

تأثیر خودشیفتگی پیروان بر احساس حسادت و عملکرد کاری با نقش تعدیل‌کنندگی ادراک از مبادله رهبر-عضو (مورد مطالعه: کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان)

مهرداد صادقی* - میثم بابایی فارسانی**

استادیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران - دانش آموخته دکتری مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه نور هدایت شهرکرد، شهرکرد،

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر خودشیفتگی پیروان بر احساس حسادت و عملکرد کاری با نقش تعدیل‌گر درک از مبادله رهبر-عضو با روش توصیفی از نوع همبستگی، انجام شد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان به تعداد ۱۲۰ نفر بودند که از بین آن‌ها با استفاده از فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۸۹ نفر برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. چهار پرسش‌نامه احساس حسادت، خودشیفتگی پیروان، مبادله رهبر-عضو و عملکرد کاری به منظور سنجش متغیرها مورد استفاده قرار گرفتند. روایی پرسش‌نامه‌ها، با روش‌های روایی سازه (اکتشافی، تأییدی، هم‌گرا و واگرا) مورد بررسی قرار گرفت و پس از اصلاحات لازم، مورد تأیید قرار گرفت و پایایی نیز با روش‌های کلاسیک (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) و همچنین روش نوین (دایسترا) برآورد شد. برای تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری (WapPls6 و Amos18) استفاده شد. نتایج نشان داد که اثر خودشیفتگی پیروان بر احساس حسادت با ضریب تأثیر ۰/۲۵ معنادار می‌باشد. متغیر خودشیفتگی پیروان بر عملکرد کاری با ضریب تأثیر ۰/۲۵ معنادار و باعث کاهش عملکرد شغلی و رابطه تعدیل‌گر مبادله رهبر-عضو بین خودشیفتگی و احساس حسادت معنادار نشده است؛ ولی بین خودشیفتگی پیروان بر عملکرد شغلی را با ضریب تأثیر ۰/۲۲ و سطح معناداری $P=0/01$ معنادار بود.

واژه‌های کلیدی: احساس حسادت؛ خودشیفتگی پیروان؛ عملکرد کاری؛ مبادله رهبر-عضو؛ مثلث‌بندی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۷/۲۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۳۰

*Email: mehr.sadeghi@khuisf.ac.ir (نویسنده مسئول)

**Email: mey3m.babae@gmail.com

مقدمه

به دنبال داشته باشد یک ویژگی شخصیتی است که از دوران کودکی به طور طبیعی در ساختار شخصیت فرد شکل می‌گیرد (سلیمانیان، ۱۳۹۲). با توجه به این که افراد خودشیفته به دلیل عدم تعادل در ویژگی شخصیتی با پیامدهای رفتاری گوناگونی که ایجاد می‌کنند، مشکلات فراوانی با خود، دیگران و جامعه ایجاد نموده و آن چنان تنش و درگیری ایجاد می‌نماید که ادامه رابطه با مشکل مواجه می‌شود حال اگر در سازمانی افراد خودشیفته وجود داشته باشد به دلیل حاکم بودن رابطه سلطه و آزار دیگران و همچنین به دلیل آن که تصمیم‌گیری‌ها در چنین سازمانی مبتنی بر هیجان بوده و نه مبتنی بر حل مسأله، در نتیجه ادامه کار در این سازمان با مشکل مواجه شده و قطعاً پابرجا نمی‌ماند (کیم، انیلی و چو، ۲۰۰۹).

از سوی دیگر، بهبود روابط میان رهبر و پیروانش نیز نقش به‌سزایی در ارتقای بهره‌وری سازمان دارد، اما رابطه با کیفیت یک فرد با سرپرستش می‌تواند حسادت سازمانی سایر افراد را تحت‌الشعاع قرار دهد (کیم، انیلی و چو، ۲۰۱۰). به طور خلاصه می‌توان گفت، اگرچه حسادت یک احساس فراگیر است و بر رفتار سازمانی کارکنان آثار مخرب و انکارناپذیری دارد، با این حال پژوهش‌های بسیار کمی در این زمینه انجام شده است؛ بنابراین تحقیق حاضر درصدد است تا به بررسی تأثیر خودشیفتگی پیروان بر احساس حسادت و عملکرد کاری با نقش تعدیل‌گر ادراک از مبادله رهبر - عضو پردازد و با برجسته کردن کارکرد این متغیرها، زمینه را برای عملکرد شغلی خوب فراهم کند؛ تا مدیریت این هیجان منفی پیامدهای آن کنترل و کاهش یابد. همچنین سرپرستان و رهبران گروه‌های کاری با در نظر گرفتن اهمیت و نقش حسادت در محیط کار به گونه‌ای تبادل کاری خود با زیردستان را مدیریت کنند که مانع بروز یا تشدید این هیجان منفی شود.

در سال ۲۰۱۰، پژوهشگری به نام سلسه^۳، مؤلفه‌های حسادت سازمانی را از دو بُعد فلسفی و روان‌شناسی بررسی کرد. وی با اشاره به اینکه حسادت احساسی است که از

توجه به کارکنان و عملکرد شغلی به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است (عبدالوهاب^۱، ۲۰۱۶). به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت بخش‌های اجرایی است که برای سنجش دانش، توانایی، انگیزش، رفتار شغلی و عملکرد کارکنان پایه‌ریزی می‌شود (منتظری و فردوسی‌پور، ۱۳۹۷). از سوی دیگر سازمان‌ها در پی کارکنانی با بهره‌وری و عملکرد بیشتر هستند و کارکنان به دنبال محیط کار بهتر می‌گردند که اگر در این میان شرایط مناسبی هم برای سازمان و هم برای کارکنان مهیا شود، هر دو از مزایای آن سود خواهند برد. از آنجا که حسادت سازمانی یکی از جنبه‌های منفی روابط میان افراد در سازمان به شمار می‌رود، می‌تواند آثار مخربی در سازمان داشته باشد. از سویی دیگر حسادت در محیط کار از جمله عواملی است که به صورت نامشهود بر بهره‌وری نیروی کار و در نتیجه بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارد (قلی‌پور و محمداسماعیلی، ۱۳۹۷). اغلب اوقات حسادت پیامدهای مخرب و غیرقابل اجتنابی برای فرد، گروه و سازمان دارد. سه پیامد اصلی حسادت در محیط کار شامل رفتارهای کاری و تمایل به ترک خدمت، روابط بین فردی و رفتارهای ضداجتماعی می‌باشد (دافی، شو و اشائوورک^۲، ۲۰۰۸). در واقع، حسادت به دلیل ماهیت کمابیش مخفی خود، ممکن است در سازمان‌ها نادیده گرفته شود، در صورتی که می‌تواند به طور شایان توجهی عملکرد فرد و گروه را تضعیف و به طور بالقوه به نارضایتی شغلی، نارضایتی از سرپرست و ترک خدمت منجر شود (قلی‌پور و محمداسماعیلی، ۱۳۹۷).

محققان سازمانی، عوامل مؤثر در بروز حسادت را شامل سه دسته کلی می‌دانند که شامل ادراک فردی، عوامل سازمانی و درک روابط مادون - مافوق می‌باشند. درک فردی، ویژگی شخصیتی را می‌توان عامل حسادت شناخت. یکی از ویژگی‌های شخصیتی که عامل بروز حسادت در کار می‌شود خودشیفتگی می‌باشد. خودشیفتگی بیشتر از آن که بار روانی

3. Kim, O'Neill, J., & cho

4. Celse

1. Abdulwahab

2. Duffy, Shaw & Schaubroeck

است شدت یابد، به نحوی که بر سایر ویژگی های شخصیتی غالب شود (سلیمانیان، ۱۳۹۲).

نارسیسم (خودشیفتگی) یک بیماری وحشتناک و در عین حال نفرت انگیز روانی است. خودشیفتگی بمانند تیغ دولبه بوده که داشتن بیش از حد زیاد یا بیش از حد کم آن موجب عدم تعادل در فرد می شود. ویژگی های یکسانی که در یک فرد خودشیفته به خوبی می تواند به کار گرفته شود، می تواند مخرب نیز باشد (لوبیت^۴، ۲۰۰۲).

توجه به کارکنان و در راس آن عملکرد شغلی آن ها به عنوان بزرگ ترین و مهم ترین سرمایه سازمان پدیده ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است (الناگا و عمران^۵، ۲۰۱۳) هم اکنون سازمان های صنعتی و بازرگانی حتی خدماتی بیش از پیش برای بالا بردن درجه بهره‌وری خود به افزایش توان تخصصی و رضایت و دلبستگی منابع انسانی خود روی آورده‌اند و بهره‌وری را با بهبود بخشیدن به عملکرد شغلی و کیفیت زندگی شغلی آنان مربوط ساخته‌اند (اسانده^۶، ۲۰۱۵)

پاترسون^۷ در نظریه معروف خود، تعریف عملکرد شغلی را به مجموعه‌ای از از فعالیت‌های منسجم و هدفمند اطلاق می‌کند که از فرد شاغل انتظار می‌رود و عملکرد کارکنان را تابع چهار عامل: بهبود کار، همکاری در کار، احساس مسئولیت در کار و رعایت نظم و انضباط در کار به شرح زیر می‌داند: -بهبود کار: فرآیندی است که تقویت عملکرد موفقیت‌آمیز مستمر را میسر می‌سازد و به افراد کمک می‌کند تا ضعف‌های خود را بشناسند و اصلاح کنند که در نهایت به اثربخشی و بهره‌وری بیشتر منجر می‌شود.

-همکاری در کار: فرآیندی است فکری، عملی و همکاری کارکنان و مدیریت در تعیین هدف‌ها و اجرای برنامه‌های عملی در مراحل مختلف در سطوح معین و ثمربخش برنامه‌ها.

- احساس مسئولیت در کار: به معنای پاسخگویی قانونی و اخلاقی در کار است به گونه‌ای که فرد خود را در قبال انجام کارهایی که بر عهده دارد مسئول و متعهد می‌داند.

مقایسه‌های اجتماعی نشأت می‌گیرد، دو بعد اصلی ناراحتی و نیات خصومت‌آمیز را ابعاد اصلی حسادت سازمانی معرفی کرد. بعد ناراحتی شامل ابعاد ترس، درد و رنج و نگرانی و بعد خصومت، تمایل فرد برای عملی کردن حسادت خود نسبت به دیگری را شامل می‌شود (قلی‌پور و محمداسماعیلی، ۱۳۹۷). متغیر دیگر این پژوهش مبادله رهبر- عضو می باشد. مبادله رهبر- پیرو را کیفیت روابط پدیدار شده بین رهبر و پیرو در طول فرآیند نقش سازی می باشد (گراین و اسکاندورا^۱، ۱۹۸۷). فرض اصلی در الگوی مبادله رهبر- عضو این است که رهبران انواع مختلفی از روابط مبادله ای را با پیروانشان ایجاد می کنند و کیفیت این روابط، رفتارها و نگرش های رهبران و پیروان را تحت تاثیر قرار می دهد (دی کینک و پاپندورلوس^۲، ۲۰۰۸).

در حوزه ی پیامدهای مبادله رهبر - عضو تا کنون پژوهش های قابل توجهی انجام شده است مجموعه نتایج این تحقیقات گویای آن است که پیامد های فردی و سازمانی مثبت، یکی از پیامدهای مطرح برای روابطی با مشخصه مبادله رهبر- عضو سطح بالا هستند. مجموعه ی خلاصه شده از این نتایج حاکی از آن است که مبادله رهبر- عضو با اعتماد درجه بندی عملکرد سطح بالا، عدالت سازمانی، عملکرد بهتر، افزایش تعهد سازمانی، خوشنودی شغلی و رفتارهای مدنی سازمانی و کاهش تمایل به ترک خدمت منجر می شود. همچنان که مدیران نسبت به کارکنان گروه خودی، اخلاق مدارانه رفتار می کنند بین آن‌ها اعتماد به وجود می‌آید. اعتماد به رهبر نوعی عاطفه مثبت را در بر می‌گیرد و هنگامی شکل می‌گیرد که یک کارمند اعتقاد دارد با سرپرستی درستکار و عادل، رابطه تبادلی منصفانه‌ای دارد. همچنین چنین روابط مطلوبی با حمایت و ارتباطات باز، اعتماد متقابل و علاقه و احترام متقابل همراه است (لیدن، واین و اسپارو^۳، ۲۰۰۶).

خودشیفتگی یک ویژگی فطری- شخصیتی و بنیادی انسان است که بسته به نوع زمینه های ژنتیک افراد، تربیت خانوادگی، شرایط رشد و شرایط اجتماعی و محیطی، ممکن

5. Elnaga & Imran
6. Osunde
7. Paterson

1. Graen, & Scandura
2. Deconinck & Papandropoulos
3. Liden, Wayne, & Sparrowe
4. Lobit

تأکید کردند که حسادتهای مزمن به رفتارهای انحرافی میانجامد. تحقیق از کک و کالیزکان^۴ (۲۰۱۵) با موضوع "تأثیر حسادت سازمانی بر جو سازمانی" این نتیجه به دست آمد که میان حسادت سازمانی و ادراک از جو سازمان، رابطهای نه چندان قوی و معکوسی وجود دارد، اشاره کرد. بنابراین روابط رهبر- پیرو مانند شمشیر دو لبه است و مدیریت صحیح این روابط در سازمان، می‌تواند محیط کاری سالمی را فراهم آورد تا سازمان با اتکا به مجموعه قدرتمندی از نیروی کار متخصص و وفادار، در راستای تحقق مأموریت و چشم‌انداز خویش گام بردارد.

از آنجا که کارکرد اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان در رشد و توسعه کشور تأثیر به‌سزایی دارند، ایجاد شرایط و بسترهای لازم برای ارتقای کیفی و کمی عملکرد آنها در سایه فضای رقابتی سالم، می‌تواند نقش شایان توجهی در دستیابی به اهداف جامعه داشته باشد.

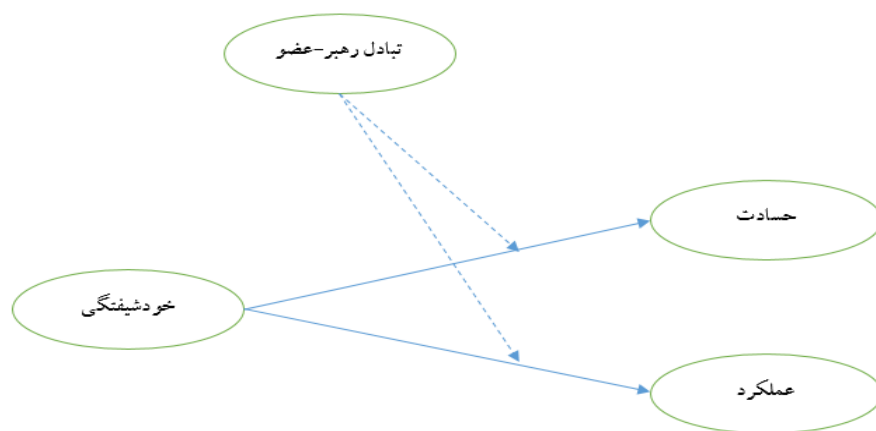
با توجه به چالش‌های موجود در سازمانها که به آنان اشاره گردید و همچنین شواهد تجربی مرتبط با موضوع که به آن پرداخته شد، مشخص است که پرداختن به پدیده مورد بحث از دو جنبه نظری و عملی از اهمیت فراوانی برخوردار باشد: از بُعد نظری بایستی اشاره نمود که گرچه مطالعات متعددی در رابطه با حسادت در محیط کار و عوامل مؤثر بر آن صورت گرفته است، اما در کمتر پژوهشی به متغیرهای بکار رفته در این پژوهش به صورت همزمان پرداخته شده است. از این‌رو پژوهش حاضر با تکیه بر این سه متغیر، در پی بررسی تأثیر خودشیفتگی پیروان بر دو متغیر دیگر با نقش تعدیل‌گر تبادل رهبر - عضو که خلأ تحقیقاتی موجود در این حوزه را پوشش داده و به بررسی تئوری‌های موجود در منابع انسانی و رفتار سازمانی در سازمان ورزش و جوانان پرداخته است. در عین حال از بُعد عملی نیز یافته‌های پژوهش حاضر کمک میکند تا مدیران سازمان ورزش و جوانان با تبیین دقیقی از رابطه اصول مدیریت منابع انسانی تبادل رهبر- عضو با عملکرد شغلی برند، گام‌های مؤثری در کاهش چالش‌های پیش‌روی رفتارهای پیروان در اداره بردارند. تحقق این هدف اثرات مثبتی در ابعاد منابع انسانی و رفتار

-نظم و انضباط در کار: عبارت است از ایجاد موقعیتی که نیروی انسانی یک سازمان خود را با قوانین و مقررات و استانداردهای سازمانی هماهنگ نموده و برابر آن رفتار می‌کند و به عبارت دیگر نظم و انضباط نوعی آموزش است که هدف آن اصلاح رفتار و طرز برخورد انسانی می‌باشد و به طریقی که تمایل آنان را به رعایت قوانین و مقررات و استانداردهای سازمان و مدیریت بر انگیزد (منتظری و فردوسی‌پور، ۱۳۹۷).

در مورد این موضوع که متغیرهای به‌کار رفته در این تحقیق با هم به‌کار رفته باشند و مطالعه‌ای صورت گرفته باشد متأسفانه هیچ مطالعات قابل توجهی صورت نگرفته، مطالعاتی که صورت گرفته و در این قسمت آورده شده است مطالعات تک متغیری هست که سعی می‌شود به طور خلاصه بدانها اشاره شود.

ارشدی، زارع و پیریایی^۱ (۱۳۹۱) نقش واسطه ادراک طرد شدگی در محیط کار در رابطه بین تبادل رهبر - عضو با رفتارهای انحرافی و بهزیستی روانشناختی، مرتضوی، لگزیان و سید حسینی^۲ (۱۳۹۲) بررسی پیش‌بینی‌پذیری تسهیم دانش و رفتارهای غیرشهروندی کارکنان در محیط کار از طریق سبک رهبری تبادل رهبر- عضو، به واسطه حسادت، تحقیق سلیمانیان^۳ (۱۳۹۲) اثر خودشیفتگی مدیران بر تضاد و تعارض سازمانی مدیران ادارات شهر بجنورد، قلی‌پور و محمداسماعیلی^۴ (۱۳۹۷) بررسی تأثیر مبادله رهبر پیرو بر حسادت سازمانی و از پژوهش‌های خارجی بکار رفته در این زمینه می‌توان به پژوهش‌های: کوهن و میلر^۵ (۲۰۰۷) رابطه‌ی حسادت و رفتارهای کاری غیربهره‌ورانه، کیم، انلی و چو^۲ (۲۰۰۹) رابطه‌ی بین تبادل رهبر - عضو و رفتار شهروندی سازمانی، به واسطه‌ی متغیر میانجی حسادت کارکنان، میلر و کمپبل^۳ (۲۰۰۸) خودشیفتگی مدیران، ناندکار^۴ (۲۰۱۱) تسهیم دانش و رفتارهای غیر شهروندی کارکنان حسود، کیم، جونگ و لی^۵ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان "رفتارهای انحرافی کارکنان و مبادله رهبر - پیرو در زمینه حسادت مزمن"، رابطه منفی بین مبادله رهبر- پیرو و رفتارهای انحرافی کارکنان را نشان دادند و

سازمانی برای ادارات و سازمان‌ها به شکل اعم و سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان به طور خاص به دنبال خواهد داشت.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

سنجش متغیرها مورد استفاده قرار گرفتند. روش اصلی تجزیه و تحلیل اطلاعات در این تحقیق، بر اساس جدول (۳) می باشد:

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش در دسته تحقیقات همبستگی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان به تعداد ۱۲۰ نفر بودند که از بین آن‌ها با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۸۹ نفر برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. چهار پرسش‌نامه احساس حسادت (ویکو^۱، ۲۰۰۵)، خودشیفتگی پیروان راسکین و تری (۱۹۸۸)، مبادله رهبر - عضو (ما و کوی^۲، ۲۰۱۱) و عملکرد کاری (پترسون^۳، ۱۹۹۷) به منظور

جدول ۱. روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات

نرم‌افزار	نوع آزمون آماری
SPSS ^۱	تحلیل عاملی اکتشافی برازش پایایی (آلفای کرونباخ)
Amos ^۲	تحلیل عاملی تأییدی برازش روایی (عاملی) پرسش‌نامه
Warppls	تجزیه و تحلیل استنباطی مدل معادلات ساختاری برازش روایی (هم‌گرا و واگرا) برازش پایایی (ترکیبی و کرونباخ)

مثلت‌بندی ابزار

ابزار اندازه‌گیری در جهت بررسی به مسأله روایی و پاسخگویی به آن، نقش بسیار کلیدی جهت ارزیابی پژوهش‌های مدیریتی ایفا می‌نماید. افزایش اعتبار و روایی ابزار اندازه‌گیری، سبب کسب اطمینان از سنجش دقیق متغیرهای تحقیق و در نتیجه افزایش اعتماد به یافته‌های پژوهشی می‌شود؛ اما واقعیت این است که دست‌یابی به هدف مزبور، در ایده مثلث‌بندی ریشه دارد. مثلث‌بندی گویای به‌کارگیری بیش از یک رویکرد در بررسی سؤالات پژوهشی به منظور افزایش اطمینان در یافته‌های تحقیق است، علاوه‌بر این، مثلث‌بندی به تعمیق و گسترش شناخت پژوهشگر نیز مربوط می‌شود.

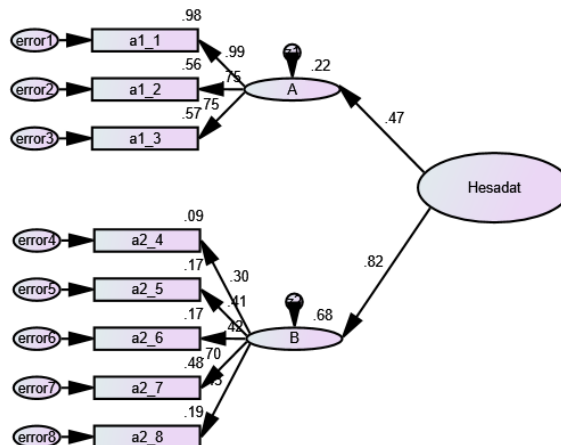
یکی از انواع روش‌های مثلث‌بندی، مثلث‌بندی متدولوژیکی است که گویای به‌کارگیری بیش از یک روش برای گردآوری داده است (مهرگان و زالی، ۱۳۸۵). بر همین اساس، در تحقیق حاضر، در قسمت روایی و پایایی از مثلث‌بندی استفاده شده است. در این تحقیق، جهت سنجش روایی از روش‌های متعددی از قبیل: روایی سازه (تحلیل عاملی اکتشافی، تأییدی، هم‌گرا و واگرا) استفاده شده است؛ که به صورت مختصر ارائه خواهند شد.

روش اول: تحلیل عاملی اکتشافی

برای سنجش متغیرهای مدل تحقیق، از پرسش‌نامه‌های هشت سوالی استاندارد احساس حسادت و ویکو ۳ (۲۰۰۵)، استفاده شد، که به منظور مستند نمودن روایی سازه این پرسش‌نامه، از تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه واریماکس ($\text{sig}=0/000, \text{KMO}=0/69$) استفاده شد. همچنین از پرسش‌نامه چهل سوالی خودشیفتگی پیروان راسکین و تری ۴ (۱۹۸۸) که روایی سازه آن با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه واریماکس ($\text{sig}=0/000, \text{KMO}=0/71$) حاصل شد و پرسش‌نامه دوازده سوالی مبادله رهبر - عضو ما و کوی ۵ (۲۰۱۱) که روایی سازه آن با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه واریماکس ($\text{sig}=0/000, \text{KMO}=0/62$) حاصل شد و نهایتاً پرسش‌نامه بیست و چهار سوالی عملکرد کاری پترسون ۶ (۱۹۹۷) که توسط روح الهی ۱۳۹۴ استفاده شد، روایی سازه آن با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه واریماکس ($\text{sig}=0/000, \text{KMO}=0/64$) حاصل شد

روش دوم: تحلیل عاملی تأییدی

مدل پیش فرض پژوهش برای اعتبارسنجی سوالات مربوط به احساس حسادت و زیرمقیاس‌های وارد نرم افزار Amos18 گردید تا روابط میان متغیرهای پژوهش سنجیده شود



شکل ۲. مدل تحلیل مسیر معادله ساختاری براساس ضرایب رگرسیونی استاندارد شده

پس از برازش مدل، ضرایب رگرسیونی و ضرایب رگرسیونی استاندارد، همچنین کوارینانس‌ها و ضرایب همبستگی بین زیرمقیاس‌های پرسش‌نامه و نسبت بحرانی و سطح معناداری برای متغیرهای پژوهش به صورت زیر در جدول ۲ و شکل ۲ به دست آمد که حاکی از برازش مناسب جهت پرسش‌نامه احساس حسادت می‌باشد.

جدول ۲. ضرایب رگرسیونی و رگرسیونی استاندارد، نسبت بحرانی و سطح معناداری برای پرسشنامه احساس حسادت

سطح معناداری	نسبت بحرانی	ضریب رگرسیونی استاندارد	ضریب رگرسیونی		
-	-	۰/۹۹۰	۱	<---	سوال ۱
۰/۰۰۰	۸/۱۱۷	۰/۷۴۸	۰/۸۳۷	<---	سوال ۲ مورد حسد بودن
۰/۰۰۰	۸/۲۱۴	۰/۷۵۵	۰/۷۶۰	<---	سوال ۳
-	-	۰/۲۹۹	۱	<---	سوال ۴
۰/۰۳۸	۲/۸۹۲	۰/۴۱۲	۱/۵۳۲	<---	سوال ۵
۰/۰۳۸	۲/۸۹۷	۰/۴۱۵	۱/۴۴۹	<---	سوال ۶ حسد ورزی
۰/۰۳۹	۲/۰۶۴	۰/۶۹۶	۲/۵۰۹	<---	سوال ۷
۰/۰۳۴	۲/۹۲۶	۰/۴۳۴	۱/۸۲۷	<---	سوال ۸
۰/۰۰۰	۳/۸۱۰	۰/۴۷۲	۰/۷۱۰	<---	مورد حسد بودن
۰/۰۰۰	۳/۲۱۵	۰/۸۲۴	۰/۳۴۰	<---	حسد ورزی احساس حسادت

روش سوم: روایی هم‌گرا

لاک‌ر، مقدار روایی هم‌گرا را بالای ۰/۵ قابل قبول دانسته‌اند، بر همین اساس، طبق داده‌های جدول ۳ همه متغیرهای پنهان، ضریب قابل قبولی دارند

روایی هم‌گرا^۱ سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط گویه‌های آن است و معیار آن، «میانگین واریانس استخراج شده^۲ است که توسط فورنل و لاک‌ر^۳ پیشنهاد شد. فورنل و

جدول ۳. روایی واگرایی مدل خودشیفتگی پیروان

خودشیفتگی	حسادت	عملکرد	تبادل رهبر - عضو (حسادت)	تبادل رهبر - عضو (عملکرد)
(0.831)				
0.258	(0.836)			
0.177	0.007	(0.850)		
0.045	-0.003	0.241	(0.819)	
0.124	0.313	0.042	-0.260	(0.856)

فرضیه اصلی: خودشیفتگی پیروان بر احساس حسادت و عملکرد کاری تأثیر دارد و درک از مبادله رهبر-عضو آن را تعدیل می‌کند.

روش چهارم: روایی واگرا
 روایی واگرا^۴ نیز هنگامی وجود دارد که پیش-بینی شود دو (یا چند) متغیر بر اساس نظریه یا نظریه‌های مربوط، همبستگی ندارند (مهرگان و زالی، ۱۳۸۵). با توجه به این‌که جذر روایی هم‌گرایی هر مؤلفه (موارد پررنگ‌شده) باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن مؤلفه با مؤلفه‌های دیگر باشد، بر همین اساس، اعداد مندرج در جدول ۳، مؤید روایی واگرای مناسبی در روش فورنل و لاکر بوده است.

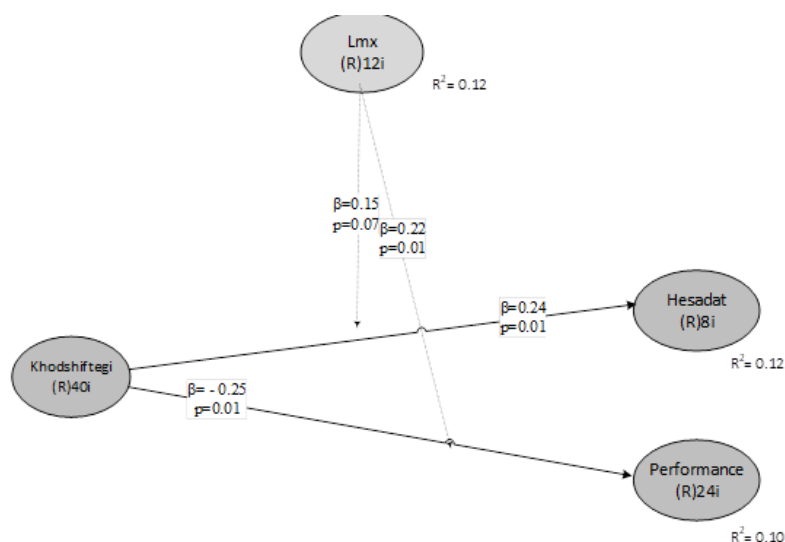
یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های توصیفی

بر اساس یافته‌های بدست آمده از ۸۹ نفر شرکت‌کننده در این پژوهش ۵۳/۴ درصد مرد و ۴۶/۶ درصد را زنان تشکیل می‌دادند. از این بین ۲/۲ درصد دارای مدرک تحصیلی زیردیپلم، ۵/۶ درصد دیپلم، ۶/۷ درصد کاردانی، ۵۲/۸ درصد کارشناسی، ۲۳/۶ درصد کارشناسی ارشد و ۹/۰ درصد دارای مدرک تحصیلی دکترا بودند. یافته‌های بدست آمده از وضعیت استخدام شرکت‌کنندگان در پژوهش نیز بدین صورت بود: پیمانی ۲۵/۸ درصد، رسمی ۴۹/۴ درصد، قراردادی ۲۴/۷ درصد که از این بین ۶/۹ درصد دارای پست سازمانی رئیس، ۲۶/۴ درصد دارای پست سازمانی سرپرست و ۶۶/۷ درصد دارای پست سازمانی کارمند بودند.

ب) یافته‌های استنباطی

در این پژوهش ابتدا به تحلیل استنباطی داده‌ها پرداخته می‌شود و سپس آزمون فرضیات مورد بررسی قرار می‌گیرد.



شکل ۳. اعتبارسنجی مدل مفهومی تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری

پژوهش حاضر از قدرت پیش بینی کافی برخوردار است. در این مدل، میزان ۰/۱۲ درصد از واریانس احساس حسادت توسط متغیر وارد شونده به آن (خودشیفتگی) توجیه می شود. فرضیه دوم: خودشیفتگی پیروان بر عملکرد کاری تاثیر دارد. همان گونه که نتایج مدل نشان می دهند در رابطه مستقیم، متغیر خودشیفتگی پیروان با ضریب تأثیر ۰/۲۵ معنادار بوده و بر عملکرد کاری تأثیر منفی می گذارد و موجب کاهش عملکرد کاری می شود. متغیر تبادل رهبر - عضو، تأثیر خودشیفتگی و عملکرد کاری را با ضریب مسیر ۰/۲۲ تعدیل می کند. از طرف دیگر در پژوهش حاضر، با توجه به مقادیر به دست آمده می توان نتیجه گرفت که مدل ساختاری پژوهش حاضر از قدرت پیش بینی کافی برخوردار است. در این مدل، میزان ۰/۱۰ درصد از واریانس عملکرد کاری توسط متغیر واردشونده به آن (خودشیفتگی) توجیه می شود.

همان گونه که نتایج مدل نشان می دهند، در رابطه مستقیم متغیرهای مختلف، تمامی ضرایب معنادار بوده و تنها یک ضریب معنادار نیست. در رابطه بین تبادل رهبر - عضو و احساس حسادت، با توجه به آن که مقدار سطح معناداری به دست آمده بیش از ۰/۰۵ است؛ لذا ضریب به دست آمده معنادار نیست. متغیر مبادله رهبر - عضو به عنوان متغیر تعدیل کننده در رابطه بین احساس حسادت و عملکرد کاری معنادار نشده است. فرضیه فرعی اول: خودشیفتگی پیروان بر احساس حسادت تاثیر دارد همان گونه که نتایج مدل نشان می دهند در رابطه مستقیم متغیر خودشیفتگی پیروان با ضریب تأثیر ۰/۲۵ معنادار بوده و بر احساس حسادت تأثیر می گذارد و موجب افزایش احساس حسادت می شود. متغیر تبادل رهبر - عضو تأثیر خودشیفتگی و احساس حسادت را با ضریب مسیر ۰/۱۵ معنادار شده و چون P -Values بیشتر از ۰/۰۵ می باشد این تأثیر را تعدیل نمی کند. از طرفی دیگر در پژوهش حاضر، با توجه به مقادیر بدست آمده می توان نتیجه گرفت که مدل ساختاری

جدول ۴. اثرات غیرمستقیم و کل متغیرهای غیرمکنون فرضیه اصلی

نتیجه	مقدار P	مقدار β	رابطه
تأیید	$P=0/01$	$0/24$	تأثیر خودشیفتگی پیروان بر احساس حسادت
تأیید	$P=0/01$	$-0/25$	تأثیر خودشیفتگی پیروان بر عملکرد کاری
عدم تأیید	$P=0/07$	$0/15$	تأثیر مبادله رهبر - عضو بر احساس حسادت
تأیید	$P=0/01$	$0/22$	تأثیر مبادله رهبر - عضو بر عملکرد کاری

شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

معادلات ساختاری (حداقل مربعات جزئی)، مورد بررسی قرار می‌گیرد (جدول ۵).

در این بخش، شاخص‌های برازش مدل خودشیفتگی

پیروان بر احساس حسادت و عملکرد کاری بر اساس مدل

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری تحقیق با استفاده از «پی ال اس»

شاخص‌های برازش	مقدار استاندارد	خودشیفته	حسادت	عملکرد	تبادل رهبر - عضو (حسادت)	تبادل رهبر - عضو (عملکرد)
Q^2	$0/15 =$ متوسط $0/35 =$ عالی		$0/144$	$0/108$		
R^2	$0/19 =$ ضعیف $0/33 =$ متوسط		$0/123$	$0/099$		
AR^2	-		$0/102$	$0/079$		
Composite reliability	$\geq 0/6$	$0/846$	$0/766$	$0/874$	$0/912$	$0/863$
Cronbach's alpha	$\geq 0/7$	$0/735$	$0/786$	$0/864$	$0/893$	$0/851$
Dijkstra's reliability	$\geq 0/8$	$0/836$	$0/884$	$0/883$	$0/939$	$0/889$
AVE	$\geq 0/5$	$0/691$	$0/700$	$0/723$	$0/672$	$0/734$
VIF	≤ 5	$1/117$	$1/086$	$1/097$	$1/139$	$1/103$

روش دایسترا (روش نوین)، بر مبنای بارهای عاملی مختلف محاسبه می‌شود؛ لذا مقادیر آن، واقعی‌تر می‌باشند (کوک^۳، ۲۰۱۹)؛ بنابراین، علاوه بر روایی (که در قسمت‌های قبل، اشاره شد)، در این تحقیق، جهت پایایی نیز از مثلث‌بندی استفاده شده است.

شاخص‌های برازش کلی مدل

در این بخش، شاخص‌های برازش کلی مدل خودشیفتگی پیروان بر احساس حسادت و عملکرد کاری مورد بررسی قرار می‌گیرد که نتایج، حاکی از برازش مطلوب برای همه شاخص‌های مدل می‌باشد.

آلفای کرونباخ و ترکیبی (کلاسیک) و پایایی دایسترا

(نوین) فرنل و لاکر^۱ معتقدند، ضریب آلفای کرونباخ، بیانگر میزان توانایی سؤالات در تبیین مناسب ابعاد مربوط به خود است، همچنین ضریب «پایایی مرکب^۲» نیز میزان همبستگی سؤالات یک بُعد به یکدیگر برای برازش کافی مدل‌های اندازه‌گیری را مشخص می‌کند. مقادیر بالاتر از $0/7$ برای آلفای کرونباخ و $0/6$ برای پایایی ترکیبی نشان از پایایی مدل دارند (طباطبایی و لسانی، ۱۳۹۶). همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، شاخص پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ، برای همه سازه‌ها در حد مطلوبی برازش می‌شود. بر خلاف روش‌های کلاسیک پایایی (کرونباخ و ترکیبی)،

جدول ۶. شاخص‌های برازش نهایی مدل تحقیق با استفاده از نرم‌افزار «وارپ پی ال اس»

شاخص‌های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه‌گیری
میانگین نرخ تورم واریانس ^۴	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده‌آل	۱/۱۰۸	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش کلی ^۵	≥ ۰/۲۵ متوسط ≥ ۰/۶۳ عالی	۰/۴۲۲	برازش مطلوب
نسبت تناقضی سیمپسون ^۶	حالت ایده‌آل ۱	۱/۰۰۰	برازش مطلوب
نسبت مجذور مربعات توزیع ^۷	حالت ایده‌آل ۱	۰/۹۹۵	برازش مطلوب
نرخ متوقف سازی آماری در مدل ^۸	بیش از ۰/۷	۱/۰۰۰	برازش مطلوب
نرخ احصاء شده از ضرایب مسیر علی غیر خطی دوگانه ^۹	بیش از ۰/۷	۰/۷۹۷	برازش مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

در تبیین و تفسیر فرضیه‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان به این موضوع پی برده‌اند که افراد خود شیفته، خود را برتر از دیگران می‌پندارند؛ بنابراین حس همدمی این افراد با دیگران کمتر است، این افراد خودشیفته به دلیل اشتغال ذهنی، نمی‌توانند با افراد جامعه همدمی کنند و خودشان را به جای دیگران بگذارند. آن‌ها خودشان را افرادی استثنایی و ویژه می‌دانند؛ بنابراین دیگران با آن‌ها رابطه برقرار نمی‌کنند هرچند که مبتلایان به این اختلال نیز نمی‌توانند با دیگران رابطه برقرار کنند مبتلایان به این اختلال معتقدند که دیگران قدر آن‌ها را نمی‌دانند. این افراد به شدت حسود هستند این رفتار از آنجایی نشأت می‌گیرد که مبتلایان نمی‌توانند دیگران را در جایگاهی بالاتر از خود ببینند و خود را لایق آن می‌دانند؛ بنابراین افراد خودشیفته ذکر شده بیشتر تجربه خشم از حسدورزی را دارند. در نگاه خودشیفته‌ها، حس حسادت در مورد آن‌ها بسیار زیاد است. خود شیفته‌ها خودشان را در هوش، جذابیت و رقابت بالاتر از دیگران می‌دانند. این تفکر باعث شرایط ویژه انجام وظیفه می‌شود و بیشتر از دیگران سعی در کاهش عواقب اجرای وظیفه نادرست هستند.

یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های گابریل، گریبتلی و ای وو^۱ (۱۹۹۴)، بافاردی و کمپل^۲ (۲۰۰۸) و تریدوی و فلگر^۳ (۲۰۱۷) همراستایی دارد. همچنین می‌توان ادعا داشت تعامل ضعیف مدیر- کارمند با افزایش حسادت کارمند همبستگی دارد. تحقیقی که توسط کیم، انیلی و چو (۲۰۰۹) صورت گرفت، نشان داد که کارکنانی که تقریباً رابطه ضعیفی با سرپرست خود دارند (تعامل ضعیف مدیر- کارمند) سطوح بالاتری از حسادت را نشان می‌دهد، تا کارکنانی که نسبتاً رابطه کاری بهتری با همان سرپرست دارند (تعامل خوب مدیر- کارمند)، همچنین هرچه حسادت قوی‌تر و بیشتر باشد واکنش‌های منفی بیشتری نسبت به افراد محسود مانند تخریب کردن آبرو و کار آن‌ها توسط افراد حسود صورت می‌گیرد.

نتایج تحقیقی که توسط شرونی و گراین^۴ (۲۰۰۲) صورت گرفت، نشان داد که کارکنانی که کیفیت تبادل مدیر- کارمند آن‌ها بالاست برای کارکردن با کارکنانی که کیفیت تبادل مدیر- کارمند آن‌ها پایین است، با مشکل مواجه هستند و حسادت بین آن‌ها بوجود می‌آید. در بین پژوهش‌های داخلی می‌توان به پژوهش سیدحسینی (۱۳۹۱) اشاره کرد، او دریافت که کیفیت تبادل رهبر- عضو بر احساس حسادت تأثیر دارد که با پژوهش حاضر همسوست. در پژوهش‌های خارجی صورت پذیرفته می‌توان به پژوهش

3. Treadway, Flegler
4. Sherony. Green

1. Gabriel, Critelli & Ee
2. Buffardi, L. E., & Campbell

دو طرفه و متقابل درگیر شوند. به عنوان یک نتیجه از این رابطه وابسته به هم، رهبر و پیرو از طریق انسجام، تعهد، هدف مشترک با هم متحد می‌شوند و از طریق رفتارها و فعالیت‌هایشان بر همدیگر تأثیر گذارند؛ بنابراین رهبری سازمانی کمتر به فرآیند عنوان پست مطرح است و بیشتر فرآیندی است که در آن هم رهبران و هم پیروان با همدیگر کار می‌کنند تا برای سازمان، موفقیت، طراوت و چالاکی بیاورند. قدرت این رابطه همزیستی به پیروان اجازه می‌دهد که پتانسیل رهبری داشته باشند و رهبران نیز پتانسیل پیروی داشته باشند تا جایی که نقش یکی بیشتر از دیگری نیست و هر دو به عملکرد کاری بهتر کمک می‌کنند. زمانی که هم رهبر و هم پیرو در فرآیند درگیری شوند یک فرآیند تحول‌آفرین شوند، نه تنها در رابطه بین شخصی؛ بلکه در داخل سازمان نیز اتفاق می‌افتد. این حس تعهد به چشم‌انداز بزرگ‌تر و احترام متقابل و حمایت همانند چسبی عمل کرده و موجب ایجاد رشد و اثربخشی سازمانی و عملکرد کاری بهتر افراد می‌شود؛ لذا با توجه به یافته‌های پژوهش، مدیران باید روابط واقعی و قابل اعتمادی با کارکنان داشته باشند. سیاست‌های درهای باز به این دلیل که احساس می‌کنند به راحتی می‌توانند مشکلاتشان را با سرپرستانشان در میان بگذارند باعث کاهش حسادت می‌شود؛ احساسات منفی غیرضروری مانند حسادت در محیط کار باید توسط مدیران مدیریت و کنترل شود. با این کار ممکن است مدیران کیفیت رهبری، مدیریت خود و همچنین کیفیت ارائه خدمات را افزایش دهند؛ مدیران و سرپرستان که مسئول کارکنان خود هستند باید تلاش کنند بارهای احساس روانی کارکنان را کم کنند؛ مدیران به منظور جلوگیری از خراب‌شدن روابط و بهبود آن باید بیشتر بر کارکنانی که تبادل رهبر - عضو پائین‌تری دارند تمرکز کنند؛ زیرا این کارکنان بیشتر در معرض ترک شغل یا ارائه خدمات با کیفیت پایین هستند؛ ایجاد یک سیستم عادلانه جهت تعیین و تخصیص شغل‌ها، وظایف و مسئولیت‌ها؛ اگر کارکنانی که تبادل خوب مدیر-کارمند (رهبر-عضو) دارند پست‌های بالایی دریافت می‌کنند در این صورت سرپرستان باید به هر کارمند در گروه فرآیند تخصیص پست را با دلیل منطقی و معقول توضیح دهند.

ناندکار (۲۰۱۱)، تبادل رهبر-عضو بر حسادت تأثیر منفی دارد. پژوهش کیم، انلی و نهو (۲۰۰۹)، سطح پایین تبادل رهبر-عضو منجر به افزایش حسادت می‌شود و پژوهش کوهن و میلر (۲۰۰۷)، که نتایج‌شان نشان‌دهنده همسویی با پژوهش حاضر است.

با توجه به این که افراد خود شیفته به دلیل عدم تعادل در ویژگی شخصیتی با پیامدهای رفتاری گوناگونی که ایجاد می‌کنند مشکلات فراوانی برای فرد، دیگران و جامعه ایجاد نموده و آنچنان تنش و درگیری ایجاد می‌نمایند که ادامه رابطه با مشکل مواجه می‌شود. حال اگر در سازمانی افراد خودشیفته وجود داشته باشند به دلیل حاکم بودن رابطه سلطه و آزار دیگران و همچنین به دلیل آن که تصمیم‌گیری‌ها در چنین سازمانی مبتنی بر هیجان بوده و نه مبتنی بر حل مسأله، در نتیجه ادامه کار در این سازمان با مشکل مواجه شده و قطعاً پابرجا نمی‌ماند. افراد خودشیفته از عزت نفس پایینی برخوردارند که این عامل منجر می‌شود برای ارتقاء عملکرد خود تلاشی نکنند. همان‌طور که پیشتر اشاره شد، حسادت می‌تواند آثار منفی در رفتار و عملکرد کارکنان و سازمان داشته باشد و به خصوص زمانی که فرد در محیط کاری و به همراه دیگران مشغول به کار است، از اهمیت بیشتری برخوردار می‌شود. از آنجا که پیشرفت و عملکرد بهینه سازمان‌ها نقش مهمی در توسعه ملی ایفاء می‌کند؛ لذا در عصر رقابتی امروز شناسایی پیروان خودشیفته برای سازمان‌ها و پیشگیری از تضاد و تعارض‌ها در سازمان و بهبود عملکرد شغلی و کنترل حسادت منفی جهت نیل به اهداف سازمانی حائز اهمیت است. پیروان خودشیفته ممکن است به طور موفق عمل کنند و حضورشان در سازمان ضروری باشد. وقتی آن‌ها استراتژیست‌های با هوش هستند دیگران را تحریک کرده و سازمان را به سوی آینده‌ای بهتر سوق می‌دهند و یا در مقابل ممکن است دچار خشم و خودنمایی شوند و این زیاده‌روی‌ها منجر به ویرانی سازمان می‌گردد؛ بنابراین در این راستا، یافته‌های این پژوهش، با نتایج پژوهش‌های وکیو (۲۰۰۵)، تریدوی و فلگر (۲۰۱۷)، ون، هاگلند، اسمیت، وان دیجک، برئوگلمانس و زلنبرگ^۱ (۲۰۱۵) همراستایی دارد.

روابط رهبر - پیرو می‌تواند با هم آمیخته‌شده و رویکرد انسانی نسبت به عملکرد کاری را تقویت نماید. این فقط و فقط زمانی اتفاق می‌افتد که رهبران و پیروان در یک رابطه

منابع

- mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology*, 92, 666–680.
- Cohen-Charash, Y., & Mueller, J. S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology*, 92, 666–680.
- De Coninck R, Papandropoulous P. (2008). The Non – Horizontal Merger Guidelines in Practice, *revue des droits de la concurrence*; (3): 1-4.
- Duffy, M., Shaw, J. & Schaubroeck, J.(2008). Envy in organization life. In Smith, R. (Ed), *Envy: theory and research*, (pp. 167-189), Oxford University Press.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance, *European Journal of Business and Management*, 5(4): 137-147.
- Gabriel, M. T., Critelli, J. W., & Ee, J. S. (1994). Narcissistic illusions in self-evaluations of intelligence and attractiveness. *Journal of Personality*, 62, 143–155.
- Graen, G. B., & Scandura, T. A. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. *Research in Organizational Behavior*, 9, 175–208.
- Kim, S., Jung, D., & Lee, J. (2013). Service employees' deviant behaviors and leader-member exchange in contexts of dispositional envy and dispositional jealousy. *Service Business*, 7(4), 583-602
- Kim, S., O'Neill, J., & cho, S. (2009-10). 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*, 29(3), 530-537.
- Kim, S., O'Neill, J. W., & Cho, H. M. (2010). 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*, 29(3), 530-537.
- Kock, N. (2019). *WarpPLS User Manual: Version 6.0*. Laredo, TX: ScriptWarp Systems.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2006). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between job satisfaction, interpersonal relationships, and work
- ارشدی، نسرين، راضيه زارع مهذبیه، صالحه پیریایی، ۱۳۹۱. نقش واسطه ای ادراک طردشدگی در محیط کار در رابطه بین مبادله رهبر-عضو با رفتارهای انحرافی و بهزیستی روان شناختی. پژوهش های روان شناسی اجتماعی: پاییز ۱۳۹۰، دوره ۱، شماره ۳؛ از صفحه ۹۲ تا صفحه ۱۰۹.
- روح الهی احمدعلی، ۱۳۹۴، رابطه مالکیت روان شناختی با عملکرد شغلی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان تعمیر و نگهداری یک فرودگاه آموزش خلبانی). فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره هفتم/ شماره ۲۵/ زمستان ۱۳۹۴، ۱۲۰-۱۳۱
- سلیمانیان، بهنام، ۱۳۹۲، اثر خودشیفتگی مدیران بر تضاد و تعارض سازمانی (مورد مطالعه: مدیران ادارت شهر بجنورد). پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان تهران، دانشکده مدیریت.
- طباطبایی، سیدسجاد، مهدی لسانی، ۱۳۹۵، اعتباریابی آمادگی فرصت یابی حرفه ای مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی، فصلنامه اندازه گیری تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی، دوره هفتم، شماره ۲۶، ۱۹۹-۲۲۴
- قلی پور، آرین، ندا محمداسماعیلی، ۱۳۹۷، بررسی پیرو بر حسادت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان ستاد بانک ملی ایران)، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۱۰، شماره ۳، ۴۱۵-۴۲۲.
- مرتضوی، سعید، محمد لگزبان، سیده سمیرا سیدحسینی، ۱۳۹۲، نقش واسطه حسادت در تاثیر سبک رهبری تبادل رهبر-عضو بر تسهیم دانش و رفتارهای غیرشهروندی پرستاران، نشریه پرستاری ایران، دوره ۲۶، شماره ۸۳، ۶۸-۷۷.
- منتظری، محمد، لیلی فردوسی پور، ۱۳۹۷، تاثیر سلامت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و هفتم، شماره ۹۰، ۴۵-۶۴
- مهرگان، محمدرضا، محمدرضا زالی، ۱۳۸۵، در جستجوی فنون تعیین روایی در پژوهش های مدیریتی، فصلنامه علمی پژوهشی فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره چهاردهم، پاییز و زمستان، ۲۶-۵.
- Abdulwahab S. B. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study, *Business Management and Economics*, 4(1): 1-8.
- Buffardi, L. E., & Campbell, W. K. (2008). Narcissism and social networking web sites. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34, 1303–1314.
- Celse, J. (2010). *Sketching Envy: From philosophy to psychology*, LAMETA. DT-2010-22. Dijon, France: Dijon Business School.
- Cohen-Charash, Y., & Mueller, J. S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or

- Application in Accommodation Enterprises. *International Journal of Business and Management*, 10(1), 40-49
- Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890-902.
- Sherony, K.M., Green, S.U. (2002). Coworker Exchange: Relationship between Coworkers, Leadership, Leader exchange, and Work Attitudes, *Journal application school*. 4: 542-584.
- Treadway ,mt. Fleger JC(2017). Inflammation Effects on Motivation and Motor Activity: Role of Dopamine. *Neuropsychopharmacology*. 2017 Jan;42(1):216-241. doi: 10.1038/npp.2016.143. Epub 2016 Aug 2
- Vecchio, R. P. (2005). Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied. *Cognition and Emotion*, 19, 69-81.
- Ven, N., Hoogland, E. C., Smith, H.R., van Dijk, W.W., Breugelmans, M.S., & Zeelenberg, M. (2015). When envy leads to schadenfreude. *Cognition and Emotion*, 29(6), 1007-1025.
- outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85, 407-416.
- Lubit, R. (2002). The long-term organizational impact of destructively narcissistic managers. *Academy of Management Executive*, 16(1), 127-138.
- Ma,E.,& Qu,H.2011.Social exchanges as motivators of Hotel employees , organizational citizenship behavior:The proposition and and application of a new three-dimensional framework. *International journal of hospitality Management*, 30(3),680-688.
- Miller, J. D., & Campbell, W. K. (2008). Comparing clinical and social-personality conceptualizations of narcissism. *Journal of Personality*, 76, 449-476.
- Nandedkar, Ankur P. (2011). Examining the knowledge sharing and uncivil behaviors of envious employees: An affective events theory perspective, (Doctoral Dissertation), University of Texas-Pan American.
- Osunde, C (2015). Privatization of Public Enterprises in Nigeria: Impact on Employees' Performance and Managerial Implications. *International Journal of Research –Granthaalayah*, Vol. 3, No. 3(2015):32-38.
- Özkoç, A., Çalışkan, N. (2015). The Impact of Organizational Envy on Organizational Climate Created among Employees: An

The impact of follower narcissism on feeling envied and job performance through moderating lmx perceptions

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of self-admiration of the followers on feeling of envied and work performance through the moderator role of perceptions of the exchange of leader-member of the staff of the Department of Sports and Youth of Isfahan province with a descriptive correlation method. The statistical population of the study consisted of 120 employees in Isfahan province's sport and youth department. Among them, 89 Cochran formula and 90 available for sampling were selected. Four questionnaires Envy Vico 2005, Narcissists of NPI-40 followers Ruskin and Terry, 1988, Leader-Member Exchange, Johnson & Van Pern 2004 and Work Performance, Patterson 1997 were used to measure variables. Formal validity was confirmed by a number of respondents and content validity was confirmed by a number of experts. The reliability of the questionnaire was estimated using the Cronbach's alpha coefficient for all variables 0/70. The data were analysed using descriptive and inferential statistics including structural equations using SPSS-22 and warp pls software. The results showed that In the direct relationship between the variables, all the coefficients are significant and are not just a significant value.

Key words: "Feeling jealous", "narcissism", "work performance", "exchange of leader-member"

