

مدل اثر عزت نفس بر تسهیم دانش و رفتار غیر شهروندی با نقش میانجی حسادت سازمانی (مورد مطالعه: ادارات کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور)

سیروان حسینی^۱، بهرام یوسفی^{۲*}، شهاب بهرامی^۳

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران. ۲- دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

۳- استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۲۹

The effect of self-esteem on knowledge sharing and non-citizenship behavior with mediating role of organizational jealousy Model (Case study: Sports and Youth departments of Western Provinces)

Sirvan Hosseini¹, Bahram Yousefi^{2*}, Shahab Bahrami³

1- Ph.D Student, Department of Sport Management, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran. 2- Associate Professor of Sport Management, Razi University, Kermanshah, Iran.

3- Assistant Professor of Sport Management, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.

Received: (2019/03/31) Accepted: (2019/06/19)

Abstract

The aim of this study was to the model of the effect of self-esteem on knowledge sharing and anti-citizenship behavior with the mediating role of organizational Envy in the sport and youth departments of western provinces. The statistical population of this study consisted of all managers, presidents and staffs of sport and youth departments in west of the country that among whom 253 were selected as sample. Standard questionnaires for Chang (2013) knowledge sharing, Rahmani et al (2010) anti-citizenship behavior, Wachio (2000) organizational Envy and Gardner (2000) self-esteem were used for data collection. Variance-based Structural equation modeling approach was used to analyze the data. The results showed that The research model has a good fit. self-esteem has a significant effect on anti-citizenship behavior, knowledge sharing and organizational Envy. Also, organizational Envy had a significant effect on anti-citizenship behavior, but the effect of organizational Envy on knowledge sharing was not significant. Finally, the mediating role of organizational Envy in the relationship between self-esteem and anti-citizenship behavior was significant, but the mediating role of organizational jealousy in the relationship between self-esteem and knowledge sharing was not significant. According to the results of the study, managers of the sport and youth departments of the western provinces of the country can increase employees' self-esteem to reduce the anti-citizenship behavior and organizational Envy of employees as well as increase knowledge sharing among employees.

Keywords

Self-esteem, Knowledge Sharing, Non-Citizen Behavior, Organizational Envy

چکیده

هدف از این پژوهش مدل اثر عزت نفس بر تسهیم دانش و رفتار غیر شهروندی با نقش میانجی حسادت سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمام مدیران، رؤسای و کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور بود که از بین آن ها ۲۵۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد تسهیم دانش چانگ (۲۰۱۳)، رفتار ضد شهروندی رحمانی و همکاران (۱۳۸۹)، حسادت سازمانی واچو (۲۰۰۰) و عزت نفس گاردنر (۲۰۰۰) استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری رویکرد واریانس محور استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. عزت نفس اثر معناداری بر رفتار ضد شهروندی، تسهیم دانش و حسادت سازمانی دارد. همچنین حسادت سازمانی اثر معناداری بر رفتار ضد شهروندی دارد اما اثر حسادت سازمانی بر تسهیم دانش معنادار نبود. در نهایت نقش میانجی حسادت سازمانی در ارتباط بین عزت نفس و رفتار ضد شهروندی معنادار بود اما نقش میانجی حسادت سازمانی در ارتباط بین عزت نفس و تسهیم دانش معنادار نبود. با توجه به نتایج پژوهش مدیران ادارات کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور می توانند برای کاهش رفتار ضد شهروندی و حسادت سازمانی کارکنان و همچنین افزایش تسهیم دانش در میان کارکنان؛ عزت نفس کارکنان را افزایش دهند.

واژه های کلیدی

عزت نفس، تسهیم دانش، رفتار غیر شهروندی، حسادت سازمانی.

* نویسنده مسئول: بهرام یوسفی

مقدمه

در عصر حاضر به دلیل رقابت بیشتر و فشرده، بالا رفتن سطح انتظارات مشتری، تمرکز بیشتر روی کیفیت، سازمان‌ها خواهان بیشتر و بیشتر ابتکار، بداعت، پذیرش مسؤولیت، ارائه ایده‌ها و روش‌های سازنده در بهبود کار و سازمان از کارکنان خود هستند. بی تردید توانمندی و بقای سازمان‌ها تا حد زیادی به دانشی وابسته است که زاینده اندیشه منابع انسانی است. سازمان‌ها برای ادامه حیات خود و باقی ماندن در عرصه رقابت نیازمند افرادی هستند که به چالش‌های محیط اطراف خود پاسخگو بوده و از تصمیم‌گیری و ارائه ایده‌ها در مورد مشکلات و چالش‌های سازمانی و با به اشتراک گذاشتن اطلاعات و دانش هراسی نداشته باشند (۱). در فضای کسب و کاری که شرکت‌ها مجبورند برای بقای خود به شدت رقابت کنند، مهارت‌های انسانی اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. مدیران امروز دیگر عوامل «انسانی» را به عنوان یکی از عوامل تولید در نظر نمی‌گیرند بلکه آن را به عنوان یک واقعیت روانشناختی-اجتماعی تعریف می‌کنند. عوامل هیجانی جایگاه خاصی در گرایش‌های رفتاری انسان که یک موجود روانی-اجتماعی است، دارند. به همین دلیل، یک سازمان نمی‌تواند طوری تنظیم شود که محیط آن خالی از هیجان باشد. هیجان‌های مثبت و منفی کارکنان به عنوان عضوی از سازمان نقش مهمی در ایجاد فضای کاری ایفا می‌کنند. گستره‌ی رفتارهای کارکنان در محیط‌های کار آنچنان متنوع و گوناگون است که اندیشمندان و محققان را وادار نموده تا این رفتارها را در طبقات متعددی طبقه‌بندی نمایند. در یک طبقه بندی ساده می‌توان این رفتارها را رفتارهای مطلوب و مثبت و طبقه دیگر را رفتارهای نامطلوب و منفی نامید (۲).

یکی از مهم‌ترین مباحثی که در خلال چند دهه گذشته در حوزه رفتار کارکنان در سازمان مطرح بوده و بارها مورد پژوهش، نقد و بررسی قرار گرفته است، عزت نفس کارکنان در سازمان است. عزت نفس در تعیین انگیزش، رفتارها و نگرش‌های کارکنان در محیط کار بسیار مهم و موثر است. عزت نفس فردی یکی از خود ارزیابی‌های فردی است (۳). عزت نفس، اشاره به حس کلی یک فرد نسبت به قدر و ارزش خود دارد (۴). عزت نفس سازمانی اعتقاد فرد را در مورد ارزش خود به عنوان یک عضو سازمان بیان می‌کند (۵). بخش عمده‌ای از تحقیقات گذشته در مورد عزت نفس منحصرأ روی سطح آن متمرکز شده است (به عنوان مثال، عزت نفس بالا یا پایین) (۶) با این حال، محققان دریافته‌اند که عزت

نفس ساختاری پیچیده است که با شرکت در سطح آن، نمی‌توان آن را به درستی درک کرد (۷). عزت نفس بالا نشان دهنده نگرش مثبت در مورد خود واقعی و مقاوم در برابر تهدید است در حالی که عزت نفس شکننده به احساس اعتماد به نفس اشاره دارد که در برابر چالش آسیب پذیر بوده و نیاز به اعتبار ثابت دارد. این تمایز بین اشکال ایمن و شکننده عزت نفس باعث افزایش عمق درک ما از اعتماد به نفس می‌شود زیرا به ما کمک می‌کند تا درک کنیم که چگونه میزان اعتماد به نفس ممکن است در کوتاه مدت به دنبال انواع مختلفی از بازخورد در نوسان باشد (۸). افراد دارای عزت نفس چالش‌های پیش رو را به عنوان فرصت قلمداد کرده و سعی در بروز رفتار سازنده خواهند داشت. لذا عزت نفس می‌تواند عاملی اثر گذار بر حسادت سازمانی و دیگر رفتارهای سازمانی باشد. نتایج محققان نیز حاکی از آن است که عزت نفس بالا در افراد منجر به پاسخ‌های مثبت و کاهش پاسخ‌های منفی در مقایسات اجتماعی می‌شود (۹). یکی از رفتارهای نامطلوب در سازمان که تحت تاثیر عزت نفس سازمانی قرار دارد حسادت سازمانی است (۱۰). یکی از رفتارهای نامطلوبی که اخیراً در سازمان‌ها مورد توجه واقع شده است حسادت سازمانی است. حسادت به طور سنتی به عنوان یک احساس منفی شناخته می‌شود، که به شدت بر روابط بین افراد تاثیر می‌گذارد. حسادت به عنوان یکی از عمیق‌ترین و جهانی‌ترین هیجان‌های احساسی تعریف شده است که در تمامی فرهنگ‌ها حضور داشته و فراگیر است. حسادت از دو بعد مورد بررسی قرار گرفته است. در بعد اول حسادت دارای نتایج منفی و در بعد دیگری حسادت را دارای نتایج مثبت می‌دانند. در بعد اول فرد حسود تمایل به آسیب زدن به طرف مقابل را دارد. اما در بعد نتایج مثبت، تمایل به تحسین و یادگیری در فرد حسود بالا می‌رود (۱۱). حسادت در محیط‌های سازمانی شایع بوده و می‌تواند ناشی از عوامل مالی یا عوامل نمادین همچون جایگاه فرد در سازمان باشد. خود ارزیابی افراد از خود باعث می‌شود که افراد خود را پایین‌تر از دیگران یا فردی صالح، شایسته و ارزشمند بدانند (۱۲). کلیری و همکاران^۱ (۲۰۱۶) پیامدهای حسادت سازمانی را در دانشگاه‌های پرستاری مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاکی از آن بود که حسادت می‌تواند به احساسات در محل کار آسیب برساند. حسادت می‌تواند روابط را تضعیف و ارتباطات را مختل و

فراموشی کار یا وظایف و مسئولیت‌های مربوط به آن، انجام می‌شود)، کینه توزی (به معنای هرگونه رفتاری است که در جهت تلافی بعضی خطاها و آسیب‌های درک شده گذشته انجام می‌شود)، پرخاشگری (ابراز احساسات فیزیکی و هیجانی فرد برای بیان مخالفت، اعتراض و عصبانیت خود نسبت به همکاران، سرپرستان و یا مشتریان، با قصد صدمه زدن به آن‌ها) تعریف نموده‌اند (۱۹). رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، بر خلاف رفتارهای شهروندی سازمانی که موجب ارتقای عملکرد سازمان، اثربخشی سازمان، رضایت و وفاداری مشتری و غیره می‌شود، می‌تواند مانع کارکرد مثبت سازمان شوند و به کاهش درآمد و یا خدشه دار شدن اعتبار آن منجر گردند (۲). در این راستا رئیسی و ناستی-زایی (۱۳۹۸) عنوان کرده‌اند که حسادت سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی اثر مثبت دارد و سبب افزایش رفتار ضد شهروندی سازمانی می‌شود (۲۱). همچنین کوهن چاراش و لارسون^۷ (۲۰۱۷) نیز بیان کردند که در شرایط بی عدالتی رابطه بین حسادت سازمانی و رفتار ضد شهروندی کارکنان شدیدتر است (۲۲).

یکی از عوامل کلیدی و مهم در افزایش کارایی هر سازمان، توانایی آن سازمان در انتقال و به اشتراک گذاری دانش شناخته شده است و افراد با به کارگیری و انتقال مؤثر دانش، در دستیابی به مزیت رقابتی به سازمان یاری می‌رسانند. بدون تسهیم دانش، سازمان‌ها به گونه‌ای تدریجی قدرت رقابتی خود را از دست خواهند داد (۲۳). امروزه از دانش در سازمان‌ها به عنوان یک مزیت رقابتی مهم نام برده می‌شود. یکی از الزامات سازمان برای موفقیت، انتقال دانش در میان کارکنانی است که به طور هماهنگ کار می‌کنند، که معمولاً به عنوان تسهیم دانش شناخته می‌شود (۲۴). تسهیم دانش به انتشار، تبادل و به اشتراک گذاری دانش‌های خلق شده، کسب شده و ذخیره شده در سازمان با جلسات بحث گروهی و پرسش و پاسخ از نخبگان گفته می‌شود. تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌نماید (۲۵). در بررسی‌های قبلی، بسیاری از متخصصان از تسهیم دانش در دو دیدگاه مختلف استفاده می‌کردند: اکتشاف دانش و بهره‌برداری از دانش. بهره‌برداری از دانش با فرایندی سروکار دارد

عملکرد سازمانی را تضعیف کند (۱۳). واربل و همکاران^۱ (۲۰۱۸) اثر عزت نفس سازمانی را بر حسادت مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان دادند که عزت نفس سازمانی بر حسادت سازمانی تاثیر معنی داری دارد (۱۴). همچنین نتایج تحقیق ژیانگ و همکاران^۲ (۲۰۱۸) نشان داد که عزت نفس تاثیر منفی بر حسادت دارد (۱۵). طبق نتایج به دست آمده در تحقیق رنتزچ و همکاران^۳ (۲۰۱۵) عزت نفس با حسادت رابطه منفی دارد و افزایش عزت نفس کارکنان سبب کاهش حسادت سازمانی آن‌ها خواهد شد (۱۰). تایی و همکاران^۴ (۲۰۱۲) نیز ماهیت حسادت در سازمان و پیامدهای رفتاری آن را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق حاکی از این بود که خودارزیابی‌های شخصی همچون عزت نفس، خودکارآمدی و خودکنترلی بر کاهش حسادت سازمانی اثرگذارند. همچنین نتایج تحقیق حاکی از آن بود که با کاهش حسادت سازمانی عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد (۱۶).

حسادت به عنوان عاملی آسیب‌زا بر فعالیت‌های گروهی و اجتماعی معرفی شده است. نتایج تحقیق دافی و شاو^۵ (۲۰۰۰) نشان می‌دهد که حسادت، عملکردهای منفی را برای سازمان در پی خواهد داشت که از جمله این عملکردهای منفی می‌توان به رفتار ضد شهروندی و عدم تعهد در سازمان اشاره نمود (۱۷).

رفتار ضد شهروندی را به منزله نوعی "بدرفتاری کارمند که از بازده کار او می‌کاهد"، تعریف کرده‌اند (۱۸). جلینک و آهبرن^۶ (۲۰۰۶) هم رفتار ضد شهروندی سازمانی را شامل ابعاد لجبازی و خودسری (به معنای هرگونه رفتاری که مستقیماً مغایر سیاست‌ها و انتظارات سازمان باشد)، مقاومت در برابر اقتدار (به معنای رفتارهایی که بیشتر غیر علنی بوده و به مثابه یک نیروی مخالف و با عقیده ای متفاوت، تلقی می‌شوند، همچون عدم رعایت حریم خصوصی، کوشش‌های یک سوپه برای به دست گرفتن امور مربوط به گروه و دور زدن و یا کنار گذاشتن مدیران)، طفره رفتن از کار (به معنای هر رفتاری که با قصد سرباز زدن، انکار و

1. Vrabel
2. Xiang et al
3. Rentsch et al
4. Tai
5. Duffy & Shaw
6. Jelinek & Ahearne

7. Cohen-Charash & Larson

سازمانی بر تسهیم دانش مورد بررسی قرار می‌گیرد. کمبود تحقیقات کاربردی در این حوزه نیز انجام این تحقیق را بیش از پیش ضروری ساخته است. بنابراین، این تحقیق می‌تواند از طریق بررسی حسادت سازمانی و ارتباط آن با رفتارهای ضدشهروندی کارکنان و تسهیم دانش سازمانی به الگوی مناسبی دست یابد و زمینه را برای شیوه مدیریت صحیح و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی به جای رفتارهای ضد شهروندی و اشتراک گذاری هرچه بیشتر دانش در سازمان فراهم سازد.

از آنجایی که تحقق یافتن اهداف توسعه ورزش در کشور، با توجه زیاد به مفاهیمی از جمله عزت نفس، حسادت و تسهیم دانش میان کارکنان می‌تواند صورت بگیرد و همچنین پژوهش یکی از اساسی ترین نیازها برای نیل به پیشرفت و توسعه همه جانبه یک کشور است، امید است نتایج این تحقیق به مدیران ادارات ورزش و جوانان کشور و به ویژه ادارات ورزش و جوانان غرب کشور که جامعه اصلی این تحقیق هستند کمک نماید تا با افزایش رفتارهای مثبت سازمانی و کاهش رفتارهای مخل در کارکنان این ادارات، موجب توسعه هرچه بهتر ورزش در استان گردد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری (SEM) بوده و به لحاظ هدف کاربردی و روش جمع‌آوری اطلاعات، میدانی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمام مدیران، رئیس‌ان و کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور می‌باشد که تعداد آن‌ها برابر ۳۰۰ نفر (کرمانشاه ۷۲ نفر، ایلام ۶۸ نفر، همدان ۵۷ نفر، لرستان ۵۳ نفر و کردستان ۵۰ نفر) می‌باشند. با توجه به تعداد گویه‌های پرسشنامه به ازای هر گویه می‌بایست بین ۵ تا ۱۵ پرسشنامه توزیع گردد محققان اقدام به توزیع پرسشنامه در بین تمامی جامعه آماری نمونه و در نهایت با توجه عدم پاسخگویی برخی آن‌ها و مخدوش بودن برخی دیگر از پرسشنامه‌های دریافتی، در نهایت تعداد ۲۵۳ پرسشنامه مبنای تجزیه و تحلیل‌های آماری قرار گرفته است. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد تسهیم دانش چانگ (۲۰۱۳) با ۱۰ گویه و ۳ مولفه (تسهیم دانش فردی، تسهیم فرصت یادگیری، تشویق به انگیزه یادگیری)، پرسشنامه رفتار ضد شهروندی رحمانی و همکاران (۱۳۸۹) با ۲۴ گویه و با ۵ مولفه (لجبازی و خودسری، مقاومت در برابر اقتدار، طفره رفتن از کار، کینه توزی، پرخاشگری)، پرسشنامه حسادت سازمانی واچپو (۲۰۰۰) با ۶ گویه و پرسشنامه عزت نفس گاردنر (۲۰۰۰) با ۱۰ گویه

که افراد دانش موجود خود را در فرآیندهای عملیاتی سازمان خود (ادغام دانش) بهینه می‌کنند در حالی که اکتشاف دانش با فرایندی سروکار دارد که افراد به طور داوطلبانه ایده‌ها و تجربیات خود را با سایر همکاران خود تبادل می‌کنند (۲۶). محققین تسهیم دانش را امری شخصی دانسته و تشویق مردم به اشتراک گذاری دانش را امری دشوار قلمداد نموده اند (۲۷). گروهی چمن و شریف زاده (۱۳۹۵) نیز به بررسی رابطه بین عزت نفس خانوادگی کارکنان و خلق دانش در یک سازمان دولتی پرداختند. نتایج به دست آمده در این تحقیق نشان داد بین میزان عزت نفس کارکنان با خلق دانش رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و با بالا رفتن عزت نفس کارکنان میزان خلق دانش افزایش پیدا می‌کند (۲۸). همچنین نتایج تحقیق یاکوب^۱ (۲۰۱۳) نشان داد خود ارزیابی‌های شخصی از جمله عزت نفس کارکنان بر تسهیم دانش اثرگذار بود (۲۹).

باتوجه به آنچه مطرح شد می‌توان آثار مخرب حسادت بر سازمان را انکار ناپذیر دانست. اما تحقیقات چندانی در این حوزه به ویژه در سازمان‌های ورزشی وجود ندارد. بیشتر تحقیقات متمرکز بر متغیرهای مثبت سازمانی بوده اند و به متغیرهای آسیب‌زا و منفی کمتر توجه شده است. بنابراین این تحقیق در صدد است با توجه به پیامدهایی که ممکن است حسادت سازمانی در پی داشته باشد، به بررسی اثر حسادت سازمانی بر رفتار ضد شهروندی و تسهیم دانش بپردازد. در این بین با توجه به اثر گذاری عوامل مختلف در افزایش حسادت سازمانی، عزت نفس به عنوان متغیر مستقل اثر گذار بر حسادت سازمانی مورد بررسی قرار خواهد گرفت. لذا این سوال مطرح می‌گردد که عزت نفس چه اثری بر حسادت سازمانی خواهد داشت؟ آیا حسادت سازمانی باعث افزایش رفتارهای ضد شهروندی خواهد شد؟ حسادت سازمانی چه اثری بر تسهیم دانش در سازمان می‌گذارد.

از آنجایی که ادارات ورزش و جوانان یکی مهم‌ترین ارگان‌های خدمت‌رسانی به تمامی اقشار جامعه به ویژه جوانان در امور ورزش در هر استان می‌باشد، بررسی رفتارهای ضدشهروندی کارکنان این مجموعه و بررسی ارتباط آن با حسادت و عزت نفس سازمانی و در نهایت ریشه‌یابی مسائل و مشکلات، می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری در سازمان و ارائه بهتر خدمات و در خور شأن شهروندان شود. همچنین به دلیل وابستگی موفقیت مدیریت دانش به تمایل و قصد اعضای سازمان به اشتراک دانش، اثرگذاری حسادت

یافته های تحقیق

جدول ۱ توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌های تحقیق را بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۱، ۳۷/۲ درصد از نمونه زن و ۶۲/۸ درصد آن‌ها مرد می‌باشند. همچنین بر اساس سن بیشترین تعداد نمونه را افراد ۳۱ تا ۴۰ سال با ۴۶/۲ درصد و براساس تحصیلات بیشترین تعداد نمونه را افراد با تحصیلات کارشناسی و پایین‌تر با ۵۳/۷۵ درصد و در نهایت بر اساس سابقه کار بیشتر فراوانی را افراد با سابقه کاری ۵ تا ۱۰ سال با ۳۸/۱ درصد تشکیل می‌دهند.

استفاده شده است. تمامی سوالات پرسشنامه‌ها از نوع پاسخ بسته و براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزش‌گذاری شد به طوری که هر پاسخ امتیازی از ۱ تا ۵ را به خود اختصاص می‌داد. برای اطمینان بیشتر، با بهره‌گیری از نظرات ۸ نفر از اساتید رشته مدیریت، پرسشنامه‌ها بازبینی شدند و ابهامات آن‌ها تا برطرف شد. این امر بیانگر روایی ظاهری و محتوایی قابل قبول ابزار گردآوری می‌باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری رویکرد واریانس محور) استفاده شد. علاوه بر این فرضیه‌های تحقیق در سطح خطا ۰/۰۵ و با استفاده نرم افزار Smart PLS3 تجزیه و تحلیل گردید.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

شاخص آماری	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۳۷/۲
	مرد	۶۲/۸
سن	۳۰-۲۰	۷۶
	۴۰-۳۱	۱۱۷
	۵۰-۴۱	۴۱
	۵۰ سال به بالا	۱۹
تحصیلات	کارشناسی و پایین‌تر	۱۳۶
	کارشناسی ارشد	۹۴
	دکتری	۲۳
سابقه کار	زیر ۵ سال	۴۸
	۵ تا ۱۰ سال	۹۶
	۱۱ تا ۱۵ سال	۵۳
	۱۶ تا ۲۰ سال	۳۳
	بیش از ۲۰ سال	۲۳
	زیر ۵ سال	۴۸

متغیرها در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد و از نظر علامت رابطه نیز بین رفتار ضد شهروندی و حسادت سازمانی با تسهیم دانش و عزت نفس سازمانی، منفی، اما علامت رابطه بین عزت نفس سازمانی و تسهیم دانش و همچنین علامت رابطه بین رفتار ضد شهروندی و حسادت سازمانی مثبت می‌باشد.

برای بررسی طبیعی بودن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد و نتایج نشان داد که تمام متغیرها و مؤلفه‌ها از لحاظ آماری غیرنرمال می‌باشند. با توجه به غیر طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون همبستگی اسپیرمن برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق استفاده شد. نتایج در جدول ۲ نشان می‌دهد که ارتباط بین تمامی

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین مولفه‌های پژوهش

متغیر	تسهیم دانش	عزت نفس سازمانی	حسادت سازمانی	رفتار ضد شهروندی
تسهیم دانش	۱			
عزت نفس سازمانی	۰/۵۷۷	۱		

حسادت سازمانی	-۰/۴۸۴	-۰/۷۱۱	۱
رفتار ضد شهروندی	-۰/۶۰۴	-۰/۶۶۷	۱

به منظور بررسی روایی سازه مقیاس، داده‌های جمع‌آوری شده در نرم افزار اسمارت پی ال اس وارد و مدل اندازه‌گیری آن با ۲۶ شاخص ترسیم شده که تمامی سنجه‌ها همگرایی لازم با سازه خود را (وزن بیشتر از

به منظور بررسی روایی سازه مقیاس، داده‌های جمع‌آوری شده در نرم افزار اسمارت پی ال اس وارد و مدل اندازه‌گیری آن با ۲۶ شاخص ترسیم شده که تمامی سنجه‌ها همگرایی لازم با سازه خود را (وزن بیشتر از

جدول ۳. نتایج مربوط به تحلیل‌های روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

مؤلفه	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ	Rho	پایایی مرکب	میانگین واریانس
تسهیم دانش	۱۰	۰/۹۳۵	۰/۹۳۷	۰/۹۴۵	۰/۶۳۳
عزت نفس سازمانی	۱۰	۰/۹۲۱	۰/۹۲۵	۰/۹۳۴	۰/۵۸۸
حسادت سازمانی	۶	۰/۸۴۹	۰/۸۵۰	۰/۸۸۸	۰/۵۶۹
رفتار ضد شهروندی	۲۳	۰/۹۶۲	۰/۹۶۶	۰/۹۶۶	۰/۵۴۶

بررسی جدول فوق نشان می‌دهد که شاخص‌های مورد نظر در پژوهش حاضر از اعتبار بالایی برخوردار هستند بدین صورت که آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷؛ شاخص Rho بالاتر از ۰/۷، پایایی مرکب بالاتر از ۰/۸ و میانگین واریانس بیشتر از ۰/۵ می‌باشد. بنابراین در ادامه با اطمینان کامل می‌توان نسبت به گزارش نتایج مربوط به مدل نهایی پژوهش پرداخت. برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، آماره t می‌باشد. ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین متغیر در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معنی‌داری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین متغیرها و در نتیجه تایید فرضیه‌ها پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ است. همچنین مقدار معناداری نیز به همان موضوع اشاره می‌کند و اگر کمتر از ۰/۰۵ باشد رابطه بین متغیرها را در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌پذیریم. بنابراین و با توجه به نتایج جدول ۴ در بررسی تاثیرات مستقیم تاثیر حسادت سازمانی بر

تسهیم دانش معنادار نبوده در نتیجه فرضیه مربوطه نیز تایید نمی‌گردند اما سایر مسیرها در سطح ۹۵ درصد معنادار می‌باشد بنابراین فرضیات مورد نظر این مسیرها نیز تایید می‌گردند. در بررسی نقش میانجی حسادت سازمانی نیز نتایج نشان از آن دارد که تاثیر عزت نفس سازمانی از طریق حسادت سازمانی بر تسهیم دانش معنادار نبوده اما تاثیر عزت نفس سازمانی بر رفتار ضد شهروندی با نقش میانجی حسادت سازمانی منفی و معنادار بوده است. این نتیجه بدین معناست که با افزایش عزت نفس به رفتار ضد شهروندی کاهش خواهد یافت. همچنین در بررسی نقش تعدیلگر عزت نفس سازمانی نتایج نشان دهنده آن است که اثر تعدیلگر عزت نفس در تاثیر حسادت سازمانی بر رفتار ضد شهروندی، تاثیری مثبت و معنادار می‌باشد به بیان دیگر حسادت سازمانی با ورود عزت نفس سازمانی افزایش یافته و بر رفتار ضد شهروندی افزوده است. در نهایت اثر تعدیلگر عزت نفس در تاثیر حسادت سازمانی بر تسهیم دانش معنادار نبوده است

جدول ۴. مقادیر ضریب مسیر و آماره t فرضیه‌های مرتبط با مسیرهای مدل تحقیق

رابطه	ضریب مسیر	آماره t	معناداری	نتیجه
رفتار ضد شهروندی	-۰/۴۶۵	۵/۷۸۱	۰/۰۰۱	تایید
تسهیم دانش	۰/۶۰۶	۹/۵۲۴	۰/۰۰۱	تایید
حسادت سازمانی	-۰/۷۴۵	۲۴/۰۷۴	۰/۰۰۱	تایید
رفتار ضد شهروندی	۰/۳۴۷	۴/۵۰۴	۰/۰۰۱	تایید
تسهیم دانش	-۰/۱۰۱	۱/۴۱۳	۰/۱۵۸	عدم تایید
نقش میانجی حسادت سازمانی در ارتباط بین عزت نفس و رفتار ضد شهروندی	-۰/۲۵۸	۴/۱۸۶	۰/۰۰۱	تایید
نقش میانجی حسادت سازمانی در ارتباط بین عزت نفس و تسهیم دانش	۰/۰۶۹	۱/۳۹۰	۰/۱۵۲	عدم تایید

اولین معیار بررسی مدل ساختاری، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است. و نشان دهنده

تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درون زای است و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر

قدرت پیش بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می کند. مقدار باید در مورد تمامی سازه های درون زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده اند. همچنین برای ارزیابی مدل کلی، پس از منسوخ شدن معیار نیکویی برازش، از شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده (SRMR) استفاده می شود که مقدار این شاخص کمتر از ۰/۱ یا ۰/۰۸ مناسب است (۳۱).

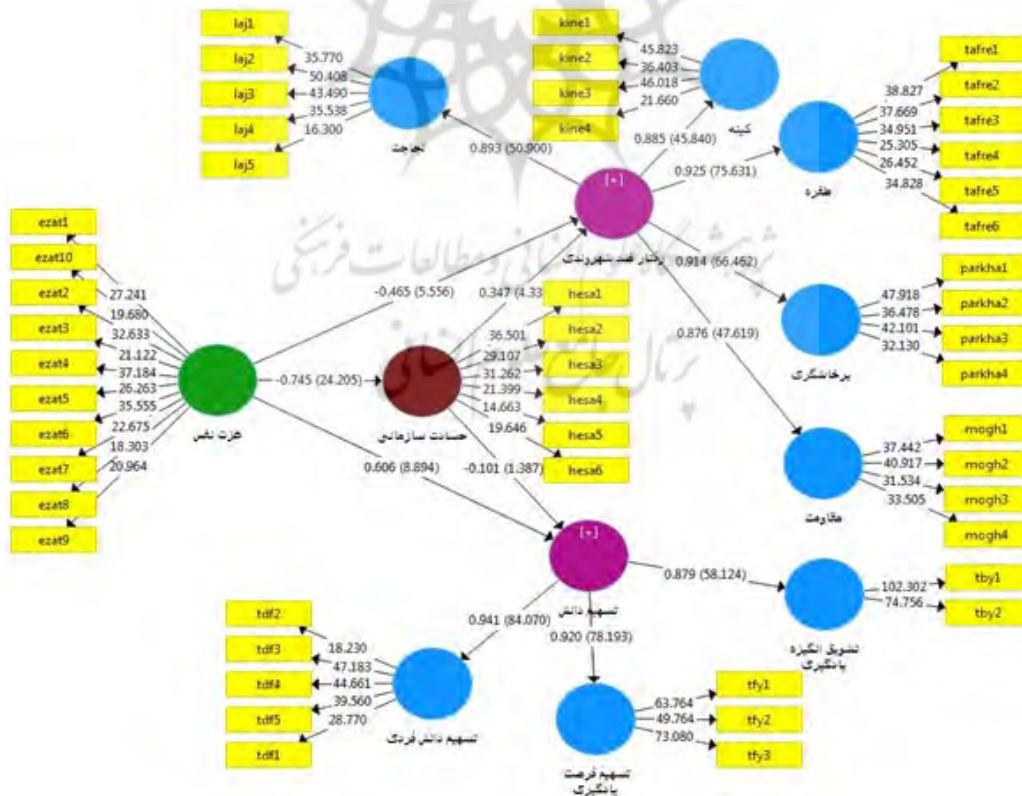
ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می شوند. هر چه R^2 مربوط به سازه های درون زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) معتقدند در یک مدل، در صورتی که یک سازه درون زا توسط یک یا دو سازه برون زا تحت تاثیر قرار گیرد مقدار R^2 از ۰/۳۳ به بالا نشان از قوت رابطه بین آن سازه و سازه های درون زا است (۳۰). دومین معیار بررسی مدل ساختاری، Q^2 است. این معیار

جدول ۵. مقادیر شاخص های برازش برای متغیرهای مدل تحقیق

متغیر	R^2	Q^2	SRMR
عزت نفس سازمانی	-	-	-
حسادت سازمانی	-	-	۰/۰۷۴
تسهیم دانش	۰/۳۱۹	۰/۴۰۳	-
رفتار ضد شهروندی	۰/۴۱۸	۰/۵۴۷	-

تحقیق به همراه ضریب مسیر بدست آمده برای تمامی مسیرهای مدل در قالب شکل ۱ مشخص گردیده است.

با توجه به اطلاعات جدول ۵، مقادیر به دست آمده برای شاخص Q^2 و مقادیر R^2 در محدوده متوسط تا قوی قرار دارد و مقدار SRMR نیز کمتر از ۰/۱ می باشد که نشان دهنده کیفیت مناسب مدل آزمون شده است. در ادامه تصویر مدل آزمون شده



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش در حالت ضریب مسیر و مقادیر معناداری

بحث و نتیجه‌گیری

از آن جایی که منابع انسانی در پیشبرد سیاست‌ها و برنامه‌های تنظیمی نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کنند شناخت و آگاهی از کارکنان می‌تواند مدیران را در پیشرفت و بهبود بهره‌وری بهتر یاری رساند. در دستگاه‌های دولتی به ویژه ادارات ورزش که به دنبال تأمین تندرستی و سلامت همه اقشار مردم از کودکان تا کهن سالان گرفته و همچنین تحقق آرمان‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مدون می‌باشند، آگاهی از مؤلفه‌های مرتبط با منابع انسانی نقش بسزایی دارد. بی‌شک کارمندان دارای عزت نفس بیشتر می‌توانند رفتارهای شهروندی سازمانی مناسب تری از خود بروز و بهتر می‌توانند سازمان را در رسیدن به اهداف سازمانی یاری رسانند.

یافته‌های حاصل از تحقیق نشان از اثر منفی عزت نفس سازمانی بر رفتار ضد شهروندی و مولفه‌های آن در کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور دارد. نتایج این یافته با نتایج تحقیق دافی و شاو (۲۰۰۰) همسو است (۱۷). این تحقیق نیز همانند تحقیق حاضر به این نتیجه دست یافت که عزت نفس بر رفتار ضد شهروندی سازمانی تأثیر منفی دارد. این امر لزوم توجه به عزت نفس در بین کارکنان را نشان می‌دهد. بر این اساس کارکنان دارای عزت نفس بالا میزان کمتری از رفتار ضد شهروندی سازمانی را از خود بروز می‌دهند و هرچه عزت نفس کارکنان افزایش یابد میزان رفتارهای مخرب و منفی کارکنان در سازمان کاهش می‌یابد. در این حالت یکی از راه‌های کاهش رفتار ضد شهروندی ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور افزایش عزت نفس کارکنان این ادارات می‌باشد. از آنجایی که عزت نفس می‌تواند متأثر از چگونگی ارتباط و محاوره‌ی فرد با دیگران باشد و در اثر نیاز به دیدگاه مثبت بوجود می‌آید بر این اساس لازم است که مدیران ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور در ارتباطات روزمره با کارکنان حس با ارزش بودن را به آنان القا کنند و آنان را فردی ارزشمند برای سازمان معرفی نمایند تا از این طریق عزت نفس کارکنان افزایش یابد و در نتیجه رفتار ضد شهروندی کارکنان کاهش یابد.

همچنین عزت نفس سازمانی با تسهیم دانش و مولفه‌های آن در کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور ارتباط وجود داشت که نتایج این فرضیه با نتیجه پژوهش گروهی چمن و شریف زاده (۱۳۹۵) و یاکوب (۲۰۱۳) همخوان است (۲۸، ۲۹). گروهی چمن و شریف زاده (۱۳۹۵) که به بررسی

رابطه بین عزت نفس خانوادگی کارکنان و خلق دانش در یک سازمان دولتی پرداختند، هم سو است و هم خوانی دارد. نتایج به دست آمده نشان داد بین میزان عزت نفس کارکنان با خلق دانش رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و با بالا رفتن عزت نفس کارکنان میزان خلق دانش افزایش پیدا می‌کند (۲۸). همچنین نتایج تحقیق یاکوب (۲۰۱۳) نشان داد خود ارزیابی‌های شخصی از جمله عزت نفس کارکنان بر تسهیم دانش اثرگذار بود (۲۹). تسهیم دانش منجر به افزایش کارایی کارکنان سازمان خواهد شد. حتی در سازمان‌های خدماتی هم تسهیم دانش منجر به بهبود کیفیت ارائه خدمات عمومی و افزایش سطح بهره‌وری خواهد شد. باین وجود برخی محققان در مطالعات خود بیان نمودند که تقویت رفتار تسهیم دانش در سازمان‌ها فرآیند ساده‌ای نیست، به طوریکه علیرغم تلاش‌های صورت گرفته توسط سازمان‌ها، کارکنان هنوز مایل به تسهیم دانش خود نیستند. از آنجایی که احتکار دانش در سازمان‌ها تبعات بسیاری همراه دارد، لذا شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار تسهیم دانش در سازمان‌ها بهبود دارای اهمیت ویژه‌ای است (۳۲). زمانی که کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور دارای عزت نفس بالایی باشند، دانش و توانایی خود را راحت‌تر به دیگران منتقل می‌کنند و از این طریق سطح دانش در سازمان افزایش پیدا می‌کند لذا ضروری است تا مدیران ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور با برگزاری کارگاه‌ها و کلاس‌های آموزشی در این ادارات عزت نفس کارکنان را افزایش دهند تا از این طریق تسهیم دانش در کارکنان افزایش پیدا کند و در نتیجه سطح دانش در سازمان ارتقا پیدا کند.

یافته دیگر بر اثر مثبت حسادت سازمانی بر رفتار ضد شهروندی و مولفه‌های آن در کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور اشاره دارد که با نتایج کوهن چاراش و لارسون (۲۰۱۷) همخوان است. کوهن چاراش و لارسون (۲۰۱۷) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که در شرایط بی‌عدالتی رابطه حسادت و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی قوی‌تر خواهد بود (۲۲). تامپسون و همکاران (۲۰۱۵) رابطه حسادت سازمانی را با نتایج نگرشی و رفتاری در کار مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که حسادت به طور مستقیم با عملکرد ناراحتی و انسجام گروه‌های کاری مرتبط است. حسادت به طور غیر مستقیم با رضایت شغلی ارتباط داشت. همچنین حسادت سازمانی با

کار از طریق سبک رهبری تبادل رهبر- عضو، به واسطه‌ی حسادت کارکنان پرداختند (۳۵)، که نتایج این دو پژوهش با نتیجه پژوهش حاضر ناهمسو است و همخوانی ندارد. کیم و همکاران^۱ (۲۰۰۹) در تحقیق خود بیان داشتند که حسادت یک هیجان منفی و نامطلوب است و زمانی که فرد خودش را با همکارانش مقایسه می‌کند و متوجه نعمت‌هایی می‌شود که دیگران دارند و او ندارد، ایجاد می‌شود. همچنین به این نتیجه رسیدند که سطح پائین تبادل رهبر- عضو منجر به افزایش حسادت و کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود (۳۶). با توجه به اینکه نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که حسادت سازمانی تأثیری بر تسهیم دانش ندارد می‌توان گفت که تسهیم دانش توسط متغیرهای دیگری در این ادارات تبیین می‌شود. دلیل تفاوت نتایج این تحقیق با تحقیقات کرامت و ضیاءالدینی (۱۳۹۴) و مرتضوی و همکاران (۱۳۹۳) (۳۳، ۳۴) می‌تواند ناشی از این موضوع باشد که حسادت کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور مثبت می‌باشد که این موضوع از عدم تسهیم دانش در این افراد جلوگیری می‌کند. همانطور که از نتایج این تحقیق و تحقیقات پیشین بر می‌آید بهبود رابطه بین کارکنان نه تنها فضای همکاری را در بین کارکنان ادارات ورزش قوت می‌بخشد بلکه از طریق ایجاد اعتماد منجر به تبادل اطلاعات بین آن‌ها و به تبع خود تسهیم دانش را سرعت می‌بخشد. وجود این فضا در یک سازمان به ویژه در مجموعه‌های ورزشی کمک می‌کند تا تجربه‌ها و دانستنی‌ها بین دیگران توزیع شود به گونه‌ای که ثمره‌ی آن بهبود کیفیت خدمات ارائه شده به جامعه ورزشی و حتی کل افراد جامعه می‌شود.

در ادامه یافته‌های پژوهش نشان داد که عزت نفس سازمانی بر حسادت سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور اثرگذار است که با نتایج تحقیق واربل و همکاران (۲۰۱۸)، ژیانگ و همکاران (۲۰۱۸)، رنتزچ و همکاران (۲۰۱۵) و تابی و همکاران (۲۰۱۲) همسو است (۱۴، ۱۵، ۱۰، ۱۶). میزان عزت نفس بر کاهش حسادت سازمانی موثر است. این نتایج نشان می‌دهد که می‌توان با افزایش عزت نفس کارکنان حسادت سازمانی آنان را تحت تأثیر قرار داد و از این طریق شاهد کاهش حسادت سازمانی کارکنان بود. عزت نفس ناشی از نگرش مثبت در مورد خود و احساس

نقش میانجی انسجام سازمانی بر رفتار شهروندی در سازمان اثرگذار بود (۳۳). روان شناسان معتقدند حسادت هیجانی منفی است، زیرا می‌تواند به پیامدهای منفی برای سازمان منجر شود. در تحلیل این موضوع می‌توان فرض کرد که رفتاری مانند حسادت سازمانی موجب افزایش رفتار ضدشهروندی می‌شود. باید یادآور شد که عوامل موقعیتی به وجود آورنده این حس در کارکنان سازمان، شامل رقابت، کوچک سازی استراتژیک، مهندسی مجدد، تمایزهای فرهنگی، ارزیابی عملکرد و برنامه‌های کاربردی نامناسب بخش منابع انسانی سازمان، از جمله سیستم‌های ناعادلانه پاداش/ مجازات و ارتقا می‌شود (۱۳). وجود حسادت سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور امری مخرب می‌باشد که می‌تواند عملکرد این ادارات را تضعیف نماید. با توجه به نتایج تحقیق که حسادت سازمانی تأثیر مثبتی بر رفتار ضد شهروندی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور دارد می‌توان با کاهش کنترل حسادت سازمانی، رفتار ضد شهروندی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور را کاهش داد لذا مدیران ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور می‌توانند با تغییر نگرش کارکنان از جنبه مخرب حسادت که منجر به آسیب رسانی به دیگران و سازمان می‌شود به جنبه مثبت حسادت که سبب تمایل به تحسین و یادگیری در فرد حسود می‌شود آثار مخرب حسادت را کاهش دهند. یکی از راه‌های کاهش حسادت سازمانی توجه و رفتار یکسان مدیر با کارکنان خود می‌باشد زیرا در صورتی که کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور احساس کنند که از سوی مدیر مورد بی‌مهری قرار می‌گیرند و در عوض همکاران آنان از سوی مدیر مورد توجه قرار می‌گیرند حسادت آنان برانگیخته خواهد شد. در این صورت مدیران ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور می‌توانند با رفتار یکسان و توجه هم سطح به کارکنان مختلف سطح حسادت سازمانی را در سازمان‌هایشان کاهش دهند.

نتایج پژوهش نشان داد حسادت سازمانی بر تسهیم دانش در کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور تأثیر ندارد. کرامت و ضیاءالدینی (۱۳۹۴) با بررسی نقش حسادت سازمانی بر تسهیم دانش به این نتیجه رسیدند که حسادت سازمانی بر تسهیم دانش اثرگذار است (۳۴)، همچنین مرتضوی و همکاران (۱۳۹۳)، به بررسی پیش‌بینی‌پذیری تسهیم دانش و رفتارهای غیر شهروندی کارکنان در محیط

مختلف به طور شایسته‌ای کنترل کنند در نتیجه این افراد در محیط‌های کاری هم می‌توانند رفتارهای مناسب و درخور از خود نشان دهند و رفتارهای منفی مانند از زیر کاردر رفتن، پرخاشگری، لجبازی و یا مقاومت در برابر قدرت اجتناب می‌کنند. در پژوهش حاضر نشان داده شد که تسهیم دانش در سازمان از طریق عواملی همچون سیستم ارتقای عادلانه، سیستم پاداش دهی عادلانه، ایجاد فرصت برابر برای همه افراد سازمان و... تأثیر مثبتی بر بهبود روابط در سازمان می‌گذارد.

به هر حال، فرهنگ تسهیم دانش در سازمان به نگرش افرادی که این فرهنگ را ایجاد نموده اند، وابسته است. در صورتی که کارکنان تمایلی به تقسیم دانش خویش با دیگر اعضای سازمان نداشته باشند، بسیار مشکل خواهد بود که از طریق سیستم پاداش دهی یا الزامات قانونی، فرهنگ تسهیم دانش را میان آنان گسترش داد. ایجاد فرهنگ تسهیم دانش در سازمان، نیازمند آموزش مدیران و کارکنان و فرایند مدیریت تغییر است. رهبران دارای نقش کلیدی در تغییر نگرش‌های کارکنان و ایجاد موفقیت آمیز فرهنگ تسهیم دانش و نهادینه سازی مدیریت دانش در سازمان هستند (۳۸). به نظر می‌رسد گسترش فرهنگ تسهیم دانش، و افزایش عزت نفس در بین کارکنان با استفاده از راهکارهای مختلف می‌تواند منجر به بروز رفتارهای خوشایند در بین کارکنان شود.

اعتماد به نفس است که در صورتی که در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور وجود داشته باشد می‌تواند انتظار داشت که آنان خود را فردی شایسته و لایق می‌دانند لذا به همکاران خود حسادت نمی‌کنند. هر چه کارکنان این ادارات دارای سطح بالاتری از عزت نفس باشند مطمئناً حسادت کمتری را نسبت به همکاران خود دارند بنابراین ضروری است تا مدیران ادارات کل ورزش و جوانان غرب کشور با راه‌هایی چون تفویض اختیار، سپردن مسئولیت، تقدیر و تشکر در مناسبت‌های مختلف از کارکنان عزت نفس آنان را افزایش دهند تا از این طریق حسادت آنان کاهش یابد.

در نهایت آخرین یافته‌های پژوهش نشان داد که عزت نفس بر رفتار ضد شهروندی و تسهیم دانش با نقش میانجی حسادت سازمانی اثرگذار است. بررسی نقش میانجی حسادت سازمانی در رابطه بین عزت نفس و رفتار ضد شهروندی تایید شده اما این نقش در رابطه بین عزت نفس و تسهیم دانش مورد تایید قرار نگرفته است. یکی از بزرگترین ابعاد معنادار که میان کارکنان یک سازمان تفاوت دارد، عزت نفس سازمانی می‌باشد. عزت نفس به عنوان پیش بینی کننده موثری در رفتار، شناخت و عاطفه می‌باشد (۳۷).

در این رابطه باید گفت؛ افرادی که دارای عزت نفس زیاد هستند مسئولیت پذیرند و همیشه مسئولیت کارهایشان را به عهده می‌گیرند و یا بی آنکه از آن‌ها خواسته شود به کمک دوستانشان می‌شتابند. این افراد از آنجایی که دامنه وسیعی از انواع هیجانات را دارند می‌توانند رفتارهای خود را در مواقع

References

1. Cleary M, Walter G, Halcomb E, Lopez V. An examination of envy and jealousy in nursing academia. *Nurse researcher*. 2016; 23(6): 14-19.
2. Cohen-Charash Y, Larson EC. An emotion divided: Studying envy is better than studying "benign" and "malicious" envy. *Current Directions in Psychological Science*. 2017 Apr; 26(2): 174-83.
3. Cohen-Charash Y. Envy at work: A preliminary examination of antecedents and outcomes. Doctoral dissertation. University of California, Berkley. 2009.
4. Duffy MK, Shaw JD. The Salieri syndrome: Consequences of envy in groups. *Small Group Research*. 2000; 31: 3-23.
5. Ghanbari C, Beheshti Rad R. Investigating the Effect of Organizational Silence on Reduction of Teamwork and Organizational Performance Based on Balanced Scorecard (BSC) Case Study: Employees of Razi University of Kermanshah (*Applied Sociology* .2016; 27 (4): 47-60. [Persian]
6. Gholipour A, Pourezat A, Saedinejad M. The factors contributing to anti-chastity behaviors in organizations. *Journal of Management Science*. 2007; 2 (8): 29-1. [Persian]
7. Golparvar M, Nairi Sh, Mahdad A. Relationship between stress, emotional exhaustion and organizational deviant behaviors in Zobahan Joint Stock Company Evidence for Stress-Burnout-Imbalance-Compensation Model. *The Journal of Social Psychology*. 2008 Fall; 2 (8): 19-34. [Persian]

8. Goruhi chaman, J and Sharifzadeh, H. Investigating the Relationship Between Family Self-esteem of Employees and Creating Knowledge in a Government Organization. The 5th International Accounting and Management Conference and the 2nd Conference on Entrepreneurship and Innovations, Tehran, Isfahra Conferences. 2016. [Persian]
9. Hahn HJ, Mathews MA. Learning behaviors as a linkage between organization-based self-esteem and in-role performance. *Journal of Management & Organization*. 2018 Apr:1-6.
10. Hair, J. F., Henseler, J., Dijkstra, T. K., & Sarstedt, M. (2014). Common beliefs and reality about partial least squares: comments on Rönkkö and Evermann.
11. Henseler J, Ringle CM, Sinkovics RR. The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing 2009* Mar 6 (pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited.
12. Holden, C. J., Vrabel, J. K., & Zeigler-Hill, V. (2016). Self-esteem as a status-tracking mechanism. *Encyclopedia of Evolutionary Psychological Science*. Switzerland: Springer International Publishing.
13. Husted K, Michailova S. Diagnosing and fighting knowledge-sharing hostility. *Organizational dynamics*. 2002 Aug 1;31(1):60-73.
14. Jalili Shishevan, A., Dortaj, F., Saadipour, E., & Farrokhi, N. (2017). Investigating the Variability of the Causal Relationships between Social Capital, Self-esteem, and Academic Hope among Team and Individual Elite Athletes. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4(3), 33-50. [Persian]
15. Jelinek R, Ahearne M. The ABC's of ACB: Unveiling a clear and present danger in the sales force. *Industrial Marketing Management*. 2006 May 1;35(4):457-67.
16. Jordan CH, Zeigler-Hill V. *Fragile self-esteem: The perils and pitfalls of (some) high self-esteem*, London: Psychology Press, 2013.
17. Judge T A, Locke E A, Durham C C. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*. 1997; 19: 151– 188.
18. Judge T A, Van Vianen A E. M, De Pater I. E. Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*. 2004; 17: 325–346.
19. Keramat M R, Ziaeddini M. Investigating the effect of organizational jealousy on the abandonment of employees. The first international conference of humanities with a native-Islamic approach, with emphasis on new researches, Sari, professors mobilization of Payame Noor University of Mazandaran, Future Research and Advice.2015. [Persian]
20. Kim S, O'Neill JW, Cho HM. When does an employee not help coworkers? The effect of leader-member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*. 2010 Sep 1;29(3):530-7.
21. Mehdian Rad A, Alwani, Fazli S. Designing a Knowledge Sharing Model in the State Tax Administration and its role in promoting organizational effectiveness and popularity. *Tax Research*. 2018; 35 (86): 195-238. [Persian]
22. Mortazavi S, Legacyan M, Seyed Hosseini S. The role of mediating jealousy in influencing leadership style of leader-member exchange on the sharing of knowledge and non-charity behaviors of nurses. *Nursing of Iran*. 2013; 26 (83): 68-77. [Persian]
23. Naeem A, Mirza NH, Ayyub RM, Lodhi RN. HRM practices and faculty's knowledge sharing behavior: mediation of affective commitment and affect-based trust. *Studies in Higher Education*. 2019 Mar 4;44(3):499-512.
24. Namvar, M., Razavi, M. H., & Kalateh Seifari, M. (2018). The Effect of Intellectual Capital is Productivity with an Emphasis on Knowledge Sharing in the Experts of Sports and Youth Departments of Khorasan Razavi Province. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5(1), 25-32. [Persian]
25. Petosa, S. The selection of raters in a multi-source feedback process, master of science dissertation, Concordia university. 2001.
26. Rahnavard F, Sadr f. Relationship between the perception of the culture of employee

- knowledge sharing and organizational factors in government agencies. *Beyond management*. 2009; 2 (8): 74-51. [Persian]
27. Rayisi A, Nastiezaee N. The Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Anti-Citizenship Behavior with the Mediating Role Organizational Envy. 2019 spring; 11 (38): 109-126. [Persian]
 28. Rentzsch K, Schröder-Abé M, Schütz A. Envy mediates the relation between low academic self-esteem and hostile tendencies. *Journal of Research in Personality*. 2015; 58: 143–153.
 29. Taboli H, Reyhani Yasawi A. A Study on the Moderating Role of Personality Briefs in the Relationship Between Political Behavior of Managers and Anti-Trait Behaviors of Mashhad University of Medical Sciences Staff. *Journal of North Khorasan University of Medical Sciences*. 2015. 7(1): 216-209. [Persian]
 30. Tai K, Narayanan J, McAllister DJ. Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review*. 2012; 37(1): 107-129.
 31. Thompson G, Glasø L, Martinsen Ø. Antecedents and Consequences of Envy. *Journal of Social Psychology*. 2015; 156 (2):139-153.
 32. Van der Zee K, Buunk B, Sanderman R. The relationship between social comparison processes and personality. *Personality and Individual Differences*, 1996; 20: 551– 565.
 33. Vrabel JK., Zeigler-Hill, V, Southard A. Self-esteem and envy: Is state self-esteem instability associated with the benign and malicious forms of envy?. *Personality and Individual Differences*. 2018; 123: 100-104.
 34. Wang WT, Hou YP. Motivations of employees' knowledge sharing behaviors: A self-determination perspective. *Information and Organization*. 2015 Jan 1;25(1):1-26.
 35. Wasko MM, Faraj S. Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice. *MIS quarterly*. 2005 Mar 1; 29(1):35-57.
 36. Xiang Y, Wang W, Guan F. The relationship between child maltreatment and dispositional envy and the mediating effect of self-esteem and social support in young adults. *Frontiers in psychology*. 2018 Jul 20; 9:1054.
 37. Yaakub K, Shaari R, Panatik SA, Rahman A. Towards an understanding of the effect of core self-evaluations and knowledge sharing behaviour. *International Journal of Applied Psychology*. 2013;3(1):13-8..