

بررسی و تبیین پیامدهای حسادت سازمانی در سازمان های دولتی ایران - مورد مطالعه بیمارستان های آموزشی درمانی استان کرمانشاه

فروش شفای^۱، فریدون احمدی^۲، منصور ایراندوست^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۳

چکیده

سازمان ها به دنبال حفظ و نگهداری منابع انسانی کارآمد می باشند و همواره بیم دارند سرمایه های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند. بی توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت، به مشکلات متعددی برای سازمان منجر می شود و در اغلب موارد حسادت پیامدهای مخرب و غیرقابل اجتناب دارد. هدف پژوهش حاضر بررسی و تبیین پیامدهای حسادت سازمانی در سازمان های دولتی ایران - مورد مطالعه بیمارستان های آموزشی درمانی استان کرمانشاه است. جامعه آماری در بخش کیفی کلیه متخصصین مدیریت بیمارستانی و منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه بودند که از این تعداد ۳۴ نفر با روش نمونه گیری غیر تصادفی شامل قضاوتی و گلوله برفی برگزیده و در بخش کمی از بین پزشکان، پرستاران و کادر اداری به تعداد ۴۲۴ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری طبقه ای متناسب انتخاب شدند. در این پژوهش با بررسی گسترده مبانی نظری، عوامل و مؤلفه ها و پیامدهای اصلی حسادت سازمانی در سازمان های دولتی ایران - مورد مطالعه بیمارستان های آموزشی درمانی استان کرمانشاه شناسایی و پس از اجرای فن دلفی و دریافت نظر خبرگان مدل مفهومی تحقیق طراحی گردید. در این تحقیق پیامدهای فردی، بین فردی، گروهی و سازمانی به عنوان پیامدهای اصلی حسادت کارکنان شناسایی شدند که هر یک دارای زیر مجموعه هایی هستند. هم چنین پژوهش حاضر نشان داد که رفتارهای ضد شهروندی، وجود فاصله بین مدیر و کارمند، جو سازمانی نامطلوب، کم توجهی به قابلیت های یادگیری سازمان، کم توجهی به ویژگی های شخصیتی موجب افزایش حسادت سازمانی و فرهنگ سازمانی و رهبری معنوی موجب کاهش حسادت سازمانی می شوند.

کلیدواژه ها: مدیریت حسادت سازمانی، کارکنان بیمارستان های آموزشی، منابع انسانی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.

^۲ گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

freyedon@pnu.ac

^۳ گروه مدیریت دولتی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.

مقدمه

سازمان‌ها به دنبال حفظ و نگهداری منابع انسانی کارآمد می‌باشند و همواره بیم دارند سرمایه‌های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند زیرا هر سازمان برای آموزش، تربیت و آماده سازی کارکنان خود تا مرحله بهره‌دهی و کارایی مطلوب، هزینه‌های بسیاری را صرف می‌کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، مهارت‌ها و تجربه‌هایی را از دست می‌دهد که با سال‌ها تلاش به دست آمده است (وای و استیون^۱، ۲۰۱۳). افزایش اثربخشی و کارایی در سازمان‌ها نیازمند تأمین شرایط متعددی است که مهم‌ترین آن معطوف به عامل انسانی است. در طی سالیان اخیر پژوهش‌هایی درباره احساسات کارکنان صورت پذیرفته که شامل عصبانیت، ترس، خجالت، حسادت، غرور، قدردانی، احساس گناه و ... است که از میان آنها حسادت یکی از شگفت‌انگیزترین و قوی‌ترین احساساتی است که اغلب افراد در محل کار از خود بروز می‌دهند. (تای و همکاران، ۲۰۱۲). بی‌توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت به مشکلات متعددی برای سازمان منجر می‌شود و در اغلب موارد حسادت پیامدهای مخرب و غیرقابل اجتناب دارد (حریر و سجادی، ۲۰۱۴). با توجه به افزایش پیچیدگی‌ها و پیشرفت علم و تکنولوژی توجه به مسائل روان‌شناختی برای موفقیت سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است. گاهی وجود احساس حسادت در بین کارکنان، کار را برای بقای سازمان سخت‌تر می‌کند. در مسائل کاری که مستلزم کار گروهی است برای مشارکت کارکنان وجود حس همیاری و نبود احساساتی چون حسادت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است چرا که چنین احساساتی به مرور زمان موجب رفتارهای انحرافی چون کارشکنی و در نتیجه نرسیدن به موفقیت در کار گروهی می‌شود. (فلوید و همکاران، ۲۰۱۶). اهمیت کار گروهی در سازمان‌های مختلف متفاوت است و این میزان اهمیت در سازمان‌هایی مثل بیمارستان که به ارائه خدمات سلامت و مرتبط با زندگی انسان‌ها می‌پردازند بسیار بیشتر و پررنگ‌تر است زیرا در این سازمان مشارکت و همکاری تمام گروه‌های کاری از بالاترین رده‌های شغلی و تخصصی تا پایین‌ترین رده‌های خدماتی رسانی به مراجعین مورد نیاز است از طرفی فاصله اجتماعی، طبقاتی و مالی میان این افراد سبب ایجاد احساسات ناخوشایند در بین آنها به ویژه حسادت در پرسنل رده‌های مختلف شغلی و تخصصی می‌شود که به وضوح بر عملکرد افراد تأثیر گذاشته و سبب بروز احساسات و رفتارهای ناخوشایند در آنها می‌شود. گلابه‌های مداوم پرسنل بیمارستان از اختلاف درآمد، اختلاف در میزان حضور در بیمارستان و اختلاف در میزان رعایت احترام و شأن و منزلت اجتماعی پزشکان با سایر پرسنل گواه وجود مقایسه‌های مکرر ذهنی منجر به بروز حسادت در بین کارکنان بیمارستان‌ها می‌باشد که بعضاً منجر به بروز رفتارهای مخرب از برخورد نامناسب با بیماران و مراجعین تا خطاهای درمانی می‌گردد. با عنایت به اینکه در سال‌های اخیر بحث بهره‌وری در سازمان‌های دولتی در ایران به ویژه در بیمارستان‌های آموزشی کشور مورد تأکید بسیاری قرار گرفته است و بهره‌وری، ارتباط مستقیم و تنگاتنگی با کمیت و کیفیت نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی دارد در این راستا پژوهش‌های بی‌شماری عوامل مشهود تأثیرگذار بر بهره‌وری در بیمارستان‌ها را مطالعه کرده‌اند اما در زمینه بررسی عوامل نامشهود، تلاش چندانی صورت

¹ Vay estiven

نگرفته است و شناسایی این عوامل یکی از حوزه‌هایی است که به تحقیق نیاز دارد. یکی از عوامل نامشهود تأثیرگذار حسادت در محیط کار است که به دلیل ماهیت کمابیش مخفی خود، در این سازمان نادیده گرفته شده است. (لینستد و همکاران، ۲۰۱۴) بی‌توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت به بروز مشکلات متعددی برای این سازمان منجر شده است. از این رو مطالعه حاضر کمک می‌کند که تصمیم‌گیرندگان با مفهوم و درک بهتری از نحوه مدیریت اقدامات منفی که توسط حسادت در محل کار ایجاد شده آشنا شوند. به طور خاص این مطالعه می‌تواند به بیمارستان‌های دولتی راه‌حلی را برای مقابله با رفتارهای منفی پنهان که مربوط به حسادت کارکنان است ارائه دهد. همچنین از دیدگاه نظری نیز می‌توان بیان کرد که اهمیت حسادت، علل و پیامدهای آن و در نتیجه مدیریت این هیجان منفی در سازمان مشخص می‌شود، ولی متأسفانه تا به حال تحقیقات کمی در این زمینه انجام شده است. یکی از دلایل مهمی که می‌توان برای آن ذکر کرد نبود علاقه نسبت به این موضوع در سازمان‌ها است. اکثر محققان به دنبال متغیرهای مثبت و موضوعاتی هستند که مخاطبان را جذب کند. متغیر حسادت یک ویژگی منفی و نامطلوب است که جذابیت کمتری را نسبت به سایر هیجان‌ها از قبیل احساس عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و ... در افراد ایجاد می‌کند. بنابراین پژوهش حاضر بر آن است که پیامدها و عوامل مؤثر بر این پدیده را در سازمان‌های دولتی شناسایی و بررسی کند.

مبانی نظری

حسادت

به عقیده‌ها کوارو^۱ (۲۰۰۴) حسادت یکی از قدرتمندترین نیروهای عاطفی انسان است به گونه‌ای که اهمیت حسادت در تعیین رفتار افراد، روابط آنها و در جامعه مورد توجه فلاسفه، متفکران مذهبی، مورخان جامعه‌شناسان، اقتصاددانان و روان‌شناسان قرار گرفته است (لانگک^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). حسادت احساس ناخوشایندی است که با احساس حقارت، خصومت و رنجشی توصیف می‌شود که حاصل آگاهی از لذت بردن فرد یا گروهی دیگر از داشته‌های مطلوبشان، شیء، موقعیت اجتماعی ویژگی و یا کیفیت زندگی است. گاهی از این مفهوم برای بیان غبطه خوردن نیز استفاده می‌شود؛ یعنی آرزوی آنچه دیگری دارد (ولیزاده و همکاران، ۲۰۱۵). حسادت می‌تواند بر رفتار مصرف‌کننده (مولر و هکوهن^۳، ۲۰۰۷)، ساختار اجتماعی سازمان (دافی^۴ و همکاران، ۲۰۱۲)، روحیه (پارکس^۵ و همکاران، ۲۰۰۲)، ادراکات فرد (پیلای^۶ و همکاران، ۲۰۱۴) زندگی عاطفی در دنیای الکترونیک (آپل و همکاران، ۲۰۱۶) افزایش رفتارهای کلیشه‌ای

^۱ Kowaro

^۲ - Lange

^۳ - Cohen & Mueller

^۴ - Duffy

^۵ - Parks

^۶ - Pila

و بسیاری از زمینه های روانشناسی انسان تأثیر بگذارند (فیسک^۱ و همکاران، ۲۰۰۲). به عقیده وان و همکاران (۲۰۰۹) حسادت بر مبنای مقایسه های اجتماعی شکل می گیرد، به عبارتی متغیرهایی که فرد بر مبنای آن خود را با دیگران مقایسه اجتماعی می کند باعث می شود احساس حسادت در فرد افزایش یابد. در تعریفی دیگر حسادت دردی است که از موقعیتهای خوب دیگران به فرد دست می دهد از این رو فرد به داشته های دیگران تمایل داشته و یا آرزوی از دست رفتن آن را برای دیگران دارد (وان، ۲۰۱۵). حسادت رفتار بیمارگونه ای است که برخلاف دیگر بیمارهای جسمانی اثرات مختلفی از خود بر جای می گذارد و در صورت استمرار بر نگرش و افکار فرد تأثیر گذاشته و همچنین باعث انتقال آن فکر، رفتار و عمل وی می شود. همچنین پیامدهایی همچون روان رنجوری، حساسیت، پرخاشگری و افسردگی را به دنبال دارد (ذوالفقاری، ۲۰۱۶).

حسادت سازمانی

به عقیده اندرسون (۲۰۰۲)، حسادت در سازمان (حسادت سازمانی) روابط افراد در محیط کار را مختل می کند و مشکلات روانی بسیاری را به وجود می آورد. حسادت با ایجاد تنش نه تنها نظم موجود در محیط سازمان را بر هم می زند بلکه در آن افراد مانع پیشرفت همدیگر در محیط کاری می شوند (کالیسان و اوزک^۲، ۲۰۱۵). مسلم است که حسادت در سازمان عملکرد آن را با مشکل مواجه می سازد؛ چرا که حسادت در محیط کاری به نگرش منفی و رفتار مخرب کارکنان منجر می شود. در تعریفی دیگر ویدالیت (۲۰۰۸) ادعا می کند که زندگی کاری سرشار از احساسات است و حسادت در محیط کاری تقریباً اجتناب ناپذیر است. ویکهپو (۲۰۰۵)، محیط کاری رامکانی رقابتی و سلسله مراتبی می داند که در آن حسادت نقش مهمی ایفا می کند (وبکر^۳، ۲۰۱۴). افرادی که دچار حسادت در محیط کاری می شوند رفتارهای مختلفی نسبت به سازمان از خود نشان می دهند: نخست آنکه مدیریت کردن آن در سازمان بسیار دشوار است یعنی افراد حس حسادت خود را انکار می کنند زیرا ممکن است ذهنیت سایر کارکنان سازمان نسبت به آنها عوض شود و به عنوان فردی منفور درک شوند، دوم اینکه حسادت حس سکوت مرگباری است که بارها تجربه می شود ولی مانند دیگر عواطف و احساسات انسان همچون ترس، غم و شادی و نفرت ویژگیهای مشخصی ندارد و سوم اینکه حسادت در محیط کار رفتارهای مخرب فرد به سازمان را تحمیل می کند (قادی^۴، ۲۰۱۸) به عقیده اسمیت و پرت (۱۹۹۹) حسادت سازمانی احساس منفی است که در تمامی سطوح سازمانی مشاهده می شود، آنها معتقدند که حسادت به دلیل رقابت برای منابع کمیاب و یا ترفیع به سمت های بالاتر در میان کارکنان رخ می دهد که پیامدهایی همچون تضعیف روابط بین فردی، از بین بردن پیوندهای دوستی و آسیب رساندن به تبادل دانش را برای سازمان به همراه دارد (ناوارو^۵، ۲۰۱۸). کنترل و

^۱ -Fiske

^۲ - Ozkoc & Caliskan

^۳ - Wobker

^۴ - Ghadi

^۵ -Navaro

مدیریت کردن حسادت در سازمان بسیار حائز اهمیت است بنابراین به کارگیری سیاستها و روشهای انگیزشی ارزیابی عملکرد و غیره ممکن است زمینه ساز ایجاد حسادت در سازمان شود. کھیو^۱ (۲۰۰۰) معتقد است روشهایی که مدیران سازمان برای ارزیابی عملکرد مورد استفاده قرار می دهند میزان حسادت در محیط کار را بالا می برد زیرا به احتمال زیاد کارکنان احساس تهدید می کنند، یعنی زمانی که کارکنان به ارزیابی عملکرد خود تمایل دارند به تبع دستاوردهایی نقاط قوت و ضعف خود را با دیگر کارکنان سازمان مقایسه می کنند که نتیجه این امر انجام مقایسه های نامطلوب و در نهایت ایجاد حسادت در محیط کار است. به این ترتیب نیروی اساسی حسادت زمانی ظاهر می شود که کارکنان ضعیف دستاوردهای خود را در مقایسه با کارکنان توانا بهتر بدانند (کورکوران^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). ناوارو و همکاران^۳ (۲۰۱۸) نشان دادند که وجود حسادت در سازمان رابطه مثبتی با رفتارهای غیراخلاقی کارکنان در سازمانهای دولتی دارد، آنها بیان داشتند که احساس حسادت در محیطهای کاری باعث می شود کارکنان به کارها و فعالیتهایی بر خلاف اهداف و مأموریت سازمان دست بزنند که باعث کاهش عملکرد سازمانی می شود. قدی^۴ (۲۰۱۸) نشان داد که اختلالات عصبی، وظیفه شناسی، تخریب اجتماعی، ناکامیهای مکرر در پی کسب اهداف، عدم درک رقابت به طور قابل توجهی حسادت در سازمان را پیش بینی می کند و حسادت در سازمان رفتارهای غیراخلاقی و ضد شهروندی را شکل می دهد. ماریس و همکاران^۵ (۲۰۱۶) نشان دادند که عواملی همچون رهبری معنوی، جو سازمانی، ارتباطات مؤثر و رضایت شغلی کارکنان می توانند در کاهش میزان حسادت در سازمان تأثیرگذار باشند. یافته های زوکوس و کالیسکن^۴ (۲۰۱۵) نشان داد که الگوهای ارتباطی ضعیف و ترویج بی عدالتی می تواند باعث بروز حسادت در سازمان شود که نه تنها تأثیر نامطلوبی بر جو سازمانی دارد بلکه سازمان را در رسیدن به موفقیت با مشکل مواجه می سازد. شو و لازاتخان^۴ (۲۰۱۵). رابطه بین حسادت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را بررسی کردند، نتایج نشان داد زمانی که احساس حسادت به کارکنان دست می دهد آنها رفتار شهروندی را رد می کنند و به احتمال زیاد احساس همکاری و کمک در آنها کاهش می یابد. رابینز و جاج^۵ (۲۰۱۵) دریافتند که حسادت سازمانی به بروز رفتارهایی همچون سوء استفاده، عدم همکاری، رفتارهای تهاجمی در برابر همکاران، دروغ گفتن، تأخیر داشتن، غیبت و ترک خدمت کارکنان منجر می شود. منون و تامپسون^۴ (۲۰۱۰) با بررسی حسادت در محل کار دریافتند کارکنانی که به همکاران خود حسادت می ورزند شور و شوق لازم برای انجام وظایف خود را ندارند، به دیگران کمک نمی کنند و از ارائه اطلاعات به دیگران امتناع می ورزند. کیم و همکاران^۴ (۲۰۱۰) با انجام پژوهشی در میان ۱۰۱ دانشجو که در یک صنعت خدماتی مشغول به کار بودند دریافتند که حسادت در سازمان با وفاداری سازمانی رابطه معکوس دارد. خان و کواراتلن^۴ (۲۰۰۹) و کوهن و مولر^۴ (۲۰۰۷) نیز بی عدالتی در محیط سازمانی را از عوامل بروز حسادت دانسته اند. بنا بر نتایج پژوهش میشر^۴ (۲۰۰۹) که کارکنان بخش

¹ Kahio

² Corcoran

³ Navaro et al

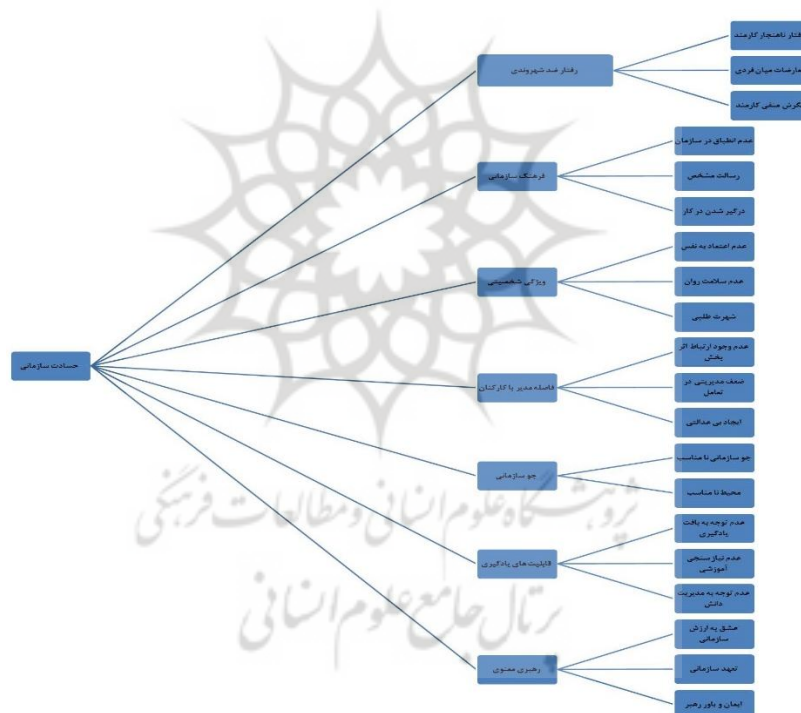
⁴ Show and lazatkhan

⁵ Rabinz and Jadje

عملیاتی سازمان را مورد بررسی و مطالعه قرارداد کارکنانی که بیشتر بر وظایف خود تمرکز می کنند کمتر در معرض حسادت قرار می گیرند اما کارکنانی که به جای تمرکز بر وظایف خود بر کارها و وظایف سایر همکاران تمرکز می کنند، بیشتر دچار حسادت در محیط کاری می شوند. دوگان و و کیهو (۲۰۰۱) در پژوهش خود اذعان داشتند که سیستم های ناعادلانه پاداش، فرهنگ نامطلوب (تبعیض و بی عدالتی) ارزیابی عملکرد، وجود رقابت و کوچک سازی استراتژیک می تواند از عوامل به وجود آورنده حسادت در سازمان باشد. کنن (۲۰۱۲) بر جنبه های انگیزشی حسادت تأکید کرد و بیان داشت که این نوع احساس به عنوان هشدار عمل می کند تا فرد به مزایایی که دیگران دارند، دست یابد و به شخص حسود در رسیدن به هدف انگیزه می دهد. خان و پرتی (۲۰۰۹)، نشان دادند که حسادت سازمانی باعث بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان می شود.

مدل مفهومی

با توجه به ادبیات و پژوهش های صورت گرفته، مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر است:



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

در این پژوهش برای شناسایی عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی، ترکیبی از مصاحبه و پرسشنامه به کار رفت بنابراین به طورتوأمان از دو رویکرد پژوهش کیفی و کمی با توجه به نوع داده ها و شرایط استفاده شده است. سوالات اصلی پژوهش شامل دو سؤال اصلی زیر است:

- ابعاد و مؤلفه های محوری حسادت سازمانی در سازمان های مورد مطالعه چه مواردی هستند؟
- پیامدهای بروز حسادت سازمانی در سازمان های مورد مطالعه چه مواردی هستند؟

پژوهش حاضر آمیخته (ترکیب کیفی و کمی) و از نوع اکتشافی می باشد. ابتدا از روش اکتشافی متغیرها، ماهیت و روابط بین آنها شناسایی می شود و سپس فرضیه تدوین شده با روش های کمی آزمون می شود. در این پژوهش، با بررسی گسترده مبانی نظری، عوامل و مؤلفه های اصلی حسادت سازمانی در سازمان های دولتی ایران - مطالعه موردی بیمارستان های آموزشی درمانی استان کرمانشاه شناسایی و پس از اجرای فن دلفی و دریافت نظر خبرگان مدل مفهومی تحقیق طراحی گردید. برای بررسی رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق از روش مدل سازی معادلات ساختاری و برای بررسی روابط میان عوامل تأثیرگذار از روش تحلیل مسیر با کمک نرم افزار PLS و AMOS استفاده شد و همچنین تعیین وزن و درجه اهمیت هر یک از عوامل با تشکیل ماتریس مقایسات و روش AHP انجام شده است.

یافته های پژوهش

بر اساس جدول (۱) بیشترین فراوانی سنی در بازه بین ۲۵ تا ۳۰ سال با فراوانی ۲۶/۲ قرار دارد و بعد از آن بازه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال با فراوانی ۲۲/۱ و بازه ۳۶ تا ۴۰ سال با فراوانی ۲۰/۹ بالاتر از ۴۶ با فراوانی ۲۰/۶ و ۴۱ تا ۴۵ سال با فراوانی ۱۰/۲ به ترتیب قرار دارند و ۵۷ درصد معادل ۲۵۰ نفر افراد مورد مطالعه را زنان و مابقی را مردان با ۴۳ درصد تشکیل می دهد ۲۳ درصد افراد مجرد (۱۰۰ نفر) و مابقی ۷۷ درصد متاهل (۳۴۲ نفر) هستند. در این پژوهش ۲۸۸ نفر دارای مدرک کارشناسی با فراوانی ۶۹/۹، ۶۸ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر با فراوانی ۱۶/۶، ۳۰ نفر کاردانی با فراوانی ۷/۳ و در انتها ۲۶ نفر با فراوانی ۶/۳ در صد دارای مدرک معادل کاردانی هستند. در این پژوهش بیشترین سابقه خدمت در محدوده کمتر از ۵ سال با فراوانی ۱۰۸ و ۱۱ تا ۱۵ سال با فراوانی ۸۸، ۲۱ سال به بالا با فراوانی ۸۲، ۵ تا ۱۰ سال با فراوانی ۷۵ و ۱۶ تا ۲۰ با فراوانی ۵۹ قرار دارد.

جدول ۱- ویژگی دموگرافیک افراد مورد مطالعه

سن	فراوانی	درصد فراوانی
۲۵ تا ۳۰ سال	۱۰۸	۲۶/۲
۳۱ تا ۳۵ سال	۹۱	۲۲/۱
۳۶ تا ۴۰ سال	۸۶	۲۰/۹
۴۱ تا ۴۵	۴۲	۱۰/۲
بالاتر از ۴۶	۸۵	۲۰/۶
جنسیت	۲۵۰	۵۷
زن	۱۹۰	۴۳
مرد	۱۰۰	۲۳
تاهل	۳۴۲	۷۷
متاهل	۲۶	۶/۳
دیپلم	۳۰	۷/۳
کاردانی	۲۸۸	۶۹/۹
کارشناسی	۶۸	۱۶/۶
کارشناسی ارشد و بالاتر		

۲۶/۲	۱۰۸	کمتر از ۵ سال	سابقه کاری
۱۸/۲	۷۵	۵ تا ۱۰ سال	
۲۱/۴	۸۸	۱۱ تا ۱۵ سال	
۱۴/۳	۵۹	۱۶ تا ۲۰	
۱۹/۹	۸۲	۲۱ به بالا	

شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۲ شاخصهای توصیفی نظیر- میانگین، میانه، مد، انحراف از معیار، کمترین و بیشترین مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۲- شاخص های توصیفی متغیرهای مربوط به مدل حسادت سازمانی

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار
رفتارهای ضدشهروندی	۹۴۹	۳/۰۹	۳/۰۲	۳	۰/۶۱
فرهنگ سازمانی	۹۴۹	۲/۸۷	۲/۹۹	۳	۰/۵۶
ویژگیهای شخصیتی	۹۴۹	۳/۰۴	۳	۳/۱۳	۰/۴۲
فاصله بین مدیر و کارکنان	۹۴۹	۲/۷۵	۳	۳	۰/۸۱
جوسازمانی	۹۴۹	۳/۳۶	۳/۴۰	۳/۶۰	۰/۸۳
قابلیتهای یادگیری سازمانی	۹۴۹	۳/۱۶	۳/۱۳	۳	۰/۸۴
رهبری معنوی	۹۴۹	۲/۸۱	۲/۷۸	۲/۴۴	۰/۴۳
حسادت سازمانی	۹۴۹	۳/۰۱	۲/۹۹	۳/۲۹	۰/۴۵

همان طور که در جدول ۲ ملاحظه میگردد، میانگین، میانه، مد، انحراف معیار عوامل موثر بر حسادت سازمانی آورده شده است.

قبل از ورود به مرحله آزمون فرضیه ها و مدل مفهومی پژوهش لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه گیری اطمینان حاصل شود که این کار به وسیله تحلیل عاملی تأییدی انجام می شود و بار عاملی یا ارتباط بین متغیرهای مکنون (عاملهای به دست آمده) و متغیرهای مشاهده شده (سؤالها) مورد بررسی قرار می گیرد. بار عاملی معرف همبستگی عامل با شاخص مربوطه است. تأیید یا رد معناداری بارهای عاملی با توجه به مقدار (T-Value) صورت می گیرد. در صورتی که این میزان کوچکتر از $1/96$ - و بزرگتر از $1/96$ باشد، این رابطه تأیید می شود. مطابق جدول ۳ نتایج مربوط به تحلیل عاملی تأییدی شاخصهای مربوط به عوامل نشان داد که تمام بارهای عاملی و شاخص آماره t در سطح قابل قبولی هستند.

جدول ۳- تحلیل عاملی تأییدی مدل حسادت سازمانی در بیمارستان های آموزشی استان کرمانشاه

متغیر مستقل تحقیق	ضرایب استاندارد	مقادیر t	P-Value	نتایج
رفتارهای ضدشهروندی > حسادت سازمانی در میان کارکنان بیمارستان های آموزشی	۰/۵۰	۸/۱۲	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
فرهنگ سازمانی > حسادت سازمانی در میان کارکنان بیمارستان های آموزشی	۰/۶۹	۱۲/۹۳	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.

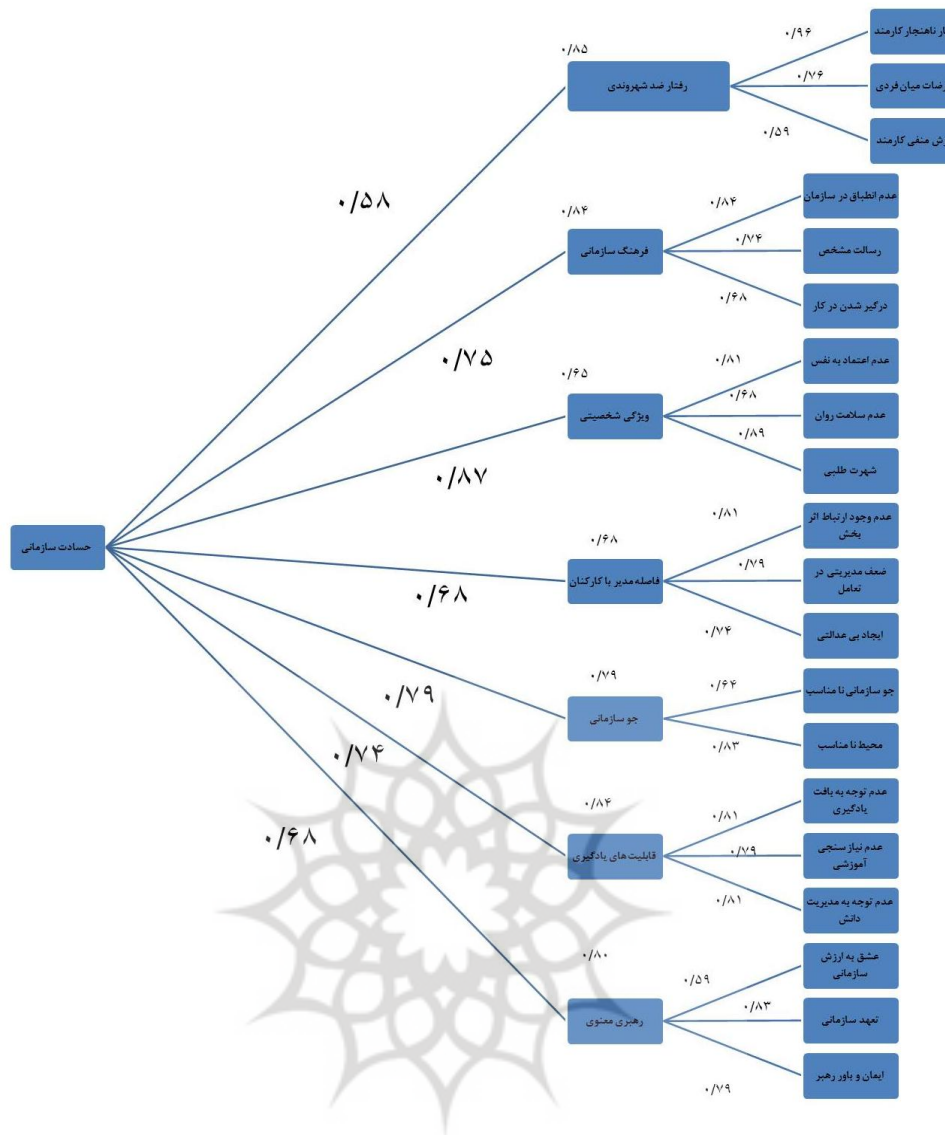
ویژگیهای شخصیتی حسادت سازمانی در میان کارکنان بیمارستان های آموزشی	۰/۷۲	۱۲/۱۶	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
فاصله بین مدیر و کارکنان حسادت سازمانی در میان کارکنان بیمارستان های آموزشی	۰/۸۹	۱۹/۱۱	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
جوسازمانی حسادت سازمانی در میان کارکنان بیمارستان های آموزشی	۰/۷۱	۱۱/۵۸	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
قابلیتهای یادگیری سازمانی حسادت سازمانی در میان کارکنان بیمارستان های آموزشی	۰/۵۹	۱۰/۰۱	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
رهبری معنوی حسادت سازمانی در میان کارکنان بیمارستان های آموزشی	۰/۷۳	۱۲/۱۵	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.

مطابق جدول ۴ شاخصهای برازش مربوط به تمامی مؤلفه ها نشان می دهد که مدل های اندازه گیری مربوط به هر عامل مناسب هستند.

جدول ۴- شاخصهای برازش الگوی جامع حسادت سازمانی در سازمان های دولتی ایران - مطالعه موردی بیمارستان های آموزشی درمانی استان کرمانشاه

شاخصها	مقدار یافته پژوهش	مطلوبیت
مجذور کای	۶۶۷/۹۰	تایید مدل
P-Value	۰/۰۰۰	تایید مدل
Df	۲۶۸	تایید مدل
X ² /DF	۲/۴۹	تایید مدل
RMSEA	۰/۰۶	تایید مدل
NFI	۰/۸۸	تایید مدل
AGFI	۰/۸۶	تایید مدل
GFI	۰/۸۸	تایید مدل
CFI	۰/۹۲	تایید مدل
IFI	۰/۹۲	تایید مدل
SRMR	۰/۰۵	تایید مدل

با توجه به اینکه تمامی شاخص ها در حد مطلوب قرار دارند پس می توان نتیجه گرفت که مدل جامع حسادت سازمانی در سازمان های دولتی ایران - مطالعه موردی بیمارستان های آموزشی درمانی استان کرمانشاه مورد تأیید است.



نمودار ۲- تحلیل مسیر مدل در حالت تخمین استاندارد

نمودار ۲ نشان می دهد که برای تمامی مؤلفه ها مقادیر ضریب استاندارد بزرگتر از ۰/۵ بوده و از طرفی طبق جدول ۴ GFI، CFI در وضعیت بسیار مناسبی قرار داشته و نتیجه می گیریم مدل حسادت سازمانی در بیمارستان های آموزشی استان کرمانشاه مورد تأیید می باشد. همچنین نتایج مربوط به پیامدهای حسادت سازمانی به شرح جدول زیر استخراج شده است:

پیامدهای فردی	نارضایتی شغلی
	تمایل به ترک سازمان
	اخراج
	استرس شغلی
	افسردگی
	فروودگی شغلی

روحیه پایین	
افزایش غیبت	
کاهش خود احترامی	
تلاش جهت کاهش فاصله میان خود و کارکنان برتر	
زیر آب زنی	پیامدهای بین فردی
ایجاد خشونت و تهاجم	
کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی	
رفتار کاری زیان آور	
عدم تسهیم دانش	
کاهش ارتباط دوستانه بین همکاران	
تضعیف روابط کاری همکاران	
نارضایتی از سرپرست	
از دست دادن اعتماد به مدیریت	
تضعیف روحیه کار تیمی	
تعهد سازمانی پایین	پیامدهای سازمانی
جو سازمانی مخرب	
پایین آمدن کیفیت عملکرد کارکنان	
کاهش بهره وری سازمانی	
کاهش وفاداری سازمانی	

بحث و بررسی

هدف از پژوهش حاضر بررسی و تبیین پیامدهای حسادت سازمانی در سازمان های دولتی ایران - مطالعه موردی بیمارستان های آموزشی درمانی استان کرمانشاه بود. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مهم ترین پیامدهای حسادت سازمانی در قالب چهار گروه اصلی پیامدهای فردی - پیامدهای بین فردی - پیامدهای گروهی و پیامدهای سازمانی تقسیم بندی می شوند که هر یک دارای زیر مجموعه هایی هستند همچنین عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در بین پرسنل شاغل در بیمارستان های آموزشی استان کرمانشاه به عوامل رفتارهای ضد شهروندی، فرهنگ سازمانی، ویژگی های شخصیتی، وجود فاصله بین مدیر و کارکنان تبادل رهبر - عضو، جو سازمانی نامطلوب، قابلیت های یادگیری سازمانی و رهبری معنوی تقسیم می شوند. رفتار ضد شهروندی را به منزله نوعی «بدرفتاری کارمند که از بازده کار او می کاهد»، تعریف کرده اند (تیموچی و همکاران، ۲۰۰۴). نتایج تحقیقی حاکی از آن است که با کاهش حسادت سازمانی عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی افزایش می یابد (جوردن و همکاران، ۲۰۱۳). و نیز نتیجه تحقیق دیگری نشان می دهد که

حسادت، عملکردهای منفی را برای سازمان در پی خواهد داشت که از جمله این عملکردهای منفی می توان به رفتار ضد شهروندی و نبود تعهد در سازمان اشاره کرد (جاگ و همکاران، ۱۹۹۷). نتایج تحقیقی دیگر بیانگر آن است که اختلالات عصبی، وظیفه نشناسی، تخریب اجتماعی، ناکامی های مکرر در پی کسب اهداف و عدم درک رقابت به طور قابل توجهی حسادت در سازمان را پیش بینی می کنند. همچنین حسادت در سازمان رفتارهای غیر اخلاقی و ضد شهروندی را شکل می دهد (قدی، ۲۰۱۸). بنا براین یافته تحقیق حاضر در زمینه رفتار ضد شهروندی با نتایج تحقیقات قدی (۲۰۱۸)، کوهن، چاراش (۲۰۰۷)، میسرا (۲۰۰۹ م.)، دافی و همکاران (۲۰۰۸، ۲۰۱۲ م.)، اسمیت و همکاران (۱۹۸۸) همخوانی دارد. یکی دیگر از یافته های این پژوهش فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی بستر لازم را برای فعالیت کارکنان فراهم می کند (قلی پور، ۲۰۱۵). یک فرهنگ سازمانی حمایتی مطلوب به بهبود کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی کارکنان، افزایش تعهد سازمانی، کاهش فرسودگی شغلی، جا به جایی و ترک خدمت کارکنان، بهبود کیفیت خدمات بیمارستانی، بهبود ایمنی و کاهش خطاها، افزایش رضایت بیماران، کاهش مرگ و میر، ارتقای عملکرد سازمان، کنترل هزینه ها، افزایش اثربخشی و کارایی سازمان منجر می شود (۳۰). یافته های این تحقیق با یافته های دون، اشویتزر (۲۰۰۶)، منون، تامپسون (۲۰۱۰)، دافی و همکاران (۲۰۱۲)، همخوانی دارد. در زمینه مضمون اصلی دیگر این تحقیق، یعنی ویژگی های شخصیتی افراد و تأثیر آن بر حسادت باید گفت که شکل گیری حسادت در افراد هنگامی که بشنوند دیگران سطح بالاتری نسبت به آنان دارند بیشتر می شود. این مقایسه بر مبنای اطلاعات نادرستی است که افراد دریافت می کنند (دافی، ۲۰۱۰) و اگر کارکنان حقوق و دستمزد، فرصت ها، منابع و اطلاعات خود را با دیگران مقایسه کنند احساس حسادت در آنان بروز می کند (شو و همکاران، ۲۰۱۷). در این مورد نیز یافته های این تحقیق با یافته های اسمیت و همکاران (۱۹۹۹) تا کاهاشی و همکاران (۲۰۰۹)، رنتزشه و همکاران (۲۰۱۵)، گیلبرت و همکاران (۱۹۹۵) لیم، یانگ (۲۰۱۵)، ایلگان و همکاران (۲۰۱۴)، وان دیون و همکاران (۲۰۱۱) مطابقت دارد. در مورد مضمون اصلی تبادل رهبر - عضو باید گفت که بهبود روابط میان رهبر و پیروانش نقش به سزایی در ارتقای بهره وری سازمان دارد اما رابطه با کیفیت یک فرد با سرپرستش می تواند حسادت سازمانی سایر افراد را تحت الشعاع قرار دهد (کیم و همکاران، ۲۰۱۰). در پژوهشی نشان داده شده است که تبادل رهبر - عضو بر حسادت، و حسادت بر تسهیم دانش کارکنان تأثیر منفی دارد (نندتکار، ۲۰۱۱). و نیز تحقیقات دیگری روابط مهمی بین تبادل رهبر - عضو و بسیاری از نتایج کاری مثل رضایت زیردستان از سرپرست، وضوح نقش، رضایت کلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را نشان می دهند (وو و همکاران، ۲۰۰۹). در پژوهشی دیگر، بیان شده کارمندانی که رابطه با کیفیت تری با سرپرست خود دارند، از منابع سازمانی بیشتری برخوردارند و این محیط پر منبع، تعهد شغلی و عملکرد شغلی بالا را تضمین می کند (بروار، ۲۰۱۵). نتیجه تحقیق حاضر با یافته های تحقیقات ایلگان و همکاران (۲۰۱۴) مطابقت دارد. در تبیین یافته مربوط به مضمون اصلی جو سازمانی باید گفت که جو سازمانی نمای قابل اندازه گیری فرهنگ و احساس کارکنان نسبت به محیطی است که در آن کار می کنند و جو سازمانی مناسب در ایجاد انگیزش برای کارکنان و بهبود روحیه و مشارکت افراد در تصمیم گیری ها و ازدیاد خلاقیت و نوآوری آنان و نیز ایجاد فضای

کارآفرینی مؤثر است و منبعی در تأمین سلامت روانی کارکنان به حساب می‌آید و جو سازمانی نامناسب نیز منبع عمده فشار روانی است که اگر این فشارهای روانی در سازمان بیش از حد باشد، باعث تحلیل نیروها می‌شود، اهداف سازمانی را تهدید می‌کند و به کاهش کیفیت عملکرد فرد منجر می‌شود (دهدشتی و همکاران، ۲۰۱۲). این یافته نیز با نتایج تحقیق گیلبرت و همکاران (۱۹۹۵)، میسرا (۲۰۰۹)، دافی و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد. در تبیین یافته مربوط به قابلیت یادگیری سازمانی باید گفت از آنجا که تسهیم دانش نوعی تبادل اجتماعی است که از طریق آن افراد به وسیله فراهم کردن اطلاعات اساسی، به یکدیگر کمک می‌کنند، ولی فرد حسود میزان تسهیم دانش خود را کاهش می‌دهد (نندتکار، ۲۰۱۱). از طرفی توسعه قابلیت‌های کارکنان سازمان به متغیرهایی چون فرهنگ سازمانی، به اشتراک گذاری دانش، کار و یادگیری تیمی، تفکر سیستمی و نهادینه شدن رهبری مشارکتی در سازمان وابسته است. وجود فضای یادگیری، از این جهت سبب ارتقای قابلیت‌های کارکنان می‌شود (آلام بیگی، ۲۰۱۲). این نتیجه نیز با یافته‌های دون، اشویتزر (۲۰۰۶)، منون، تامپسون (۲۰۱۰)، کوهن، چاراش (۲۰۰۷)، وانگ و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد. رهبری معنوی نیز یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی بوده و می‌توان گفت که امروزه نقش رهبران معنوی تحریک و برانگیختن کارکنان با به کارگیری چشم انداز معنوی و ایجاد زمینه‌های فرهنگی بر اساس ارزشهای انسانی است تا کارکنانی توانمند، با بهره‌وری بالا، متعهد و با انگیزه را پرورش دهند. رهبری معنوی به احساس هدفمندی و معنابخشی در زندگی، قابلیت مدیریت اثربخش محیط اطراف خود و توانایی پیروی از اعتقادات درونی و احساس رشد و خود ادراکی مداوم تأکید دارد. این تئوری از درون یک مدل انگیزش درون‌زا توسعه یافته است و بر روی ویژگی‌هایی، چون امید، ایمان و نوع دوستی پایه گذاری شده است (فرناندو و همکاران، ۲۰۰۹). رهبر معنوی، به ایجاد چشم اندازی مشترک اقدام می‌کند، رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی اجتماعی بر اساس ارزشهای انسانی موجب می‌شود کارکنان علاقه‌ای خاص به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان به وجود می‌آید که دیگران نیز اهمیت دارند و باید از آنان به دلیل شغلشان قدردانی شود (لا و همکاران، ۲۰۰۳). در پژوهشی اثر تعدیل‌کننده 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 می‌گذارد (دمی ریت و همکاران، ۲۰۱۵). این یافته نیز با یافته‌های تحقیق حاضر مطابقت دارد. در ضمن توسعه رهبری اخلاقی و معنوی با جو اخلاقی در سازمان در ارتباط بوده و جو اخلاقی در سازمانها منبع اطلاعاتی مهمی برای کارکنان خواهد بود که در نظر می‌گیرند که چه اعمالی در یک زمینه کاری درست یا اخلاقی هستند. جو اخلاقی رویه‌ها، سیاستها و عملکرد سازمان را با یک نتیجه اخلاقی بازتاب می‌دهد (۴۲). نتایج تحقیقی حاکی از این است که رهبری اخلاقی مدیران ارشد سازمان به طور قابل توجهی پیش‌بینی‌کننده جو اخلاقی است که این امر به عدالت رویه‌ای در سازمان منجر می‌شود (برون و همکاران، ۲۰۱۵).

نتیجه گیری و پیشنهادها

در تبیین کلی یافته های پژوهش حاضر می توان گفت که حس حسادت در انسان طبیعی بوده اما این حس بدون شک سلامت روان را مختل کرده و با تأثیر منفی بر زندگی، فرد را از موفقیت باز می دارد. در سیستم های اداری و آموزشی شایع ترین و وضعیتی که باعث می شود حسادت شغلی بروز کند این است که افراد از بروز مستقیم مشکلات پرهیز می کنند اما به شیوه های غیر مستقیم مانع پیشرفت در کار همکاران خود می شوند. بسیاری از رفتارها تحت تأثیر احساسات صورت می پذیرد و رفتارها پیامدهایی اجتماعی دارند. از این رو احساسات عاملی تأثیر گذار بر پدیده های اجتماعی هستند اما برانگیختگی احساسات نیز تحت تأثیر عوامل اجتماعی است در نتیجه احساسات و پدیده های اجتماعی دارای تأثیر متقابل اند. حسادت احساسی است که بدون روابط اجتماعی تجربه نمی شود و آثار، تبعات و آسیب هایی برای فرد و جامعه دارد. حسادت سازمانی تحت تأثیر عوامل متعددی، مانند رفتارهای ضد شهروندی، فرهنگ سازمانی، ویژگی های شخصیتی، وجود فاصله بین مدیر و کارکنان (تبادل رهبر - عضو)، جو سازمانی نامطلوب، قابلیت های یادگیری سازمانی، رهبری معنوی است و برای هر کدام از این عوامل بر اساس نتایج بخش کیفی پژوهش و به طور ویژه بر اساس یافته های کد گذاری محوری می توان موقعیت و نقش ویژه ای در تحقق مدیریت حسادت سازمانی قائل شد، همچنین حسادت سازمانی منجر به پیامدهایی می گردد که در قالب چهار عنوان پیامدهای فردی - پیامدهای بین فردی - پیامدهای گروهی و پیامدهای سازمانی قابل تقسیم بندی هستند و هر یک زیرمجموعه هایی دارند. بنابراین با توجه به یافته های پژوهش مدیریت بیمارستان های دولتی می تواند با تأمل بیشتر بر روی عوامل منفی تأثیر گذار بر رفتار و روابط بین کارکنان و با کاهش و تعدیل این عوامل و ایجاد جو سازمانی مطلوب و کاهش فاصله با کارکنان و تقویت روابط با آنها و با رهبری معنوی خود موفقیت سازمان تحت مدیریت خویش را تضمین کند. با توجه به اهمیت بسیار زیاد حسادت سازمانی پیشنهاد می شود که در تحقیقات آتی به بررسی تأثیر متغیرهای جمعیت شناختی مانند جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت بر حسادت کارکنان در محیط کار پرداخته شود و به پژوهشگران آینده توصیه می شود که آسیب شناسی حسادت سازمانی در سایر ادارات مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- اولیری، دانیل؛ هیمن، ریچارد؛ جانکسما، آرتور (۱۳۹۴). تعاریف رفتاری حسادت، مترجم، عامری، فریده، ماهنامه سپیده دانایی، ۵۴: ۳۲.
- بلوچی، حسین؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۹۴). مدل یابی ساختاری تفسیری از عوامل موثر بدبینی سازمانی مدیریت سازمان های دولتی، ۳(۳): ۷۱-۹۱.

- پناهنده، سحر (۱۳۹۸). مدل سازی نقش مدیریت استعداد بر حسادت سازمانی کارکنان، مطالعه موردی: (نیروگاه سیکل ترکیبی سبلان اردبیل). پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی، گرایش آموزش و بهسازی نیروی انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه آموزشی علوم تربیتی، ۹۴ صفحه.
- تره باری، حافظ؛ زاهد بابلان، مهدی؛ معینی کیا، یوسف (۱۴۰۰). شناسایی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان (استان های شمال غرب کشور). مجله اخلاق زیستی - علمی پژوهشی، ۱۰(۳۵): ۱-۱۷
- حسن پور، اکبر؛ جعفری نیا، سعید؛ و کیلی، یوسف؛ مهدبی، مهدی (۱۴۰۰). طراحی الگوی مدیریت حسادت کارکنان در سازمان های دولتی. مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۹(۴): ۷۸۹-۸۲۱.
- حسن پور، اکبر؛ جعفری نیا، سعید؛ و کیلی، یوسف؛ مهدبی، مهدی (۱۳۹۹). بررسی تجربی مدل حسادت در محیط کار. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۹(۲): ۲۹-۶۲.
- حکیمی، ایمان (۱۳۹۹). بررسی تاثیر رابطه رهبر-عضو بر حسادت و رفتارهای کاری انحرافی: نقش تعدیل گر ادراک از عدالت سازمانی، عزت نفس و روان رنجوری. مطالعات رفتار سازمانی، ۹(۱): ۲۹-۵۵.
- خاکی، غلامرضا، (۱۳۸۷) روش تحقیق در مدیریت، تهران، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- دانائی فرد، حسن، صارم، علی اصغر (۱۳۹۳). گفتارهایی در نظریه پردازی توسعه منابع انسانی سازمانی. موسسه کتاب مهربان نشر
- رئیس، آسیه؛ ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۳۸): ۱۰۹-۱۲۸.
- سرمد، زهره بازرگان، عباس (۱۳۹۲). روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، نشر آگه.
- سیدحسینی، سیده سمیرا (۱۳۹۱). اثر سبک تبادل رهبر - عضو بر تسهیم دانش و رفتارهای غیر شهروندی، به واسطه حسادت کارکنان مطالعه موردی: در پرستاران بیمارستان قائم (عج) در شهر مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی، گرایش تحول، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم اقتصادی و دارایی، ۹۳ صفحه.
- سیف، علی اکبر (۱۳۸۵). اثر ارزیابی توصیفی روی خصوصیات روان شناختی و عاطفی. تهران. انتشارات نوآوری آموزش.
- عابدی جعفری، حسن؛ شیعه زاده، الهه؛ سیدحسینی، سیده سمیرا (۱۳۹۳). تأثیر حسادت بر تمایل به ترک خدمت پرستاران به میانجی گری خوداحترامی و رفتارهای غیر شهروندی، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۴): ۷۶۳-۷۸۶.
- عالی زاده، عبدالرضا (۱۳۸۵). اجرای تحقیق به روش دلفی، تهران، نشر یوسف.
- عزیزی، شهریار (۱۳۹۵). روش پژوهش در مدیریت با تأکید بر مثال های کاربردی و آماری، تهران، انتشارات سمت.
- قلی پور، آرین؛ محمد اسماعیلی، ندا؛ پارسا، فریبا (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مبادله رهبر-پیرو بر حسادت سازمانی. فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۰(۳): ۴۱۵-۴۴۲.
- مرادی، محمود؛ جمالی، علی؛ زنجانی، بهناز (۱۳۹۱). ارائه الگویی برای رتبه بندی و ارزیابی عملکرد کارکنان در مشاغل پرخطر مطالعه موردی: شرکت گاز استان گیلان. بهبود مدیریت، ۶(۳): ۳۲-۵۹.
- مرتضوی، سعید؛ گلزیان، محمد؛ سید حسینی، سید سمیرا (۱۳۹۲). نقش واسط حسادت در تاثیر سبک رهبری تبادل رهبر - عضو بر تسهیم دانش و رفتارهای غیر شهروندی پرستاران، نشریه پرستاری ایران، ۲۶(۸۳): ۶۸-۷۷.
- موسوی، سیدمهداد؛ حقگو، علی اکبر؛ سیدی، سیده زینب (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با حسادت سازمانی با نقش میانجی گر تعهد سازمانی کارکنان. سومین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، کرج.

- موسوی، سیدنجم الدین؛ مؤمنی مفرد، معصومه؛ مهرابی، مهناز (۱۳۹۸). شناسایی و رتبه بندی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی، فصلنامه علمی چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۱): ۹۵-۱۱۴.
- مؤمنی، منصور، فعال قیومی، علی (۱۳۹۱). تحلیل داده های آماری با استفاده از SPSS
- نجاری، راضیه (۱۳۹۳). بررسی تبیین عوامل موثر بر بدگمانی به تغییر سازمانی در دانشگاه پیام نور (واحد اراک). مدیریت سازمان های دولتی، ۲(۷۹): ۸۹-۱۰۰.
- نصر اصفهانی، علی؛ حیدری آقاگلی، پریسا (۱۳۹۷). تأثیر حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی کارکنان. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۸(۹۱): ۱۱۹-۱۳۸.
- هومن، حیدر علی (۱۳۸۵). مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل، تهران انتشارات سمت.
- ورکیانی، لیلا (۱۳۹۹). شناسایی عوامل موثر بر حسادت سازمانی در شهرداری تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، موسسه آموزش عالی طلوع مهر، ۱۴۵ صفحه.
- ولی زاده، ابوالقاسم؛ آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۹). آزمون اولیه ی سنجش اسلامی حسادت با تکیه بر منابع. فصلنامه ی روانشناسی و دین، ۱۰: ۴۵.

- Adams, S. J. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp.267-299). New York: Academic Press.
- Aslan, S; Eren, S. (2014). The effect of cynicism and the organizational cynicism on alienation the cute institute International Academic congerence, Munich, Germany chiabura Dspeng Av, oh Tsm Bank GC, & Lomel. Lc(2013). *Analysis, Journal of vocational Behaviour*, 83(2):181-197.
- Asraf, B. (2016). *Comprehending envy and its impact on employees and the organization*, Master Thesis, 1-70.
- Becker, B; Gerhart, B. (2018). The impact of human resource management on organizational performance. *The Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.
- Brutus, S., London, M., & Martineau, J. (1986), The impact of 360-degree feedback on planning for career development, *Journal of Management Development*, 18, 676-693
- Canen, G. A; Canen, A. (2012). Challenging envy in organizations: multicultural approaches and possibilities. *Business Strategy Series*, 13(5): 199-207.
- Canen, G. A; Canen, A. (2012). Challenging envy in organizations: multicultural approaches and possibilities. *Business Strategy Series*, 13(5): 199-207.
- Castellanos, D. (2015). The ordinary envy of aguabuena people: revisiting universalistic ideas from local entanglements. *Anthropology and Humanism*, 40(1): 20-34.
- Casu, G. (2017). *Envy: A Psychometric Refinement of the Construct, with the supervision: Paola Gremigni*. University of Bologna, doctor of philosophy, Psychological Sciences.
- Celse, J. (2010). *Sketching Evny from philosophy to psychology*, LAMETA.DT. 2010- 22. DIJON. France: DIJON.
- Churchill, G. A. (1979), *Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs* , *Journal of Marketing Research*, vol.16, February, pp.64-73
- Cohen- charash, Y; Larson, E.C.(2017). An emotion divided: studying envy is better than staffing bening and malicious envy. *Current Directions in psydhological science*, 26: 174-183.
- Cohen-Charash, Y. (2009). Episodic envy. *Journal of Applied Social Psychology*, 39 (9): 2128-2173.

- Cohen-Charash, Y; Mueller, J. S. (2012). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology*, 92: 666-680.
- Corcoran, K; Crusius, J; Mussweiler, T. (2011). Social comparison: Motives, standards, and mechanisms. in Chadee, D. (Ed.). *Theories in Social Psychology*, Wiley– Blackwell, Oxford, 119-139.
- Dansereau, T. F; Graen, G; Haga, D. E; (1995). Introduction leadership: The multiple level approaches. *Leadership Quarterly*, 6(2): 97-109.
- Dansereau, F; Graen, G; Haga, W. C. (2015). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role-making process. *Organizational Behavior and Human Performance*,
- De Clercq, D; Haq, I. U; Azeem, M. U. (2018). The roles of informational unfairness and political climate in the relationship between dispositional envy and job performance in Pakistani organizations”, *Journal of Business Research*, 82: 117-126.
- Demirates, O. T; Hannah, S; Gok, K; Arsalan, A; Capar, N. (2015). The Moderated Influence of Ethical Leadership, Via Meaningful Work, on Followers, Engagement, Organizational Identification, and Envy. *Journal of Business Ethics*, (1): 1-17.
- Dienesch, R. M; Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management Review*, 11:618-634.
- Dogan, K; Vecchio, R. P. (2001). Managing envy and jealousy in the workplace. *Compensation and Benefits Review*, 33: 57–64.
- Duffu, M.K; shaww.J.D; Schaabroeck, J.M. (2010). *Envy in organizational In Envy; Theory and research*. Oxford University Press.
- Duffy, M.K; Scott, K.L; Shaw, J.D; Tepper, B.J; Aquino, K. (2012). A social context model of envy and social undermining”. *Academy of Management Journal*, 55 (3) : 643-666.
- Duffy, M.K; Shaw, J.D; Schaubroeck, J.M. (2008). Envy in organizational life, in Smith, R. (Ed.), *Envy: Theory and Research*. Oxford Press, Oxford, 167-189.
- Erdil, O; Müceldili, B. (2014). The effects of envy on job engagement and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 10th International Strategic Management Conference, 150: 447- 454.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes *Human Relations*. 7: 117-140.
- Floyd, T. M; Hoogland, C. E; Smith, R. H. (2016). The role of leaders in managing envy and its consequences for competition in organizations. *Monographs in Leadership and Management*, 8: 129-156.
- Ghadi, M. (2017). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work”. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33 (1): 81-110.
- Ghadi, M. Y. (2018). Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from Jordan. *Management Research Review*, 41(12):1438-1459.
- Ghadi, M; Fernando, M; Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: the mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34 (6): 532-550.
- Graen, G. B; Uhl –Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years Applying a multilevel multi domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6:219-247.
- Hailparn, D.F. (1997). Four dimensions of envy: startegeies for managing its manifestations in psychotherapy. *Journal of contemporary psychotherapy*, 27(1). 123-136.
- Hariri, M ;Sajadi, H: (2014). Investigate the challenges and strategies to improve productivity in hospitals and medical centers. *National Conference on Productivity*:4-11.

- Kaynak, H., (2003), The relationship between total quality management practices and their effects on firm performance, *Journal of Operations Management*, Vol. 21 pp.405-35
- Khan, A. K; Peretti, J. M; Quratulain, S. (2009). Envy and counterproductive work behaviors: is more fairness always preferred? 20th AGRH Conference (9th- 11th Septembre 2009, Toulouse, France) of the French-speaking HR/OB Research Scholarly Association.
- Kim, E; Glomb, T. (2014). Victimization of high performers: the roles of envy and work group identification". *The Journal of Applied Psychology*, 99 (4): 619-634.
- Kim, S; Lee, J. S. (2021). The Effect of Work Jealousy as a Moderator on the Relationship between Leader-member Exchange and Counterproductive Work Behavior/Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of the Korea Contents Association*, 21(8): 531-545.
- Kim, S; O'Neill, J; nho, S. (2009-10). When does an employee not help coworkers? The effect of leader-member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3): 530-537.
- Kim, S; Radosevich, D.J. (2007). The impact of workplace envy on organizational citizenship behavior with leader –member exchange in the service industry. *Review of Business Research*, 7: 42-48.
- Liu, F; Liu, D; Zhang, J; Ma, J. (2019). The relationship between being envied and workplace ostracism: The moderating role of neuroticism and the need to belong. *Personality and Individual Differences*, 147: 223-228.
- Liu, H; Jiejun, G; Pinbo, Y. (2021). Relationship of Leadership and Envy: How to Resolve Workplace Envy with Leadership—A Bibliometric Review Study. *Journal of Intelligence* 9: 44.
- 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*, 14 (7):. 74-89.
- Maris, Z; Saidabadi, R; Niazazari, K. (2016). Introducing a Model of Organizational Envy Management among University Faculty Members; a Mixed Research Approach. *Faculty of Business Economics and Entrepreneurship*, 3(4): 92-110.
- Menon, T; Thompson, L. (2010). Envy at work. *Harvard Business Review*, 88 (4):. 74-79.
- Mishra, P. (2009). Green-eyed monsters in the workplace: antecedents and consequences of envy. *Academy of Management Proceedings*, 2009 (1): 1-6.
- Mujicic, R. (2018), Is envy harmful to a society spsychological health and wellbeing? Alongitudinal study of 18000 adults social science. 198: 103-111.
- Nafei, W.A; Kaifi, B.A. (2013). The impact of Organizational cynicism on organizational commitment: Anapplied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12):131-147.
- Nandedkar, A. P. (2011). Examining the knowledge sharing and uncivil behaviors of envious employees: An affective events theory perspective, (Doctoral Dissertation), University of Texas-Pan American.
- Navarro, P; Llorens, R; Olateju, A; Insa, L. (2018). Envy and Counterproductive Work Behavior: The Moderation Role of Leadership in Public and Private Organizations. *International. Journal of Enviromntal Research and Public Health*, 7(9):1-17.
- Nunnally, J.C., Bernstein, I.H. (1994), *Psychometric Theory*, 3rd ed. McGraw-Hill Inc., New York.
- Odle, t.(2014). The impli cationas of distance and envy in organizations: an exploration of leader- member exchange and organizational citizenship behaviurs. The university of Tennessee, Knoxville. Bachelor of Art.

- Ozkoc, A; Caliskan, N; (2015). The Lmpact of organizational envy ot organization in Accommodation Enterprises. *International Journal of Business and Mananemant*. 10(1): 40-49.
- Ozler, D.E; Atalay, C.G. (2011). Areearch to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and Management Review*, 1(4): 26-38.
- Parrott, W. G. (1991). The emotional experiences of envy and jealousy. in Salovey, P. (Ed.), *The Psychology of Jealousy and Envy*. Guilford, New York, NY, pp. 3-30.
- Parrott, W. G; Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experience of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64: 906-920.
- Patient, D; Lawrence, T.B; Maitlis, S. (2003). Understanding workplace envy through narrative fiction. *Organization Studies*, 24 (7): 1015-1044.
- Pearson, C.M. (2016). *Finessing Negative Emotions Ad Hoc*. Working paper. Thunderbird School of Global Management, Arizona, Glendale.
- Porath, C.L; Pearson, C.M. (2012). Emotional and behavioral responses to workplace incivility and the impact of hierarchical status”. *Journal of Applied Social Psychology*, 42 (1): 326-357.
- Robbins, S.P; Judge, T.A. (2015). *Organizational behavior*, 15th Ed., Pearson/PrenticeHall, Upper Saddle River, N.J.
- Schoeck, H. (1969). *Envy: A theory of social behavior* (D. Neid, Trans.). New York: Harcourt, Brace and World, Inc.
- Shu, C. Y; Lazatkhan, J. (2017). Effect of leader-member exchange on employee envy and work behavior moderated by self-esteem and neuroticism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(1): 69-81.
- Smith RH, Parrott G, Diener E, Hoyle RH, Kim SH. Dispositional envy. *Personality and Social Psychology Bulletin* 1999; 25: 1007-1020.
- Smith, R. H; Kim, S. H; Parrott, W. G. (1988). Envy and jealousy semantic problems and experimental distinctions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14: 401-409.
- Smith, R; Kim, S. (2007). Comprehending Envy. *Psychological Bulletin*, 133: 46-44.
- Smith, R; Merlone, U; Duffy, M. (2017). *Envy at Work and in Organizations*. Oxford University Press; LCCN 2016004550.
- Sterling, C.M; Labianca, G. (2015). Costly comparisons: managing envy in the workplace. *Organizational Dynamics*, 44 (4): 296-305.
- Tai, k; Narayanan, M. (2012). Envy as pain: rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of management Review*, 37 (1). 107-129.
- Takahashi H, Kato M, Matsuura M, Mobbs D, Suhara T, Okubo Y. When your gain is my pain and your pain is my gain: Neural correlates of envy and schadenfreude. *Science* 2009; 323(5916): 937-939
- Tasin, T; Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality. *Journal of commerce and soctal science*. 9(2): 568-582.
- Tesser, A. (1998). Toward a self-evaluation maintenance model of social behavior. *Advances in Experimental Social Psychology*, 21: 181-227.
- Thompson, G; Glasø, L; Martinsen, Q. (2015). The relationships between envy and attitudinal and behavioral outcomes at work”. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 7 (1): 5-18.
- Van-de Ven, N; Zeelenberg, M; Pieters, R. (2009). Leveling up and down: the experiences of benign and malicious envy”. *Emotion* (Washington, DC), 9 (3): 419-429.
- Vecchio, R.P. (1995). Its not easy being green: Jealousy and Envy in the workplace. *Research in personnel and Human Resources Management*, 13: 201-244.

- Vecchio, R.P. (2000). Negative emotion in the workplace: employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*, 7 (3): 161-179.
- Vecchio, R.P. (2005). Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied. *Cognition & Emotion*, 19 (1): 69-81.
- 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.
- Verkatraman, N. (1989), Strategic orientation of business enterprises: the construct, dimensionality and measurement , *Management Science*, Vol. 35, pp:23
- Vidaillet, B. (2008). *Workplace envy*, Springer.
- Vidaillet, B. (2017). Locanian reothys contribution to the study of workplace envy. *Human Relations*. 60. 1669.
- Wu, Y.J. (2009). A multidimensional analysis of the relationship between leader member exchange and organizational citizenship behavior with an alternative measure of leader-member exchange. A Dissertation Submitted to the University at Albany, State University of New York In Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Doctor of Philosophy.
- Yildiz, S; Saylikay. M. (2014). The effect of organizational cynicism on alienation, procedia-social and Behavioral Sciences, 109(2014): 622-627.



Examining and explaining the messages of organizational jealousy in Iran's government organizations - the study of educational and therapeutic hospitals in Kermanshah province

Farnoosh Shefapi¹, Fereydoun Ahmadi², Mansour Irandoost³

Abstract

Organizations seek to preserve and maintain efficient human resources and are always afraid of losing their human capital and suffering losses. Ignoring employees' psychological issues such as jealousy leads to many problems for the organization, and in most cases, jealousy has destructive and unavoidable consequences. The purpose of the current research is to investigate and explain the consequences of organizational jealousy in Iran's government organizations - the study of educational and therapeutic hospitals in Kermanshah province. The statistical population in the qualitative section was all hospital management and human resources specialists of Kermanshah University of Medical Sciences, of which 34 people were selected by non-random sampling method including judgment and snowball and in the quantitative part, 424 people were selected from doctors, nurses and administrative staff. As a sample, they were selected by proportional stratified sampling method. In this research, with an extensive review of the theoretical foundations, factors and components, and the main consequences of organizational jealousy in Iran's government organizations - the study of educational and therapeutic hospitals in Kermanshah province was identified, and after implementing the Delphi technique and receiving the opinion of experts, a conceptual research model was designed. In this research, individual, interpersonal, group and organizational consequences were identified as the main consequences of employee jealousy, each of which has subsets. Also, the current research showed that anti-citizen behaviors, the existence of distance between manager and employee, unfavorable organizational atmosphere, lack of attention to organizational learning capabilities, lack of attention to personality traits increase organizational envy, and organizational culture and spiritual leadership decrease organizational envy. they become

Keywords: organizational jealousy management, teaching hospital staff, human resources

¹ PhD student in human resource management, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran.

² Department of Public Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran. (Responsible author)

freyedon@pnu.ac

³ Department of Public Administration, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran.