

Designing A Comprehensive Model of Organizational Jealousy in Iran's Government Organizations - A Case Study of Educational and Therapeutic Hospitals in Kermanshah Province¹

Shafapi F², Ahmadi F³, Irandoost M⁴

Abstract

Introduction: Organizational jealousy may be overlooked in organizations, while this feeling is one of the negative consequences of social life and imposes heavy costs on the organization and society. The current research is to design and explain the comprehensive approach of organizational jealousy in Iran's government organizations - a case study of educational and therapeutic hospitals in Kermanshah province.

Methods: In this research, both qualitative and quantitative research approaches have been used according to the type of data and conditions. The statistical population in the qualitative part was all the experts in educational management and organizational behavior, of which 34 people and in the quantitative part 424 people were selected from doctors, nurses and administrative staff as a sample and by proportional stratified sampling method and only 423 people responded to the questionnaire prepared by the researcher. For data analysis in the qualitative stage of thematic analysis technique (theme) and in the quantitative stage of review by members, peer review, the research was guaranteed to be collaborative.

Results: The research in the stage showed that the factors influencing organizational jealousy among employees based on the results of the interviews with people specializing in anti-citizen behaviors, organizational culture, personality traits, existence of distance between managers and employees, unfavorable organizational atmosphere, lack of attention to organizational learning capabilities, spiritual leadership are divided.

Conclusion: Anti-citizen behaviors, the existence of a distance between the manager and the employee, unfavorable organizational atmosphere, little attention to the learning capabilities of the organization, little attention to personality traits increase organizational envy, which can be improved by reflecting more on the negative factors affecting behavior. and relationships between employees and by reducing and adjusting these factors, and creating a favorable organizational atmosphere, and reducing the distance with employees and strengthening relationships with them
Keywords: employees of educational hospitals, Kermanshah, human resources, management of organizational jealousy.

Keywords: Organizational jealousy management, Teaching hospital staff, Human resource.

1- **Cite this article:** Shafapi, Farnoosh; Ahmadi, Fereydoun; Irandoost, Mansour (2014). Designing a comprehensive model of organizational jealousy in Iranian government organizations – a case study of teaching hospitals in Kermanshah province. *Health Management*, 16(۲): 19-32.

2- PhD Student, Department of Public Administration, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

3- Assistant Professor, Department of Public Administration, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran, (Corresponding Author), freyedon@yahoo.com

4- Assistant Professor, Department of Public Administration, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

طراحی مدل جامع حسادت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران - مطالعه موردی بیمارستان‌های آموزشی درمانی استان کرمانشاه^۱

فرونش شفاپی^۲ / فریدون احمدی^۳ / منصور ایراندوست^۴

چکیده

مقدمه: حسادت سازمانی ممکن است در سازمان‌ها نا دیده گرفته شود در حالی که این احساس یکی از تبعات منفی زندگی اجتماعی بوده و هزینه‌های سنگینی را بر سازمان و جامعه تحمیل می‌کند. پژوهش حاضر طراحی و تبیین رویکرد جامع حسادت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران - مطالعه موردی بیمارستان‌های آموزشی درمانی استان کرمانشاه است.

روش پژوهش: در این پژوهش به طور توأمان از دو رویکرد پژوهش کیفی و کمیبا توجه به نوع داده‌ها و شرایط استفاده شده است. جامعه آماری در بخش کیفی کلیه متخصصین مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی بودند که از این تعداد، ۳۴ نفر و در بخش کمپازبین پزشکان، پرستاران و کادر اداری به تعداد ۴۲۴ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری طبقه ای متناسب انتخاب شدند و فقط ۴۲۳ نفر به پرسشنامه تنظیم شده توسط محقق پاسخ دادند. برای تحلیل داده‌ها در مرحله کیفی از تکنیک تحلیل موضوعی (تم) و در مرحله کمپاز بازیابی توسط اعضا، بررسی همکار، مشارکتی بودن پژوهش تضمین گردید.

یافته‌ها: پژوهش در مرحله نشان داد که عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در بین کارکنان بر اساس نتایج حاصل از مصاحبه‌ها با افراد متخصص رفتارهای ضد شهروندی، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی، وجود فاصله بین مدیر و کارکنان، جو سازمانی نامطلوب، کم توجهی به قابلیت‌های یادگیری سازمانی، رهبری معنوی تقسیم می‌شوند.

نتیجه گیری: رفتارهای ضد شهروندی، وجود فاصله بین مدیر و کارمند، جو سازمانی نامطلوب، کم توجهی به قابلیت‌های یادگیری سازمانی، کم توجهی به ویژگی‌های شخصیتی موجب افزایش حسادت سازمانی می‌شود که می‌توان با تأمل بیشتر بر روی عوامل منفی تأثیرگذار بر رفتار و روابط بین کارکنان و با کاهش و تعدیل این عوامل، و ایجاد جو سازمانی مطلوب، و کاهش فاصله با کارکنان و تقویت روابط با آن‌ها.

کلید واژه‌ها: کارکنان بیمارستان‌های آموزشی، کرمانشاه، منابع انسانی، مدیریت حسادت سازمانی.

۱- استناد به این مقاله: شفاپی، فرونش؛ احمدی، فریدون؛ ایراندوست، منصور (۱۴۰۳). طراحی مدل جامع حسادت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران - مطالعه موردی بیمارستان‌های آموزشی درمانی استان کرمانشاه. مدیریت بهداشت و درمان، ۱۶(۲): ۱۹-۳۲.

۲- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد سنجند، دانشگاه آزاد اسلامی، سنجند، ایران

۳- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد سنجند، دانشگاه آزاد اسلامی، سنجند، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: freyedon@yahoo.com

۴- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد سنجند، دانشگاه آزاد اسلامی، سنجند، ایران

مقدمه

سازمان‌ها به دنبال حفظ و نگهداری منابع انسانی کارآمد می‌باشند و همواره بیم دارند سرمایه‌های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند، زیرا هر سازمان برای آموزش، تربیت و آماده سازی کارکنان خود تا مرحله بهره‌دهی و کارایی مطلوب، هزینه‌های بسیاری را صرف می‌کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، مهارت‌ها و تجربه‌هایی را از دست می‌دهد که با سال‌ها تلاش به دست آمده است. افزایش اثربخشی و کارایی در سازمان‌ها نیازمند تأمین شرایط متعددی است که مهم‌ترین آن معطوف به عامل انسانی است. در طی سالیان اخیر پژوهش‌هایی درباره احساسات کارکنان صورت پذیرفته که شامل عصبانیت، ترس، خجالت، حسادت، غرور، قدردانی، احساس گناه و ... است که از میان آن‌ها حسادت یکی از شگفت‌انگیزترین و قوی‌ترین احساساتی است که اغلب افراد در محل کار از خود بروز می‌دهند. بی‌توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت به مشکلات متعددی برای سازمان منجر می‌شود و در اغلب موارد حسادت پیامدهای مخرب و غیرقابل اجتناب برای فرد، گروه و سازمان دارد [۱]. با توجه به افزایش پیچیدگی‌ها و پیشرفت علم و تکنولوژی توجه به مسائل روان شناختی برای موفقیت سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است. گاهی وجود احساس حسادت در بین کارکنان، کار را برای بقای سازمان سخت‌تر می‌کند. در مسائل کاری که مستلزم کار گروهی است برای مشارکت کارکنان وجود حس همیاری و نبود احساساتی چون حسادت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، چرا که چنین احساساتی به مرور زمان موجب رفتارهای انحرافی چون کارشکنی و در نتیجه نرسیدن به موفقیت در کار گروهی می‌شود. اهمیت کار گروهی در سازمان‌های مختلف متفاوت است و این میزان اهمیت در سازمان‌هایی مثل بیمارستان که به ارائه خدمات سلامت و مرتبط با زندگی انسان‌ها می‌پردازند بسیار بیشتر و پررنگ‌تر است زیرا در این سازمان مشارکت و همکاری تمام گروه‌های کاری از بالاترین رده‌های شغلی و تخصصی تا

پایین‌ترین رده‌های خدماتی جهت خدمت رسانی به مراجعین مورد نیاز است از طرفی فاصله اجتماعی، طبقاتی و مالی میان این افراد سبب ایجاد احساسات ناخوشایند در بین آن‌ها به ویژه حسادت در پرسنل رده‌های مختلف شغلی و تخصصی می‌شود که به وضوح بر عملکرد افراد تأثیر گذاشته و سبب بروز احساسات و رفتارهای ناخوشایند در آن‌ها می‌شود. گالیه‌های مداوم پرسنل بیمارستان از اختلاف درآمد، اختلاف در میزان حضور در بیمارستان و اختلاف در میزان رعایت احترام و شأن و منزلت اجتماعی پزشکان با سایر پرسنل گواه وجود مقایسه‌های مکرر ذهنی منجر به بروز حسادت در بین کارکنان بیمارستان‌ها می‌باشد که بعضاً منجر به بروز رفتارهای مخرب از برخورد نامناسب با بیماران و مراجعین تا خطاهای درمانی می‌گردد.

به عقیده‌ها کواریو [۲]، حسادت یکی از قدرتمندترین نیروهای عاطفی انسان است؛ به گونه‌ای که اهمیت حسادت در تعیین رفتار افراد روابط آن‌ها و در جامعه مورد توجه فلاسفه، متفکران مذهبی، مورخان جامعه شناسان اقتصاددانان و روان شناسان قرار گرفته است [۳]. حسادت احساس ناخوشایندی است که با احساس حقارت، خصومت و رنجشی توصیف می‌شود که حاصل آگاهی از لذت بردن فرد یا گروهی دیگر از داشته‌های مطلوبشان شیء موقعیت اجتماعی ویژگی و یا کیفیت سطح زندگی است گاهی از این مفهوم برای بیان غبطه خوردن نیز استفاده می‌شود؛ یعنی آرزوی آنچه دیگری دارد [۴]. حسادت می‌تواند بر رفتار مصرف کننده [۵]، ساختار اجتماعی سازمان [۶]، روحیه [۷]، ادراکات فرد [۸] زندگی عاطفی در دنیای الکترونیک [۹] افزایش رفتارهای کلیشه‌ای و بسیاری از زمینه‌های روانشناسی انسان تأثیر بگذارد [۱۰] به عقیده وانو همکاران [۱۱] حسادت بر مبنای مقایسه‌های اجتماعی شکل می‌گیرد؛ به عبارتی متغیرهایی که فرد بر مبنای آن خود را با دیگران مقایسه مقایسه‌های اجتماعی می‌کند باعث می‌شود احساس حسادت در فرد افزایش یابد در تعریفی دیگر حسادت دردی است که از

موقعیت‌های خوب دیگران به فرد دست می‌دهد؛ از این رو فرد به داشته‌های دیگران تمایل داشته و یا آرزوی از دست رفتن آن را برای دیگران دارد [۱۱] حسادت رفتار بیمارگونه‌ای است که برخلاف دیگر بیمارهای جسمانی اثرات مختلفی از خود بر جای می‌گذارد و در صورت استمرار بر نگرش و افکار فرد تأثیر گذاشته و همچنین باعث انتقال آن فکر به رفتار و عمل وی می‌شود؛ همچنین پیامدهای هم‌چون روان رنجوری، حساسیت پرخاشگری و افسردگی را به دنبال دارد [۱۲]. به عقیده اندرسون [۱۳] حسادت در سازمان حسادت سازمانی) روابط افراد در محیط کار را مختل می‌کند و مشکلات روانی بسیاری را به وجود می‌آورد. حسادت با ایجاد تنش، نه تنها نظم موجود در محیط سازمان را بر هم می‌زند بلکه در آن افراد مانع پیشرفت همدیگر در محیط کاری می‌شوند [۱۴] مسلم حسادت در سازمان عملکرد آن را با مشکل مواجه می‌سازد؛ چراکه حسادت در محیط کاری به نگرش منفی و رفتار مخرب کارکنان منجر می‌شود در تعریفی دیگر ویدالیت [۱۵] ادعا می‌کند که زندگی کاری سرشار از احساسات است و حسادت در محیط کاری تقریباً اجتناب ناپذیر است. ویکهپو [۱۶] محیط کاری رامکانی رقابتی و سلسله مراتبی می‌داند که در آن حسادت نقش مهمی ایفا می‌کند [۱۷]. افرادی که دچار حسادت در محیط کاری می‌شوند رفتارهای مختلفی نسبت به سازمان از خود نشان می‌دهند: نخست آن که مدیریت کردن آن در سازمان بسیار دشوار است؛ یعنی افراد حس حسادت خود را انکار می‌کنند؛ زیرا ممکن است ذهنیت سایر کارکنان سازمان نسبت به آن‌ها عوض شود و به عنوان فردی منفور درک شوند؛ دوم اینکه حسادت حس سکوت مرگباری است که بارها تجربه می‌شود ولی مانند دیگر عواطف و احساسات انسان هم‌چون ترس، غم و شادی و نفرت ویژگی‌های مشخصی ندارد و سوم اینکه حسادت در محیط کار رفتارهای مخرب فرد به سازمان را تحمیل می‌کند [۱۸] به عقیده اسمیت و پرت [۱۹] حسادت سازمانی احساس منفی است که در تمامی سطوح سازمانی مشاهده می‌شود آن‌ها معتقدند

که حسادت به دلیل رقابت برای منابع کمیاب و یا ترفیع به سمت‌های بالاتر در میان کارکنان رخ می‌دهد که پیامدهایی همچون تضعیف روابط بین فردی، از بین بردن پیوندهای دوستی و آسیب رساندن به تبادل دانش را برای سازمان به همراه دارد [۲۰] کنترل و مدیریت کردن حسادت در سازمان بسیار حائز اهمیت است؛ بنابراین به کارگیری سیاست‌ها و روش‌های انگیزشی ارزیابی عملکرد و غیره ممکن است زمینه ساز ایجاد حسادت در سازمان شود کهپو [۲۱] معتقد است روش‌هایی که مدیران سازمان برای ارزیابی عملکرد مورد استفاده قرار می‌دهند میزان حسادت در محیط کار را بالا می‌برد؛ زیرا به احتمال زیاد کارکنان احساس تهدید می‌کنند؛ یعنی زمانی که کارکنان به ارزیابی عملکرد خود تمایل دارند به تبع دستاوردهای نقاط قوت و ضعف خود را با دیگر کارکنان سازمان مقایسه می‌کنند که نتیجه این امر انجام مقایسه‌های نامطلوب و در نهایت ایجاد حسادت در محیط کار است. به این ترتیب نیروی اساسی حسادت زمانی ظاهر می‌شود که کارکنان ضعیف، دستاوردهای خود را در مقایسه با کارکنان، توانا بهتر بدانند [۲۲] ناوارو و همکاران [۲۳] نشان دادند که وجود حسادت در سازمان رابطه مثبتی با رفتارهای غیراخلاقی کارکنان در سازمان‌های دولتی دارد آن‌ها بیان داشتند که احساس حسادت در محیط‌های کاری باعث می‌شود کارکنان به کارها و فعالیت‌هایی برخلاف اهداف و مأموریت سازمان دست بزنند که باعث کاهش عملکرد سازمانی می‌شود قدی [۲۴]، نشان داد که و اختلالات عصبی، وظیفه شناسی تخریب اجتماعی ناکامی‌های مکرر در پی کسب اهداف عدم درک رقابت به طور قابل توجهی حسادت در سازمان را پیش بینی می‌کند؛ همچنین حسادت در سازمان رفتارهای غیراخلاقی و ضد شهروندی را شکل می‌دهد ماریس و همکاران (۲۰۱۶)، نشان دادند که عواملی هم‌چون رهبری معنوی جو، سازمانی ارتباطات مؤثر و رضایت شغلی کارکنان می‌تواند در کاهش میزان حسادت در سازمان تأثیر گذار باشد. یافته‌های زوکوس و کالیسکن [۲۵] نشان داد که

الگوهای ارتباطی ضعیف و ترویج بی عدالتی میتواند باعث بروز حسادت در سازمان شود که نه تنها تأثیر نامطلوبی بر جو سازمانی دارد بلکه سازمان را در رسیدن به موفقیت با مشکل مواجه میسازد شو و لازم است [۲۶] رابطه بین حسادت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را بررسی کردند نتایج نشان داد زمانی که احساس حسادت به کارکنان دست می‌دهد، آن‌ها رفتار شهروندی را رد می‌کنند و به احتمال زیاد احساس همکاری و کمک در آن‌ها کاهش می‌یابد رابینز و جاج [۲۷] دریافتند که حسادت سازمانی به بروز رفتارهایی همچون سوء استفاده، عدم همکاری رفتارهای تهاجمی در برابر همکاران دروغ گفتن، تأخیر داشتن، غیبت و ترک خدمت کارکنان منجر می‌شود منون و تامپسون [۲۸] با بررسی حسادت در محل کار دریافتند، کارکنانی افرادی که به همکاران خود حسادت می‌ورزند شور و شوق لازم برای انجام وظایف خود را ندارند به دیگران کمک نمی‌کنند و از ارائه اطلاعات به دیگران امتناع می‌ورزند کیم و همکاران [۲۹] با انجام پژوهشی در میان ۱۰۱ دانشجوی که در یک صنعت خدماتی مشغول کار بودند دریافتند که حسادت در سازمان با وفاداری سازمانی رابطه معکوسی دارد. خان و کواراتلن [۳۰] و کوهن و مولر [۳۱] نیز بیعدالت در محیط سازمانی را از عوامل بروز حسادت دانسته اند بنا بر نتایج پژوهش میشر [۳۲] که کارکنان بخش عملیاتی سازمان را مورد بررسی و مطالعه قرارداد کارکنانی که بیشتر بر وظایف خود تمرکز می‌کنند کمتر در معرض حسادت قرار می‌گیرند؛ اما کارکنانی که به جای تمرکز بر وظایف خود بر کارها و وظایف سایر همکاران تمرکز می‌کنند، بیشتر دچار حسادت در محیط کاری می‌شوند دوگان و و کیهو [۳۳] در پژوهش خود اذعان داشتند که سیستم‌های ناعادلانه پاداش، فرهنگ نامطلوب (تبعیض، بی عدالتی) ارزیابی عملکرد وجود رقابت و کوچک سازی استراتژیک میتواند از عوامل به وجود آورنده حسادت در سازمان باشد کنن و کنن [۳۴]، پر جنبه‌های انگیزشی حسادت تأکید کردند و بیان داشتند که این نوع احساس به عنوان هشدار عمل می‌کند تا

فرد به مزایایی که دیگران دارند، دست یابد و به شخص حسود در رسیدن به هدف انگیزه می‌دهد. خان و پرتی [۳۵]، نشان دادند که حسادت سازمانی باعث بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان می‌شود. با عنایت به این که در سال‌های اخیر بحث بهره‌وری در سازمان‌های دولتی در ایران به ویژه در بیمارستان‌های آموزشی کشور مورد تأکید بسیاری قرار گرفته است و بهره‌وری، ارتباط مستقیم و تنگاتنگی با کمیت و کیفیت نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی دارد، در این راستا پژوهش‌های بی‌شماری عوامل مشهود تأثیرگذار بر بهره‌وری در بیمارستان‌ها را مطالعه کرده‌اند، اما در زمینه بررسی عوامل نامشهود، تلاش چندانی صورت نگرفته است و شناسایی این عوامل یکی از حوزه‌هایی است که به تحقیق نیاز دارد. یکی از عوامل نامشهود تأثیرگذار حسادت در محیط کار است که به دلیل ماهیت کمابیش مخفی خود، در این سازمان نادیده گرفته شده است. بی‌توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت به بروز مشکلات متعددی برای این سازمان منجر شده است. از این رو، مطالعه حاضر کمک می‌کند که تصمیم گیرندگان با مفهوم و درک بهتری از نحوه مدیریت اقدامات منفی که توسط حسادت در محل کار ایجاد شده، آشنا شوند. به طور خاص این مطالعه می‌تواند به بیمارستان‌های دولتی راه‌حلی را برای مقابله با رفتارهای منفی پنهان که مربوط به حسادت کارکنان است، ارائه دهد. همچنین از دیدگاه نظری نیز می‌توان بیان کرد که اهمیت حسادت، علل و پیامدهای آن و در نتیجه مدیریت این هیجان منفی در سازمان مشخص می‌شود، ولی متأسفانه تا به حال تحقیقات کمیدر این زمینه انجام شده است. یکی از دلایل مهمی که می‌توان برای آن ذکر کرد، نبود علاقه نسبت به این موضوع در سازمان‌ها است. اکثر محققان به دنبال متغیرهای مثبت و موضوعاتی هستند که مخاطبان را جذب کند. متغیر حسادت یک ویژگی منفی و نامطلوب است که جذابیت کمتری را نسبت به سایر هیجانات از قبیل احساس عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و ... در افراد ایجاد می‌کند.

استفاده شد.

یافته‌ها

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

شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۲ شاخص‌های توصیفی نظیر- میانگین، میانه، مد، انحراف از معیار، کمترین و بیشترین مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. (جدول ۲) همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد، میانگین، میانه، مد، انحراف معیار عوامل موثر بر حسادت سازمانی آورده شده است. قبل از ورود به مرحله آزمون فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری اطمینان حاصل شود که این کار به وسیله تحلیل عاملی تأییدی انجام می‌شود و بار عاملی یا ارتباط بین متغیرهای مکنون (عامل‌های به دست آمده) و متغیرهای مشاهده شده ی (سؤال‌ها) مورد بررسی قرار می‌گیرد. بار عاملی معرف همبستگی عامل با شاخص مربوطه است. تأیید یا رد معناداری بارهای عاملی با توجه به مقدار (T-Value) صورت می‌گیرد. در صورتی که این میزان کوچکتر از ۹۶/۱- و

بنابراین پژوهش حاضر بر آن است که عوامل مؤثر بر این پدیده را در سازمان‌های دولتی شناسایی و بررسی کند.

مدل مفهومی پژوهش با توجه به ادبیات و پژوهش‌های صورت گرفته، مدل مفهومی پژوهش به صورت نمودار ۱ است. (نمودار ۱)

روش پژوهش

در این پژوهش برای شناسایی عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی، ترکیبی از مصاحبه و پرسشنامه به کار رفت؛ ازاین‌رو پژوهش حاضر قیاسی - استقرایی است؛ بنابراین به‌طورتأمان از دو رویکرد پژوهش کیفی و کمیبا توجه به نوع داده‌ها و شرایط استفاده شده است. ابتدا با استفاده از داده‌های به دست آمده از مطالعات اکتشافی شامل بررسی متون اکتشافی و انجام مصاحبه‌های اکتشافی و چندین مرحله دلفی نظرات ۳۴ خبره جمع‌آوری و بررسی شده و پس از آن پرسشنامه تدوین شد حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی مورگان ۳۸۴ نفر از افراد شاغل در بیمارستان‌های آموزشی استان کرمانشاه بوده و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده استفاده شده است بخش پیمایش شامل ۵۴ نفر (پزشک)، ۱۶۴ نفر (پرستار) و ۱۶۹ نفر (کادر اداری) که جمعاً ۳۸۴ نفرمی‌باشد که در این تحقیق با پانزده درصد اضافه در هر رده جمعاً ۴۴۲ پرسشنامه ارسال شد. سپس عوامل از طریق تحقیق زمینه‌یابی موردآرزیابی قرار گرفت. پس ازآن با استخراج نتایج پیمایش به صورت کمی به سؤال‌های پژوهش پاسخ داده شد. در این تحقیق برای آزمون فرضیه‌ها و تعیین تأثیر متغیرهای مکنون از مدل یابی معادلات ساختاری (SEM²³)، نرم افزار لیزرل ۸/۰۵ استفاده شد. در پژوهش حاضر در دو بخش از معادلات ساختاری استفاده شد. در بخش اول برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری و در بخش دوم به منظور سنجش مدل و معناداری روابط بین متغیرها از تحلیل مسیر بهره گرفته شد شاخص‌های برازش مناسب مدل بسیار هستند در این تحقیق از ۶ شاخص معروف و مهم

بزرگتر از ۹۶/۱ باشد، این رابطه تأیید می‌شود. مطابق جدول ۳ نتایج مربوط به تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های مربوط به عوامل نشان داد که تمام بارهای عاملی و شاخص آماره t در سطح قابل قبولی هستند. (جدول ۳)

مطابق جدول ۴ شاخص‌های برازش مربوط به تمامی مؤلفه‌ها نشان می‌دهد که مدل‌های اندازه‌گیری مربوط به هر عامل مناسب هستند. (جدول ۴)

با توجه به این که تمامی شاخص‌ها در حد مطلوب قرار دارند پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل جامع حسادت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران - مطالعه موردی بیمارستان‌های آموزشی درمانی استان کرمانشاه مورد تأیید است. (نمودار ۲)

نمودار ۲ مدل اندازه‌گیری متغیر بعد مدل حسادت سازمانی در بیمارستان‌های آموزشی استان کرمانشاه در حالت ضرایب استاندارد را نشان می‌دهد که برای تمامی مؤلفه‌ها مقادیر ضریب استاندارد بزرگتر از ۰/۵ بوده و از طرفی طبق جدول ۴ CFI، GFI در وضعیت بسیار مناسبی قرار داشته نتیجه می‌گیریم مدل حسادت سازمانی در بیمارستان‌های آموزشی استان کرمانشاه مورد تأیید می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر شناسایی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی جهت طراحی و تبیین رویکرد جامع حسادت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران - مطالعه موردی بیمارستان‌های آموزشی درمانی استان کرمانشاه بود. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در بین پرسنل شاغل در بیمارستان‌های آموزشی استان کرمانشاه به عوامل رفتارهای ضد شهروندی، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی، وجود فاصله بین مدیر و کارکنان تبادل رهبر (عضو)، جو سازمانی نامطلوب، قابلیت‌های یادگیری سازمانی، رهبری معنوی تقسیم می‌شوند. رفتار ضد شهروندی را به منزله نوعی «بدرفتاری کارمند که از بازده کار او می‌کاهد»، تعریف کرده اند [۳۶]. نتایج

تحقیقی حاکی از آن است که با کاهش حسادت سازمانی عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد [۱۳] و نیز نتیجه تحقیق دیگری نشان می‌دهد که حسادت، عملکردهای منفی را برای سازمان در پی خواهد داشت که از جمله این عملکردهای منفی می‌توان به رفتار ضد شهروندی و نبود تعهد در سازمان اشاره کرد [۱۵]. نتایج تحقیقی دیگر بیانگر آن است که اختلالات عصبی، وظیفه‌شناسی، تخریب اجتماعی، ناکامی‌های مکرر در پی کسب اهداف و عدم درک رقابت به طور قابل توجهی حسادت در سازمان را پیش بینی می‌کنند. همچنین حسادت در سازمان رفتارهای غیر اخلاقی و ضد شهروندی را شکل می‌دهد [۱۴]. بنا بر این یافته تحقیق حاضر در زمینه رفتار ضد شهروندی با نتایج تحقیقات قدی [۱۵]، کوهن، چاراش [۱۰]، میشر [۱۲]، دافی و همکاران [۲] اسمیت و همکاران [۱۹] همخوانی دارد. یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی بستر لازم را برای فعالیت کارکنان فراهم می‌کند [۱۵]. یک فرهنگ سازمانی حمایتی مطلوب به بهبود کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی کارکنان، افزایش تعهد سازمانی، کاهش فرسودگی شغلی، جا به جایی و ترک خدمت کارکنان، بهبود کیفیت خدمات بیمارستانی، بهبود ایمنی و کاهش خطاها، افزایش رضایت بیماران، کاهش مرگ و میر، ارتقای عملکرد سازمان، کنترل هزینه‌ها، افزایش اثربخشی و کارایی سازمان منجر می‌شود [۳۰]. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های دون، اشویتزر [۶]، منون، تامپسون [۹]، دافی و همکاران [۱۱]، همخوانی دارد. در زمینه مضمون اصلی دیگر این تحقیق، یعنی ویژگی‌های شخصیتی افراد و تأثیر آن بر حسادت باید گفت که شکل‌گیری حسادت در افراد هنگامی که بشنوند دیگران سطح بالاتری نسبت به آنان دارند بیشتر می‌شود. این مقایسه بر مبنای اطلاعات نادرستی است که افراد دریافت می‌کنند [۱۲] و اگر کارکنان حقوق و دستمزد، فرصت‌ها، منابع و اطلاعات خود را با دیگران مقایسه کنند، احساس حسادت در آنان بروز می‌کند [۱۶]. در این مورد نیز یافته‌های این

است که از طریق آن افراد به وسیله فراهم کردن اطلاعات اساسی، به یکدیگر کمک می‌کنند، ولی فرد حسود میزان تسهیم دانش خود را کاهش می‌دهد [۲۹]. از طرفی توسعه قابلیت‌های کارکنان سازمان به متغیرهایی چون فرهنگ سازمانی، به اشتراک گذاری دانش، کار و یادگیری تیمی، تفکر سیستمی و نهادینه شدن رهبری مشارکتی در سازمان وابسته است، وجود فضای یادگیری، از این جهت سبب ارتقای قابلیت‌های کارکنان می‌شود [۱]. این نتیجه نیز با یافته‌های دون، اشویتزر [۲۶]، منون، تامپسون [۱۰]، کوهن، چاراش [۷]، وانگ و همکاران [۱۳] همخوانی دارد. رهبری معنوی نیز یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی بوده و می‌توان گفت که امروزه نقش رهبران معنوی تحریک و برانگیختن کارکنان با به کارگیری چشم‌انداز معنوی و ایجاد زمینه‌های فرهنگی بر اساس ارزش‌های انسانی است تا کارکنانی توانمند، با بهره وری بالا، متعهد و با انگیزه را پرورش دهند. رهبری معنوی به احساس هدفمندی و معنابخش در زندگی، قابلیت مدیریت اثربخش محیط اطراف خود و توانایی پیروی از اعتقادات درونی و احساس رشد و خودادراکی مداوم تأکید دارد. این تئوری از درون یک مدل انگیزش درون‌زا توسعه یافته است و بر روی ویژگی‌هایی، چون امی، ایمان و نوع دوستی پایه گذاری شده است [۱۱]. رهبر معنوی، به ایجاد چشم اندازی مشترک اقدام می‌کند، رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی اجتماعی بر اساس ارزش‌های انسانی موجب می‌شود کارکنان علاقه‌ای خاص به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان به وجود می‌آید که دیگران نیز اهمیت دارند و باید از آنان به دلیل شغلشان قدردانی شود [۳۳]. در پژوهشی اثر تعدیل کننده رهبری اخلاقی، از طریق معناداری شغلی بر تعهد پیروان، هویت سازمانی و حسادت را بررسی کردند و نشان دادند رهبری اخلاقی بر تعهد شغلی و هویت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد [۳۰]. این یافته نیز با یافته‌های تحقیق حاضر مطابقت دارد. در ضمن توسعه رهبری اخلاقی و معنوی با جو اخلاقی در سازمان در ارتباط بوده و جو اخلاقی

تحقیق با یافته‌های اسمیت و همکاران [۹] تاکاهاشی و همکاران، رنتزشه و همکاران [۱۹]، گیلبرت و همکاران [۱۷]، لیم، یانگ [۵]، ایلگان و همکاران [۸]، وان دیون و همکاران [۳] مطابقت دارد. در مورد مضمون اصلی تبادل رهبر - عضو باید گفت که بهبود روابط میان رهبر و پیروانش نقش به سزایی در ارتقای بهره وری سازمان دارد، اما رابطه با کیفیت یک فرد با سرپرستش می‌تواند حسادت سازمانی سایر افراد را تحت الشعاع قرار دهد [۱۹]. در پژوهشی نشان داده شده است که تبادل رهبر - عضو بر حسادت، و حسادت بر تسهیم دانش کارکنان تأثیر منفی دارد [۱۱] و نیز تحقیقات دیگری روابط مهمی بین تبادل رهبر - عضو و بسیاری از نتایج کاری مثل رضایت زیردستان از سرپرست، وضوح نقش، رضایت کلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهند [۱۳]. در پژوهشی دیگر، بیان شده کارمندانی که رابطه باکیفیت تری با سرپرست خود دارند، از منابع سازمانی بیشتری برخوردارند و این محیط پر منبع، تعهد شغلی و عملکرد شغلی بالا را تضمین می‌کند [۹]. نتیجه تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیقات ایلگان و همکاران [۱۷] مطابقت دارد. در تبیین یافته مربوط به مضمون اصلی جو سازمانی باید گفت که جو سازمانی نمای قابل اندازه گیری فرهنگ و احساس کارکنان نسبت به محیطی است که در آن کار می‌کنند و جو سازمانی مناسب در ایجاد انگیزش برای کارکنان و بهبود روحیه و مشارکت افراد در تصمیم گیری‌ها و ازدیاد خلاقیت و نوآوری آنان و نیز ایجاد فضای کارآفرینی مؤثر است و منبعی در تأمین سلامت روانی کارکنان به حساب می‌آید و جو سازمانی نامناسب نیز منبع عمده فشار روانی است که اگر این فشارهای روانی در سازمان بیش از حد باشد، باعث تحلیل نیروها می‌شود، اهداف سازمانی را تهدید می‌کند و به کاهش کیفیت عملکرد فرد منجر می‌شود [۶]. این یافته نیز با نتایج تحقیق گیلبرت و همکاران [۶]، دافی و همکاران [۱۲] همخوانی دارد. در تبیین یافته مربوط به قابلیت یادگیری سازمانی باید گفت از آنجا که تسهیم دانش نوعی تبادل اجتماعی

در سازمان‌ها منبع اطلاعاتی مهمی برای کارکنان خواهد بود که در نظر می‌گیرند که چه اعمالی در یک زمینه کاری درست یا اخلاقی هستند. جو اخلاقی رویه‌ها، سیاست‌ها و عملکرد سازمان را با یک نتیجه اخلاقی بازتاب می‌دهد. نتایج تحقیقی حاکی از این است که رهبری اخلاقی مدیران ارشد سازمان به طور قابل توجهی پیش‌بینی کننده جو اخلاقی است که این امر به عدالت رویه ای در سازمان منجر می‌شود.

در تبیین کلی یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت که حس حسادت در انسان طبیعی بوده، اما این حس بدون شک سلامت روان را مختل کرده و با تأثیر منفی بر زندگی، فرد را | از موفقیت باز می‌دارد. در سیستم‌های اداری و آموزشی شایع‌ترین وضعیتی که باعث می‌شود حسادت شغلی بروز کند، این است که افراد از بروز مستقیم مشکلات پرهیز می‌کنند، اما به شیوه‌های غیر مستقیم مانع پیشرفت در کار همکاران خود می‌شوند. بسیاری از رفتارها تحت تأثیر احساسات صورت می‌گیرد و رفتارها پیامدهایی اجتماعی دارند. از این رو احساسات عاملی تأثیرگذار بر پدیده‌های اجتماعی هستند، اما برانگیختگی احساسات نیز تحت تأثیر عوامل اجتماعی است، در نتیجه احساسات و پدیده‌های اجتماعی دارای تأثیر متقابل اند. حسادت احساسی است که بدون روابط اجتماعی تجربه نمی‌شود و آثار، تبعات و آسیب‌هایی برای فرد و جامعه دارد. حسادت سازمانی تحت تأثیر عوامل متعددی، مانند رفتارهای ضد شهروندی، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی، وجود فاصله بین مدیر و کارکنان (تبادل رهبر - عضو)، جو سازمانی نامطلوب، قابلیت‌های یادگیری سازمانی، رهبری معنوی است و برای هر کدام از این عوامل بر اساس نتایج بخش کیفی پژوهش و به طور ویژه بر اساس یافته‌های کدگذاری محوری می‌توان موقعیت و نقش ویژه ای در تحقق مدیریت حسادت سازمانی قائل شد. بنابراین با توجه به یافته‌های پژوهش، مدیریت بیمارستان‌های دولتی می‌تواند با تأمل بیشتر بر روی عوامل منفی تأثیرگذار بر رفتار و روابط بین کارکنان و با کاهش و تعدیل این

عوامل، و ایجاد جو سازمانی مطلوب، و کاهش فاصله با کارکنان و تقویت روابط با آن‌ها و با رهبری معنوی خود موفقیت سازمان تحت مدیریت خویش را تضمین کند. با توجه به نتایج، پیشنهادهای کاربردی که می‌توان داشت این است که استفاده از فرم ارزیابی کارمندان توسط همکاران در پایان هر فصل جهت سیستم ارتقا و پاداش دهی، اعمال مدارک تحصیلی افراد در ابتدای سال و شروع قرارداد جهت تعیین حقوق و دستمزد و رتبه شغلی، ارزش گذاری کارهای فرهنگی و عقیدتی و مذهبی کارمندان جهت افزایش این رفتارها و تأثیر گذاری این مشارکت‌ها در پیشرفت شغلی افراد، قرار دادن تسهیلات یکسان برای مراتب شغلی یکسان، تقسیم کار عادلانه و منصفانه و پرهیز از اعمال نظر منفی یا مثبت توسط مدیران نسبت به کارمندان، شناخت روحیات افراد و قرار دادن آن‌ها در گروه‌های مشترک جهت بالا رفتن همکاری و سرعت در کار پرداخت‌های متناسب با کار افراد، قراردادهای معتبر شغلی جهت اطمینان خاطر کارمندان و جلوگیری از زیر اب زنی، سیاست مدیریت جهت کنترل محیط و بررسی حرف‌ها و شایعات موجود در سازمان توسط مدارک موثق به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود در راستای کاهش و از بین بردن حسادت در محیط کاری از به کارگیری سیاست‌ها و رویه‌های نامناسب و تبعیضات ناروا که موجب تنش، فقدان انگیزه، پایین آمدن روحیه و دلسردی کارکنان می‌شود، اجتناب ورزند. به منظور تحقیقات آتی به توجه به اهمیت بسیار زیاد حسادت سازمانی پیشنهاد می‌شود که به بررسی تاثیر متغیرهای جمعیت شناختی مانند جنسیت، سن، میزان تحصیلات، و سابقه خدمت بر حسادت کارکنان در محیط کار پرداخته شود و به پژوهشگران آینده توصیه می‌شود در خصوص آسیب شناسی سازمانی حسادت سازمانی در رسته ادارات را مورد بررسی و آسیب شناسی قرار دهند.

جدول ۱ - ویژگی دموگرافیک افراد مورد مطالعه

Table 1- Demographic characteristics of the studied subjects

Frequency	Abundance		age
26.2	108	25 to 30 years	
22.1	91	31 to 35 years	
20.9	86	36 to 40 years	
10.2	42	41 to 45 years	
20.6	85	Above 46	
57	250	Women	sex
43	190	Men	
23	100	Single	married
77	342	married	
6.3	26	diploma	education
7.3	30	Associate degree	
69.9	288	Bachelor's degree	
16.6	68	Masters and above	
26.2	108	Less than 5 years	Work Experience
18.2	75	5 to 10 years	
21.4	88	11 to 15 years	
14.3	59	16 to 20 years	
19.9	82	Above 21	

جدول ۲ - شاخص‌های توصیفی متغیرهای مربوط به مدل حسادت سازمانی

Table 2-Descriptive indices of the variables related to organizational jealousy model

standard deviation	Moda	median	Mean	Number	Variable
0.61	3	3.02	3.09	949	Anti-citizen behaviors
0.56	3	2.99	2.87	949	Organizational Culture
0.42	3.13	3	3.04	949	Personality characteristics
0.81	3	3	2.75	949	Distance between manager and employees
0.83	3.60	3.40	3.36	949	organization
0.84	3	3.13	3.16	949	Organizational learning capabilities
0.43	2.44	2.78	2.81	949	Spiritual leadership
0.45	3.29	2.99	3.01	949	Organizational jealousy

جدول ۳ - تحلیل عاملی تاییدی مدل حسادت سازمانی در بیمارستان‌های آموزشی استان کرمانشاه

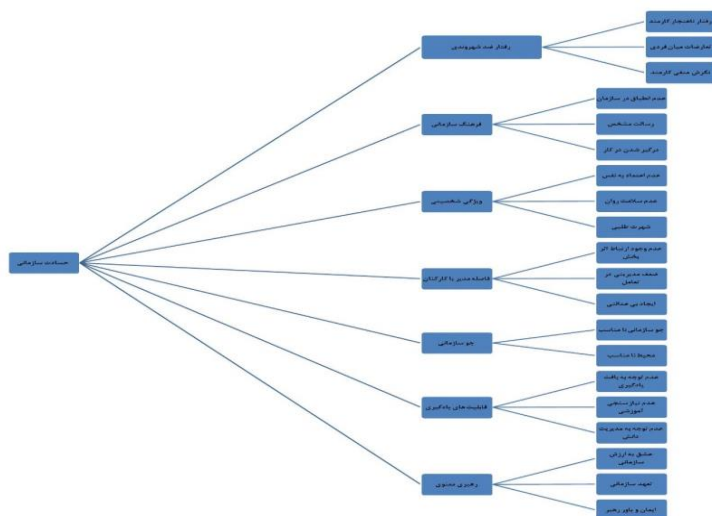
Table 3- Confirmatory factor analysis of organizational jealousy model in educational hospitals of Kermanshah province

Results	P-Value	t	Standard coefficients	The independent variable of the research
significant	0.0009	8.12	0.50	Anti-civility behaviors <organizational jealousy among teaching hospital staff
significant	0.0009	12.93	0.69	Organizational culture<organizational jealousy among teaching hospital staff
significant	0.0009	12.16	0.72	Personality characteristics <organizational jealousy among teaching hospital staff
significant	0.0009	19.11	0.89	The distance between manager and staff<organizational jealousy among teaching hospital staff
significant	0.0009	11.58	0.71	Organizational atmosphere<Organizational jealousy among teaching hospital staff
significant	0.0009	10.01	0.59	Organizational learning capabilities<organizational envy among employees of teaching hospitals
significant	0.0009	12.15	0.73	Spiritual leadership<organizational jealousy among teaching hospital staff

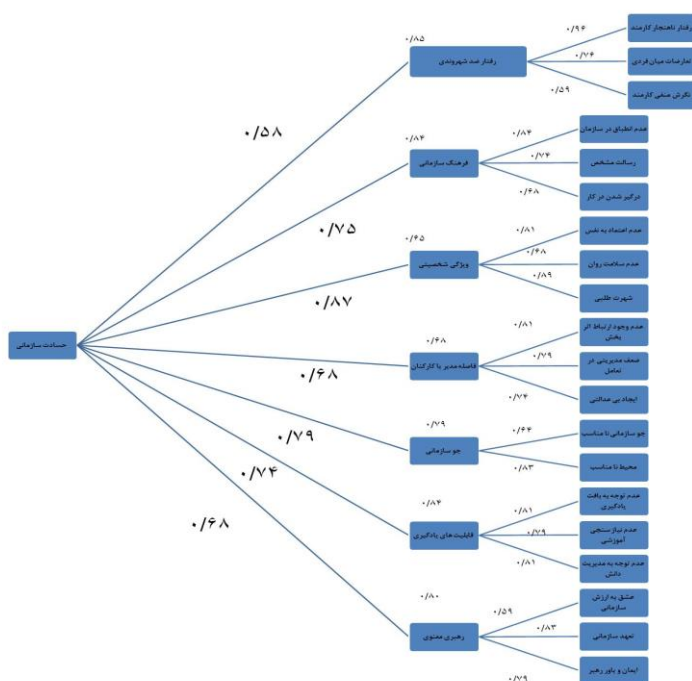
جدول ۴ - شاخص‌های برازش الگوی جامع حسادت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران - مطالعه موردی بیمارستان‌های آموزشی درمانی استان کرمانشاه

Table 4- The fit indices of the comprehensive model of organizational jealousy in Iran's government organizations - a case study of educational and therapeutic hospitals in Kermanshah province

Desirability	The value of the research	index
Model validation	667.90	chi square
Model validation	0.00	P-Value
Model validation	268	Df
Model validation	2.49	X ² /DF
Model validation	0.06	RMSEA
Model validation	0.88	NFI
Model validation	0.86	AGFI
Model validation	0.88	GFI
Model validation	0.92	CFI
Model validation	0.92	IFI
Model validation	0.05	SRMR



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش
Diagram 1 - Conceptual model of research



نمودار ۲ - تحلیل مسیر مدل در حالت تخمین استاندارد
Diagram 2- Path analysis of the model in standard estimation mode

Reference:

- 1- Appel, H., Gerlach, A. L., & Crusius, J. The interplay between Facebook use, social comparison, envy, and depression. *Current Opinion in Psychology*, 2020; 9: 44–49
- 2- Asraf, B. Comprehending envy and its impact on employees and the organization, Master Thesis; 2016: 1-70.
- 3- Becker, B & Gerhart, B. The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance. *The Academy of Management Journal*, 2018; 39(4): 779-801.
- 4- Brown ME, Treviño LK, Harrison DA. Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2005; 97(2): 117-134.
- 5- Cohen, Y., & Mueller, J. S. Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology*, 2017; 92: 666–680.
- 6- Cohen-Charash, Y. Episodic envy. *Journal of Applied Social Psychology*, 2009; 39(9): 2128-2173.
- 7- Corcoran, K., Crusius, J. & Mussweiler, T. Social comparison: Motives, standards, and mechanisms. in Chadee, D. (Ed.), *Theories in Social Psychology*, Wiley–Blackwell, Oxford; 2019: 119-139.
- 8- Dogan, K., & Vecchio, R. P. Managing envy and jealousy in the workplace. *Compensation and Benefits Review*, 2015; 33: 57–64.
- 9- Duffy, M. K., Scott, K. L., Shaw, J. D., Tepper, B. J., & Aquino, K. A social context model of envy and social undermining. *Academy of Management Journal*, 2012; 55: 643–666.
- 10- Duffy, M., & Shaw, J. The salieri syndrome: Consequences of envy in groups. *Small Group Research*, 2016; 31(1): 3–22.
- 11- Erdil, O., & Muceldili, B. The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2014; 150: 447-454.
- 12- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2015; 82: 878–902.
- 13- Ghadi, M. Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from Jordan. *Management Research Review*, 2018; 7(4): 1-24.
- 14- Gholipoor, A., Mohammad Esmaeili, N., & Parsa, F. “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*, 2018; 10(3): 415-442. (In Persian)
- 15- Hakimi, I. “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*, 2020; 9(1): 29-56. (In Persian)
- 16- Hee, O.C & Rui Jing, K. The Influence of Human Resource

- Management Practices on Employee Performance in the Manufacturing Sector in Malaysia, *International Journal of Human Resource Studies*, 2018; 2(8): 129-147.
- 17- Khan, A. K., Peretti, J. M., & Quratulain, S. Envy and counterproductive work behaviors: is more fairness always preferred? 20th AGRH Conference (9th- 11th September 2009, Toulouse, France) of the French-speaking HR/OB Research Scholarly Association; 2019.
- 18- Kim, H. J., & Hupka, R. B. Comparison of associative meaning of the concepts of anger, envy, fear, romantic jealousy, and sadness between English and Korean. *Cross-Cultural Research*, 2019; 36(3): 229-255.
- 19- Kim, H., O'Neil, J. W., & Cho, H. When does an employee not help coworkers? The effect of leader-member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 2017; 29: 530-537.
- 20- Lange, J. Weidman, A & Crusius, J. The Painful Duality of Envy: Evidence for an Integrative Theory and a Meta-Analysis on the Relation of Envy and Schadenfreude. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2018; 5(3): 83
- 21- Maris, Z., Saidabadi, R. & Niazazari, K. Introducing a Model of Organizational Envy Management among University Faculty Members; a Mixed Research Approach. *Faculty of Business Economics and Entrepreneurship*, 2018; 3(4): 92- 110.
- 22- Navarro, P., Llorens, R., Olateju, A & Insa, L. Envy and Counterproductive Work Behavior: The Moderation Role of Leadership in Public and Private Organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2018; 7(9): 1-17.
- 23- Ozkoc, A & Caliskan, N. The Impact of Organizational Envy on Organizational Climate Created among Employees: An Application in Accommodation Enterprises. *International Journal of Business and Management*, 2015; 10(1): 40-50.
- 24- Parks, C. D., Rumble, A. C., & Posey, D. C. The effects of envy on reciprocation in a social dilemma. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2012; 28: 509-520.
- 25- Patient, D., Lawrence, T.B., Maitlis, S. Understanding Workplace Envy through Narrative Fiction. *Organization Studies*, 2013; 24(7): 1015-1044.
- 26- Pila, E., Stamiris, A., Castonguay, A., & Sabiston, C. M. Body-related envy: A social comparison perspective in sport and exercise. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 2014; 36: 93-106.
- 27- Sepahvand, R., Saedi, A., & Momenimofrad, M. Designing a Green Human Resource Management Model in Sport Organizations Using an Interpretative Structural Approach. *Human Resources Management in Sport*, 2018; 6(1): 17-34. (In Persian).
- 28- Thompson, G., Glaso, L., & Martinsen, O. The relationships between envy and attitudinal and behavioral outcomes at work. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 2015; 7(1): 432-443.

- 29- Timothy A, Annelics JE, Van Vianen M, De Pater IE. Emotional stability, core self-evaluations and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 2004; 17(3): 325-346.
- 30- Valizadeh, A., Haratiyan, A.A., & Ahmadi, M. Validity and Factor Structure of the Revised Version of the Islamic Scale of Envy. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 2015; 16(3): 100-116. (In Persian).
- 31- Van de Ven, N. Envy and Admiration: Emotion and Motivation Following Upward Social Comparison, *Cognition and Emotion*, 2015; 7(5): 1-24.
- 32- Wobker, I. The Price of Envy-An Experimental Investigation of Spiteful Behavior. *Managerial and Decision Economics*, 2014; 36(5): 326-335.
- 33- Zolfaghari, Sh., Najaryan, Z., & Najaryan, B. Investigating some effects of jealousy on mental health from the point of view of Islam and psychology: a descriptive study of the library. *Research in Religion and Health*, 2016; 2(3): 65-75. (In Persian).