

140405201214558

## تأثیر حسادت سازمانی بر توسعه رفتارهای نوآورانه منابع انسانی بیمه البرز

ناهید بهاروند

دانشجوی دکتری علوم اقتصادی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. [Nahid\\_baharvand@semnan.ac.ir](mailto:Nahid_baharvand@semnan.ac.ir)

### اطلاعات مقاله

پرونده مقاله

تاریخ ارسال

۱۴۰۴/۰۵/۲۰

تاریخ پذیرش

۱۴۰۴/۰۶/۲۵

(مقاله پژوهشی)



### چکیده

در عصر حاضر، بقای سازمان‌ها در فضای کسب و کار، مستلزم شناخت عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری است. یکی از عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری سازمان‌ها، سرمایه انسانی آن سازمان است. حسادت سازمانی یک احساس منفی است که در تمامی سطوح سازمانی به چشم می‌خورد و پیامدهای بسیاری بر روابط و تبادل دانش و رفتارهای نوآورانه سازمان به همراه دارد. هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیرات حسادت سازمانی بر رفتارهای نوآورانه سرمایه انسانی بیمه البرز است. مطالعه حاضر از نظر نوع هدف کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-پیمایشی است که برای این منظور پرسشنامه، به صورت الکترونیکی میان کارکنان بیمه البرز توزیع گردید و به طور تصادفی ۲۵۰ پرسشنامه با استفاده از رابطه تابچینک و فیدل (۲۰۰۷)، که خاصیت تجزیه و تحلیل و ارزیابی داشتند، انتخاب گردید. برای آزمون مدل مفهومی پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از روش کم‌ترین مربعات جزئی با بکارگیری نرم‌افزارهای PLS و SPSS بهره گرفته شد. نتایج این بررسی حاکی از آن است که حسادت سازمانی، آزردهی از موفقیت دیگران، احساس محرومیت و حقارت، علاقه به سلب جایگاه از دیگران و اندوه ناشی از مقایسه بر رفتارهای نوآورانه سایر کارکنان تأثیر منفی و معنادار دارد.

**کلمات کلیدی:** حسادت سازمانی، رفتار نوآورانه، منابع انسانی، بیمه البرز.

### مقدمه

سرمایه‌ی انسانی، اصلی‌ترین سرمایه‌ی هر سازمان است که سایر سرمایه‌گذاری‌های سازمان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند (رحمن‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۱). در دنیای امروز مدیران سازمان‌ها، تشویق کارکنان به سمت رفتارهای خلاقانه را در رأس برنامه‌های خود قرار می‌دهند و آن را اولین گام به سمت نوآوری سازمان می‌دانند. برای همین منظور مدیران به دنبال روش‌های ترغیب کارکنان جهت مشارکت در رفتارهای خلاقانه و رفع موانع موجود هستند (بریدنتال و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). رفتارهای خلاقانه کارکنان هم‌سو با مشارکت آن‌ها در فرایندها و شیوه‌های خلاق است که مراحل مختلف شناسایی، تبیین مسئله، جستجوی اطلاعات، ایده‌پردازی، شناسایی راهکارها و بیان ایده‌های نوین را شامل می‌شود (مائو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰).

<sup>۱</sup> Breidenthal et al

<sup>۲</sup> Mao et al

حسادت یکی از مهم‌ترین متغیرهای کلیدی در رابطه با ارتباط رهبر و پیرو است و اغلب زمانی رخ خواهد داد که فرد مقایسه اجتماعی نامطلوبی انجام دهد (لانگ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). باید توجه داشت که این مسأله در بلندمدت برای سازمان پیامدهای مخرب بسیاری از جمله تضعیف روابط میان فردی، از بین رفتن پیوندهای دوستی و آسیب رساندن به تبادل دانش را به دنبال دارد که به‌طور نامشهود بر کارایی و بهره‌وری نیروی کار و در نهایت بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارد و منجر به بروز مشکلات فراوان برای فرد و سازمان می‌شود. مطالعات بسیاری نشان می‌دهند که باورها، ارزش‌ها و نگرش‌هایی که فرد در دوران کودکی کسب کرده است بر رفتار وی در محیط کار تأثیر می‌گذارد. به همین دلیل این وضعیت نشان می‌دهد که تجارب زندگی شخصی فرد قبل از انتصاب وی برای موقعیت شغلی فعلی می‌تواند بر ایجاد حس حسادت در فرد تأثیر بگذارد. به عوامل موقعیتی ایجادکننده‌ی این حس در کارکنان یک سازمان می‌توان به رقابت، کوچک‌سازی استراتژیک، مهندسی مجدد، تمایزهای فرهنگی، ارزیابی عملکرد و برنامه های کاربردی نامناسب بخش منابع انسانی سازمان، سیستم‌های ناعادلانه پاداش، مجازات و ارتقا اشاره کرد (کلک و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵).

بسیاری از روانشناسان حوزه مدیریت رفتار سازمانی حسادت سازمانی را یک هیجان منفی تعریف می‌کنند، معتقدند حسادت می‌تواند به پیامدهای منفی برای سازمان منجر شود زیرا افرادی که احساس حسادت دارند چندان راغب به تسهیم اطاعات خود با دیگران نیستند (اوکنور<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷) که می‌تواند اثرات مثبت یا منفی بر کارکنان جهت ادامه‌ی فعالیت آن‌ها داشته باشد که 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 (شو و لازخان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷).

اگرچه مسئله حسادت در محیط‌های کاری بسیار رایج است و به‌عنوان یک عامل هیجانی منفی سازمانی و فردی در محیط کار در نظر گرفته شده است (پدرسون<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰) اما یک سازمان نمی‌تواند طوری تنظیم شود که محیط آن خالی از هیجان مثبت و منفی باشد زیرا هیجان‌های مثبت و منفی کارکنان به‌عنوان عضوی از سازمان، نقش مهمی در ایجاد فضای کاری اثربخش‌تر ایفا می‌کنند. حال با توجه به اهمیت این موضوع سعی بر آن شده است تا پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیرات حسادت بر رفتارهای انحرافی سرمایه انسانی بیمه البرز انجام شود و بتواند به پیشنهادات سازنده‌ای برای پیشبرد بهتر مجموعه ارائه کند.

### مبانی نظری

عملکرد نوآورانه کارکنان تحت تأثیر نحوه ادراک، احساس و رفتار آن‌ها در محیط کار است (سونگ و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۵). بر اساس نظریه مقایسه اجتماعی، حسادت همکاران در محل کار به معنای انگیزه‌ی ذاتی افراد برای ارزیابی خود است. افراد درگیر فرآیندهای مقایسه‌ای هستند تا استاندارد را تعیین کنند که بر اساس آن بتوانند به‌طور دقیق خود را ارزیابی کنند (فستینگر<sup>۷</sup>، ۱۹۵۴). علاوه بر این، فستینگر (۱۹۵۴)، استدلال می‌کند که افراد تمایل دارند مهارت‌ها و نظرات خود را با دیگران مقایسه کنند تا عدم اطمینان را به حداقل

<sup>1</sup> Lange et al

<sup>2</sup> Cleqq et al

<sup>3</sup> O'Connor

<sup>4</sup> Shu & Lazatkhan

<sup>5</sup> Pedersen

<sup>6</sup> Song et al

<sup>7</sup> Festinger

برسانند و موقعیت خود را در زمانی که استاندارد مقایسه‌ای عینی‌تری در دسترس نیست، ارزیابی کنند. سبک رهبری با شکل‌دهی ذاتی رفتارهای پیروان و تأثیرگذاری بر تجربیات ذهنی آن‌ها مستقیماً بر حسادت پیروان تأثیر می‌گذارد. از آنجایی که رهبران بر تخصیص منابع کاری (مثلاً حقوق، توزیع وظایف و ارتقاء شغلی) اختیار دارند، پیروان اغلب به دنبال ایجاد روابط نزدیک‌تر با رهبران خود برای کسب حمایت هستند. برخی مطالعات بررسی کرده‌اند که چگونه رهبری بر حسادت پیروان تأثیر می‌گذارد و شرایط خاصی را که در حسادت ناشی از رهبری نقش دارند، شناسایی کرده‌اند (چانگ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۵). این موارد شامل تفاوت قدرت بین رهبران و پیروان، روابط کم‌کیفیت با رهبرانشان، توانمندسازی محدود، حضور رهبران خودشیفته و رهبرانی که استراتژی تسلط را اتخاذ می‌کنند، می‌شود که همه این‌ها می‌توانند منجر به حسادت خصمانه شوند. در مقابل، سبک‌های رهبری که حسادت را کاهش می‌دهند شامل رهبری اخلاقی، رهبری معنوی، رهبری حمایتی و تبادل بهتر رهبر-عضو هستند (سان و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲؛ لین و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۴؛ لیم و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۴).

در واقع، مقایسه‌های اجتماعی چه توسط رهبر چه توسط جامعه را می‌توان به دو دسته‌ی مقایسه‌های اجتماعی رو به پایین (نزولی) و مقایسه‌های اجتماعی رو به بالا (صعودی) دسته‌بندی کرد (برون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). مقایسه اجتماعی نزولی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد خود را با افراد دیگر با ویژگی‌ها و ابعاد بدتر مقایسه کنند، در حالی که مقایسه اجتماعی صعودی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد خود را با سایر افراد با ویژگی‌ها یا ابعاد بهتر مقایسه کنند. طبق نظر فستینگر (۱۹۵۴)، یک فرد تمایل دارد خود را با افراد دیگری که موفق‌تر به نظر می‌رسند مقایسه کند که همان مقایسه اجتماعی صعودی است. در چارچوب سازمانی، کارکنان معمولاً همکاران خود را به عنوان اهداف مقایسه اجتماعی می‌بینند.

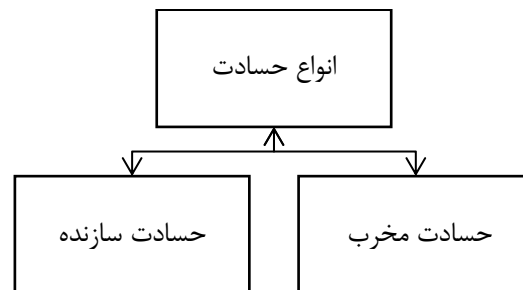
برخی از مطالعات نشان دادند مقایسه‌ی اجتماعی که باعث حسادت می‌شود، روی همکاران موفق‌تر تأثیر می‌گذارد و در نهایت منجر به رفتارهای تضعیف‌کننده اجتماعی می‌شود (کمپل و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷؛ دافی و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲؛ کیم و گلوبمب<sup>۸</sup>، ۲۰۱۴) و لام و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۱۱).

در واقع، حسادت وضعیتی را منعکس می‌کند که در آن یک کارمند از نظر کیفیت، موفقیت یا مالکیت نسبت به دیگران احساس حقارت می‌کند و تلاش می‌کند تا به این ویژگی‌ها دست یابد یا دیگران این ویژگی‌ها را از دست بدهند (سونو و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۳). حسود بودن نامطلوب و مضر است زیرا شامل احساس حقارت، خصومت و رنجش می‌شود. بر این اساس، افراد برای به حداقل رساندن حسادت انگیزه دارند (دافی و همکاران، ۲۰۱۲). برخی از مطالعات نشان دادند که وقتی افراد نتوانند بر حسادت خود غلبه کنند، احساسات حسادت‌آمیز آن‌ها ممکن است منجر به پیامدهای زیان‌بار از جمله بداخلاقی، پرخاشگری و حتی جنایت شود (سونو و همکاران، ۲۰۲۳).

<sup>1</sup> Chuang et al<sup>2</sup> Sun et al<sup>3</sup> Lin et al<sup>4</sup> Lim et al<sup>5</sup> Brown<sup>6</sup> Campbell et al<sup>7</sup> Duffy et al<sup>8</sup> Kim & Glomb<sup>9</sup> Lam et al<sup>10</sup> Suyono et al

با این حال، حسادت ممکن است حرفه ای و خلاق بودن همکاران را تهدید کند. اجتناب از تعامل با همکارانی که باعث می شود فرد احساس حقارت کند به جای نشان دادن عکس العمل صریح و خصومت، ممکن است به عنوان راهی مطمئن برای غلبه بر حسادت باشد (گونزalez ناورو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳ و منون و تامسون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

بنابراین، حسادت یک احساس مهم است و به ایجاد احساس ناخوشایند و خصمانه، هنگام مقایسه فرد با دیگران در فرد تعریف می شود (کاسیم و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۳). این احساس، رفتار و عملکرد کارکنان را در محیط کار به شدت تحت تأثیر خود قرار می دهد. مطالعات بسیاری حسادت را از نظر کیفی را مطابق شکل (۱) به دو گروه حسادت بدخیم (مخرب) و حسادت خوش خیم (سازنده) تقسیم بندی می کنند و معتقدند که حسادت بدخیم با دیدگاه سنتی مطابقت دارد در حالی که حسادت خوش خیم همراه با انگیزه ی بهبود موقعیت فرد می شود (لانگ و همکاران، ۲۰۱۸؛ لی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷؛ خان و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷ و لانگ و کراسیوس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵).



شکل (۱): انواع حسادت

منبع: (لانگ و همکاران، ۲۰۱۸؛ لی و همکاران، ۲۰۱۷؛ خان و همکاران، ۲۰۱۷ و لانگ و کراسیوس، ۲۰۱۵).

تفاوت این دو نوع حسادت مربوط به افکار، احساسات و تمایلات عملی افراد است به عنوان مثال یک فرد با انگیزه ی حسادت ممکن است تمایل به پیشرفت در همان سطح یا سطوح بالاتر را داشته باشد و یا این که رفتارهایی جهت پایین آوردن و سلب انگیزه ی دیگران انجام دهد (گونزalez ناورو و همکاران، ۲۰۲۳).

در واقع، حسادت به مانند یک درد است و افراد تمایل دارند تا حد ممکن از این درد دوری کنند. برای همین منظور استراتژی هایی برای نابودی و مقابله با این احساس انجام شده است. پیامدهای احساس حسادت خود را در قالب تهدید و به چالش کشاندن نشان می دهند که می توانند باعث کاهش میزان درد ناشی از این احساس شوند به طوری که ممکن است فرد حسود موقعیت شغلی فرد محسود را تخریب کند و یا این که تمام تلاش خود را برای بهبود موقعیت خود و رسیدن به موقعیت فرد محسود به کار گیرد (تای و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲). این کار می تواند حتی با دادن پاداش و تشویق همکار نیز صورت گیرد (پدرسون، ۲۰۲۰).

حسادت سازنده همان تجربه ی عاطفی فرد زمان درک داشتن یک نقص یا محدودیت در رسیدن به موفقیت به وقوع می پیوندد که انگیزه ی لازم جهت گام نهادن در مسیر و رفع محدودیت ها و کاستی ها را در خود می بیند. وجود این انگیزه در فرد می تواند حسادت را به یک احساس سازنده تبدیل کند. حسادت سازنده راهگشای فرد در رسیدن به موفقیت و پیشرفت است که فردی که دچار این احساس

<sup>1</sup> González-Navarro et al

<sup>2</sup> Menon & Thompson

<sup>3</sup> Qasim et al

<sup>4</sup> Li et al

<sup>5</sup> Khan et al

<sup>6</sup> Lange & Crusius

<sup>7</sup> Tai et al

شده است را به سوی موفقیت و بهبود سوق می‌دهد. انگیزه برای رسیدن به موقعیتی که دیگر همکاران از آن بهره‌مند هستند یکی از مزایای مثبت حسادت است که ناشی از مقایسه‌ی موقعیت خود با همکار موفق است (ون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶).

در مقابل حسادت سازنده، حسادت مخرب وجود دارد که همان تجربه‌ی عاطفی فرد زمان درک داشتن یک احساس خصومت است. این نوع از حسادت به معنای عدم رضایت فرد از جایگاه یا موفقیت‌های دیگران حتی با این علم که برای او خطری به دنبال نخواهند داشت تعریف می‌شود. حسادت مخرب می‌تواند به رفتاری منجر شود که برای خود فرد حسود و فرد محسود مشکل آفرین است و منجر به دور شدن خود و سازمان از اهداف متعالی شود (بردیتال و همکاران، ۲۰۲۰).

بنابراین حسادت سازنده می‌تواند در مقابل حسادت مخرب قرار گیرد زیرا به‌عنوان یک محرک انگیزه‌ی مولد عمل می‌کند و شخص حسود درصدد است تا خود را به سطح فرد محسود برساند. این نوع از حسادت تلاش فرد را برای رسیدن به موفقیت به‌جای آسیب‌رساندن و ایجاد چالش به فرد محسود برمی‌انگیزاند تا از این راه بتواند به مقام و جایگاه همکار دست پیدا کند (یزدان‌شناس و شیراوند، ۱۴۰۱).

### مروری بر پیشینه پژوهش

نصراصفهانی و حیدری (۱۳۹۸)، به بررسی تأثیر حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی کارکنان شرکت فولاد تکنیک اصفهان پرداختند. برای این منظور جامعه آماری شامل ۳۰۰ نفر از مدیران و کارشناسان شرکت فولاد تکنیک اصفهان و تعداد ۹۰ نفر بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده برای تجزیه و تحلیل انتخاب گردید. نتایج این بررسی حاکی از آن است که حسادت در محل کار و مولفه‌های آن بر رفتار انحرافی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

شاهوردیان و همکاران (۱۴۰۰)، به بررسی تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کارکنان و حسادت در محل کار در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مازندران پرداختند. باشد. برای این منظور از میان جامعه‌ی آماری خود ۸۶ نفر را با استفاده از روش جدول مورگان و نمونه‌گیری تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب کردند. نتایج این بررسی حاکی از آن است که رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کارکنان و حسادت در محل کار در اداره‌ی کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مازندران تأثیر معکوس و معناداری دارد.

احمدی قراچه و همکاران (۱۴۰۱)، به بررسی رابطه رهبری هم‌نوا با حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر پرداختند. جامعه آماری پژوهش حاضر ۴۰۸ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر بود که از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۹۸ نفر انتخاب شدند. نتایج این بررسی حاکی از آن است که بین رهبری هم‌نوا با حسادت سازمانی و هر یک از مولفه‌های آن یعنی حسادت شناختی، حسادت عاطفی و حسادت رفتاری کارکنان رابطه وجود دارد، به این معنا که هر چقدر هم‌نوايي در بین مدیران بیشتر باشد، حسادت شناختی، حسادت عاطفی و حسادت رفتاری کارکنان کم‌تر می‌شود. همچنین بین رهبری هم‌نوا با ریاکاری سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد، به این معنا که هر چقدر هم‌نوايي در بین مدیران بیشتر باشد، ریاکاری سازمانی در بین کارکنان کم‌تر می‌شود. نتیجه‌گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت و پیاده‌سازی رهبری هم‌نوا در اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر می‌توان به بهبود حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی کارکنان کمک نمود.

یزدان‌شناس و شیراوند (۱۴۰۱)، به بررسی تأثیر انواع حسادت بر رفتار خلاقانه‌ی کارکنان با توجه به نقش میانجی انگیزه درونی و ادراک از عدالت سازمانی پرداختند. برای این منظور نمونه آماری شامل ۲۸۰ نفر از کارکنان شرکت تولیدی و صنعتی عقاب‌افشان مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج این بررسی حاکی از آن است که احساس حسادت با استفاده از تأثیری که بر انگیزه‌ی درونی کارکنان برجای می‌گذارد،

<sup>۱</sup> Ven

بر رفتارهای خلاقانه‌ی کارکنان تأثیرگذار است و با کاهش انگیزه‌ی درونی کارکنان مانع از مشارکت آن‌ها در رفتارهای خلاقانه می‌شود. نتایج دیگر نشان می‌دهد که حسادت ملایم و سازنده با افزایش انگیزه‌ی درونی کارکنان بر رفتارهای خلاقانه آن‌ها تأثیر مثبتی می‌گذارد. هم‌چنین، نقش تعدیل‌کننده‌ی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی در رابطه‌ی میان انواع حسادت و انگیزش درونی تأیید نشد.

جهانتیغ و همکاران<sup>۱</sup> (۱۴۰۲)، به بررسی الگوی علی روابط شفافیت سازمانی بر حسادت سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار پرداختند. برای این منظور نمونه آماری شامل ۱۳۲ نفر از کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار مورد بررسی قرار دادند. نتایج این بررسی حاکی از آن است که فضیلت سازمانی و شفافیت سازمانی کارکنان از حد متوسط بالاتر است در حالی که میزان حسادت سازمانی آن‌ها از سطح متوسط پایین‌تر بوده است.

وانگ و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۵)، به بررسی رابطه میان حسادت سازنده در محل کار و رفتارهای نوآورانه کارکنان سه شرکت دولتی با استفاده از یک مدل میانجی تعدیل شده پرداختند. برای این منظور نمونه آماری شامل ۶۵۷ نفر از کارکنان این سه شرکت بود که جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده نمودند. نتایج این بررسی حاکی از آن است که (۱) رابطه مثبت معناداری بین حسادت خوش‌خیم در محل کار و رفتار نوآوری کارکنان وجود دارد؛ (۲) خودکارآمدی خلاقانه نقش واسطه‌ای بین حسادت خوش‌خیم در محل کار و رفتار نوآوری کارکنان ایفا می‌کند؛ (۳) رهبری اخلاقی رابطه بین خودکارآمدی خلاقانه و رفتار نوآوری کارکنان را تعدیل می‌کند و هرچه سطح رهبری اخلاقی بالاتر باشد، اثر پیش‌بینی‌کننده مثبت خودکارآمدی خلاقانه بر رفتار نوآوری کارکنان قوی‌تر است.

سونگ و همکاران (۲۰۲۵)، به بررسی تأثیر تعاملات بین فردی ادراک شده کارکنان بر عملکرد نوآورانه در سرمایه‌گذاری‌های جدید با متغیرهای میانی حسادت و نشخوار فکری کارکنان پرداختند. برای این منظور نمونه آماری ۶۰۲ نفری از کارکنان یک شرکت تولیدی بزرگ را با استفاده از پرسشنامه مورد ارزیابی قرار دادند. نتایج این بررسی حاکی از آن است که حمایت اجتماعی ادراک‌شده تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد نوآوری و تضعیف اجتماعی ادراک‌شده تأثیر منفی معناداری بر عملکرد نوآوری دارد. حسادت خوش‌خیم و زنجیره نشخوار فکری حل مسئله، رابطه بین حمایت اجتماعی ادراک‌شده و عملکرد نوآوری را میانجی‌گری می‌کنند. حسادت بدخواهانه و زنجیره نشخوار فکری عاطفی، رابطه بین تضعیف اجتماعی ادراک‌شده و عملکرد نوآوری را میانجی‌گری می‌کنند.

سونو و همکاران (۲۰۲۳)، به بررسی این موضوع که چگونگی طرد شدن در محل کار مانع خلاقیت می‌شود پرداختند که برای این منظور متغیر میانجی حسادت همکاران را به عنوان محرک طرد شدن در نظر گرفتند. در این مطالعه داده‌ها با استفاده از توزیع پرسشنامه آنلاین در میان ۵۹۲ نفر از کارکنان که ۲۰۱ نفر از آنان معیارهای تجزیه و تحلیل را داشت، جمع‌آوری شدند. نتایج این بررسی حاکی از آن است که حسادت به‌طور معنادار و مثبت به طرد شدن همکاران در محیط کار تأثیر می‌گذارد.

کیم و جانگ<sup>۲</sup> (۲۰۲۳)، به بررسی اثرات منفی حسادت و طرد شدن در محل کار در یک شرکت در کره‌ی جنوبی پرداختند. برای این منظور داده‌ها با استفاده از توزیع پرسشنامه میان ۴۰۳ نفر از کارمندان استخراج گردید. نتایج این بررسی حاکی از آن است که حسادت بر رفتارهای همکاران رابطه‌ی منفی و معنادار و با طرد شدن همکاران در محیط کار رابطه‌ی مثبت و معنادار دارد.

گونزاس ناورو و همکاران (۲۰۲۳)، به اعتبارسنجی و ارزیابی حسادت همکاران در محیط کار کارگران اسپانیایی پرداختند. برای این منظور جهت استخراج داده‌ها، پرسشنامه آنلاین میان ۲۲۰ نفر از کارگران را توزیع کردند. نتایج این بررسی حاکی از آن است که حسادت در

<sup>۱</sup> Wang et al<sup>۲۲</sup> Kim & Jang

محل کار (تشخیص چالش و ارزیابی تهدید آن) یافتن پاسخ برای برخی از سؤالات پژوهشی مکرر (مانند مسائل مطلوبیت اجتماعی) اشتباه گرفتن حسادت با موضوعات دیگر و غیره) را ممکن می‌سازد.

اردیل<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، به بررسی این سوال که حسادت چگونه بر تعهد شغلی و قصد جابجایی تأثیر می‌گذارد، پرداخته است. برای این منظور نمونه‌ای ۱۱۱ نفری از کارمندان یقه سفید را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. نتایج این بررسی حاکی از آن است که اولاً، احساس حسادت بر تعامل عاطفی تأثیر می‌گذارد، احساس حسادت بر تمایل به ترک تأثیر می‌گذارد و سوماً، درگیری عاطفی بر قصد ترک تأثیر می‌گذارد. این مطالعه به درک نقش احساسات منفی بر کارکنان کمک می‌کند. یافته‌های تجربی این پژوهش، دست اندرکاران و محققان را با مفاهیم نظری و مدیریتی سوق خواهد داد.

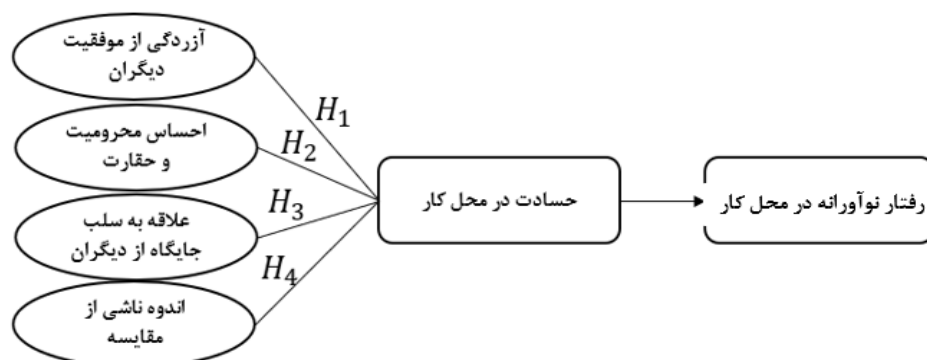
با توجه به مطالعات انجام‌شده توسط کلاته و همکاران (۱۴۰۲)، صفرنژاد فیروزآباد (۱۴۰۲)، ولی‌زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹) و نصرافهانی و حیدری آقاگلی (۱۳۹۷) می‌توان مولفه‌های حسادت را به آزردهی از موفقیت دیگران، احساس محرومیت و حقارت، علاقه به سلب نعمت از دیگران و اندوه مقایسه مطابق جدول (۱) برشمرد.

جدول (۱): مولفه‌های حسادت در محیط کار

| مولفه‌های حسادت             | تعریف                                                                                 | مشخصه‌ها                                        |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| آزردهی از موفقیت دیگران     | ناراحتی از موفقیت‌ها و داشته‌های همکاران است که وجود نوعی هیجان منفی را گزارش می‌کند. | بازداری رفتار مثبت، بی‌حوصلگی و عصبانیت         |
| احساس محرومیت و حقارت       | فعال شدن احساس کهنتری فرد در روابط اجتماعی و احساس محرومیت                            | بی‌قراری، عصبانیت، نپذیرفتن حق و حق به جانب     |
| علاقه به سلب نعمت از دیگران | علاقه درونی یا تلاش بیرونی جهت سلب مقام و موقعیت از دیگری                             | انتقام‌جویی، دورویی، تهمت و غیبت                |
| اندوه مقایسه                | اندوه ناشی از مقایسه‌ی ناکارآمد مدیران                                                | آرزومندی متوهمانه، نارضایتی از تقدیر الهی، حسرت |

منبع: کلاته و همکاران (۱۴۰۲)، صفرنژاد فیروزآباد (۱۴۰۲)، ولی‌زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹) و نصرافهانی و حیدری آقاگلی (۱۳۹۷)

۱ توجه به موارد ذکرشده مدل مفهومی مطالعه‌ی حاضر به صورت شکل (۲) مدل‌سازی می‌شود.



شکل (۲): مدل مفهومی تحقیق

<sup>۱</sup> Erdil

### فرضیه‌های پژوهش

- این پژوهش یک فرضیه اصلی تحت عنوان «حسادت سازمانی بر رفتارهای نوآورانه دیگر همکاران شرکت بیمه البرز تأثیر منفی و معنادار دارد» و نیز چهار فرضیه‌ی فرعی به شرح زیر را مورد بررسی قرار می‌دهد.
۱. آزردهی از موفقیت همکاران بر رفتارهای نوآورانه دیگر همکاران تأثیر منفی و معنادار دارد.
  ۲. احساس محرومیت و حقارت بر رفتارهای نوآورانه دیگر همکاران تأثیر منفی و معنادار دارد.
  ۳. علاقه به سلب جایگاه و مقام از همکاران بر رفتارهای نوآورانه دیگر همکاران تأثیر منفی و معنادار دارد.
  ۴. اندوه ناشی از مقایسه بر رفتارهای نوآورانه دیگر همکاران تأثیر منفی و معنادار دارد.

### روش‌شناسی

مطالعه‌ی حاضر با هدف بررسی تأثیر احساس حسادت بر رفتارهای نوآورانه دیگر همکاران در قالب مدل تحقیق انجام شده است. جامعه آماری مورد بررسی سرمایه انسانی شرکت بیمه البرز می‌باشد. این مطالعه از نظر نوع هدف کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-پیمایشی است که برای این کار پرسشنامه ۵ گویه لیکرت (۲۰۲۳) به صورت الکترونیکی و آنلاین میان روسای شعب، معاونین و کارشناسان بیمه البرز توزیع گردید. حجم نمونه به طور تصادفی و مطابق رابطه‌ی (۱) که به رابطه‌ی تابچینک و فیدل<sup>۱</sup> (۲۰۰۷)، معروف است، انتخاب گردید که از میان آن‌ها داده‌های ۲۵۰ پرسشنامه خاصیت تجزیه و تحلیل و ارزیابی داشتند.

$$n \geq 50 + 8M \quad (1)$$

در رابطه‌ی فوق  $M$  بیانگر تعداد متغیرها و خرده متغیرها و  $n$  نیز بیانگر حجم نمونه آماری است.

با توجه به این که هر سوال مربوط به پرسشنامه جهت پاسخ به فرضیات مورد بررسی دارای امتیاز است، از متوسط امتیازات مربوط به سوالات پاسخ داده شده توسط مشتریان استفاده شده است. برای آزمون مدل مفهومی پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از روش کم‌ترین مربعات جزئی استفاده شده است. برای این منظور از نرم‌افزار PLS و SPSS استفاده شده است که مدل مفهومی دارای دو جز اصلی شامل، متغیرهای پنهان و آشکار است که متغیرهای پنهان (مکنون یا سازه) با دایره (بیضی) و متغیرهای آشکار با مستطیل (مربع) نشان داده می‌شوند و روابط میان متغیرها است که با پیکان‌های جهت‌دار ترسیم می‌شوند. متغیرهای پنهان که اغلب از تئوری‌ها استخراج می‌شوند در پژوهش حاضر شامل آزردهی از موفقیت دیگران، احساس محرومیت و حقارت، علاقه به سلب جایگاه از دیگران و اندوه ناشی از مقایسه است.

### یافته‌ها

جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل سرمایه انسانی بیمه البرز است که براساس جدول مورگان تعداد ۲۵۰ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه تعیین شد. براساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن مشاهدات مطابق جدول (۲) مورد بررسی قرار می‌گیرد.

<sup>1</sup> Tabachnick & Fidell

جدول (۲): نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

| متغیرها                       | نماد<br>متغیر | سطح معناداری<br>(Prob) |
|-------------------------------|---------------|------------------------|
| حسادت سازمانی                 | ENVY          | ۰/۰۰۰۲                 |
| آزردگی از موفقیت دیگران       | AZM           | ۰/۰۰۰۰                 |
| احساس محرومیت و حقارت         | EMH           | ۰/۰۰۳۲                 |
| علاقه به سلب جایگاه از دیگران | SALB          | ۰/۰۰۰۰                 |
| اندوه ناشی از مقایسه          | AM            | ۰/۰۰۰۰                 |

منبع: محاسبات تحقیق

براساس نتایج جدول (۲)، مشاهده می‌شود که فرض صفر آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مبنی بر توزیع احتمالی مشاهدات نرمال است رد می‌شود زیرا مقادیر احتمال معناداری کم‌تر از خطای نوع اول ۰/۰۵ است و توزیع داده‌های مورد بررسی نرمال است و انتخاب نرم‌افزار معادلات ساختاری pls قابل توجیه است.

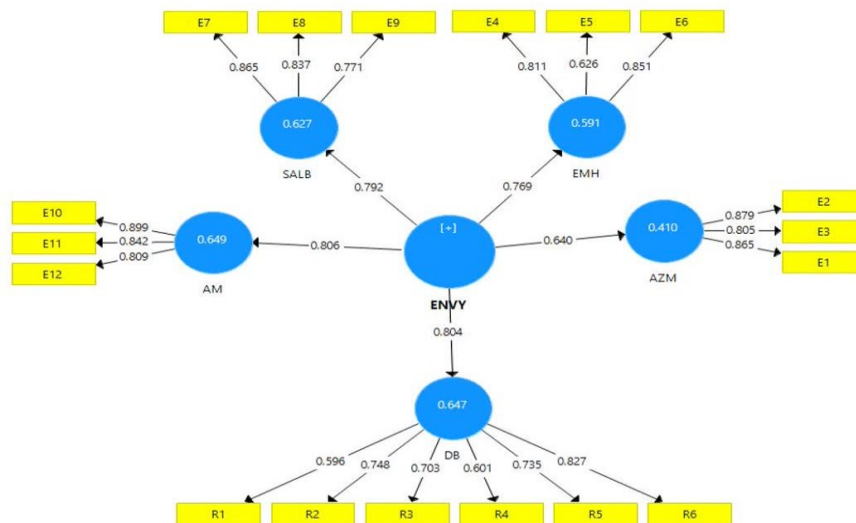
شاخص کفایت نمونه‌گیری (KMO) به تشخیص و تعیین مناسب بودن داده‌ها جهت تحلیل عاملی می‌پردازد. در صورتی که مقدار KMO از ۰/۵ کم‌تر باشد، داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهند بود و در صورتی که مقدار KMO در فاصله ۰/۵-۰/۶۹ باشد می‌توان با احتیاط بیشتر به تحلیل عاملی پرداخت و در صورتی که مقدار KMO از ۰/۷ بزرگ‌تر باشد، همبستگی میان داده‌ها جهت تحلیل عاملی مناسب خواهد بود (محمدی و سهرابی، ۱۳۹۶). برای آلفای کرونباخ نیز زمانی که مقادیر این آماره بین ۰/۵-۰/۷ باشند، پایایی در حد متوسط و برای مقادیر بالای ۰/۷ نیز پایایی مدل خوب است. ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی و شاخص کفایت KMO برای متغیرهای پژوهش در جدول (۳) آورده شده است.

جدول (۳): آلفای کرونباخ و شاخص KMO

| متغیرها                       | نماد متغیر | ضریب آلفای کرونباخ<br>( $ALPH \geq 0.7$ ) | ضریب پایایی ترکیبی<br>( $CR \geq 0.7$ ) | شاخص KMO |
|-------------------------------|------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------|----------|
| حسادت سازمانی                 | ENVY       | ۰/۹۶۴                                     | ۰/۸۵۶                                   | ۰/۷۸۵    |
| آزردگی از موفقیت دیگران       | AZM        | ۰/۸۵۳                                     | ۰/۸۶۲                                   | ۰/۷۲۱    |
| احساس محرومیت و حقارت         | EMH        | ۰/۹۱۳                                     | ۰/۹۳۵                                   | ۰/۸۳۳    |
| علاقه به سلب جایگاه از دیگران | SALB       | ۰/۷۹۵                                     | ۰/۸۲۱                                   | ۰/۷۵۱    |
| اندوه ناشی از مقایسه          | AM         | ۰/۷۷۱                                     | ۰/۷۴۹                                   | ۰/۷۱۶    |

منبع: محاسبات تحقیق

با توجه به اطلاعات جدول فوق، مقادیر آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی و شاخص کفایت نمونه‌گیری برای متغیرهای اصلی پژوهش، همگی مقادیر قابل قبولی را نشان می‌دهند و بیان‌کننده‌ی برازش قابل قبول مدل مورد بررسی هستند. مدل مفهومی با استفاده از نرم‌افزار PLS که ارتباط میان عوامل تعریف‌شده در مدل مورد پژوهش را نشان می‌دهد به صورت شکل (۳) است. مدل مفهومی نشان‌دهنده‌ی روابط میان متغیرها است که درستی یا نادرستی آن با داده‌های تجربی آزمون می‌شود.

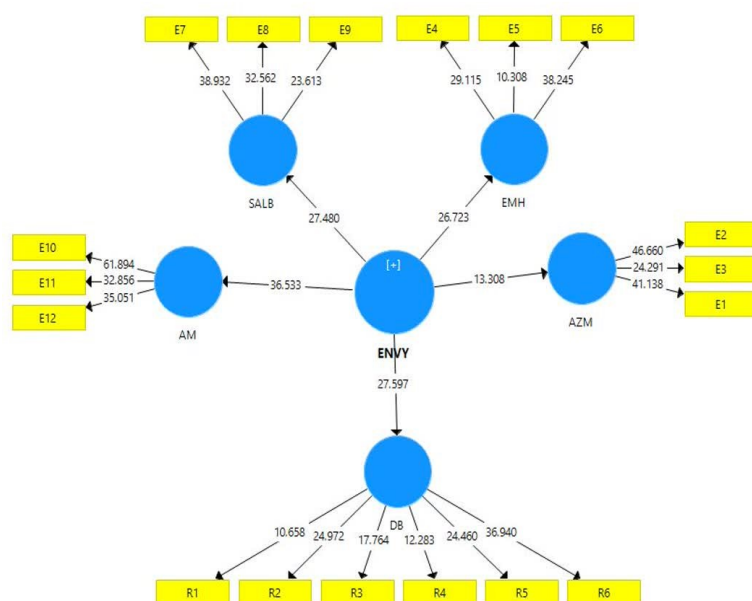


شکل (۳): مدل ساختاری تحقیق با ضرایب بار عاملی

منبع: خروجی نرم افزار PLS

بر اساس مطالعه هیولند<sup>۱</sup> (۱۹۹۹)، مقادیر ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارعاملی،  $0/4$  می باشد که با توجه به شکل فوق تمامی مقادیر بار عاملی سوالات بالاتر از  $0/4$  است و نشان می دهد که این معیار مناسب است.

ضرایب مسیر فردی از مدل ساختاری به عنوان ضرایب بتا استاندارد شده رگرسیون (OLS) تفسیر می شوند. مسیرهای ساختاری که علامت مطابق با علامت جبری فرض شده قبلی است، اعتبار تجربی جزئی از روابط فرض شده نظری میان متغیرهای پنهان فرض می کند. مسیرهایی که علامت جبری برخلاف انتظار دارند از فرضیات پژوهش حمایت نخواهند کرد. به منظور تعیین فاصله اطمینان از ضرایب مسیر و استنباط آماری روش های نمونه گیری مجدد مانند بوت استرپ یا جک نایف می بایست استفاده شود که در این پژوهش از روش بوت استرپ استفاده شده است که برای هر ضریب مسیر میان هریک از متغیرهای پنهان در مدل یک مقدار  $t$  به دست می آید که در سطح اطمینان ۹۰، ۹۵ و ۹۹ درصد این مقدار با حداقل آماره  $t$ ،  $1/64$ ،  $1/96$  و  $2/58$  مقایسه می شوند و در صورتی که مقدار آماره  $t$  مشاهده شده بیش از  $1/96$  در سطح اطمینان  $0/95$  باشد رابطه ی به دست آمده از مدل را نشان می دهد. شکل (۴)، متغیرهای پنهان و آشکار و ضرایب مسیر و بارهای عاملی را نشان می دهد.



شکل (۴): مدل ساختاری تحقیق با ضرایب معناداری Z

منبع: خروجی نرم افزار PLS

#### روایی همگرا در مدل

یکی دیگر از معیارهای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا متغیرهای پنهان مدل است که به بررسی همبستگی مدل می‌پردازد. مقادیر بزرگتر از ۰/۵ برای معیار روایی همگرایی نشان‌دهنده‌ی مناسب بودن این شاخص است که در جدول (۴)، مقادیر آن گزارش شده است.

جدول (۴)، نتایج آزمون روایی همگرا متغیرهای پنهان

| متغیرها                       | نماد متغیر | میانگین واریانس (AVE) $\geq 0.4$ |
|-------------------------------|------------|----------------------------------|
| حسادت سازمانی                 | ENVY       | ۰/۶۱۵                            |
| آزردگی از موفقیت دیگران       | AZM        | ۰/۶۴۰                            |
| احساس محرومیت و حقارت         | EMH        | ۰/۸۰۴                            |
| علاقه به سلب جایگاه از دیگران | SALB       | ۰/۷۶۹                            |
| اندوه ناشی از مقایسه          | AM         | ۰/۷۹۲                            |
| رفتار نوآورانه                | DB         | ۰/۶۶۷                            |

منبع: محاسبات تحقیق

با توجه به نتایج جدول فوق، مقدار معیار  $AVE^2$  در رابطه با متغیرهای پنهان مدل، همگی بالاتر از ۰/۵ هستند و مناسب بودن روایی همگرایی و مناسب بودن مدل اندازه‌گیری پژوهش را تأیید می‌کند.

#### روایی واگرا در مدل

معیار دیگر برای بررسی مدل، اندازه‌گیری روایی واگرا است که یک معیار تکمیلی است و برای این منظور از روش فورنل و لارکر استفاده شده است. جدول (۵)، نتایج آزمون فورنل و لارکر را نشان می‌دهد.

جدول (۵): نتایج آزمون روایی واگرا مدل

|      | ENVY   | AZM    | EMH    | SALB   | AM     | DB    |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| ENVY | ۰/۸۳۵  |        |        |        |        |       |
| AZM  | ۰/۶۸۵  | ۰/۷۹۵  |        |        |        |       |
| EMH  | ۰/۵۹۸  | ۰/۷۳۸  | ۰/۸۱۲  |        |        |       |
| SALB | ۰/۴۹۷  | ۰/۹۰۱  | ۰/۵۹۰  | ۰/۷۴۹  |        |       |
| AM   | ۰/۹۶۲  | ۰/۷۵۱  | ۰/۵۲۴  | ۰/۶۶۳  | ۰/۸۷۳  |       |
| DB   | -۰/۸۹۴ | -۰/۵۳۲ | -۰/۸۰۶ | -۰/۶۷۳ | -۰/۴۸۲ | ۰/۷۵۲ |

منبع: محاسبات تحقیق

با توجه به نتایج جدول فوق، مقادیر ریشه دوم شاخص میانگین واریانس تبیین شده که روی قطر اصلی ماتریس هستند، برای تمام متغیرهای پنهان مدل بالاتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها می باشد. ضرایب پیرسون نیز زیر قطر اصلی قرار دارند که مثبت بودن آن ها نشان دهنده ی رابطه ی مثبت میان دو متغیر است و تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۵ معنادار هستند. نتایج دیگر نشان می دهد که رفتار نوآورانه با حسادت سازمانی، آزدگی از موفقیت دیگران، احساس محرومیت و حقارت، علاقه به سلب جایگاه از دیگران و اندوه ناشی از مقایسه رابطه ی منفی و معنادار دارد.

## برازش مدل

برای سنجش برازش مدل از ضرایب معناداری  $Z$ ، معیار ضریب تعیین  $R^2$  و معیار  $Q^2$  استفاده می شود.

جدول (۶): نتایج آزمون برازش مدل

| متغیر پنهان    | ضریب تعیین $R^2$ | معیار $Q^2$ |
|----------------|------------------|-------------|
| رفتار نوآورانه | ۰/۹۰۱۶           | ۰/۲۶۴۱      |

منبع: محاسبات تحقیق

از آنجایی که تمامی ضرایب  $t$  برای تمام فرضیه های مورد بررسی بیشتر از ۱/۹۶ می باشند بنابراین، مهنادار بود آن ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای ۰/۰۵ درصد تأیید می شود. با توجه به نتایج جدول (۶)، زمانی که مقادیر ضریب تعیین ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ باشند، ملاک هایی برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی ضریب تعیین هستند و ضریب تعیین مدل ۰/۶۵۳۵ است که نشان دهنده ی تأیید قوی بودن برازش مدل ساختاری است. در صورتی که مقادیر معیار  $Q^2$  سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نمایند به ترتیب نشان دهنده ی قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی مدل هستند که در پژوهش حاضر مقدار معیار  $Q^2$  برابر ۰/۲۵۱۶ است و برازش مدل ساختاری را مناسب تأیید می کند.

همچنین، برازش مدل کلی نیز با شاخص نکویی برازش (معیار  $GOF^3$ ) انجام می شود که از رابطه ی (۲) به دست می آید. زمانی که این معیار مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را کسب نماید به ترتیب نشان دهنده ی برازش ضعیف، متوسط و قوی مدل است.

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2} \quad (2)$$

در رابطه ی فوق،  $Communalities$  از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می آید.

جدول (۷): نتایج معیار GOF

| متغیر پنهان    | Communality | معیار GOF |
|----------------|-------------|-----------|
| رفتار نوآورانه | ۰/۴۸۶       | ۰/۵۷۳     |

منبع: محاسبات تحقیق

با توجه به نتایج جدول فوق، برازش کلی مدل قوی و مورد تأیید است زیرا مقدار معیار GOF برابر ۰/۵۷۳ است.

### فرضیه‌های پژوهش

جدول (۸)، نتایج روابط میان متغیرهای مدل تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول (۸): نتایج روابط میان متغیرهای مدل

| مسیر                         | ضریب  | آماره t | نتایج |
|------------------------------|-------|---------|-------|
| آزردگی از موفقیت دیگران ←    | -۰/۸۳ | -۲/۲۳   | تأیید |
| احساس محرومیت و حقارت ←      | -۰/۵۶ | -۲/۰۷   | تأیید |
| علاقه به سلب جایگاه دیگران ← | -۰/۷۱ | -۲/۳۲   | تأیید |
| اندوه ناشی از مقایسه ←       | -۰/۲  | -۲/۶۱   | تأیید |

منبع: محاسبات تحقیق

**فرضیه اول:** آزردگی از موفقیت همکاران بر رفتارهای نوآورانه دیگر همکاران تأثیر معنادار دارد.

مطابق نتایج جدول (۸)، آزردگی از موفقیت همکاران با ضریب -۰/۸۳ بر رفتارهای نوآورانه در شرکت بیمه البرز رابطه‌ی منفی و معناداری دارد که درواقع فرضیه اول در مدل تأیید می‌شود به این معنا که با افزایش آزردگی از موفقیت همکاران، رفتارهای نوآورانه نیز کاهش می‌یابد.

**فرضیه دوم:** احساس محرومیت و حقارت بر رفتارهای نوآورانه دیگر همکاران تأثیر معنادار دارد.

مطابق نتایج جدول (۸)، احساس محرومیت و حقارت با ضریب -۰/۵۶ بر رفتارهای نوآورانه در شرکت بیمه البرز رابطه‌ی منفی و معناداری دارد که درواقع فرضیه دوم در مدل تأیید می‌شود به این معنا که با افزایش آزردگی از موفقیت همکاران، رفتارهای نوآورانه نیز کاهش می‌یابد.

**فرضیه سوم:** علاقه به سلب جایگاه و مقام از همکاران بر رفتارهای خلاقانه دیگر همکاران تأثیر معنادار دارد.

مطابق نتایج جدول (۸)، علاقه به سلب جایگاه و مقام از همکاران با ضریب -۰/۷۱ بر رفتارهای نوآورانه در شرکت بیمه البرز رابطه‌ی منفی و معناداری دارد که درواقع فرضیه سوم در مدل تأیید می‌شود به این معنا که با افزایش آزردگی از موفقیت همکاران، رفتارهای نوآورانه نیز کاهش می‌یابد.

**فرضیه چهارم:** اندوه ناشی از مقایسه بر رفتارهای نوآورانه دیگر همکاران تأثیر معنادار دارد.

مطابق نتایج جدول (۸)، آزردگی از موفقیت همکاران با ضریب -۰/۲ بر رفتارهای نوآورانه در شرکت بیمه البرز رابطه‌ی منفی و معناداری دارد که درواقع فرضیه چهارم در مدل تأیید می‌شود به این معنا که با افزایش آزردگی از موفقیت همکاران، رفتارهای نوآورانه نیز کاهش می‌یابد.

نتایج کلی این پژوهش نیز فرضیه اصلی تحقیق را نیز تأیید می‌کند و حسادت بر رفتارهای نوآورانه دیگر همکاران در شرکت بیمه البرز رابطه منفی و معنادار دارد. نتایج این بررسی با نتایج مطالعات صفرنژاد فیروزآباد (۱۴۰۳) با عنوان «تأثیر حسادت سازمانی بر رفتارهای انحرافی کارکنان (اداره کل امور مالیاتی غرب تهران)»، کلاته و همکاران (۱۴۰۲) با عنوان «حسادت سازمانی و خلاقیت کارکنان»، یزدان‌شناس و شیراوند (۱۴۰۱) با عنوان «تأثیر انواع حسادت بر رفتار خلاقانه‌ی کارکنان با توجه به نقش میانجی انگیزه درونی و ادراک از عدالت سازمانی»، صالح آبادویی (۱۴۰۱) با عنوان «نقش حسادت سازمانی بر میزان کارایی کارکنان»، شاهوردیان و همکاران (۱۴۰۰)

با عنوان «تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کارکنان و حسادت در محل کار (مورد مطالعه: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مازندران)»، حسن پور و همکاران (۱۳۹۹)، با عنوان «الگوی پیشایندها، مولفه‌ها و پیامدهای حسادت کارکنان در محیط کار در شرکت ملی نفت ایران»، نصرافهانی و حیدری (۱۳۹۸) با عنوان «تأثیر حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی کارکنان» همسو هستند.

### منابع

احمدی قراچه، علی محمد؛ شجاعی فرد، علی؛ روا، سلیمه؛ اسکندری؛ بامشاد و فراشبندی، رضا، (۱۴۰۱)، بررسی رابطه رهبری هم‌نوا با حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر، فصلنامه آموزش و بهبود منابع انسانی، ۹(۹): ۱-۱۹. DOI: [10/JTIHR.2023.1976857.1132](https://doi.org/10/JTIHR.2023.1976857.1132)

جهاننیک، سعید؛ فلاوندی، حسن و محمد حسنی، (۱۴۰۲)، الگوی علی روابط شفافیت سازمانی بر حسادت سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار، دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۴(۴): ۱۵۹-۱۶۹. [10.30495/JEDU.2023.30499.6115](https://doi.org/10.30495/JEDU.2023.30499.6115)

حسن پور، اکبر؛ جعفری‌نیا، سعید؛ وکیلی، یوسف و مهدی مهدی، (۱۳۹۹)، الگوی پیشایندها، مولفه‌ها و پیامدهای حسادت کارکنان در محیط کار در شرکت ملی نفت ایران، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۲(۴۶): ۱۲۸-۱۴۶.

رحمن‌نژاد، ارسلان؛ یاری حاج عطالو، جهانگیر؛ ملکی آوارسین، صادق و رفیق حسنی، (۱۴۰۱)، مدل‌یابی ساختاری سکوت سازمانی بر اساس ادراک از رفتارهای سیاسی و حسادت سازمانی با نقش میانجی سازگاری شغلی در دانشگاه پیام‌نور، دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۳(۵): ۴۷-۲۹. [10.30495/JEDU.2022.26693.5340](https://doi.org/10.30495/JEDU.2022.26693.5340)

شاهوردیان، محمد؛ رحمتی، مهناز و نوری، سمانه، (۱۴۰۰)، تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کارکنان و حسادت در محل کار (مورد مطالعه: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مازندران)، هشتمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران، ۱۲-۱۴۷-۱۵۹. <https://civilica.com/doc/1261332>

صالح آبادویی، علی، (۱۴۰۱)، نقش حسادت سازمانی بر میزان کارایی کارکنان، دومین همایش ملی رقابت پذیری و آینده تحولات شهری، تهران. <https://civilica.com/doc/1706083>

صفرنژاد فیروزآباد، مهران، (۱۴۰۳)، تأثیر حسادت سازمانی بر رفتارهای انحرافی کارکنان (اداره کل امور مالیاتی غرب تهران)، پژوهشنامه علم مدیریت در صنعت، ۲(۴): ۶۴۳-۶۵۳.

کلاته، امین و تویی، نقی و علی نیا، علیرضا، (۱۴۰۲)، حسادت سازمانی و خلاقیت کارکنان، اولین کنفرانس بین‌المللی مطالعات مدیریت، فرهنگ و هنر، تهران. <https://civilica.com/doc/1677998>

نصرافهانی، علی و پریسا حیدری (۱۳۹۸)، تأثیر حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی کارکنان، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۸(۱۱۹-۱۳۸): ۹۱. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2019.9663>

یزدان‌شناس، مهدی و فاطمه شیرواند، (۱۴۰۱)، تأثیر انواع حسادت بر رفتار خلاقانه‌ی کارکنان با توجه به نقش میانجی انگیزه درونی و ادراک از عدالت سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۱۱(۲): ۱-۳۲.

Breidenthal, A. P., Liu, D., Bai, Y., & Mao, Y. (2020). The dark side of creativity: Coworker envy and ostracism as a response to employee creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 161, 242-254. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.08.001>.

Brown, D. J., Ferris, D. L., Heller, D., & Keeping, L. M. (2007). Antecedents and consequences of the frequency of upward and downward social comparisons at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(1), 59-75. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.10.003>

Campbell, E. M., Chuang, A., Liao, H., Zhou, J., & Dong, Y. (2017). Hot shots and cool reception? An expanded view of social consequences for high performers. *Journal of Applied Psychology*, 102(5), 845-866. <https://doi.org/10.1037/apl0000183>

- Chuang, Y.T., Chiang, H.L. & Lin, A.P. (2025). Full-range leadership, follower envy, and the effects on organizational citizenship behaviors and work deviances. *Curr Psychol* 44, 2018–2032. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-07272-y>.
- Cleqq, Stewart., R. Kornberger, M., & Pitsis, T. (2015) *Managin and organizations, and intro duction to theory and practice book*. 14:693-727.
- 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. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0804>
- Erdil., A, & Muceldili, B. (2020). The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 447-454.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140.
- González-Navarro, ucia Llinares-Insa, L & Zurriaga-Lloréns, R. (2023). Development and validation of the Work Envy Appraisal Scale (WEAS) for Spanish workers, *Heliyon*, 9(1). doi: [10.1016/j.heliyon.2023.e13097](https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13097)
- Khan A.K., Bell C.M., & Quratulain S. (2017). The two faces of envy: perceived opportunity to perform as a moderator of envy manifestation. *Person. Rev*, 46(3):490–511. doi: [10.1108/PR-12-2014-0279](https://doi.org/10.1108/PR-12-2014-0279).
- Kim H, Jang E. Workplace Ostracism Effects on Employees' Negative Health Outcomes: Focusing on the Mediating Role of Envy. *Behavioral Sciences*. 2023; 13(8):669. <https://doi.org/10.3390/bs13080669>
- Kim, E., & Glomb, T. M. (2014). Victimization of high performers: The roles of envy and work group identification. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 619–634. <https://doi.org/10.1037/a0035789>
- Lam, C. K., Van der Vegt, G. S., Walter, F., & Huang, X. (2011). Harming high performers: A social comparison perspective on interpersonal harming in work teams. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 588–601. <https://doi.org/10.1037/a0021882>
- Lange J., & Crusius J. (2015). Dispositional envy revisited: unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy. *Pers. Soc. Psychol. Bull*, 41(2):284–294. doi: [10.1177/0146167214564959](https://doi.org/10.1177/0146167214564959).
- Lange J., Paulhus D.L., Crusius J. (2018). Elucidating the dark side of envy: distinctive links of benign and malicious envy with dark personalities. *Pers. Soc. Psychol. Bull*, 44(4):601–614. doi: [10.1177/0146167217746340](https://doi.org/10.1177/0146167217746340).
- Li X., Su Y., Liu X., Shi W., Shi K. (2017). Prosocial behavior in envy scenarios. *SBP (Soc. Behav. Pers.): Int. J*, 45(11):1803–1814. doi: [10.2224/sbp.6660](https://doi.org/10.2224/sbp.6660).
- Lim, W. M., Aggarwal, A., Singh, V., & Gopal, R. (2024). Leader–member exchange and service-oriented organizational citizenship behavior: A mediation-moderation model of employee envy and psychological empowerment among Hotel Frontline employees. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 1–30. <https://doi.org/10.1080/15256480.2024.2364326>
- Lin, Y., Bu, R., Qiu, S., Guo, Z., & Liu, J. (2024). The reactions of supervisor to subordinate proactive personality: A study from the perspective of supervisor dual envy. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 43(17), 15883–15897. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05452-w>
- 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.
- Pedersen, M.T. (2020). *Interpersonal Mistreatment in the Workplace: The Experience of Envy and Incivility Related to Turnover Intention*. GRA 19703 - Master Thesis, This master thesis is a part of the MSc. Program in Leadership and Organizational Psycholog y at 121-138.

Qasim, N, Arshad, M, Farooq, O, Rabeeya ,R. (2023). The impact of differentiated empowering leadership on employees' depression: moderation of employees' envy and gender, in *Management*, 8: 471-481.

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.

Song, Y., Li, JM. & Chen, YF. (2025). The effect of employees' perceived interpersonal interactions on innovation performance in new ventures: the chain-mediated effects of envy and work rumination. *Curr Psychol* 44, 11144–11157. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07913-w>

Sun, F., Li, X., & Akhtar, M. N. (2022). Negative influences of differentiated Empowering Leadership on Team Members' helping behaviors: The Mediating effects of Envy and Contempt. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 9–20. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S346470>

Suyono, O., Wahyudi, L, & Effendi., A. (2023). HOW PERCEIVED WORKPLACE OSTRACISM HINDERS CREATIVITY: COWORKER ENVY AS A TRIGGER. *International Journal of Business and Society*, 24(1), 202–218. <https://doi.org/10.33736/ijbs.5612.2023>

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.

Van de Ven N. (2016). Envy and its consequences: why it is useful to distinguish between benign and malicious envy. *Soc. Personal. Psychol. Compass*, 10(5):337–349. doi: [10.1111/spc3.12253](https://doi.org/10.1111/spc3.12253).

Wang, D., Wu, D., Zhang, J. *et al.* (2025). The relationship between workplace benign envy and employee innovation behavior: a moderated mediation model. *Curr Psychol* 44, 4040–4054. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07473-z>

## The effect of organizational envy on innovative behaviors of human capital in Alborz Insurance

*Nahid Baharvand*

*Ph.D. Candidate of Economics and Insurance expert, Faculty of Economics and Management, Semnan University, Semna, Iran. [Nahid\\_baharvand@semnan.ac.ir](mailto:Nahid_baharvand@semnan.ac.ir)*

### Abstract

In the present era, the survival of organizations in the business environment requires understanding the factors affecting productivity. One of the factors affecting the productivity of organizations is the human capital of that organization. Organizational envy is a negative feeling that is seen at all organizational levels and has many consequences on the relationships and exchange of knowledge and innovative behaviors of the organization. The purpose of the present study is to investigate the effects of organizational envy on the innovative behaviors of human capital of Alborz Insurance. The present study is applied in terms of the type of purpose and is descriptive-survey in terms of the method of data collection. For this purpose, a questionnaire was distributed electronically among Alborz Insurance employees and 250 questionnaires were randomly selected using the Tabachnick & Fidell (2007) relationship, which had the properties of analysis and evaluation. To test the conceptual model of the research, structural equation modeling was used using the partial least squares method using PLS and SPSS software. The results of this study indicate that organizational envy, resentment of others' success, feelings of deprivation and humiliation, desire to take away others' status, and sadness resulting from comparison have a negative and significant effect on the innovative behaviors of other employees

**Keywords:** Organizational envy, innovative behavior, human capital, Alborz Insurance.



---