020). حسادت سازمانی احساسی ناخوشایند و منفی است که از مقایسه فرد با همکاران خود و تمرکز بر داشته‌های فرد نسبت به آنان نشئت می‌گیرد (Lange et al., 2018).

از مهم‌ترین علل بروز حسادت سازمانی می‌توان به اشاعه فرهنگ بی‌عدالتی، ضعف شخصیتی، وجود رقابت در سازمان، ارزش‌ها و نگرش‌های فردی، قیاس فرد با دیگران، بی‌توجهی به مهارت‌ها و قابلیت‌های فرد، ارتقا یافتن همکاران و تبادل پایین رهبر (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸) اشاره کرد. باوجودی که حسادت امری شایع و فراگیر در سازمان‌هاست و مقایسه‌های نامطلوب در بین همکاران باعث ایجاد حسادت می‌شود (تره‌بازی و همکاران، ۱۳۹۹)، اما این پدیده کمتر مورد توجه قرار گرفته است (Ghadi, 2018). یکی از دلایل نادیده گرفته شدن حسادت سازمانی این است که نسبت به دیگر احساسات قوی، کمتر قابل مشاهده است و شاید دلیل آن نگاه منفی مردم جامعه به حسادت و احساس خشم و حقارت مربوط به آن باشد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۷).

باوجوداین، بی‌توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت به بروز مشکلات متعددی برای فرد و سازمان نظیر دشمنی میان افراد، آسیب‌رسانی به دیگران، گسترش رفتارهای غیراخلاقی، امتناع ورزیدن از کمک به دیگران (Maris et al., 2016)، امتناع از کار گروهی و کاهش عملکرد، نارضایتی شغلی، نارضایتی از سرپرست (Demirates et al., 2015)، کم‌دقتی در انجام وظایف، رفتارهای ضدشهروندی سازمانی، روان‌رنجوری، رقابت منفی و رفتارهای زیان‌آور (حسن‌پور و همکاران، ۱۳۹۹)، افزایش رفتارهای پرخاشگرانه و تهاجمی شده (Liu et al., 2020) منجر شود. به‌همین دلیل بحث پیرامون مسائل سرمایه انسانی از جمله حسادت از

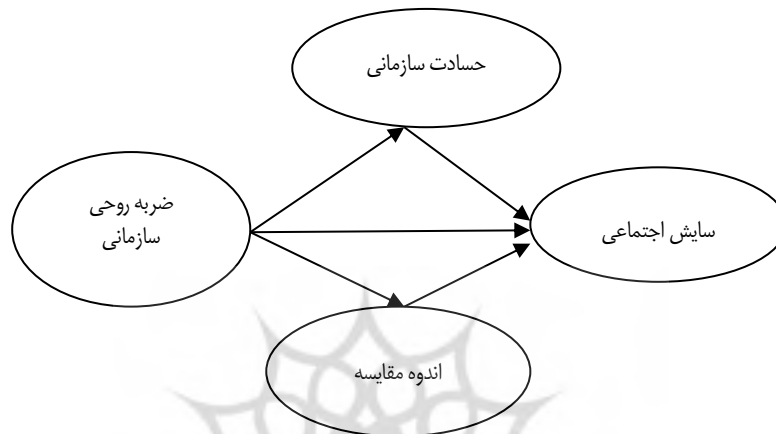
اهمیتی بسزا برخوردار است؛ زیرا به گونه‌ای نامشهود باعث کاهش بهره‌وری افراد و سازمان می‌شود.

حل مسائل سازمانی همواره یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران است و در این راستا 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 پیدا نموده و قابلیت خود را در برابر این همه تغییر و تحولات محیطی به رخ بکشند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸). بنابراین، مسئله مهم و قابل بحث در سازمان‌های کنونی، بحث مدیریت و کنترل هرچه بهتر رفتارهای منفی سازمانی مانند سایش اجتماعی، آسیب روحی سازمانی، حسادت سازمانی و اندوه مقایسه است. اهمیت و ضرورت موضوع مطالعه سایش اجتماعی از آنجا ناشی می‌شود که بسیاری از سازمان‌ها از رفتارهای نامناسب برخی از کارکنان با همکاران و ارباب رجوعان، کم‌کاری، نقض هنجارهای سازمانی و موضوعاتی از این قبیل شکایت دارند که این رفتارهای مخرب افزون بر اینکه سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف خود دچار مشکل می‌نماید، می‌تواند به روحیات دیگر کارکنان صدمه وارد کند و سلامت سازمان و کارکنان را تهدید نماید (مرشدی تنکابنی، ۱۴۰۰) و پیامدهای منفی به سازمان تحمیل کند (طاهرپور، ۱۳۹۶).

دانشگاه سیستان و بلوچستان هم همانند دیگر سازمان‌های دیگر از این قواعد مستثنا نبوده و برای اثربخشی سازمانی نیازمند به توجه بیشتر مدیران منابع انسانی نسبت به سایش اجتماعی و پیامدهای منفی آن می‌باشد. یکی از راهکارهای مؤثر برای کاهش سایش اجتماعی در محیط کار شناسایی عوامل مؤثر بر آن و مدیریت این عوامل است که در این پژوهش به بررسی اثر آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی پرداخته شده است. منابع انسانی دانشگاه سیستان و بلوچستان و به‌ویژه اعضای هیئت‌علمی آن به علت انتظارات از آنها در درون و بیرون سیستم و رویارویی روزانه و مستقیم با ارباب رجوع برای ارائه خدمات همواره تحت فشار کاری قرار دارند که به افزایش احتمال آسیب روحی سازمانی در آنها منجر می‌شود.

مقاله حاضر قصد دارد افزون بر بررسی اثر مستقیم آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی به بررسی اثرات میانجیگری حسادت سازمانی و اندوه مقایسه بپردازد. یکی دیگر از عوامل نامشهود تأثیرگذار بر سایش اجتماعی منابع انسانی در دانشگاه سیستان و بلوچستان، حسادت در محیط کار است که به دلیل ماهیت کم‌و‌بیش پنهان خود، در این دانشگاه نادیده گرفته شده است. همچنین، این احتمال وجود دارد که منابع انسانی دانشگاه و به‌ویژه اعضای هیئت‌علمی با مقایسه اجتماعی رو به بالای خود با دیگران، احساس اندوه مقایسه داشته باشند و این احساس بد و منفی

سبب گرایش آنها به سمت رفتارهای منفی از جمله سایش اجتماعی شود. بنابراین، مسئله اصلی پژوهش این است که آیا آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی با میانجیگری حسادت سازمانی و اندوه مقایسه در دانشگاه سیستان و بلوچستان اثر مثبت و معناداری دارد؟ مدل مفهومی پژوهش به این شرح است:



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ می‌باشند. ملاک ورود به مطالعه عضو هیئت علمی تمام وقت مشغول به تدریس با مرتبه علمی استادیار به بالا بود. بنابراین، اعضای هیئت علمی مربی، در حال تحصیل، مأمور، مدعو، در حال استفاده از فرصت مطالعاتی از مطالعه کنار گذاشته شدند. با توجه به ملاک‌های ورود و خروج در مطالعه، تعداد کل جامعه آماری ۴۲۰ نفر عضو هیئت علمی برآورد شد. برحسب جدول نمونه‌گیری (Singh & Masuki, 2014) و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای (برحسب جنسیت، رشته و مرتبه علمی) تعداد ۲۱۲ عضو هیئت علمی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در تعیین حجم نمونه در نرم‌افزار حداقل مربعات جزئی هوشمند برخی از متخصصین توصیه می‌کنند از راهبرد «قاعده ۱۰» مشابه با مدل‌یابی مبتنی بر کوواریانس استفاده کنند. حجم نمونه باید ۱۰ برابر بیشترین از تعداد مسیرهای بین سازه‌ها (یعنی همان روابط بین متغیرهای پنهان) باشد. این قواعد سرانگشتی معادل این است که گفته شود حداقل حجم نمونه باید ده برابر حداکثر تعداد پیکان‌هایی باشد که به یک متغیر پنهان در مدل مسیری حداقل مربعات جزئی وارد می‌شود.

افزون بر روش قبلی، بسیاری از پژوهشگران برای محاسبه حجم نمونه در حداقل مربعات جزئی از روش تحلیل توان که توسط ژاکوب کوهن (Cohen, 1992) ارائه شده، استفاده می‌کنند. پژوهشگران معتقدند حجم نمونه مورد نیاز باید به وسیله تحلیل توان براساس قسمتی از مدل با بزرگ‌ترین تعداد پیش‌بین‌ها تعیین شود. در تحلیل توان آماری کوهن برای مدل‌های رگرسیون چندگانه آمده است که مدل‌های اندازه‌گیری کیفیتی قابل قبول برحسب بارهای بیرونی دارند. بارهای عاملی باید بالاتر از آستانه مشترک ۷/۰ باشند. حجم نمونه لازم برای روش حداقل مربعات جزئی در سطح اطمینان ۹۵ درصد با ضریب تشخیص ۲۵ درصد در جدول ۱ ارائه شده است. این جدول بیش از همه روش‌های دیگر، مورد استفاده پژوهشگران قرار می‌گیرد.

جدول ۱: حجم نمونه در حداقل مجزورات جزئی (کوهن، ۱۹۹۲)

تعداد روابط	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
حجم نمونه	۵۲	۵۹	۶۵	۷۰	۷۵	۸۰	۸۴	۸۸	۹۱

جهت گردآوری داده‌ها از ۴ پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده شده است:

• پرسش‌نامه سایش اجتماعی: دافی و همکاران (۲۰۱۲) این پرسش‌نامه را طراحی کرده‌اند. پرسش‌نامه با ۲۶ گویه و ۲ عامل سایش سرپرست (۱۳ گویه) و سایش همکاران (۱۳ گویه) به بررسی سایش اجتماعی می‌پردازد. پرسش‌نامه براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از هرگز تا همیشه تنظیم شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه از ۱=هرگز تا ۵=همیشه می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره در این پرسش‌نامه به ترتیب برابر با ۲۶ و ۱۳۰ می‌باشد. هر چه نمره فرد در این پرسش‌نامه بالاتر باشد (به نمره ۱۳۰ نزدیک‌تر باشد)، می‌توان گفت که سایش اجتماعی بیشتری را در سازمان تجربه می‌کند.

آبادیان (۱۴۰۱) در بررسی روایی پرسش‌نامه با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی مقدار بار عاملی تمام گویه‌ها را بالای ۰/۴۰ به دست آورد. همچنین، مقدار پایایی پرسش‌نامه را آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و پایایی ترکیبی ۰/۸۵ محاسبه کرده است. در مطالعه حاضر روایی پرسش‌نامه از طریق تحلیل عاملی بررسی شد که مقدار بار عاملی برای عامل سایش از طرف همکاران ۰/۹۰۳ و سایش از طرف مدیر ۰/۸۶۳ به دست آمد. همچنین، پایایی پرسش‌نامه آلفای کرونباخ ۰/۷۱۷ و پایایی ترکیبی ۰/۸۷۵ محاسبه شد.

• پرسش‌نامه آسیب روحی سازمانی: ویویان و هورمان^۱ (۲۰۱۵) این پرسش‌نامه را طراحی کرده‌اند. پرسش‌نامه در قالب ۹ گویه و سه عامل یأس و ناامیدی (۳ گویه)، عدم ارتباط با محیط (۳ گویه) و عدم اعتماد به سازمان (۳ گویه) به بررسی آسیب روحی سازمانی می‌پردازد. پرسش‌نامه براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از هرگز تا همیشه تنظیم شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه از ۱= هرگز تا ۵= همیشه می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره به ترتیب برابر با ۹ و ۴۵ خواهد بود و هر چه نمره به ۴۵ نزدیک‌تر باشد، نشانه تجربه آسیب روحی سازمانی بیشتر در محیط کار می‌باشد. زارع و سپهوند (۱۳۹۸) برای بررسی روایی پرسش‌نامه از تحلیل عاملی استفاده کردند که مقدار بار عاملی برای یأس و ناامیدی ۰/۵۴، عدم ارتباط با محیط ۰/۷۲ و عدم اعتماد به سازمان ۰/۷۸ به دست آمد. همچنین زارع و سپهوند (۱۳۹۸) برای آزمون پایایی پرسش‌نامه از شیوه آلفای کرونباخ استفاده کردند که ضریب پایایی پرسش‌نامه ۰/۸۰ به دست آمد. در مطالعه حاضر روایی پرسش‌نامه از طریق تحلیل عاملی بررسی شد که مقدار بار عاملی برای عامل یأس و ناامیدی ۰/۹۰۹، عدم ارتباط با محیط ۰/۸۹۰ و عدم اعتماد به سازمان ۰/۹۴۵ به دست آمد. همچنین، پایایی پرسش‌نامه آلفای کرونباخ ۰/۹۰۲ و پایایی ترکیبی ۰/۹۳۸ محاسبه شد.

• مقیاس جهت‌گیری مقایسه اجتماعی: احمدی قوزلوجه و مهدیزاده تواسانی (۱۳۹۸) این مقیاس را ساخته‌اند. این مقیاس در قالب ۹ گویه و ۲ عامل توانایی (۵ گویه) و عقیده (۴ گویه) به بررسی جهت‌گیری مقایسه اجتماعی می‌پردازد. پرسش‌نامه براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از هرگز تا همیشه تنظیم شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه از ۱= هرگز تا ۵= همیشه می‌باشد. نگارندگان با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی دو عامل توانایی و عقیده را شناسایی کردند. روایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از روش‌های روایی وابسته به ملاک و روایی سازه تأیید شد. همچنین، تحلیل عاملی تأییدی نشان‌دهنده برآزش مدل دو عاملی پرسش‌نامه بود. به‌منظور بررسی پایایی عوامل استخراج شده، همسانی درونی آنها از طریق روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای عامل توانایی ۰/۷۲، عامل عقیده ۰/۸۰ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۰ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب نسخه فارسی مقیاس جهت‌گیری مقایسه اجتماعی و عامل‌های استخراج شده آن است. با توجه به نتایج این پژوهش، سازندگان مقیاس نتیجه گرفتند که این مقیاس از پایایی و روایی مطلوبی در جامعه ایرانی برخوردار است و در پژوهش‌های مرتبط با مقایسه اجتماعی می‌توان از آن استفاده کرد. در مطالعه حاضر روایی پرسش‌نامه از طریق تحلیل عاملی بررسی شد که مقدار بار عاملی برای عامل

1. Vivian & Hormann

عقیده ۰/۸۸۹ و توانایی ۰/۹۰۷ به دست آمد. همچنین، پایایی پرسش‌نامه آلفای کرونباخ ۰/۷۰۰ و پایایی ترکیبی ۰/۸۶۵ محاسبه شد.

• پرسش‌نامه حسادت: ولی زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹) این پرسش‌نامه را طراحی کرده‌اند که با ۴۰ گویه و سه بعد حسادت‌شناختی (۶ گویه)، حسادت عاطفی (۲۲ گویه) و حسادت رفتاری (۱۲ گویه) به بررسی حسادت فرد می‌پردازد. پرسش‌نامه براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه از ۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم می‌باشد. هشت گویه ۶، ۹، ۱۶، ۱۸، ۲۳، ۲۶، ۲۹ و ۳۱ به صورت معکوس نمره‌گذاری شده‌اند. حداقل و حداکثر نمره به ترتیب برابر با ۴۰ و ۲۰۰ خواهد بود و هر چه نمره به ۲۰۰ نزدیک‌تر باشد، نشانه حسادت بیشتر فرد به دیگران است.

طراحان پرسش‌نامه، برای محاسبه روایی آزمون، از روش روایی محتوایی استفاده کردند؛ به این معناکه مقیاس ۴۰ ماده‌ای با پنج گزینه کاملاً مربوط، «تا حدودی مربوط»، «نظری ندارم»، «تا حدودی نامربوط و کاملاً نامربوط» در اختیار بیست نفر از کارشناسان و صاحب‌نظران مباحث اسلامی و روان‌شناسی قرار گرفت و از آنها خواسته شد میزان ارتباط هر ماده با سنجش حسادت را با انتخاب یکی از گزینه‌های پنج‌گانه تعیین کنند. میانگین نمره کارشناسان به مجموع گویه‌ها از (۵-۱) ۴/۳۸ است و مجموع مواد این پرسش‌نامه طبق گزارش کارشناسان، ۸۷/۶ درصد با سنجش حسادت مرتبط‌اند؛ یعنی این مواد از نظر کارشناسان، ارتباط بسیار بالایی با حسادت دارند. همچنین نگارندگان، پایایی پرسش‌نامه را آلفای کرونباخ ۰/۹۱۰ محاسبه کردند. در مطالعه حاضر روایی پرسش‌نامه از طریق تحلیل عاملی بررسی شد که مقدار بار عاملی برای حسادت شناختی ۰/۸۵۰، حسادت عاطفی ۰/۸۷۱ و حسادت رفتاری ۰/۸۷۲ به دست آمد. همچنین پایایی پرسش‌نامه آلفای کرونباخ ۰/۸۳۳ و پایایی ترکیبی ۰/۸۹۸ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری) با کمک نرم‌افزار SmartPls استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

پیش از طراحی مدل معادلات ساختاری پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شد که مقدار آن برای آسیب روحی سازمانی ($Z=1/126$) و سایش اجتماعی ($Z=0/790$ و $sig=0/561$)، حسادت خاموش ($Z=1/102$) و اندوه مقایسه ($Z=1/096$ و $sig=0/176$) به دست آمد. با توجه به اینکه مقدار

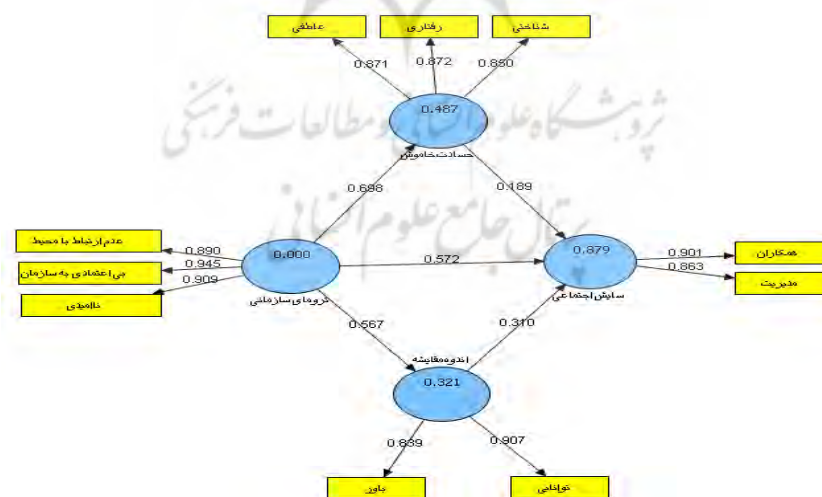
سطح معناداری هر سه متغیر بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان پذیرفت که داده‌ها نرمال هستند. همچنین، قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری وجود روابط بین متغیرهای پژوهش از طریق ضریب همبستگی پیرسون ارزیابی شدند که نتایج به شرح جدول ۲ است:

جدول ۲: ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

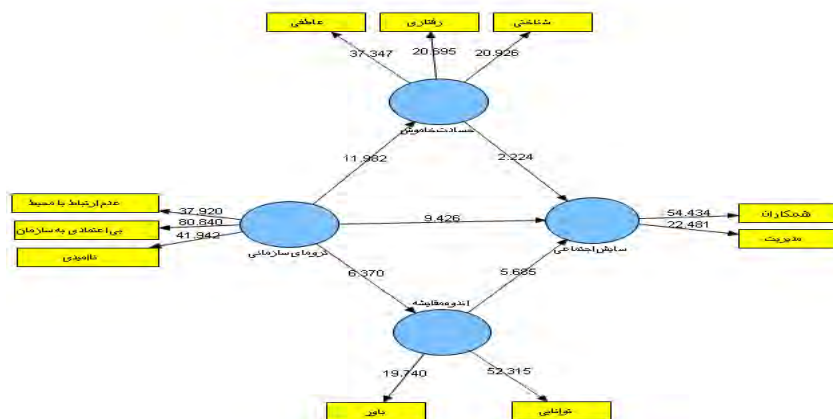
	۱	۲	۳	۴
۱. آسیب روحی سازمانی				
۲. سایش اجتماعی	۰/۸۷۹**			
۳. حسادت خاموش	۰/۶۹۷**	۰/۷۶۹**		
۴. اندوه مقایسه	۰/۵۶۶**	۰/۷۴۴**	۰/۵۸۶**	

** $P \leq 0.01$

براساس یافته‌های جدول ۲ ضریب همبستگی آسیب روحی سازمانی (متغیر پیش‌بین) با حسادت خاموش (متغیر میانجی) ۰/۶۹۷، اندوه مقایسه (متغیر میانجی) ۰/۵۶۶ و با سایش اجتماعی (متغیر ملاک) ۰/۸۷۹ است که در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار هستند. همچنین، مقدار ضریب همبستگی حسادت خاموش و اندوه مقایسه (متغیرهای میانجی) با سایش اجتماعی (متغیر ملاک) به ترتیب ۰/۷۶۹ و ۰/۷۴۴ است که در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار هستند. با توجه به برقراری روابط بین متغیرهای پژوهش به طراحی مدل معادلات ساختاری پرداخته شد:



شکل ۲: مدل معادلات ساختاری (ضرایب مسیر)



شکل ۳: مدل معادلات ساختاری (ضرایب معناداری)

پیش از اینکه به بحث و نتیجه‌گیری از مدل استخراج شده پرداخته شود، لازم است که نیکویی برازش مدل بررسی شود.

بررسی کفایت مدل

R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شوند (بیگدلی و همکاران، ۱۳۹۵). مطابق با شکل ۲ مقدار آن برای متغیرهای سایش اجتماعی ۰/۸۷۹، حسادت خاموش ۰/۴۸۷ و اندوه مقایسه ۰/۳۲۱ محاسبه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند. معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۰۱۵ و ۰/۳۲ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد (بیگدلی و همکاران، ۱۳۹۵).

بر اساس نتایج مقدار Q^2 برای متغیرهای سایش اجتماعی ۰/۳۱۱، حسادت خاموش ۰/۳۹۳ و اندوه مقایسه ۰/۲۳۰ محاسبه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند. شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که از جذر میانگین هندسی میانگین اشتراک^۱ و R^2 محاسبه می‌شود. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل

1. Communality

می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل هستند (بیگدلی و همکاران، ۱۳۹۵).

جدول ۳: میزان میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2

متغیر	Communality	R^2
آسیب روحی سازمانی	۰/۸۳۶	---
سایش اجتماعی	۰/۷۷۹	۰/۸۷۹
حسادت خاموش	۰/۷۴۶	۰/۴۸۷
اندوه مقایسه	۰/۷۶۳	۰/۳۲۱
میانگین	۰/۷۸۱	۰/۵۶۲

$$GOF = \sqrt{0.781 * 0.562} = 0.662$$

مقدار GOF به دست آمده (۰/۶۶۲) نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زای مدل دارد. پس از تأیید نیکویی برازش مدل به بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم مدل پرداخته شد که براساس یافته‌های شکل ۲ و ۳ اثر مستقیم آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی ($\beta=0.572$ و $t=9/42$)، حسادت خاموش ($\beta=0.698$ و $t=11/98$) و اندوه مقایسه ($\beta=0.310$ و $t=6/37$) مثبت و معنادار است. همچنین، اثر مستقیم حسادت خاموش بر سایش اجتماعی ($\beta=0.189$ و $t=2/22$) و اثر مستقیم اندوه مقایسه بر سایش اجتماعی ($\beta=0.568$ و $t=5/68$) و مثبت و معنادار است. برای بررسی اثر غیرمستقیم آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی با میانجیگری حسادت خاموش از آزمون سوبل استفاده شد که با توجه به مقدار به دست آمده آن ($\beta=0.132$ و $t=5/34$) می‌توان پذیرفت که اثر غیرمستقیم آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی با میانجیگری حسادت خاموش نیز مثبت و معنادار است. برای بررسی اثر غیرمستقیم آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی با میانجیگری اندوه مقایسه از آزمون سوبل استفاده شد که با توجه به مقدار به دست آمده آن ($\beta=0.175$ و $t=6/11$) می‌توان پذیرفت که اثر غیرمستقیم آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی با میانجی‌گری اندوه مقایسه نیز مثبت و معنادار است. در جدول ۴ اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل آورده شده است:

جدول ۴: اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل

t	اثر کل		اثر غیرمستقیم		B
	β	T	β	t	
				۹/۴۲	۰/۵۷۲
۲/۱۸	۰/۷۰۴	۵/۳۴	۰/۱۳۲		آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی
۴/۲۳	۰/۷۴۷	۶/۱۱	۰/۱۷۵		آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی با میانجیگری حسادت خاموش
					آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی با میانجیگری اندوه مقایسه

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف بررسی اثر آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی با میانجیگری‌های حسادت خاموش و اندوه مقایسه در دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام شده است. یافته اول این مطالعه نشان داد که اثر آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی مثبت و معنادار است. این یافته با نتایج پژوهش‌های ملکی مین باش رزگاه و همکاران (۱۴۰۰)، عبدلهی گدلولو و سید عامری (۱۳۹۹)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۸)، (Vivian & Hormann, 2013, Dobbs & Do,)، (2019) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت در سازمان‌هایی که کارکنان تجربه ضربات و شوک‌های وارده به سازمان را دارند که به‌موجب آن ساختارهای محافظتی و دفاعی سازمان شکسته، و سازمان به‌طور موقت یا دائم دچار آسیب‌پذیری و ناامیدی شده و صدمات شایان توجهی دریافت می‌کند و با تأثیرگذاری بر توانایی افراد و سازمان، موجب نقصان و تقلیل ظرفیت‌ها، استعدادها و انرژی سازمان می‌شود (Vivian & Hormann, 2013)، زمینه برای رفتارهای سایشی بین همکاران فراهم می‌شود. در واقع، چون سازمان‌های ترومازده با مواردی مانند کاهش تعهد سازمانی، تحلیل رفتن انگیزه، ضعف عملکرد، جو نامناسب، کاهش اخلاقیات، رکود، استرس و اضطراب، غمناک بودن، بی‌قراری، بی‌اعتمادی به همکاران و سازمان، کاهش هویت سازمانی، حاکم شدن روحیه یأس و ناامیدی، آسیب‌رسانی به برند سازمان، کاهش وفاداری سازمانی، سرمایه اجتماعی و تنزل درجه و رتبه سازمان مواجه هستند (Bollinger, 2013)، در نتیجه شرایط را برای بروز هر چه بیشتر رفتارهای سایش اجتماعی در محیط کار فراهم می‌کنند.

رمضانی و همکاران (۱۳۹۸) دریافتند زمانی که محیط دانشگاه نشانه‌هایی از کاهش اعتماد دانشجویان و جامعه را به خود بگیرد و هرگاه مواردی مانند عدم تحقق اهداف سازمان، انحلال تدریجی، افزایش هزینه‌های سازمانی و از دست دادن مزیت رقابتی ظاهر شوند محیط سازمان به سمت آسیب روحی سازمانی سوق پیدا کرده و این جو به نوبه خود باعث کم‌کاری، تعارض و تضاد فراوان (نشانه‌های سایش اجتماعی) می‌شود. کارکنان در سازمان‌هایی که گرفتار تروما هستند احساس یأس و ناامیدی می‌کنند، چشم‌انداز روشن و مطلوبی برای خود نمی‌بینند (شیرازی و همکاران، ۱۳۹۴) و افسردگی و از دست رفتن انرژی و انگیزه‌های کاری را تجربه خواهند کرد (سپهوند و زارع، ۱۳۹۸) که پیامد آن بروز سایش اجتماعی در محیط کار خواهد بود.

دیگر یافته این مطالعه نشان می‌دهد اثر آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی با میانجیگری اندوه مقایسه مثبت و معنادار است. این یافته با نتایج مطالعات بارانی و ناستی‌زایی

(۱۳۹۹) و کوشازاده و کوشازاده (۱۳۹۳) و (Schneider & Valet, 2017) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که این رابطه می‌تواند به دلیل ایجاد حس عدم برابری و عدالت بین کارکنان به وجود آمده باشد. وقتی کارکنان آورده‌ها و داشته‌های خود را با دیگر همکاران مقایسه نموده و احساس عدم برابری و عدم عدالت در زمینه‌هایی مانند حقوق و مزایای مالی، انجام کارهای فیزیکی و جسمی در مقایسه با هم‌رده‌های پشت میز نشین، انجام دستورات اجباری مافوق به دلیل نوع قرارداد استخدامی، تفاوت در تعداد ارائه خدمت با همکاران مشغول در واحدهای خارج از حوزه مرکزی مشاهده می‌نمایند، این امر باعث تقویت حس اندوه مقایسه در افراد می‌شود و در نتیجه، رفتار سایشی خود را از طریق بروز احساسات و هیجانات منفی خود مانند خشم و بی‌علاقگی را به سمت فرد دارای امتیاز و نعمت نشانه‌گیری و هدایت می‌کنند و تلاش می‌کنند با تخریب شخصیت آن فرد نزد دیگران محبوبیت و شخصیت وی را کاهش داده و مانع رسیدن امتیازات بیشتر به وی شوند.

احساساتی مثل اندوه، حسرت و حسادت معمولاً بر مبنای مقایسه‌های اجتماعی روبه بالا شکل می‌گیرد و این احساسات منفی دردهایی هستند که از موقعیت‌های خوب دیگران به فرد دست می‌دهد؛ از این رو فرد به داشته‌های دیگران تمایل داشته یا آرزوی ازدست رفتن آن را برای دیگران دارد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸) که این زمینه را برای رفتارهای سایشی ایجاد می‌کند. در واقع، آنچه احتمالاً رخ می‌دهد این است که فرد طی فرایند مقایسه اجتماعی، عملکرد خود را با دیگران مقایسه می‌کند، ارزیابی دریافتی از مدیر را نیز که به نوعی بازخور عملکرد خودش است با ارزیابی‌های دیگران مقایسه می‌کند. طی این فرایند، فرد ممکن است ارزیابی یا منبع ارزیابی را موثق نپندارد و احساس بی‌عدالتی کند و در نهایت، بازخورد را واقعی نداند و آن را نپذیرد. در چنین حالتی احتمال گرایش فرد به سمت رفتارهای سایشی بیشتر خواهد شد. مقایسه اجتماعی، سازوکار شناختی مهمی به شمار می‌رود که ادراک عدالت یا بی‌عدالتی را هدایت می‌کند و بر آن تأثیر می‌گذارد (Schneider & Valet, 2017) و اگر کارکنان به هنگام اختصاص منابع و تصمیم‌گیری‌ها از سوی مدیریت سازمان، احساس بی‌انصافی و بی‌عدالتی کنند، سعی می‌کنند با کم‌کاری و رفتارهای انحرافی، این بی‌عدالتی را پاسخ دهند (بارانی و ناستی زایی، ۱۳۹۹). کوشازاده و کوشازاده (۱۳۹۳) پی بردند که بی‌عدالتی می‌تواند بستر را برای گرایش به رفتارهای انحرافی، مخرب و ضد تولید مثل انتقام‌جویی فراهم کند.

آخرین یافته این مطالعه این است که اثر آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی با میانجیگری حسادت خاموش مثبت و معنادار است. این یافته با نتایج علوی متین و همکاران

(۱۳۹۸)، (Duffy et al., 2012, Eissa & Wyland, 2015, Polledri, 2018) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در سازمان‌های تروماده کارمندان متوجه عدم توازن در فرایندهای ارتقای شغلی، پشتیبانی مقامات سازمانی و دیگر منابع رقابتی در سازمان می‌شوند که این امر ممکن است پیامدهای متناقضی را برای کارکنان در راستای بهره‌مندی از آن مزایای رقابتی مورد حسادت در پی داشته باشد (Shu & Lazatkhan, 2017).

حسادت هم به نوبه خود سبب گرایش بیشتر فرد به رفتارهای سایشی مانند بدنام کردن، ترور و تخریب شخصیت فرد، رد آشکار نظرات، تحقیر فرد یا ایده‌های فرد، ندادن اطلاعات برای انجام امور کاری، تلاش برای کاهش محبوبیت و شهرت و طرد کردن می‌شود. کورکوران و همکاران (۲۰۱۱) دریافت روش‌هایی که مدیران سازمان برای ارزیابی عملکرد استفاده می‌کنند، میزان حسادت در محیط کار را بالا می‌برد؛ زیرا به احتمال زیاد کارکنان احساس تهدید می‌کنند؛ یعنی زمانی که کارکنان به ارزیابی عملکرد خود تمایل دارند، به تبع دستاوردهای خود را با دیگر کارکنان سازمان مقایسه می‌کنند که نتیجه این امر انجام مقایسه‌های نامطلوب، ایجاد حسادت در محیط کار و در نهایت بروز رفتارهای سایشی است.

اوزکوگ و کالیسکان^۱ (۲۰۱۵) نشان دادند که الگوهای ارتباطی ضعیف و ترویج بی‌عدالتی می‌تواند باعث بروز حسادت در سازمان شود که نه تنها تأثیر نامطلوبی بر جو سازمانی دارد، بلکه سازمان را در رسیدن به موفقیت با مشکل مواجه می‌کند. منون و تامپسون^۲ (۲۰۱۰) نتیجه گرفتند افرادی که به همکاران خود حسادت می‌کنند، شور و شوق لازم برای انجام وظایف خود را ندارند، به دیگران کمک نمی‌کنند و از ارائه اطلاعات به دیگران امتناع می‌کنند. ناورو و همکاران^۳ (۲۰۱۸) و خان و همکاران^۴ (۲۰۰۹) نتیجه گرفتند که وجود حسادت در سازمان رابطه مثبتی با رفتارهای غیراخلاقی کارکنان در سازمان‌های دولتی دارد. رابینز و جاج^۵ (۲۰۱۳) دریافتند که حسادت سازمانی به بروز رفتارهایی همچون سوءاستفاده، عدم همکاری، رفتارهای تهاجمی در برابر همکاران، دروغ گفتن، تأخیر در انجام وظایف منجر می‌شود.

دوگان و وچینو^۶ دریافتند که سیستم‌های ناعادلانه پاداش، فرهنگ نامطلوب (تبعیض، بی‌عدالتی)، ارزیابی عملکرد، وجود رقابت و کوچک‌سازی راهبردی می‌تواند از عوامل به

1. Özkoç & Çalışkan

2. Menon & Thompson

3. Navarro et al.

4. Khan et al.

5. Robbins & Judge

6. Dogan & Vecchio

وجود آورنده حسادت در سازمان و به دنبال آن رفتارهای سایشی در کارکنان باشد. پولدري^۱ (۲۰۱۸) نتیجه گرفت که حسادت، بیش از آنکه متأثر از خصلت‌های ذاتی افراد باشد، بیشتر متأثر از محیط پیرامونی است. بنابراین، محیط سازمان‌های ترومازده بیشتر از خصلت ذاتی افراد، آنان را به سمت حسادت سازمانی می‌کشاند. در نتیجه افراد تمایل بیشتری به رفتارهای سایشی نظیر تضعیف دیگران، تهمت زدن، شایعه‌پراکنی، پنهان کردن اطلاعات و برخورد‌های سرد با همکاران خواهند داشت (Duffy, 2012). علوی متین و همکاران (۱۳۹۸) دریافتند که ادراک بی‌عدالتی سازمانی از طرف کارکنان، حسادت آنان را برمی‌انگیزاند و تعاملات دوستانه آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در نتیجه رفتارهای سایشی به‌عنوان مسکنی برای این درد ازسوی آنان انتخاب می‌شود.

از آنجاکه این مطالعه در دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام شده است و طبیعتاً این سازمان دارای ویژگی‌های ارگانیک می‌باشد، در تعمیم دادن نتایج به سازمان‌های دیگر، با ویژگی‌های متفاوت از لحاظ ساختاری و زمینه‌ای، محدودیت دارد. از این رو و به منظور بهبود تعمیم‌پذیری نتایج مطالعه، به دیگر محققان انجام این پژوهش در سازمان‌های دیگر پیشنهاد می‌شود. همچنین، چون مطالعه با رویکرد پرسش‌نامه‌ای انجام شده است و از این لحاظ دارای محدودیت‌های روش‌شناسی می‌باشد، انجام چنین مطالعه‌ای به صورت کیفی یا ترکیبی (کمی-کیفی) پیشنهاد می‌شود. با توجه به نتایج این مطالعه به مدیران ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان توصیه می‌شود با کاهش تبعیض و بی‌عدالتی، بالابردن سطح معیشت و رفاه منابع انسانی، حمایت سازمانی، تمرکززدایی، ارزیابی عملکرد مناسب، نظام جبران خدمات مناسب، تقویت فرهنگ سازمانی، تأکید بر شفافیت، صداقت و اعتماد سازمانی، توجه به مدیریت مشارکتی، ارتقاء و موفقیت شغلی بر حسب عملکرد و شایستگی افراد، توجه به تعاملات انسانی، گسترش اخلاقیات در محیط کار، ایجاد نظام شایسته‌سالاری، کاهش رقابت ناسالم در سازمان، توجه به مهارت‌ها و قابلیت‌های کارکنان، اشاعه فرهنگ برابری و انصاف شرایط را برای کاهش پدیده‌های منفی مانند آسیب روحی سازمانی، اندوه مقایسه، سایش اجتماعی و حسادت سازمانی مهیا کنند.

تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد. نویسندگان از همه کسانی که در اجرای این مطالعه همکاری داشتند، به‌ویژه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان، تشکر و قدردانی می‌نمایند.

1. Polledri

منابع

- * قرآن کریم.
- * نهج البلاغه (۱۴۱۴)، شریف الرضی، محمد بن حسین. قم: مؤسسه دار الهجرة.
۱. ابراهیمی، عباس، هوشمند باقری قره‌بلاغ، محسن عین‌علی، و محمد مهدی باکی هاشمی (۱۳۹۸). نقش آسیب روحی سازمانی بر سکوت و بدبینی سازمانی در یک مرکز ارائه‌دهنده خدمات سلامت. علوم اعصاب شفای خاتم، ۷(۳)، ۵۱-۶۰.
 ۲. احمدی قوزلوجه، احمد، و علی مهدی‌زاده تواسانی (۱۳۹۸). ساختار عاملی و ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی مقیاس جهت‌گیری مقایسه اجتماعی. رویش روان‌شناسی، ۸(۶)، ۲۰۹-۲۱۶.
 ۳. آبادیان، نظام (۱۴۰۱). تأثیر آسیب روحی سازمانی بر سایش اجتماعی با نقش میانجی بدبینی سازمانی در معلمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
 ۴. آمدی تمیمی، عبدالواحد (۱۴۱۰). غررالحکم و درر الکلم. قم: دار الکتاب الإسلامی.
 ۵. آهی، قاسم (۱۳۹۸). نقش مثلث تاریک شخصیت، دل‌مشغولی‌های مادی و اندوه ناشی از مقایسه در گناهان کبیره. مطالعات اسلام و روان‌شناسی، ۱۳(۲۵)، ۹۳-۱۱۲.
 ۶. بارانی، فاطمه، و ناصر ناستی‌زایی (۱۳۹۹). بررسی تأثیر رهبری مخرب بر تمایل به ترک خدمت معلمان با نقش میانجی بی‌عدالتی سازمانی، مدیریت مدرسه. ۸(۱)، ۲۵۸-۲۳۱.
 ۷. بیگدلی، زاهد، غلامرضا رجیبی، و ماریا نصیری (۱۳۹۵). بررسی تأثیر باورهای انگیزشی و راهبردهای خودتنظیمی بر رفتار اطلاعاتی دانشجویان مقطع دکترای تخصصی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. مجله توسعه آموزش جندی شاپور اهواز، ۷(۴)، ۳۶۶-۳۷۷.
 ۸. پاینده، ابوالقاسم (۱۳۲۴). نهج الفصاحه. تهران: سازمان انتشارات جاویدان.
 ۹. تره‌باری، حافظ، عادل زاهد بابلان، مهدی معینی‌کیا، و یوسف نامور (۱۳۹۹). شناسایی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان (استان‌های شمال غرب کشور). اخلاق زیستی، ۱۰(۳۵)، ۱-۱۷.
 ۱۰. توپسرکانی، محمد نبی (۱۴۱۵ قمری). لنالی الاخبار. قم: مکتبه العلامه، مکتبه المحمديه.
 ۱۱. حسن‌پور، اکبر، سعید جعفری نیا، یوسف وکیلی، و مهدی مهدبی (۱۳۹۹). بررسی تجربی مدل حسادت در محیط کار. مطالعات رفتار سازمانی، ۹(۲)، ۶۲-۲۹.

۱۲. حقیگویان، زلفا، لاله کریمی مالک آبادی، و زهره کاظمی (۱۳۹۷). بررسی نقش بدبینی سازمانی در سایش اجتماعی: سکوت سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۵(۴)، ۵۵۳-۵۷۷.
۱۳. رمضانی، فریبرز، داود مودی، و محمد کشتی‌دار (۱۳۹۸). رابطه آنومی، آسیب روحی سازمانی و تعهد حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی تربیت‌بدنی دانشگاه فرهنگیان. علوم ورزش، ۱۱(۳۵)، ۵۹-۷۲.
۱۴. رئیس، آسیه، و ناصر ناستی زایی (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۳۸)، ۱۰۹-۱۲۶.
۱۵. زارع، فرجام، و رضا سپهوند (۱۳۹۸). بررسی نقش سبک رهبری زهراگین بر آسیب روحی سازمانی با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰(۳۷)، ۱۸۹-۲۱۶.
۱۶. سپهوند، رضا، معصومه مؤمنی مفرد، و عبدالله ساعدی (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر آسیب روحی سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۲(۱)، ۲۵۱-۲۷۲.
۱۷. سرلک، محمدعلی، و پیرحسین کولیوند (۱۳۹۴). تأثیرات آسیب روحی سازمانی بر مهارت‌های کارکنان در یک بیمارستان خصوصی در ایران. علوم اعصاب شفای خاتم، ۴(۱)، ۴۵-۵۴.
۱۸. شیرازی، اسکندر، و فریدون احمدی (۱۳۹۴). طراحی و تبیین ابعاد محیطی سازمان اداره‌کننده ضربات روحی در بخش دولتی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی). مدیریت سازمان‌های دولتی، ۴(۱۰)، ۸۱-۹۶.
۱۹. طاهرپور، فاطمه (۱۳۹۶). رابطه بین سایش اجتماعی و هم‌آفرینی با نقش میانجی عزت‌نفس سازمانی در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های برتر ایران. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۹(۱)، ۱۰۹-۱۲۸.
۲۰. عباسی رستمی، نجیبه، فرانک صفری شاد، و ابراهیم رحیمی (۱۴۰۰). تحلیلی بر سایش اجتماعی و اهمال‌کاری در زندگی سازمانی، تأملات اخلاقی. ۲(۵)، ۸۶-۱۰۰.
۲۱. عبدالهی گدالو، رضا، و میرحسن سیدعامری (۱۳۹۹). تأثیر رفتار ضد شهروندی، تنبلی، تروما و بدبینی سازمانی در وجدان کاری معلمان تربیت‌بدنی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۷(۳) (پیاپی ۲۷)، ۵۹-۷۶.

۲۲. علوی متین، فاطمه، حسین دامغانیان، و عباسعلی رستگار (۱۳۹۸). تأثیر اندوه مقایسه بر سایش اجتماعی با میانجی‌گری حسادت خاموش. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۲)، ۹۵-۱۱۹.
۲۳. فیض کاشانی، ملا محسن (۱۳۸۳). الْمَحَجَّةُ الْبَيْضَاءُ فِي تَهْذِيبِ الْأَحْيَاءِ. قم: انتشارات جامعه مدرسین.
۲۴. قدیمی، مهدی، و حامد قاسمی (۱۳۹۱). بررسی تأثیر محرومیت و احساس بیگانگی اجتماعی بر احساس امنیت اجتماعی (مورد مطالعه دانشجویان دانشگاه‌های شهر زنجان). دانش انتظامی زنجان، ۱(۴)، ۱-۲۹.
۲۵. قلی‌پور، آرین، ندا محمداسماعیلی، و فریبا پارسا (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مبادله رهبر - پیرو بر حسادت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان ستاد بانک ملی ایران). مدیریت دولتی، ۱۰(۳)، ۴۱۵-۴۴۲.
۲۶. قضاعی، محمد بن سلامه. (۱۳۹۳). شهاب‌الأنخبار. قم: مؤسسه فرهنگی دارالحدیث.
۲۷. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۸۲). الکافی، شرح محمد صالح بن احمد مازندرانی. تهران: مکتبه الاسلامیه.
۲۸. کوشازاده، سیدعلی، و فاطمه کوشازاده (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت کارکنان: نقش واسطه جو سکوت سازمانی، عجین شدن با شغل و تحلیل رفتگی. مدیریت توسعه و تحول، ۶(۱۶)، ۶۱-۶۹.
۲۹. گلابی، فاطمه، محمدباقر عزیززاده اقدم، توکل آقاییاری هیر، و اکرم حبیبی (۱۴۰۰). فشار اجتماعی - فرهنگی، مقایسه اجتماعی و تصور چاقی. زن و جامعه، ۱۲(۴۵)، ۷۰-۸۱.
۳۰. علی بن محمد لیثی واسطی (۱۳۷۶). عیون الحکم و المواعظ. قم: مؤسسه علمی فرهنگی دارالحدیث، سازمان چاپ و نشر.
۳۱. محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۸۹). گزیده حکمت نامه پیامبر اعظم ﷺ، تهران: مؤسسه علمی فرهنگی دارالحدیث.
۳۲. مرشدی تنکابنی، محمدحسن (۱۴۰۰). بررسی نقش بدبینی سازمانی در رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش میانجی سایش اجتماعی. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۶(۵۹)، ۱۷۰-۱۹۳.
۳۳. ملکی مین باش رزگاه، مرتضی، عباسعلی رستگار، محسن عین‌علی، و هوشمند باقری قره‌بلاغ (۱۴۰۰). تأملی بر نقش آسیب روحی سازمانی بر بدبینی سازمانی با نقش تعدیلگر سرمایه روان‌شناختی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه سمنان). فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱۱(۱)، ۱۱۷-۱۳۶.

۳۴. موسوی، سیدنجم‌الدین، معصومه مؤمنی مفرد، و مهناز مهربابی (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۱)، ۹۵-۱۱۴.
۳۵. ولی‌زاده، ابوالقاسم، و مسعود آذربایجانی (۱۳۸۹). آزمون اولیه سنجش حسادت با تکیه بر منابع اسلامی. روان‌شناسی و دین، ۳(۲)، ۴۵-۶۰.
36. Bollinger, L. (2013). Trauma, Influenza, and Revelation in Katherine Anne Porter's 'Pale Horse, Pale Rider'. *Papers on Language and Literature*, 49(4), 364-389.
37. Buunk, A., & Gibbons, F. (2007). Social comparison: The end of a theory and the emergence of a Weld. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(1), 3-21.
38. Cohen, J. (1992). Statistical Power Analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98-101.
39. Corcoran, K., Crusius, J. & Mussweiler, T. (2011). Social comparison: Motives, standards, and mechanisms. in Chadee, D. (Ed.), *Theories in Social Psychology*, Wiley-Blackwell, Oxford., 119-139.
40. Demirates, O. T., Hannah, S., Gok, K., Arsalan, A., & Capar, N. (2015). The Moderated Influence of Ethical Leadership, Via Meaningful Work, on Followers' Engagement, Organizational Identification, and Envy. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 183-199.
41. Dogan, K., & Vecchio, R. P. (2001). Managing envy and jealousy in the workplace. *Compensation and Benefits Review*, 33(2), 57-64.
42. Dobbs, M. J., & Do, J. J. (2019). The Impact of Perceived Toxic Leadership on Cynicism in Officer Candidates. *Journal of Armed Forces & Society*, 45(1), 12-32.
43. Duffy, M., Scott, L. K., Shaw, D. J., Tepper, J. B., & Aquino, K. (2012). A Social Context Model of Envy and Social Undermining. *Academy of Management Journal*, 55(3), 643-666.
44. Eissa, G., & Wyland, R. (2015). Keeping up with the Joneses The Role of Envy, Relationship Conflict, and Job Performance in Social Undermining. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(1), 55-65.
45. Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117-140.

46. Ghadi, M. Y. (2018). Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from Jordan. *Management Research Review*, 41(12), 1438–1459.
47. Jirek, S. L. (2020). Ineffective Organizational Responses to Workers' Secondary Traumatic Stress: A Case Study of the Effects of an Unhealthy Organizational Culture. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 44(3), 210–228
48. Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2019). The effects of social undermining on employee voice and silence and on organizational deviant behaviors in the hotel industry. *Journal of Service Theory and Practice*, 29(2), 213-231.
49. Kafinejad, M., (2018). The Investigation Relation Between Inefficient Attitude and Social Undermining of the Employees of Football Clubs in Kerman. *International Journal of Advanced Biological and Biomedical Research*, 7(1), 76–86.
50. Karçkay, A. T. (2009). The relationship between parental attitude and social comparison of the eight grade students. *Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1469–1473.
51. Karthikeyan, C. (2017). An Exploratory Study on Increasing Social Undermining in Organisations: A Socio Psychological Leadership Perspective. *International Journal of Research in Social Sciences*, 7(4), 554– 590.
52. Khan, A. K., Peretti, J. M., & Quratulain, S., (2009). Envy and counterproductive work behaviors: is more fairness always preferred? 20th AGRH Conference (9th–11th Septembre 2009, Toulouse, France) of the French–speaking HR/OB Research Scholarly Association.
53. Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Making the case for procedural justice: employees thrive and work hard. *Journal of Managerial Psychology*, 35(2), 100–114.
54. Krizan, Z., & Gibbons, F. X. (2014). *Communal functions of social comparison*. New York: Cambridge University Press.
55. Lange, J., Weidman, A., & Crusius, J. (2018). The Painful Duality of Envy: Evidence for an Integrative Theory and a Meta–Analysis on the Relation of Envy and Schadenfreude. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5(3), 1–83.

56. Liu, Y., Zhu, J. N., & Lam, L. W. (2020). Obligations and feeling envied: a study of workplace status and knowledge hiding. *Journal of Managerial Psychology*, 35(5), 347–359.
57. Maris, Z., Saidabadi, R. & Niazazari, K (2016). Introducing a Model of Organizational Envy Management among University Faculty Members; a Mixed Research Approach. *Faculty of Business Economics and Entrepreneurship*, 3(4), 92–110.
58. Menon, T., & Thompson, L. (2010). Envy at work. *Harvard Business Review*, 88(4), 74–79.
59. Navarro, P., Llorens, R., Olateju, A., & Insa, L. (2018). Envy and Counterproductive Work Behavior: The Moderation Role of Leadership in Public and Private Organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 7(9), 1–17.
60. Özkoç, A., Çalışkan, N. (2015). The Impact of Organizational Envy on Organizational Climate Created among Employees: An Application in Accommodation Enterprises. *International Journal of Business and Management*, 10(1), 40–49.
61. Polledri, P. (2018). *Envy is not innate: A new model of thinking*. Routledge.
62. Reanaldes, S. (2009). Incivility, social undermining, bullying: A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 12–32.
63. Robbins, S. P., A., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior*. United States of America: Prentice Hall.
64. Rozensky, A., Ronald, H., Allen, M., & Richard, E. (2016). *Organizational Challenges, Resilience, and Healing: 2016 Annual Report of the Policy and Planning Board*, Policy and Planning Board of the American Psychological Association.
65. Schneider, S., & Schupp, J. (2014). Individual Differences in Social Comparison and its Consequences for Life Satisfaction: Introducing a Short Scale of the Iowa–Netherlands Comparison Orientation Measure. *Social Indicators Research*, 115(2), 767–789.

66. Schneider, S. M., & Valet, P. (2017). Relative Standards and Distributive Justice: How Social Comparison Orientations Moderate the Link between Relative Earnings and Justice Perceptions. *Social Psychology Quarterly*, 80(3), 1–12.
67. Shu, C. Y., & Lazatkhan, J. (2017). Effect of leader–member exchange on employee envy and work behavior moderated by self–esteem and neuroticism. *Revista de Psicología Del Trabajo de Las Organizaciones*, 33(1), 69–81.
68. Singh, A.S. and Masuku, M.B. (2014) Sampling Techniques and Determination of Sample Size in Applied Statistics Research: An Overview. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(2014), 1-22.
69. Venugopal, V., (2016). Understanding organizational trauma: a background review of types and causes. *Journal of Business and Management*, 18(2016), 65–69.
70. Vivian, P., & Hormann, S., (2015). Persistent Traumatization in Nonprofit Organizations. *Organization Development Practitioner*, 47(1), 25–30.
71. Vogel, E. A., Rose, J. P., Okdie, B. M., Eckles, K., & Franz, B. (2015). Who compares and despairs? The effect of social comparison orientation on social media use and its outcomes. *Personality and Individual Differences*, 86(2015), 249–256.
72. White, J. B., Langer EL, Yariv L, Welch JC. (2006). Frequent Social Comparisons and Destructive Emotions and Behaviors: The Dark Side of Social Comparisons. *Journal of Adult Development*, 13(1): 36–44.
73. Yoo, J. (2013). The influence of social undermining on the service employee's customer–oriented boundary–spanning behavior. *Journal of Services Marketing*, 27(7), 539–550.