

**فصلنامه مهندسی مدیریت نوین**  
**سال هشتم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۱**

**مطالعه حسادت سازمانی و درگیری شغلی از طریق رفتارهای فریبکارانه**

امید صفری<sup>۱</sup>، فاطمه حسینی<sup>۲</sup>  
حدیث قاسمیان اصل<sup>۳</sup>، غلامرضا صفری<sup>۴</sup>

**چکیده**

هدف از انجام این تحقیق، بررسی ارتباط حسادت سازمانی و درگیری شغلی از طریق رفتارهای فریبکارانه در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم بود. این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری این تحقیق، کلیه معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم به تعداد ۸۷ نفر بود، که از این تعداد ۸۳ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری سرشماری با محقق همکاری کردند. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری در نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین حسادت سازمانی و مولفه های آن با رفتارهای فریبکارانه رابطه مثبت و معنادار و بین حسادت سازمانی و مولفه های آن با درگیری شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد و همچنین بین رفتارهای فریبکارانه و

۱. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران (نویسنده مسئول)

omidsafari11@yahoo.com

۲. مربی گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

۳. مربی گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

۴. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران.

مولفه‌های آن با درگیری شغلی رابطه منفی و معنادار مشاهده شد و در نهایت نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین حسادت سازمانی و درگیری شغلی از طریق رفتارهای فریبکارانه در آزمودنی‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین حسادت سازمانی می‌تواند زمینه را برای بروز رفتارهای فریبکارانه و کاهش درگیری شغلی در معلمان فراهم نماید. پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش درگیری شغلی در معلمان، مدیران و سیاست‌گذاران هنجارها و رفتارهای کاهش حسادت سازمانی مانند صداقت، عدالت، تعهد و مسئولیت‌پذیری را در تعامل با معلمان رعایت نمایند.

**کلید واژه‌ها:** درگیری شغلی، حسادت سازمانی، رفتارهای فریبکارانه.

#### مقدمه

نیروی انسانی مهم‌ترین عامل حیاتی برای عملکرد هر سازمان است و تمام سازمان‌های امروزی برای حفظ نیروی انسانی خود به عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی در دنیای پرتلاطم امروزی سرمایه‌ی زیادی را صرف استخدام، آموزش، پیشرفت و حفظ کارکنان خود می‌کنند، اما همواره از اینکه سرمایه‌های انسانی خود را از دست داده و زیان ببینند، نگران هستند زیرا با از دست دادن نیروهای خود تجربیاتی را از دست می‌دهند که طی سال‌ها تلاش به دست آمده است (ریچر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). لازم است شرایطی برای آنان فراهم شود تا بتوانند با امنیت، آرامش و بدون دغدغه خاطر به ایفای نقش‌های خود در سازمان پرداخته و در خصوص اهداف سازمان حداکثر تلاش و توانایی‌های خود را به کار گرفته و به اصطلاح درگیر درکار گردند، در این راستا درگیری شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که به جای یک حالت خاص و موقتی، به یک حالت روانشناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد و نشانگر سرمایه‌گذاری همزمان انرژی‌های افراد بر روی تجارب و یا عملکردهای کاری است. درگیری شغلی یک ویژگی مطلوب است و بیانگر سطح تعهد و مشارکتی است که کارکنان نسبت به سازمان و ارزش‌های آن دارند. کارکنان مشتاق با علاقه و انگیزه کار می‌کنند و به کار کردن در

<sup>۱</sup> - Richer

سازمان افتخار می‌کنند. چشم‌انداز، ارزش‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمان را می‌شناسند و با آن‌ها همسو هستند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می‌دهند و به طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجین هستند (کاشف و عبدالمهی، ۱۳۹۸). علی‌رغم اینکه درگیری شغلی در طول دو دهه‌ی اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده، گزارش‌های مختلفی نشان‌دهنده‌ی این است که میزان این عامل در سازمان‌ها قابل توجه نیست (آلبرشت<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). بین‌شمایلان<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) معتقد است که کارکنانی که از سطوح بالای درگیری شغلی برخوردارند؛ سطوح بالایی از حفظ و نگهداری مشتری، بهره‌وری و سود را برای سازمان رقم می‌زنند. بنابراین می‌توان گفت که بهبود عملکرد دانش‌آموزان و مدرسه‌زمانی به وقوع خواهد پیوست که مدیران و معلمان بر دانش تعلیم و تربیت اشراف کاملی داشته باشند، پیچیدگی‌های فرایند آموزش و یادگیری را درک کرده‌اند و در پی کسب و استفاده از اطلاعات جهات بهبود تأثیر آموزشی باشند. این معلمان در کنار تعامل پویا با همکاران و تعهد شغلی بالا باید با فعالیت‌های آموزشی و یادگیری، درگیر شده باشند. اخیراً به دلیل تغییر و تحولات سریعی که در مدارس اتفاق می‌افتد، بر درگیری شغلی معلمان بسیار تأکید می‌شود (کاشف و عبدالمهی، ۱۳۹۸). کاشف و عبدالمهی (۱۳۹۸)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه‌ی بین حسادت سازمانی و درگیری مثبت در کار معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی رفتارهای فریبکارانه پرداختند. نتایج نشان داد که اثر مستقیم حسادت سازمانی بر درگیری مثبت در کار؛ اثر مستقیم رفتار فریبکارانه بر درگیری مثبت در کار و اثر مستقیم حسادت سازمانی بر رفتار فریبکارانه معنی‌دار است و اثر غیرمستقیم حسادت سازمانی با میانجی رفتار فریبکارانه بر درگیری مثبت در کار معنی‌دار است. بنابراین حسادت سازمانی می‌تواند زمینه را برای رفتارهای فریبکارانه و کاهش درگیری مثبت در کار معلمان فراهم نماید. امروزه با پیشرفت علم و تکنولوژی، جوامع به سوی پیچیده و تخصصی‌تر شدن پیش می‌روند. سازمان‌ها نیز به عنوان نهادهایی در جامعه از این قاعده مستثنی نیستند. پیامد این روند تخصصی و پیچیده‌تر شدن، ایجاد یک دنیای پرقابلیت می‌باشد. در این

<sup>1</sup> - Albrecht

<sup>2</sup> - Bin Shmailan

دنیای پررقابت کنونی منابع انسانی متعهد، با انگیزه و ماهر جز در سایه توجه به نیازهای افراد و آموزش و تربیت نیروی انسانی به وجود نمی‌آید. بنابراین کار سازمان‌ها در این رقابت برای بقاء مشکل‌تر شده است. آنچه حائز اهمیت است آن است که بدانیم گرداننده اصلی سازمان‌ها انسان‌ها می‌باشند و این انسان‌ها هستند که به سازمان‌ها جان می‌بخشند و عملاً تحقق اهداف را میسر می‌سازند. از این رو، بررسی رفتار انسان‌ها در سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و از آنجا که معلمین هم یکی از ارکان اصلی این نظام آموزشی می‌باشد، بنابراین توجه به عواملی که می‌تواند در کارایی و اثربخشی آن‌ها نقش داشته باشد حائز اهمیت است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۶). بنابراین عوامل زیادی در گرایش به درگیری شغلی معلمان نقش دارند که در این مطالعه با توجه به اهمیت این متغیرها و نقشی که در کارایی و اثربخشی آن‌ها دارد به متغیرهای حسادت سازمانی<sup>۱</sup> و رفتارهای فریبکارانه<sup>۲</sup> پرداخته می‌شود. زمانی که حس حسادت در سازمان شکل گیرد، به دشمنی میان افراد منجر شده و با شدت یافتن آن علاوه بر آسیب‌رسانی افراد به یکدیگر، می‌تواند باعث شیوع رفتارهای غیراخلاقی در سازمان شود و افراد از کمک‌کردن به همدیگر امتناع ورزند. حسادت در محیط کار به دلیل ماهیت کم و بیش مخفی خود می‌تواند به طور شایان توجهی عملکرد فرد و گروه را تضعیف کند و به طور بالقوه به نارضایتی شغلی، نارضایتی از سرپرست و ترک خدمت منجر شود. بستر ظهور این رفتار، ارتباطات بین فردی است؛ زیرا بدیهی است که چنین رفتاری در ارتباط با دیگران محقق می‌شود. حال اگر ارتباطات بین فردی در سازمان مورد نظر باشد و دامن چنین ارتباطاتی به رفتارهای فریبکارانه آلوده و شیوع آن در سازمان قابل ادراک باشد، با پدیده‌ی رفتارهای فریبکارانه در ارتباطات بین فردی در سازمان روبرو خواهیم بود (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸). خان و نور<sup>۳</sup> (۲۰۲۰)، در پژوهشی اقدام به بررسی اینکه آیا حسادت کارکنان باعث ایجاد نتایج مثبت در محل کار در پاکستان می‌شود؟ نمودند. نتایج نشان داد که مقایسه اجتماعی رو به بالا باعث ایجاد

<sup>1</sup> - Organizational Envy

<sup>2</sup> - Hypocritical Behaviors

<sup>3</sup> - Khan & Noor

حسادت خوش‌خیم و مخرب می‌شود که به نوبه خود بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. حسادت خوش‌خیم منجر به افزایش عملکرد کارکنان می‌شود. در حالی که حسادت مخرب هیچ ارتباطی با عملکرد کارکنان نشان نمی‌دهد. به منظور اعتمادسازی در میان کارکنان باید اصل پایبندی به صداقت، اصل عدالت، امکان مبادله دیدگاه‌ها، ارزش‌ها و تبادل اطلاعات در سازمان و در بین کارکنان رعایت شود؛ اهداف مشترک بر اهداف فردی اولویت داده شود به عبارتی دیگر منافع کل سازمان را بر منافع فردی ترجیح دهند تا از رفتارهای فریبکارانه افراد کاسته شود. این رفتار دارای پیامدهای بسیاری مانند تیرگی جو اعتماد در روابط میان‌فردی و کاهش عملکرد گروهی و بر ثبات بلندمدت سازمانی و آسودگی خاطر اعضای سازمان مؤثر است (کاشف و عبدالمهی، ۱۳۹۸). اردیل و موسلدیلی<sup>۱</sup> (۲۰۱۴)، در مطالعه‌ای به بررسی اثرات حسادت سازمانی بر مشارکت شغلی و قصد ترک شغل پرداختند. نتایج نشان داد که احساس حسادت سازمانی بر مشارکت عاطفی تأثیر می‌گذارد. احساس حسادت سازمانی بر تمایل به ترک شغل تأثیر می‌گذارد و موجب کاهش درگیری مثبت شغلی کارکنان می‌شود. معلمان به عنوان نیروهای انسانی، از مهم‌ترین عوامل سازمان آموزش و پرورش هستند. این عوامل، چرخ‌های سازمان را به تحرک و می‌دارند تا سازمان به بقایش ادامه دهد؛ از زوالش جلوگیری شود؛ در جامعه سودمند باشد و شناسنامه عمر سازمانی گویای ابتکارات، خلاقیت‌ها، توسعه و پیشرفت باشد. چنین سازمانی برای اجرای دقیق برنامه‌های توسعه‌ای و پیشرفت به معلمان و کارکنان متعهد و مسئولیت‌پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگاربودن در سازمان و جلوگیری از هزینه‌های مجدد، کار مفید بیشتری در برابر مشاغل و وظایف خود انجام دهند. سازمان آموزش و پرورش زمانی می‌تواند حرف تازه‌ای برای گفتن داشته باشد که منابع انسانی آن نسبت به حرفه، سازمان و ارزش‌های کاری، تعهد و وابستگی از خود نشان دهند و درگیری شغلی مثبت بیشتری داشته باشند. مشکلات اقتصادی و مکفی نبودن حقوق و مزایا باعث شده تا معلمان درگیری شغلی و تعلق شغلی خود را کاهش دهند و به فکر سایر راه‌ها از جمله کشاورزی، رانندگی و... برای تامین معاش خانواده باشند.

<sup>۱</sup> - Erdil & Muceldili

متأسفانه در سال‌های گذشته، فعالیت خاصی در این زمینه صورت نگرفته و افزایش مسائلی چون حسادت سازمانی و رفتارهای فریبکارانه نیز باعث تحت‌تاثیر قرار گرفتن درگیری شغلی شده است. انجام فعالیت‌های پژوهشی در این زمینه می‌تواند ضمن ارزیابی میزان عملکرد کارکنان در هرکدام از متغیرهای تحقیق، در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های مناسب در این زمینه راه‌گشا باشد. توجه به نیروی انسانی که در سال‌های اخیر به عنوان مهم‌ترین منابع بقا و رشد سازمان شناخته می‌شود، اهمیت روزافزونی یافته است. به همین ترتیب، رفتارهای کارکنان و هر دو جنبه رفتارهای سازمانی مثبت و رفتارهای سازمانی منفی یا جنبه تاریک رفتار سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. هرچه سطح درگیری مثبت شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (فیاضی و یوسفیان، ۱۳۹۴). درگیری شغلی یک ویژگی مطلوب است و بیانگر سطح تعهد و مشارکتی است که کارکنان نسبت به سازمان و ارزش‌های آن دارند. کارکنان مشتاق با علاقه و انگیزه کار می‌کنند و به کار کردن در سازمان افتخار می‌کنند (کان و نور<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). چشم‌انداز، ارزش‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمان را می‌شناسند و با آن‌ها همسو هستند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می‌دهند و به طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجین هستند (کاردی و دوینس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). حسادت سازمانی احساس منفی است که در تمامی سطوح سازمانی به چشم می‌خورد. پیامدهایی همچون تضعیف روابط بین‌فردی، از بین بردن پیوندهای دوستی و آسیب‌رساندن به تبادل دانش را برای سازمان به همراه دارد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸). به عقیده اندرسون (۲۰۰۲)، حسادت در سازمان (حسادت سازمانی) روابط افراد در محیط کار را مختل می‌کند و مشکلات روانی بسیاری را به وجود می‌آورد. حسادت با ایجاد تنش، نه تنها نظم موجود در محیط سازمان را برهم می‌زند، بلکه در آن افراد مانع پیشرفت همدیگر در محیط کاری می‌شوند. مسلماً حسادت در سازمان، عملکرد آن را با مشکل مواجه می‌سازد؛ چرا که حسادت در محیط کاری به نگرش منفی و رفتار مخرب کارکنان منجر می‌-

<sup>۱</sup> . Khan & Noor

<sup>۲</sup> . Cardy& Dobbin

شود (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸). رفتارهای فریبکارانه بیانگر تناقضی است که ممکن است بین گفتار کنونی فرد و افعال گذشته وی و سه سطح فردی، گروهی و سازمانی مشاهده شود؛ به عبارت دیگر، چنانچه کارکنان سازمان، رفتاری را از خود بروز دهند که با نگرش واقعی آنها سازگار نباشد به این کنش، رفتار فریبکارانه گفته می‌شود. بروز و شیوع رفتارهای فریبکارانه و فریبکارانه در سازمان باعث مخدوش شدن اعتماد افراد سازمان به یکدیگر شده و سلب اعتماد گروهی و سازمانی در سازمان به کاهش عملکرد گروهی و سازمانی منجر خواهد شد (اعظمی، ۱۳۹۷). افزایش درگیری شغلی معلمان تربیت‌بدنی در شهرستان‌های ممسنی و رستم می‌تواند انگیزه ورزشی و فعالیت‌های فوق‌برنامه را در آنها تقویت کند و با افزایش توجه دانش‌آموزان به بحث ورزش و شناسایی افراد مستعد از بین آنها، می‌توان ورزشکاران بزرگی را به جامعه قهرمانی معرفی نمود. از عواقب مثبت این کار، می‌توان به کاهش بیکاری و معضلات اجتماعی و همچنین ایجاد راهی برای کسب درآمد از طریق ورزش اشاره نمود. لذا، بررسی رابطه بین حسادت سازمانی، رفتارهای فریبکارانه و درگیری شغلی دارای اهمیت و ضرورت فراوانی می‌باشد. محقق در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال است که: آیا بین حسادت سازمانی و درگیری شغلی از طریق رفتارهای فریبکارانه در معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد؟ بنابراین محقق با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیق فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار داده است:



بین حسادت سازمانی و مولفه‌های آن با درگیری شغلی ارتباط معنادار وجود دارد.  
بین حسادت سازمانی و مولفه‌های آن با رفتارهای فریبکارانه ارتباط معنادار وجود دارد.

بین رفتارهای فریبکارانه و مولفه‌های آن با درگیری شغلی ارتباط معنادار وجود دارد.

حسادت سازمانی پیش‌بین معنادار درگیری شغلی می باشد.

حسادت سازمانی پیش‌بین معنادار رفتارهای فریبکارانه می باشد.

رفتارهای فریبکارانه پیش‌بین معنادار درگیری شغلی می باشد.

بین حسادت سازمانی با درگیری شغلی از طریق رفتارهای فریبکارانه ارتباط معنادار

وجود دارد.

### روش تحقیق

این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری این تحقیق، کلیه معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم به تعداد ۸۷ نفر بود، که از این تعداد ۸۳ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری سرشماری با محقق همکاری کردند. در این مطالعه از پرسشنامه‌های استاندارد درگیری شغلی قنبری و همکاران (۱۳۹۴)، رفتارهای فریبکارانه دانایی‌فردو همکاران (۱۳۹۲) و حسادت سازمانی ولی‌زاده و همکاران (۱۳۸۹) در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه موردتایید بود و پایایی پرسشنامه‌ها با محاسبه آلفای کرونباخ برای هر سه پرسشنامه که به ترتیب ۰/۸۳۷، ۰/۹۱۶ و ۰/۸۴۹ و بیشتر از ۰/۷۰ بود و مورد تایید قرار گرفت. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمارتوصیفی و برای تحلیل استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و PLS استفاده شد.

### یافته‌ها

نتایج آمار توصیفی حاصل از تحقیق نشان داد که ۷۹ درصد از نمونه تحقیق را مردان و ۲۱ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. علاوه بر آن، ۶ درصد از نمونه تحقیق افراد مجرد و ۹۴ درصد متأهل بودند. درصدهای مربوط به سن ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۶ تا ۴۶ سال و ۴۷ سال به بالا به ترتیب برابر با ۲۲، ۶۰ و ۱۸ درصد به دست آمد و درصدهای مربوط به مدارک تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری به ترتیب برابر با ۸۴، ۱۶ و ۰ بود. با توجه



به جدول ۱، همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر حسادت سازمانی و رفتارهای فریبکارانه و مولفه‌های آن‌ها با درگیری شغلی رابطه منفی و معنادار و بین متغیر حسادت سازمانی و مولفه‌های آن با رفتارهای فریبکارانه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۱. همبستگی بین متغیرهای تحقیق

معناداری	درگیری شغلی	متغیرها	
۰/۰۰۱	-۰/۴۷	حسادت سازمانی	
۰/۰۰۱	-۰/۴۲	محور شناختی	مولفه‌های حسادت سازمانی
۰/۰۰۱	-۰/۲۳	محور رفتاری	
۰/۰۰۱	-۰/۵۲	محور عاطفی	
۰/۰۰۱	-۰/۴۹	رفتارهای فریبکارانه	
۰/۰۰۱	-۰/۴۵	ارتباطات فریبکارانه	مولفه‌های رفتارهای فریبکارانه
۰/۰۰۱	-۰/۱۸	ناهمگونی شناختی	
۰/۰۰۱	-۰/۱۷	خودشیرینی	
۰/۰۰۱	رفتارهای فریبکارانه	متغیرها	
۰/۰۰۱	۰/۸۰	حسادت سازمانی	
۰/۰۰۱	۰/۷۶	محور شناختی	مولفه‌های حسادت سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۵۱	محور رفتاری	
۰/۰۰۱	۰/۶۶	محور عاطفی	

جدول ۲، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج حاصل از جدول می‌توان نتیجه گرفت که (تقریباً ۲۲٪) درگیری شغلی از طریق حسادت سازمانی، (تقریباً ۶۵٪) رفتارهای فریبکارانه از طریق حسادت سازمانی و (تقریباً ۲۵٪) درگیری شغلی از طریق رفتارهای فریبکارانه تبیین می‌شود.

جدول ۲. خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیرهای تحقیق

نحوه ارتباط متغیرها	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد

۱۶۱/۰	۲۱۷/۰	۲۲۳/۰	-۴۷۲/۰	پیش‌بینی درگیری شغلی بر اساس حسادت سازمانی
۲۰۳/۰	۶۳۹/۰	۶۴۸/۰	۸۰۵/۰	پیش‌بینی رفتارهای فریبکارانه بر اساس حسادت سازمانی
۱۷۳/۰	۲۳۷/۰	۲۴۶/۰	۲۴۶/۰	پیش‌بینی درگیری شغلی بر اساس رفتارهای فریبکارانه

با توجه به جدول ۳، مقدار ضریب مسیر حسادت سازمانی به درگیری شغلی ( $\beta = -0.378$ )، مسیر حسادت سازمانی به رفتارهای فریبکارانه ( $\beta = -0.391$ ) و مسیر رفتارهای فریبکارانه به درگیری شغلی ( $\beta = -0.615$ ) به دست آمده است که همه مسیرها از لحاظ آماری معنادار می‌باشند ( $P < 0.01$ ). همچنین اثر غیرمستقیم حسادت سازمانی بر درگیری شغلی با واسطه‌گری رفتارهای فریبکارانه  $0.240$  به دست آمد.

جدول ۳: ضرایب مستقیم و غیرمستقیم تحلیل مسیر

مسیرها	ضرایب مستقیم	ضرایب غیرمستقیم	خطای معیار	مقدار بحرانی	معناداری
حسادت سازمانی به درگیری شغلی	-۳۷۸/۰	۲۴۰/۰	۳۴۲/۰	-۶۷۵/۷	۰۰۱/۰
حسادت سازمانی به رفتارهای فریبکارانه	۳۹۱/۰	-	۲۸۶/۰	۶۳۸/۷	۰۰۱/۰
رفتارهای فریبکارانه به درگیری شغلی	-۶۱۵/۰	-	۲۵۷/۰	-۶۱۵/۷	۰۰۱/۰

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین حسادت سازمانی و درگیری شغلی از طریق رفتارهای فریبکارانه در معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم بود. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین حسادت سازمانی و درگیری شغلی از طریق رفتارهای فریبکارانه در معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد. حسادت یک هیجان منفی و نامطلوب است و زمانی که فرد خودش را با

همکارانش مقایسه می‌کند و متوجه نعمت‌هایی می‌شود که دیگران دارند و او ندارد، این احساس به او دست می‌دهد. این احساس پیامدهای منفی فردی و سازمانی را به دنبال دارد و رفتار فریبکارانه از جمله این پیامدهاست که می‌تواند در درگیری مثبت شغلی معلمان محدودیت ایجاد کند. نتایج این مطالعه با چارچوب نظری تحقیق و مطالعات داخلی و خارجی از جمله مطالعه کاشف و عبدالهی (۱۳۹۸)، خان و نور<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) و اردیل و موسلدیلی<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) در یک راستا بوده است. درگیری شغلی بیشتر از این منظر درخور توجه است که افراد سازمان که مهم‌ترین سرمایه‌های یک سازمان هستند، مهم‌ترین فرسایش‌دهنده‌ها سرمایه‌های سازمان نیز می‌توانند باشد، بدین صورت که اگر به جای در پایش گرفتن درگیری مثبت درکار، حسادت و رفتار فریبکارانه در سازمان رواج داشته باشد، سازمان به جای تقویت و رشد دچار فرسایش و شکست می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش که عوامل و علل حسادت را در مدارس و سیستم آموزش و پرورش خود را شناسایی کنند تا بتوانند از بروز رفتارهای فریبکارانه جلوگیری نمایند و موجبات افزایش درگیری مثبت شغلی کارکنان را فراهم کنند.

با توجه نتایج حاصل از تحقیق می‌توان گفت که بین حسادت سازمانی و مولفه‌های آن با درگیری شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد. حسادت سازمانی احساس ناخوشایند و منفی است که از مقایسه فرد با همکاران خود و تمرکز بر داشته‌های فرد نسبت به آنان نشأت می‌گیرد. وقتی حسادت در شخص شکل می‌گیرد، به دلیل احساس برتری شخص دیگر نسبت به او، در وی حس نارضایتی پدید می‌آید. موقع تجربه احساس حسادت، کنترل کردن، تغییر دادن و مخفی کردن آن بسیار دشوار است. حسادت اثرهای منفی شایان توجهی از جمله تیره- شدن روابط، امتناع از کارگروهی و کاهش عملکرد در سازمان دارد. نتایج این مطالعه با

<sup>1</sup> - Khan & Noor

<sup>2</sup> - Erdil & Muceldili

چارچوب نظری تحقیق و مطالعات داخلی و خارجی از جمله مطالعه کاشف و عبدلهی (۱۳۹۸)، خان و نور (۲۰۲۰)، شائو و لازاروس (۲۰۱۷) و اردیل و موسلدیلی (۲۰۱۴) در یک راستا بوده است. افراد حسود از لذت بردن فرد یا گروهی از افراد بخاطر داشته- هایشان (موقعیت اجتماعی، ویژگی یا کیفیت بالاترشان) احساس حقارت خصومت و حسادت می‌کنند. پیشنهاد می‌شود: برای پرهیز از رفتارهای فریبکارانه پیشنهاد می‌شود که مدیران به تدوین اصول و الزامات اخلاقی به صورت دقیق و شفاف مبادرت ورزند. این اصول و الزامات باید الزام اجرایی داشته باشند. بنابراین پیشنهاد می‌شود به مدیران و مسؤولان آموزش و پرورش که مسئولیت اصلی سازمان‌ها صرفاً ریشه‌کن کردن حسادت نیست، بلکه محدود کردن آثار بالقوه مخرب آن است. بنابراین، مدیران سازمان باید درک صحیحی از احساسات کارکنان، به‌ویژه حس حسادت آن‌ها به خود و سایر همکاران در محیط کار، داشته باشند.

با توجه نتایج حاصل از تحقیق می‌توان گفت که بین حسادت سازمانی و مولفه‌های آن با رفتارهای فریبکارانه معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که افزایش حس حسادت بین معلمان باعث بروز رفتارهای منفی زیراب‌زنی، شایعه‌پراکنی، رفتارهای ضدشهروندی، کاهش مشارکت، کارشکنی و... گردد که همگی نشانه‌هایی از رفتارهای فریبکارانه در سیستم سازمانی می‌باشند. نتایج این مطالعه با چارچوب نظری تحقیق و مطالعات داخلی و خارجی از جمله مطالعه کاشف و عبدلهی (۱۳۹۸)، خان و نور (۲۰۲۰) و اردیل و موسلدیلی (۲۰۱۴) رئیسی و ناستی‌زایی (۲۰۱۹) در یک راستا بوده است. این رفتارهای در شرایطی تشدید می‌شود که فرد احساس کند عدالت در مورد وی رعایت نشده است و یا یکی از همکاران در شرایط بی‌عدالتی و پارتی‌بازی به این موفقیت رسیده است. افراد وقتی می‌بینند سیستم اداری حالت بیمارگونه دارد و در شرایط بی‌عدالتی و عدم شایستگی و با کمی چاشنی چرب‌زبانی و چاپلوسی می‌تواند به موفقیت برسد، آن را امتحان می‌کند.

با توجه نتایج حاصل از تحقیق می‌توان گفت که بین رفتارهای فریبکارانه و مولفه‌های آن با درگیری شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد. در تبیین این نتایج، شواهد بیانگر آن است که هرچند رفتار فریبکارانه ممکن است برای صاحبان این رفتار نوعی رضایت شغلی را همراه داشته باشد، اما خالی از هزینه برای آن‌ها نخواهد بود. اعضای سازمان ممکن است دیگر به فرد مذکور اعتماد نکرده و یا متقابلاً رفتاری فریبکارانه را از خود بروز دهند. به علاوه، تکرار این رفتار ممکن است موجب نادیده انگاشتن آثار مثبت کارهای پیشین چنین فردی نزد دیگران شود. در نهایت، بروز رفتارهای فریبکارانه توسط معلمان موجب می‌شود تا درگیری و تعهد شغلی آنان به کارشان کاهش یابد. نتایج این مطالعه با چارچوب نظری تحقیق و مطالعات داخلی و خارجی از جمله مطالعه کاشف و عبدالهی (۱۳۹۸)، خان و نوور (۲۰۲۰) و اردیل و موسلدیلی (۲۰۱۴) در یک راستا بوده است. افراد، هنگام مشاهده رفتارهای فریبکارانه، احساس خشم و تنفر می‌کنند و تمایل کم‌تری به چشم‌پوشی از رفتار بد فرد منافق علی‌رغم اقدامات خوب قبلی وی دارند و حتی از مشاهده مجازات فرد منافق لذت می‌برند. بنابراین پیشنهاد می‌شود به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش که هر ساله و پیوسته، آزمون‌های شخصیت از کارکنان سازمان گرفته شود تا در نتیجه این پایش، افرادی که ویژگی‌های نامطلوب دارند، شناسایی، و از روش‌های درمانگری روانشناسی نسبت به بهبود آن‌ها اقدام شود.

با توجه نتایج حاصل از تحقیق می‌توان گفت که حسادت سازمانی و مولفه‌های آن قابلیت پیش‌بینی معنادار درگیری شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم را دارند. حسادت از آن دسته از احساساتی قرار دارد که می‌تواند تاثیر منفی بر کارکنان برای ادامه فعالیت آن‌ها داشته باشد. در صورت عدم مدیریت حسادت میزان عزت نفس و خودباوری کارکنان کاهش می‌یابد و این عدم خودباوری می‌تواند به ضرر سازمان تمام شود. از طرفی میزان درگیری شغلی کارکنان را کاهش داده و ادامه این روند در گذر زمان حتی می‌تواند موجب کاهش شدید عملکرد سازمان گردد. نتایج این مطالعه با چارچوب

نظری تحقیق و مطالعات داخلی و خارجی از جمله مطالعه شائو و لازاروس (۲۰۱۷) در یک راستا بوده است. حسادت سازمانی یکی از جنبه‌های منفی روابط میان افراد در سازمان است که به صورت نامشهود بر بهره‌وری نیروی کار و در نتیجه بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارد و باعث بروز مشکلات فراوان برای فرد و سازمان می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود به مدیران و مسؤولان آموزش و پرورش که در راستای کاهش و از بین بردن حسادت در محیط کاری از به کارگیری سیاست‌ها و رویه‌های نامناسب و تبعیضات ناروا که موجب تنش، فقدان انگیزه، پایین آمدن روحیه و دلسردی کارکنان می‌شود، اجتناب ورزند.

با توجه نتایج حاصل از تحقیق می‌توان گفت که حسادت سازمانی و مولفه‌های آن قابلیت پیش‌بینی معنادار رفتارهای فریبکارانه معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم را دارند. حسادت بردن در حوزه‌های مختلف بروز می‌کند بعضی از این نوع حسادت از لحاظ تاثیری که دارند می‌توانند خطرناک باشند و برخی فقط خود حسود را می‌سوزانند. در سیستم‌های اداری شایع‌ترین وضعیتی که باعث می‌شود حسادت شغلی بروز کند این است که افراد از بروز مستقیم مشکلات پرهیز می‌کنند اما به شیوه‌های غیرمستقیم مانع پیشرفت در کار همکاران خود می‌شوند. حسادت سازمانی، مانند یک هیولای مخربی است که سازمان را از درون می‌بلعد و این حسادت می‌تواند بر تسهیم دانشی و بروز رفتارهای فریبکارانه در سازمان‌ها اثر بگذارد. نتایج این مطالعه با چارچوب نظری تحقیق و مطالعات داخلی و خارجی از جمله مطالعه رئیسی ناستی‌زایی (۱۳۹۸) در یک راستا بوده است. حسادت در نظریه مقایسه اجتماعی ریشه دارد که بر این فرض تأکید می‌کند که کارکنان از طریق مقایسه خود با افراد مشابه، توانایی هایشان را ارزیابی می‌کنند. این مقایسه می‌تواند به دو نتیجه کاملاً متفاوت منجر شود، اگر نتیجه مقایسه فرد با دیگران مطلوب باشد، به کسب هویت منجر می‌شود و اگر نامطلوب باشد، نتیجه آن تخریب هویت خواهد بود. تخریب هویت خود به حسادت منجر می‌شود. در واقع یکی از معیارهای تشخیصی اختلال شخصیت خودشیفتگی این است که فرد، غالباً به دیگران حسادت می‌ورزد یا اعتقاد دارد که دیگران به او حسادت می‌ورزند. بنابراین

پیشنهاد می‌شود به مدیران و مسؤولان آموزش و پرورش که با بازنگری دقیق در توزیع منافع و امتیازات سازمانی، رویه‌های توزیع منافع و امتیازات و نحوه ارتباط مدیران با کارکنان ضمن کاهش بدبینی سازمانی، می‌توانند تا حدود زیادی از حسادت سازمانی و رفتارهای فریبکارانه بکاهند.

با توجه نتایج حاصل از تحقیق می‌توان گفت که رفتارهای فریبکارانه و مولفه‌های آن قابلیت پیش‌بینی معنادار درگیری شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم را دارند. بروز و شیوع رفتارهای فریبکارانه و فریبکارانه در سازمان باعث مخدوش شدن اعتماد افراد سازمان به یکدیگر شده و سلب اعتماد گروهی و سازمانی در سازمان به کاهش عملکرد گروهی و سازمانی منجر خواهد شد. نتایج این فرضیه نشان می‌دهد که بروز رفتارهای فریبکارانه معلمان موجب می‌شود که آنان از وظیفه اصلی خود دور شده و درگیر مسائل حاشیه‌ای گردند و لذا میزان درگیری شغلی آنان کاهش می‌یابد. نتایج این مطالعه با چارچوب نظری تحقیق و مطالعات داخلی و خارجی از جمله مطالعه کاشف و عبدالمهی (۱۳۹۸)، خان و نوور (۲۰۲۰) و اردیل و موسلدیلی (۲۰۱۴) در یک راستا بوده است. عدم سرکوب رفتارهای فریبکارانه، موجی از بدبینی، بی‌اعتمادی و عدم‌امنیت را در کارکنان ایجاد می‌کند و انگیزه، تعهد و وفاداری آن‌ها را به سازمان کاهش می‌دهد. در چنین جوی، کارکنان، سکوت پیشه کرده و با مهیاشدن شرایط به کج‌روی‌های سازمانی روی می‌آورند. بنابراین پیشنهاد می‌شود به مدیران و مسؤولان آموزش و پرورش که از آنجا که نفاق، ضدارزش و ضداخلاقی قلمداد می‌شود، تدوین و آموزش اصولی اخلاقی و توجه‌دادن کارکنان و مدیران به مسائل معنوی و سبک رهبری و اخلاقی ائمه معصومین (س) به‌ویژه اگر رهبران و مدیران سازمان خود پیشگام و به رعایت آن مقید باشند، می‌تواند مانع رفتارهای انحرافی به‌ویژه نفاق در سازمان شود.

منابع:

- اعظمی، فروغ (۱۳۹۷)، تأثیر سایش اجتماعی از طریق درک رفتارهای منافقانه بر عملکرد کارکنان بانک آینده استان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- ریسی، احمد. ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی معلمان زاهدان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۳۸، ص ۱۲۶-۱۰۹.
- فیاضی، مرجان؛ یوسفیان آرانی، وحید (۱۳۹۴)، تأثیر تضعیف اجتماعی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و چهارم، شماره ۷۹.
- کاشف، سید محمد؛ عبدلهی، رضا (۱۳۹۸)، رابطه بین حسادت سازمانی و درگیری مثبت درکار معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی رفتارهای منافقانه، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۶، شماره ۴ - شماره پیاپی ۲۴
- موسوی، سید نجم الدین؛ مومنی مفرد، معصومه؛ مهرابی، مهناز (۱۳۹۸)، شناسایی و اولویت بندی عوامل اثر گذار بر حسادت سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی، چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۱۰، شماره ۱، شماره پیاپی ۳۷.

-Albrecht, S. L., Bakker, A.B., Gruman, J.A., Macey, W.H., & Saks, A. M. (2016). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2 (1), 7- 35.

-Bin Shmailan, A. The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*. 2016; 4 (1): 1-8.

-Cardy RL., Dobbins, GH. (2016). Affect and appraisal accuracy: Liking as an integral dimension on evaluating performance. *Journal of Applied Psychology*. 71:672-8.

-Richer, S., Blanchard, C., & Vallerandi, R. A Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology*. 2017; 79(01): 9182- 9007.