



Iranian Journal of Educational Society

Modeling Factors Affecting Organizational Envy among Farhangian University Staff (Case Study: Northwestern Provinces of the Country)

Hafez Tarebari¹, Adel Zahed babelan^{2*}, Mahdi Moenikiya³, Yosef Namvar⁴

1. Department of Educational Management, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
2. Department of Educational Management, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran; Department of Educational Sciences and Psychology, Mohagheh Ardabili University, Ardabil, Iran.
3. Department of Educational Management, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran. Department of Educational Sciences and Psychology, Mohagheh Ardabili University, Ardabil, Iran.
4. Department of Educational Management, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** adel.zahed1398@gmail.com

Research Paper

Abstract

Receive: 2021/07/29
Accept: 2022/01/21
Published: 2023/02/14

Keywords:

Organizational Envy, Staff, Farhangian University.

Article Cite:

Tarebari H, Zahed babelan A, Moenikiy M, Namvar Y. (2022). Modeling Factors Affecting Organizational Envy among Farhangian University Staff (Case Study: Northwestern Provinces of the Country), Association of Sociology of Education. 8(2): 143-156.

Purpose: The aim of this study was to model the factors affecting organizational envy among Farhangian University staff.

Methodology: In terms of purpose, this study was part of applied research in which an exploratory sequential mixed methods research design was used. The statistical population in the qualitative section was specialists and experts in the field of educational sciences and organizational behavior management of Farhangian University in the northwestern provinces of the country in 2020-2021. The research sample was selected based on the principle of theoretical saturation; 24 people were selected using criterion-based purposive sampling. In the quantitative part, the statistical population includes all staff and faculty members of Farhangian University in the northwestern provinces of the country in 2020-2021; that is, 287 people of which 130 subjects were selected using the Cochran's formula and stratified sampling method. Optimal assignment based on degree and gender was selected as the research sample. The instrument used in the qualitative stage was a semi-structured interview and in the quantitative part, a researcher-made questionnaire was used. The validity of the research findings in the qualitative part was ensured by the methods of review by members, peer review, and participatory research. Also, in order to measure the reliability of the codings, two methods of reliability of retest (stability index) and thematic agreement were employed, the results of which were 84% and 82%, respectively. In the quantitative stage, the content and face validity of the questionnaire were confirmed by the professors and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha at 0.89. To analyze the data in the qualitative part, the content analysis method was used in MAXQDA 2018 software and in the quantitative part; structural equation modeling and confirmatory factor analysis in Smart PLS2 software were used.

Findings: Based on the research findings: 100 basic themes, 72 sub-themes were identified in the form of 7 main themes. The main themes included anti-citizenship behaviors, organizational culture, personality traits, distance between manager and employees (leader-member exchange), unfavorable organizational climate, lack of attention to organizational learning capabilities, spiritual leadership. Confirmatory factor analysis was used to assess the validity of the structures and to confirm each of the variables as well as the related items. To evaluate the adequacy of the model, a criterion was used to indicate the effect of an exogenous variable on an endogenous variable. In the results section of the criteria, the values obtained for endogenous structures confirmed the suitability of the structural model.

Conclusion: According to the obtained results, university management can ensure the success of the organization under its management by identifying the factors affecting organizational envy and as a result by reducing and modifying envy in the workplace and creating a favorable organizational atmosphere with its spiritual leadership. Managers need to step up their efforts to create situations in which the organizational envy is controlled and try to prevent it from escalating into disruptive group work.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0



انجمن جامعه‌شناسی آموزش و پرورش ایران

مدل یابی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در کارکنان دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردی: استان های شمال غرب کشور)

حافظ تره باری^۱، عادل زاهد بابلان^۲، مهدی معینی کیا^۳، یوسف نامور^۴

۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.
۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران؛ گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی اردبیل، ایران.
۳. گروه مدیریت آموزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران. گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی اردبیل، ایران.
۴. گروه مدیریت آموزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

✦ ایمیل نویسنده مسئول: adel.zahed1398@gmail.com

چکیده

مقاله تحقیقاتی

هدف: هدف پژوهش حاضر، مدل یابی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در کارکنان دانشگاه فرهنگیان بود.

دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۰۷

روش شناسی: این پژوهش از نظر هدف، جزء تحقیقات کاربردی بود. و از نظر شیوه اجرا، از رویکرد آمیخته اکتشافی متوالی استفاده شد. جامعه آماری در بخش کیفی، متخصصان و صاحب نظران حوزه علوم تربیتی و مدیریت رفتار سازمانی دانشگاه فرهنگیان استان های شمال غرب کشور در سال ۹۹-۱۳۹۸ بودند. نمونه پژوهش بر اساس اصل اشباع نظری، به تعداد ۲۴ نفر و با روش نمونه گیری هدفمند ملاک محور انتخاب شدند. در بخش کمی، جامعه آماری کلیه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در استان های شمال غرب کشور در سال ۹۹-۹۸، به تعداد ۲۸۷ نفر بودند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۳۰ نفر، به شیوه نمونه گیری طبقه ای انتساب بهینه و بر اساس مدرک تحصیلی و جنسیت به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند، ابزار مورد استفاده در مرحله کیفی، مصاحبه نیمه ساختار یافته بود و در بخش کمی، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. روایی یافته های پژوهش در بخش کیفی با استفاده از روش های بازبینی توسط اعضا، بررسی همکار، مشارکتی بودن پژوهش تضمین گردید. همچنین به منظور سنجش پایایی کدگذاری های انجام شده، از دو روش پایایی بازآزمون (شاخص ثبات) و روش توافق درون موضوعی استفاده گردید که نتایج آن به ترتیب ۸۴ درصد و ۸۲ درصد بدست آمد. در مرحله کمی، روایی محتوایی و صوری پرسشنامه توسط اساتید مورد تایید قرار گرفته و پایایی آن نیز از طریق آلفای کرونباخ، به میزان ۰/۸۹ مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها در قسمت کیفی از روش تحلیل مضمون در نرم افزار MAXQDA 2018 و در بخش کمی از مدل یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی در نرم افزار Smart - PLS2 استفاده شد.

پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۰۱

انتشار:

۱۴۰۱/۱۱/۲۵

واژگان کلیدی:

حسادت سازمانی، کارکنان، دانشگاه فرهنگیان.

استناد مقاله:

تره باری ح، زاهد بابلان ع، معینی کیا م، نامور ی. (۱۴۰۱). مدل یابی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در کارکنان دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردی: استان های شمال غرب کشور)، انجمن جامعه شناسی آموزش و پرورش ایران. ۸(۲): ۱۴۳-۱۵۶.

یافته ها: بر اساس یافته های پژوهش: تعداد ۱۰۰ مضمون پایه، ۷۲ مضمون فرعی در قالب ۷ مضمون اصلی شناسایی گردید. مضامین اصلی شامل رفتارهای ضد شهروندی، فرهنگ سازمانی، ویژگی های شخصیتی، وجود فاصله بین مدیر و کارکنان (تبادل رهبر - عضو)، جو سازمانی نامطلوب، کم توجهی به قابلیت های یادگیری سازمانی، رهبری معنوی بودند. برای سنجش اعتبار سازه ها و تایید هر یک از متغیرها و نیز گویه های مربوط، از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. برای بررسی کفایت مدل، از معیار R^2 که نشانگر تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا بوده استفاده گردید. در بخش نتایج معیار نیز، مقادیر بدست آمده برای سازه های درونزا مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تایید کردند.

بحث و نتیجه گیری: با توجه به نتایج بدست آمده، مدیریت دانشگاه می تواند با شناسایی عوامل موثر بر حسادت سازمانی و در نتیجه با کاهش و تعدیل حسادت در محیط کار و ایجاد جو سازمانی مطلوب و با رهبری معنوی خود، موفقیت سازمان تحت مدیریت خویش را تضمین کند. مدیران باید بر تلاش خویش برای شکل دادن به شرایطی که حسادت را به مسیری سازنده تر هدایت می کند افزوده و در عین حال از تشدید آن در جهت اختلال در کار گروه جلوگیری کنند.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

امروزه بزرگترین و اصلی‌ترین سرمایه هر سازمانی، بخصوص یک سازمان دانش‌محور، سرمایه انسانی آن بوده که می‌تواند سایر سرمایه‌گذاری‌های سازمان را تحت‌الاشعاع قرار دهد و نیروی انسانی به‌عنوان یکی از حیاتی‌ترین منابع سازمان‌ها، قادر است با توانایی‌ها و برنامه‌ریزی‌های خود، منابع دیگر سازمان را به خدمت گیرد (Wong & tan ، 2013). از سوی دیگر در فضای پرچالش و رقابتی کنونی، اگر سازمانی بخواهد در انجام فعالیت‌ها و امورات خود پیش‌تاز باشد باید از نیروی انسانی دارای روابط سالم برخوردار باشد. چرا که احساسات مثبت یا منفی کارکنان، می‌تواند بر شرایط جو سازمان یافته‌ای که از طریق رابطه خود با یکدیگر در مسیر مثبت یا منفی ایجاد شده، تاثیر بگذارد (Ozkoc, & Caliskan ، 2015).

با اینکه حسادت در انسان طبیعی بوده و ویژگی رفتاری و شخصیتی و ارثی نیست اما ویژگی‌های شخصیتی افراد بر حسادت سازمانی تاثیر می‌گذارد چنانچه اگر کارکنان حقوق و دستمزد، فرصت‌ها، منابع و اطلاعات خود را با دیگران مورد مقایسه قرار دهند در این صورت، احساس حسادت در آنان بروز می‌کند (YiShu, Lazatkhan، 2017). و اگر این احساس میان کارکنان سازمان افزایش یابد ممکن است آن‌ها به فکر آسیب‌رساندن به یکدیگر افتاده (Cohen & et.al ، 2007) و رفتارهای غیربهره‌ورانه، غیرشهر وندی و غیراخلاقی در سازمان افزایش یابد (Mishra ، 2009). از سوی دیگر، حسادت یک هیجان مبتنی بر گروه و ذاتاً اجتماعی بوده که به‌طور غیرمستقیم و خصمانه متوجه دیگری می‌شود (Salice & Montes Sánchez ، 2019). و نیز حسادت احساسی است که بار عاطفی داشته و از مقایسه اجتماعی افراد ناشی می‌شود و علائمی را نشان می‌دهد که شخص حسود نسبت به شخص دیگر و یا گروهی از افراد که بهتر عمل کرده‌اند از خود بروز می‌دهد (Anderea ، 2019).

در جدول زیر به پیشینه برخی تحقیقات داخلی و خارجی در مورد عوامل موثر بر حسادت سازمانی و پیامد‌های آن اشاره شده است.

جدول ۱. نمونه‌ای از نتایج تحقیقات انجام یافته در خارج و داخل کشور

| ردیف | محقق/محققین | سال انتشار | عنوان مقاله/تحقیق | یافته‌ها |
|------|--|------------|---|---|
| ۱ | Hongda & et al | 2021 | رابطه رهبری و حسادت: چگونه می‌توان حسادت محل کار را با رهبری برطرف کرد | نتایج نشان داده که رهبری مؤثر می‌تواند وجود انواع حسادت را تعدیل کند و آن را به بهره‌وری واقعی محل کار تبدیل کند. |
| ۲ | Michelle & et al | 2021 | حسادت در محیط کار | بررسی نشان می‌دهد که حسادت در محل کار در موقعیت‌های مختلف رخ می‌دهد که شامل همکاران، همسالان، اعضای گروه، زیردستان، روابط شبکه‌ای و حتی جویندگان کار می‌شود. حسادت را باید به دو شکل در نظر گرفت - حسادت خوش خیم و بدخیم. حسادت همیشه منجر به نتایج مخرب نمی‌شود حسادت می‌تواند رفتارهای سازنده را تحریک کند. |
| ۳ | Amy & et al | 2020 | جنبه تاریک خلاقیت: حسادت و طرد شدن همکاران به عنوان پاسخی به رفتار سازمانی و فرآیندهای تصمیم‌گیری انسانی، | یافته‌ها نشان داد که حسادت همکار با خلاقیت نسبی کارکنان و طرد شدن همکار رابطه دارد. و نیز، خلاقیت نسبی یک کارمند بیشتر به حسادت همکار و طرد شدن دامن می‌زند |
| ۴ | Matta & Van Dyne | 2020 | درک پیامدهای رفتاری متفاوت تمایز نقش احساسات مقایسه اجتماعی: LMX | نتایج نشان داد که خلاقیت نسبی فرد به طور مثبت و معنی‌داری با حسادت همکار (پس از بر رابطه بین خلاقیت LMX کنترل تأثیر عملکرد نسبی کار) مرتبط بود. و نیز اثر تعدیل‌کننده و حسادت همکار مثبت و معنی‌دار بود. |
| ۵ | Zhang, Haiyan, Sun, Shuwei, Zhao, Lijing | 2020 | عملکرد نقش کاری اعضای تیم: مزایای سازمانی از پراکندگی پرداخت افقی مبتنی بر عملکرد و حسادت خوش خیم محل کار | نتایج نشان می‌دهد که حسادت خوش خیم، نقش مثبت و مستقیمی بر عملکرد و نقش کاری اعضای تیم در محیط کار دارد. |
| ۶ | Ganegoda & Bordia | 2019 | مدلی برای حسادت و همدلی مثبت در محل کار | روابط بین فردی به طور طبیعی . حسادت پیامد عوامل فردی و فرهنگی در سازمان می‌باشد های زندگی سازمانی است و واکنش کارکنان به موفقیت یکی دیگر از پیامدهای مهم سازه‌ها است. برای افراد، روابط بین فردی و سازمان |
| ۷ | Harshad & et al | 2019 | علل و پیامد های انتساب رفتار همکار به حسادت | بیان داشتند حسادت یک احساس پنهانی است ، وقتی کارمندان با رفتار مبهم همکار مواجه می‌شوند تحت شرایط خاصی نسبت به آن رفتار حسادت می‌کنند . و حسادت به عنوان نوعی از ویژگی‌های ارتباطی است . |
| ۸ | Darren & et al | 2019 | (LMX تأثیر خودشیفتگی رهبر - عضو) بر ادراک حسادت و عملکرد شغلی | خودشیفتگی بر احساس حسادت تأثیر مثبت می‌گذارد و بر عملکرد شغلی منفی می‌گذارد . بالا منجر به بالاترین سطح حسادت می‌شود در صورتی LMX از طرفی خود شیفتگی بالا و |

| | | | | |
|----|-------------------------|------|---|---|
| ۹ | Andrea & et al | 2019 | حسادت ، احساسی نا خواسته در عین حال غیر قابل اجتناب و لازم | بالا منجر به کمترین حسادت می شود . LMX که خود شیفتگی پایین و مطرح کردند که: حسادت از مقایسه اجتماعی افراد ناشی می شود در این شرایط فرد نمی خواهد با دیگران ارتباط برقرار کند. حسادت ممکن است تحسین بر انگیز باشد و انگیزه شخص را برای انجام بهتر کارها را افزایش دهد |
| ۱۰ | Lingtao & et al | 2018 | پیامدهای حسادت رو به پایین -الگوی از تهدید به عزت نفس ، نظارت بر سوء استفاده و بهبود خود رهبری | حسادت رو به پایین سرپرستان ، عزت نفس آن ها را تهدید می کند. سر پرستان به احتمال زیاد وقتی احساس می کنند زیر دستان حسادت می کنند نسبت به از بین رفتن اعتماد به نفس ناشی از حسادت و سوء استفاده از خود واکنش نشان می دهند و احساس خطر می کنند . |
| ۱۱ | YiShu & Lazatkhan | 2017 | تاثیر مبادله رهبر- عضو در محل کار بر حسادت و عملکرد کارگر و تضعیف اجتماعی | نقش تعدیل کنندگی ویژگی های شخصیتی ، عزت نفس و روان رنجوری را مورد بررسی قرار داد ندو نتیجه گرفتند که : کیفیت رابطه رهبر - عضو وابسته به حسادت کارکنان در محل کار است . و عزت نفس باعث افزایش رابطه بین حسادت و شغل می شود |
| ۱۲ | Cohen-Charash, & Larson | 2017 | رابطه حسادت و رفتارهای ضد شهروندی | یافته های تطبیقی آنها نشان داد در شرایط بی عدالتی رابطه حسادت و رفتارهای ضد شهروندی قویتر خواهد بود. |
| ۱۳ | Ghadi | 2018 | بررسی تجربی مدل نظری حسادت محل کار | حسادت در سازمان رفتارهای غیراخلاقی و ضد شهروندی را شکل می دهد |
| ۱۴ | Gu & et al | 2015 | خلاقیت بهبود بر اخلاقی رهبری تأثیر سازمانی هویت پیرو و رهبر کارمند: مبادله میانجی متغیرهای عنوان به | دارد معناداری و مثبت ارتباط رهبر- پیرو مبادله با هم و سازمانی هویت با هم اخلاقی رهبری تعدیل می کند. را کارمند خلاقیت و اخلاقی رهبری میان رابطه رهبر- پیرو، مبادله متغیر و |
| ۱۵ | Ozkoç & Çaliskan | 2015 | سازمانی جو بر سازمانی حسادت تأثیر | دارد. وجود معکوسی و قوی چندان نه رابطه ای سازمان، جو از ادراک و سازمانی حسادت میان |
| ۱۶ | Demirates & et al | 2015 | طریق از اخلاقی، رهبری تعدیل کننده اثر هویت پیروان، تعهد بر شغلی معناداری حسادت و سازمانی | معناداری می گذارد. و مثبت تأثیر سازمانی هویت و شغلی تعهد بر اخلاقی رهبری |
| ۱۷ | Hassanpour & et al | 2021 | الگوی پیشایندها، مولفه ها و پیامدهای حسادت کذکنان در محیط کار در شرکت ملی نفت ابران | در این پژوهش ، عوامل فردی، بی عدالتی سازمانی، عوامل فرهنگی، عوامل اداری و مدیریتی، عوامل سیاسی و عوامل ساختاری به عنوان "عوامل ایجادکننده"؛ عوامل عاطفی، شناختی و رفتاری به عنوان "مولفه ها"؛ و پیامدهای فردی، بین فردی، گروهی و سازمانی نیز به عنوان "پیامدهای حسادت کارکنان" در محیط کار مورد شناسایی قرار گرفت |
| ۱۸ | Rahmannezhad & et al | 2021 | مدل یابی ساختاری سکوت سازمانی بر اساس ادراک از رفتارهای سیاسی و حسادت سازمانی با نقش میانجی سازگاری شغلی (مطالعه موردی کارکنان) | یافته های مطالعه حاضر حاکی از نقش معنی دار بین متغیرها، به جز رفتار سیاسی بر سازگاری می باشد و همچنین نتایج حاکی از تأیید نقش میانجی سازگاری شغلی در روابط علی بین حسادت سازمانی با سکوت سازمانی داشت |
| ۱۹ | Hassanpour & et al | 2020 | بررسی تجربی مدل حسادت در محیط کار | توسعه احساس حسادت است. وظیفه زمینه مهم در رنجوری، یک پیش نتایج نشان داد که روان پذیری ادراک شده، احساس گذارد. رقابت طور منفی بر احساس حسادت تأثیر می شناسی به حسادت را افزایش می دهد |
| ۲۰ | Yosefizwnouz & et al | 2020 | مدل یابی عوامل موثر بر حسادت کارکنان و DEMATEL با استفاده از تکنیک ANP | در این پژوهش ۱۹ عامل (۹ عامل فردی و ۱۰ عامل سازمانی) به عنوان عوامل موثر بر حسادت کارکنان شناسایی گردید . در بعد فردی ، مقایسه اجتماعی منفی ، ارزیابی شناختی آگاهانه از آینده بهتر دیگران و آگاهی از توانایی دیگران به ترتیب بیشترین تأثیر و در بعد سازمانی ، سطح پایین انصاف و عدالت در سازمان رتبه اول ، ارزیابی عملکرد و تعامل رهبر - عضو در رتبه های بعدی قرار گرفتند |
| ۲۱ | Esfahani & heidari | 2020 | تأثیر حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی کارکنان | نتایج حاکی از آن است که حسادت در محل کار و مولفه های آن بر رفتار انحرافی تأثیر مثبت و معناداری دارد. |
| ۲۲ | Raisi & nasetyzaeye | 2020 | بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی | بین بدبینی سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و حسادت سازمانی رابطه ای مثبت و معنی دار وجود داشت. بدبینی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی به طور مستقیم اثر نداشت اما به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر حسادت سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی اثر مثبت |

| | | | | |
|----|----------------------|------|--|---|
| ۲۳ | Gholipour & et al | 2019 | بررسی تاثیر مبادله رهبر- پیرو بر حسادت سازمانی در بین کارکنان ستادی بانک ملی ایران | مبادله رهبر - پیرو با کیفیت برخی افراد بر سرپرستان نشان، بر حسادت سازمانی سائر افراد تاثیر دارد. همچنین رهبران می توانند از طریق حذف دلایل ایجاد حسادت سازمانی و اصلاح دلایل تشکیل گروه خودی، رابطه خود با پیروانشان را بهبود دهند. |
| ۲۴ | Behpoor & Sajedi | 2018 | بررسی حسد و پیامدهای آن از منظر مدیریت اسلامی و مطالعات نوین مدیریتی | یکی از بیماری‌ها اخلاقی که سلامت جسمی و روحی فرد را به خطر انداخته حسادت است. حسد در سازمان‌ها آثار و پیامدهای زیان باری را به دنبال دارد، از جمله موجب ترک خدمت کارکنان، کاهش رضایت شغلی آن‌ها و افزایش رفتارهای غیرشهره‌ندی سازمانی می‌شود. |
| ۲۵ | NasrIsfahani & et al | 2017 | بسط الگوی مفهوم سایش اجتماعی کارکنان سازمان بهزیستی کشور | رابطه مثبتی بین عوامل فردی، گروهی، سازمانی و محیطی با رفتارهای سایش اجتماعی کارکنان وجود دارد. |
| ۲۶ | Afrasiabi& et al | 2017 | زمینه‌های اجتماعی حسادت در تعاملات روزمره دانشجویان دانشگاه یزد | مقوله‌های اصلی به دست آمده عبارت است از: مخاطره محرومیت، نابرابری، مادگرایی، محتوای محرک رسانه، مقایسه اجتماعی، حسادت آموخته، ارزیابی عدالت و خصوصیات شخصیتی. مقوله هسته نهایی در این پژوهش، انگیزش اجتماعی حسادت است. |

یکی از مسائل مهم و قابل بحث در سازمان‌های کنونی، مسئله حسادت در محیط کار می‌باشد. حسادت، یک احساس منفی، دردناک و ناخوشایند بوده که از مقایسه‌های نامطلوب اجتماعی ناشی می‌شود و به‌طور معمول در محل کار وجود دارد. اگر این پدیده مخرب در سازمان‌ها مدیریت نشود سطح رضایت کارکنان کاهش یافته و توسعه و رشد حرفه‌ای آن‌ها با مشکل مواجه خواهد شد. اهمیت حسادت زمانی مشخص می‌شود که عواقب منفی آن می‌تواند هم برای افراد و هم برای سازمان زیان آور باشد. چرا که کیفیت رابطه کارکنان را تحت تاثیر قرار داده و بر احساسات و رفتارهای اعضا تاثیر زیادی می‌گذارد. تحقیقات نشان داده اند که وجود حسادت در سازمان ارتباط مثبتی با رفتارهای غیراخلاقی کارکنان داشته و باعث می‌شود آن‌ها به کارها و فعالیت‌های برخلاف اهداف و مأموریت سازمان دست بزنند و این نیز باعث کاهش عملکرد سازمانی می‌گردد. انسجام گروهی همکاران را در سازمان کاهش می‌دهد بر تسهیم دانش بین همکاران تاثیر گذاشته و بیماری‌های روحی مانند افسردگی و استرس افزایش و هزینه‌ی سلامتی سازمان را بالا می‌برد. بی‌توجهی به این مسائل، مشکلات متعددی برای سازمان خواهد داشت.

توجه به پیامدهای حسادت از جنبه‌های نظری و عملی اهمیت زیادی دارد. اما در دهه گذشته تحقیقات علمی اندکی در این حوزه صورت گرفته است. شاید یکی از دلایل مهم آن این است که مدیران سازمان تمایل زیادی به همکاری در بررسی این پدیده منفی ندارند، زیرا خود نیز به نوعی درگیر این پدیده هستند. از سوی دیگر بررسی روند مطالعات در دهه اخیر نشان داده که با توجه به اینکه رویدادهای منفی تأثیرات احساسی و رفتاری بیشتری نسبت به رویدادهای مثبت دارند و در تحقیقات موجود به آثار منفی آن بیشتر از تأثیرات مثبت آن توجه شده است. بنابراین، مهمترین مسئله‌ای که محققین را به بررسی این موضوع ترغیب کرده، این است که در سازمان‌های ایرانی و بخصوص موسسات آموزشی و آموزش عالی، توجه چندانی به این مسئله نشده است. در چنین حالتی بررسی عوامل تاثیرگذار بر حسادت کارکنان در سازمان‌ها نیازمند توجه خاصی می‌باشد. بر همین اساس، هدف این تحقیق، مدل‌یابی عوامل اثرگذار بر حسادت کارکنان در میان کارکنان دانشگاه فرهنگیان در پردیس‌های استان‌های شمال غرب کشور بود.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، جزء تحقیقات کاربردی بود. و از نظر شیوه‌ی اجرا، از رویکرد آمیخته اکتشافی متوالی استفاده شد. جامعه آماری در بخش کیفی، متخصصان و صاحب‌نظران حوزه علوم تربیتی و مدیریت رفتار سازمانی دانشگاه فرهنگیان استان‌های شمال غرب کشور در سال ۹۹-۹۸ بودند. نمونه پژوهش ۲۴ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند ملاک محور و بر اساس اصل اشباع نظری انتخاب شدند. در بخش کمی، جامعه آماری کلیه کارکنان و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان در استان‌های شمال غرب کشور در سال ۹۹-۹۸، به تعداد ۲۸۷ نفر، که از این تعداد (زن، غیر هیئت علمی، فوق لیسانس ۱۴ نفر و دکتری ۳ نفر)، (مرد، غیر هیئت علمی، فوق لیسانس ۶۴ نفر و دکتری ۳ نفر)، (زن، عضو هیئت علمی، فوق لیسانس ۹ نفر و دکتری ۴ نفر)، (مرد، عضو هیئت علمی، فوق لیسانس ۱۴ نفر و دکتری ۱۹ نفر) جمعاً ۱۳۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای انتساب بهینه و با استفاده از فرمول کوکران و بر اساس مدرک تحصیلی و جنسیت به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. در فرایند انجام پژوهش در بخش کیفی مراحل (مرور داده‌ها، سازمان‌دهی داده‌ها، کدگذاری داده‌ها، طبقه‌بندی داده‌ها، مقوله‌بندی، ایجاد موضوع (تم) و تدوین گزارش)، همچنین در بخش کمی به ترتیب مراحل (استخراج مستقیم گویه‌ها از متن مصاحبه‌ها، طراحی و تنظیم پرسشنامه، بررسی روایی محتوایی پرسشنامه، بازنگری در پرسشنامه، آزمون مقدماتی پرسشنامه، بازخورد شرکت کنندگان پس از اجرای مقدماتی و تکمیل پرسشنامه اصلاح شده) بکار گرفته شد.

ابزار مورد استفاده در مرحله کیفی، مصاحبه نیمه‌ساختار یافته بود. روایی یافته‌های پژوهش در این بخش با استفاده از روش‌های بازبینی توسط اعضا، بررسی همکار، مشارکتی بودن پژوهش تضمین گردید. همچنین به‌منظور سنجش پایایی کدگذاری‌های انجام شده، از دو روش پایایی بازآزمون (شاخص ثبات) و روش توافق درون موضوعی استفاده گردید که نتایج آن به ترتیب ۸۴ درصد و ۸۲ درصد بدست آمد. چون بالاتر از ۷۰ درصد بوده پس مورد تأیید قرار گرفت.

در بخش کمی، برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. این پرسشنامه حاوی ۷۲ سوال و با طیف لیکرت و بر مبنای تحلیل داده‌های کیفی تنظیم شده بود. برای اطمینان از روایی محتوایی پرسشنامه، اساتید راهنما و چند نفر از کارکنان دانشگاه پرسشنامه را بررسی کردند. آزمون مقدماتی پرسشنامه بر روی ۳۰ نفر از کارکنان دانشگاه فرهنگیان انجام شد. پرسشنامه پس از اجرای مقدماتی بازنگری، و شرکت کنندگان بعدی نسخه اصلاح شده را تکمیل کردند. از تعداد ۱۳۰ پرسشنامه توزیع شده بین افراد نمونه، ۱۱۴ نفر پرسشنامه را تکمیل و عودت دادند.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها از فن تحلیل موضوعی (تم) در نرم افزار MAXQDA2018 استفاده گردید. و در بخش کمی از مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی در نرم افزار Smart – PLS2 استفاده شد. برای سنجش اعتبار سازه‌ها و تأیید هر یک از متغیرها و نیز گویه‌های مربوط، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد (جدول ۴). برای بررسی روایی مدل اندازه‌گیری نیز از روایی همگرا و واگرا استفاده گردید. چون شاخص AVE در مورد همه متغیرها از میزان ۰/۵ بیشتر بود بنابراین روایی همگرا و واگرایی مدل اندازه‌گیری نیز تأیید شد. برای بررسی کفایت مدل، از معیار R^2 که نشانگر تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا بوده استفاده گردید. در بخش نتایج معیار نیز، مقادیر بدست آمده برای سازه‌های درون‌زا (جدول ۵) مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید کردند.

یافته‌ها

مشخصات نمونه آماری در بخش کمی به تفکیک استان‌ها: از مجموع ۱۳۰ نفر نمونه منتخب، به ترتیب استان‌های آذربایجان شرقی با ۳۶ نفر (۲۲ نفر کارکنان غیر هیئت علمی و ۱۴ نفر اعضای هیئت علمی)، آذربایجان غربی با ۲۹ نفر (۱۸ نفر غیر هیئت علمی و ۱۱ نفر هیئت علمی)، اردبیل با ۲۵ نفر (۱۶ نفر غیر هیئت علمی و ۹ نفر هیئت علمی)، کردستان با ۲۱ نفر (۱۳ نفر غیر هیئت علمی و ۸ نفر هیئت علمی) و زنجان با ۱۹ نفر (۱۵ نفر غیر هیئت علمی و ۴ نفر هیئت علمی) جمعیت نمونه آماری را تشکیل می‌دادند. در مرحله کیفی، جامعه حاضر را خبرگان و متخصصان دانشگاه فرهنگیان در رشته‌های علوم تربیتی و مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی تشکیل می‌داد که بر اساس اصل اشباع نظری ۲۴ نفر به عنوان نمونه برای مصاحبه انتخاب شدند. نتایج حاصل از مصاحبه با نمونه منتخب در بخش کیفی، و کدگذاری‌های انجام شده بر روی مفاهیم اولیه بدست آمده از مصاحبه‌ها برای شناسایی عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی در کارکنان دانشگاه فرهنگیان، در جدول زیر آمده است:

جدول ۲. کدگذاری باز، محوری و انتخابی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در کارکنان دانشگاه فرهنگیان

| مضمین اصلی | مضامین فرعی | مفاهیم | کد مصاحبه شونده |
|---------------------|-------------------------|--|--|
| رفتارهای ضد شهروندی | رفتار ناهنجار کارمند | - وجود رقابت نا سالم در میان همکاران - چشم دوختن به موقعیت شغلی همکاران - داشتن رفتارهای ضد اجتماعی در محیط کاری | ۱۷م، ۱۶م، ۱۵م، ۱۴م، ۱۳م، ۱۲م، ۱۱م، ۱۰م، ۹م، ۸م، ۷م، ۵م، ۳م |
| | تعارضات میان فردی | - وجود تعارضات بین فردی میان کارکنان - عدم درک همکاران نسبت به همدیگر - تنش فردی و سازمانی در بین کارکنان | ۱۸م، ۱۵م، ۱۴م، ۱۳م، ۱۰م، ۹م، ۸م، ۷م، ۵م، ۳م، ۱م |
| | نگرش‌های منفی کارمند | - بد بینی نسبت به همکاران - عدم توجه به قوانین و مقررات سازمانی توسط فرد - عدم احساس تعلق نسبت به سازمان مربوطه | ۱۸م، ۱۷م، ۱۶م، ۱۴م، ۱۳م، ۱۱م، ۹م، ۸م، ۷م، ۵م، ۳م، ۱م |
| | عدم داشتن اعتماد به نفس | - ضعف روحیات - نداشتن اعتماد به نفس - حقارت و خود کم بینی | ۲۰م، ۱۹م، ۱۸م، ۱۲م، ۱۱م، ۱۰م، ۹م، ۸م، ۷م، ۵م، ۳م |
| ویژگی‌های شخصیتی | | - عدم تکیه بر توانایی شغلی خود - ادراکات منفی فرد نسبت به همکاران | ۱۸م، ۱۷م، ۱۱م، ۱۰م، ۹م، ۸م، ۷م، ۵م، ۳م، ۱م |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>- عدم ثبات عاطفی در فرد</p> <p>- عدم وجود بهداشت روانی</p> <p>- احساس ترس و نا امنی در فرد</p> <p>- داشتن تصور منفی نسبت به خود</p> | <p>عدم وجود سلامت (بهداشت) روانی</p> |
| <p>۰۱م، ۰۲م، ۰۳م، ۰۴م، ۰۶م، ۰۷م، ۰۹م، ۱۰م، ۱۲م، ۱۳م، ۱۶م، ۱۷م، ۱۸م، ۱۹م، ۲۰م، ۲۱م، ۲۲م.</p> | <p>- عدم واقع بینی در فرد</p> <p>- احساس قدرت کاذب در انجام وظائف محوله</p> <p>- داشتن روحیه شهرت طلبی و تحسین توسط همکاران</p> | <p>شهرت طلبی</p> |
| <p>۰۱م، ۰۲م، ۰۳م، ۰۴م، ۰۶م، ۰۷م، ۰۹م، ۱۰م، ۱۲م، ۱۳م، ۱۶م، ۱۷م، ۱۸م، ۱۹م، ۲۰م، ۲۱م، ۲۲م.</p> | <p>- عدم تکیه بر مهارت ارتباطی مناسب</p> <p>- روابط میان فردی نا مناسب بین کارکنان</p> <p>- عدم وجود تعاملات اجتماعی در محیط کار</p> <p>- نبود ارتباطات اثر بخش میان همکاران</p> | <p>عدم وجود ارتباطات اثربخش بین کارمند و مدیر</p> |
| <p>۰۱م، ۰۳م، ۰۵م، ۰۷م، ۰۹م، ۱۰م، ۱۱م، ۱۲م، ۱۳م، ۱۴م، ۱۵م، ۱۸م، ۱۹م، ۲۰م، ۲۱م.</p> | <p>- ضعف های مدیریتی در مواجهه با کارکنان</p> <p>- رفتار و عملکرد نامناسب مدیران</p> <p>- عدم حمایت عاطفی توسط مدیران از کارکنان</p> | <p>وجود فاصله بین مدیر و کارکنان</p> <p>ضعف های مدیریتی در تعامل</p> |
| <p>۰۱م، ۰۲م، ۰۴م، ۰۵م، ۰۶م، ۰۸م، ۰۹م، ۱۱م، ۱۲م، ۱۴م، ۱۶م، ۱۷م، ۲۱م.</p> | <p>- فرق گذاشتن در تشویق و تنبیه میان همکاران</p> <p>- عدم وجود سیستم های جبران خدمات در سازمان</p> <p>- وجود سیستم های نا عادلانه پاداش / مجازات در سازمان</p> | <p>ایجاد بی عدالتی در مدیران</p> |
| <p>۰۱م، ۰۳م، ۰۵م، ۰۷م، ۰۹م، ۱۰م، ۱۱م، ۱۲م، ۱۴م، ۱۶م، ۱۷م، ۲۴م.</p> | <p>- قومیت و سیاسی کاری در انتصابات</p> <p>- رانت های بی موقع در ارتقاء کارکنان</p> <p>- نبود صداقت در بین کارکنان</p> <p>- وجود محیط کاری ناامن و بی ثبات</p> | <p>جو سازمانی نا مطلوب</p> |
| <p>۰۱م، ۰۲م، ۰۳م، ۰۴م، ۰۵م، ۰۶م، ۰۸م، ۰۹م، ۱۰م، ۱۱م، ۱۲م، ۱۴م، ۱۶م، ۱۷م، ۲۱م، ۲۲م، ۲۳م.</p> | <p>- در گیری شغلی (بی هویتی شغلی)</p> <p>- انگیزشی نبودن کارکنان</p> <p>- مقایسه نا مناسب خود با همکارانش</p> <p>- تحقیر کارمند در مقابل همکارانش</p> <p>- برتر دانستن یکی از کارکنان</p> <p>- بها ندادن به خلاقیت همکاران</p> | <p>محیط نامناسب سازمانی</p> |
| <p>۰۱م، ۰۲م، ۰۳م، ۰۴م، ۰۶م، ۰۷م، ۰۹م، ۱۰م، ۱۲م، ۱۳م، ۱۶م.</p> | <p>- اهمیت ندادن به یادگیری در دانشگاه</p> <p>- استفاده نکردن از همفکری و تجربه کارکنان</p> <p>- نبود زمینه و فرصت های یادگیری مناسب</p> <p>- عدم توجه به پیشنهاد های سازنده فرد</p> | <p>عدم توجه به یادگیری</p> |
| <p>۰۱م، ۰۲م، ۰۳م، ۰۴م، ۰۶م، ۰۷م، ۰۹م، ۱۰م، ۱۱م، ۱۲م، ۲۴م.</p> | <p>- بی توجهی به نیاز های آموزشی کارکنان</p> <p>- نبود مشارکت در امر برنامه ریزی بالندگی</p> | <p>عدم نیازسنجی</p> |

| | | | |
|---------------|----------------------------|--|--|
| سازمانی | آموزشی مناسب | - اهمیت ندادن به گروه های غیر رسمی در یادگیری سازمان | |
| | عدم توجه به مدیریت دانش | - مناسب نبودن سیستم آموزشی برای کارکنان - عدم توجه به تسهیم دانش توسط کارکنان - عدم پشتیبانی مدیریت سازمان از به اشتراک گذاشتن دانش | ۲۱م، ۱۷م، ۱۶م، ۱۴م، ۱۲م، ۱۱م، ۹م، ۸م، ۶م، ۵م، ۴م، ۳م، ۲م، ۱م |
| | عشق به ارزش های سازمانی | - عدم توجه به ارزش های شغلی - عشق به کار و کارکنان - تمایل به کارهای ارزشی و پرورش کارکنان ارزشی | ۱۵م، ۱۳م، ۱۲م، ۱۱م، ۱۰م، ۹م، ۷م، ۶م، ۵م، ۴م، ۳م، ۲م، ۱م ۱۶م، ۱۷م، ۱۸م، ۲۰م، ۲۱م، ۲۲م، ۲۳م |
| رهبری معنوی | تعهد سازمانی | - نبود همدلی و وفاداری بین اعضای سازمان - نبود روحیه همکاری بین کارکنان - تعهد به کار و سازمان و اهداف سازمان | ۱۵م، ۱۳م، ۱۲م، ۱۱م، ۱۰م، ۹م، ۷م، ۶م، ۵م، ۴م، ۳م، ۲م، ۱م ۱۶م، ۱۷م، ۱۸م، ۲۰م، ۲۱م، ۲۲م، ۲۳م، ۲۴م |
| | ایمان و رهبر | - عدم توجه به باور های دینی - باور به داشته های معنوی سازمان - ایجاد محیط معنوی در سازمان | ۱۶م، ۱۳م، ۱۲م، ۱۱م، ۱۰م، ۹م، ۷م، ۶م، ۵م، ۴م، ۳م، ۲م، ۱م ۱۶م، ۱۷م، ۱۸م، ۲۰م، ۲۱م، ۲۲م، ۲۳م، ۲۵م |
| | عدم انطباق پذیری در سازمان | - عدم وجدان کاری در فرد - عدم مسئولیت پذیری در کار - بی دقتی و بی نظمی در انجام امور محوله - بی توجهی نسبت به قوانین و مقررات سازمانی - عدم توجه به اهداف سازمانی - عدم توجه به وظیفه شناسی | ۱۶م، ۱۳م، ۱۲م، ۱۱م، ۱۰م، ۹م، ۷م، ۶م، ۵م، ۴م، ۳م، ۲م، ۱م ۲۴م، ۱۲م، ۱۱م، ۱۰م، ۹م، ۷م، ۵م، ۳م، ۲م، ۱م |
| فرهنگ سازمانی | رسالت مشخص | - زمینه اجتماعی و شرایط فرهنگی متفاوت در میان کارکنان - نبود حمایت سازمانی از همکار - عدم رسالت مشخص در سازمان | ۲۴م، ۱۲م، ۱۱م، ۱۰م، ۹م، ۷م، ۵م، ۳م، ۲م، ۱م |
| | درگیر شدن کار | - عدم توجه به سوابق کاری فرد در انتصابات - عدم توجه به مدرک تحصیلی کارکنان در احراز پست - عدم توجه به تخصص افراد - عدم توجه به وجود سیستم های ارتقاء شغلی افراد - عدم توجه به چرخش شغلی | ۲۱م، ۱۷م، ۱۶م، ۱۴م، ۱۲م، ۱۱م، ۹م، ۸م، ۶م، ۵م، ۴م، ۳م، ۲م، ۱م ۲۱م، ۱۷م، ۱۶م، ۱۴م، ۱۲م، ۱۱م، ۹م، ۸م، ۶م، ۵م، ۴م، ۳م، ۲م، ۱م |

بر اساس یافته‌های پژوهش در بخش کیفی: تعداد ۱۰۰ مضمون پایه، ۷۲ مضمون فرعی در قالب ۷ مضمون اصلی شناسایی گردید. مضامین اصلی شامل رفتارهای ضد شهروندی دارای سه مضمون فرعی (رفتار ناهنجار کارمند، تعارضات میان فردی، نگرش های منفی کارمند)، ویژگی‌های شخصیتی شامل سه مضمون فرعی (عدم داشتن اعتماد به نفس، عدم وجود سلامت روانی و شهرت طلبی)، وجود فاصله بین مدیر و کارکنان دارای سه مضمون فرعی (عدم وجود ارتباطات اثربخش بین کارمند و مدیر، ضعف های مدیریتی در تعامل، ایجاد بی عدالتی در مدیران)، جو سازمانی نامطلوب دارای دو مضمون فرعی (جو سازمانی نا سالم، محیط نامناسب سازمانی)، قابلیت‌های یادگیری سازمانی دارای سه مضمون فرعی (عدم توجه به بافت یادگیری، عدم نیازسنجی آموزشی مناسب، عدم توجه به مدیریت دانش)، رهبری معنوی شامل سه مضمون فرعی (عشق به ارزش های سازمانی، تعهد

سازمانی و ایمان و باور رهبر (فرهنگ سازمانی دارای سه مضمون فرعی (عدم انطباق پذیری در سازمان ، رسالت مشخص ، درگیر شدن در کار) بودند. (جدول ۲).

در بخش کیفی از نرم افزار 2 PLS استفاده شد و عوامل اثر گذار بر حسادت سازمانی در کارکنان دانشگاه فرهنگیان شناسایی گردید. به منظور بررسی پیش فرض‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری از حجم منطقی گروه نمونه (SEM)، برای تدوین مدل استفاده شد. برای سنجش اعتبار سازه‌ها و تایید هر یک از متغیرها و گویه‌های مربوط از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. برای بررسی کفایت مدل از معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل استفاده شده است. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. در این پژوهش ، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای رفتارهای ضد شهروندی (۰/۶۲۷)، فرهنگ سازمانی (۰/۷۷۸)، ویژگی‌های شخصیتی (۰/۶۳۱)، وجود فاصله بین مدیر و کارمند (۰/۶۲۶)، جو سازمانی نامطلوب (۰/۶۴۷)، قابلیت‌های یادگیری سازمانی (۰/۵۹۲)، رهبری معنوی (۰/۷۶۹) محاسبه شده بود. با توجه به مقادیر ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تایید گردید.

برای تعیین قدرت پیش بینی مدل از معیار Q^2 استفاده شد. در صورتی که معیار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ باشد، این مقادیر به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. نتایج معیار Q^2 در پژوهش حاضر برای متغیرهای رفتارهای ضد شهروندی (۰/۳۹۶)، فرهنگ سازمانی (۰/۵۴۱)، ویژگی‌های شخصیتی (۰/۴۰۰)، وجود فاصله بین مدیر و کارمند (۰/۳۷۵)، جو سازمانی نامطلوب (۰/۴۷۳)، قابلیت‌های یادگیری سازمانی (۰/۳۴۲)، رهبری معنوی (۰/۵۶۵) محاسبه شده بود. این مقادیر حاکی از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش داشته و برازش مناسب مدل ساختاری را تایید می‌سازد. سپس با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش، به بررسی میزان تاثیرگذاری هر یک از عوامل مورد بررسی بر حسادت سازمانی پرداخته شد.

جدول ۳. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

| ردیف | مسیر از متغیر | به متغیر | بار عاملی (β) | عدد معنی‌داری (t-value) | نتیجه |
|------|------------------------------|---------------|---------------|----------------------------|-------|
| ۱ | رفتارهای ضد شهروندی | | ۰/۷۹۲ | ۱۷/۰۸۲ | تایید |
| ۲ | فرهنگ سازمانی | | -۰/۸۸۲ | ۳۶/۶۳۷ | تایید |
| ۳ | ویژگی‌های شخصیتی | | ۰/۷۹۵ | ۱۶/۹۰۴ | تایید |
| ۴ | وجود فاصله بین مدیر و کارمند | حسادت سازمانی | -۰/۷۹۱ | ۱۴/۶۳۲ | تایید |
| ۵ | جو سازمانی نامطلوب | | -۰/۸۰۴ | ۱۹/۷۶۹ | تایید |
| ۶ | قابلیت‌های یادگیری سازمانی | | ۰/۷۶۹ | ۱۷/۹۳۵ | تایید |
| ۷ | رهبری معنوی | | -۰/۸۷۷ | ۳۷/۰۴۱ | تایید |

مطابق با مندرجات جدول ۳، آماره معنی‌داری بین متغیر رفتارهای ضد شهروندی و حسادت سازمانی برابر (۱۷/۰۸۲)، بین متغیر فرهنگ سازمانی و حسادت سازمانی برابر (۳۶/۶۳۷)، بین متغیر ویژگی‌های شخصیتی و حسادت سازمانی برابر (۱۶/۹۰۴)، بین متغیر وجود فاصله بین مدیر و کارمند و حسادت سازمانی برابر (۱۴/۶۳۲)، بین متغیر جو سازمانی نامطلوب و حسادت سازمانی برابر (۱۹/۷۶۹)، بین متغیر قابلیت‌های یادگیری سازمانی و حسادت سازمانی برابر (۱۷/۹۳۵)، بین متغیر رهبری معنوی و حسادت سازمانی برابر (۳۷/۰۴۱) می‌باشد با توجه به اینکه این مقادیر بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) هستند نشان‌دهنده این است که ارتباط میان این متغیرها و حسادت سازمانی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار می‌باشد. همچنین بار عاملی مثبت متغیرها میزان اثرگذاری مثبت و مستقیم متغیرهای فوق‌الذکر بر حسادت سازمانی و بار عاملی منفی متغیرها میزان اثرگذاری منفی متغیرها را بر حسادت سازمانی نشان می‌دهد.

شاخص دیگر برای برازش مدل، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 محاسبه می‌شود. این شاخص بین صفر تا یک قرار داشته و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه؟

جدول ۴. میزان cummuality و R^2 متغیرهای تحقیق

| متغیر | Cummuality | R^2 |
|------------------------------|------------|-------|
| رفتارهای ضد شهروندی | ۰/۳۵۵ | ۰/۶۲۷ |
| فرهنگ سازمانی | ۰/۴۳۴ | ۰/۷۷۸ |
| ویژگی های شخصیتی | ۰/۳۴۸ | ۰/۶۳۱ |
| وجود فاصله بین مدیر و کارمند | ۰/۳۴۸ | ۰/۶۲۶ |
| جو سازمانی نامطلوب | ۰/۳۰۵ | ۰/۶۴۷ |
| قابلیت های یادگیری سازمانی | ۰/۲۶۸ | ۰/۵۹۲ |
| رهبری معنوی | ۰/۴۹۸ | ۰/۷۶۹ |
| حسادت سازمانی | ۰/۴۷۱ | --- |
| میانگین | ۰/۳۷۹ | ۰/۶۶۷ |

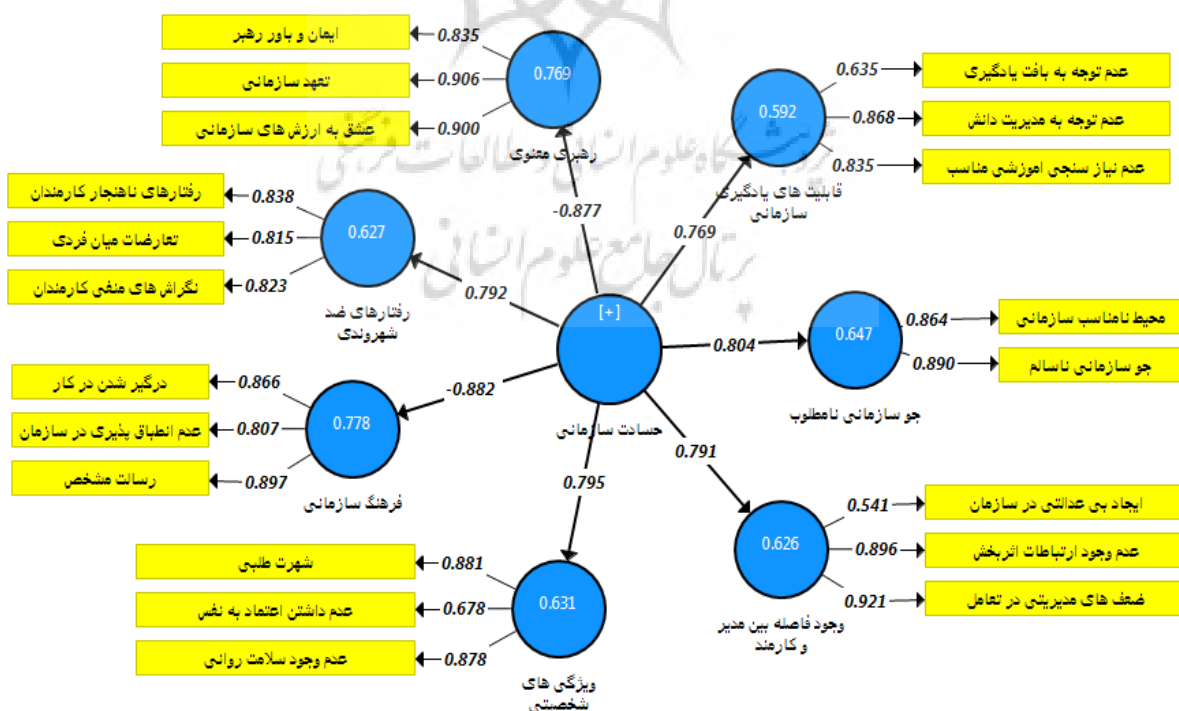
مطابق با مقادیر مندرج در جدول (۴)، مقدار GOF برای مدل پژوهش، ۰/۵۰۳ محاسبه گردید. چون بالاتر از مقدار ملاک یعنی ۰/۳ بوده بنابراین نشانگر توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل داشت. مهمترین مفروضه‌های معرفت شناختی این پژوهش عبارتند از:

* طرح‌های ارتباطی بین مفاهیم، لزوماً به معنی روابط علی بین آن‌ها نیست هرچند کاوش این الگوهای ارتباطی، در جهت کشف طرح‌های علی احتمالی کمک می‌کند.

* شدت و ماهیت نگرش‌ها به منظور سنجش در بخش کمی در قالب مقیاس عددی و خطی نشان داده شده اند.

* نظر به اینکه مصاحبه‌ها با خبرگان و متخصصانی انجام شد که دارای چندین سال سابقه تدریس در مدارس بودند و به عنوان معلمان نمونه انتخاب شده بودند و در ادامه، پرسشنامه بر روی کارکنان و اعضای هیئت علمی اجرا شد، فرض بر آن است که مشارکت کنندگان دارای تجربه کافی پیرامون این نوع مسائل هستند. همچنین فرض شد مشارکت کنندگان در پاسخ‌های خود صادق بوده اند.

برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار Smart-PLS استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در نمودار زیر داده شده است.



نمودار ۱. ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

در خصوص تاثیر قابلیت یادگیری سازمانی بر حسادت سازمانی باید گفت نتایج این تحقیق نیز با یافته‌های (Cohen, Charash, Mueller, 2007, Wong & et.al, 2013) همخوانی دارد. در تبیین این یافته، باید گفت که تسهیم دانش نوعی تبادل اجتماعی است که از طریق آن افراد به وسیله فراهم کردن اطلاعات اساسی، به یکدیگر کمک می کنند ولی فرد حسود میزان تسهیم دانش خود را کاهش می دهد. مدیران می توانند با تقویت فضای یادگیری، سبب ارتقای قابلیت‌های کارکنان خود شوند. در زمینه تاثیر جو سازمانی بر حسادت سازمانی باید گفت که نتایج این تحقیق با یافته های تحقیقات Mishra (2009), Duffy & et.al (2012) همسوئی دارد. در تبیین این یافته باید گفت که جو سازمانی مناسب می تواند به عنوان یک منبع در تأمین سلامت روانی کارکنان به حساب آید. با این وجود، جو سازمانی نامناسب نیز می تواند منبع عمده فشار روانی باشد که اگر این فشارهای روانی در سازمان بیش از حد باشد به کاهش کیفیت عملکرد فرد منجر می شود. بنابر این مسئولین باید در ایجاد جو سازمانی مناسب فعالیت نمایند.

رهبری معنوی نیز یکی دیگر از عوامل اصلی تاثیر گذار بر حسادت سازمانی بوده و می توان گفت که امروزه نقش رهبران معنوی تحریک و برانگیختن کارکنان با به کارگیری چشم انداز معنوی و ایجاد زمینه های فرهنگی براساس ارزش های انسانی است تا کارکنانی توانمند، با بهره وری بالا، متعهد و با انگیزه را پرورش دهند. در پژوهشی اثر تعدیل کننده رهبری اخلاقی، از طریق معناداری شغلی بر تعهد پیروان، هویت سازمانی و حسادت را بررسی کردند و نشان دادند رهبری اخلاقی بر تعهد شغلی و هویت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری می گذارد. این یافته نیز با یافته های تحقیق حاضر مطابقت دارد. رهبری اخلاقی مدیران ارشد سازمان بطور قابل توجهی پیش بینی کننده جو اخلاقی است.

نتایج بدست آمده از مرحله کمی و مدل یابی معادلات ساختاری حاکی از آن بود که تغییر در رفتارهای ضد شهروندی، موجب افزایش در حسادت سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که رفتارهای ضد شهروندی بر حسادت سازمانی تاثیر مستقیم دارد. همچنین فرهنگ سازمانی موجب کاهش حسادت سازمانی؛ وجود فاصله بین مدیر و کارمند، موجب افزایش حسادت سازمانی؛ جو سازمانی نامطلوب، موجب افزایش حسادت سازمانی؛ کم توجهی به قابلیت های یادگیری سازمان موجب افزایش حسادت سازمانی؛ کم توجهی به ویژگی های شخصیتی موجب افزایش حسادت سازمانی؛ و رهبری معنوی موجب کاهش حسادت سازمانی می شود. یافته های پژوهش حاضر با یافته های (Gholipour (2018) & et al (2017)، Afrasiabi & et al (2013) Mortazavi & et al (2015)، Gu & et al (2015)، همخوانی دارد. در تبیین این یافته پژوهشی می توان گفت که از زمانی که حسادت مورد تحقیقات تجربی قرار گرفت تصور می شد که حسادت صرفا به نتایج منفی منجر می شود با این وجود حسادت می تواند رفتار های مثبت هم بدنبال داشته باشد. بنابراین می توان با بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و ... حسادت های موجود در سازمان را مدیریت کرد تا عملکرد سازمان و ارتباطات سازمانی بهبود پیدا کند.

در تبیین کلی یافته های پژوهش حاضر می توان گفت که در سیستم های اداری و آموزشی بسیاری از رفتارها تحت تاثیر احساسات منفی و مثبت صورت می پذیرد. و احساسات عاملی تاثیر گذار بر پدیده های اجتماعی بوده و برانگیختگی احساسات نیز تحت تاثیر عوامل اجتماعی است. لذا مدیریت سازمان های اجتماعی علی الخصوص سازمان های آموزشی برای حفظ بقاء و تداوم فعالیت های کارکنان و سازمان تحت سرپرستی خویش باید در روش ها و سبک های مدیریت خود تغییرات اساسی ایجاد کرده و به رفتار های نیروی انسانی سازمان به عنوان سرمایه انسانی توجه بیشتری نمایند.

محدودیت های پژوهش ۱- از آنجا که مقوله های شناسایی شده برای مدیریت حسادت سازمانی در دانشگاه فرهنگیان از طریق نظر سنجی بدست آمده، لذا اعتبار یافته های این پژوهش به روش ها و ابزارهای مورد استفاده پژوهش و کیفیت و کمیت داده های ارائه شده توسط پاسخگویان محدود شده است.

۲- با توجه به اینکه روش نمونه گیری در بخش کمی غیر احتمالی بوده و افراد برحسب تمایل خود به پرسشنامه پاسخ داده اند. لذا در تعمیم یافته ها به سایر سازمان ها باید احتیاط شود. ۳- با توجه به اینکه پاسخ دهندگان محدود به کارکنان دانشگاه فرهنگیان بودند، لذا کاربرد آن در سایر دانشگاه ها منوط به اعتباریابی مجدد یافته ها متناسب با دانشگاه های مربوطه است.

در راستای نتایج و با توجه به محدودیت های فوق، پیشنهاد می شود: به منظور دستیابی به الگویی کاربردی تر و اجرایی تر، الگوی نهایی پژوهش حاضر در دانشگاه فرهنگیان یک استان بطور نمونه اجرا و اصلاحات لازم در خصوص الگو بعمل آید. روابط بین عوامل اصلی در الگوی نهایی را می توان با استفاده از طراحی و اجرای پرسشنامه ای جدید که دارای گویه های بیشتر برای هر کدام از متغیرها باشد، هر چه بیشتر بررسی نمود. سیاست گذاران و تصمیم گیران می توانند با اصلاح قوانین و ساختارها، راه را برای مدیریت حسادت سازمانی هموار سازند.

تشکر و قدردانی

محققین از همکاری تمامی کارکنان دانشگاه فرهنگیان تشکر و قدردانی می نمایند.

Reference

- Amy P, Breidenthal D L, Yuntao B & Yina M. (2020). The dark side of creativity: Coworker envy and ostracism as a response to Organizational Behavior and Human Decision Processes. *Journal homepage*; 161: 242-254. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.08.001>
- Afrasiabi H, Saeidimadani M & Shokuhifar K. (2017). Social Contexts of Envy in Everyday Interactions: Qualitative Study of Students. *Journal of Applied Sociology Available from*; 27(4): 133–152. https://jas.ui.ac.ir/article_21158.html [Persian]
- Andrea M. (2019). Envy – an Unwanted, yet Unavoidable and Necessary Emotion. *Psihologijske teme*; 28(2): 289-307. doi:<https://doi.org/10.31820/pt.28.2.7>
- Behpoor E & Sajedi M. (2017). Investigating Jealousy and Its Consequences from the Perspective of Islamic Management and New Management Studies. *Congress of Humanities*; 2: 1-14. <https://www.sid.ir/fa/seminar/ViewPaper.aspx?ID=92437> [Persian]
- 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. <https://doi.org/10.1177/0963721416683667>.
- Cohen-Charash Y & Mueller JS. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy?. *Journal of Applied Psychology*; 92(01): 666-680. Doi:10.1037/0021-9010.92.3.666.
- Darren C, Treadway J, Yang J R, Bentley LV & Williams M R. (2019). Impact of follower narcissism and LMX perceptions on feeling envied and job performance. *The International Journal of Human Resource Management*; 30(7):45-72. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1288151>
- Demirates OT, Hannah S, Gok K, Arsalan A & Capar N. (2015). The Moderated Influence of Ethical Leadership, Via Meaningful Work, on Followers’ Engagement, Organizational Identification, and Envy. *Journal of Business Ethics*; 1(01):1-17. DOI: 10.1007/s10551-015-2907-7
- Duffy M K, Scott K L, Shaw J D, Tepper B J & Aquino K. (2012). A social context model of envy and social undermining. *Journal Academy of Management*; 55(01): 643–666. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0804>
- Duffy, M K, Shaw, J D & Schaubroeck J M. (2008). Envy in organizational life. In R. H. Smith (Ed.), *Envy: Theory and research* (pp. 167–189). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195327953.003.0010>
- Esfahani A N & heidari P. (2020). The Effect of Work Envy on Employees' Deviant Behavior. *Journal of Management Studies in Development and Evolution*; 28(91). 119-138. DOI: 10.22054/JMSD.2019.9663 [Persian]
- Ghadi M. (2018). Empirical examination of theoretical model of workplace envy evidences from Jordan. *Journal Management Research Review*; 7(4): 1-24. DOI: 10.1108/MRR-06-2017-0185. 18
- Ganegoda D B & Bordia P. (2019). I can be happy for you, but not all the time: A contingency model of envy and positive empathy in the workplace. *Journal of Applied Psychology*; 104(6): 776-795. <https://doi.org/10.1037/apl0000377>
- Gu Q, Tang TLP & Jiang W. (2015). Does Moral Leadership Enhance Employee Creativity? Employee Identification with Leader and Leader–Member Exchange (LMX) in the Chinese Context. *Journal of Business Ethics*; 126(3): 513-529. DOI: 10.1007/s10551-013-1967-9
- Gholipour A, Mohammadesmaeli N & Parsa F. (2018). The Effect of Leader-member Exchange on Organizational Envy (Case of Study: A Survey on Iran's Melli Bank's Staff). *Journal of Public Administration*; 10(3): 415-442. Doi: 10.22059/jjpa.2018.262557.2324 [Persian]
- Harshad P, Joel K, Heather CV & Daniel LG. (2019). They want what I’ve got (I think): The causes and consequences of attributing coworker behavior to envy. *The Academy of Management Review*; 44(2): 424–449. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0191>
- Hongda L, Jiejun G & Pinbo Y. (2021). Relationship of Leadership and Envy: How to Resolve Workplace Envy with Leadership Bibliometric Review Study. *Journal of Intelligence*; 9(3): 1-28. DOI: 10.3390/jintelligence9030044.
- Hassanpour A, JafariNia S, Vakili Y & Mahzabi M. (2021). Patterns of antecedents, components and consequences of employee envy in the workplace in the National Iranian Oil Company. *Quarterly Journal of Human Resource Management in the Oil Industry*; 12(46): 89-105. <http://iieshrm.ir/article-1-1018-en.html> [Persian]
- Hassanpour A, Jafarinia S, Mahzabi M & Vakili Y. (2020). Empirical Study of Workplace Envy Model in National Iranian Oil Company. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*; 9(34): 29-62. http://obs.sinaweb.net/article_40444.html?lang=en [Persian]
- Ilgan A, Ata A, Zepeda SJ & Ozu cengiz O. (2014). Validity and reliability study of Quality of School Work Life (QSWL) scale. *International Journal of Human Sciences*; 11(2): 114- 137. <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2866>.
- Lim TB. (2013). *The Insidious Nature of Envy*. Singapore: Regent University. <https://dokument.pub/the-insidious-nature-of-envy-regent-university-flipbook-pdf.html>
- Matta F K & Van Dyne L. (2020). Understanding the disparate behavioral consequences of LMX differentiation: The role of social comparison emotions. *The Academy of Management Review*; 45(1): 154–180. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0264>
- Michelle K D, KiYoung L & Elizabeth A A. (2021). Workplace Envy. *Journal Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*; 8(1): 19-44. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055746>

- Menon T & Thompson L. (2010). Envy at Work. *Harvard Business Review*; 88(4): 74-79. <https://hbr.org/2010/04/envy-at-work>
- Mishra P. (2009). Green-eyed monsters in the workplace; Antecedents and consequences of envy. *Academy of Management Proceeding*; 1(1): 6-11. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2009.44265118>
- Mortazavi S, Lagzian M & Seyyed Hosseini SS. (2013). The Intermediary Role of Envy in the Impact of Leader-member Exchange on Knowledge Sharing and Uncivil Behaviors. *IRAN . Journal Of Nursing (IJN)*; 26(83): 68-77. <http://ijn.iuims.ac.ir/article-1-1612-fa.html> [Persian]
- Mosadeghrad AM & Sokhanvar M. (2019). Organizational culture in nursing wards of hospitals in Tehran, Iran. *Journal Payesh*; 18(2):113 -126. <http://payeshjournal.ir/article-1-1036-en.html> [Persian]
- Nandedkar A P. (2011). Examining the Knowledge Sharing and Uncivil Behavior of Envious Employees: An Affective Events Theory Perspective. (n.p.): University of Texas-Pan American. https://www.google.com/books/edition/Examining_the_Knowledge_Sharing_and_Unci/AHeLuAAACAAJ?hl=en
- Nasr Esfehiani, M., Allameh, S., Shaemi, A., Teimouri, H. (2016). Develop a Conceptual Model of Personal Social Undermining. *Iranian journal of management sciences*, 11(41), 91- 115. http://journal.iams.ir/article_228.html?lang=en [Persian]
- Ozkoc AG & Caliskan N. (2015). The Impact of Organizational Envy on Organizational Climate Created among Employees: An Application in Accommodation Enterprises. *International Journal of Business and Management*; 10(1): 40-49. DOI:10.5539/ijbm.v10n1p40
- Rahmannezhad A, Yarihajatalo J, Maleki avarsin S & Hasani R. (2021). Structural modeling of organizational silence based on perceptions of political behavior and envy an organization with a mediating role in job adjustment case study: Staff). *Journal of Research in Teaching*; 9(1): 1-21. <https://trj.uok.ac.ir/issue=7777> [Persian]
- Rayisi A & Nastiezaie N. (2019). The Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Anti-Citizenship Behavior with the Mediating Role of Organizational Envy. *Career and Organizational Counseling*; 11(38): 117-136. Doi: 10.29252/jcoc.11.1.117
- Salice A & Montes SA. (2019). Envy and us. *Eur J Philos*; 27(01): 227-235. <https://doi.org/10.1111/ejop.12390>
- Tai K, Narayanan J & McAllister D J. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Journal Academy of Management Review*; 37(1): 107-129. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0484>
- Van de Ven N, Zeelenberg M & Pieters R. (2011a). Why envy outperforms admiration. *Personality and Social Psychology Bulletin*; 37(4): 784-795. <https://doi.org/10.1177/0146167211400421>
- Wong kl, Tan P, Sing Y k & fong CY. (2013). The role of Hrm in enhancing organizational performance. *Human resource management Research*; 3(1): 11-15. Doi:10.5923/j.hrmmr.20130301.03
- Yosefizwnouz R, Hasanpour A, Mohazabi M & Moazeni B. (2020). Formulating effective factors model on Employee's Envy Using DEMATEL and ANP technique Quarterly. *Journal of Career & Organizational Counseling*; 12(44): 25-50. <https://www.magiran.com/paper/2216438?lang=en> [Persian]
- YiShu Ch & Lazatkhan J. (2017). Effect of leader-member exchange on employee envy and work behavior moderated by self-esteem and neuroticism. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*; 33(1): 69-81. www.elsevier.es/rpto. DOI:10.1016/J.RPTO.2016.12.002
- Zhang Ha, Sun Sh & Zhao Li. (2020). Team Member Work Role Performance: The Organizational Benefits from Performance-Based Horizontal Pay Dispersion and Workplace Benign Envy. *Journal Frontiers in Psychology*; 12(11): 1-16. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.566979.
- Zohreh Dehdashti Sh, Abdolali H & Mohammadpour DM. (2012). The Relationship between Organizational Climate Components and Emotional Intelligence in Organization. *Tadbir*; 23(246): 42-50. Available from: <http://tadbir.imi.ir/article-1-1094-fa.html> [Persian].