



Academy of Organizational
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

Print ISSN: 2322-1518
Online ISSN: 3456-6452

Summer 2022 (Serial No. 42), Vol. 11, No. 2

Role of Intrinsic Motivation and Perceived Organizational Justice in the Effect of Types of Envy on Employees' Creative Behavior

Mehdi Yazdanshenas (Ph. D.)¹
Fatemeh Shiravand²

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of types of envy on employees' creative behaviors. In this regard, the mediating role of employees' intrinsic motivation and the moderating role of perceived organizational justice were considered as well. The statistical population of the present study included all employees of Oghab Afshan Manufacturing and Industrial Company, of which a random sample of 280 employees participated in the study. Research data were collected using a questionnaire and analyzed by structural equation modeling with SPSS and LISREL software. Findings showed that the feeling of envy affects the creative behaviors of employees through the effect it has on the intrinsic motivation of employees, so that this effect is different for different types of envy. So that, malicious envy prevents employees from participating in creative behaviors by reducing their intrinsic motivation, but benign envy has a positive effect on their creative behaviors by increasing employees' intrinsic motivation. In addition, the moderating role of employees' perceptions of organizational justice in the relationship between envy and intrinsic motivation was not confirmed.

Keywords: *Envy; Intrinsic Motivation; Perceived Organizational Justice; Creative Behavior.*

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

-
1. Assistant Professor, Department of Business Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran (Corresponding Author), yazdanshenas@atu.ac.ir
 2. MSc. in Business Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.



تأثیر انواع حسادت بر رفتار خلاقانه کارکنان با توجه به نقش میانجی انگیزه درونی و ادراک از عدالت سازمانی

مهدی یزدان‌شناس*، فاطمه شیرواند

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۲

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۰۲/۲۳

چکیده

هدف تحقیق حاضر، بررسی تأثیر انواع حسادت بر رفتارهای خلاقانه کارکنان بود که در این رابطه، نقش میانجی انگیزه درونی و نقش تعدیل‌کننده ادراک از عدالت سازمانی نیز مورد توجه قرار گرفت. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت تولیدی و صنعتی عقاب‌افشان بود که از این میان، نمونه‌ای تصادفی به تعداد ۲۸۰ نفر در تحقیق مشارکت نمودند. داده‌های تحقیق با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد و با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد احساس حسادت از طریق تأثیری که بر انگیزه درونی کارکنان برجای می‌گذارد، بر رفتارهای خلاقانه کارکنان تأثیرگذار است؛ به طوری که این تأثیرگذاری برای انواع حسادت، متفاوت است. حسادت مخرب از طریق کاهش انگیزه درونی کارکنان مانع از مشارکت آنها در رفتارهای خلاقانه می‌شود، اما حسادت ملایم و سازنده با افزایش انگیزه درونی کارکنان بر رفتارهای خلاقانه آنها تأثیر مثبتی دارد. علاوه بر این، نقش تعدیل‌کننده ادراک کارکنان از عدالت سازمانی در رابطه بین انواع حسادت و انگیزش درونی تأیید نشد.

کلیدواژه: حسادت؛ انگیزش درونی؛ ادراک از عدالت سازمانی؛ رفتار خلاقانه.

* استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
yazdanshenas@atu.ac.ir

. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

مقدمه

امروزه مدیران سازمان‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که باید کارکنان را در مبادرت به رفتارهای خلاقانه تشویق نمایند؛ چراکه خلاقیت و رفتارهای خلاقانه اولین گام در نوآوری سازمانی محسوب می‌شود و به همین خاطر، سازمان‌ها به دنبال روش‌هایی برای ترغیب کارکنان جهت مشارکت در رفتارهای خلاق و رفع موانع آن هستند (بریدنتال^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). رفتارهای خلاقانه کارکنان به معنای مشارکت آنها در فرایندها یا شیوه‌های خلاق است که مراحل مختلفی از جمله شناسایی و تبیین مسئله، جستجوی اطلاعات، ایده‌پردازی، شناسایی راهکارها و بیان ایده‌ها را دربر می‌گیرد (مائو^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). رفتارهای خلاقانه کارکنان برخلاف عملکرد خلاقانه و نوآوری سازمانی که بر پیامدهای حاصل از خلاقیت دلالت دارند، بر مشارکت کارکنان در فرایندهایی متمرکزند که می‌توانند به این پیامدها منجر شوند (کلرک و پریرا^۳، ۲۰۲۰). در تحقیق حاضر، با توجه به ادبیات و پیشینه تحقیق موجود درباره رفتارهای خلاقانه کارکنان و براساس نظریه مقایسه اجتماعی، تأثیر انواع حسادت به عنوان سازوکاری مؤثر بر فرایند مشارکت کارکنان در رفتارهای خلاقانه بررسی شده است. حسادت، یکی از انواع احساسات تحلیل‌برنده است که در فرد احساس حقارت یا ضعف و نارضایتی از وضعیت ایجاد می‌کند و می‌تواند پیامدهای منفی یا مثبتی برای افراد و محیط آنها به همراه داشته باشد (ون‌دون^۴ و همکاران، ۲۰۰۹؛ آیریدس^۵، ۲۰۱۴). نکته مهم این است که به منظور شناخت دقیق‌تر پیامدهای حسادت در محیط کار، توجه به انواع آن بسیار ضروری است. در ادبیات تحقیق، دو نوع حسادت در محیط کار معرفی شده است که عبارتند از حسادت مخرب^۶ و حسادت ملایم یا سازنده^۷ که می‌توانند پیامدهای منفی و مثبتی به دنبال داشته باشند (ون‌دون و همکاران، ۲۰۱۲). در تحقیقات پیشین، غالباً پیامدهای منفی حسادت به‌ویژه پیامدهای حسادت مخرب مورد توجه محققان بوده است (لیو^۸ و همکاران، ۲۰۲۰؛ بریدنتال و همکاران، ۲۰۲۰). مرور ادبیات و پیشینه تحقیق نشان می‌دهد پیامدهای حسادت ملایم یا سازنده، به‌ویژه اثرات آن بر رفتارهای خلاقانه کارکنان کمتر مورد بررسی قرار

1. Breidenthal
2. Mao
3. Clercq & Pereira
4. Van de Ven
5. Ierides
6. Malicious envy
7. Benign envy
8. Liu

گرفته است. اگرچه حسادت ملایم و سازنده هم در فرد نوعی احساس نامطلوب به دلیل کمبود یا نقص ادراک شده در مقایسه با دیگران ایجاد می‌کند، اما به نظر می‌رسد حسادت سازنده می‌تواند فرد را به عملکرد بهتر ترغیب نماید (زکریا و بشیر^۱، ۲۰۲۰). بنابراین، هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی این مسئله است که انواع حسادت در محیط کار چه تأثیری می‌توانند بر رفتارهای خلاقانه کارکنان داشته باشند. علاوه بر این، در تحقیق حاضر نقش متغیرهای انگیزش درونی^۲ و ادراک از عدالت سازمانی^۳ نیز در روابط مذکور مورد بررسی قرار گرفته است. انگیزش درونی، نوعی انگیزش مستقل و خودکار است که بر احساس داشتن حق انتخاب برای فعالیت و مشارکت در حوزه‌های مختلف و رسیدن به خبرگی در آن حوزه‌ها مبتنی است (جانک^۴، ۲۰۲۰). در این مفهوم، انگیزش درونی به عنوان انگیزشی که به طور خودکار در فرد فعال می‌شود، می‌تواند فرد را به سمت انجام رفتارها و اقداماتی که هم برای سازمان و هم برای فرد مفید هستند، هدایت نماید (رایان و دسی^۵، ۲۰۲۰). همان‌طور که آمابیل^۶ (۱۹۹۶) استدلال کرده است، کارکنانی که از انگیزش درونی برخوردارند، کنجکاوی بیشتری دارند و از نظر ذهنی و شناختی انعطاف پذیرتر هستند. این کارکنان تمایل زیادی به جستجوی اطلاعات و دانش جدید دارند و سعی می‌کنند از رویکردهای جدیدتر در تصمیمات خود استفاده نمایند که این امر باعث می‌شود خلاقیت بیشتری داشته باشند (هانام و نارایان^۷، ۲۰۱۵). علاوه بر این، در این تحقیق چنین فرض شده است که احساس حسادت از طریق تأثیری که بر انگیزش درونی کارکنان بر جای می‌گذارد بر مشارکت آنها در فرایندها و رفتارهای خلاقانه تأثیرگذار است و این تأثیرگذاری با توجه به نوع حسادت، متفاوت خواهد بود. همچنین، ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و ابعاد آن می‌تواند در واکنش‌های رفتاری فرد مؤثر باشد. مدل‌های نظری موجود درباره حسادت نیز به رابطه بین حسادت و ادراک از بی‌عدالتی اشاره کرده‌اند (خان^۸ و همکاران، ۲۰۱۴). تحقیقاتی که در این باره انجام شده، نشان داده است که ادراک از عدالت و انصاف در محیط کار می‌تواند بر پاسخها و واکنش‌های افراد در وضعیت‌های نامطلوب و همچنین بر رفتارهای

1. Zakariya & Bashir
2. Intrinsic Motivation
3. Perceived Organizational Justice
4. Janke
5. Ryan & Deci
6. Amabile
7. Hannam & Narayan
8. Khan

مخرب کاری درقبال همکاران، سرپرستان و کل سازمان تأثیرگذار باشد (سوینی و مک‌فارلین^۱، ۱۹۹۳؛ آکوینو^۲ و همکاران، ۱۹۹۹). علاوه بر این، همان‌طور که ون‌دن‌باس^۳ و همکاران (۱۹۹۹) استدلال کرده‌اند، تأثیرات متقابل ادراک از عدالت و حالات نامطلوبی همچون پیامدهای حاصل از حسادت، در بستری از خودارزشیابی‌هایی بسیار قوی رخ می‌دهند؛ چراکه حسادت به‌عنوان یک حالت احساسی به‌مثابه واکنشی در برابر مقایسه‌های اجتماعی ناخوشایند شکل می‌گیرد و در چنین شرایطی فرد ممکن است به‌دنبال تبیین علل این مقایسه‌های اجتماعی ناخوشایند برآید (کیم و بیر^۴، ۲۰۲۰). در این‌بین، ادراک فرد از عدالت می‌تواند یکی از این تبیین‌هایی باشد که بر مبنای خودارزشیابی، مورد استفاده فرد قرار می‌گیرد. با این حال، مطالعات اندکی درباره اثرات ترکیبی و هم‌زمان حسادت و ادراک از عدالت سازمانی انجام شده و نقش ادراک افراد از عدالت سازمانی در بررسی اثرات و پیامدهای حسادت کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین، با در نظر گرفتن متغیر عدالت، می‌توان نقش ادراک کارکنان از انواع عدالت سازمانی و چگونگی اثرگذاری آن را بر پیامدهای انواع حسادت در محیط کار به شکل دقیق‌تری بررسی نمود. به عبارت دیگر، انتظار می‌رود واکنش‌ها و رفتارهای کاری شخصی که دچار احساس حسادت شده است، تحت تأثیر ادراک او از عدالت سازمانی قرار گیرد. تحقیق حاضر با در نظر گرفتن اثرات انواع حسادت شامل حسادت مخرب و حسادت سازنده یا ملایم به شکل مجزا و همچنین بررسی هم‌زمان پیامدهای حسادت و ادراک از عدالت سازمانی و نیز نقش واسطه‌ای انگیزش درونی کارکنان، می‌تواند در رفع خلأ مطالعاتی موجود در حوزه عواطف و احساسات و اثرات عملکردی آنها سهمیم باشد.

در شرکت تولیدی و صنعتی عقاب‌افشان به دلیل حجم بالای نیروی انسانی و تعاملات و ارتباطات بالایی که کارکنان روزانه با هم دارند، حسادت‌هایی که بین کارکنان و در سطح فردی به وجود می‌آید می‌تواند مسئله‌ساز شود و کارکنان را درگیر مسائل جانبی کار کند. این درحالی است که توجه به مسائل عاطفی و رفتاری کارکنان از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. از این رو، مسئله اصلی تحقیق حاضر این است که حسادت و انواع مختلف آن چه تأثیری بر رفتار خلاقانه کارکنان در سازمان مورد مطالعه داشته و انگیزه درونی کارکنان و ادراک آنها از عدالت سازمانی چه نقشی در این رابطه ایفا می‌کند. نتایج این

1. Sweeney & McFarlin
2. Aquino
3. Van den Bos
4. Kim & Beehr

تحقیق می‌تواند به مدیران سازمان مورد مطالعه برای افزایش مشارکت کارکنان در رفتارهای خلاقانه در محیط کار و رفع موانع آن کمک نماید.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

به‌طور کلی، عواطف می‌توانند شامل خلق و خوها و یا حالت‌های احساسی باشند. حسادت نیز از این قاعده مستثنا نیست و می‌تواند یک حالت احساسی یا یک صفت نسبتاً پایدار باشد و یا اینکه در موقعیت‌های خاصی، صرف‌نظر از ویژگی‌های روان‌شناختی فرد بروز نماید (خان و همکاران، ۲۰۱۴). موضوع حسادت در رشته‌های مختلف علمی مورد توجه قرار گرفته است و نظریه‌های مختلف و متفاوتی درباره حسادت مطرح می‌باشد (بوردمن^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). برای مثال، لانگ^۲ و همکاران (۲۰۱۸) سه رویکرد نظری را درباره حسادت شناسایی نمودند که شامل نظریه حسادت مخرب، نظریه دوگانه حسادت و نظریه دردناک حسادت می‌شوند. در نظریه حسادت مخرب بر احساس حقارت و تنفر همراه با حسادت و همچنین رفتارهای مخرب حاصل از آن درقبال فردی که مورد حسادت قرار گرفته است، تأکید می‌شود (اسمیت و کیم^۳، ۲۰۰۷). در نظریه دوگانه حسادت این طور بحث می‌شود که حسادت دو تجربه متمایز را به همراه دارد و در نتیجه دو نوع حسادت را می‌توان مورد بررسی قرار داد که عبارتند از حسادت مخرب و حسادت سازنده. حسادت سازنده فرد را ترغیب می‌کند که عملکرد خود را ارتقا دهد و حسادت مخرب به انتقاد و رفتارهای مخرب درقبال فردی که مورد حسادت واقع شده است، منجر می‌شود (ون‌دون، ۲۰۱۶). نظریه دردناک حسادت نیز بر این نکته تمرکز دارد که چگونه احساس ناخوشایند و دردناک حاصل از ضعف و حقارت فرد نسبت به دیگران او را وادار به واکنش‌های رفتاری می‌کند که این واکنش‌ها می‌توانند مثبت یا منفی باشند (کوهن - چاراش و لارسن^۴، ۲۰۱۷). در نهایت لانگ و همکاران (۲۰۱۸) با ترکیب دو رویکرد دوگانه و رویکرد دردناک حسادت، نظریه دوگانه حسادت دردناک را معرفی کردند که براساس آن، احساس نقص و حقارت، احساس نامطلوب و دردناکی است و این احساس نامطلوب و دردناک به دو نوع حسادت مخرب و حسادت سازنده منجر می‌شود. به عبارت دیگر، احساس حسادت فرد را متوجه تهدیدی می‌کند که در نهایت واکنش‌های رفتاری خاصی را می‌تواند به همراه داشته باشد.

1. Boardman
2. Lange
3. Smith & Kim
4. Cohen-Charash & Larsen

از طرف دیگر، در نظریه طرح‌واره چنین استدلال می‌شود که ارزیابی شناختی از یک رویداد کاری باعث می‌شود فرد در حافظه خود به دنبال تجربیات مشابهی باشد که به شکل طرح‌واره در ذهن و حافظه فرد ثبت شده‌اند (مارکوس و زاجونک^۱، ۱۹۸۵). بر این اساس می‌توان گفت ارزیابی اولیه عاطفی فرد از یک رویداد در محیط کار می‌تواند تجارب عاطفی پنهان فرد را تحریک و برانگیخته نماید (فیسک و مورلینگ^۲، ۱۹۹۹). بر اساس نظریه طرح‌واره، یک طرح‌واره نشان‌دهنده یک ساختار شناختی است که دانش مربوط به متغیرهای یک حوزه خاص و روابط بین آنها را شامل می‌شود (فیسک و پاولچاک^۳، ۱۹۸۶). بنابراین، ارزیابی فرد از موقعیتی که حسادت او را تحریک کرده است، باعث می‌شود فرد نوعی ارزیابی شناختی از تهدید ناشی از آن رویداد نسبت به جایگاه و منافعش داشته باشد و در عین حال، طرح‌واره‌های عاطفی مرتبط با آن نیز در فرد فعال می‌شود و در نتیجه، این ارزیابی شناختی فرد را به سمت بروز رفتارهای مختلف سوق می‌دهد (ویگا^۴ و همکاران، ۲۰۱۴).

علاوه بر این، حسادت و پیامدهای آن را می‌توان بر اساس نظریه مقایسه اجتماعی نیز تبیین نمود. فستینگر^۵ (۱۹۵۴) مقایسه اجتماعی را فرایندی برای کسب اطلاعات به منظور ارزیابی خود در مقایسه با دیگران و تعیین رتبه و جایگاه نسبی فرد معرفی نمود. بر اساس این نظریه، حسادت زمانی شروع می‌شود که فرد با مقایسه خود با دیگران، تصور می‌کند فاقد توانمندی‌ها، ویژگی‌ها، دارایی‌ها، موفقیت‌ها یا مزایایی است که فرد یا افراد دیگر از آنها برخوردارند (لیو و همکاران، ۲۰۲۰). در نتیجه، حسادت به عنوان پیامد احساسی مقایسه اجتماعی می‌تواند بروز یابد (آیدریس، ۲۰۱۴). در این وضعیت، فرد سعی می‌کند با تضعیف طرف مقابل و یا از طریق ارتقادادن خود، شکاف ایجاد شده در اثر مقایسه اجتماعی را کاهش دهد (پنگ^۶ و همکاران، ۲۰۲۰). در رویکرد سنتی یا رویکرد مخرب، حسادت به عنوان یک حالت ذهنی تعریف می‌شود که همواره به پیامدهای منفی مانند احساس حقارت، خصومت، تحلیل رفتگی و تنفر منجر می‌شود (اسمیت و کیم، ۲۰۰۷). در رویکرد ملایم یا سازنده، تأکید می‌شود که حسادت می‌تواند به پیشرفت افراد از طریق بهسازی و ارتقای خود به جای تلاش برای سرکوب یا تضعیف فردی که مورد

1. Markus & Zajonc
2. Fiske & Morling
3. Fiske & Pavelchak
4. Veiga
5. Festinger
6. Peng

حسادت واقع شده است، کمک کند (ون‌دون و همکاران، ۲۰۰۹). نکته مهم این است که هر دو رویکرد مخرب و سازنده مبتنی بر پیامدهای حسادت هستند؛ به طوری که حسادت مخرب بر پیامدهای منفی و حسادت سازنده بر پیامدهای مثبت حسادت تأکید می‌کند. با این حال، اغلب مطالعات و تحقیقات انجام شده درباره حسادت، روی اثرات منفی آن تمرکز داشته‌اند (میلیچ^۱، ۲۰۱۹). برای مثال، ترک^۲ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که حسادت در محیط کار تأثیری منفی بر تمایل به کارآفرینی دارد. قادی^۳ (۲۰۱۸) در تحقیق خود نشان داد حسادت در محیط کار تأثیر مثبتی بر افزایش رفتارهای کاری مخرب دارد. برایدنتال و همکاران (۲۰۲۰) استدلال کردند که حسادت بین کارکنان در محیط کار به طردشدگی افراد از گروه‌های کاری منجر می‌شود. مائو و همکاران (۲۰۲۰) نیز به این نتیجه رسیدند که حسادت بین کارکنان منجر به بروز رفتارهای غیرشهروندی کارکنان نسبت به یکدیگر می‌شود. لیو و همکاران (۲۰۲۰) نیز در تحقیق خود نشان دادند حسادت تأثیری منفی بر تسهیم اطلاعات داشته و باعث می‌شود کارکنان اطلاعات و دانش خود را از یکدیگر پنهان نمایند. پنگک و همکاران (۲۰۲۲) نیز به نتیجه مشابهی درباره تأثیر حسادت بر پنهان کردن اطلاعات و دانش دست یافتند. آنچه مشخص است این است که تحقیقات مذکور بر اساس رویکرد سنتی یا مخرب به حسادت در محیط کار انجام شده‌اند. البته تحقیقاتی نیز بر اساس رویکرد سازنده یا ملایم به حسادت در محیط کار انجام شده‌اند. برای مثال، زکریا و بشیر (۲۰۲۰) در تحقیق خود نشان دادند عدم تسهیم دانش بین کارکنان می‌تواند از طریق برانگیختن احساس حسادت در کارکنان، آنها را به خلاقیت ترغیب نماید. آپریدس (۲۰۱۴) نیز در مطالعه خود نشان داد حسادت سازنده می‌تواند زمینه‌های لازم برای خلاقیت در سازمان را فراهم سازد. در ایران نیز ضیال‌الدینی و نصیری (۱۳۹۴) در تحقیق خود نشان دادند حسادت کارکنان بر رفتارهای غیرشهروندی تأثیر مثبت دارد، ولی بر تمایل به ترک خدمت بی‌تأثیر است. قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که روابط مطلوب کارکنان با سرپرستان می‌تواند موجب برانگیخته شدن احساس حسادت سایر کارکنان شود. نصرافهانی و حیدری آقاگلی (۱۳۹۸) نیز در تحقیق خود نشان دادند حسادت در محیط کار می‌تواند به افزایش رفتارهای کاری انحرافی در کارکنان منجر شود. رئیسی و ناستی‌زایی

1. Milic
2. Terek
3. Ghadi

(۱۳۹۸) نیز نشان دادند حسادت در رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتارهای ضدشهروندی نقش میانجی ایفا می‌کند. حکیمی (۱۳۹۹) در تحقیق خود نشان داد کیفیت مبادله رهبر عضو به‌طور معنی‌داری، حسادت در محل کار و متعاقباً رفتارهای کاری انحرافی را پیش‌بینی می‌کند. حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۹) نیز در مطالعه‌ای که دربارهٔ پیشناندها و پیامدهای حسادت در محیط کار انجام دادند، نارضایتی شغلی، عدم مشارکت، کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی و ناکارآمدی را به‌عنوان پیامدهای حسادت در محیط کار معرفی نمودند.

با بررسی نظریه‌های موجود درباره حسادت و نیز نظریه‌هایی که می‌توانند به‌عنوان مبانی نظری تبیین پیامدهای حسادت در محیط کار مورد توجه قرار گیرند، می‌توان گفت نظریه دوگانهٔ حسادت دردناک لانگ و همکاران (۲۰۱۸) به دلیل ترکیب کردن نظریه‌های پیشین درباره حسادت و توجه به انواع آن و نیز تبیین نحوه شکل‌گیری پیامدهای حسادت، نظریه جامع‌تری در خصوص حسادت می‌باشد که می‌تواند در تحلیل‌های رفتار سازمانی نیز مورد استفاده قرار گیرد. علاوه‌براین، نظریه طرح‌واره (مارکوس و زاجونک، ۱۹۸۵) و نظریه مقایسه اجتماعی (فستینگر، ۱۹۵۴) نیز به‌دلیل توجه به سازوکارهای شناختی و اجتماعی دخیل در حسادت می‌توانند تبیین‌های مفیدی درباره حسادت و پیامدهای آن ارائه نمایند. علاوه‌براین، آنچه از مرور پیشینه پژوهش استنتاج می‌شود این است که اکثر تحقیقاتی که دربارهٔ حسادت در محیط کار انجام شده‌اند، براساس رویکرد سنتی و مخرب به حسادت انجام شده‌اند و بر پیامدهای منفی حاصل از آن تمرکز داشته‌اند. ضمن اینکه در تحقیقات پیشین متغیرهای میانجی و تعدیل‌کننده‌ای که می‌توانند اثرات انواع حسادت را متأثر سازند کمتر مورد توجه بوده‌اند. در تحقیق حاضر و با در نظر گرفتن هر دو رویکرد مخرب و سازنده به حسادت در محیط کار، علاوه بر بررسی تأثیر انواع حسادت بر رفتارهای خلاقانه کارکنان، نقش میانجی انگیزهٔ درونی و نقش تعدیل‌کننده ادراک از عدالت سازمانی نیز مورد توجه قرار گرفته است.

حسادت سازنده، انگیزه درونی و رفتار خلاقانه

حسادت ملایم و سازنده تجربه‌ای است که هنگام ادراک فرد از داشتن یک نقص یا محدودیت در رسیدن به موفقیت رخ می‌دهد، ولی فرد انگیزه کافی برای رفع کاستی‌ها را دارد و در نهایت با غلبه بر آن می‌تواند به موفقیت دست یابد (ون‌دون و همکاران، ۲۰۰۹). وجود این انگیزه برای ارتقا و بهبود می‌تواند

حسادت را به‌عنوان یک احساس سازنده و مفید جلوه‌گر سازد. حسادت سازنده راه رسیدن فرد به موفقیت و پیشرفت را به او الهام می‌کند و فرد را به سمت بهبود سوق می‌دهد (ون‌دون و همکاران، ۲۰۱۱). انگیزه برای رسیدن به آنچه که دیگران از آن بهره‌مند هستند، یکی از مزایای مثبت مقایسه موقعیت خود با دیگران است که می‌تواند به حسادت سازنده منجر شود (تای^۱، ۲۰۱۲). درحقیقت، حسادت سازنده می‌تواند در مقابل حسادت مخرب قرار گیرد؛ چراکه به‌صورت یک انگیزه مولد عمل می‌کند و شخص حسادت‌کننده درصدد است تا خود را به سطح فردی که به او حسادت می‌کند، برساند (کوهن-چاراش، ۲۰۰۹). حسادت ملایم و سازنده فرد را برای تلاش بیشتر برای رسیدن به موفقیت به‌جای آسیب‌رساندن به فردی که مورد حسادت واقع شده است، برمی‌انگیزاند تا از این طریق بتواند جایگاه خود را ارتقا بخشد (کائو^۲، ۲۰۱۹). اگرچه حسادت سازنده دارای همان ماهیت ناخوشایند و احساساتی است که با تجربه غم و اندوه همراه می‌شود، ولی مشخص است که با حسادت مخرب متفاوت است (میلیچ، ۲۰۱۹). برخی از محققان اظهار داشته‌اند که حسادت فرد را ترغیب به عمل می‌کند و باعث می‌شود فرد برای فائق‌آمدن بر ضعف، احساس حقارت و یا داشتن شرایط نامساعدتر خود تلاش نماید (اسمیت و کیم، ۲۰۰۷). درواقع، برخی از محققان تأکید کرده‌اند که حسادت سازنده در یک جامعه می‌تواند زمینه فعالیت و تلاش بیشتر در حوزه‌های مختلف از جمله فعالیت‌های کاری و اقتصادی را فراهم سازد (کابراles^۳، ۲۰۱۰). بنابراین، این شکل از حسادت می‌تواند به تمایل و انگیزه درونی قوی برای دستیابی به آنچه فرد می‌خواهد به آن دست یابد، منجر شود (میلیچ، ۲۰۱۹). انگیزش درونی، نوعی انگیزش خودکار است که بر احساس مختاربودن در کاوش در حوزه‌های مختلف و کسب مهارت و خبرگی در آن حوزه‌ها مبتنی می‌باشد (هون^۴، ۲۰۱۲). براساس نظریه خودتعیین‌گری، انگیزش دونی نوعی از انگیزش است که تنظیمات رفتاری خاصی را در فرد ایجاد می‌کند و درنهایت باعث می‌شود فرد به شکل خاص و متمایزی رفتار نماید (کارتنی^۵ و همکاران، ۲۰۲۱). نکته مهم این است که تمایل و انگیزه شخصی برای انجام اقدامات و رفتارهای خلاقانه می‌تواند درنهایت به مشارکت بیشتر فرد در فرایندها و رفتارهای خلاقانه منجر شود (مولر و کامدار^۶، ۲۰۱۱).

1. Tai
2. Kao
3. Cabrales
4. Hon
5. Courtney
6. Mueller & Kamdar

علاوه بر این، انگیزه نقش مهمی در توسعه مهارت‌های فردی از جمله مهارت‌های اخلاقانه داشته و می‌تواند باعث عملکرد اخلاقانه شود (آماییل، ۱۹۸۸). از طرف دیگر، همان‌طور که مطرح شد، حسادت سازنده زمانی پدید می‌آید که فرد احساس می‌کند دیگران از موقعیت‌ها یا مزایای بالاتر و بیشتری برخوردار هستند و این احساس از برتر بودن دیگران می‌تواند فرد را ترغیب نماید که با تلاش بیشتر شکاف موجود را کاهش دهد و به احساس برابری دست یابد (لانگ و کروسیوس^۱، ۲۰۱۵). بر این اساس می‌توان این فرض را مطرح نمود که حسادت سازنده از طریق ایجاد نوعی انگیزه درونی در فرد، او را برای انجام اقدامات و رفتارهای مفید و اثربخش در جهت پیشرفت و بهبود عملکرد ترغیب می‌کند. این اقدامات و رفتارهای مفید و سازنده می‌توانند رفتارهایی باشند که بر اساس آنها فرد وارد مشارکت در فرایندهای اخلاقانه می‌شود. بر این اساس، فرضیه اول تحقیق به شرح زیر تنظیم می‌شود:

فرضیه اول: حسادت سازنده از طریق انگیزش درونی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتار اخلاقانه کارکنان دارد.

حسادت مخرب، انگیزه درونی و رفتار اخلاقانه

حسادت مخرب تجربه‌ای عاطفی است که می‌تواند نتایج منفی برای فرد به همراه داشته باشد و شباهت زیادی به احساس خصومت دارد (ون‌دون و همکاران، ۲۰۰۹). حسادت مخرب به این معناست که فرد از جایگاه یا موفقیت‌های دیگران حتی با این علم که آسیبی به او نمی‌رساند، خرسند نیست (بریدن‌تال و همکاران، ۲۰۲۰). افراد معمولاً به کسانی حسادت می‌کنند که از موقعیت بهتری برخوردار هستند و در صورتی که این حسادت از نوع مخرب باشد، فرد دنبال این خواهد بود که آنها را از موفقیت‌هایشان محروم سازد حتی اگر خودش مجبور به ازدست‌دادن چیزی شود (اسمیت و کیم، ۲۰۰۷). حسادت مخرب می‌تواند رفتاری را به وجود آورد که باعث صدمه‌زدن به خود و دیگری و دور شدن از اهداف متعالی شود (ون‌دون و همکاران، ۲۰۰۹). در حسادت سازنده فرد تلاش می‌کند به هدف مورد نظر نزدیک‌تر شود و حاضر است برای به دست آوردن چیزی که به آن حسادت ورزیده است، تلاش بیشتری نماید. در این شرایط، شباهت‌های بین فرد حسادت‌کننده با فردی که مورد حسادت قرار گرفته است، بیشتر می‌شود و

1. Lang & Crusius

اینجاست که شکاف اجتماعی که از طریق مقایسه‌های اجتماعی به وجود آمده بودند، کاهش می‌یابد (بوردمن و همکاران، ۲۰۱۸). در مقابل، افرادی که حسادت مخرب دارند با متمایز کردن خود با دیگران شکاف‌های اجتماعی حاصل از مقایسه اجتماعی را افزایش می‌دهند (ون‌دون و همکاران، ۲۰۱۱). نتیجه مقایسه نامطلوب می‌تواند عواقبی منفی برای حسادت‌کننده، حسادت‌شونده و حتی اطرافیان آنها در پی داشته باشد؛ چرا که افراد با حسادت مخرب به منظور از بین بردن احساسات ناخوشایند خود، سعی می‌کنند جایگاه دیگران را تنزل دهند (لیو و همکاران، ۲۰۲۰). حسادت مخرب معمولاً با تلاش برای ممانعت از پیشرفت دیگران و همچنین احساس خصومت و تنفر نسبت به آنها همراه می‌شود (ون‌دون و همکاران، ۲۰۱۵). حسادت مخرب زمانی پدید می‌آید که فرد احساس می‌کند فرد یا افراد دیگر، از جایگاه یا مزایایی بالاتر و بیشتری برخوردار هستند. حسادت مخرب می‌تواند انگیزش درونی فرد را برای حرکت به سمت بهبود و تعالی کاهش دهد و این کاهش در انگیزه برای پیشرفت می‌تواند مانعی برای بروز رفتارهای خلاقانه و مشارکت در فرایندهای خلاقانه در محیط کار شود. این وضعیت بر اساس نظریه مقایسه اجتماعی فستینگر (۱۹۵۴) قابل تبیین است؛ چرا که حسادت مخرب فرد را برمی‌انگیزاند تا فاصله احساس شده با فرد یا افراد مورد مقایسه را کاهش دهد و در نتیجه ممکن است به شکل واکنش‌ها یا رفتارهای نامناسب بروز یابد (پنگ و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، می‌توان چنین فرض کرد که حسادت مخرب انگیزه درونی فرد را برای مبادرت به رفتارهای خلاقانه کاهش می‌دهد؛ چرا که فردی که دچار حسادت مخرب شده است، بیشتر دنبال ضربه زدن به دیگران است تا انجام رفتارهای مفید و سازنده. بنابراین، این فرض مطرح می‌شود که حسادت مخرب با تأثیر منفی بر انگیزه درونی فرد برای مبادرت به رفتارهای خلاقانه، موجب کاهش رفتارها و اقدامات خلاقانه توسط کارکنان می‌شود. بنابراین، فرضیه دوم تحقیق به شرح زیر تنظیم می‌شود: فرضیه دوم: حسادت مخرب از طریق انگیزش درونی تأثیر منفی بر رفتارهای خلاقانه کارکنان دارد.

نقش ادراک از عدالت سازمانی

ادراک از عدالت سازمانی به معنای ادراک ذهنی کارکنان از رفتار منصفانه سازمان با آنهاست که به دلیل اثراتی که روی عواطف، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان دارد، مورد توجه بسیاری از محققان بوده است (کیم و بیر، ۲۰۲۰). این تأثیرات ادراک از عدالت سازمانی غالباً بر اساس نظریه مبادله اجتماعی

هومانس^۱ (۱۹۵۸) تبیین می‌شود. براساس این نظریه، زمانی که یکی از طرفین، ارزشی را به طرف دیگر ارائه می‌کند، طرف مقابل نیز سعی می‌کند آن را جبران نماید تا مبادله کامل شود (هومانس، ۱۹۵۸). تفاوت‌های فردی بر ادراک افراد از عدالت تأثیر می‌گذارد و این می‌تواند تفاوت‌های بین ادراک افراد از عدالت را که در محیط‌های مشابه کار می‌کنند توضیح دهد (آنترهیتزبرگر و براید^۲، ۲۰۱۹). ادراک از عدالت می‌تواند عامل مهمی در شناخت انگیزش افراد و بهبود خلق و خوی کاری آنها باشد (فرید^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). طبق نظریه عدالت سازمانی هنگامی که کارکنان ادراک بالایی از عدالت سازمانی داشته باشند، انگیزه بیشتری برای عملکرد بهتر خواهند داشت (جورج و جونز^۴، ۱۹۹۹). درهمین راستا، کوهن و مولر دریافتند که بی‌عدالتی ادراک شده به تشدید احساس خصومت ناشی از حسادت مخرب منجر می‌شود (کوهن-چاراش و مولر^۵، ۲۰۰۷). علاوه بر این، حسادت نیز باعث می‌شود که فرد در برابر بی‌عدالتی عکس‌العمل بیشتری نشان دهد و در نتیجه تمایلات و انگیزه درونی فرد تحت تأثیر قرار می‌گیرد (فرای^۶، ۲۰۱۶). توجه به این نکته ضروری است که انگیزش درونی یک عامل ضروری برای خلاق بودن است و به نظر می‌رسد حاصل اثرات ترکیبی عوامل فردی و محیطی می‌باشد (رایان و دسی، ۲۰۲۰). بنابراین، توجه به نقش عوامل محیط کاری و ادراک کارکنان از آنها در شکل‌گیری انگیزش درونی بسیار مهم خواهد بود. آن‌طور که کیم و بیر (۲۰۲۰) تحلیل نموده‌اند، انگیزش درونی یا می‌تواند ناشی از شغل باشد که در اثر توانمندسازی روان‌شناختی حاصل می‌آید و یا اینکه می‌تواند ناشی از عزت‌نفس سازمان‌محور افراد باشد که در اثر احساس ارزشمند بودن افراد در سازمان به دست می‌آید. ادراک از عدالت سازمانی از هر دو طریق می‌تواند بر انگیزش درونی کارکنان مؤثر باشد. ادراک از عدالت سازمانی باعث ایجاد عواطف و احساسات مثبت در افراد می‌شود که با انگیزش افراد در شکل‌دهی به نقش‌های کاری از طریق احساس توانمندی مرتبط می‌شود (اسپریترز^۷، ۱۹۹۵). علاوه بر این، ادراک از عدالت سازمانی این پیام را به کارکنان منتقل می‌کند که برای سازمان ارزشمند هستند و این احساس ارزشمند بودن باعث انگیزش درونی کارکنان

1. Homans
2. Unterhitzberger & Bryde
3. Farid
4. George & Jones
5. Cohen & Mueller
6. Frye
7. Spreitzer

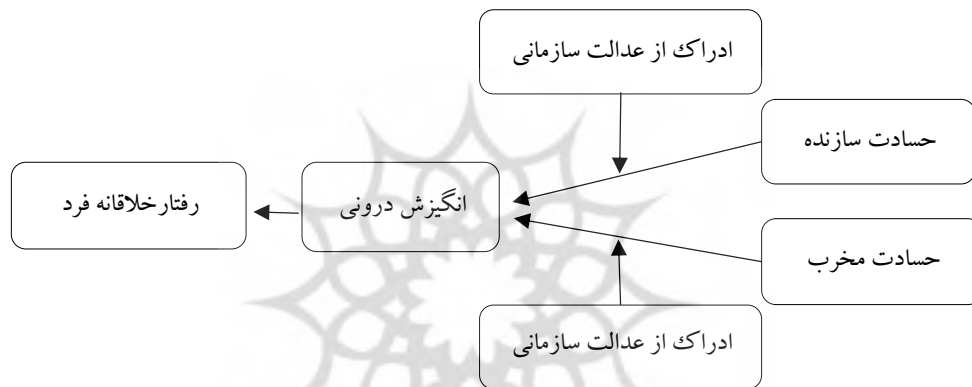
می‌شود (کیم و بیر، ۲۰۲۰). ادراک مثبت از عدالت سازمانی باعث می‌شود کارکنان تصور مثبتی از محیط کاری خود داشته باشند و این باعث افزایش تمرکز و انگیزه بیشتر در کار می‌شود (هانام و نارایان، ۲۰۱۵). همان‌طور که در نظریه مدیریت عدم اطمینان^۱ (ون‌دن‌باس و لیند، ۲۰۰۲) مطرح می‌شود، ادراک کارکنان عدالت و انصاف زمانی که آنها با عدم اطمینان مواجه هستند، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ چراکه استنباط کارکنان از وجود عدالت در سازمان به آنها در مواجهه با موقعیت‌های نامطمئن کمک می‌کند. شکل‌گیری حسادت ناشی از مقایسه‌های اجتماعی نیز می‌تواند چنین وضعیتی مشابهی از عدم اطمینان را در فرد ایجاد کند که احساس عدالت در سازمان می‌تواند در این وضعیت تأثیرگذار باشد (وانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). علاوه بر این، نقش مدیران رابطه‌مدار و روابط مطلوب رهبر- پیرو روی کاهش حسادت، نشان‌دهنده اهمیت رفتار عادلانه و منصفانه در کاهش نارضایتی‌های احساسی و عاطفی است (کیم و بیر، ۲۰۲۰). کوهن-چاراش و مولر^۳ (۲۰۰۷) در مطالعه خود نشان دادند که رفتارهای کاری مخرب زمانی که حسادت و رفتار ناعادلانه به‌طور هم‌زمان وجود دارند، بیشتر اتفاق می‌افتند. فرید و همکاران (۲۰۱۹) و کوهن-چاراش (۲۰۰۹) چنین استدلال کرده‌اند که ادراک کارکنان از بی‌عدالتی تأثیر معنی‌داری بر افزایش رفتارهای خصمانه کارکنان هنگام احساس حسادت دارد. علاوه بر این، تحقیقاتی که درباره ادراک از عدالت انجام شده، نشان داده است که ادراک از عدالت می‌تواند بر واکنش‌های منفی افراد تأثیرگذار باشد (کیم و بیر، ۲۰۲۰؛ خان و همکاران، ۲۰۱۴). حسادت به‌عنوان یک واکنش عاطفی حاصل از مقایسه‌های اجتماعی می‌تواند پیامدهایی را به همراه داشته باشد که این پیامدها تحت تأثیر جستجوی فرد برای ارزیابی میزان عدالت و انصاف موجود در محیط کار قرار می‌گیرد (هانان و نارایان، ۲۰۱۵). علاوه بر این، ادراک از عدالت سازمانی مشروعیت نگرش‌ها و رفتارهای حاصل از حسادت را در فرد معین می‌کند (لازاروس^۴، ۱۹۹۱). بنابراین، بررسی نقش ادراک از عدالت در تجربه حسادت می‌تواند در تبیین دقیق‌تر اثرات حسادت بر انگیزش درونی افراد در محیط کار مفید باشد؛ چراکه ادراک از عدالت یک موضوع شناختی است و فرد به سهولت وضعیت آن را می‌تواند به‌خاطر بیاورد و به‌همین دلیل می‌تواند تأثیر

1. Uncertainty Management Theory
2. Wang
3. Cohen-Charash & Mueller
4. Lazarus

مشخصی روی نگرش‌ها و رفتارهای فرد داشته باشد (فرید^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). به علاوه، ادراک از عدالت سازمانی این امکان را به فرد می‌دهد که بتواند علت وضعیت ضعیف‌تر یا موقعیت پایین‌تر خود را با استناد به اینکه سایرین موفقیت‌های خود را به شکل ناعادلانه و غیرمنصفانه و نه به دلیل توانمندی‌ها یا شایستگی‌هایشان به دست آورده‌اند، فرافکنی نماید (کرام^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین، فرضیه‌های سوم و چهارم تحقیق تحقیق به شرح زیر تنظیم می‌شوند. مدل مفهومی تحقیق نیز مطابق شکل (۱) ارائه می‌شود.

فرضیه سوم: ادراک از عدالت سازمانی رابطه بین حسادت سازنده و انگیزش درونی را تعدیل می‌کند.

فرضیه چهارم: ادراک از عدالت سازمانی رابطه بین حسادت منفی و انگیزش درونی را تعدیل می‌کند.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ روش، یک تحقیق توصیفی، از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و به لحاظ روش گردآوری داده‌ها یک تحقیق پیمایشی و کمی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت تولیدی و صنعتی عقاب‌افشان شامل ۱۱۹۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه براساس فرمول نمونه‌گیری از

1. Farid
2. Karam

جامعه محدود و با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۰ نفر محاسبه شد. در این پژوهش برای نمونه‌گیری، از روش تصادفی ساده استفاده شد؛ به طوری که پس از هماهنگی با مدیران شرکت تولیدی و صنعتی عقاب‌افشان تعداد ۳۰۰ پرسشنامه براساس کد شناسایی کارکنان توزیع شد و پس از سه مرتبه مراجعه، تعداد ۲۸۰ پرسشنامه با نرخ بازگشت ۹۳ درصد جمع‌آوری و مورد تحلیل قرار گرفت. در این تحقیق برای اندازه‌گیری متغیرها مجموعاً از سی‌ونُه سؤال به صورت پرسشنامه استفاده شده است که به ترتیب برای سنجش انگیزه درونی از پرسشنامه تیرنی، فارمر و گرین^۱ (۱۹۹۹) شامل پنج سؤال، برای سنجش رفتار خلاقانه از پرسشنامه اتلی و اوکف^۲ (۱۹۸۲) شامل نه سؤال، برای اندازه‌گیری عدالت سازمانی از پرسشنامه کالکوویت^۳ (۲۰۰۱) شامل ۱۵ سؤال و نهایتاً برای اندازه‌گیری حسادت سازمانی از پرسشنامه ده سؤالی آیریدس^۴ (۲۰۱۴) شامل پنج سؤال برای حسادت سازنده و پنج سؤال برای حسادت مخرب استفاده شد. تمامی پرسشنامه‌ها براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف با امتیاز ۱ تا کاملاً موافق با امتیاز ۵ تنظیم شدند. به منظور افزایش دقت و تسهیل پاسخگویی به پرسشنامه‌ها، سعی شد گویه‌های پرسشنامه‌ها بدون ابهام و واضح باشند. از به کارگیری سؤالات دوپهلوی و پیچیده خودداری شد و ابتدای پرسشنامه راهنمای پاسخ به سؤالات ارائه شد و فواید حاصل از انجام این تحقیق مورد اشاره قرار گرفت. این اقدامات می‌توانند تا حد قابل توجهی مانع از ایجاد خطای واریانس روش مشترک در تحقیقاتی شوند که داده‌های متغیرهای مختلف تحقیق از یک منبع واحد به دست می‌آید (پودساکوف^۵ و همکاران، ۲۰۱۲). علاوه بر این، برای اجتناب از خطای مذکور، تحلیل عامل واحد هرمان^۶ انجام گرفت. براساس این روش، اگر یک عامل بخش عمده واریانس متغیرها را توضیح دهد، ممکن است داده‌ها در معرض خطای واریانس روش مشترک قرار داشته باشند. نتایج تحلیل عامل واحد هرمان برای داده‌های تحقیق حاضر نشان داد حداکثر توضیح واریانس متغیر واحد ۲۶/۳۱ درصد است که کمتر از ۵۰ درصد بوده و می‌توان گفت خطای واریانس روش مشترک در داده‌های تحقیق دیده نمی‌شود. روایی سازه پرسشنامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی سنجیده شد و پایایی پرسشنامه براساس ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی

1. Tierney, Farmer & Graen
2. Ettlíe & O'Keefe
3. Colquitt
4. Ierides
5. Podsakoff
6. Herman's Single Factor Analysis

بررسی و تأیید شد. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد و برای تحلیل و طبقه‌بندی داده‌ها، نرم‌افزار اسپاس‌اس و برای تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری، نرم‌افزار لیزرل مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر ۲۸۰ نفر از کارکنان شرکت تولیدی و صنعتی عقاب‌افشان مشارکت داشتند. از لحاظ جنسیت، ۲۶۴ نفر (۷۸/۹ درصد) از آنان مرد و ۲۶ نفر (۱۲/۱ درصد) زن بودند. برحسب تحصیلات، ۲۸ نفر (۱۰ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، ۶۵ نفر (۲۳/۲ درصد) دارای مدرک کارشناسی و ۹۳ نفر (۳۳/۲ درصد) دارای مدرک کاردانی و ۹۴ نفر (۳۳/۴ درصد) دیپلم و زیر دیپلم بودند. در این پژوهش برای بررسی فرض بهنجار (نرمال) بودن توزیع تک‌متغیره داده‌ها ضرایب چولگی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول (۱) نشان داده شده است. آن‌طور که بایرن^۱ (۲۰۱۰) بیان کرده است در صورتی که قدر مطلق چولگی متغیرها کمتر از ۳ و قدر مطلق کشیدگی متغیرها کمتر از ۷ باشد توزیع داده‌ها بهنجار است. به علاوه، فرض بهنجار بودن چندمتغیره با استفاده از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا^۲ بررسی شد. ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا برای مدل ۲/۹۷ به دست آمد و نسبت بحرانی آن نیز ۱/۶۲۶ محاسبه شد. با توجه به اینکه نسبت بحرانی به دست آمده که از طریق تقسیم شاخص‌های کشیدگی بر خطای معیار برای همه متغیرها به دست آمد، کمتر از ۲/۵۸ بود، بنابراین فرض بهنجار بودن چندمتغیره داده‌ها تأیید می‌شود.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | چولگی | کشیدگی |
|---------------|---------|--------------|--------|--------|
| حسادت سازنده | ۳/۱۹ | ۰/۷۹ | -۰/۷۲۰ | ۰/۱۴۴ |
| حسادت مخرب | ۲/۵۴ | ۰/۹۶ | -۰/۲۷۱ | ۰/۲۳۳ |
| انگیزه درونی | ۳/۸۲ | ۰/۶۸ | ۰/۲۵۹ | -۰/۴۵۹ |
| عدالت سازمانی | ۲/۹۷ | ۰/۵۸ | -۰/۱۰۷ | -۰/۷۹۸ |
| رفتار خلاقانه | ۳/۴۷ | ۰/۶۹ | -۰/۱۳۰ | -۰/۶۴۷ |

1. Byrne
2. Mardia

عدم وجود هم‌خطی بین متغیرهای پیش‌بین مدلی یکی دیگر از الزامات استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری است که برای بررسی آن معمولاً از شاخص عامل تورم واریانس^۱ و مؤلفه تحمل^۲ استفاده می‌شود. مقادیر بالاتر از ۱۰ برای شاخص عامل تورم واریانس بر وضعیت بحرانی هم‌خطی دلالت دارد و مقادیر کمتر از ۱۰ بیانگر حد قابل قبول هم‌خطی است. مؤلفه تحمل نیز می‌تواند مقادیر بین صفر و یک داشته باشد که هرچه به سمت یک نزدیک تر باشد، بیانگر وضعیت مطلوب و حد پایین هم‌خطی بین متغیرهای پیش‌بین مدلی است. نتایج بررسی این دو شاخص در جدول (۲) آمده است که نشان‌دهنده عدم وجود هم‌خطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین مدلی تحقیق است.

جدول ۲. برآورد شاخص‌های هم‌خطی چندگانه متغیرهای مستقل

| متغیر | ضریب تحمل | عامل تورم واریانس |
|--------------|-----------|-------------------|
| حسادت سازنده | ۰/۵۹ | ۲/۴۴ |
| حسادت مخرب | ۰/۶۸ | ۱/۹۵ |
| انگیزه درونی | ۰/۴۶ | ۲/۷۸ |

همچنین، به منظور بررسی روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری از میانگین واریانس استخراجی، شاخص پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج به‌دست آمده در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳. روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری مدل پژوهش

| متغیر | آلفای کرونباخ | میانگین واریانس استخراجی | پایایی ترکیبی |
|---------------|---------------|--------------------------|---------------|
| حسادت سازنده | ۰/۷۳۰ | ۰/۶۸ | ۰/۸۴ |
| حسادت مخرب | ۰/۷۶۱ | ۰/۵۹ | ۰/۸۵ |
| انگیزه درونی | ۰/۷۳۹ | ۰/۵۶ | ۰/۸۲ |
| عدالت سازمانی | ۰/۷۲۵ | ۰/۶۴ | ۰/۸۸ |
| رفتار خلاقانه | ۰/۷۳۲ | ۰/۶۳ | ۰/۸۴ |

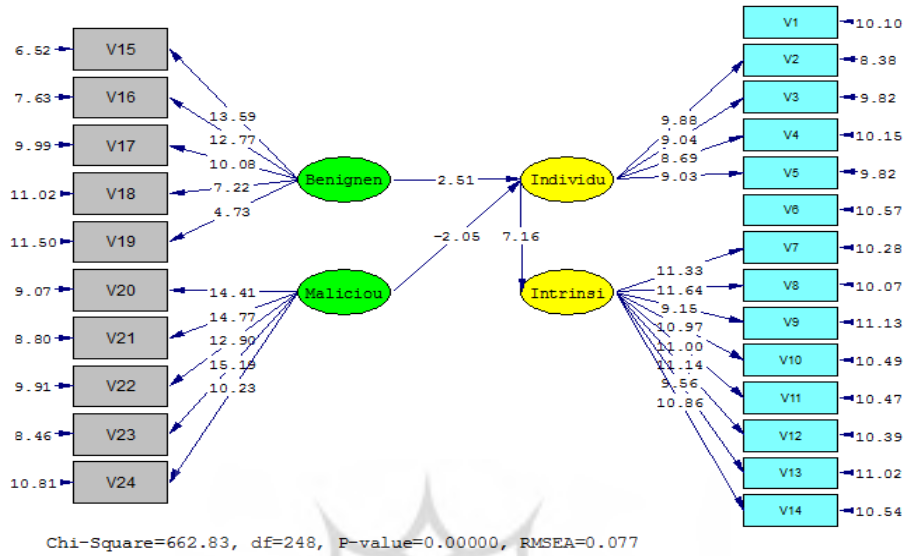
1. Variance Inflation Factor
2. Tolerance Factor

باتوجه به جدول (۳)، میانگین واریانس استخراجی متغیرها بیشتر از ۰/۵ است که نشان می‌دهد سازه‌های مدل دارای روایی همگرا می‌باشند. پایایی ترکیبی متغیرها نیز بیشتر از ۰/۸ است که نشان‌دهنده پایایی ساختاری سازه‌های پژوهش می‌باشد. به‌علاوه، براساس روش فورنل و لارکر و به‌منظور تأیید روایی واگرا، جذر مقادیر میانگین واریانس استخراجی هر یک از متغیرها باید از مقدار همبستگی میان آن متغیر با سایر متغیرهای مدل بیشتر باشد. جدول (۴) نشان می‌دهد برای همه متغیرهای پژوهش مقدار جذر میانگین واریانس استخراجی از میزان همبستگی آن با سایر متغیرها که در خانه‌های زیرین و راست قطر اصلی نشان داده شده‌اند، بیشتر است. بنابراین، روایی واگرا نیز تأیید می‌شود.

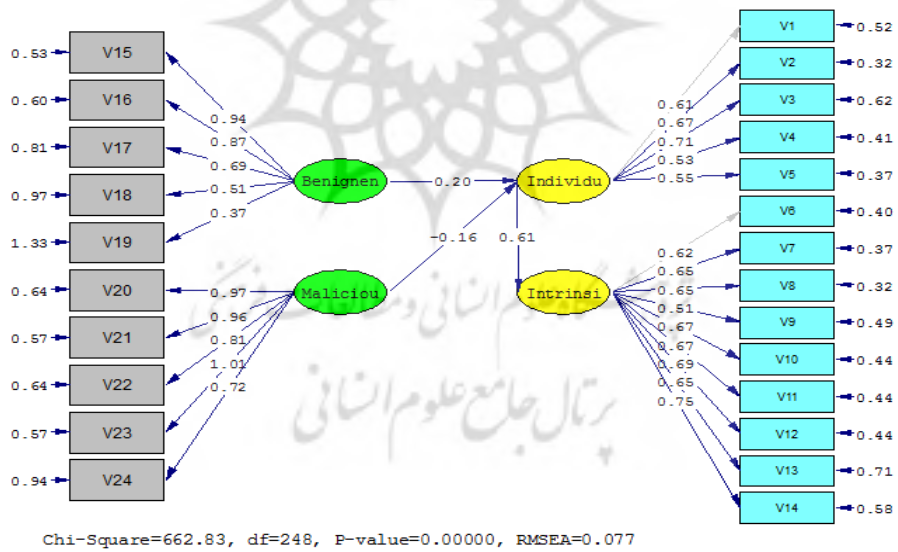
جدول ۴. روایی واگرا به روش فورنل - لارکر

| متغیر | حسادت سازنده | حسادت مخرب | انگیزه درونی | عدالت سازمانی | رفتار خلاقانه |
|---------------|--------------|------------|--------------|---------------|---------------|
| حسادت سازنده | ۰/۸۲۴ | | | | |
| حسادت مخرب | ۰/۳۴۱ | ۰/۷۶۸ | | | |
| انگیزه درونی | ۰/۴۱۵ | -۰/۵۱۴ | ۰/۷۴۸ | | |
| عدالت سازمانی | ۰/۲۵۸ | -۰/۳۵۴ | ۰/۴۷۱ | ۰/۸ | |
| رفتار خلاقانه | ۰/۳۱۸ | -۰/۳۳۰ | ۰/۴۵۳ | ۰/۴۱۲ | ۰/۷۹۳ |

شکل (۲) و (۳) به ترتیب خروجی‌های نرم‌افزار لیزرل را برای مدل آزمون‌شده تحقیق در حالت ضرایب معنی‌داری و ضرایب استاندارد نشان می‌دهند. همان‌طور که در شکل (۲) مشاهده می‌شود، بارهای عاملی برای همه متغیرهای تحقیق در حد قابل قبولی قرار دارند. علاوه بر این، ضرایب محاسبه‌شده نشان‌دهنده تأیید فرضیه‌های اول و دوم تحقیق هستند.



شکل ۲. مدل آزمون‌شده تحقیق (ضرایب معنی‌داری)



شکل ۳. مدل آزمون‌شده تحقیق (ضرایب استاندارد)

شاخص‌های برازش مدل آزمون‌شده تحقیق در جدول (۵) ارائه شده است. براساس نتایج جدول (۶) شاخص‌های برازش مدل در وضعیت مطلوبی قرار دارند و برازش مناسب مدل تحقیق را نشان می‌دهند. بدین معنا که داده‌های حاصل از تحقیق، مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل آزمون‌شده تحقیق

| نام شاخص | مقدار استاندارد | مقدار گزارش شده | نتیجه |
|---------------|-----------------|-----------------|-------|
| کای دو | - | ۱۹۲۰/۱۶ | مناسب |
| کای دو بهنجار | ۱-۵ | ۲/۷۵۹ | مناسب |
| RMSEA | < ۰/۰۸ | ۰/۰۷۹ | مناسب |
| GFI | > ۰/۹ | ۰/۹ | مناسب |
| CFI | > ۰/۹ | ۰/۹۱ | مناسب |
| IFI | > ۰/۹ | ۰/۹۰۳ | مناسب |

مقادیر ضرایب رگرسیونی و ضرایب تعیین برای روابط مستقیم و غیرمستقیم در جدول (۶) ارائه شده است. همچنین، نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین حسادت سازنده و حسادت مخرب با رفتار خلاقانه کارکنان با استفاده از آزمون سوبل و براساس فرمول $Z \text{ value} = \frac{t_a \cdot t_b}{\sqrt{t_a^2 + t_b^2}}$ محاسبه شد. نتایج به‌دست‌آمده تأثیر غیرمستقیم حسادت سازنده بر رفتار خلاقانه کارکنان از طریق انگیزش درونی ($t=۲/۰۲۹۴$, Sig = ۰/۰۰۱) با ضریب تأثیر ($\beta=۰/۳۱$) را تأیید کرد. با توجه به نتایج جدول (۶)، تأثیر غیرمستقیم حسادت مخرب بر رفتار خلاقانه کارکنان از طریق انگیزش درونی ($t=۱/۹۸۰$, Sig = ۰/۰۰۱) با ضریب تأثیر ($\beta=۰/۳۰$) تأیید می‌شود. بنابراین، فرضیه‌های اول و دوم تحقیق تأیید می‌شوند.

جدول ۶. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

| نتیجه | اثر غیر مستقیم | | اثر مستقیم | | مسیر |
|-------|----------------|--------|------------|-------|----------------------------------|
| | β | t | β | t | |
| تأیید | - | - | ۰/۲۰ | ۲/۶۱ | $IM^1 \leftarrow BE^1$ |
| تأیید | - | - | -۰/۱۶ | -۲/۰۶ | $IM^2 \leftarrow ME^2$ |
| تأیید | - | - | ۰/۶۱ | ۷/۱۶ | $CB^3 \leftarrow IM$ |
| تأیید | ۰/۳۱ | ۲/۰۲۹۴ | ۰/۲۰ | ۲/۶۱ | $CB \leftarrow IM \leftarrow BE$ |
| تأیید | ۰/۳۰ | ۱/۹۸۰ | -۰/۱۶ | -۲/۰۶ | $CB \leftarrow IM \leftarrow ME$ |

علاوه بر این، به منظور آزمون نقش تعدیل‌گر ادراک از عدالت سازمانی و فرضیه‌های سوم و چهارم تحقیق از رگرسیون ترتیبی استفاده شد. این روش این امکان را فراهم می‌آورد که تأثیر چند متغیر مستقل یا تعدیل‌گر روی یک متغیر وابسته طی چند مرحله مشخص شود. بدین ترتیب، متغیرهایی که مورد نظر هستند یکی پس از دیگری و به صورت گام به گام به معادله اضافه می‌شوند و چنانچه تأثیر معنی‌داری نداشته باشند، از معادله رگرسیون حذف می‌شوند. جدول (۷) و (۸) نتایج آزمون رگرسیون سلسله‌مراتبی را برای نقش تعدیل‌گری ادراک از عدالت سازمانی در رابطه بین حسادت سازنده و انگیزش درونی نشان می‌دهند.

جدول ۷. نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی برای فرضیه سوم تحقیق

| معنی‌داری | آماره آزمون (t) | ضرایب تأثیر استاندارد | ضرایب تأثیر غیر استاندارد | | مدل | |
|-----------|-----------------|-----------------------|---------------------------|-------|--------------|---|
| | | Beta | خطای معیار | B | | |
| ۰/۰۰۱ | ۱۳/۶۹۱ | - | ۰/۲۰۱ | ۲/۷۵۴ | ثابت | ۱ |
| ۰/۰۰۱ | ۵/۴ | ۰/۳۰۸ | ۰/۰۶۶ | ۰/۳۵۹ | حسادت سازنده | |

1. Intrinsic Motivation
2. B Envy
3. Affective Commitment
4. M Envy
5. Creative Behavior

جدول ۸. نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی برای آزمون متغیر تعدیل‌گر در فرضیه سوم

| مدل | متغیر | ضریب Beta | آماره آزمون (t) | معنی‌داری |
|-----|------------------------|-----------|-----------------|-----------|
| ۱ | ادراک از عدالت سازمانی | ۰/۰۷۸ | ۱/۳۳۵ | ۰/۱۸۳ |

همان‌طور که جدول (۷) و (۸) نشان می‌دهند، متغیر ادراک از عدالت سازمانی به دلیل بزرگ‌تر بودن سطح معنی‌داری از مقدار ۰/۰۵ از معادله رگرسیون حذف می‌شود. بدین ترتیب مشخص می‌شود ادراک از عدالت سازمانی بر رابطه حسادت سازنده بر انگیزه درونی اثر تعدیلی معنی‌داری ندارد و فرضیه سوم تحقیق رد می‌شود. جدول (۹) و (۱۰) نتایج آزمون رگرسیون ترتیبی را برای بررسی نقش متغیر تعدیل‌گر ادراک از عدالت سازمانی در تأثیرگذاری حسادت مخرب بر انگیزه درونی نشان می‌دهند.

جدول ۹. نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی برای فرضیه چهارم تحقیق

| مدل | ضرایب تأثیر غیر استاندارد | | ضرایب تأثیر استاندارد | آماره آزمون (t) | معنی‌داری |
|------------|---------------------------|------------|-----------------------|-----------------|-----------|
| | B | خطای معیار | | | |
| ۱ | ثابت | ۰/۴۴۱ | ۰/۲۱۴ | ۲/۰۶۴ | ۰/۰۰۱ |
| حسادت مخرب | ۰/۸۶۹ | ۰/۰۵۵ | ۰/۶۲۶ | ۱۵/۶۸۶ | ۰/۰۰۱ |

جدول ۱۰. نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی برای آزمون متغیر تعدیل‌گر در فرضیه چهارم

| مدل | متغیر | ضریب Beta | آماره آزمون (t) | معنی‌داری |
|-----|------------------------|-----------|-----------------|-----------|
| ۱ | ادراک از عدالت سازمانی | -۰/۱۰۳ | -۱/۷۹۶ | ۰/۰۷۴ |

همان‌گونه که جدول (۹) و (۱۰) نشان می‌دهند، به دلیل بزرگ‌تر بودن سطح معنی‌داری از مقدار ۰/۰۵ متغیر ادراک از عدالت سازمانی از معادله رگرسیون حذف می‌شود. بدین ترتیب، مشخص می‌شود ادراک از عدالت سازمانی بر رابطه حسادت مخرب با انگیزش درونی اثر تعدیلی ندارد و فرضیه چهارم تحقیق رد می‌شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از تحقیق حاضر، بررسی تأثیر انواع حسادت بر رفتار خلاقانه کارکنان بود که علاوه بر آن نقش انگیزه درونی به عنوان متغیر میانجی و نقش ادراک از عدالت سازمانی به عنوان متغیر تعدیل کننده نیز مورد بررسی قرار گرفت. حسادت به عنوان یکی از مسائل مهم عاطفی و رفتاری در سازمان‌ها مطرح می‌باشد؛ چراکه حسادت، احساسی است که به ناکامی و نارضایتی از وضع کنونی فرد منجر می‌شود و می‌تواند پیامدهای مثبت و منفی برای فرد و سازمان به همراه داشته باشد. علاوه بر این، متغیرهای مهمی نیز می‌توانند در فرایند شکل‌گیری پیامدهای ناشی از حسادت اثرگذار باشند که این امر بر پیچیدگی موضوع حسادت و نتایج آن دلالت دارد. همان‌طور که پنگ و همکاران (۲۰۲۰) بیان داشتند، حسادت، موضوع پیچیده‌ای است که عوامل شناختی، اجتماعی و عاطفی مختلفی در آن نقش دارند. در این تحقیق سعی شد تبیین نسبتاً مشخص‌تری از موضوع حسادت با توجه به نقش متغیرهای دخیل در آن و همچنین پیامدهای حاصل از انواع حسادت ارائه شود. نتایج آزمون فرضیه اول تحقیق نشان داد حسادت سازنده از طریق تأثیر بر انگیزش درونی بر رفتارهای خلاقانه کارکنان تأثیرگذار است. به عبارت دیگر، حسادت سازنده با تأثیر مثبت روی انگیزه درونی افراد برای تلاش بیشتر، می‌تواند به افزایش مشارکت کارکنان در رفتارهای خلاقانه منجر شود. از طرف دیگر، نتایج آزمون فرضیه دوم تحقیق مشخص ساخت حسادت مخرب تأثیری کاهنده بر انگیزش درونی افراد دارد و از این طریق بر رفتارهای خلاقانه کارکنان اثری منفی برجای می‌گذارد. نکته مهم این است که در تحقیق حاضر به جای تمرکز بر عملکرد خلاقانه کارکنان، بر رفتارهای خلاقانه آنها و به عبارت دیگر بر میزان مشارکت آنها در فرایندها و اقداماتی که می‌توانند به خلاقیت در محیط کار منجر شوند، تأکید شد.

همان‌طور که مائو و همکاران (۲۰۲۰) استدلال کرده‌اند، عواطف و احساسات، اثرات بسیار زیادی بر نگرش‌ها و رفتارهای افراد در سازمان‌ها دارند و معمولاً این عواطف و احساسات نشئت گرفته از رویدادهای سازمان هستند. مطابق با این دیدگاه، حسادت به عنوان یک واکنش احساسی می‌تواند بر انگیزش درونی و رفتارهای خلاقانه کارکنان به عنوان نگرش‌ها و رفتارهای کاری آنها تأثیرگذار باشد. همان‌طور که در نظریه مقایسه اجتماعی مطرح شده است، زمانی که افراد خود را با دیگران مقایسه می‌کنند ممکن است خلأ یا کمبودی را در خود تصور نمایند که این تصور از خلأ یا کمبود می‌تواند باعث ایجاد احساس حسادت در افراد شود. مطابق نظریه طرح‌واره نیز ارزیابی فرد از موقعیتی که حسادت او را

تحریک کرده است، باعث فعال شدن طرح‌واره‌های ذهنی مرتبط با آن در فرد و شکل‌گیری ارزیابی شناختی از موقعیت موردنظر می‌شود و این ارزیابی شناختی، فرد را به بروز رفتارهای مختلف ترغیب می‌کند. در صورتی که این حسادت از نوع ملایم و سازنده باشد، شخص کمتر دچار حس تنفر یا خصومت می‌شود و با این انگیزه درونی برای رفع خلأ و کاستی‌های خود، تلاش می‌کند به موفقیتی دست یابد و یا تغییر کند. از آنجا که حسادت فرد از نوع سازنده است و قصد آسیب‌رساندن به شخصی که نسبت به او حسادت کرده است را ندارد، بنابراین، سعی می‌کند با انجام اقدامات مختلف و خلاقانه در راستای ارتقای عملکرد خود به موفقیت دست یابد. به عبارت دیگر، این احساس حسادت سازنده در فرد نوعی انگیزه درونی برای کسب موفقیت ایجاد می‌کند و این انگیزه درونی می‌تواند به شکل‌گیری رفتارهای خلاقانه در فرد و یا افزایش مشارکت فرد در ایده‌پردازی‌های خلاقانه و یا اقدامات خلاقانه منجر شود. نکته مهم این است که در حسادت سازنده، توجه فرد بیشتر به سمت ابزارها و روش‌هایی معطوف می‌شود که فرد با استفاده از آنها بتواند وضعیت خود را بهبود بخشد و به موفقیت‌های بیشتری دست یابد. در حالی که در حسادت مخرب، تمرکز فرد بیشتر بر فردی که مورد حسادت قرار گرفته است، قرار دارد. با توجه به مفهوم رفتارهای خلاقانه، انگیزه فرد برای بهبود عملکرد و وضعیت، میزان مشارکت فرد را در رفتارها و فرایندهای خلاقانه افزایش خواهد داد. از طرف دیگر، بعد از مقایسه‌های اجتماعی و احساس کاستی اگر حسادت فرد از نوع مخرب باشد، فرد از موفقیت و موقعیت شخصی که نسبت به او حسادت ورزیده است، احساس ناراحتی و حتی تنفر و خصومت می‌کند و تلاش می‌کند موفقیت یا جایگاه فرد مورد نظر را زیر سؤال ببرد و یا حتی به او آسیب بزند. چون رابطه بین حسادت مخرب و انگیزه درونی رابطه‌ای منفی است و با افزایش حسادت مخرب انگیزه درونی برای انجام رفتارها و اقدامات مفید و خلاقانه کاهش می‌یابد. بنابراین، با کاهش انگیزه درونی رفتار خلاقانه هم کاهش می‌یابد. نتایج تحقیق حاضر درباره نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین حسادت مخرب و حسادت سازنده با یافته‌های مطالعات زکریا و بشیر (۲۰۲۰)، خان و همکاران (۲۰۱۷)، آیریدس (۲۰۱۴)، مولر و کامدار (۲۰۱۱) و آمایل (۱۹۹۸) هم‌راستا است. زکریا و بشیر (۲۰۲۰) در تحقیق خود نشان دادند برانگیخته شدن احساس حسادت در کارکنان می‌تواند آنها را به خلاقیت ترغیب نماید. خان و همکاران (۲۰۱۷) نیز بر نقش انگیزشی حسادت سازنده در تلاش کارکنان برای بهبود عملکرد تأکید کردند. آیریدس (۲۰۱۴) نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسید که حسادت سازنده می‌تواند زمینه‌های لازم برای خلاقیت در سازمان را فراهم سازد. مولر و

کامدار (۲۰۱۱) نیز اظهار داشتند که تمایل و انگیزه شخصی برای انجام اقدامات و رفتارهای خلاقانه می‌تواند در نهایت به مشارکت بیشتر فرد در فرایندها و رفتارهای خلاقانه منجر شود. آمایل (۱۹۹۸) نیز در مطالعه خود تأکید کرده بود که انگیزه نقش مهمی در ارتقای مهارت‌های خلاقانه فرد دارد و می‌تواند باعث عملکرد خلاقانه شود.

علاوه بر این، در این تحقیق نقش تعدیل‌کننده ادراک از عدالت سازمانی نیز در رابطه بین انواع حسادت با انگیزش درونی کارکنان بررسی شد که البته در تحقیق حاضر این نقش تعدیل‌کننده ادراک از عدالت سازمانی تأیید نشد. به عبارت دیگر، براساس یافته‌های تحقیق، ادراک از عدالت سازمانی در اثرگذاری حسادت سازنده و همچنین حسادت مخرب بر انگیزه درونی نقش تعدیلی ندارد. احتمال می‌رود دلیل اصلی عدم تأیید نقش تعدیل‌گر ادراک از عدالت سازمانی در تحقیق حاضر، وضعیت موجود این متغیر بین کارکنان مورد مطالعه باشد. براساس داده‌های گردآوری شده در این تحقیق مشخص شد ادراک کارکنان مورد مطالعه از عدالت سازمانی در سطح متوسط قرار داشته و بین متغیرهای تحقیق نیز کمترین انحراف معیار را دارد که این وضعیت مانع از شناسایی نقش تعدیل‌گر متغیر ادراک از عدالت سازمانی شده است. البته مطابق نظریه عدالت سازمانی و همان‌طور که جورج و جونز (۱۹۹۹) در مطالعه خود اظهار داشته‌اند، هنگامی که کارکنان ادراک بالاتری از عدالت سازمانی داشته باشند، انگیزه بالاتری نیز برای عملکرد بهتر خواهند داشت. علاوه بر این، ممکن است پیامدهای دیگری از ادراک از عدالت سازمانی در این بین تأثیر گذار بوده باشند. برای مثال، ممکن است ادراک فرد از سطح عدالت سازمانی به‌عنوان ابزاری برای فرافکنی عمل نماید و احساس حسادت فرد به دلیل اثرگذاری سطح ادراک او از عدالت سازمانی صرفاً در قالب فرافکنی موضوع متجلی شود و تأثیر قابل توجهی بر انگیزه‌های او برای اقدام برای رفع حسادت به وجود آمده نداشته باشد. البته این استنباط، نیازمند انجام تحقیقات بیشتر در این رابطه است.

تفاوت بین انتظارات سازمان و رفتارهای واقعی کارکنان در حوزه رفتارهای خلاقانه، لزوم درک اینکه چرا برخی از کارکنان کمتر به رفتارهای خلاقانه در محیط کار مبادرت می‌کنند را افزایش می‌دهد. مشخص است که این رفتارها تحت تأثیر متغیرها و روش‌های مختلفی قرار دارند. یکی از یافته‌های مهم تحقیق حاضر تبیین سازوکاری برای بروز رفتارهای خلاقانه براساس متغیرهای حسادت و انگیزش درونی است. در این فرایند، حسادت سازنده که در اثر مقایسه‌های اجتماعی فرد و ارزیابی‌های شناختی او از شرایط و موقعیت مطلوب سایرین شکل می‌گیرد، از طریق افزایش انگیزش درونی در فرد، او را به انجام

رفتارهای خلاقانه و مشارکت در فرایندهای خلاق ترغیب می‌نماید تا از این طریق بتواند وضعیت خود را ارتقا دهد. براساس یافته‌ها و نتایج این تحقیق می‌توان به مدیران سازمان مورد مطالعه توصیه نمود که با افزایش انگیزش درونی کارکنان زمینه لازم را برای مشارکت بیشتر آنها در فرایندها و رفتارهای خلاقانه فراهم سازند. یکی از شرایط مؤثر در افزایش انگیزه‌های درونی مفید در کارکنان، هم‌راستایی ارزش‌های سازمان با ارزش‌های کارکنان است که می‌تواند رفتارهای خودکار و برخاسته از احساس خودمختاری کارکنان را که البته هم‌جهت با اهداف سازمان هم هستند، ارتقا دهد. در این راستا، بازنگری در هنجارهای سازمان می‌تواند بسیار مؤثر باشد.

علاوه بر این، توجه به نکته نیز ضروری است که امروزه سازمان‌ها در شرایط رقابتی شدیدی فعالیت می‌کنند و همواره در تلاش هستند تا از طریق طراحی و اجرای فنون مختلف، رفتارهای خلاقانه و نوآورانه را در سازمان خود ارتقا دهند و موانع موجود در مسیر شکل‌گیری رفتارهای خلاقانه کارکنان را مرتفع سازند. از آنجا که حسادت مخرب پیامدهای منفی برای افراد و سازمان دارد و می‌تواند مانعی در شکل‌گیری رفتارهای خلاقانه کارکنان باشد، بنابراین سازمان‌ها باید دنبال راهکارهایی برای کاهش آن باشند. در این بین مدیران، سازمان‌ها و به‌ویژه مدیران منابع انسانی باید توجه داشته باشند که اقدامات و برنامه‌های حوزه مدیریت منابع انسانی زمینه‌ساز شکل‌گیری احساس حسادت مخرب و همچنین مقایسه‌های اجتماعی مخرب نشوند. اقداماتی همچون افزایش حقوق و مزایا، ارتقای کارکنان، ارزیابی عملکرد و پاداش از مهم‌ترین اقدامات حوزه منابع انسانی هستند که ممکن است حس حسادت را در کارکنان تحریک نمایند. یکی از مؤثرترین اقدامات در این خصوص، توجه به منصفانه‌بودن و عادلانه‌بودن اقدامات مذکور و ایجاد شفافیت در آنهاست. تبیین معیارها و تشریح فرایندها از مهم‌ترین اقداماتی است که در راستای بهبود ادراک از عدالت سازمانی قابل اجرا هستند. نکته کاربردی دیگر این است که برای همه اعضای سازمان باید فرصت‌هایی برای رسیدن به موفقیت و پیشرفت در حوزه‌هایی که با شایستگی‌های آنها تناسب دارد، وجود داشته باشد. همچنین، همان‌طور که مدیران باید کارکنان با عملکرد بالا را شناسایی و تقدیر نمایند، باید مراقب پیامدهای ناخواسته این اقدامات در برانگیختن حسادت سایر کارکنان نیز باشند. به مدیران توصیه می‌شود در ارتباط با کارکنانی که عملکرد متوسط یا پایین تری داشته‌اند، به‌عنوان یک مربی عمل نموده و به این کارکنان کمک نمایند تا عملکرد خود را ارتقا دهند و یا اینکه حداقل احساس حسادت مخرب آنها را کاهش دهند. مدیران می‌توانند از طریق آموزش، توسعه مهارت‌های حرفه‌ای و همچنین منتورینگ،

فرصت‌هایی را برای پیشرفت این کارکنان مهیا سازند. به عبارت دیگر، همان‌طور که تقدیر از کارکنان با عملکرد بالا و پاداش به آنها اهمیت دارد، توجه به بهبود عملکرد و وضعیت سایر کارکنان نیز از اهمیت بالایی برخوردار است تا مانع از شکل‌گیری احساس حسادت مخرب در آنها شود. همچنین، رفتار منصفانه و عادلانه این پیام را به کارکنان منتقل می‌کند که آنها عضو ارزشمندی برای سازمان محسوب می‌شوند و این امر می‌تواند تا حدی پیامدهای منفی احساس حسادت احتمالی کارکنان را کاهش دهد.

باید توجه داشت تحقیق حاضر در یک مقطع زمانی واحد و مشخص و در شرکت تولیدی و صنعتی عقاب‌افشان انجام شد. بنابراین، تعمیم یافته‌ها به دوره‌های زمانی دیگر و سایر سازمان‌ها باید با احتیاط انجام شود. علاوه بر این، به دلیل اینکه داده‌های تحقیق از طریق پرسشنامه‌های خودگزارشی جمع‌آوری شدند، لذا استنتاج روابط علت و معلولی از یافته‌های تحقیق امکان‌پذیر نیست و نتیجه‌گیری از یافته‌های تحقیق به استنباط روابط همبستگی و اثرگذاری محدود می‌شود. همچنین، در این تحقیق مدل عوامل اثرگذار بر رفتار خلاقانه کارکنان به متغیرهای حسادت سازنده، حسادت مخرب، انگیزش درونی و ادراک از عدالت سازمانی محدود شد و نقش سایر متغیرها همچون نظام‌های منابع انسانی، عوامل فردی و شخصیتی، فرهنگ سازمانی، راهبرد سازمان، و حمایت سرپرست بررسی نشدند. ضمن اینکه در تحقیق حاضر، نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، سن، تأهل و مجرد که ممکن است در مدل تحقیق اثرگذار باشند، بررسی نشد. با توجه به یافته‌ها و محدودیت‌های تحقیق، به محققان آتی پیشنهاد می‌شود با مطالعه و بررسی سایر متغیرهای سطح فرد، گروه و سازمان، مانند ویژگی‌های شخصیتی و ادراکی، ویژگی‌های مربوط به مسیر پیشرفت شغلی افراد، سطح هویت‌یابی در گروه‌های کاری، فرهنگ و جو سازمانی و سبک مدیریت، شناخت جامع‌تری از مدل پیامدهای انواع حسادت به‌ویژه در ارتباط با مشارکت کارکنان در رفتارهای خلاقانه به دست آید. توجه به این نکته نیز بسیار مهم است که تحقیقات انجام‌شده درباره انواع عواطف و احساسات به‌طور کل و درباره پیامدهای انواع حسادت مخرب و سازنده در محیط‌های کاری به‌طور خاص، بسیار محدود است و ضرورت انجام تحقیقات بنیادی، توسعه‌ای و کاربردی در این حوزه کاملاً مشهود است.

منابع

- حسن پور، اکبر؛ جعفری نیا، سعید؛ و کیلی، یوسف و مهدبی، مهدی (۱۳۹۹)، الگوی پیشایندها، مؤلفه‌ها و پیامدهای حسادت کارکنان در محیط کار در شرکت ملی نفت ایران، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، دوره دوازدهم، شماره چهل و ششم: ۱۴۵-۱۲۸.
- حکیمی، ایمان (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر رابطه رهبر-عضو بر حسادت و رفتارهای کاری انحرافی: نقش تعدیل‌گر ادراک از عدالت سازمانی، عزت نفس و روان‌رنجوری، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، دوره نهم، شماره اول: ۲۹-۵۵.
- رئسی، آسیه و ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره یازدهم، شماره سی و هشتم: ۱۰۹-۱۲۶.
- ضیال‌الدینی، محمد و نصیری، مریم (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر حسادت سازمانی در ترک خدمت کارکنان، *کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی با رویکرد بومی-اسلامی و تأکید بر پژوهش‌های نوین، مازندران، ساری*.
- قلی پور، آرین؛ محمداسماعیلی، ندا و پارسا، فریبا (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر مبادله رهبر-عضو بر حسادت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان ستاد بانک ملی ایران)، *فصلنامه مدیریت دولتی*، دوره دهم، شماره سوم: ۴۱۵-۴۴۲.
- نصر اصفهانی، علی و حیدری آقاگلی، پریسا (۱۳۹۸)، تأثیر حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی کارکنان، *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، دوره بیست و هشتم، شماره نود و یک: ۱۱۹-۱۳۸.
- Amabile, T. M. (1996). **Creativity in context**. Boulder, CO: West view Press.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. **Research in Organizational Behavior**, 10(1), 123-167.
- Aquino, K., Lewis, M. U., & Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test. **Journal of Organizational Behavior**, 20(7), 1073-1091.
- Boardman, D., Raciti, M. M., & Lawley, M. (2018). Outperformed: how the envy reflex influences status seeking service consumers' engagement. **Journal of Service Theory and Practice**, 28(6), 752-773.

- Breidenthal, A. P., Liu, D., Bai, Y., & Mao, Y. (2020). The dark side of creativity: Coworker envy and ostracism as a response to employee creativity. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 161, 242-254.
- Byrne, B. M. (2010). **Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming (multivariate applications series)**. New York: Taylor & Francis Group.
- Cabrales, A. (2010). The causes and economic consequences of envy. **SERIEs: Journal of the Spanish Economic Association**, 1(4), 371-386.
- Cohen-Charash, Y. & Mueller, J. S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? **Journal of Applied Psychology**, 92(3), 666-680.
- Cohen-Charash, Y. (2009). Episodic envy. **Journal of Applied Social Psychology**, 39(9), 2128-2173.
- Cohen-Charash, Y., & Larson, E. C. (2017). An emotion divided: Studying envy is better than studying “benign” and “malicious” envy. **Current Directions in Psychological Science**, 26(2), 174-183.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. **Journal of Applied Psychology**, 86(3), 386 – 400.
- Courtney, J. B., Li, K., Nelson, T. L., Nuss, K. J., Haynie, D. L., Iannotti, R. J., & Simons-Morton, B. G. (2021). Autonomous motivation and action planning are longitudinally associated with physical activity during adolescence and early adulthood. **Psychology of Sport and Exercise**, 56, 101974.
- De Clercq, D., & Pereira, R. (2020). Knowledge-sharing efforts and employee creative behavior: the invigorating roles of passion for work, time sufficiency and procedural justice. **Journal of Knowledge Management**, 24(5), 1131-1156.
- Ettlie, J. E., & O’Keefe, R. D. (1982). Innovative attitudes, values, and intentions in organizations. **Journal of Management Studies**, 19(2), 163-182.
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khan, M. K. (2019). Employees’ perceptions of CSR, work engagement, and organizational citizenship behavior: The mediating effects of organizational justice. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 16(10), 1731.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. **Human Relations**, 7(2), 117-140.
- Fiske, S. T., & Morling, B. A. (1999). Schemas/Schemata, in **The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology**, eds. A. S. R. Manstead and M. Hewstone, Oxford: Blackwell Publishers.
- Fiske, S. T., & Pavelchak, M. A. (1986). Category-based versus piecemeal-based affective responses: Developments in schema-triggered affect. In R. M. Sorrentino & E. T. Higgins (Eds.), **The handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior**, New York: Guilford.
- Frye, H. P. (2016). The relation of envy to distributive justice. **Social Theory and Practice**, 42(3), 501-524.

- George J. M., & Jonse, G. R. (1999). **Understanding and managing organization behavior**. Cali: Addison Wesley; 1999
- Ghadi, M. Y. (2018). Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from Jordan. **Management Research Review**, 41(12), 1438-1459.
- Hannam, K., & Narayan, A. (2015). Intrinsic motivation, organizational justice, and creativity. **Creativity Research Journal**, 27(2), 214-224.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. **American Journal of Sociology**, 63(6), 597-606.
- Hon, A. H. Y. (2012). Shaping environments conducive to creativity: The role of intrinsic motivation. **Cornell Hospitality Quarterly**, 53(1), 53-64.
- Ierides, E. (2014). **Benign Envy and Creativity in the Workplace**. Master's thesis, The Chicago School of Professional Psychology, Los Angeles.
- Janke, S. (2020). Prospective effects of motivation for enrollment on well-being and motivation at university. **Studies in Higher Education**, 45(12), 2413-2425.
- Kao, D. T. (2019). The impact of envy on brand preference: Brand storytelling and psychological distance as moderators. **Journal of Product & Brand Management**, 28(4), 515-528.
- Karam, E. P., Hu, J., Davison, R. B., Juravich, M., Nahrgang, J. D., Humphrey, S. E., & Scott DeRue, D. (2019). Illuminating the 'face' of justice: A meta-analytic examination of leadership and organizational justice. **Journal of Management Studies**, 56(1), 134-171.
- Khan, A. K., Quratulain, S., & M. Bell, C. (2014). Episodic envy and counterproductive work behaviors: Is more justice always good?. **Journal of Organizational Behavior**, 35(1), 128-144.
- 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.
- Lange, J., & Crusius, J. (2015). Dispositional envy revisited: Unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 41(2), 284-294.
- Lange, J., Weidman, A. C., & 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**, 114(4), 572-598.
- Lazarus, R. S. (1991). Cognition and motivation in emotion. **American Psychologist**, 46(4), 352-367.
- 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.
- Mao, Y., He, J., & Yang, D. (2020). The dark sides of engaging in creative processes: Coworker envy, workplace ostracism, and incivility. **Asia Pacific Journal of Management**, 1, 1-21.
- Markus, H., & Zajonc, R. B. (1985). The cognitive perspective in social psychology. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), **Handbook of social psychology**. New York: Random House

- Milic, A. (2019). Envy-an Unwanted, yet Unavoidable and Necessary Emotion. **Psihologijske Teme**, 28(2), 355-375.
- Mueller, J. S., & Kamdar, D. (2011). Why seeking help from teammates is a blessing and a curse: A theory of help seeking and individual creativity in team contexts. **Journal of Applied Psychology**, 96(2), 263-276.
- Peng, H., Bell, C., & Li, Y. (2020). How and when intragroup relationship conflict leads to knowledge hiding: the roles of envy and trait competitiveness. **International Journal of Conflict Management**, 32(3), 383-406.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. **Annual Review of Psychology**, 63, 539-569.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. **Contemporary Educational Psychology**, 61, 101860.
- Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. **Psychological Bulletin**, 133(1), 46.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. **Academy of Management Journal**, 38(5), 1442-1465.
- Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (1993). Workers' evaluations of the "ends" and the "means": An examination of four models of distributive and procedural justice. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 55(1), 23-40.
- Tai, K., Narayanan, J., & McAllister, D. J. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. **Academy of Management Review**, 37(1), 107-129.
- Terek, E., Nikolic, M., Cockalo, D., Bozic, S., & Nastasic, A. (2017). Enterprise potential, entrepreneurial intentions and envy. **Central European Business Review**, 6(2), 30-42.
- Tierney, P., Farmer, S.T. & Graen, G.B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. **Personnel Psychology**, 52(3), 591-620.
- Unterhitzberger, C., & Bryde, D. J. (2019). Organizational justice, project performance, and the mediating effects of key success factors. **Project Management Journal**, 50(1), 57-70.
- Van de Ven, N. (2016). Envy and its consequences: Why it is useful to distinguish between benign and malicious envy. **Social and Personality Psychology Compass**, 10(6), 337-349.
- Van de Ven, N., Zeelenberg, M. & Pieters, R. (2009). Leveling up and down: The experiences of benign and malicious envy. **Emotion**, 9(3), 419-429
- Van de Ven, N., Zeelenberg, M. & Pieters, R. (2011). The envy premium in product evaluation. **Journal of Consumer Research**, 37, 984-998.
- Van de Ven, N., Zeelenberg, M. & Pieters, R. (2012). Appraisal patterns of envy and related emotions. **Motivation and Emotion**, 36, 195-204.
- Van den Bos, K., & Lind, E. A. (2002). Uncertainty management by means of fairness judgments. **Advances in Experimental Social Psychology**, 34, 1-30.

- Van den Bos, K., Wilke, H. A., Lind, E. A., & Vermunt, R. (1998). Evaluating outcomes by means of the fair process effect: Evidence for different processes in fairness and satisfaction judgments. **Journal of Personality and Social Psychology**, 74(6), 1493.
- Veiga, J. F., Baldrige, D. C., & Markóczy, L. (2014). Toward greater understanding of the pernicious effects of workplace envy. **The International Journal of Human Resource Management**, 25(17), 2364-2381.
- Wang, H. J., Lu, C. Q., & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. **Journal of Applied Psychology**, 100(4), 1249-1258.
- Zakariya, R., & Bashir, S. (2020). Can knowledge hiding promote creativity among IT professionals. **VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems**. Ahead of Print, doi.org/10.1108/VJKMS-02-2020-0031.

