



فصلنامه مدیریت عملیات

سال سوم، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

بررسی اثرات حسادت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار

با اثر تعدیل‌گری تبادل رهبر-عضو

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۶/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۶/۱۵

عباس قائدامینی هارونی*

رضا ابراهیم‌زاده دستجردی**

مهرداد صادقی ده‌چشمه**

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر حسادت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با اثر تعدیل‌گری تبادل رهبر-عضو بود. روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع علت و معلولی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر بودند که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران حجم نمونه به تعداد ۲۴۲ نفر از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند و ابزار پژوهش پرسش‌نامه حسادت سازمانی وکیو (۲۰۰۰)، پرسش‌نامه تبادل رهبر-عضو اسکاندورا و گرین (۱۹۸۴)، پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی در محیط کار بنت و رابینسون (۲۰۰۰) بود که روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۵ و ۰/۸۵ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری توسط نرم افزارهای اس پی اس اس و وارپ پی ال اس صورت پذیرفت. نتایج پژوهش نشان داد که حسادت سازمانی دارای ضریب تاثیر معنادار بود. بر رفتارهای انحرافی در محیط کار بود و با توجه به مقدار معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ این تاثیر معنادار بود. از سوی دیگر مقدار اثر تعدیلی تبادل رهبر-عضو دارای ضریب تاثیر ۰/۵۵ بود و با توجه به مقدار معناداری کمتر از ۰/۰۵ این اثر تعدیلی معنادار بود. با افزایش حسادت سازمانی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار افزایش می‌یابد و تبادل رهبر-عضو آن را تعدیل می‌کند.

واژگان کلیدی: حسادت سازمانی، رفتارهای انحرافی در محیط کار، تبادل رهبر-عضو

* نویسنده مسئول، مربی، گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری درینو، چهارمحال و بختیاری، ایران،

abbasgheadamini2020@gmail.com

** استادیار، گروه مدیریت، دانشکده حکمرانی اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران، ebrahimzadeh@khuisf.ac.ir

** استاد گروه مدیریت، دانشکده حکمرانی اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران، mehr.sadeghi@khuisf.ac.ir

۱- مقدمه

در سازمان‌های امروزی، تعالی نه تنها از طریق موفقیت مالی، بلکه از طریق منابع انسانی سالم از نظر جسمی و روانی به دست می‌آید (سالانوا^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). در حال حاضر، تغییرات در زمینه، بخشی ذاتی از پویایی سازمانی است. در این سناریو، تقاضاهای بیشتری از کارکنان برای انطباق با موقعیت‌های جدید اعمال می‌شود و افزایش عدم اطمینان وجود دارد (اسپارکس^۲ و همکاران، ۲۰۰۱). این تلاش‌های سازگاری اثرات نامطلوبی بر سلامت، نگرش و کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد (گاریسیا-یزکویردو^۳ و همکاران، ۲۰۰۹). در این راستا ارتقای سلامت محیط کار بهترین راهبرد برای مدیریت تغییرات تهدیدآمیز و تسریع کننده در زمینه شغلی است. با این حال، کمبود و رقابت برای منابع، سطوح بالایی از حسادت را ایجاد می‌کند. حسادت یک احساس جهانی است که به روابط آسیب می‌زند زیرا می‌تواند منجر به رفتار کینه توزانه شود (ووبکر^۴، ۲۰۱۴). در واقع، حسادت بر روابط انسانی تأثیر می‌گذارد، خصومت ایجاد می‌کند، رقابت بین همکاران یا رفتارهای پرخاشگرانه (نگاه کنید به حسادت به عنوان «الگویی از افکار، احساسات و رفتارهایی است که ناشی از دست دادن عزت نفس کارکنان در پاسخ به دستیابی دیگران به نتایجی است که فرد به شدت آرزو می‌کند. هدف شخص حسود این است که سطح حسادت خود را با کاهش شکاف بین فرد حسود و فرد مورد حسادت کاهش دهد (کوهن-چاراش و مولر^۵، ۲۰۰۷). این را می‌توان با حرکت دادن خود به بالا یا پایین کشیدن شخص دیگر انجام داد. در واقع، پژوهش‌های قبلی حسادت را به عنوان مقدمه رفتارهای انحرافی در محیط کار پیشنهاد می‌کند (خان^۶، ۲۰۱۴؛ کوهن-چاراش و مولر، ۲۰۰۷). رفتارهای انحرافی در محیط کار به عنوان اقداماتی برای سایر اعضای سازمان با هدف آسیب رساندن به آن‌ها از طریق تهدید،

¹ Salanova

² Sparks

³ García-Izquierdo

⁴ Wobker

⁵ Cohen-Charash & Mueller

⁶ Khan

اظهار نظرهای زننده، و تمسخر، یا با آسیب رساندن به عملکرد آنها تعریف می‌شود (اسپکتور و همکاران، ۲۰۰۶).

پژوهش‌های قبلی نشان داد که حسادت به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده رفتارهای انحرافی در محیط کار است (لیندباوم و جردن^۱، ۲۰۱۲). پژوهش احساسات گسسته (به عنوان حسادت) ممکن است درک آن را از نقش احساسات در رفتار سازمانی و مدیریت محیط کار افزایش دهد. وضعیت کنونی پژوهش در مورد حسادت برای پرداختن به معضلی که اکثر مدیران و رهبران فعلی در مدیریت احساسات زیردستان با آن مواجه هستند، به اندازه کافی آموزنده نیست، وضعیتی که کیفیت رابطه بین رهبران و پیروان مهم است. به خوبی شناخته شده است که رهبران می‌توانند هم با کارکنان روابط با کیفیت بالا و هم با کیفیت پایین داشته باشند. یک رابطه با کیفیت بالا شامل تبادل منابع مادی (مثلاً ابزار) و غیر مادی (مثلاً حمایت اجتماعی) است، در حالی که یک رابطه با کیفیت پایین منحصراً شامل مبادلات توصیف شده در موقعیت شغلی است. نقش مهم تبادل رهبر-عضو در نتایج کارکنان در ادبیات سازمانی نشان داده شده است. بیشتر پژوهش‌ها بر رابطه بین تبادل رهبر-عضو و رفتارهای مثبت کارکنان متمرکز شده‌اند (ولمر و همکاران، ۲۰۱۱). با این حال، پژوهش‌های کمی به رفتارهای منفی کارکنان پرداخته‌اند (شو و لازتخان^۲، ۲۰۱۷). توجه کمی به نقش تبادل رهبر-عضو در حسادت کارکنان شده است (ناندکار و دشپنده^۳، ۲۰۱۲). پر کردن این شکاف برای درک پویایی‌های نهفته در رابطه بین حسادت و رفتارهای انحرافی در محیط کار در زمینه کاری مهم است.

سازمان‌های سالم موفق به مدیرانی نیاز دارند که در واکنش به شیوه‌های سازمانی که ممکن است بسته به مالکیت سازمان متفاوت باشد، انعطاف‌پذیر باشند (متر

¹ Lindebaum & Jordan

² Shu & Lazatkhan

³ Nandedkar & Deshpande

و تاپاردل^۱، (۲۰۱۳). سازمان‌های دولتی مشاغل پایدار و مطمئن را ارائه می‌دهند. روش انتخاب کارکنان دولتی بر اساس اصول شایستگی و توانایی برابر از طریق آزمون است. پس از استخدام، این شغل در طول زندگی کاری آن‌ها ادامه می‌یابد. علاوه بر این، بخش دولتی دارای سیستمی از پیشرفت‌های قابل پیش بینی، شرایط کاری قابل قبول (به عنوان مثال، در تعداد ساعات کاری و تعطیلات، اجازه دادن به کارکنان برای ترکیب کار و زندگی شخصی) و امکان ارتقاء و حمایت بر اساس سابقه کار در محل کار است. در سازمان‌های دولتی، حقوق و دستمزد تغییر نمی‌کند و رابطه بین کارگران و مدیریت بر خلاف سازمان‌های خصوصی که مبتنی بر افزایش عملکرد است، مبتنی بر اعتماد است. مالکیت سازمانی بر ساختار سازمان، فرآیندها، سبک‌های رهبری و رفتارهای مدیریتی تأثیر دارد (هویدمن و اندرسن^۲، ۲۰۱۴). از این رو، مدیریت این زمینه‌های مالکیت متفاوت می‌تواند بر رابطه بین متغیرهای روان‌شناختی (مثلاً حسادت در کار) و رفتارهای کاری و/یا سازمانی (مثلاً رفتارهای انحرافی در محیط کار) تأثیر بگذارد. با این حال، اطلاعات کمی در مورد نحوه تأثیر احساسات و مدیریت بر نتایج سازمانی در سازمان‌های دولتی و خصوصی وجود دارد.

بنابراین، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش تعدیل کننده تبادل رهبر-عضو در رابطه بین حسادت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار است. پژوهش حاضر در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) ارزیابی می‌شود. پژوهش حاضر به بررسی موارد ذیل می‌پردازد. اول، درک حسادت در کار را با بررسی عوامل زمینه‌ای (تبادل رهبر-عضو و مالکیت) که می‌توانند بر این احساس و پیامدهای آن تأثیر بگذارند، گسترش دهد. علاوه بر این، ادبیات قبلی تبادل رهبر-عضو را با بررسی مالکیت سازمان گسترش دهد. دوم، این پژوهش می‌تواند برای مدیران مفید باشد و بینشی را در مورد روشی که روابط متفاوت آن‌ها با کارکنان می‌تواند احساسات منفی را که اغلب

¹ Demeter & Tapardel

² Hvidman & Andersen

منجر به رفتارهای معکوس می‌شود، مهار کند، مفید باشد. سوم، بیشترین سهم این پژوهش، تحلیل این مدل است، نقش تعدیل کننده تبادل رهبر- عضو در رابطه بین حسادت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار، در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) است.

۲- مبانی نظری پژوهش

حسادت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار

حسادت در کار یک احساس منفی است که در تمام سطوح سازمانی و در اکثر فرهنگ-ها یافت شده است (منون و تامسون^۱، ۲۰۱۰). این احساس معمولاً در محیط کار به دلیل رقابت برای منابع کمیاب، کمبود وقت یا ترفیعات ظاهر می‌شود. همه این عوامل پیامدهایی برای روابط بین فردی، کاهش پیوندهای دوستی و آسیب رساندن به تبادل دانش کارکنان دارد. علاوه بر این، حسادت با سلامت روان (به عنوان مثال، افسردگی و استرس) مرتبط است که هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی را در سازمان‌ها ایجاد می‌کند. در واقع، پژوهش‌ها نشان داده است که بیش از پنجاه درصد از کل هزینه‌های سازمان‌ها با سلامت ضعیف مرتبط است (اردیل و موسلدیلی^۲، ۲۰۱۴). به زعم ماریس و همکاران^۳ (۲۰۱۶)، حسادت به دلیل فضای کاری رقابتی فعلی افزایش یافته است. بنابراین، حسادت به عنوان یک تجربه رایج برای اکثر مردم، صرف نظر از زمینه، درک شده است. یعنی یک گرایش یا ویژگی نسبتاً پایدار است (اسمیت و کیم، ۲۰۰۷). با این حال، به زعم ویدمن^۴ (۲۰۱۶) حسادت را به عنوان یک احساس کارکردی اجتماعی مفهوم است. حسادت می‌تواند سازگار باشد زیرا به فرد کمک می‌کند تا از محدودیت‌های شخصی در موقعیت شغلی اجتماعی خود آگاه باشد و اقدامات اصلاحی انجام دهد. بنابراین، حسادت زمانی رخ می‌دهد که یک رویداد محرک (مثلاً ویژگی‌های شخصی و زمینه‌ای) وجود داشته باشد و کارکنان درک کنند که یک همکار آن‌چه را که

¹ Menon & Thomson

² Erdil & Müteldili

³ Maris

⁴ Widman

می‌خواهد برای بهبود جایگاه اجتماعی خود دارد (تامپسون و همکاران^۱، ۲۰۱۶). بر اساس تئوری برابری، افراد انتظار دارند که مقدار سرمایه گذاری و به دست آمده در یک رابطه باید متناسب با چیزی باشد که شخص دیگری سرمایه گذاری می‌کند و به دست می‌آورد (دی بوئر^۲ و همکاران، ۲۰۰۲). این نظریه همچنین بیان می‌کند که وقتی افراد نابرابری‌ها را درک می‌کنند، ممکن است با تلاش برای افزایش سطح پاداش‌های دریافتی پاسخ دهند (گرینبرگ^۳، ۱۹۹۰). آن‌ها می‌توانند با بازگرداندن برابری از طریق ابراز احساسات منفی، نابرابری را حل کنند. بنابراین، حسادت ممکن است یکی از دلایل اصلی رفتارهای مستند به طور گسترده باشد که به دنبال تضعیف شهرت و عملکرد شغلی دیگران در محیط کار است (کیم و گلوبم^۴، ۲۰۱۴). پژوهش‌ها نشان داده است که حسادت باعث ایجاد رفتارهای خصمانه از بی‌ادبی تا پرخاشگری فیزیکی، هم در محیط کار و هم در محیط‌های دیگر می‌شود. در واقع، بیشتر پژوهش‌ها نشان داده‌اند که واکنش‌های رفتاری نسبت به حسادت شامل آسیب رساندن به شخص دیگر است (کوهن-چاراش و مولر، ۲۰۰۷). فردی که حسادت را تجربه می‌کند، نه تنها بر خواستن آنچه که طرف مقابل دارد تمرکز می‌کند، بلکه نسبت به او احساس بدی نیز پیدا می‌کند. شخص حسود ممکن است حتی با استفاده از رفتارهای انحرافی در محیط کار، حذف یا از بین بردن موضوع حسادت را در نظر بگیرد (ووبکر، ۲۰۱۴). رفتارهای انحرافی در محیط کار (به عنوان مثال، خرابکاری، شایعه پراکنی و پنهان کردن اطلاعات حیاتی) رفتارهای ارادی هستند که برای صدمه زدن به سازمان‌ها و/یا ذینفعان سازمانی، مانند مشتریان، همکاران، مشتریان و سرپرستان هدف‌گذاری شده‌اند (خان و پرتی^۵، ۲۰۰۹). برای درک این که چرا حسادت یک احساس خصمانه است که اغلب رفتارهای انحرافی در محیط کار تحریک می‌کند (رابینسون و بنت، ۱۹۹۷). علاوه بر این، خان و همکاران

¹ Thompson

² De Boer

³ Greenberg

⁴ Kim & Glomb

⁵ Khan & Peretti

(۲۰۰۹) رفتارهای انحرافی در محیط کار برای از بین بردن یا کاهش درد بالقوه مقایسه ناشی از حسادت در نظر گرفته شده است.

تبادل رهبر- عضو در رابطه بین حسادت سازمانی با رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه بین سرپرست و زیردستان یک عامل تعیین کننده مهم در فرآیندهای مشارکت و یک محیط کار سالم است (خیمنز و برگنزر^۱، ۲۰۱۷). رفتار رهبر می تواند اثر حسادت را بر رفتارهای انحرافی در محیط کار خنثی کند (ناندکار و دشپنده، ۲۰۱۲). پیشنهادهای رهبری معاصر، مانند نظریه های رهبری تحول آفرین، خدمتگزار یا معتبر، بر تأثیرات رفتارهای رهبر بر نگرش های کارکنان، انگیزه و نتایج تیم تمرکز دارند، اما هیچ کدام از آنها مستقیماً به رابطه بین رهبران و پیروان نمی پردازند (بائر و اردوغان^۲، ۲۰۱۵). با این وجود، طبق نظریه تبادل رهبر- عضو، کیفیت رابطه بین رهبران و اعضا کلید درک تأثیرات رهبران بر اعضا، تیم ها و سازمان ها است (توردرا و گونزالس-روما^۳، ۲۰۱۳). رویکرد تبادل رهبر- عضو پیشنهاد می کند که رهبران با برخی از اعضا نزدیک تر، دوستانه تر، فراگیرتر و ارتباط بیشتری نسبت به سایرین دارند. به عبارت دیگر، رهبران با زیرمجموعه ای از تیم خود روابطی با کیفیت، اعتماد، عاطفه و مبتنی بر احترام دارند، در حالی که تمایل به تبادل با کیفیت پایین تری با سایر اعضا دارند (بائر و اردوغان، ۲۰۱۵). اهمیت این نظریه این است که توانایی رهبر برای تعامل موفقیت آمیز با زیردستان در حفظ سازمان های موثر بسیار مهم است (راکستول^۴ و همکاران، ۲۰۱۲). در واقع، رهبران به عنوان دروازه بان منابع برای حمایت از کارکنان خود عمل می کنند (تئوه^۵ و همکاران، ۲۰۱۶). با این حال، از آنجایی که رهبران زمان و منابع محدودی دارند، رفتار ثابتی با همه زیردستان خود ندارند (راکستول و همکاران، ۲۰۱۲). این رفتار نظارتی متفاوت منجر به افزایش ادراک نابرابری ها و رفتارهای انحرافی در محیط کار

¹ Jimenez & Bregenzler

² Bauer & Erdogan

³ Tordera & Gonzalez-Roma

⁴ Rockstuhl

⁵ Teoh

می‌شود (چولن^۱ و همکاران، ۲۰۱۰؛ هوانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). علاوه بر این، رهبران بسته به اینکه زیردستان بخشی از «درون گروه» (رابطه با کیفیت بالا) یا «برون گروه» (رابطه با کیفیت پایین) در نظر گرفته شود، رفتار متفاوتی با زیردستان دارند (چولن و همکاران، ۲۰۱۰). علاوه بر این، در زمینه سازمانی، رهبران تصمیم گیرنده هستند و برخی از تصمیمات آن‌ها ممکن است ناعادلانه تلقی شود. هنگامی که کارکنان درک می‌کنند که توسط سرپرستشان بدتر از دیگران رفتار می‌شود، این رفتار نظارتی متفاوت می‌تواند منجر به افزایش ادراک از نابرابری‌ها و رفتارهای انحرافی در محیط کار شود (چولن و همکاران، ۲۰۱۰). پژوهش‌های قبلی یک رابطه منفی بین تبادل رهبر-عضو و رفتارهای انحرافی گزارش کرده است (کیم^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). با استفاده از نظریه محرومیت نسبی، کارکنان با تبادل رهبر-عضو با کیفیت پایین ممکن است، رفتارهای انحرافی را به عنوان واکنشی به محرومیت نسبی از خود نشان دهند (به عنوان مثال، زمانی که اختلافی بین وضعیت موجود و آنچه باید باشد رخ می‌دهد، فرد احساس تنشی می‌کند که می‌توان آن را نسبی توصیف کرد. محرومیت) (فرونی و کاستلی^۴، ۲۰۱۱). رابطه بین حسادت سازمانی و تبادل رهبر-عضو پیچیده است. ادبیات سازمانی نشان داده است که تبادل رهبر-عضو می‌تواند حسادت سازمانی برانگیزد (به عنوان مثال، شو و لازتخان، ۲۰۱۷؛ ناندکار و دشپنده، ۲۰۱۲). علاوه بر این، برخی پژوهش‌ها نشان داد که حسادت چگونه بر فرآیندهای بین فردی مانند تبادل رهبر-عضو تأثیر می‌گذارد، در حالی که برخی دیگر ارتباط احتمالی حسادت با یک پاسخ رفتاری را تجزیه و تحلیل می‌کنند و این که آیا این رابطه می‌تواند تحت تأثیر رابطه با سرپرست قرار گیرد (حسن و حاتماکیر^۵، ۲۰۱۵). در پژوهش حاضر داشتن یک رابطه با کیفیت بالا یا پایین با رهبر تا چه حد رابطه بین حسادت و رفتارهای انحرافی در محیط کار را اصلاح می‌کند. اگرچه

¹ Chullen

² Huang

³ Kim

⁴ Ferroni & Castle

⁵ Hassan & Hatmaker

رابطه بین حسادت و رفتارهای انحرافی در محیط کار به طور گسترده در ادبیات پذیرفته شده است، پیشنهاد می‌شود که یک رابطه با کیفیت بالا با رهبر می‌تواند منجر به کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار شود، حتی اگر حسادت همچنان وجود داشته باشد. به این معنا که وقتی کارکنی حسادت می‌کند چون همکاری چیزی دارد که او می‌خواهد، یک رابطه اعتماد و احترام با رهبر باعث می‌شود کارکنان حسود رفتار کمتر کینه‌توزی از خود نشان دهد. چگونه تبادل رهبر-عضو باعث تقویت یا کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار توسط کارکنان حسود می‌شود. اول، تبادل رهبر-عضو با کیفیت بالا تعاملات بیشتر با سرپرست را تشویق می‌کند و این وضعیت هر گونه پاسخ رفتار منفی را به حداقل می‌رساند. دوم، تبادل رهبر-عضو با کیفیت بالا می‌تواند رفتارهای انحرافی در محیط کار را تغییر دهد، زیرا آسیب نسبی را که کارکنان حسود در مقایسه با همکاران حسود احساس می‌کنند، کاهش می‌دهد (اسمیت و مرلون^۱، ۲۰۱۶). در این راستا، حسادت منجر به رفتار خصمانه‌تر زمانی می‌شود که سرپرستان یک رابطه رقابتی بین همکاران ایجاد کنند (رنتزش^۲ و همکاران، ۲۰۱۵).

۳- پیشینه پژوهش

سوری (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رابطه رهبر عضو بر حسادت کارکنان و رفتارهای کاری انحرافی با تبیین نقش تعدیلی ادراک از عدالت سازمانی، عزت نفس و روان رنجوری که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام داد به این نتیجه رسید که بین رهبر-عضو و حسادت سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود داشت، بین رهبر عضو با حسادت با نقش تعدیلی عزتنفس نیز رابطه منفی و معناداری وجود داشت و روان رنجوری نیز رابطه بین رهبر-عضو و حسادت را تعدیل کرد. بین حسادت با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت، همچنین نتایج پژوهش نشان داد که عدالت توزیعی بین حسادت و رفتارهای انحرافی نقش تعدیلی داشت، اما عدالت

¹ Smith & Merlone

² Rentzsch

رویه‌ای بین حسادت و رفتارهای انحرافی نقش تعدیلی داشت. حکیمی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رابطه رهبر عضو بر حسادت و رفتارهای کاری انحرافی: نقش تعدیل گر ادراک از عدالت سازمانی، عزت نفس و روان‌رنجوری که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام داد به این نتیجه رسید که کیفیت مبادله رهبر عضو به طور معنی‌داری، حسادت در محل کار و متعاقباً رفتارهای کاری انحرافی را پیش‌بینی کرد.

نصر اصفهانی و حیدری آقا گلی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر حسادت در محیط کار بر رفتار انحرافی کارکنان که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که حسادت در محل کار و مولفه‌های آن بر رفتار انحرافی تأثیر مثبت و معناداری داشتند. قلی پور و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مبادله رهبر پیرو بر حسادت سازمانی (مطالعه موردی کارکنان ستاد بانک ملی ایران)، که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های حسادت سازمانی و دو عامل حذف دلایل ایجاد حسادت سازمانی و اصلاح دلایل تشکیل گروه خودی برای بهبود روابط رهبر و پیرو شناسایی شدند و مبادله رهبر پیرو بر حسادت سازمانی تأثیر منفی داشت. هلال^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان نقش استرس سازمانی در رابطه بین تبادل رهبر و اعضا و حسادت در محیط کار که با نمونه آماری ۳۲۰ نفر در مصر و با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین تبادل رهبر و اعضا با حسادت در محیط کار رابطه منفی وجود داشت.

کیم و لی^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر حسادت کاری به عنوان تعدیل کننده بر رابطه بین تبادل رهبر-عضو و رفتار کاری ضد تولید/ رفتار شهروندی سازمانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که حسادت کاری به عنوان تعدیل کننده بر رابطه بین تبادل رهبر-عضو و رفتار کاری ضد تولید/ رفتار شهروندی سازمانی بود. سدل ریور و قادی^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان بررسی

¹ Hilal

² Kim & Lee

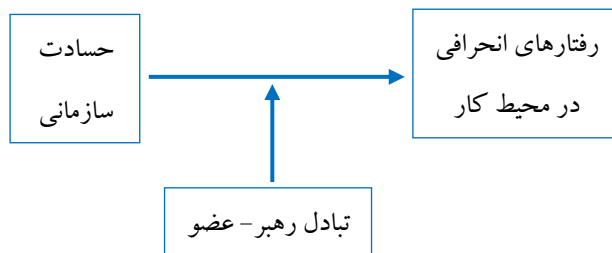
³ Saddle River &. Ghadi

تجربی مدل نظری حسادت در محل کار: شواهدی از اردن که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که روان رنجوری، وجدان گرایی و رقابت ادراک شده به طور معنی داری حسادت محل کار را پیش بینی کرد. به علاوه، حسادت در محل کار به طور قابل توجهی رفتارهای ضد تولید و رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی کرد. شو و لازاتخان (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان تاثیر تعامل رهبر عضو بر حسادت و رفتار کاری انحرافی تعدیل شده توسط عزت نفس و روان رنجوری که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که حسادت کارکنان در واقع میانجی رابطه بین تعامل رهبر عضو و تعلق کاری است. عزت نفس ارتباط بین حسادت و تعلق کاری را افزایش، اما سبب کاهش رابطه بین حسادت و رفتار انحرافی می شود. روان رنجوری نیز رابطه بین حسادت و رفتار انحرافی را تشدید کرد.

تردوی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان تاثیر روان رنجوری پیرو و روابط رهبر عضو بر حسادت و عملکرد شغلی که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که روان رنجوری به طور مثبتی بر احساس حسادت و به طور منفی بر عملکرد تاثیر گذاشت. روان رنجوری بالا و روابط بالای رهبر عضو بالاترین سطوح حسادت؛ اما روان رنجوری پایین و روابط رهبر عضو بالا، پایین ترین سطوح حسادت را در پی خواهند داشت. خان و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان حسادت مزمن و رفتارهای کاری انحرافی: آیا عدالت بیشتر همیشه خوب است؟ که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که حسادت مزمن به طور معنی داری با رفتارهای کاری انحرافی را در محیط کار ارتباط داشت و این رابطه هنگام ادراک بالای عدالت رویه ای برجسته تر بود.

اگرچه رابطه بین حسادت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار مورد مطالعه قرار گرفته است. اما دانش در مورد نقش تعدیل کننده کیفیت رابطه با رهبر در این رابطه کمیاب است. به طور خاص، استدلال می شود که کارکنان حسود اگر رابطه ای با کیفیت با رهبر داشته باشد، می تواند رفتارهای انحرافی در محیط کار کمتری انجام

دهد زیرا رهبر مسئول توزیع منابع است. اما زمانی که کارکنان حسود با رهبر رابطه بی-کیفیتی دارد، به احتمال زیاد در بهبود شرایط احساس ناتوانی می‌کند و سعی می‌کند با رفتارهای انحرافی در محیط کار فاصله را با طرف حسادت کاهش دهد. چارچوب فوق متشکل از یک متغیر مستقل به نام حسادت سازمانی، یک متغیر وابسته به نام رفتارهای انحرافی در محیط کار و یک متغیر تعدیل گر تبادل رهبر و عضو است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش برگرفته از پژوهش کیم و لی (۲۰۲۱)

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: حسادت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت دارد.
فرضیه دوم: تبادل رهبر-عضو رابطه بین حسادت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار را تعدیل می‌کند.

۴- روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع علت و معلولی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری به شمار می‌آید. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران، تعداد ۲۴۲ نفر به عنوان نمونه، از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه است که براساس متغیرهای مورد بررسی ۶۶ سؤال در نظر گرفته شده است.

جدول ۱. ترکیب و طراح سئوالات پرسش‌نامه‌ها

متغیرهای مورد بررسی	جمع سوالات	طراح پرسش‌نامه
حسادت سازمانی	۵	وکیو (۲۰۰۰)
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۱۷	بنت و رابینسون (۲۰۰۰)
مبادله رهبر- عضو	۷	اسکاندورا و گرین (۱۹۸۴)

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری پرسشنامه‌های مذکور توسط ۳۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سوالات، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار گردید. تمامی شاخص‌های برازش، سوال‌ها بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تاییدی ابزارهای پژوهش

سوالات	پرسش‌نامه	نتایج تحلیل عاملی تاییدی	نتیجه‌گیری
سوالات ۱ تا ۵	حسادت سازمانی	$\chi^2/df = ۰/۹۳۳$, $GFI = ۱/۰۰$, $AGFI = ۱/۰۰$, $RMSEA = ۰/۰۰۳$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۶ تا ۲۲	رفتارهای انحرافی در محیط کار	$\chi^2/df = ۰/۹۳۳$, $GFI = ۰/۹۹$, $AGFI = ۰/۹۵$, $RMSEA = ۰/۰۰۲$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۲۳ تا ۲۹	مبادله رهبر- عضو	$\chi^2/df = ۰/۹۵۵$, $GFI = ۱/۰۰$, $AGFI = ۰/۹۹$, $RMSEA = ۰/۰۰۳$	برازش مدل مناسب است

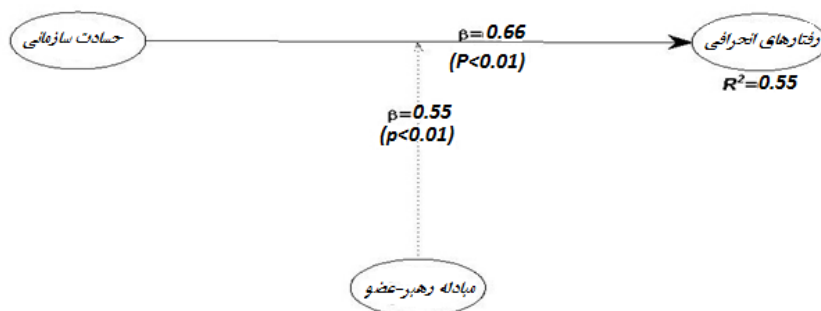
به منظور سنجش پایایی یک نمونه‌ی اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده میزان ضریب قابلیت اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد.

جدول ۳. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

متغیرهای مورد بررسی	ضریب پایایی
حسادت سازمانی	۰/۸۵
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۸۸
مبادله رهبر- عضو	۰/۸۵

۵- یافته‌های پژوهش

در این پژوهش از مدل یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی برای آزمون فرضیه‌های پژوهش و برازش مدل استفاده شده است. جهت بررسی فرضیه‌ها با توجه به ضریب مسیر بین متغیرها، در صورتی که مقدار معناداری از سطح معناداری ۰/۰۵ کمتر بود فرضیه‌های پژوهش تایید می‌گردد. به منظور بررسی فرضیه‌ها از نرم افزار وارپ پی ال اس^۱ استفاده شده است که خروجی آن در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل روابط متغیرهای فرضیه‌ها

همان‌طور که در شکل ۲ نشان داده شده است حسادت سازمانی دارای ضریب تاثیر ۰/۶۶ بر رفتارهای انحرافی در محیط کار است و با توجه به مقدار معناداری کمتر از ۰/۰۵ این تاثیر معنادار است. از سوی دیگر مقدار اثر تعدیلی مبادله رهبر - عضو ۰/۵۵ بوده و با توجه به مقدار معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، این اثر تعدیلی معنادار است. جدول ۵ این اثرات را نشان می‌دهد.

جدول ۴. برازش مدل

شاخص‌های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده‌آل	۲/۲۲	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۷۵	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است

^۱ Warp PLS

شاخص های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
RSCR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول ۵ مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد. لذا برازش مدل معنادار است. با توجه به جدول و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر حسادت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش تعدیل‌گری تبادله رهبر-عضو به شرح زیر است:

جدول ۵. اثرات غیر مستقیم و کل متغیرهای غیر مکنون فرضیه‌ها

اثرات غیر مستقیم و کل			
اثرات کل			
رفتارهای انحرافی در محیط کار	مبادله رهبر-عضو	رفتارهای انحرافی در محیط کار	حسادت سازمانی*
۰/۶۶	۰/۵۵	۰/۰۱	۰/۰۰۱

حال یک سوال اساسی مطرح می‌شود و آن این است که آیا شاخص‌های برازش مدل معنادار است؟ بدین منظور شاخص‌های مناسب بودن برازش مدل را مورد بررسی قرار می‌گیرد که در جدول ۶ خلاصه شده است.

جدول ۶. نمای ضرایب متغیرهای مکنون فرضیه‌ها

مقدار استاندارد	حسادت سازمانی	مبادله رهبر-عضو	رفتارهای انحرافی	حسادت سازمانی*
ضریب تعدیل	۰/۱۵۶			
ضریب تعدیل استاندارد	۰/۱۵۳			
قابلیت اعتماد مرکب	$\geq 0/7$	۰/۸۷۱	۰/۷۰۴	۰/۷۶۹
آلفای کرونباخ	$\geq 0/7$	۰/۸۵۵	۰/۸۵۲	۰/۸۸۸
میانگین واریانس استخراج شده	$\geq 0/5$	۰/۶۹۹	۰/۴۶۶	۰/۵۵۵

مقدار استاندارد	حسادت سازمانی	مبادله رهبر- عضو	رفتارهای انحرافی	حسادت سازمانی * عضو
≤ ۵	۱/۲۵۵	۱/۱۷۷	۱/۲۳۳	۱/۱۱۱
≥ ۰/۱۵			۰/۲۵۵	
≥ ۰/۲۵			۰/۳۷۷	

کلیه شاخص‌های مذکور معنادار بوده و نشان دهنده برازش مناسب مدل است. علاوه بر این بایستی روایی واگرایی مدل مذکور نیز مورد بررسی قرار گیرد که این موضوع در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. روایی واگرا مربوط به مدل فرضیه‌ها

حسادت سازمانی	مبادله رهبر- عضو	رفتارهای انحرافی	اثر تعدیلی مبادله رهبر- عضو * حسادت سازمانی
(۰/۸۸۸)			
۰/۳۲۲	(۰/۷۷۷)		
۰/۳۹۰	۰/۳۰۰	(۰/۶۶۶)	
۰/۳۹۰	۰/۳۵۵	۰/۳۳۳	(۰/۶۳۳)

با توجه به آن که جذر واریانس استخراج شده که در پرانتز و بر روی قطر اصلی ماتریس است، بزرگتر از بارهای عاملی هر یک از متغیرهای مکنون در هر ستون است. لذا مدل پژوهش از روایی واگرایی مناسب برخوردار می‌باشد.

با توجه به موارد مطرح شده فوق، فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر حسادت سازمانی بر تقویت رفتارهای انحرافی تاثیر دارد و مبادله رهبر- عضو این رابطه را تعدیل می‌کند، تایید می‌شود. همان‌طور که نشان داده شده است هر چه میزان حسادت

سازمانی افزایش می‌یابد رفتارهای انحرافی تقویت می‌شود و این مسئله توسط و مبادله رهبر- عضو تعدیل می‌شود. یعنی زمانی که مبادله رهبر- عضو افزایش می‌یابد باعث کاهش حسادت سازمانی و رفتارهای انحرافی می‌شود.

جدول ۸. آزمون فرضیه‌های مدل پژوهش

نتیجه فرضیه	خطای معیار	مقدار معناداری	میزان اثر	فرضیه‌ها
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۰	۰/۶۶	حسادت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت دارد.
تأیید	۰/۰۳۳	<۰/۰۰۰	۰/۵۵	تبادل رهبر-عضو رابطه بین حسادت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار را تعدیل می‌کند.

نتایج پژوهش نشان داد که حسادت سازمانی دارای ضریب تاثیر ۰/۶۶ بر رفتارهای انحرافی در محیط کار بود و با توجه به مقدار معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ این تاثیر معنادار است. از سوی دیگر مقدار اثر تعدیلی تبادل رهبر- عضو دارای ضریب تاثیر ۰/۵۵ بود و با توجه به مقدار معناداری کمتر از ۰/۰۵ این اثر تعدیلی معنادار است.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

مبادله رهبر- عضو یک عامل کلیدی در سازمان‌های سالم است. علاوه بر این، احساسات ارتباط نزدیکی با رفاه کارکنان دارد. با این حال، نقش رهبر در مدیریت احساسات کارکنان و پیامدهای احتمالی آن‌ها موضوعی است که هنوز مورد بررسی قرار نگرفته است. پژوهش حاضر به بررسی نقش تعدیل کننده مبادله رهبر- عضو در رابطه بین حسادت سازمانی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) می‌پردازد. نتایج نشان داد که حسادت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه با پژوهش‌های بائر و اردوغان (۲۰۱۵) و توردرا و گونزالس-روما (۲۰۱۳) مطابقت دارد و مطابق با نظریه

برابری، درک رابطه بین حسادت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار را افزایش می‌دهد. بنابراین، هنگامی که کارکنان احساس حسادت می‌کند، انگیزه می‌گیرد تا رفتار منفی انجام دهد. پژوهش‌ها نشان داده است که کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار کارکنان تضمین کننده یک سازمان سالم است. بنابراین، مهم است که رفتارهای انحرافی در محیط کار را به حداقل برسانید. علاوه بر این، در پژوهش حاضر، مبادله رهبر- عضو رابطه بین حسادت و رفتارهای انحرافی در محیط کار را تعدیل کرد. این نتیجه از فرضیه دوم تایید می‌کند و نقش مبادله رهبر- عضو را در رابطه بین حسادت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار برجسته می‌کند. با این حال، همان‌طور که در بالا ذکر شد، روابط بین حسادت سازمانی، مبادله رهبر- عضو و رفتارهای انحرافی در محیط کار پیچیده است. چندین پژوهش از رابطه بین مبادله رهبر- عضو و حسادت تایید کرده‌اند (تامپسون و همکاران، ۲۰۱۶؛ شو و لاداتخان، ۲۰۱۷؛ ناندکار و دشپنده، ۲۰۱۲؛ اسمیت، ۲۰۰۷). برخی از تحقیقات رابطه بین حسادت و رفتارهای انحرافی در محیط کار را تجزیه و تحلیل تایید کرده اند (کیم و همکاران، ۲۰۱۴؛ فرونی و کاستلی، ۲۰۱۱). با این حال، نقش تعدیل کننده مبادله رهبر- عضو در رابطه بین حسادت و رفتارهای انحرافی در محیط کار در پژوهش‌های قبلی چندان مورد توجه قرار نگرفته است. این نتیجه از نقطه نظر عملی مهم است. رهبران می‌توانند با داشتن ارتباط با کیفیت بالا با کارکنان خود به مدیریت احساسات منفی کمک کنند و در نتیجه پیامدهای منفی این احساسات را کاهش دهند.

برای نقش مبادله رهبر- عضو و در رابطه بین حسادت و رفتارهای انحرافی در محیط کار را می‌توان بر اساس چارچوب خیانت تعریف کرد. خیانت زمانی اتفاق می‌افتد که هنجارها و انتظارات یک رابطه نقض شود. در این زمینه، وقتی ارتباط با کیفیت بالایی با رهبر وجود دارد، نقض انتظارات کارکنان حسود می‌تواند خیانت محسوب شود و در نتیجه رفتارهای انحرافی در محیط کار بیشتری ظاهر شود. پژوهش حاضر دارای برخی محدودیت‌های بالقوه است. ابتدا از معیارهای خود گزارشی استفاده شد که

می‌تواند باعث سوگیری خطای رایج شود. اما این را می‌توان با ماهیت متغیرهای در نظر گرفته شده در این پژوهش توجیه کرد. با این حال، استفاده از یک نظرسنجی زمانی یک گزینه معتبر در نظر گرفته می‌شود که «هم متغیرهای پیش‌بینی‌کننده و هم متغیرهای معیار، ادراکات، باورها، قضاوت‌ها یا احساسات فرد را در بر می‌گیرند. دوم، بررسی روابط مبادله رهبر-عضو با کیفیت بالا و پایین و اثرات آن‌ها در طول زمان جالب خواهد بود. طرح‌های طولی آینده، کسب اطلاعات در مورد پویایی این رابطه را ممکن می‌سازد. سوم، یافته‌های به دست آمده به دلیل استفاده از نمونه‌گیری تصادفی، قابلیت تعمیم محدودی دارند. پژوهش‌های آتی باید این روابط را در دانشگاه‌های دیگر تحلیل کرده و کیفیت استخدام (یعنی نوع قرارداد) را در نظر بگیرد. پژوهش حاضر به روش‌های زیر به ادبیات رهبری، حسادت سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار کمک می‌کند. اول، این پژوهش با پژوهش‌های قبلی که حسادت را به عنوان پیش‌بینی‌کننده رفتارهای انحرافی در محیط کار پیشنهاد می‌کردند، مطابقت دارد. علاوه بر این، این یکی از اولین پژوهش‌های است که به بررسی مبادله رهبر-عضو به عنوان تعدیل‌کننده رابطه بین حسادت و رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه‌ها پرداخته است. علاوه بر این، یافته‌ها دیدگاه تبادل اجتماعی مبادله رهبر-عضو را پشتیبانی و گسترش می‌دهند که با پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد. علاوه بر این، یافته‌های پژوهش حاضر جنبه منفی مبادلات اجتماعی بین زوج‌های رهبر-پیرو را نشان می‌دهد. دیدگاه مبادله اجتماعی یک اصل مرکزی مشابه از تئوری برابری و مبادله رهبر-عضو دارد که بر ماهیت متقابل روابط محیط کار تأکید دارد. بنابراین، هنگامی که کارکنان حسود متوجه می‌شود که رابطه اعتماد او با سرپرست نقض شده است، ممکن است به روشی متقابل رفتار کند که برای رفاه سازمان و اعضای آن مضر باشد. علاوه بر این، زمانی که روابط کاری بین شخص حسود و شخص مورد حسادت شامل تبادل اطلاعات، کمک و هماهنگی باشد، شخص حسود ممکن است این منابع را از طرف مورد حسادت دریغ کند و عملکرد کاری او را مختل کند. مبادله اطلاعات نادرست باعث

کاهش بهره‌وری و انحطاط به تعارض بین فردی می‌شود، با برخی اثرات منفی که بر کل سازمان تأثیر می‌گذارد. در این راستا، دوره‌های آموزشی رهبری برای توسعه مبادله رهبر-عضو با کیفیت بالا می‌تواند رفتارهای طراحی شده برای کاهش پیامدهای منفی حسادت و ایجاد سازمان‌های سالم را بهبود بخشد. به طور خلاصه، این پژوهش با ادغام پژوهش‌های هیجانی در زمینه یک رابطه مبادله محور، به پژوهش‌های تبادل اجتماعی قبلی در مورد مبادله رهبر-عضو ارزش می‌افزاید. یافته‌های پژوهش حاضر منجر به چندین پیامد عملی برای مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) می‌شود. این مدیران می‌توانند جو سازمانی سالمی ایجاد کنند و در تعاملات روزانه خود با کارکنان از موقعیت‌هایی که منجر به حسادت می‌شود اجتناب کنند. در این راستا، مدیران باید سیاست‌های شفاف و منصفانه را هنگام واگذاری وظایف و نظارت بر فرآیندهای کاری اجرا کنند. یکی دیگر از استراتژی‌هایی که مدیران می‌توانند برای کاهش حسادت استفاده کنند، ایجاد اهداف عملکردی واضح است که ممکن است احساس عدالت سازمانی را افزایش دهد. مدیران همچنین باید با نشان دادن علاقه مکرر به کارکنان موجود با روابط مبادله رهبر-عضو پایین توجه زیادی داشته باشند. برای افزایش کیفیت روابط مبادله رهبر-عضو، مدیران باید جلسات غیر رسمی یا فعالیت‌های اجتماعی را با کارکنان برقرار کنند. مدیران همچنین می‌توانند رفتارهای انحرافی در محیط کار کارکنان را در دانشگاه از طریق ایجاد رسیدگی به شکایات و چارچوب حل و فصل که می‌تواند بلافاصله شکایت و احساسات منفی کارکنان را برطرف کند، کاهش دهند. در مجموع، مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) باید رفتارهایی داشته باشند که مبادله رهبر-عضو بالا را تا حد امکان تقویت کنند. پیشنهاد می‌شود، پژوهش آتی موضوع همین پژوهش را بین کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه جداگانه انجام شود و این نتایج یافته‌های این گروه مقایسه شود.

فهرست منابع

- Alford, J. & Greve, C. (2017). Strategi in the public and private sectors: Similarities, differences and changes. *Adm. Sci.* 2(7), 1- 35.
- Andersen, J.A. (2010). Public Versus Private Managers: How Public and Private Managers Differ in Leadership Behavior. *Public Adm. Rev.* 18(70), 131–141.
- Andersen, S.C. (2014). Impact of Performance Management in Public and Private Organizations. *J. Public Admin. Res. Theory.* 6(24), 35–58.
- Audenaert, M. & Decramer, A. & George, B. & Verschuere, B. & VanWaeyenberg, T. (2016). When Employee Performance Management Affects Individual Innovation in Public Organizations: The Role of Consistency and LMX. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 16(64), 1–20.
- Bauer, T.N. & Erdogan, B. (2015). *The Oxford Handbook of Leader-Member Exchange*; Oxford University Press: New York, NY, USA.
- Bodla, M.A. & Danish, R.Q. (2008). The Perceptions of Organisational Politics and Work Performance: Exploring the Differences in Public and Private Sector. *Int. J. Knowl. Cult. Chang. Manag.* 2(8), 123–131.
- Brunetto, Y. & Farr-Wharton, R. & Shacklock, K. (2011). Supervisor-nurse relationships, teamwork, role ambiguity and well-being: Public versus private sector nurses. *Asia Pac. J. Hum. Resour.*, 13(49), 143–164.
- Brunetto, Y. & Shacklock, K. & Bartram, T. & Leggat, S.G. & Farr-Wharton, R. & Stanton, P. & Casimir, G. (2012). Comparing the Impact of Leader-member Exchange, Psychological Empowerment and Affective Commitment upon Australian Public and Private Sector Nurses: Implications for Retention. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 6(23), 2238–2255.
- Buch, R. (2015). Leader-member exchange as a moderator of the relationship between employee-organization exchange and affective commitment. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 6(26), 59–79.

Chullen, L.C. & Dunford, B.B. & Angermeier, I. & Boss, W.R. & Boss, A.D. (2010). Minimizing Deviant Behavior in Healthcare Organizations: The Effects of Supportive Leadership and Job Design. *J. Healthc. Manag.* 14(55), 381–398.

Clarke, M. (2009). Understanding and Managing Employability in Changing Career Contexts. *J. Eur. Ind. Train.* 8(32), 258–284.

Cohen-Charash, Y. & Mueller, J.S. (2007). Does Perceived Unfairness Exacerbate or Mitigate Interpersonal Counterproductive Work Behaviors Related to Envy? *J. Appl. Psychol.* 23(92), 666–680.

De Boer, E.M. & Bakker, A.B. & Syroit, J.E. & Schaufeli, W.B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *J. Org. Behav.* 6(23), 181–197.

Demeter, C. & Tapardel, A. (2013). Public and Private Leadership and Performance Management. *Manager.* 10(10), 162–167.

Erdil, O. & Müceldili, B. (2014). The effects of envy on job engagement and turnover intention. *Procedia-Soc. Behav. Sci.* 38(150), 447–454.

Etikan, I. & Musa, S.A. & Alkassim, R.S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *Am. J. Theor. Appl. Stat.* 5, 1–4.

Ferroni, M. & Castle, P. (2011). Public-private partnerships and sustainable agricultural development. *Sustainability.* 1(3), 1064–1073.

García-Izquierdo, A.L. & Ramos-Villagrasa, P.J. & García-Izquierdo, M. (2009). Big five factors and resiliency moderator effect on emotional exhaustion. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.* 7(25), 135–147.

Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *J. Manag.* 5(16), 399–432.

Hakimi, I. (2019). The effect of member-leader relationship on envy and deviant work behaviors: the moderating role of perception of organizational justice, self-esteem and neuroticism, *Organizational Behavior Studies Quarterly.* 9(33) 55-29. (In Persian)

Harvey, P. & Martinko, M.J. & Gardner, W.L. (2006). Promoting Authentic Behavior in Organizations: An Attributional Perspective. *J. Leadersh. Org. Stud.* 3(12), 1–11.

Hassan, S. & Hatmaker, D.M. (2015). Leadership and Performance of Public Employees: Effects of the Quality and Characteristics of Manager-Employee Relationships. *J. Public Admin. Res. Theory.* 7(25), 1127–1155.

Hilal, O.A. (2022). The Role of Organizational Stress in the Relationship Between Leader–Member Exchange and Workplace Envy. *Business Perspectives and Research.* 3(3).13-33.

Huang, J. & Shi, L. & Xie, J. & Wang, L. (2015). Leader–member Exchange Social Comparison and Employee Deviant Behavior: Evidence from a Chinese Context. *Soc. Behav. Pers. Int. J.* 11(43), 1273–1286.

Jimenez, P. & Bregenzer, A. & Wolfgang Kallus, K. & Fruhwirth, B. & Wagner-Hartl, V. (2017). Enhancing Resources at the Workplace with Health-Promoting Leadership. *Int. J. Environ. Res. Public Health.* 4(14), 1264.

Khan, A.K. & Peretti, J. & Quratulain, S. (2009). Envy and counterproductive work behaviors: Is more fairness always preferred. In Proceedings of the 20th AGRH Conference of the French-Speaking HR/OB Research Scholarly Association, Toulouse, France. 9–11 .

Khan, A.K. & Quratulain, S. & Bell, C.M. (2014). Episodic envy and counterproductive work behaviors: Is more justice always good? *J. Org. Behav.* 9(35), 128–144.

Kim, E. & Glomb, T.M. (2014). Victimization of High Performers: The Roles of Envy and Work Group Identification. *J. Appl. Psychol.* 24(99), 619.

Kim, S.K. & Jung, D. & Lee, J.S. (2013). Service Employees' Deviant Behaviors and Leader–member Exchange in Contexts of Dispositional Envy and Dispositional Envy. *Serv. Bus.* 2(7), 583–602.

Kim, S.K. & Lee, J.S. (2021). The Effect of Work Envy 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), 537-545.

Lindebaum, D. & Jordan, P.J. (2012). Positive Emotions, Negative Emotions, or Utility of Discrete Emotions? *J. Organ. Behav.* 8(33), 1027–1030.

Lo, M. & Ramayah, T. & De Run, E.C. & Ling, V.M. (2009). New Leadership, Leader-Member Exchange and Commitment to Change: The Case of Higher Education in Malaysia. *World Acad. Sci. Eng. Technol.* 11(41), 574–580.

Maris, Z.D. & Saideabadi, R.Y. & Niazazari, K. (2016). Explaining the role of spiritual leadership in envy management of faculty members through the role of professional mediator. *MIER J. Educ. Stud. Trends Pract.* 2(6), 211–224.

Martín, J.F. (2005). Los factores definitorios de los grandes grupos de edad de la población: Tipos, subgrupos y umbrales. *Scripta Nova*. 3(9), 190.

Menon, T. & Thomson, L. (2010). Envy at work. *Harv. Bus. Rev.* 22(88), 74–79.

Nandedkar, A. & Deshpande, A. (2012). Concurrent Engineering, LMX, Envy, and Product Development Cycle Time: A Theoretical Framework. *J. Manag. Policy Pract.* 5(13), 144–158.

Nasr Esfahani, A. & Heydari Agha Goli, P. (2018). The effect of workplace envy on employees' deviant behavior, Improvement and Transformation Management Quarterly. 28(91), 119-138. (In Persian)

Newton, C. (2010). The Role of Individual Differences and Leader Member Exchange in the Stressor-Emotion Model of Counterproductive Workplace Behavior; University of Lethbridge: Lethbridge, AB, Canada. 1-22.

Podsakoff, P.M. & MacKenzie, S.B. & Lee, J. & Podsakoff, N.P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *J. Appl. Psychol.* 22(88), 879.

- Qolipour, A. & Mohammad-Esmaili, N. & Parsa, F. (2017). Investigating the effect of leader-follower exchange on organizational envy (a case study of National Bank of Iran employees), *Government Management Quarterly*. 10(3), 442-415. (In Persian)
- Rentzsch, K. & Schröder-Abé, M. & Schütz, A. (2015). Envy Mediates the Relation between Low Academic Self-Esteem and Hostile Tendencies. *J. Res. Pers.* 14(58), 143–153.
- Restubog, S.L. & Bordia, P. & Tang, R.L. & Krebs, S.A. (2010). Investigating the Moderating Effects of Leader–Member Exchange in the Psychological Contract Breach–Employee Performance Relationship: A Test of Two Competing Perspectives. *Br. J. Manag.*, 5(21), 422–437.
- Ritz, A. & Shantz, A. & Alfes, K. & Arshoff, A.S. (2012). Who Needs Leaders the most? The Interactive Effect of Leadership and Core Self-Evaluations on Commitment to Change in the Public Sector. *Int. Public Manag. J.* 4(15), 160–185.
- Robinson, S.L. & Bennett, R.J. & Lewicki, R.J. & Bies, R.J. & Sheppard, B.H., (1997). Workplace Deviance: Its Definition, its Manifestations, and its Causes. In *Research on Negotiation in Organizations*. Eds.; Elsevier Science/JAI Press: San Diego, CA, USA. 2(6), 3–27.
- Rockstuhl, T. & Dulebohn, J.H. & Ang, S. & Shore, L.M. (2012). Leader–member exchange (LMX) and culture: A meta-analysis of correlates of LMX across 23 countries. *J. Appl. Psychol.* 24(97), 1097.
- Saddle River, N.J. Ghadi, M. Y. (2018). Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from Jordan. *Management Research Review*. 41(12), 1438-1459.
- Salanova, M. & Llorens, S. & Martínez, I.M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*. 9(37), 177–184.
- Suri, Z. (1401). Investigating the effect of leader-member relationship on employee jealousy and deviant work behaviors by explaining the moderating role of perception of organizational justice, self-esteem

and neuroticism, *Quarterly Journal of Management and Entrepreneurship Studies*. 8(1), 312-327. (In Persian)

Shi, S. & Chong, H.Y. & Liu, L. & Ye, X. (2016). Examining the interrelationship among critical success factors of public private partnership infrastructure projects. *Sustainability*. 2(8), 1313.

Shu, C. & 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*. 8(33), 69-81.

Silla, I. & Gracia, F.J. & Peiró, J.M. (2005). Diferencias en el Contenido del Contrato Psicológico en Función del Tipo de Contrato y de la Gestión Empresarial Pública o Privada. *Revista de Psicología Social*. 5(20), 61-72.

Smith, R.H. & Kim, S.H. (2007). Comprehending Envy. *Psychol. Bull.* 133, 46-64.

Smith, R.H. & Merlone, U. & Duffy, M.K. (2016). *Envy at Work and in Organizations*; Oxford University Press: New York, NY, USA.

Smith, R.H. & Parrott, W.G. & Diener, E.F. & Hoyle, R.H. & Kim, S.H. (1999). Dispositional Envy. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 7(25), 1007-1020.

Sparks, K. & Faragher, B. & Cooper, C.L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *J. Occup. Organ. Psychol.* 18(74), 489-509.

Spector, P.E. & Fox, S. & Penney, L.M. & Bruursema, K. & Goh, A. & Kessler, S. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are all Counterproductive Behaviors Created Equal? *J. Vocat. Behav.* 17(68), 446-460.

Stage, F.K. & Carter, H.C. & Nora, A. (2004). Path analysis: An introduction and analysis of a decade of research. *J. Educ. Res.* 24(98), 5-13.

Teoh, K.R. & Coyne, I. & Devonish, D. & Leather, P. & Zarola, A. (2016). The Interaction between Supportive and Unsupportive Manager Behaviors on Employee Work Attitudes. *Pers. Rev.* 22(45), 1386-1402.

Tesser, A. (1988). Toward a Self-Evaluation Maintenance Model of Social Behavior. In *Advances in Experimental Social Psychology*; Anonymous, Ed.; Elsevier Science & Technology: New York, NY, USA, 6(21), 181–227.

Thompson, G. & Glasø, L. & Martinsen, (2016). Antecedents and Consequences of Envy. *J. Soc. Psychol.* 39(156), 139–153.

Tordera, N. & Gonzalez-Roma, V. (2013). Leader-Member Exchange (LMX) and Innovation Climate: The Role of LMX Differentiation. *Span. J. Psychol.* 4(16), E83.

Truckenbrodt, Y.B. (2000). The Relationship between Leader-Member Exchange and Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Acquis. Rev. Q.* 2(7), 233.

Vecchio, R.P. (1995). It's Not Easy being Green: Envy and Envy in the Workplace. *Res. Pers. Hum. Resour. Manag.* 4(13), 201–244.

Vecchio, R.P. (2000). Negative Emotion in the Workplace: Employee Envy and Envy. *Int. J. Stress Manag.* 2(7), 161–179.

Vigoda-Gadot, E. & Beerli, I. (2012). Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior in Public Administration: The Power of Leadership and the Cost of Organizational Politics. *J. Public Admin. Res. Theory.* 6(22), 573–596.

Vigoda-Gadot, E. & Kapun, D. (2005). Perceptions of politics and perceived performance in public and private organizations: A test of one model across two sectors. *Policy Politics.* 9(33), 251–276.

Volmer, J. & Niessen, C. & Spurk, D. & Linz, A. & Abele, A.E. (2011). Reciprocal Relationships between Leader-member Exchange (LMX) and Job Satisfaction: A Cross-lagged Analysis. *Appl. Psychol.* 60, 522–545.

Widman, U. (2016). Exploring the role of public-private partnerships in forest protection. *Sustainability.* 2(8), 496.

Williams, J. & MacKinnon, D.P. (2008). Resampling and distribution of the product methods for testing indirect effects in complex models. *Struct. Equ. Model.* 4(15), 23–51.

Wobker, I. (2014). The price of envy: An experimental investigation of spiteful behavior. *Manag. Decis. Econ.* 9(36), 326–335.

Investigating the effects of organizational envy on deviant behaviors in the workplace with the moderating effect of leader-member exchange

Abbas Ghaedamini Harouni *

Reza Ebrahimzadeh Dastjerdi **

Mehrdad Sadeghi de cheshmeh ***

Abstract:

Envy is a frequent emotion in work contexts where there is intense competition for resources and the leader is the person who manages them. When employees feel jealous, they are likely to use deviant behaviors in the workplace, so the purpose of this study is to investigate the effects of organizational envy on deviant behaviors in the workplace with the moderating effect of leader exchange. is a member. The research method is based on the practical purpose and in terms of the method of collecting descriptive data, it is correlational. The statistical population of the present study was all the employees of Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan) in the number of 660 people who were selected through the Cochran sampling formula with a sample size of 242 people through the stratified sampling method proportional to the volume and data analysis in two levels Descriptive and inferential was done. The results of the research showed that organizational envy has an impact factor of 0.72 on deviant behaviors in the work environment, and considering the significance value is less than 0.05, this impact is significant. On the other hand, the value of the moderating effect of leader-member exchange is 0.04, and according to the significance value of 0.19, which is more than 0.05, this moderating effect is significant. With the increase of organizational envy, the amount of deviant behavior in the work environment increases and the leader-member exchange moderates it.

Keywords: organizational envy, deviant behaviors in the work environment, leader-member exchange.

* Instructor, Department of Management, University of Applied Sciences of Artistic culture of Drijeno Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran, abbasghaedamini2020@gmail.com

** Assistant Professor of Faculty Management Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran Islamic Azad University, Tehran, Iran, ebrahimzadeh@khuisf.ac.ir

*** * Assistant Professor of Faculty Management Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran Islamic Azad University, Tehran, Iran, mehr.sadeghi@khuisf.ac.ir