



بررسی رابطه رهبری همنوا با حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر

علی محمد احمدی قراچه*^۱، علی شجاعی فرد^۲، سلیمه روا^۳، بامشاد اسکندری^۴، رضا فراشبندی^۵

amag2004@pnu.ac.ir

۱- استادیار گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

ashojaeifard@yahoo.com

۲- دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

salimeh.rava@yahoo.com

۳- کارشناس ارشد گروه مدیریت آموزشی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران

bamshadeskandari@outlook.com

۴- کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی اجرائی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

r.farashbandi@khuif.ac.ir

۵- دکتری فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر که با هدف بررسی رابطه رهبری همنوا با حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر انجام شده است از جمله ی پژوهش های همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر ۴۰۸ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر بود که از طریق نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۱۹۸ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه های رهبری همنوا واگنر (۲۰۱۰)، حسادت سازمانی ولی زاده و آذربایجان (۱۳۸۹) و ریاکاری سازمانی هادوی نژاد و عبادی (۱۳۹۴) بود. داده ها با استفاده از نرم افزار Smart PLS مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته ها نشان داد که بین رهبری همنوا با حسادت سازمانی و هر یک از مولفه های آن یعنی حسادت شناختی، حسادت عاطفی و حسادت رفتاری کارکنان رابطه وجود دارد، به این معنا که هر چقدر همنوایی در بین مدیران بیشتر باشد، حسادت شناختی، حسادت عاطفی و حسادت رفتاری کارکنان کمتر می شود. همچنین بین رهبری همنوا با ریاکاری سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد، به این معنا که هر چقدر همنوایی در بین مدیران بیشتر باشد، ریاکاری سازمانی در بین کارکنان کمتر می شود. نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت و پیاده سازی رهبری همنوا در اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر می توان به بهبود حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی کارکنان کمک نمود.

کلمات کلیدی: رهبری همنوا، حسادت سازمانی، ریاکاری سازمانی، کارکنان اداره آموزش و پرورش.

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله

دریافت:

۱۴۰۱/۱۰/۱۴

پذیرش:

۱۴۰۲/۱/۲۵

(مقاله پژوهشی)

مقدمه

سرمایه انسانی کلیدی برای رشد اقتصادی جوامع محسوب می‌شود. توسعه آن نوعی سرمایه‌گذاری بلند مدت محسوب می‌شود. سبب ارتقا کارکنان می‌شود. کارکنان دانش و مهارت‌های لازم را برای خلق محصولات و خدمات جدید بدست می‌آورند (Jiang, 2017). از طرفی بزرگترین و حیاتی‌ترین سرمایه هر سازمان بخصوص یک سازمان آموزشی سرمایه انسانی آن است که کیفیت فعالیت‌های سازمان را تحت‌الاشعاع قرار می‌دهد. در فضای پرچالش و تغییرات کنونی اگر سازمان‌های آموزشی بخواهند در انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی و اداری خود پیشتاز باشند باید از نیروی انسانی توانا و دارای روابط سالم برخوردار باشند (Rahmannezhad, 2021). وظایف مدیران و رهبران سازمان این است که باید زمینه‌ای فراهم کنند تا افراد بتوانند آزادانه و بدون هیچ ترسی با مدیریت و سایر بخش‌ها ارتباط و تعامل داشته باشند و احساس خوب را در کارکنانی که آنها را رهبری می‌کنند ایجاد کنند؛ این امر زمانی اتفاق می‌افتد که یک رهبر، طنینی مثبت ایجاد کند که برای موفقیت در رهبری اهمیت فراوانی دارد. یکی از شاخص‌های مهم مورد نیاز سازمان‌های موفق رهبری هم‌نوا است (Armstrong, 2019). رهبری هم‌نوايي نسبتاً بر سبک‌های رهبری که مبتنی بر همکاری هستند متمرکز شده است و با محیط‌های کاری مثبت در ارتباط می‌باشد، این محیط‌های کاری اشتغال کارمندان را ارتقاء می‌بخشد و بازده کاری بیشتر و رضایت مندی کاری بیشتری را دنبال می‌کند. رهبری هم‌نوايي توانایی بکارگرفتن احساسات بطور مؤثر برای انجام دادن امور به شکل موفقیت‌آمیز می‌باشد بخصوص زمانی که رهبران هم‌نوايي با احساسات و ادراکات دیگران هم‌نوا و هم‌آهنگ و هم‌سو هستند (Wagner, 2010). به زعم گولمن و همکارانش رهبری هم‌نوا هنر متقاعد کردن افراد برای رسیدن به یک هدف مشترک که برای آن کار می‌کنند و نه سلطه بر آنها می‌باشد (Azizinejad, 2018). رهبر هم‌نوا بودن به معنای هماهنگ بودن و هم‌لحن بودن با افراد پیرامون است. امید و همدلی را برای آینده‌ای بهتر و انعطاف پذیرتر را تلقی می‌کنند (Bargahi, 2015) در حقیقت رهبری هم‌نوا از دیگر تئوری‌های رهبری متمایز است و نقطه تمایز این تئوری به واسطه پی‌ریزی آن روی هوش هیجانی یا عاطفی می‌باشد و موفقیت در آن تائیدی بر سایر موفقیت‌های رهبری سازمان است (Wang, 2020) چارچوب هوش عاطفی از چهار بخش تشکیل شده است: خودآگاهی عاطفی، خودمدیریتی، خودآگاهی اجتماعی سیاسی و مدیریت کارآمد و روابط می‌باشد (Broomand, 2019) رهبری هم‌نوا به منظور ارتباط شخصی با

پیروانشان توانائی بیشتری دارند و نسبت به کارکنانی که با چالش‌های زندگی منازعه می‌کنند هم‌مدلی نشان می‌دهند و تحریک کردن و تهییج کردن پیروان از وظایف اصلی آنان است حتی در موقعیت‌های بحرانی و وخیم سازمان کارمندان معمولاً اعتقاد دارند که رهبران هم‌نوا به اندازه افرادی که در محیط کاری آنها کار می‌کنند از آنان مراقبت و مواظبت می‌نمایند (Yidong and Xinxin, 2013). رهبری هم‌نوا نمونه‌ای از سبک رهبری معطوف به عقلانیت است (Broomand, 2019) با بکارگیری تفکر، امید و بخشش رهبران می‌توانند باعث تقویت شرایط برانگیختگی (سیستم عصبی نیمه احساسی) کارکنان گردند (Hendrix, 2020). رهبری هم‌نوا، نوع درستی از محیطی را که نه تنها از نظر مالی موفق خواهد بود بلکه در آن افراد نیز متعهد می‌باشند، و در عین حال از انجام کار خود، از آن لذت می‌برند را ایجاد می‌نماید. در این نوع رهبری چهارچوب مناسبی برای چگونگی رهبری و حفظ قدرت در روابط خود و اعضای تیم و سازمان خویش ایجاد نمایند (Khalili Dehkordi, 2020). به نظر بویاتزیس و مک کی رهبران قدرتمند، آنهایی هستند که می‌توانند با ایجاد و ابراز آینده‌ای امید بخش ولی واقعی آن را بدست آورند. آنها رهبران قدرت یافته را به عنوان افراد آگاه از محیط و خویش‌شن معرفی نموده و افرادی که می‌دانند چگونه خود و روابط خود را تطبیق دهند توصیف می‌کنند (Eshghinejad, 2019) به عبارت دیگر، با اهمیت دادن به ارزش‌های اخلاقی، مانند صداقت، انصاف و مسئولیت اجتماعی می‌توانند مورد توجه قرار گیرند و از آلوده شدن سازمان‌ها به خصلت‌های غلط و منفی اخلاقی، جلوگیری کنند و با ایجاد رقابت منصفانه و اخلاقی، به گسترش اصول اخلاقی در نظام سازمانی بپردازند و از تبعات مثبت آن به نفع کارکنان بهره‌مند گردند (Ferrell, 2019). رهبران تاثیر گذار به گسترش سازمان ارزش محور، نه تنها برای افزایش کارایی کارکنان می‌پردازند، بلکه به توسعه فرهنگ کار سودمند، بر اساس ارزش‌های انسان دوستانه، و نیروی کار متعهد و تولید کننده نیز توجه دارند. وقتی رهبران رفتار عاری از خود پسندی و رفتار مراقبتی و علاقمندانه به کارکنان داشته باشند (Eshghinejad, 2017) به ایجاد دیدگاه مشترک و به دنبال آن ایجاد زندگی با معنا و ساخت روابط قوی درون فردی در میان کارکنان می‌پردازند (Liu, 2020) این جریان موجب گسترش احساس مراقبت و نگرانی و تحسین کردن در میان رهبران و کارکنان می‌شود که باعث افزایش احساس آنها در رابطه با تعلق داشتن به سازمان می‌شود (Khan, 2020). به طور خلاصه با توجه به فشارهای زیادی که در سازمان‌ها جهت اجرای فعالیت‌های مربوطه وجود دارد، بسیاری از مدیران می‌آموزند که از ویژگی‌های سازمان‌های موفق، توانایی آنها در

شناسایی، پرورش و استفاده بهینه از افراد مستعد رهبری است. چنین رهبرانی می توانند اهداف راهبردی و بلندمدت سازمان را تشخیص داده و طرح هایی از رهبری همنوا را برای تداوم رهبری موفق و همراه، به اجرا در می آورند.

آنچه سازمان را پایدار نگه می دارد ساختار تعریف شده، اجرای رویه ها، سیستم مدیریتی، و انتخاب اشخاص برای هر پست نیست بلکه به پیوندها و روابطی که بین اعضای آن ایجاد می شود وابسته است. از مواردی که در رهبری همنوا جهت حفظ روابط میان فردی و پیوندهای درون سازمان باید به آن توجه داشت؛ حسادت در محیط کار و به عبارتی حسادت سازمانی است که یک احساس منفی و ناخوشایند است که از مقایسه های نامطلوب اجتماعی ناشی می شود. در سازمان های امروزی با توجه به بوروکراسی های حاکم و جو رقابتی که وجود دارد توجه به احساسات افراد به خصوص احساس حسادت در محل کار از اهمیت ویژه ای برخوردار است (Liu et al, 2019). تاثیر اصلی حسادت آسیب رساندن به روابط موجود در سازمان هاست، حسادت از انسجام جلوگیری می کند و به بنیاد و پایه سازمان آسیب می رساند (Lee et al. 2018). یک کارمند زمانی مورد هدف حسادت دیگران قرار می گیرد که کارکنان برداشت کنند که فاقد جایگاه، موفقیت و شایستگی هستند و آرزو دارند آن جایگاه و ویژگی ها را به دست آورند و یا آن فرد جایگاه و موقعیت خود را از دست بدهد (Lee et al, 2018). به عبارت دیگر ماهیت و محور اصلی حسادت، آرزو یا تلاش برای از دست رفتن نعمت شخص دیگر است؛ خواه به خودش برسد یا نه، و خواه به صلاح دیگری باشد یا خیر (Raeesi & Nastizai, 2019). محققان سازمانی عوامل مؤثر در بروز حسادت را شامل سه دسته کلی می دانند که شامل ادراک فردی، عوامل سازمانی و درک روابط رئیس-مرئوس می باشند (Daneshvar Haris et al, 2016). حسادت در نظریه مقایسه اجتماعی ریشه دارد یعنی که کارکنان از طریق مقایسه خود با افراد مشابه، توانایی هایشان را ارزیابی می کنند (Rahmannezhad et al, 2021). اگر واکنش به حسادت مطلوب نباشد، به شکل منفی، کینه توزانه یا شدید در نظر گرفته می شود ولی اگر واکنش مطلوب باشد، حسادت، مثبت، مفید، غیر کینه توزانه و مطلوب در نظر گرفته می شود (Smith et al, 2017) که برخی محققان با بیان حسادت مطلوب و حسادت مخرب، در مفهوم آن، تمایزهایی قائل اند (Hasanpor et al, 2020) آن ها به حسادت مطلوب به عنوان یک نیروی انگیزشی رو به بالا برای پیشرفت و بهبود شغلی کارکنان اشاره می کنند، یعنی این حس منجر به واکنش های سازنده کار بیشتر در فرد که به خوبی فردی شوند که به آن غبطه خورده اند در واقع که حسادت

مطلوب باعث افزایش انگیزه کاری افراد می شود (Smith et al, 2017) و حسادت مخرب یک نیروی انگیزشی کشنده رو به پایین در فرد، که باعث توسعه احساسات مخرب و مضر و آسیب های کورکورانه به دیگران می شود و دیگران را به رنج می اندازد (Shu & Lazatkhan, 2017). با توجه به اینکه حسادت یک پدیده خاص انسانی است دارای سه جنبه عاطفی و شناختی و رفتاری هستند، مؤلفه عاطفی؛ احساسات و هیجاناتی است که در کارمند حسود هنگام ایجاد حسادت شکل می گیرد. مؤلفه شناختی؛ در واقع اطلاعات، باورها و دیدگاه ها و ارزیابی های درباره موضوعی که به آن حسادت می کنند و در محیط کار شکل می گیرد. مؤلفه رفتاری؛ که برخلاف جنبه عاطفی و شناختی، که در ظاهر کمتر نمود دارند، جنبه رفتاری به راحتی در کارکنان قابل مشاهده و تشخیص هستند، در واقع مؤلفه رفتاری تمایل کارمند برای پاسخ به شیوه ای خاص به سمت پدیده حسادت برانگیز است (Hasanpor et al, 2022). حسادت در محل کار زمانی آشکار می شود که کارمندان متوجه عدم توازن در فرایندهای ارتقای شغلی و پشتیبانی مقامات سازمانی و سایر منابع رقابتی در سازمان شوند که این وضع ممکن است برای کارکنان در ارتباط با بهره مندی از آن مزایای رقابتی مورد حسادت پیامدهای متناقضی داشته باشد (Hakimi, 2020). بنابراین، اگر این پدیده مخرب در سازمان مدیریت نشود سطح رضایت کارکنان در سازمان کاهش می یابد و توسعه حرفه ای و رشد کارکنان با مشکل مواجه خواهد شد. حسادت بر رفتارهای فردی و عملکرد شغلی تأثیر مهمی دارد و عواقب منفی آن می تواند برای افراد و هم برای سازمان زیان آور باشد (Alavi Mateen, 2018). راهبردهایی چون شفافیت سازمانی، تقویت هوش هیجانی مدیران، عدالت محوری، تقویت معنویت و توجه به اخلاق کاری کارکنان در محیط کار، استراتژی همکاری رقابت، حمایت و پشتیبانی مدیران از کارکنان، تقویت احساس امنیت شغلی و کاهش عدم اطمینان، عدم تجانس اعضای یک واحد برای کاهش این رفتار مخرب می توان انجام داد (Hasanpor & et al, 2021).

از دیگر مفاهیم پراهمیت و مرتبط با کارکنان در سازمان که باید رهبران به آن توجه داشته باشند، ریاکاری سازمانی است. وقتی رهبران بر ارزش های مشترک، رفتار منصفانه و صداقت تأکید نکنند و دچار ریاکاری سازمانی می شوند و اعضای سازمان به هنگام ابراز عقاید، احساس ناامنی می کنند. تعهد اعضای سازمان به سازمان، اعتقاد به اهداف و ارزش های سازمان، تمایل به تلاش از طرف سازمان و تمایل به عضویت در سازمان، همه کاهش می یابد (Yidong & Xinxin, 2013). ریاکاری سازمانی عبارت

است از داشتن ادعای تقوا و فضیلت و آرمانگرایی در سازمان برای رسیدن به اهداف شخصی خود (Ghafari & Rostamnia, 2017). ریاکاری در روانشناسی اجتماعی به صورت گفتن چیزی و عمل کردن به نحوی دیگر تعریف می شود (Eshgarf & Amiri, 2018). در تعریفی دیگر ریاکاری را حفظ هنجارهای اخلاقی در نزد عموم و برای دیگران، اما نقض آنها به طور شخصی و در محافل خصوصی می دانند (Mazlomi, 2016). ریاکاری در ارتباطات بین فردی در سازمان رفتاری است که در آن برخی از اعضای سازمان در حداقل دو موقعیت ارتباطی یکسان، رفتار متفاوت یا متناقض نشان می دهند (Hadian, 2016). در سازمان ها همواره عده ای کم کار و غیرمتعهد هستند که از تلاش واقعی و کوشش حقیقی برای دستیابی سازمان به اهداف دریغ می کنند، لیکن سعی آنها بر این است که چهره متعهد، کوشا و تلاشگری از خود در ذهن مدیران و مسئولان سازمان به جای بگذارند (Rezaian, 2019). تلاش می کنند که خود را اخلاقی تر از آنچه هستند نشان دهند تا جایگاه بالاتری را دست یابند (Hill, 2014). ریاکاری سازمانی در برانگیختن فضای بی اعتماد سازمانی و کاهش اثربخشی سازمانی، تأثیر بسزایی دارد (Hadian, 2016) و عواملی نظیر فقدان انگیزه های اخلاقی، نداشتن ابزارهای تلافی جویانه، ترس از تنبیه و مجازات، خودشیرینی، همکاری، رقابت، جاذبه بین فردی، تسهیل ارتباطات، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری در بروز ریاکاری سازمانی نقش دارند (Rastgar & Sharafi, 2017) که بیشتر با فرهنگ سلسله مراتبی که در آن رابطه رئیس- مرئوس هست مطرح می شود (Burrell Nickell & Roberts, 2014) و به تدریج موجب تنبلی، کم کاری و سایش اجتماعی کارکنان می شود (Bayati, 2019). علت بروز رفتارهای ریاکارانه را می توان شدت روابط غیر رسمی و ضعف قانون سالاری در سازمان، ضعف قانونی نظارتی و بی عدالتی، ارتباطات فریب کارانه و ناهمگونی شناختی و خودشیرینی، ناهمگونی بین نگرش و رفتار و سکوت سازمانی و فروکاست اعتماد بین فردی در سازمان را جست و جو کرد (Hadavinejad & Amirkhanloue, 2016). ریاکاری در سازمان را می توان به سه نوع ریاکاری سازمانی (ناسازگاری ادراک شده بین قول گذشته و عمل کنونی مدیریت ارشد سازمان) ریاکاری روانشناختی (تناقض ادراک شده میان گفتار کنونی فرد نزد عموم و فعل یا افعال وی در گذشته) و رفتارهای ریاکارانه در ارتباطات بین فردی (رفتارهای ناهمگون فرد درباره یک موضوع با هدف خوب جلوه کردن نزد دیگران یا به عبارتی خودشیرینی، برای نفوذ در آنها) تقسیم بندی کرد (Hadavinejad & Amirkhanloue, 2016). ریاکاری سازمانی دارای پیامدهای فردی و اجتماعی است. وقتی که افکار و اعمال فرد در تعارض با هم باشند، ناسازگاری شناختی و حالتی از فشار و ناراحتی روانی را تجربه خواهند کرد به عنوان ریاکار و منافق محسوب شدن نه

تنها به طرز زنده ای در قضاوت مردم تأثیرگذار است، بلکه در میزان تنبیهی که آنها برای فرد ریاکار در نظر می گیرند نیز می تواند وجهه شخص را کدر کند (Eidouzahi & Nastizai, 2020).

از دیدگاه نظری می توان گفت در سه دهه گذشته تحقیقات علمی اندکی در این حوزه خصوصا در ادارات دولتی صورت گرفته است (Liu et al, 2019) یکی از دلایلی که می توان برای آن برشمرد این است که مدیران در سازمان تمایل زیادی به همکاری در بررسی این پدیده های منفی ندارند، زیرا خود نیز به نوعی درگیر این پدیده ها هستند (Ghadi, 2018). رهبری هم‌نوا از مهمترین متغیرهای مؤثر بر حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی کارکنان می باشد. با نگاهی به پیشینه پژوهش در برخی تحقیقات بر این تأثیر به طور نسبی صحنه گذاشته شده است از جمله: (Kazemi & Heydari (2021 در پژوهشی با عنوان رابطه بین رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی، ریاکاری سازمانی و نتایج مربوط به کار معلمان، نشان دادند که بین مشروعیت سازمانی و رهبری اخلاقی با ریاکاری سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. وقتی ارزش ها و رفتارهای اخلاقی در مدرسه تشویق شود، انگیزه و تعهد معلمان به کار و مدرسه بیشتر می گردد. (Tarehbari et al (2020 در تحقیق خود با عنوان شناسایی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان نشان دادند که وجود فاصله بین مدیر و کارمند، جوسازمانی نامطلوب، کم توجهی به قابلیت های یادگیری سازمان، کم توجهی به ویژگی های شخصیتی موجب افزایش حسادت سازمانی می شود. (Khalifapour (2020 در پژوهشی به بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل بر جو نوآورانه سازمانی از طریق توانمندسازی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداخت. نتایج نشان داد سبک رهبری اصیل از طریق توانمندسازی کارکنان بر جو نوآورانه سازمانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تأثیر دارد. (KiliChoklu & KiliChoklu, 2019) در پژوهش خود نشان دادند که ادراک معلمان از مشروعیت سازمانی و رهبری اخلاقی دارای معناداری مستقیم و غیرمستقیم است. اگر افراد در یک سازمان در گفتار یا کردار خود رفتار غیرصادقانه داشته باشند، ممکن است باعث ایجاد ریا در واقعیت زندگی سازمانی شود یعنی بین اخلاق رهبر و جو اخلاقی سازمان رابطه مستقیمی وجود دارد (Gholipoor et al (2018 پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مبادله رهبر - پیرو بر حسادت سازمانی انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که مبادله رهبر - پیرو باکیفیت برخی افراد با سرپرستان، بر حسادت سازمانی سایر افراد تأثیر دارد. همچنین رهبران می توانند از طریق حذف دلایل ایجاد حسادت سازمانی و اصلاح دلایل تشکیل گروه خودی، رابطه خود با پیروانشان را بهبود دهند. (Azizinejad (2018 در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری هم‌نوا بر عملکرد

سازمانی از طریق نقش توانمندسازی تیمی در بین مدیران و کارکنان پرداخت. نتایج نشان داد که توانمندسازی تیمی تاثیر رهبری هم‌نوا را بر عملکرد سازمانی میانجی‌گری می‌کند. (Navarro et al (2018) در پژوهش خود با عنوان نقش رهبری در سازمان های دولتی و خصوصی بیان نمودند که وجود حسادت در سازمان ارتباط مثبتی با رفتار های غیراخلاقی کارکنان دارد و باعث می شود کارکنان به کارها و فعالیت هایی برخلاف اهداف و مأموریت سازمان دست بزنند که باعث کاهش عملکرد سازمانی می گردد. (Shu and Lazatan (2017) در پژوهش خود به تاثیر رهبر-عضو و روان رنجوری پیرو بر حسادت و عملکرد شغلی پرداختند که نتایج نشان داد روان رنجوری به طور مثبت بر احساس حسادت و به طور منفی بر عملکرد تاثیر می گذارد. روان رنجوری بالا و رابطه بالای رهبر-عضو بالاترین سطوح حسادت؛ اما روان رنجوری پایین و روابط رهبر-عضو بالا؛ پایین ترین سطوح حسادت را در پی خواهد داشت. (Rastgar et al(2017) به پژوهشی با عنوان نقش سیستم ارزیابی عملکرد در وقوع ریاکاری سازمانی: اثر تعدیل‌کنندگی جو سازمانی پرداختند که نتایج نشان دهنده این بود که نظام ارزیابی عملکرد اثربخش بر ریاکاری سازمانی، تأثیر مستقیم و منفی دارد. درحقیقت هرچه نظام ارزیابی، اثربخش‌تر باشد و جو حاکم بر سازمان، جو همکاری یا نوآورانه باشد، ریاکاری در سازمان کمتر می‌شود. (Basher Rubel et al (2016) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی ریاکاری سازمانی بین رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین ریاکاری سازمانی و رهبری اخلاقی با فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد. (Floyd et al (2016) نقش رهبران سازمانی در مدیریت حسادت و پیامد های آن برای رقابت در سازمان را بررسی کرده اند. آن ها نشان دادند رهبران سازمانی می توانند با مدیریت کردن بافت موقعیتی، واکنش های منفی به حسادت را به حداقل برسانند و واکنش های مثبت را تقویت کنند. (Wagner (2010) در پژوهش خود به طور خاص رابطه رهبری هم‌نوا بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی را بررسی کرده است، و نقش آن را در مراقبت از سلامت محیط کار مؤثر می داند.

بروز رفتارهای غیر اخلاقی و غیر حرفه ای در سازمان ها از مهمترین معضلات عصر فعلی است و بر ضرورت توسعه اخلاق تأکید می نماید. آنچه در این راستا بسیار اهمیت دارد این است که کارکنان تلاش می کنند تا حس حسادت و ریاکاری خود را پنهان کنند (Ghadi, 2018) از آنجا که حسادت و ریاکاری، به شدت ارزش شخص را تهدید می کند، اغلب افراد وجود آن را در خود انکار می کنند؛ به همین دلیل شناخت و آگاهی از آنها و پیامد آن برای کارکنان ضروری می باشد. از این رو توجه به تقویت روحیه کارکنان هم از جنبه مادی و تأمین نیازهای رفاهی و هم قوت بخشیدن به ارزش های مثبت اجتماعی و اخلاقی کارکنان ضروری

است که در واقع جنبه معنوی قضیه می باشد. به عبارت دیگر بهبود عملکرد کارکنان تنها با آموزش و حقوق و مزایا حاصل نمی شود، بلکه باید به نیازهای درونی و روحی کارکنان و رعایت شأن و منزلت آنها در سازمان نیز توجه داشت تا با اعمال برنامه های راهبردی در قلمرو مدیریت و رهبری صحیح، برنامه ریزی های مدون و معقول جهت نهایت بهره برداری از توانایی های کارکنان در سازمان را داشته باشیم. بنابراین ریشه یابی رفتار کارکنان باید سرلوحه اقدامات و تصمیمات مدیران در سازمان ها باشد. همچنین رسیدگی به مسائل رفتاری کارکنان برای کاهش تنش ها و ایجاد انگیزه درونی کارکنان می تواند مؤثر و مفید باشد. ضرورت بررسی حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی آنجا احساس می شود که عواقب منفی آن می تواند هم برای افراد و هم برای سازمان های دولتی زیان آور باشد. ریاکاری و حسادت، از عوامل مخرب رفتارهای بین فردی در سازمان های دولتی است که مدیران ارشد سازمان ها، برای نجات سازمانشان باید به آن توجه کنند. مهم است حسادت و ریاکاری را در محیط کار کنترل کنیم، زیرا باعث افزایش رفتار های پرخاشگرانه و تهاجمی شده و هزینه های سازمانی را برای بهره وری افزایش می دهد و موجب کاهش درآمد و خدشه دار شدن اعتبار این گونه سازمان ها و بروز مسائل اقتصادی متعدد و متوالی در سطح کلان کشور منجر می شود. در ادامه در مورد چرایی انجام این تحقیق می بایست گفت که با توجه به اینکه رهبری همنوا، می تواند اثرات مخرب حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی را کاهش دهد. بدین خاطر محقق در نظر دارد موضوع بررسی رابطه رهبری همنوا با حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر را به طور کاربردی و عملیاتی به اجرا درآورد. در همین راستا سؤال اصلی این تحقیق به این صورت مطرح است که آیا بین رهبری همنوا با حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر وجود دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش از حیث روش شناختی بر مبنای هدف، کاربردی، بر مبنای روش اجرا پژوهشی نظری- کاربردی و بر مبنای زمان، حال نگر و آینده نگر است و روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۴۰۸ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر در سال ۱۴۰۰ بود که با توجه به فرمول حجم نمونه کوکران تعداد ۱۹۸ نفر انتخاب شدند. داده های بدست آمده با استفاده از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند. ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق شامل:

۱) پرسشنامه رهبری هم‌نوا واگنر (۲۰۱۰): برای سنجش رهبری هم‌نوا از ۱۰ سوال از طیف پنج درجه ای لیکرت از (بسیار کم، کم، متوسط، زیاد و بسیار زیاد) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۴ بعد رهبری بصیر (سوال های ۱ تا ۳)، رهبری مربی گر (سوال های ۴ تا ۶)، رهبری مردم سالار (سوال های ۷ تا ۸) و رهبری پیوندجویانه (سوال های ۹ تا ۱۰) می باشد. واگنر روایی پرسشنامه را به کمک تحلیل عاملی ۰/۸۲ و پایایی پرسشنامه را به کمک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش نمودند.

۲) پرسشنامه حسادت سازمانی ولی زاده و آذربایجان (۱۳۸۹): این پرسشنامه در قالب ۴۰ گویه و ۳ بعد؛ حسادت شناختی (۶ گویه)، حسادت عاطفی (۲۲ گویه) و حسادت رفتاری (۱۲ گویه) به بررسی میزان حسادت سازمانی فرد می پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت از ۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم نمره گذاری شده است. حداقل و حداکثر نمره در این پژوهش به ترتیب ۴۰ و ۲۰۰ است. هرچه نمره به ۲۰۰ نزدیکتر باشد نشانه حسادت سازمانی بالاتر است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفا کرونباخ ۰/۹۱ گزارش شده است. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب همبستگی هر سوال با نمره کل محاسبه گردید و نشان داد که همه سوالات با نمره کل همبستگی معنی داری دارند.

۳) پرسشنامه ریاکاری سازمانی هادوی نژاد و عبادی (۱۳۹۴): جهت اندازه گیری ریاکاری سازمانی از پرسشنامه کیلی چوقلو و کیلی چوقلو (۲۰۱۹) استفاده شد که ریاکاری سازمانی را در قالب ۱۰ سوال و بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) می سنجد. سوال شماره ۳ در این پرسشنامه به صورت معکوس نمره گذاری می شود. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفا کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شده است. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب همبستگی هر سوال با نمره کل محاسبه گردید و نشان داد که همه سوالات با نمره کل همبستگی معنی داری دارند.

یافته ها

در جدول ۱ نرمال بودن شکل توزیع متغیرها بررسی شد. از شاخص های کجی و کشیدگی جهت تعیین وضعیت توزیع داده‌ها (نرمال بودن) استفاده شد. نتایج در جدول ۴-۶ گزارش شده است. در مورد کجی و کشیدگی، چنانچه مقادیر این آماره ها بین ۲- و ۲+ باشد نشان دهنده نرمال بودن توزیع تک متغیره است.

جدول ۱ آزمون های ارزیابی نرمال بودن توزیع متغیرها

کشیدگی	کجی	متغیر
-۰/۶۱۹	-۰/۰۸۴	رهبری بصیر

رهبری مربی گر	۰/۱۲۳	-۰/۹۵۲
رهبری مردم سالار	-۰/۰۱۳	-۱/۰۱
رهبری پیوندجویانه	۰/۰۱۰	-۰/۹۵۵
کل	-۰/۹۲۵	۱/۶۰
حسادت شناختی	-۰/۰۴۳	-۰/۷۱۱
حسادت عاطفی	-۰/۰۷۴	-۰/۴۹۰
حسادت رفتاری	۰/۰۲۲	-۰/۶۵۲
کل	-۰/۰۱۰	-۰/۶۵۵
ریاکاری سازمانی	-۰/۱۳۰	-۱/۲۰

جدول ۲ نشان می دهد بررسی مقادیر کجی و کشیدگی نشان می دهد با توجه به این که مقادیر کجی تمامی متغیرها در دامنه +۲ تا -۲ بدست آمده است و مقادیر کشیدگی برای تمامی متغیرها در دامنه +۲ تا -۲ بدست آمده است می توانیم نتیجه بگیریم که تمامی متغیرها از توزیع نرمال یا نزدیک به نرمال برخوردارند و می توان توزیع تمامی متغیرها را نرمال در نظر گرفت. در مجموع می توانیم تمامی متغیرها را دارای توزیع نرمال یا نزدیک به نرمال بدانیم و از آزمون های پارامتریک استفاده کنیم.

جدول ۲ آزمون همبستگی بین مولفه ها

متغیرها	رهبری بصیر	رهبری بصیر	رهبری بصیر	رهبری بصیر	رهبری همنوا
رهبری بصیر	۰/۸۲ **	۰/۶۲ **	۰/۵۰ **	۰/۳۲ **	۰/۵۱ **
رهبری مربی گر	۰/۸۷ **	۰/۶۸ **	۰/۵۵ **	۰/۳۳ **	۰/۵۶ **
رهبری مردم سالار	۰/۸۰ **	۰/۶۴ **	۰/۵۲ **	۰/۳۴ **	۰/۵۲ **
رهبری پیوندجویانه	۰/۷۷ **	۰/۶۱ **	۰/۵۰ **	۰/۳۵ **	۰/۵۰ **
حسادت شناختی	-۰/۶۵ **	-۰/۸۲ **	-۰/۷۵ **	-۰/۶۹ **	-۰/۷۳ **
حسادت عاطفی	-۰/۵۹ **	-۰/۸۰ **	-۰/۷۹ **	-۰/۷۱ **	-۰/۷۲ **

-۰/۶۵ **	-۰/۶۲ **	-۰/۷۳ **	-۰/۶۸ **	-۰/۵۶ **	حسادت رفتاری
-۰/۷۴ **	-۰/۷۱ **	-۰/۷۹ **	-۰/۸۱ **	-۰/۶۳ **	ریاکاری سازمانی

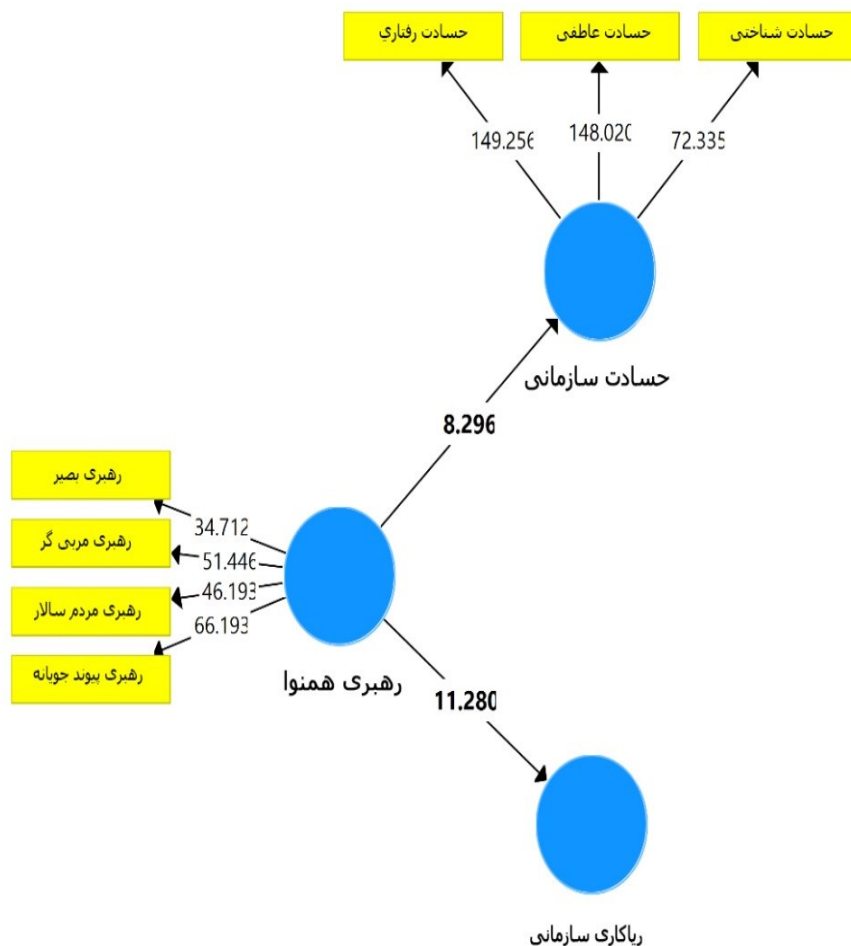
توجه: * = $p \leq 0/05$ و ** = $p \leq 0/01$

جدول ۳ نشان می دهد رهبری تحول گرا قوی ترین همبستگی را در بین مولفه های حسادت شناختی با مولفه ریاکاری سازمانی

دارد.

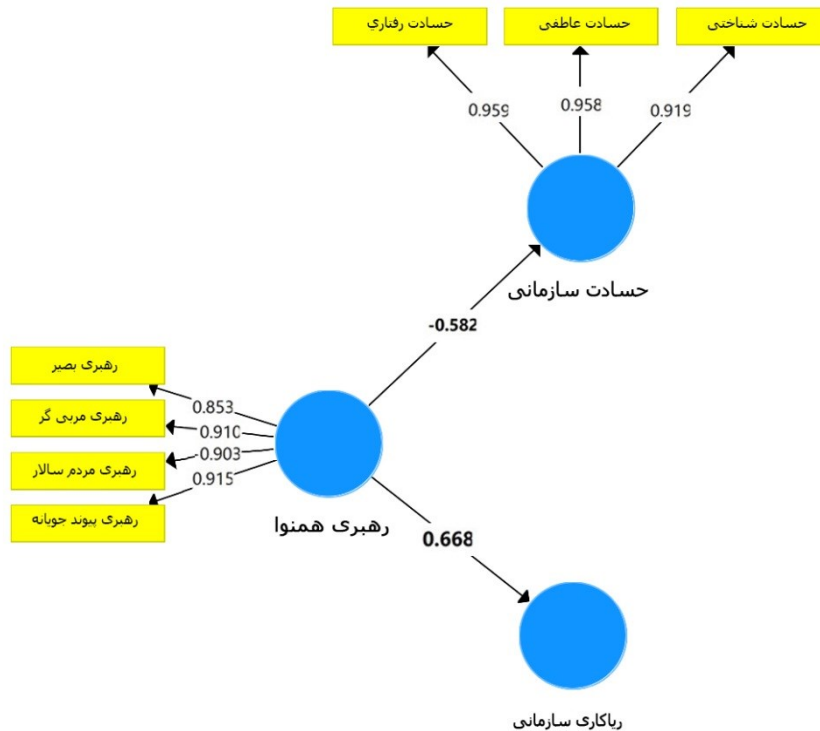
مدل مفهومی پژوهش با استفاده از تکنیک مدل پابی معادلات ساختاری به روش حداقل مجذورات جزئی (PLS) آزمون شد.

در ادامه مدل پژوهش در حالت معنی داری (شکل ۱) و در حالت ضرایب استاندارد (شکل ۲) ارائه شده است.



شکل ۱ مدل پژوهش در حالت معنی داری (مقدار تی)

شکل ۱ مدل را در حالت مقدار تی یا معنی داری نشان می دهد. چنانچه مقدار تی بزرگتر از ۱/۹۶ شود بدین معناست که رابطه آماری در سطح اطمینان حداقل ۹۵ درصد تایید می شود. بررسی مقادیر تی نشان می دهد که تمامی روابط در مدل تایید می شود.
($p < 0.05$)



شکل ۲ مدل پژوهش در حالت ضرایب مسیر استاندارد

شکل ۲ مدل اصلی را در حالت ضرایب استاندارد نشان می دهد. ضرایب استاندارد معیاری برای مقایسه شدت تاثیر متغیرها بر یکدیگر هستند. یافته ها نشان می دهد قوی ترین رابطه در مدل مربوط به تاثیر رهبری تحول گرا بر ریاکاری سازمانی با ضریب ۰/۶۶۸ است.

بحث و نتیجه گیری

هدف این مطالعه آن بود که بررسی رابطه رهبری همنوا با حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر را بررسی کند. نتایج پژوهش نشان داد، که بین رهبری همنوا با حسادت سازمانی و هر یک از مولفه های آن یعنی حسادت شناختی، حسادت عاطفی و حسادت رفتاری کارکنان رابطه وجود دارد، به این معنا که هر چقدر همنوایی در بین مدیران بیشتر باشد، حسادت شناختی، حسادت عاطفی و حسادت رفتاری کارکنان کمتر می شود. نتایج پژوهش حاضر با یافته های مطالعات پیشین (Floyd et al (2016), (2017)، Tarehbari et al (2020)، Qolipour et al (2018)، Shu and Lazatan, Navarro et al (2018)) همخوانی دارد. بررسی و تبیین فرضیه فوق نشان می دهد که هر چه از رفتارهای رهبری همنوا

در سازمان بیشتر شود و آنها علاوه بر انجام امور سازمانی و قانونی، به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیز توجه داشته باشند و کارکنان را در رفتار اداری در جهت هماهنگی و وحدت رویه به سوی شیوه مطلوب جمعی کمک نمایند موجب کاهش حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی در بین کارکنان می شوند. بر این اساس توجه به اینکه حسادت یک پدیده خاص انسانی است و پدیده های مربوط به انسان دارای سه جنبه عاطفی، شناختی و رفتاری است. برای شناخت هرچه بیشتر، حسادت کارکنان را در محیط کار در سه مقوله عاطفی، شناختی و رفتاری دسته بندی شدند. وجود حسادت در سازمان بسیار نگران کننده است زیرا به روابط بین فردی حمله و ظرفیت تعامل و کیفیت آن را تضعیف می کند. در نتیجه، شایع ترین و احتمالاً خطرناکترین نتیجه حسادت برای سازمان ها نابودی پیوندهای سازمانی و نابودی دوستی هاست. وجود حسادت سازمانی در میان کارکنان منجر به مشکلات متعددی در سازمان از قبیل پایین بودن کیفیت تعاملات سازمانی، افزایش غیبت اعضای گروه، کاهش انسجام و توانایی گروه، کاهش عملکرد و رضایت گروهی، بروز رفتارهای ضد شهروندی، کاهش خود احترامی، و ترک خدمت، ناکارآمدی در سازمان می شود و فردی که به همکاران خود حسادت می کند احساس رضایت کمتر و اعتماد به نفس خود را از دست می دهد و علائم افسردگی و استرس در او ظاهر می شود و او را از بهبود عملکرد شغلی خود غافل می کند و احتمالاً آینده حرفه ای شغلی اش را تحت تاثیر قرار می دهد و منجر به نتایج منفی شود.

همچنین بر مبنای نتیجه دیگر این پژوهش، بین رهبری همنوا با ریاکاری سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد، به این معنا که هر چقدر همنوایی در بین مدیران بیشتر باشد، ریاکاری سازمانی در بین کارکنان کمتر می شود. نتایج این پژوهش در فرضیه دوم با یافته های تحقیقات (Kazemi & Heydari (2021), KiliChoklu & KiliChoklu (2019), Rastgar et al(2017) و Basher Rubel et al (2016) و Wagner (2010) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت که ریاکاری، رفتاری ساختگی و فریبکارانه است که اولاً بر نگرشی ناهمگون با نگرش واقعی فرد دلالت دارد، دوم این که هدف از انجام دادن آن جلب نظر مثبت و نفوذ در مخاطب است. از این رو کارکنان با انگیزه های نفوذ بر مدیریت و رهبری سازمان، نیت نفع طلبانه پنهان فردی (از قبیل حفظ مقام، ارتقای مقام و جلب منافع مادی) ریاکاری سازمانی را در تعاملات سازمانی به نمایش می گذارند بنابراین نیروی انسانی به همان اندازه که می تواند سازمان ها را در رقابتی سالم یاری دهد، ممکن است مانعی جدی بر سر راه اهداف سازمان باشد. از نتایج رفتارهای ریاکارانه کاهش اثربخشی روابط، رفتار های انحرافی (زالتر، ۲۰۱۳)، تمایل به ترک کارکنان (خواجه، ۱۳۹۶)،

غیبت کارکنان، کاهش رضایت، افزایش رفتارهای چاپلوسانه و خودشیرینی، کاهش عملکرد (ضیاء الدینی، ۱۳۹۴) کاهش وفاداری به سازمان، خدشه دار شدن اعتماد (Afjeh, 2019) و سکوت سازمانی (هادوی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹) را باعث می شود. در پایان باید اشاره کرد که کارکنان حسود و ریاکار، تعهد سازمانی کمتری دارند و این موضوع تاثیر منفی و مستقیم بر کارایی سازمان می گذارد و تشویق کارکنان به رهبری همنوا باید صورت گیرد. بنابراین، اگر مدیر در مقام رهبری همنوا عمل کند می تواند از حسادت و ریاکاری در سازمان جلوگیری کند یا سطح آن را کاهش دهد. مسئولیت اصلی سازمان ها نه فقط ریشه کن کردن حسادت و ریاکاری در سازمان است، بلکه محدود کردن آثار بالقوه مخرب آن نیز است.

با توجه به هدف تحقیق، که بررسی رابطه رهبری همنوا با حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر بود، پیشنهادهای زیر ارائه گردید:

اول اینکه مدیران سازمان از مقایسه کارکنان با سایر همکاران خودداری کنند و آنها را با خودشان مقایسه کنند تا آنها بتوانند زمینه های بهبود یافته خود را نشان دهند.

دوم اینکه تقویت روحیه انتقادپذیری، اعطای پاداش در ازای کار مثبت و افزایش بازخورد از کارمندان می تواند انگیزه بیشتر را جهت بروز رفتارهای صادقانه افزایش می دهد و این بازخوردها باید به صورت رهنمودهای عملی و شفاف برای برطرف کردن نقاط ضعف و قوت تهیه شود.

سوم اینکه مدیران اطمینان حاصل کنند، قوانین پاداش برای همه شفاف و شناخته شده و ماهیت وظایف کارمندان را در نظر بگیرد و اطمینان حاصل کنند افرادی که تصمیم گیرنده ارتقای کارکنان اند بی طرف و به دور از جانبداری هستند.

چهارم اینکه رهبران اجازه ندهند احساس بی عدالتی رشد کند و قوانینی را که بر اساس آن ارتقا داده می شود به وضوح تعریف کنند و با ایجاد فضای مطلوب از طریق مدیریت همنوا کمک می کند تا زمینه برای اخلاق سازمانی میان کارکنان فراهم شود. مدیران باید برای مواجه شدن با هر گونه احساس از سوی کارکنان (مثبت یا منفی) آمادگی داشته باشند و قدرت آنها آنجا مشخص خواهد شد که بتوانند حسادت را به رقابت سالم تبدیل و ریاکاری را کاهش دهند.

References

- Afjeh, Seyyed Ali Akbar., (2020), Philosophical foundations and theories of leadership and organizational behavior, Tehran: Samit Publishing House, Volume II.
- Alavi Mateen, Fatemeh (2018). Investigating the effect of types of jealousy on social friction with the mediation of relationship conflict and age adjustment (case study: contract employees of selected units of the central campus of Razi University of Kermanshah), master's thesis in the field of executive management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University.
- Armstrong, Michael., (2019), Strategic Management of Human Resources. Seyyed Mohammad Arabi and Daud Ezdi, Tehran: Publication of Cultural Research Office.
- Azizinejad, spring, (2017), investigating the impact of peer leadership on organizational performance through the role of team empowerment among managers and employees of Payam Noor University, *New Approaches in Educational Management*, No. 4.
- Basher Rubel, M. R.; Hung Kee, D. M.; Quah, C. H.; & Newaz Rimi, N. (2016). Ethical Climate and Employee Turnover Intention in the Garment Industry of Bangladesh, *Journal of Global Business and Organizational Excellence*, 10, 61-73.
- Bayati, Behnam, Majid, Soleimani, & Cyrus, Ahmadi. (2019). The effect of organizational inertia on organizational hypocrisy with the mediation of underwork and social burnout of employees (case study of Tehran Municipal Sports Organization). *Scientific-Research Quarterly of Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 6(2), 85-99.
- Broumand, Zahra, (2019), *Organizational Behavior Management*. Tehran: Payam Noor Publications.
- Burrell Nickell, E., & Roberts, R. W. (2014). Organizational legitimacy, conflict, and hypocrisy: An alternative view of the role of internal auditing. *Critical Perspectives on Accounting*, 25(3), 217–221.
- Daneshvar Haris Z, Yousefi Saidabadi R, Niazazari K. (2016). The Effect of Perceived Spiritual Leadership on Envy Management of Faculty Members through the Role of Professional Development Mediation and Job Satisfaction, *International Education Studies*,9(12):157-166 .
- Eidouzahi, Mina, & NastiZaei, Nasser. Investigating the effect of managers' narcissism on teachers' organizational silence with the mediating role of organizational hypocrisy. *School Management*, 8(2), 343-323.
- Eshghinejad, Iraj., Sattar, Azita., Malekian Mofard, Marjan., (2017), Analysis of the impact of transformational leadership on the emotional-mental conflict of employees in Aria Safe Network Company, transformational leadership on the emotional-mental conflict of employees, *Zemin magazine and sources* » No. 1.
- Eshghinejad, Saeed., (2019), analysis of the impact of transformational leadership on emotional-mental conflict of employees in Aria Safe Network Company, transformational leadership on emotional-mental conflict of employees, master's thesis of Payam Noor University, Tehran province.
- Eshgarf, R., & Amiri, A. (2018). Identifying and Ranking the Factors Affecting Hypocritical Behavior in State-owned Companies and Providing Solutions Based on Islamic Texts (Case Study: Parsian Gas Refinery Company). *Organizational Culture Management*, 16(2), 305–325.
- Ferrell, O. C., Harrison, D. E., Ferrell, L., & Hair, J. F. (2019). Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study. *Journal of Business Research*, 95, 491-501.
- Ghadi, M. Y. (2018). Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from Jordan. *Management Research Review*41(12),1438-1459.
- Ghafari R, Rostannia Y. Organizational inertia and social laziness; Bureaucratic Organizational Culture Cycles., *Public Administration Quarterly*., 2017;9(2):307-32 .
- Gupta, H. (2018). Assessing organizations performance on the basis of GHRM practices using BWM and Fuzzy TOPSIS. *Journal of environmental management*, 226, 201-216.

- Gholipour, A., Mohammad Esmaeili, N., Parsa, F. (2018). The Effect of Leader-member Exchange on Organizational Envy (Case of Study: A Survey on Iran's Melli Bank's Staff). *Journal of Public Administration*, 10(3), 415-442.
- Hakimi, I. (2020). "Exploring the Effect of Leader-Member Exchange on Envy and Deviant Work Behaviors: The Moderating Role of Organizational Justice Perception, Self-Esteem and Neuroticism", *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 9 (1), pp. 29-56.
- Hadavinejad, M., & Amir Khanloue, M. (2016). Hypocrisy in Organization Unveiled Through Phenomenography: An Understanding of Triangulated Understandings. *Organizational Culture Management*, 14(1), 249-278.
- Hasanpour, Akbar, Jafrinia, Saeed, Vakili, Youssef & Mehdabi, Mehdi. (2020). The pattern of antecedents, components and consequences of employees' jealousy in the work environment in National Iranian Oil Company. *Human Resource Management in Petroleum Industry*, 12(46), 146-127.
- Hasanpour, Akbar, Jafrinia, Saeed, Vakili, Yusuf and Mehdabi, Mehdi (2022). Designing the management model of employee jealousy in government organizations, *Organizational Management*, 19(4), 789-821.
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 9(9), 1567.
- Khan, N. A., Khan, A. N., Soomro, M. A., & Khan, S. K. (2020). Transformational leadership and civic virtue behavior: Valuing act of thriving and emotional exhaustion in the hotel industry. *Asia Pacific Management Review*, 25(4), 216-225.
- Kazemi, Narges and Heydari, Marzieh (2021). The relationship between ethical leadership, organizational legitimacy, organizational hypocrisy and related outcomes The work of teachers. *Educational Leadership and Management Quarterly*, 15(2), 119-97.
- Khalili Dehkordi, Koresh., Jabari, Negin., Zovar, Hamideh., (2020), Investigating the relationship between positive leadership and organizational virtue and organizational performance in elementary schools in Gorgan city, the 7th National Conference of Modern Studies and Research in Humanities, Iran's management and entrepreneurship.
- Khalipour, Seyyed Abbas, Azizi, Mustafa., (2018), Investigating the effect of authentic leadership style on organizational innovative atmosphere through employee empowerment in Isfahan University of Medical Sciences, bi-quarterly publication of sustainable human resources management, number 2.
- Lee, K., Duffy, m. k., Scott, K. L., & Schippers, M. C. (2018). The experience of being envied at work: How being envied shapes employee feelings and motivation. *Personnel psychology*, 71(2), 181-200.
- Liu, F., Liu, D., Zhang, J., & Ma, J. (2019). The relationship between being envied and workplace ostracism: The moderating role of neuroticism and the need to belong. *Personality and Individual Differences*, 147, 223-228.
- Liu, Y., Zhu, J. N., & Lam, L. W. (2020). "Obligations and feeling envied: a study of workplace status and knowledge hiding", *Journal of Managerial Psychology*, 14 (7), pp74-89.
- Mazlomi N, Sefidchiyan S. Investigating the role of change capacity in the formation of organizational anomy with qualitative approach, . *Journal of Organizational Behavior Studies*,. 2016;4(2):1 - 26 .
- Rahmannejad, Arslan, Yari Haj Atalo, Jahangir, Maleki Avarsin, Sadeq and Rafiq, Hosni. (2021). Structural modeling of organizational silence based on the perception of political behaviors and organizational jealousy with the mediating role of job adaptation (case study: employees). *Teaching Research*, 9(1), 1-22.
- Raisi, Asyeh, Nasti Zaei, & Naser. (2019). Investigating the relationship between organizational cynicism and organizational anti-citizenship behavior with the mediating role of organizational envy. *Career and organizational counseling*, 11(38), 117-136.

- Rastgar, A., Shool, H., & Sharafi, V. (2017). The Role of the Performance Appraisal System on the Emergence of Organizational Hypocrisy: Organizational Climate as a Moderator. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 6(2), 27-50.
- Rezaian, Ali, (2018), *Fundamentals of Organization and Management*, Tehran: Samit Publishing House.
- Smith, R., Merlone, U., & Duffy, M. (2017). *Envy at work and in Organization*. Oxford University Press, LCCN2016004550.
- Shu, C. Y. & Lazatkhan, J. (2017). Effect of leader-member exchange on employee envy and work behavior moderated by self-esteem and neuroticism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(1), 69-81.
- Tarehbari, H., Zahed, B. A., & Moein K, M. (2020). "Identifying Factors Affecting Organizational Jealousy among Farhangian University Staff and Presenting a Jealousy Model (Case Study of Northwestern Provinces)". Ph D.Thesis, Azad University, Tabriz Branch, Faculty of Humanities.
- Wang, G., & Hackett, R. D. (2020). Virtues-centered moral identity: An identity-based explanation of the functioning of virtuous leadership. *The Leadership Quarterly*, 101421.
- Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation, *Journal of Business Ethics*, 116: 441–455.