

تأثیر حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی کارکنان

علی نصرافهانی^۱ - پریسا حیدری آقاگلی^۲

تاریخ دریافت: ۹۷/۸/۲۶ تاریخ بازنگری: ۹۷/۱۰/۳۰ تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۱/۱۳

چکیده

در سازمان‌های امروزی با توجه به بوروکراسی‌های حاکم و جو رقابتی که وجود دارد توجه به احساسات افراد به خصوص احساس حسادت در محل کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است لذا هدف از این پژوهش تحلیل تأثیر حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی کارکنان می باشد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی- توصیفی است. جامعه آماری شامل ۳۰۰ نفر از مدیران و کارشناسان شرکت فولاد تکنیک اصفهان بوده و تعداد ۹۰ نفر بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده برای تجزیه و تحلیل برآورد گردید و برای انجام آزمون پژوهش، نرم افزار PLS 2.0 به کار گرفته شد. نتایج حاکی از آن است که حسادت در محل کار و مولفه‌های آن بر رفتار انحرافی تأثیر مثبت و معناداری داشته‌اند. از آنجایی که حسادت در محل کار می‌تواند باعث بروز رفتارهای انحرافی در سازمان شود و به بدنه اصلی سازمان خساراتی را وارد کند توجه به احساسات کارکنان از جمله حسادت می‌تواند مهم باشد لذا سازمان و مدیریت با در نظر گرفتن سیستم ارزیابی عملکرد مناسب و در نظر گرفتن شرایط برابر عملکرد هر فرد را به درستی بررسی و نتایج را در اختیار همه قرار داده تا اگر ابهاماتی وجود داشته رفع شود و از رفتارهایی که در آینده می‌تواند به ضرر سازمان باشد جلوگیری نماید. مدیریت می‌تواند با فرهنگ‌سازی در سازمان این مطلب را به کارکنان القا کند که هر کسی توانایی و مهارت‌هایی دارد و به جای حسادت بهتر است با هم رقابت کنند و در یک جهت حرکت نمایند

۱. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول)

alin@ase.ui.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان

تا سازمان به موفقیت نایل گردد. کنترل احساس حسادت در حد معقول می‌تواند در شرایطی به نفع سازمان باشد به طوری که کارکنان با رقابت با یکدیگر قادرند در جهت افزایش بهره‌وری گام بردارند و در صورت عدم توجه به احساس حسادت ممکن است کارکنان برای عدم موفقیت همکار خود تخطی کرده و با کارشکنی موجب عدم موفقیت سازمان در عرصه رقابت شود.

واژگان کلیدی: حسادت در محل کار، رفتار انحرافی، اندوه ناشی از مقایسه و سلب نعمت از دیگران.

مقدمه

در سازمانهای کنونی توجه بسیاری به رفتارها، دیدگاه‌ها و احساسات افراد برای موفقیت در عرصه رقابت می‌شود رفتار انحرافی هم از این قاعده مستثنی نیست چرا که بروز رفتارهای انحرافی همچون دروغ‌گویی، تهمت و افتراء، شایعه‌پراکنی، رفتارهای ضد تولید، سلامت سازمان را به خطر می‌اندازد. از طرفی در محیط کار چیزی که خیلی اهمیت دارد میزان توانایی هر فردی برای رسیدن به نتایج مطلوب است که گاهی کارکنان با مشاهده موفقیت دیگران دچار احساس حسادت می‌شوند و آنان را اسیر ذهنیات نادرست و نامطلوب می‌نمایند و در آینده شاید باعث شود به جای بهبود نقاط قوت و رهایی از نقاط ضعف تلاش خود را جهت تضعیف روحیه فرد محسود می‌نماید و مانع از پیشرفت وی می‌شود. فرد حسود با نگاه‌های حسادت آمیز، توصیف‌های ناخوشایند یا تلاش برای از بین بردن موفقیت وی روحیه همکار خود را نابود می‌کند. البته چنین رفتارهایی در سیستم اداری به مرور زمان تبدیل به مشکلات عدیده‌ای برای سازمان خواهد شد. فرد با این احساسات اخلاق و شخصیت خود را تحت تأثیر قرار می‌دهد و احتمالاً مسیر برای بروز رفتارهای انحرافی باز می‌شود.

شرکت فولاد تکنیک اصفهان در زمره شرکتهایی قرار می‌گیرد که در عرصه بین‌المللی فعالیت می‌کند و برای موفقیت، افراد را به رقابت با یکدیگر برای رسیدن به نتیجه مطلوب تشویق می‌نماید و شاید در این رقابت و دریافت پاداش از سوی مدیریت برای فردی که به موفقیت دست پیدا کرده احساسی همچون حسادت در دیگر همکاران ایجاد شود این متغیر برای پژوهش انتخاب شده است. رفتارهای که علاوه بر نابودی سازمان به نابودی خود فرد هم منجر

می‌شود و وی را از زندگی ساقط می‌نماید. با توجه به این که افزایش پیچیدگی و رقابتی شدن سازمانها کارایی و بهره‌وری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است باید به این موضوع توجه فراوانی گردد تا سازمان از مسیر آرمانی خود خارج نشود. با توجه به اهمیت احساس حسادت در محل کار کارکنان تأثیر مستقیم آن را بر ابعاد رفتار انحرافی کارکنان و همچنین تأثیر ابعاد حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی مورد بررسی واقع خواهد شد. حال این سوال مطرح می‌شود که آیا حسادت در محل کار در بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر می‌گذارد؟ آیا ابعاد حسادت در محل کار (آزردگی از موفقیت دیگران، احساس محرومیت و حقارت، علاقه به سلب نعمت از دیگران و اندوه مقایسه) بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر دارد؟ این پژوهش در راستای پاسخگویی به این سؤالات محوری مورد اشاره شکل گرفته و هدف آن بررسی تأثیر حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی کارکنان می‌باشد.

مبانی نظری

رفتار انحرافی^۱

رفتار انحرافی شامل رفتارهایی می‌شود که طی آن فرد یا گروه قواعد، سیاست‌ها، ارزش‌ها سازمان را در محل کار خود از روی قصد نقض می‌کند (عبدالله و ماریکان^۲، ۲۰۱۶). رفتارهای انحرافی سه ویژگی متمایز دارند و آگاهانه صورت می‌گیرد. هنجارهای سازمان را بر هم می‌زنند. سلامت افراد یا سازمان را تهدید می‌کنند. این رفتارها هزینه‌های زیادی را برای سازمان‌ها به بار می‌آورند (خراسانی فرد، ۱۳۹۴). رفتارهای انحرافی سوء رفتارهایی است که در محل کار صورت می‌پذیرد که طبق این تعریف شامل خشونت، بدرفتاری و رفتارهای ضد تولید می‌شود. که سازمان و اعضایش ریسک‌های اجتماعی و اقتصادی آن را تحمل می‌کنند (عبدالله و ماریکان، ۲۰۱۶) رفتارهای انحرافی شامل دو بعد رفتار انحرافی سازمانی و رفتار انحرافی بین-فردی می‌شود. رفتار انحرافی سازمانی به طور مستقیم به سازمان و سیستم آن مرتبط است. مثل دزدی یا خیلی زود سازمان را ترک کردن است. رفتار انحرافی بین فردی به مجموعه انحرافات در رفتارهایی که بین افراد سازمان پیش می‌آید اطلاق می‌شود مثل بی‌ادبی. این چنین رفتارهایی

1. deviant behavior
2. Abdullah & marican

در افراد متفاوت و با دلایل متفاوت پدیدار می‌شود (او کونور و همکاران^۱، ۲۰۱۷). رفتار انحرافی را می‌توان از دیدگاه‌های مختلفی طبقه‌بندی کرد اما به طور کلی بسیاری پژوهشگران در مورد چند نوع رفتار کاری انحرافی اتفاق نظر دارند. که عبارتند از انحرافات مالی، انحرافات اداری، تهاجم شخصی به معنای ابراز دشمنی و انجام رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران و حقوق آنها انحراف سیاسی که به منظور حمایت از افراد یا گروه‌های خاصی است ممکن است زندگی سایرین را در معرض زیان و ضرر قرار دهند (باغبانیان و خمرنیا، ۱۳۹۰).

رفتارهای انحرافی سازنده‌ای در سازمان وجود دارد که به سه دسته تقسیم می‌شوند:

- ۱) انحراف سازنده خلاقانه: رفتار خلاقانه و راه‌های غیرمصطلح کمک به سازمان.
- ۲) انحراف سازنده چالشی: رفتارهایی که هنجارهای موجود سازمان را به چالش می‌کشد و قوانین را برای کمک به سازمان می‌شکند.
- ۳) انحراف سازنده فردی: رفتارهایی که توسط افراد هدایت می‌شود مثل نافرمانی از دستورات یا گزارش یک کار غلط برای ایجاد تغییر سازمانی مثبت (گالپرین و همکاران^۲، ۲۰۰۶).

طبقه‌بندی‌های زیادی از رفتارهای انحرافی کاری صورت گرفته است، از جمله:

- انحراف فردی: انحرافی که در اعضا متمرکز می‌شود مثل رفتار بی ادبانه با همکاران.
- انحراف سازمانی: انحرافی که در سازمان هدایت می‌شود مثل مضایقه کردن تلاشها (کولبرت و همکاران^۳، ۲۰۰۴)

ماهیت رفتار انحرافی پنهانی و مودبانه است برخلاف رفتارهای مدنی - سازمانی که زمینه اثربخش‌تر شدن فعالیت‌ها و تلاشهای سازمانی را فراهم می‌کنند، می‌توانند به سادگی سلامتی کارکنان و سازمان را به مخاطره افکنده و از این طریق باعث تضعیف اثربخشی سازمانی شوند (گل‌پرور و قریشی، ۱۳۹۴).

حسادت در محل کار^۴

1. O'Connor et al.
2. Galperin et al.
3. Colbert et al.
4. Envy in the workplace

در طی سالیان پژوهش‌هایی درباره احساسات کارکنان صورت پذیرفته که شامل عصبانیت، ترس، خجالت، ناراحتی، حسادت، غرور، شادی، امید، عشق، آسودگی، قدردانی، مهربانی، احساس گناه است که از میان آن‌ها حسادت یکی از شگفت‌انگیزترین و قوی‌ترین احساساتی است که اغلب افراد در محل کار از خود بروز می‌دهند (لازاروس و کوهه-چاراش،^۱ ۲۰۰۱). حسادت احساس دردآوری است که اغلب افراد با مشاهده شانس و موقعیت مناسب دیگران در آنان ایجاد می‌شود. چرا که تنها خود را لایق چنین شانس و موفقیتی دانسته که تمامی این احساسات رنج و ناراحتی را برای آنان به همراه می‌آورد.

حسادت به مثابه یک درد است و مردم تمایل دارند از این درد که در آنها ریشه دوانده تا جای ممکن دوری کنند. به همین منظور سعی در استفاده از استراتژی‌هایی برای نابودی این حس و کاهش احساس ناخوشایند هستند. پیامد حسادت در قالب تهدید و به چالش کشیدن ظاهر می‌شود. که می‌تواند میزان درد ناشی از حسادت را کاهش دهد به طوری که فرد محسود موقعیت فرد محسود را خراب کند یا این که تمام تلاش خود را برای بهبود موقعیت خود نسبت به فرد محسود به کار گیرد (تای و همکاران،^۲ ۲۰۱۲) در محل کار نیز چنین احساسی حتی با دادن پاداش به همکاران ایجاد می‌شود (کریستوفر و همکاران،^۳ ۲۰۱۵).

در سازمان حسادت با این پرسش که "چرا من نه" آغاز می‌شود حسادت حاصل یک مقایسه اجتماعی است و در این مرحله افراد دچار نوعی خودبزرگی بینی می‌شوند. در اغلب اوقات تجربه حسادت در محیط کار یک احساس شخصی و خصوصی است. شکل‌گیری حسادت در افراد هنگامی که بشنوند دیگران سطح بالاتری نسبت به آنان دارند بیشتر می‌شود. این مقایسه بر مبنای اطلاعات نادرستی که افراد دریافت می‌کنند (دافی و همکاران،^۴ ۲۰۱۰).

کارکنان حقوق و دستمزد، فرصت‌ها منابع و اطلاعات خود را با دیگران مورد مقایسه قرار می‌دهند و در این نقطه است که احساس حسادت در آنان بروز می‌کند (شاعو و لازاروس،^۵ ۲۰۱۷).

اعضا معمولاً مدام با خود این جمله را مرور می‌کنند که "باورم نمی‌شود که همکارم از

-
1. Lazarus & Cohe-Charash
 2. Tai et al
 3. Christopher et al
 4. Duffy et al
 5. Shu & Lazatkhan

مدیران ارشد مان ترفیع گرفته است و من همچون او ماه‌ها در حال رقابت برای گرفتن چنین ترفیعی بودم". چنین فرآیندی که افراد خود را با همتایان شان مقایسه می‌کنند نتایج مثبت و منفی به همراه دارد. برخی افراد جایگاه خود را در سازمان پیدا کرده و تلاش خود را برای بهبود عملکرد افزایش می‌دهند. و در سطح سلسله مراتب سازمانی ارتقا می‌یابند و همچنین موجب دستیابی به منابع بهتر، فرصت شغلی امیدوارکننده‌تر و دریافت پاداش متناسب با شایستگی‌های آنان می‌گردد. از طرفی حسادت در سطح بالایی باعث ترک خدمت اعضا شده و موجب بروز رفتار خشنونت آمیز در اعضا شده است که شامل عدم تحسین همکاران، پخش شایعات نامناسب، تخطی کردن و جدا شدن از همکاران می‌باشد. حسادت در این حالت تأثیر منفی بر خودارزیابی افراد داشته و موجب افزایش استرس در آنان می‌شود (کریستوفر و همکاران، ۲۰۱۵). حسادت شامل چهار مرحله شناسایی، مواجهه، تعیین مسیر، نیاز به یاری می‌باشد (هیلپارن و هیلپارن، ۱۹۹۷):

مرحله شناسایی: در این مرحله افراد فکر می‌کنند که چیزی را که دوست داشتند دیگران در اختیار دارند و به فرد محسود می‌گویند "من به تو حسادت می‌کنم" این نوع حسادت ویرانگر نبوده چون می‌توان در این نقطه به فرد حسود کمک کرد به اهدافش دست پیدا کند. مرحله مواجهه: در این مرحله فرد حسود به طور آشکار حسادت خود را تکذیب می‌کند و قبول دارد که احساساتش منفی بوده و اغلب از فرد محسود آن را پنهان می‌کنند. در این مرحله حسادت حس قوی و منفی است.

مرحله تعیین مسیر: در این مرحله فرد حسود سعی در کم کردن ارزش‌های فرد محسود دارد و همواره به دنبال یافتن نقص و ایراد در وی می‌باشد. در این نقطه فرد حسود انگیزه مقابله و جنگیدن با فرد محسود را دارد.

مرحله نیاز به یاری: در این مرحله دیگر افراد به دنبال آن نبوده که بگویند "تلاش خود را برای اینکه مانند تو شوم می‌کنم" بلکه در این نقطه فرد نیاز به درمان و مشاوره دارد. چرا که این گونه افراد در این مرحله شامل آن دسته از بیمارانی می‌شوند که رسیدن به موقعیت برایشان محدود شده یا قادر نیستند به آن دست پیدا کنند (هیلپارن و هیلپارن، ۱۹۹۷):

افرادی که احساس حسادت دارند چندان راغب به تسهیم اطلاعات خود با دیگران نیستند. از

طرفی حسادت می تواند باعث برانگیختن نوآوری افراد گردد و میزان انگیزه را برای تلاش بیشتر افزایش دهد (شاعو و لازاروس ، ۲۰۱۷). حسادت در محل کار باعث کاهش خودرزیایی، رضایت گروهی، تعهد و افزایش قصد ترک خدمت می شود. افراد اغلب با این احساس عصبانی هستند و خود را عذاب می دهند (تای و همکاران، ۲۰۱۲).

مقیاس حسادت که توسط ولی زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹) ساخته شده است شامل:

۱- آزرده‌گی از موفقیت دیگران: به معنای ناراحتی از داشته‌ها و موفقیت‌های دیگران است و وجود نوعی هیجان منفی یا تنش را گزارش می کند. بی‌حوصلگی، عصبانیت، بازداری رفتار مثبت و رفتار مخالف از دیگر نشانه‌های این عامل است.

۲- احساس محرومیت و حقارت: بیانگر فعال شدن احساس کهنتری فرد در روابط اجتماعی و بالتبع، احساس محرومیت اوست. بی‌قراری، عصبی شدن در روابط و نپذیرفتن حق از جمله نشانگان این عامل است که با سازوکارهایی همچون ناارزنده سازی دیگران، مظلوم انگاری خود و رفتار دولایه همراه است.

۳- علاقه به سلب نعمت از دیگران: بیانگر علاقه درونی یا تلاش بیرونی فرد برای سلب نعمت از دیگری و تصاحب آن برای خود است. دورویی، انتقام جو بودن، غیبت و تهمت از نشانگان این عامل است.

۴- اندوه مقایسه: گویای اندوه حاصل از مقایسه ناکارآمد با بالادست است. بیمار، که پایگاه درونی قوی برای سنجش خود ندارد، گرفتار هیجان منفی حاصل از احساس محرومیت خود نسبت به دیگران است که همین به حسرت، آرزومندی متوهمانه و حتی نارضایتی از تقدیر الهی نیز منجر می گردد. (ساطوریان، ۱۳۹۴، ۶۰).

از آنجایی که در این سازمان رقابت زیادی برای کارکنان وجود دارد، در این عرصه ممکن است افراد با یکدیگر مقایسه گردند و دچار هیجانات منفی گردند و شاید با ایجاد شرایطی فرد از اینکه همکاری به موفقیت دست پیدا کرده است آزرده خاطر گردد و به مرور زمان بر تعاملات اجتماعی فرد تأثیر منفی گذارد و احساس حقارت نماید مولفه‌های (آزرده‌گی از موفقیت دیگران، احساس محرومیت و حقارت، علاقه به سلب نعمت از دیگران و اندوه مقایسه) به عنوان ابعاد حسادت در محل کار انتخاب شده‌اند.

پیشینه و مدل مفهومی پژوهش

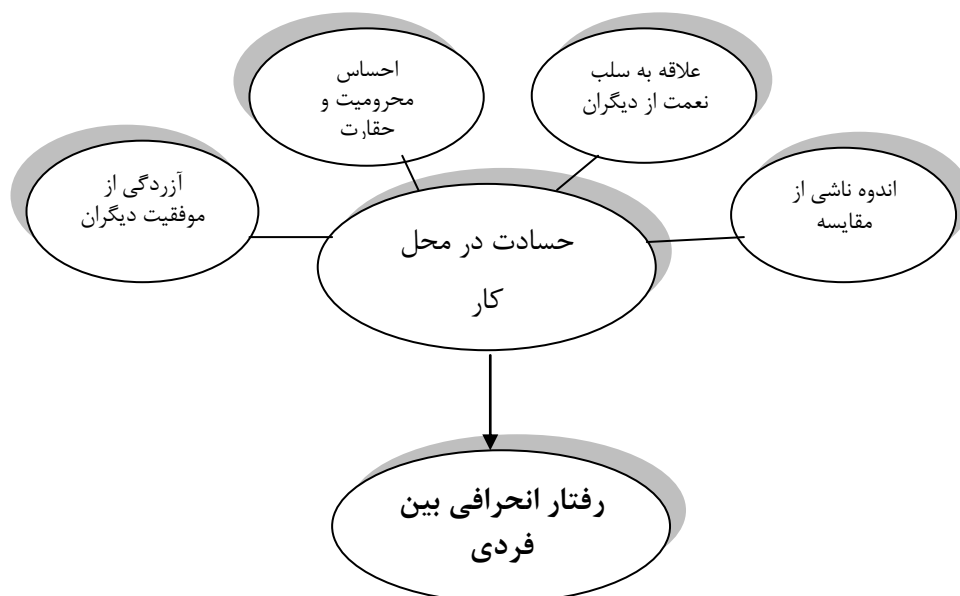
پیشینه پژوهش در قالب جدول شماره ۱ ارائه شده است:

جدول ۱. پیشینه پژوهش

| نویسندگان | سال | عنوان | یافته‌های پژوهش |
|--------------------|------|--|--|
| اردیل و ماسیلدیلی | ۲۰۱۴ | حسادت در محل کار بر اشتیاق شغلی و قصد ترک خدمت کارکنان | حسادت کارکنان در محل کار بر اشتیاق شغلی تأثیر منفی و معنادار دارد و افرادی که دارای احساس حسادت هستند شور و شوق کمتری برای انجام وظایف دارند از طرفی احساس حسادت بر ترک خدمت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد به طوری که کارکنانی که احساس حسادت دارند تمایل بیشتری به ترک خدمت خود از سازمان دارند |
| شاعو و زالات خان | ۲۰۱۷ | عنوان مبادله رهبر-عضو بر حسادت کارکنان و رفتار کاری با عامل تعدیلگر عزت نفس و روان رنجوری | مبادله رهبر-عضو تأثیر منفی و معناداری بر حسادت کارکنان دارد و عزت نفس به عنوان عامل تعدیلگر رابطه بین حسادت در محل و اشتیاق شغلی را افزایش می‌دهد |
| ماجکیک و اوسوالد | ۲۰۱۸ | آیا حسادت برای سلامت روانی اجتماعی مضر است؟ | حسادت در محل کار به عنوان یک عامل محرک برای موفقیت و رقابت با دیگر همکاران است اما از طرفی سلامت افراد را از نظر جسمی و روحی به خطر می‌اندازد و تأثیر منفی بر ذهنیت کارکنان دارد و در آینده می‌توان از این گونه احساسات البته به صورت کنترل شده برای رشد و موفقیت اقتصادی در سازمانها استفاده کرد و در آینده می‌تواند باعث بروز رفتارهای انحرافی سازمانی گردد. |
| مومن پور و همکاران | ۱۳۹۷ | نقش تعدیل کننده هویت سازمانی در رابطه سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی و انحرافی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان | بین سرمایه‌های روانشناختی و بروز رفتارهای شهروندی و انحرافی رابطه وجود دارد و هویت سازمانی رابطه منفی و معناداری بر رفتار انحرافی دارد به طوری که اگر کارکنان اعتبار و موفقیت سازمان را به منزله اعتبار و موفقیت خود در نظر بگیرند کمتر سعی به بروز |

| | |
|----------------------|--|
| البرز (مطالعه موردی) | رفتارهای انحرافی در سازمان دارند و در جهت مثبتی گام بر می دارند. |
|----------------------|--|

بنا بر پیشینه پژوهش که در جدول ۱ قابل مشاهده است تأثیر حسادت در محل کار بر متغیرهایی چون ترک خدمت، اشتیاق شغلی مورد بررسی واقع شده است. طبق پژوهش (ماجکیک و اوسوالد، ۲۰۱۸)، حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی سازمانی تأثیر گذار است. ولی به رفتار انحرافی بین فردی که می تواند اثرات نامطلوبی بر دیگر همکاران و میزان تلاش افراد برای پیش برد اهداف سازمانی با کارشکنی آنان داشته باشد، پرداخته نشده است. حسادت در محل کار دارای ابعادی از جمله آزردهی از موفقیت دیگران، احساس محرومیت و حقارت، علاقه به سلب نعمت از دیگران و اندوه مقایسه (ولی زاده و آذربایجانی، ۱۳۸۹) می باشد، در هیچ پژوهشی به تأثیر مولفه های حسادت در محل کار (آزردهی از موفقیت دیگران، احساس محرومیت و حقارت، علاقه به سلب نعمت از دیگران و اندوه مقایسه) بر متغیر رفتار انحرافی مورد بررسی واقع نشده و این موضوع در قالب الگوی شماره ۱ مورد تحلیل قرار گرفته است.



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

فرضیات پژوهش

فرضیات این پژوهش شامل یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی است که شامل موارد زیر می‌باشد:

فرضیه اصلی اول: حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی بین فردی کارکنان تأثیر دارد.
فرضیه فرعی اول: آزرده‌گی از موفقیت دیگران بر رفتار انحرافی بین فردی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: احساس محرومیت و حقارت بر رفتار انحرافی بین فردی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی سوم: علاقه به سلب نعمت از دیگران بر رفتار انحرافی بین فردی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی چهارم: اندوه مقایسه بر رفتار انحرافی بین فردی کارکنان تأثیر دارد.

روش پژوهش

از آن جا که هدف پژوهش تعیین روابط حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی بین فردی کارکنان (در قالب شکل شماره یک) می‌باشد، این پژوهش از نوع هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش مدیران و کارشناسان شرکت فولاد تکنیک اصفهان ۳۰۰ نفر می‌باشد. به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول تباچنیک و فیدل^۱ (۲۰۰۷) $n \geq 50 + 8M$ که در آن n تعداد نمونه آماری و M معرف تعداد متغیرها و خرده متغیرها می‌باشد، استفاده شده است. از آن جایی که در این پژوهش چهار خرده متغیر حسادت در محل کار و یک متغیر رفتار انحرافی مورد بررسی قرار گرفتند، تعداد حداقل نمونه، ۹۰ نفر برآورد گردید که برای اطمینان از حصول داده‌های معتبر مورد نیاز تعداد ۱۳۰ پرسشنامه توزیع شد که از این تعداد ۱۰۰ پرسشنامه برگشت داده شد. برای سنجش حسادت در محل کار از پرسشنامه با ۱۲ گویه ولی زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹) و ۶ گویه رفتار انحرافی بنت و رابینسون با ۶ گویه استفاده شده است. مقیاس در نظر گرفته شده برای تمامی متغیرها از طیف ۵ درجه ای لیکرت است. برای پایایی پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ به کار رفت. به این منظور نمونه ای شامل ۳۰ پرسشنامه آزمون شد که ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۹۱۴ برآورد شد و

1. Tabachnick & Fidell

از آنجا که آلفای به دست آمده بالاتر از ۰/۷ است ابزار جمع آوری اطلاعات از پایایی مناسبی برخوردار است. برای تعیین روایی از روش روایی واگرا و همگرا استفاده گردید. همگرا می‌باشد. جهت سنجش روایی همگرا از شاخص متوسط واریانس استخراج شده با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS2.0 استفاده شد که شاخص متوسط واریانس استخراج شده بالا ۰/۴ بوده که این نشان از تأیید روایی همگرا سازه‌ها می‌باشد. همچنین روایی واگرا به دلیل اینکه مقدار AVE برای هر سازه بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های موجود در مدل بوده، روایی واگرای مدل تأیید می‌شود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

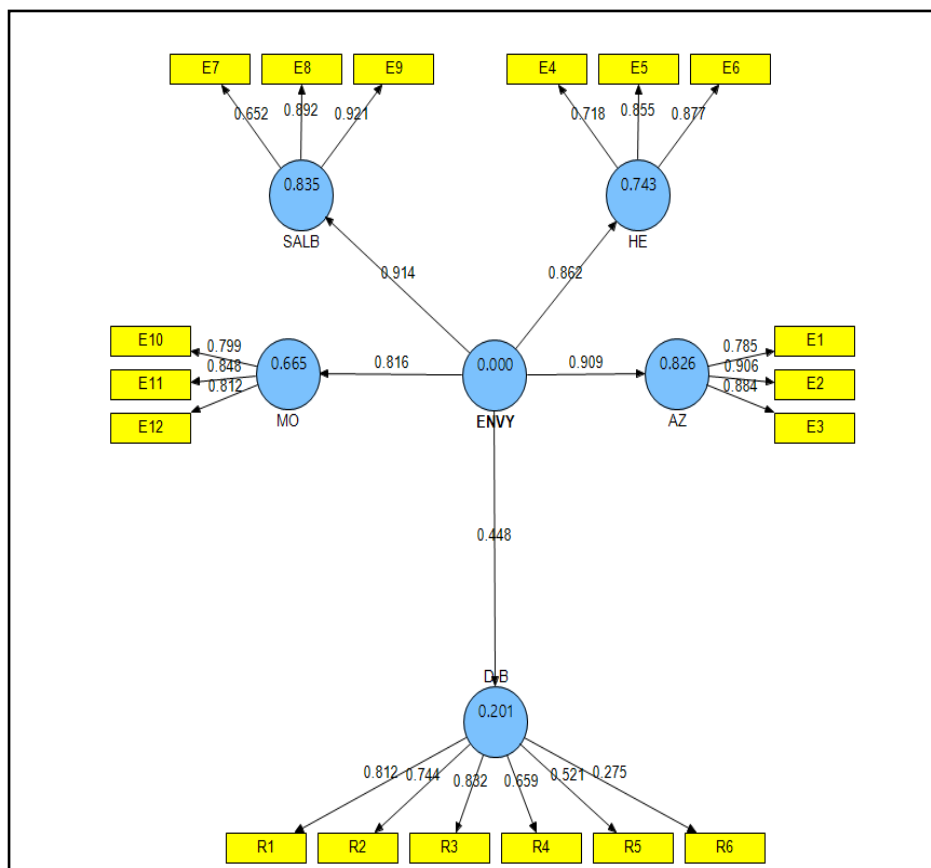
جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از پایایی شاخص، روایی واگرا و همگرا استفاده گردید. پایایی شاخص برای سنجش پایایی درونی، شامل سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرومباخ و پایایی مرکب است.

جدول ۱: گزارش‌های آلفای کرومباخ و پایایی ترکیبی مدل

| ضریب پایایی ترکیبی (CR ≥ 0/7) | ضریب آلفای کرومباخ (AIPh ≥ 0/7) | نام متغیر در شکل | متغیرهای پنهان |
|----------------------------------|------------------------------------|---------------------|-----------------------------|
| ۰/۹۳ | ۰/۹۱۶ | ENVY | حسادت در محل کار |
| ۰/۸۵۸ | ۰/۷۵۱ | HE | احساس محرومیت و حقارت |
| ۰/۸۲۵ | ۰/۸۲۱ | AZ | آزردگی از موفقیت دیگران |
| ۰/۶۶۵ | ۰/۷۵۷ | MO | اندوه مقایسه |
| ۰/۸۳۵ | ۰/۷۶۷ | SALB | علاقه به سلب نعمت از دیگران |
| ۰/۸۱۶ | ۰/۷۹۹ | D.B | رفتار انحرافی |

با توجه به مقادیر آلفای کرومباخ و پایایی مرکب گزارش شده در جدول شماره ۱ همان‌گونه که مشاهده می‌شود تمامی متغیرهای پنهان دارای مقدار آلفای کرومباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ می‌باشند که نشان‌دهنده این است که مدل دارای پایایی (چه از نظر آلفای کرومباخ و چه از لحاظ پایایی ترکیبی) مناسبی می‌باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵). بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه، محاسبه و

مقدار مناسب آن برابر و یا بیشتر از ۰/۴ می باشد (هالوند، ۱۹۹۹). بارهای عاملی در شکل شماره ۲ نشان داده شده است. با توجه به اینکه همه بارهای عاملی سنجه‌ها در سازه مربوطه بالای ۰/۴ می باشد، نشان از مناسب بودن این معیار دارد.



شکل ۲: بارهای عاملی مربوط به داده‌های پژوهش

روایی همگرا معیار دیگری است که برای برآزش مدل‌های اندازه‌گیری در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار برده می‌شود. فورنل و لارکر^۱ (۱۹۹۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد کرده‌اند. مگنز و همکاران (۱۹۹۶) معیاری که برای مطلوب بودن AVE نمایش داده می‌شود، مساوی و بالاتر از ۰/۴

1. Fornell & Larcker

دانسته‌اند. در جدول شماره ۲ نتایج خروجی از مدل برای AVE نمایش داده شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، نتایج نماینگر مناسب بودن روایی همگرا (AVE) می‌باشد.

جدول ۲: روایی همگرا متغیرهای پژوهش

| متغیرهای پنهان | عنوان در مدل | میانگین واریانس استخراجی AVE ($\geq 0/4$) |
|-----------------------------|--------------|--|
| حسادت در محل کار | ENVY | ۰/۵۳۱ |
| احساس محرومیت و حقارت | HE | ۰/۶۷۰ |
| آزردگی از موفقیت دیگران | AZ | ۰/۷۳۹ |
| اندوه مقایسه | MO | ۰/۶۷۱ |
| علاقه به سلب نعمت از دیگران | SALB | ۰/۶۸۹ |
| رفتار انحرافی | D.B | ۰/۴۴۷ |

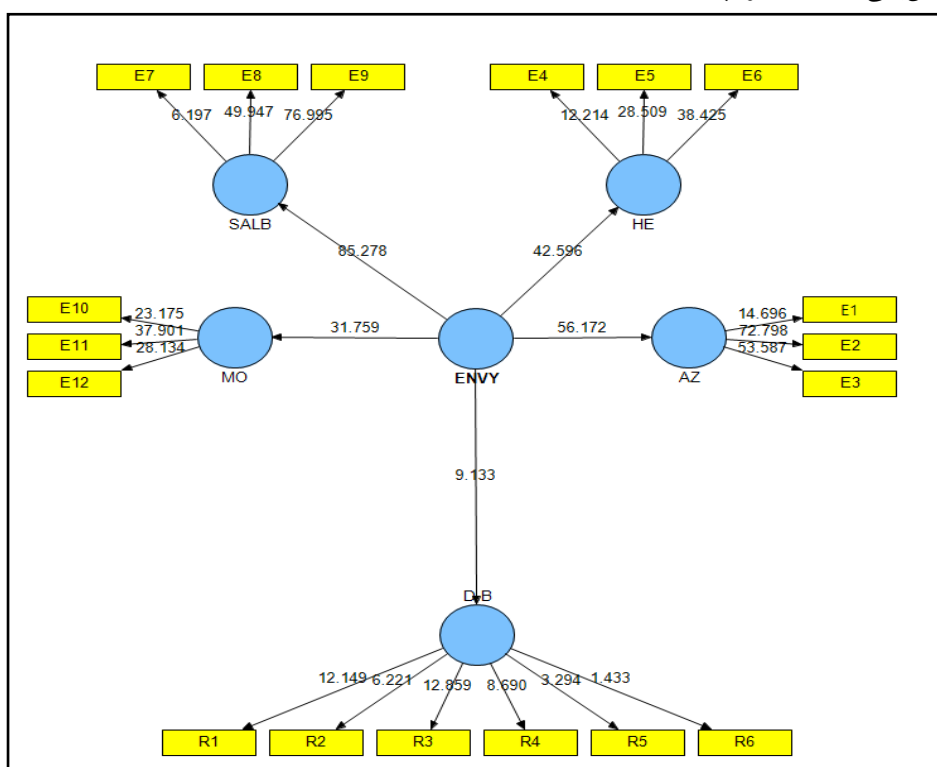
جهت بررسی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری، فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بیان می‌کنند که روایی واگرایی وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. در PLS بررسی این امر به وسیله ماتریسی حاصل می‌شود جدول شماره ۲ که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است.

جدول ۳: محاسبه فارنرلارکر

| علاقه به سلب نعمت از دیگران | اندوه مقایسه | احساس محرومیت و حقارت | حسادت در محل کار | رفتار انحرافی | آزردگی از موفقیت دیگران |
|-----------------------------|--------------|-----------------------|------------------|---------------|-------------------------|
| ۰/۸۳۰ | ۰/۶۳۶ | ۰/۷۶۲ | ۰/۷۱۳ | ۰/۳۵۲ | ۰/۷۸۸ |
| | ۰/۸۱۹ | ۰/۵۷۵ | ۰/۷۱۵ | ۰/۴۲۵ | ۰/۶۷۷ |
| | | ۰/۸۱۸ | ۰/۶۶۲ | ۰/۴۰۲ | ۰/۶۸۹ |
| | | | ۰/۷۲۸ | ۰/۴۴۸ | ۰/۸۰۸ |
| | | | | ۰/۶۶۸ | ۰/۳۹۳ |
| | | | | | ۰/۸۵۹ |

بر اساس نتایج به دست آمده از همبستگی‌ها و جذر AVE که بر روی قطر جدول شماره ۳ قرار داده شده می‌توان روایی واگرایی مدل در سطح سازه را از نظر معیار فورنل لارکر نتیجه

گرفت. پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مکنون، مورد ارزیابی قرار گرفت. در پژوهش حاضر از پرکاربردترین معیارها برای برازش مدل ساختاری استفاده شده است. این معیارها شامل؛ ضریب تعیین (R^2)، ضریب قدرت پیش بینی (Q^2) و ضریب معناداری (t -value)، است.



شکل ۳: ضرایب معناداری مربوط به داده‌های پژوهش

نتایج به دست آمده از تحلیل مدل ساختاری در جدول، معیار R^2 (R Square) را برای متغیر درون‌زای مدل پژوهش نشان می‌دهد. نتایج این معیار نشان می‌دهد که مطابق بررسی چین^۱ (۱۹۹۸) سه معیار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی می‌باشد. که در برازش مدل ساختاری مشاهده شد. متغیر درون‌زا بزرگتر از ۰/۶۷ می‌باشد و این نشان از برازش قوی مدل ساختاری است. ضمن آنکه به منظور بررسی قدرت پیش‌بینی مدل از

معیاری تحت عنوان Q^2 (Stone-Geisser criterion) استفاده شده است. بر اساس پژوهش‌های هنسلر و همکاران^۱ (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زاسه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی مدل مطرح شده است. و با ملاحظه نتایج این معیار در جدول شماره ۴ و با توجه به اینکه میزان Q^2 متغیر درون‌زاسه ۰/۷۲۷ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که مدل از قدرت پیش‌بینی قوی برخوردار است.

جدول ۴: ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2)

| رفتار انحرافی | |
|---------------|-------|
| R^2 | ۰/۲۰۱ |
| Q^2 | ۰/۰۴۷ |

با توجه به مدل آزمون شده الگوی شماره سه، t -Value همه متغیرها بالاتر از ۱/۹۶ است که نشان از معناداری روابط دارد. آماره t اگر کمتر از ۱/۹۶ باشد نشان دهنده رد آزمون و بالای ۱/۹۶ نشان دهنده معناداری رابطه متغیرها است. ضریب مسیر بین متغیرها نیز در الگوی شماره دو آورده شده است. در ادامه مطابق با جدول شماره ۵ ضرایب مسیر، آماره t فرضیه‌ها آورده شده است

جدول ۵: آزمون فرضیه‌های مدل پژوهش

| نتیجه فرضیه | آماره t | ضریب مسیر | فرضیه‌ها | |
|---|-----------|-----------|--|------------------|
| تأیید | ۹/۱۳۳ | ۰/۴۴۸ | حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی تأثیر دارد. | فرضیه اصلی اول |
| تأیید | ۳/۵۸۱ | ۰/۴۳۰ | آزردگی از موفقیت دیگران بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر دارد. | فرضیه فرعی اول |
| تأیید | ۴/۷۲۵ | ۰/۴۲ | احساس محرومیت و حقارت بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر دارد. | فرضیه فرعی دوم |
| تأیید | ۳/۵۳۳ | ۰/۴۱ | علاقه به سلب نعمت از دیگران بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر دارد. | فرضیه فرعی سوم |
| تأیید | ۵/۸۴۲ | ۰/۴۳۷ | اندوه مقایسه بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر دارد. | فرضیه فرعی چهارم |
| (ns = no significant, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$) | | | | |

نتایج فوق نشان داد که حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی با آمارتی ۹/۱۳۳ و ضریب مسیر ۰/۴۴۸ تأثیر داشته است. در ادامه بررسی مشخص شده که آزرده‌گی از موفقیت دیگران با آمارتی ۳/۵۸۱ و ضریب مسیر ۰/۴۳، احساس محرومیت و حقارت با آمارتی ۴/۷۲۵ و ضریب مسیر ۰/۴۲، علاقه به سلب نعمت از دیگران با آمارتی ۳/۵۳۳ و ضریب مسیر ۰/۴۱ و اندوه مقایسه با آمارتی ۵/۸۴۲ و ضریب مسیر ۰/۴۳۷ بر رفتار انحرافی تأثیر مثبت و معناداری در سطح اطمینان ۹۹/۹ داشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

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 سازمان برای پیشی گرفتن از رقبا 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 شود.

حسادت از آن دسته از احساساتی قرار دارد که می‌تواند تأثیر مثبت یا منفی بر کارکنان برای ادامه فعالیت آنها داشته باشد (اسمیس و کیم^۱، ۲۰۱۵؛ شاعو و لازاروس، ۲۰۱۷). در صورت عدم مدیریت حسادت میزان عزت نفس و خودباوری کارکنان کاهش می‌یابد و این عدم خودباوری می‌تواند به ضرر سازمان تمام شود از طرفی میزان اشتیاق شغلی کارکنان را کاهش داده و ادامه این روند در گذر زمان حتی می‌تواند موجب ورشکستگی سازمان گردد (شاعو و لازاروس، ۲۰۱۷). این احساس می‌تواند موجب کاهش تسهیم اطلاعات و یک ارتباطات باز و باکیفیت گردد که این به مرور باعث عدم موفقیت کارکنان در کارهای تیمی که نیاز به حس همدلی دارند، می‌شود (وبکر^۲، ۲۰۱۵) از طرفی با بروز رفتارهای انحرافی بین کارکنان باعث می‌شود کارکنان از همه توانمندی‌ها و مهارت‌های خود برای پیشرفت سازمان استفاده نکرده و از طرفی به

1. Smith & Kim
2. Wobker et al.

سرکوب دیگر همکاران نیز پردازد (کولبرت و همکاران، ۲۰۰۴). طبق پژوهش انجام شده مشخص گردید که حسادت در محیط کار و همچنین ابعاد آن که شامل آزردهی از موفقیت دیگران، احساس محرومیت و حقارت، علاقه به سلب نعمت از دیگران و اندوه مقایسه است در سطح اطمینان ۹۹/۹ درصد تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار انحرافی بین فردی داشته است. این بدان معنا است که اگر حسادت در محل کار افزایش یابد رفتارهای انحرافی از جمله شایعه پراکنی، رفتارهای ضد تولید و غیره نیز افزایش می‌یابد و می‌تواند پیکره سازمان را ویران کند. چرا که شرط موفقیت هر سازمانی وجود اعتماد متقابل اعضا به یکدیگر و به مدیر، مشارکت و انجام کارهای تیمی و غیره است و البته همان‌طور که در ادبیات پژوهش ذکر شد حسادت می‌تواند دو جنبه مثبت و منفی داشته باشد؛ جنبه منفی آن همان زیرآب زنی، تخطی از وظایف، خراب کردن وجه فرد محسود و غیره است و جنبه مثبت آن ایجاد حس رقابت و انجام کارها برای رسیدن به موفقیت است. حال اگر سازمانی به این گونه احساسات توجهی نکند در آینده ممکن است خسارت زیادی را متحمل شود اما در صورت توجه و تمرکز بر این احساسات سازمانها می‌توانند از آن در جهت افزایش کارایی بهره‌برداری نمایند.

به این منظور به سازمان مربوطه توصیه می‌شود در هر دوره متناسب با وظایف هر فردی وظایفی را بر عهده آنان قرار داده و در نهایت با تجزیه و تحلیل قرار دادن کار آنها نتیجه را در اختیار آنان قرار داده به طوری که در جریان تمامی بررسی‌های انجام شده قرار بگیرند سپس به بهترین فرد متناسب با کاری که انجام داده پاداش داده شود.

از آنجایی که گاهی افراد حسود را دیگر شاید نتوان کنترل کرد و در آینده بر روحیه فرد محسود تأثیر بدی خواهند داشت در این راستا به سازمان توصیه می‌شود با قرار دادن نتایج پژوهش‌هایی در این راستا میزان اطلاعات آنان را بالا برده و به نحوی به فرد مورد حسادت قرار گرفته بفهماند که جایگاهش آن‌گونه‌ای بالا هست که شاید برخی به او حسادت می‌کنند لذا بهتر است، پیش‌دستی کند و با فروتنی با آنان صحبت کرده به طوری که شعله حسادت آنان را کمتر کند گاهی افراد حسود سخنان نادرستی را در ارتباط با فرد محسود با دیگر همکاران در میان می‌گذارند در این شرایط عصبانیت بی‌معنا است فرد محسود می‌تواند با اعمال و رفتار و موفقیت‌های خود به همکاران ثابت کند حرف‌های فرد حسود بی‌معنا است. تمامی این موارد با آموزش و دادن اطلاعاتی در این راستا می‌تواند مفید واقع شود.

از آنجایی که آزرده‌گی از موفقیت دیگران موجب افزایش رفتار انحرافی می‌شود لذا توصیه می‌شود به افراد متناسب با روحیات و توانایی‌هایی که دارند ماموریت داده که تا جایی که امکان دارد در کار خود موفق شود همچنین می‌توان با استفاده از تکنیک چرخش شغلی افراد را در پست‌های مختلف قرار داد که به مرور زمان به مهارت‌ها و استعداد‌های خود پی ببرند.

بر اساس اینکه احساس محرومیت و حقارت بر رفتار انحرافی تأثیر داشته است لذا پیشنهاد می‌شود با شناسایی این‌گونه افراد آنان را در گروه‌های اجتماعی قرار داد تا با برقراری رابطه و تعامل اجتماعی بتوانند این احساس را از خود دور کنند و بدانند که همه افراد می‌توانند روحیه و استعداد‌های مخصوص به خود را داشته باشند.

بر اساس اینکه علاقه به سلب نعمت از دیگران بر رفتار انحرافی موثر بوده است پیشنهاد می‌شود که مدیریت با برگزاری‌های سمینارهایی به تشریح این ویژگی از طریق دین و مذهب پرداخته و میزان اطلاعات افراد را در ارتباط با این خصیصه نابهنجار افزایش داده، چرا که ممکن است برخی از افراد برای رفع این افکار نیاز به درمان داشته باشند.

از آنجایی که اندوه مقایسه بر رفتار انحرافی تأثیر گذار بوده است بنابراین توصیه می‌شود که سازمان در صورت موفقیت کارکنان هرگز به مقایسه افراد با یکدیگر نپردازد چرا که در این شرایط کارکنان ممکن است حتی به خاطر اینکه ممکن است با همکار خود مقایسه شوند دست از کار کشیده و تمایل خود را برای ادامه مسیر از دست دهند.

هر پژوهش علمی با توجه به ماهیت خاص خود، دارای محدودیت‌هایی می‌باشد؛ پژوهش حاضر جدای از این قاعده نیست. یکی از محدودیت‌های پژوهش تأثیر بعضی از عوامل خارج کنترل برای پژوهشگر همچون دید و نگرش افراد و تأثیر آن در پاسخگویی به پرسشنامه، به علاوه اینکه متغیر رفتار انحرافی یک رفتار نامطلوب است که ممکن است دقت نتایج را تحت تأثیر قرار داده باشد. محدودیت دیگر برای این پژوهش عدم تعمیم پذیری نتایج پژوهش می‌باشد. زیرا این پژوهش تنها در این شرکت صورت پذیرفته و امکان تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها وجود ندارد.

منابع و ماخذ

- باغبانین، عبدالوهاب و خرمینیا، محمد. (۱۳۹۲). بررسی رفتارهای انحرافی شغلی کارکنان بیمارستان امام علی زاهدان در سال یک گزارش کوتاه. *مجله علوم پزشکی دانشگاه رفسنجان*. ۱۲(۵)، ۴۰۸-۳۹۹.
- خراسانی طرقي، حامد. (۱۳۹۴). رابطه فرسودگی شغلی با رفتار انحرافی مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان خراسان شمالی. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزش*. ۴(۳)، ۹۰-۷۹.
- ساطوریان، سید عباس. (۱۳۹۴). نقش صفات اخلاقی کبر، حرص و حسادت در پیش بینی روان آزرده‌گی. *روانشناسی و دین*. ۹(۲)، ۷۲-۵۵.
- گل‌پور، محسن و قریشی، ریحانه. (۱۳۹۴). پی‌شینی رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی از طریق مولف‌های مدیریت برداشت. *فصلنامه مددکاری اجتماعی*. ۴(۱)، ۱۵-۳.
- ولی زاده، ابوالقاسم و آذربایجانی، مسعود. (۱۳۸۹). آزمون اولیه سنجش حسادت با تکیه بر منابع اسلامی. *روانشناسی و دین*. ۳(۲)، ۴۵-۶۰.
- مؤمن پور، نیشتمان؛ حسنی، محمد و قاسم زاده، ابوالقاسم. (۱۳۹۷). نقش تعدیل‌کننده هویت سازمانی در رابطه سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی و انحرافی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان البرز (مطالعه موردی)، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۶(۱)، ۲۱۹-۲۳۶.
- Abdullah, A., & Marican, S. (2016). The Effects of Big-Five Personality Traits on Deviant Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 19-25.
- Duffy, M. K., Shaw, J. D., & Schaubroeck, J. M. (2010). Envy in organizational life. In *Envy: Theory and research*. Oxford University Press.
- Galperin, Bella L.; Burke, Ronald J. (2006). "Uncovering the Relationship Between Workaholism and Workplace Destructive and Constructive Deviance: an Exploratory Study," *International Journal of Human Resource Management*. 17(2):331-347.
- Hailparn, D. F., & Hailparn, M. (1997). Four dimensions of envy: Strategies for managing its manifestations in psychotherapy. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 27(1), 49-60.
- Lazarus, R. S., & Cohen-Charash, Y. (2001). Discrete emotions in organizational life. *Emotions at work: Theory, research and applications for management*, 45-84.
- Mujcic, R., & Oswald, A. J. (2018). Is envy harmful to a society's psychological health and wellbeing? A longitudinal study of 18,000 adults. *Social Science & Medicine*, 198, 103-111.
- O'Connor, P. J., Stone, S., Walker, B. R., & Jackson, C. J. (2017). Deviant behavior in constrained environments: Sensation-Seeking predicts workplace deviance in shallow learners. *Personality and Individual Differences*, 108, 20-25.
- Shu, C. Y., & 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 y de las Organizaciones*, 33(1), 69-81.

Sterling, C. M., & Labianca, G. J. (2015). Costly comparisons. *Organizational Dynamics*, 4(44), 296-305

Tai, K., Narayanan, J., & McAllister, D. J. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review*, 37(1), 107-129.