

Research Paper

Determining the relationship between Organizational Jealousy and Organizational anti-citizenship behavior with Job performance of school principals in Chardavol city

Norolla Ahmadi¹, Reza Ghafarini²

1. Master of Educational Management, Bakhtar Institute of Higher Education, Ilam

2. Director of the Department of Educational Sciences, Bakhtar Institute of Higher Education, Ilam, Iran.

Received: 01/09/2023

Accepted: 04/05/2024

PP: 29-44

Use your device to scan and read the article online

DOI:

Keywords:

Organizational jealousy, organizational anti-citizenship behavior, job performance

Abstract

Introduction: Today, the most important issue of all organizations is the job performance of their human resources. The purpose of the current research was to explain the relationship between organizational jealousy and organizational anti-citizenship behavior with the job performance of school principals in Chardavol city.

research methodology: The research method of the current study is a correlational description and applied in terms of purpose. The statistical population included 175 school principals of Chardavol city. And finally, 124 people were studied and investigated as the final sample. Pearson's correlation coefficient and simple and multiple regression were used to analyze the data with the help of SPSS and AMOS software.

Findings: The findings indicated that there is an inverse and significant relationship between the two variables of organizational jealousy and job performance, as well as organizational anti-citizenship behavior and job performance. Also, there is a direct relationship between organizational jealousy and organizational anti-citizenship behavior.

Conclusion: Since organizational jealousy itself can be the source of organizational anti-citizenship behaviors, focusing on organizational jealousy will definitely be more fruitful and measures should be taken in organizations to replace jealousy with competition and cooperation.

Citation: Ahmadi, N. Ghafarini, R. (2024). Explaining the relationship between organizational envy and organizational anti-citizenship behavior. Journal of Transcendent Education, 15 (3), 29-44.

Corresponding author: Norolla Ahmadi

Address: Upper chain village, Chardavol city, Ilam province

Tell: 09183417730

Email: ahmadimerry13590102@gmail.com

تبیین رابطه حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول

نوراله احمدی^۱، رضا غفاری نیا^{۲*}

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی موسسه آموزش عالی باختر ایلام

۲. مدیر گروه علوم تربیتی موسسه آموزش عالی باختر ایلام، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۱۵

شماره صفحات: ۲۹-۴۴

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن
مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

DOI:

واژه‌های کلیدی: حسادت سازمانی،

رفتار ضدشهروندی سازمانی، عملکرد شغلی

مقدمه و هدف: امروزه مهم ترین مسأله ی همه ی سازمانها عملکرد شغلی نیروی انسانی آنها می باشد. هدف از تحقیق حاضر تبیین رابطه حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول بود.

روش شناسی پژوهش: روش پژوهش مطالعه حاضر، توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری شامل ۱۷۵ نفر از مدیران مدارس شهرستان چرداول بود. و در نهایت ۱۲۴ نفر بعنوان نمونه نهایی مورد پژوهش و بررسی قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده و چندگانه به کمک نرم‌افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد.

یافته‌ها: یافته ها حاکی از این بود که بین دو متغیر حسادت سازمانی با عملکرد شغلی و همچنین رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی رابطه ی معکوس و معنادار وجود دارد. همچنین بین حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی رابطه ی مستقیم وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به یافته های پژوهش، باید تدابیری در سازمان ها اندیشیده شود که حسادت و رفتارهای ضدشهروندی به حداقل ممکن رسیده و از آنجا که حسادت سازمانی خود می تواند منشأ رفتارهای ضدشهروندی سازمانی شود، انجام تمهیداتی در سازمان ها جهت کاهش حسادت سازمانی قطعاً نتیجه بخش تر خواهد بود و حسادت جای خود را به همیاری و همکاری دهد.

استناد: احمدی، نوراله و غفاری نیا، رضا. (۱۴۰۳). تبیین رابطه حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول. فصلنامه آموزش و پرورش متعالی، ۱۵ (۳)، ۲۹-۴۴.

* نویسنده مسئول: نوراله احمدی

نشانی: ایلام، شهرستان چرداول، روستای زنجیره علیا

تلفن: +۹۱۸۳۴۱۷۷۳۰

پست الکترونیکی: ahmadimerry13590102@gmail.com

مقدمه

امروزه مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسأله هر سازمانی، عملکرد شغلی نیروی انسانی آن سازمان است. عملکرد به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد. بی‌شک منابع انسانی یکی از مهمترین ارکان سازمانهاست و تک‌تک کارکنان در روند توسعه و پیشرفت سازمانها دخیل هستند. مدیریت منابع انسانی اصطلاحی برای توصیف گستره‌ای از فعالیتهای متنوع است و بر مسئولیت مدیران برای تجهیز سازمان با کارکنان توانمند و حصول اطمینان از مطلوبیت به کارگیری استعدادهای آنها دلالت دارد. سازمانها زمانی از نیروی انسانی باانگیزه و پرتلاش و رضایتمند برخوردار می‌شوند که شرایطی را فراهم کنند تا کارکنان بتوانند توانایی و قابلیت‌های خود را در سازمان به درستی در جهت اهداف سازمانی به کارگیرند و شغل خود را بااهمیت بدانند (Zumrah, 2015). با توجه به تغییر و تحولاتی که درصحنه برنامه ریزی و مدیریت نظام‌های آموزشی در سراسر جهان به وجود آمده، جایگاه و ارزش منابع انسانی بر همه آشکار شده است، با توجه به اهمیت بالای منابع انسانی، بهبود کیفیت و ارتقای بهره‌وری کارکنان سازمان به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی هر سازمان، پدیده‌ای است که در دو دهه اخیر رشد شتابان داشته است و حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هرچه بیشتر درباره آن واداشته است. صاحب‌نظران آموزش و پرورش عموماً بر این عقیده هستند که کیفیت مدیریت فعالیتهای آموزشی، مهمترین شاخص سطح کیفیت و اثربخشی کلی برنامه‌های آموزشی است. در این میان شاخصهای عملکردی، ابزار سنجش مستمر کیفیت نظام آموزشی و مدیریت آن خواهد بود و می‌توانند در شناسایی و درک بهتر خلأ و نارساییها و کمبودها و برای جذب مدیران کارآمد و اتخاذ تصمیم‌گیری بهتر در سطح کشور مؤثر واقع شوند. عملکرد شغلی را به عنوان یک سازه چندبعدی که نشان‌دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسئله آنها و روش‌های استفاده از منابع موجود خود و همچنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می‌باشد، تعریف می‌کنند. به عبارتی، عملکرد شغلی مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، مهارتها، شایستگی مدیریت، وجدان و تواناییهای ادراکی در محیط شغلی است (Mimarbashii aval et al, 2012). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که جو مثبت سازمانی از یک سو منجر به خشنودی، تعهد، دلبستگی به کار و عملکرد بالاتر و از سوی دیگر استرس و تمایل به ترک شغل و غیبت کمتر می‌شود. همچنین افراد در این جو بیشتر کار می‌کنند (Shafii Nia, 2015). دیگر پژوهش‌ها حاکی از آن است که سازمان‌هایی که برج و حمایتی، ارتباطات باز، تشریک مساعی، آزاداندیشی و پاداش دادن به موفقیت‌ها تأکید دارند، از آنهایی که جوی محدود، خشک، سرد و فاقد شور و هیجان دارند، عملکردشان بیشتر است (Guderzi & Gominian, 2002). مدیری موفق است که به تغییرات محیط و ارتقای عملکرد معلمان توجه داشته و در تشخیص به موقع فرصت‌ها و جهت‌گیری در راستای بهبود عملکرد شغلی معلمان گام بردارد. و از طرفی، یکی از هدف‌های عمده ارزیابی عملکرد کارکنان و اعضای سازمانی است که به صورتی دقیق نقشی را که افراد در سازمان ایفا می‌کند و باید بر اساس آن وی پاداش یا حقوق داده شود، مشخص می‌سازد.

از عواملی که بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان می‌تواند مؤثر باشد می‌توان به حسادت سازمانی اشاره داشت. حسادت یک احساس ناخوشایند و فراگیر است. 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 (Mimarbashii aval et al, 2012). حسادت در نظریه مقایسه اجتماعی ریشه دارد که بر این فرض تأکید می‌کند که کارکنان از طریق مقایسه خود با افراد مشابه، تواناییهایشان را ارزیابی می‌کنند. این مقایسه می‌تواند به دو نتیجه کاملاً متفاوت منجر شود، اگر مقایسه نتیجه فرد با دیگران مطلوب باشد به کسب هویت منجر می‌شود و اگر نامطلوب باشد، نتیجه آن تخریب هویت خواهد بود (Zlatan Krizan & Johar, 2012). در پژوهشی که توسط (Jalilian, Marzieh, 2022) صورت گرفت، نتایج نشان داد که بین حسادت سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد یعنی با افزایش حسادت سازمانی عملکرد شغلی کارکنان در سطح پایین‌تری قرار می‌گیرد. (Sadaqatian, Bagheri Majd and Masoudnia, 2022)، پژوهشی با عنوان «بررسی روابط بین استرس شغلی و مبادله رهبر و پیرو با حسادت سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان زابل» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که تأثیر استرس شغلی بر روی حسادت سازمانی منفی و معنی‌دار است و همچنین تأثیر واسطه‌ای حسادت سازمانی بر روی

مبادله رهبر و پیرومنفی و معنی دار است. در پژوهشی که توسط (Burcu Aydin kucuk, Secil Tastan, 2019)، و با عنوان «بررسی تاثیر حسادت محل کار بر پیامدهای فردی کار ضد تولید» انجام شد، یافته‌های پژوهش نشان داد که احساس حسادت در مورد رفتارهای کاری غیرمولد و عملکرد متنی آنها تاثیر قابل توجهی دارد. (Abdullahi Gadello, Reza and Kashif, 2018, Seyed Mohammad)، پژوهشی با عنوان «رابطه حسادت سازمانی و قلدری سازمانی با بدبینی سازمانی معلمان تربیت بدنی جنوب استان آذربایجان غربی با نقش میانجی سکون زدگی شغلی» انجام دادند. نتایج یافته‌ها نشان داد که اثر مستقیم متغیر حسادت سازمانی بر متغیر سکون زدگی شغلی، متغیر حسادت سازمانی بر متغیر بدبینی سازمانی، متغیر قلدری سازمانی بر سکون زدگی شغلی؛ متغیر قلدری سازمانی بر بدبینی سازمانی و متغیر سکون زدگی شغلی بر بدبینی سازمانی، معنادار و مثبت است.

از عوامل دخیل در عملکرد کارکنان سازمان می‌توان به رفتارهای ضد شهروندی اشاره کرد که خود موجبات مضراتی در سازمان و در نهایت در جامعه خواهد بود (Muqtadaei, 2017). رفتار ضد شهروندی سازمانی، شامل کج رفتاریهای خفیفی هستند که برخلاف هنجارهای سازمانی مبنی بر احترام متقابل و به نیت نامعلوم و مبهم در صدد ضربه زدن به طرف مقابل می‌باشند. مشخصه این رفتارها، بی ادبی و عدم توجه به دیگران است و در بیشتر این تلاشها نوعی تلاش برای لطمه زدن وجود دارد (Mortazavi et al, 2013, p68-77). (Brahui, Saeedullah and Nasti Zaei, Nasser, 2019)، پژوهشی با عنوان «تأثیر بیگانگی با کار در بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی با واسطه‌گری فرسودگی شغلی در بین مدارس زاهدان» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد بیگانگی با کار هم بطور مستقیم و هم بطور غیرمستقیم و با واسطه‌گری فرسودگی شغلی در بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. همچنین در پژوهشی که توسط (Cohen-Charash Y, Larson EC) (2017)، با عنوان «رابطه حسادت و رفتارهای ضد شهروندی» انجام گرفت، یافته‌ها نشان داد در شرایط بی عدالتی رابطه حسادت و رفتارهای ضد شهروندی قوی تر خواهد بود. بیشتر مطالعات انجام شده در حوزه عوامل پیش برنده و افزایش دهنده عملکرد شغلی کارکنان و مدیران حوزه‌های مختلف پرداخته شده و کمتر به عوامل بازدارنده سازمانی در حوزه شغلی مدیران به عنوان یک مسئله پرداخته شده است. بنابراین پژوهشگر با انجام این پژوهش به دنبال یافتن خلأ وجودی مسئله بوده و در واقع میزان همبستگی و حتی بازدارندگی عملکرد شغلی متناسب با متغیرهای حسادت سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی را مشخص نماید. بنابر آنچه که گفته شد این پژوهش در صدد پاسخگویی به این سوال است تا ببیند که آیا بین حسادت سازمانی و رفتار ضد شهروندی با عملکرد شغلی مدیران و معاونین مدارس شهرستان چرداول رابطه وجود دارد؟

امروزه از دغدغه‌های اصلی سازمانها، افزایش عملکرد کاری کارکنان آن‌ها می‌باشد. این امر جز با شناسایی دقیق عوامل کاهنده عملکرد کاری کارکنان و برطرف کردن و کاهش آن‌ها امکان پذیر نیست. همچنین باید گفت که نقاط قوت و عوامل افزایش دهنده عملکرد کاری را در سازمان باید بخوبی شناخت و سعی در تقویت آنها نمود. حال با این اوصاف اگر سازمانی مثل آموزش و پرورش که وظیفه تعلیم و تربیت را انجام می‌دهد نتیجه کاری کارکنان آن بر افراد و جامعه شدیدتر خواهد بود. هر رفتاری که افراد در جامعه انجام می‌دهند، نتیجه یادگیری می‌باشد که مقداری بالایی از این یادگیری در محیط‌های آموزشی صورت می‌گیرد. بنابراین، این مطالعه سعی داشته به صورت جزیی تر و دقیق تر تأثیر حسادت سازمانی و رفتار ضد شهروندی را بر عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول بررسی کند. با وجود اهمیت زیاد این موضوع، بررسی پیشینه این پژوهش نشان می‌دهد درباره تأثیر حسادت سازمانی و رفتار ضد شهروندی بر عملکرد شغلی مدیران مدارس پژوهشی انجام نشده بود، بنابراین ضرورت انجام مطالعه حاضر آشکار می‌شود. انجام این مطالعه قادر خواهد بود به غنی تر شدن مبانی نظری پژوهش در سه حوزه حسادت سازمانی، رفتار ضد شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی مدیران مدارس کمک کند و با ترسیم دقیق چگونگی، شدت و جهت تأثیر حسادت سازمانی و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی مدیران مدارس شاید بتوان گامی عملی هرچند کوچک در راستای کاهش حسادت سازمانی و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی و افزایش عملکرد شغلی مدیران و معاونین مدارس برداشت. بنابراین هدف کلی این مطالعه تبیین رابطه بین حسادت سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی بر عملکرد مدارس بوده است.

روش شناسی پژوهش

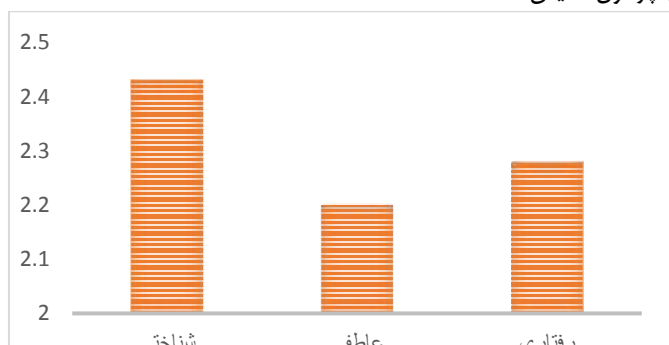
روش پژوهش مطالعه حاضر، توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری شامل ۱۷۵ نفر از مدیران مدارس شهرستان چرداول بود. به منظور تعیین حجم نمونه، با استفاده از جدول (Krejci & Morgan, 1970) از جامعه آماری پژوهش، تعداد ۱۱۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد و به جهت جلوگیری از افت نمونه و ... ۱۰٪ بیشتر در نظر گرفته شد که مقدار به دست آمده برابر با ۱۳۰ نفر است و در نهایت ۱۲۴ نفر به عنوان نمونه نهایی مورد پژوهش و بررسی قرار گرفت. در مرحله بعد برای انتخاب نمونه های پژوهش، از روش نمونه گیری تصادفی - طبقه ای و با رعایت نسبت جنسیت انجام گردید. به منظور سنجش عملکرد شغلی مدیران، پرسشنامه عملکرد شغلی (Patterson, 1990)، استفاده شد. در پژوهش حاضر میزان پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی در بین مدیران مدارس ابتدایی شهرستان چرداول با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸۴ بدست آمد. همچنین به منظور سنجش حسادت سازمانی مدیران، پرسشنامه حسادت سازمانی (Valizadeh, A., & Azarbayjani, M, 2010)، مورد استفاده قرار گرفت. در پژوهش حاضر میزان پایایی پرسشنامه حسادت سازمانی در بین مدیران شهرستان چرداول با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸۶ بدست آمد. شایان ذکر است که در این پژوهش به منظور سنجش رفتارهای ضد شهروندی مدیران مدارس شهرستان چرداول از پرسشنامه رفتار ضدشهروندی سازمانی (FOX, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001) استفاده شده است. در پژوهش حاضر میزان پایایی پرسشنامه رفتار ضدشهروندی سازمانی در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۲ بدست آمد. برای نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده و چندگانه به کمک نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته ها

نتایج توزیع میانگین حسادت سازمانی و مؤلفه های آن در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول در جدول (۱) ارائه شده است. جدول (۱): نتایج توزیع میانگین حسادت سازمانی و مؤلفه های آن در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول

مؤلفه/متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
شناختی	۱۲۴	۱/۲۲	۴/۵۶	۲/۴۳	۱/۳۵
عاطفی	۱۲۴	۲	۵	۲/۲۰	۱/۱۵
رفتاری	۱۲۴	۱	۵	۲/۲۸	۰/۹۹
حسادت سازمانی	۱۲۴	۱/۳۳	۵	۲/۳۱	۱/۲۶

در این جدول، نتایج توزیع میانگین نشان می دهد که میزان حسادت سازمانی در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول برابر با ۲/۳۱ است که این میزان کمتر از مقدار متوسط و مطلوب عدد ۳ است. به عبارتی، میزان حسادت سازمانی در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول در سطح پایین تر از متوسط قرار دارد. به همین ترتیب، جدول بالا نشان می دهد که میزان کلیه مؤلفه های حسادت سازمانی در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول نیز پایین تر از سطح متوسط قرار دارند. همچنین، در نمودار (۱) نتایج توزیع میانگین مؤلفه های حسادت سازمانی در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول نمایش داده شده است.



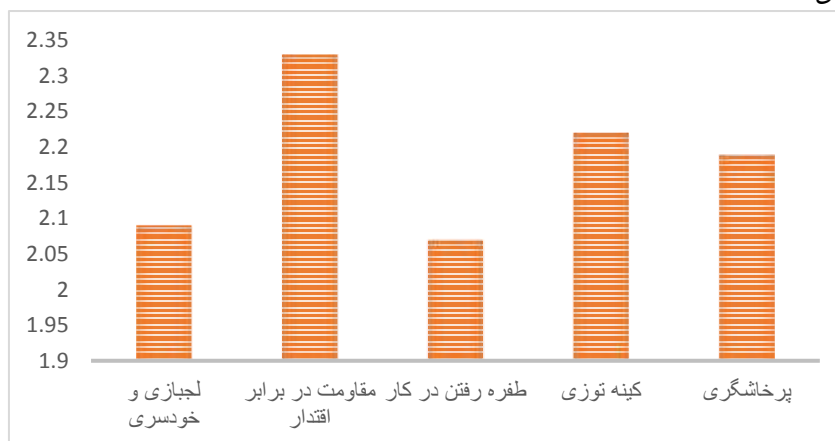
نمودار (۱): نتایج توزیع میانگین مؤلفه های حسادت سازمانی در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول

نتایج توزیع میانگین رفتار ضدشهروندی سازمانی و مؤلفه های آن در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲): نتایج توزیع میانگین رفتار ضدشهروندی سازمانی و مؤلفه های آن در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول

مؤلفه/متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
لجبازی و خودسری	۱۲۴	۱	۵	۲/۰۹	۱/۰۷
مقاومت در برابر اقتدار	۱۲۴	۱/۳۳	۵	۲/۳۳	۱/۰۵
طفره رفتن در کار	۱۲۴	۱	۵	۲/۰۷	۱/۰۴
کینه توزی	۱۲۴	۱	۵	۲/۲۲	۱/۲۷
پرخاشگری	۱۲۴	۱	۵	۲/۱۹	۱/۸۸
رفتار ضدشهروندی سازمانی	۱۲۴	۲/۱۴	۴/۳۹	۲/۲۰	۱/۰۳

در جدول (۲)، نتایج توزیع میانگین نشان می‌دهد که میزان رفتار ضدشهروندی سازمانی در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول برابر با ۲/۲۰ است که این میزان کمتر از مقدار متوسط و مطلوب عدد ۳ است. به همین ترتیب، جدول (۲) نشان می‌دهد که میزان کلیه مؤلفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی در بین مدارس چرداول نیز پایین‌تر از سطح متوسط قرار دارند که در این میان، مؤلفه "مقاومت در برابر اقتدار" با میانگین ۲/۳۳ دارای بیشترین میزان و مؤلفه "طفره رفتن در کار" با میانگین ۲/۰۷ دارای کمترین میزان در بین مدیران مدارس چرداول است. همچنین، در نمودار (۲) نتایج توزیع میانگین مؤلفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول نمایش داده شده است.



نمودار (۲): نتایج توزیع میانگین مؤلفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول

نتایج توزیع میانگین عملکرد شغلی در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳): نتایج توزیع میانگین عملکرد شغلی در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول

مؤلفه/متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
عملکرد شغلی	۱۲۴	۰/۰۰	۳/۰۰	۲/۳۰	۰/۸۲

در این جدول، نتایج توزیع میانگین نشان می‌دهد که میزان عملکرد شغلی در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول برابر با ۲/۳۰ است که این میزان بزرگتر از مقدار متوسط و مطلوب عدد ۱/۵۰ است. به عبارتی، میزان عملکرد شغلی در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد. قبل از تحلیل استنباطی فرضیه‌های پژوهش، لازم است که آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف بررسی شود که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول (۴): خلاصه نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه ها	آماره آزمون Z	خطای آزمون (Sig.)	نتیجه
سازمانی حسادت	شناختی	۰/۹۵۸	۰/۵۱۲	تایید
	عاطفی	۰/۹۶۹	۰/۷۴۱	تایید
	رفتاری	۰/۹۶۶	۰/۶۷۹	تایید
حسادت سازمانی				
سازمانی رفتار ضدشهروندی	لجبازی و خودسری	۰/۸۸۱	۰/۸۸۰	تایید
	مقاومت در برابر اقتدار	۰/۹۲۱	۰/۱۰۴	تایید
	طفره رفتن در کار	۰/۹۴۹	۰/۳۴۹	تایید
	کینه توزی	۰/۹۶۲	۰/۵۸۸	تایید
	پرخاشگری	۰/۹۷۲	۰/۷۹۳	تایید
رفتار ضدشهروندی سازمانی				
عملکرد شغلی				
سطح قابل قبول و مطلوب				
> ۰/۰۵				

نتایج

جدول (۴) نشان می‌دهد که تمام متغیرهای پژوهش (حسادت سازمانی، رفتار ضدشهروندی سازمانی، عملکرد شغلی) و مؤلفه های آنها دارای مقدار خطای آزمون نرمال بزرگ‌تر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشند. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد توزیع این متغیرها نرمال بوده و لذا از آزمون‌های پارامتری برای تحلیل داده‌های و فرضیه‌های پژوهش می‌توان استفاده کرد.

فرضیه اصلی: بین حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول رابطه وجود دارد. برای تحلیل فرضیه اصلی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مدل رگرسیونی چندگانه استفاده شد که نتایج آن در جدول (۵) و (۶) ارائه شده است.

جدول (۵): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون بین حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول

متغیر	شاخصها	حسادت سازمانی	رفتار ضدشهروندی سازمانی
عملکرد شغلی	میزان همبستگی	۰/۷۱۸- **	۰/۶۵۷-
	خطای آزمون (Sig)	< ۰/۰۱	< ۰/۰۱
	سطح معنی داری	۰/۰۵	۰/۰۵
	نتیجه	تایید	تایید

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد میزان همبستگی بین حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول به ترتیب برابر با ۰/۷۱۸- و ۰/۶۵۷- و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشند، بنابراین بین حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول رابطه معناداری و معکوس وجود دارد. حال با توجه به وجود رابطه‌ی بین حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول، نتایج تحلیل رگرسیونی چندگانه در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول (۶): نتایج تحلیل رگرسیونی چندگانه حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول

نتایج آزمون همزمان ضرایب مدل رگرسیونی					
منبع تغییرات	مجموع مجذورات (SS)	درجه آزادی	میانگین مجذورات (MS)	آماره آزمون F	Sig.
رگرسیون	۶۱/۲۹۴	۲	۳۰/۶۴۷	-----	-----
باقیمانده	۵۴/۰۸۸	۱۲۱	۰/۴۴۷۰	۶۸/۵۶۰	< ۰/۰۱
کل	۱۱۵/۳۸۱	۱۲۳	-----	-----	-----

نتایج آزمون تک تک ضرایب مدل رگرسیونی						
متغیر مستقل	برآورد ضرایب	خطای استاندارد برآورد ضرایب	برآورد ضرایب استاندارد شده	آماره آزمون T	خطای آزمون (Sig.)	ضریب تعیین چندگانه
ثابت	۵/۲۴۴	۰/۳۱۱۰	-----	۱۶/۸۷۶	<۰/۰۱	
حسادت سازمانی	-۰/۵۲۶	۰/۱۰۴	۰/۵۴۰	-۵/۶۱	<۰/۰۱	۰/۵۳۱
رفتار ضدشهروندی سازمانی	-۰/۱۱۲	۰/۰۵۵	-۰/۲۱۹	-۲/۵۶	۰/۰۴۲	
نتایج آزمون هم خطی			آماره دوربین واتسون			
متغیرهای مستقل	حسادت سازمانی	رفتار ضدشهروندی سازمانی				
Tolerance	۰/۳۴۱	۰/۳۴۱	۱/۶۷۹			
VIF	۲/۹۳۴	۲/۹۳۴				

نتایج آزمون دوربین-واتسون در جدول (۳) نشان دهنده عدم وجود خود همبستگی (از مفروضات مدل رگرسیونی) بین باقیمانده‌ها در مدل رگرسیونی چندگانه همزمان مؤلفه‌های حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول می‌باشد، زیرا مقدار آماره آزمون دوربین واتسون بین ۲/۵ تا ۱/۵ می‌باشد (۱/۶۷۹). به همین ترتیب، ارزیابی نتایج شاخصهای هم خطی در مدل رگرسیونی چندگانه در جدول (۳) نشان می‌دهد که برای متغیرهای حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی، مقادیر تلورانس (Tolerance) مدل بزرگتر از ۰/۱ (محدوده پذیرش) و مقادیر VIF نیز بزرگتر از یک (محدوده پذیرش) می‌باشند. در نتیجه، نتایج این دو شاخص، گواهی بر عدم وجود همخطی در مدل رگرسیونی چندگانه همزمان مؤلفه‌های حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان چرداول می‌باشد. همچنین، نتایج در جدول (۶) نشان می‌دهند که برآورد همزمان ضرایب مدل رگرسیونی حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول نمی‌تواند صفر باشد. زیرا، مقدار خطای معناداری بدست آمده ($0/05$) ضرایب همزمان مدل رگرسیونی با استفاده از آزمون F کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشد. به همین ترتیب، برآورد تک‌تک ضرایب مؤلفه‌های مدل رگرسیونی (حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی) با استفاده از آزمون T با توجه به مقدار معناداری بدست آمده از سطح معنی داری ۰/۰۵ کمتر می‌باشند، نمی‌توانند صفر باشند. بنابراین، با توجه به برآورد ضرایب استاندارد شده در جدول (۴-۱۱)، مدل رگرسیونی چندگانه حسادت سازمانی (X) و رفتار ضدشهروندی سازمانی (Z) روی عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول (Y) عبارت است از:

$$Y = 5/244 - 0/526X - 0/112Z$$

با توجه به مدل رگرسیونی (۱)، برآورد ضرایب حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی به ترتیب با مقدار منفی -۰/۵۲۶ و -۰/۱۱۲ نشان می‌دهد با پایین بودن میزان حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول، میزان عملکرد شغلی آنها افزایش می‌یابد. همچنین، برآورد ضرایب استاندارد شده در جدول (۶) نشان می‌دهد که حسادت سازمانی با برآورد استاندارد -۰/۵۴۰ نسبت به رفتار ضدشهروندی سازمانی با مقدار استاندارد -۰/۲۱۹ تاثیر بیشتری روی عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول دارد.

فرضیه ویژه ۱: بین حسادت سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول رابطه وجود دارد. برای تحلیل این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مدل رگرسیونی استفاده شد که نتایج آن در جدول (۷) و (۸) ارائه شده است.

جدول (۷): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون بین حسادت سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول

متغیر	شاخصها	عملکرد شغلی
حسادت سازمانی	میزان همبستگی	-۰/۷۱۸
	خطای آزمون (Sig.)	<۰/۰۱
	سطح معنی داری	۰/۰۵
	نتیجه	تایید

نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد میزان همبستگی بین حسادت سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول برابر با $0/718$ - و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری $0/05$ می‌باشد، در نتیجه بین حسادت سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. حال با توجه به وجود رابطه‌ی بین حسادت سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول، نتایج تحلیل رگرسیونی در جدول (۸) ارائه شده است.

جدول (۸): نتایج تحلیل رگرسیونی حسادت سازمانی بر عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول

نتایج آزمون همزمان ضرایب مدل رگرسیونی					
منبع تغییرات	مجموع مجذورات (SS)	درجه آزادی	میانگین مجذورات (MS)	آماره آزمون F	Sig.
رگرسیون	۵۹/۴۰۴	۱	۵۹/۴۰۴	-----	-----
باقیمانده	۵۵/۹۷۷	۱۲۲	۰/۴۵۹	۱۲۹/۴۷۱	$<0/01$
کل	۱۱۵/۳۸۱	۱۲۳	-----	-----	-----
نتایج آزمون تک تک ضرایب مدل رگرسیونی					
متغیر مستقل	برآورد ضرایب	خطای استاندارد برآورد ضرایب	برآورد ضرایب استاندارد شده	آماره آزمون T	خطای آزمون (Sig.)
ثابت	۵/۵۰۱	۰/۲۸۸	-----	۱۹/۰۸۱	$<0/01$
حسادت سازمانی	-۰/۷۰۰	۰/۰۶۲	-۰/۷۱۸	-۱۱/۳۷۹	$<0/01$

نتایج در جدول (۸) نشان می‌دهند که برآورد همزمان ضرایب مدل رگرسیونی حسادت سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان چرداول نمی‌تواند صفر باشد زیرا مقدار خطای معناداری بدست آمده ضرایب همزمان مدل رگرسیونی با استفاده از آزمون F کمتر از سطح معنی داری $0/05$ می‌باشد. به همین ترتیب، برآورد تک‌تک ضرایب مدل رگرسیونی با استفاده از آزمون T با توجه به مقدار معناداری بدست آمده از سطح معنی داری $0/05$ کمتر می‌باشد، نمی‌تواند صفر باشند. بنابراین، با توجه به برآورد در جدول (۸)، مدل رگرسیونی حسادت سازمانی (X) روی عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول (Y) عبارت است از:

$$Y = 5/501 - 0/700X$$

با توجه به مدل رگرسیونی (۲)، برآورد ضرایب حسادت سازمانی با مقدار منفی $-0/700$ نشان می‌دهد با پایین بودن میزان حسادت سازمانی در بین مدیران مدارس شهرستان چرداول، عملکرد شغلی آنها افزایش می‌یابد. به همین ترتیب، با توجه به مقدار ضرایب تعیین ($0/515$) در جدول (۸) نتیجه می‌شود که عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول براساس حسادت سازمانی، به میزان $51/5$ درصد قابل تبیین (پیش بینی) می‌باشد.

فرضیه ویژه ۲: بین رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول رابطه وجود دارد.

برای تحلیل این فرضیه از آزمون ضرایب همبستگی پیرسون و تحلیل مدل رگرسیونی استفاده شد که نتایج آن در جدول (۹) و (۱۰) ارائه شده است.

جدول (۹): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون بین رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول

متغیر	شاخصها	عملکرد شغلی
رفتار ضدشهروندی سازمانی	میزان همبستگی	$-0/657$
	خطای آزمون (Sig)	$<0/01$
	سطح معنی داری	$0/05$
	نتیجه	تایید

نتایج جدول (۹) نشان می‌دهد میزان همبستگی بین رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول برابر با $-0/657$ - و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری $0/05$ می‌باشد، در نتیجه بین رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به علامت منفی مقدار همبستگی نتیجه می‌شود که در سطح معنی داری $0/05$ بین رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. حال با

توجه به وجود رابطه‌ی بین رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول، نتایج تحلیل رگرسیونی در جدول (۱۰) ارائه شده است.

جدول (۱۰): نتایج تحلیل رگرسیونی رفتار ضدشهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول

نتایج آزمون همزمان ضرایب مدل رگرسیونی					
منبع تغییرات	مجموع مجزورات (SS)	درجه آزادی	میانگین مجزورات (MS)	آماره آزمون F	Sig.
رگرسیون	۴۹/۸۴۳	۱	۴۹/۸۴۳	-----	-----
باقیمانده	۶۵/۵۳۸	۱۲۲	۰/۵۳۷	۹۲/۷۸۴	<۰/۰۱
کل	۱۱۵/۳۸۱	۱۲۳	-----	-----	-----
نتایج آزمون تک تک ضرایب مدل رگرسیونی					
متغیر مستقل	برآورد ضرایب	خطای استاندارد برآورد ضرایب	برآورد ضرایب استاندارد شده	آماره آزمون T	خطای آزمون (Sig.)
ثابت	۳/۹۱۹	۰/۱۸۰	-----	۲۱/۷۰۵	<۰/۰۱
رفتار ضدشهروندی سازمانی	-۰/۳۳۷	۰/۰۳۵	-۰/۶۵۷	-۹/۶۳۲	<۰/۰۱

نتایج در جدول (۱۰) نشان می‌دهند که برآورد همزمان ضرایب مدل رگرسیونی رفتار ضدشهروندی سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول نمی‌تواند صفر باشد زیرا مقدار خطای معناداری بدست آمده ضرایب همزمان مدل رگرسیونی با استفاده از آزمون F کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشد. به همین ترتیب، برآورد تک‌تک ضرایب مدل رگرسیونی با استفاده از آزمون T با توجه به مقدار معناداری بدست آمده از سطح معنی داری ۰/۰۵ کمتر می‌باشد، نمی‌تواند صفر باشند. بنابراین، با توجه به برآورد در جدول (۱۰)، مدل رگرسیونی رفتار ضدشهروندی سازمانی (X) روی عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول (Y) عبارت است از: (۳)

$$Y = 3/909 - 0/337X$$

با توجه به مدل رگرسیونی (۳)، برآورد ضرایب رفتار ضدشهروندی سازمانی با مقدار منفی -۰/۳۳۷ نشان می‌دهد با پایین بودن میزان رفتار ضدشهروندی سازمانی در بین مدیران مدارس، عملکرد شغلی آنها افزایش می‌یابد. به همین ترتیب، با توجه به مقدار ضرایب تعیین (۰/۴۳۲) در جدول (۱۰) نتیجه می‌شود که عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول براساس رفتار ضدشهروندی سازمانی، به میزان ۴۳/۲ درصد قابل تبیین (پیش بینی) می‌باشد.

فرضیه ویژه ۳: بین رفتار ضدشهروندی سازمانی با حسادت سازمانی مدیران مدارس شهرستان چرداول رابطه وجود دارد. برای تحلیل این فرضیه از آزمون ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول (۱۱) ارائه شده است.

جدول (۱۱): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون بین رفتار ضدشهروندی سازمانی با حسادت سازمانی مدیران مدارس شهرستان چرداول

متغیر	شاخصها	حسادت سازمانی
رفتار ضدشهروندی سازمانی	میزان همبستگی	۰/۸۱۲
	خطای آزمون (Sig)	<۰/۰۱
	سطح معنی داری	۰/۰۵
	نتیجه	تایید

نتایج جدول (۱۱) نشان می‌دهد میزان همبستگی بین رفتار ضدشهروندی سازمانی و حسادت سازمانی مدیران مدارس شهرستان چرداول برابر با ۰/۸۱۲ و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه بین رفتار ضدشهروندی سازمانی و حسادت سازمانی مدیران مدارس شهرستان چرداول رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه می‌شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین رفتار ضدشهروندی سازمانی با حسادت سازمانی مدیران مدارس شهرستان چرداول رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد.

فرضیه ویژه ۴: هر یک از مولفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی می‌تواند عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول را پیش بینی کند.

جدول (۱۲) نتایج برآورد و آزمون ضرایب استاندارد و تعیین (برای تعیین سهم هر بعد) مدل رگرسیونی ساده تک تک مؤلفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول را نشان می‌دهد.

متغیر وابسته: عملکرد شغلی						
متغیر مستقل: مؤلفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی	ضرایب استاندارد شده (Beta)	ضریب تعیین (R^2)	آماره آزمون F	خطای آزمون (Sig.)	سطح معناداری	نتیجه
لجبازی و خودسری	-۰/۵۵۳	۰/۳۰۶	۵۳/۸۶۳	<۰/۰۱	۰/۰۵	تایید
مقاومت در برابر اقتدار	-۰/۴۶۶	۰/۲۱۷	۳۳/۸۱۱	<۰/۰۱	۰/۰۵	تایید
طفره رفتن در کار	-۰/۵۹۰	۰/۳۴۹	۶۵/۳۰۰	<۰/۰۱	۰/۰۵	تایید
کینه توزی	-۰/۷۲۱	۰/۵۲۰	۱۳۲/۲۴۴	<۰/۰۱	۰/۰۵	تایید
پرخاشگری	-۰/۶۵۷	۰/۴۳۲	۹۲/۷۸۴	<۰/۰۱	۰/۰۵	تایید

جدول (۱۲). نتایج تحلیل ضریب تعیین مدل رگرسیونی ساده تک تک مؤلفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس در جدول بالا مشاهده می شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵، کلیه برآورد ضرایب استاندارد شده رگرسیونی مؤلفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس معکوس و معنادار می باشد. در این میان، مؤلفه "کینه توزی" با مقدار ضریب استاندارد -۰/۷۲۱ و مؤلفه "مقاومت در برابر اقتدار" با مقدار ضریب استاندارد -۰/۴۶۶ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین تاثیر روی عملکرد شغلی مدیران مدارس می باشند. به همین ترتیب، نتایج آزمون ضرایب تعیین در این جدول نشان می‌دهد که کلیه ضرایب تعیین مؤلفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول معنادار می‌باشند. در نتیجه، با توجه به نتایج مقادیر ضریب تعیین در جدول، مشاهده می‌شود که میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه های لجبازی و خودسری، مقاومت در برابر اقتدار، طفره رفتن در کار، کینه توزی، پرخاشگری روی عملکرد شغلی مدیران مدارس به ترتیب: ۳۰/۶، ۲۱/۷، ۳۴/۹، ۵۲/۰، ۴۳/۲ درصد می‌باشد که مؤلفه "کینه توزی" با مقدار ۵۲/۰ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و مؤلفه "مقاومت در برابر اقتدار" با میزان ۲۱/۷ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی عملکرد شغلی مدیران می باشند. جدول (۱۳)، نتایج ضریب تعیین چندگانه مدل رگرسیونی چندگانه جهت بررسی تاثیر همزمان کلیه مؤلفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول را نشان می‌دهد. جدول (۱۳). نتایج ضریب تعیین چندگانه مدل رگرسیونی چندگانه جهت بررسی تاثیر همزمان کلیه مؤلفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول

آماره دوربین واتسون	نتایج آزمون هم خطی مدل					
	متغیرهای مستقل	لجبازی و خودسری	مقاومت در برابر اقتدار	طفره رفتن در کار	کینه توزی	پرخاشگری
۱/۸۹۸	Tolerance	۰/۴۰۳	۰/۴۴۸	۰/۴۴۷	۰/۳۱۲	۰/۴۱۸
	VIF	۲/۴۸۴	۲/۳۳۱	۲/۳۳۵	۳/۲۰۸	۲/۳۹۴
نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه						
متغیر مستقل	ضریب تعیین چندگانه (R^2)	آماره آزمون F	Sig.	نتیجه		
مؤلفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی	۰/۵۷۸	۳۲/۳۱۸	<۰/۰۱	تایید		

نتایج آزمون دوربین-واتسون در جدول (۱۳) نشان دهنده عدم وجود خود همبستگی (از مفروضات مدل رگرسیونی) بین باقیمانده ها در مدل رگرسیونی چندگانه همزمان مؤلفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی مدیران مدارس چرداول می‌باشد. به همین ترتیب،

ارزیابی نتایج شاخصهای هم خطی در مدل رگرسیونی چندگانه نشان می دهد که برای مؤلفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی، مقادیر تلورانس (Tolerance) مدل بزرگتر از ۰/۱ (محدوده پذیرش) و مقادیر VIF نیز بزرگتر از یک (محدوده پذیرش) می باشند. در نتیجه، نتایج این دو شاخص، گواهی بر عدم وجود همخطی در مدل رگرسیونی چندگانه همزمان مؤلفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی بر عملکرد مدیران می باشد. به همین صورت، نتایج آزمون ضریب تعیین چندگانه مدل در جدول (۱۳) نشان می دهد که ضریب تعیین چندگانه مؤلفه های رفتار ضدشهروندی سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس معنادار می باشند، زیرا دارای خطای آزمون F کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است.

فرضیه ویژه ۵: هر کدام از مؤلفه های حسادت سازمانی توان پیش بینی عملکرد شغلی مدیران مدارس چرداول را دارد. برای تحلیل این فرضیه از تحلیل مدل رگرسیونی ساده و چندگانه استفاده می شود. بدین صورت که ابتدا مدل رگرسیون تک تک مؤلفه های حسادت سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول برازش و تحلیل می شود و سپس با استفاده از مدل رگرسیون چندگانه تاثیر همزمان کلیه مؤلفه های حسادت سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول مطالعه و بررسی می شود. جدول (۱۴) نتایج برآورد و آزمون ضرایب استاندارد و تعیین (برای تعیین سهم هر بعد) مدل رگرسیونی ساده تک تک مؤلفه های حسادت سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول را نشان می دهد.

جدول (۱۴). نتایج تحلیل ضریب تعیین مدل رگرسیونی ساده تک تک مؤلفه های حسادت سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس

چرداول

متغیر وابسته: عملکرد شغلی						
متغیر مستقل: مؤلفه های حسادت سازمانی	ضرایب استاندارد (Beta) شده	ضریب تعیین (R^2)	آماره آزمون F	خطای آزمون (Sig.)	سطح معناداری	نتیجه
شناختی	-۰/۵۹۰	۰/۳۴۹	۶۵/۳۰۰	<۰/۰۱	۰/۰۵	تایید
عاطفی	-۰/۷۲۱	۰/۵۲۰	۱۳۲/۲۴۴	<۰/۰۱	۰/۰۵	تایید
رفتاری	-۰/۷۰۱	۰/۴۹۱	۱۱۷/۷۸۳	<۰/۰۱	۰/۰۵	تایید

در جدول (۱۴) مشاهده می شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵، کلیه برآورد ضرایب استاندارد شده رگرسیونی مؤلفه های حسادت سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس چرداول معنادار بوده و با توجه به علامت منفی ضرایب استاندارد شده نتیجه می شود که کلیه مؤلفه های حسادت سازمانی دارای تاثیر منفی (معکوس) و معناداری روی عملکرد شغلی مدیران می باشند که در این میان، مؤلفه "حسادت عاطفی" با مقدار ضریب استاندارد -۰/۷۲۱ و مؤلفه "حسادت شناختی" با مقدار ضریب استاندارد -۰/۳۴۹ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین تاثیر روی عملکرد شغلی مدیران مدارس چرداول می باشند. جدول (۱۵)، نتایج ضریب تعیین چندگانه مدل رگرسیونی چندگانه جهت بررسی تاثیر همزمان کلیه مؤلفه های حسادت سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول را نشان می دهد.

جدول (۱۵). نتایج ضریب تعیین چندگانه مدل رگرسیونی چندگانه جهت بررسی تاثیر همزمان کلیه مؤلفه های حسادت سازمانی روی

عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول

آماره	نتایج آزمون هم خطی مدل			
	متغیرهای مستقل	حسادت شناختی	حسادت عاطفی	حسادت رفتاری
۱/۶۴۲	Tolerance	۰/۵۴۲	۰/۳۳۴	۰/۴۵۴
	VIF	۱/۸۴۶	۲/۹۹۴	۲/۲۰۳
نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه				
متغیر مستقل	ضریب تعیین چندگانه (R^2)	آماره آزمون F	Sig.	نتیجه
مؤلفه های حسادت سازمانی	۰/۶۰۰	۵۹/۹۷۶	<۰/۰۱	تایید

نتایج آزمون دوربین-واتسون در جدول (۱۵) نشان دهنده عدم وجود خود همبستگی (از مفروضات مدل رگرسیونی) بین باقیمانده‌ها در مدل رگرسیونی چندگانه همزمان مؤلفه های حسادت سازمانی بر عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول می باشد، زیرا مقدار آماره آزمون دوربین واتسون بین ۲/۵ تا ۱/۵ می باشد (۱/۹۵۰). به همین ترتیب، ارزیابی نتایج شاخصهای هم خطی در مدل رگرسیونی چندگانه نشان می دهد که برای مؤلفه های حسادت سازمانی، مقادیر تلورانس (Tolerance) مدل بزرگتر از ۰/۱ (محدوده پذیرش) و مقادیر VIF نیز بزرگتر از یک (محدوده پذیرش) می باشند. در نتیجه، نتایج این دو شاخص، گواهی بر عدم وجود همخطی در مدل رگرسیونی چندگانه همزمان مؤلفه های حسادت سازمانی بر عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول می باشد. به همین ترتیب، نتایج آزمون ضریب تعیین چندگانه مدل در جدول (۱۵) نشان می دهد که ضریب تعیین چندگانه مؤلفه های حسادت سازمانی روی عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول معنادار می باشند، زیرا دارای خطای آزمون F کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است. در نتیجه با توجه به مقدار ضریب تعیین چندگانه مدل (۰/۶۰۰) در جدول (۱۳)، عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول براساس مؤلفه های حسادت سازمانی به میزان ۶۰/۰ درصد، پیش بینی می شود.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه حسادت سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان چرداول انجام شد که بدین منظور ۵ فرضیه مورد بررسی قرار گرفت. یافته اول نشان داد که بین حسادت سازمانی و عملکرد شغلی مدیران مدارس رابطه منفی وجود دارد. یعنی با هرگونه افزایش در حسادت سازمانی مدیران مدارس، عملکرد آنها در سطح پایین تری قرار گرفت. که این یافته با پژوهش (Jalilian, Marzieh, 2022)، همسو می باشد. از آنجا که بروز حسادت در سازمان ها امری اجتناب ناپذیر است، مدیران سازمان ها باید شرایطی را در محیط کاری ایجاد کنند که بروز حسادت را به حداقل برسانند. و با عنایت به اینکه حسادت هم دارای جنبه منفی و هم مثبت می باشد، باید جنبه مثبت حسادت که همان رقابت سالم و افزایش عملکرد شخص و به تبع آن سازمان می باشد تقویت شود. و از طرفی با شناسایی دقیق عوامل موجد حسادت منفی در سازمان مانع از ظهور آن ها شده و شرایطی فراهم آورند که رقابت ناسالم و منفی جای خود را به همکاری و همیاری دهد. که تقویت روابط غیر رسمی، بهبود فرهنگ و اخلاق سازمانی می تواند در این زمینه مؤثر واقع شود. یافته دوم نشان داد که بین رفتار ضد شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی مدیران مدارس رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. یعنی با هرگونه افزایش در رفتار ضد شهروندی سازمانی مدیران مدارس، عملکرد آنها در سطح پایین تری قرار گرفت. که این یافته با پژوهشی که توسط (Brahuti and nastizai, 2019)، صورت گرفت، همخوانی دارد. یافته های این پژوهش نشان داد که بیگانگی با کار هم بطور مستقیم و هم بطور غیرمستقیم در بروز رفتار ضد شهروندی سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. امروزه تحقیقات حاکی از آن است که بیشترین عواملی که در کاهش بهره وری نیروی انسانی مؤثر می باشند ضعف رفتار شهروندی است. مدیری می تواند موفق باشد که رفتار ضد شهروندی سازمانی را به حداقل برساند. مدیران باید به رفتارهای ضد شهروندی سازمانی آگاهی و شناخت کافی داشته باشند تا بتوانند در کاهش آن ها و به تبع آن افزایش عملکرد سازمان مؤثر باشند. یافته سوم نشان داد که بین حسادت سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی مدیران مدارس رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یعنی با هرگونه افزایش در حسادت سازمانی، رفتار ضد شهروندی سازمانی مدیران مدارس در سطح پایین تری قرار گرفت. که این یافته با پژوهشی که توسط (Rayisi, A, & Nastiezaee, 2019) صورت گرفت، همخوانی دارد. همچنین این یافته با پژوهشی که توسط (Cohen-Charash Y, Larson EC, 2017) انجام شد، همخوانی دارد. در پژوهش کوهن- چاراش و لارسون یافته ها نشان داد که در شرایط بی عدالتی، رابطه حسادت سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی قوی تر خواهد بود. در تبیین رابطه حسادت سازمانی با رفتارهای ضد شهروندی سازمانی می توان از دو نظریه تبادل اجتماعی و نظریه اسنادی بهره گرفت. طبق نظریه تبادل اجتماعی، اگر فرد حسود دریابد علت کسب منفعت طرف مقابل، بی عدالتی در سازمان بوده است، احتمال بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی افزایش می یابد. درحالی که طبق نظریه اسنادی، در صورتی که بی عدالتی بر جو محیط کار حاکم باشد، احتمال بروز حسادت و در نتیجه، رفتارهای آزاردهنده کاهش می یابد. زیرا در شرایط بی عدالتی، احساس خوداحترامی فرد تهدید نمی شود. زیرا فرد می داند طرف مقابل مستحق دریافت منفعت نبوده است. ولی چنانچه عدالت بر محیط کار حاکم باشد، افراد در صورتی پاداش می گیرند و منفعت کسب میکنند که شایستهی آن باشند، در نتیجه، خود احترامی فرد حسود تهدید میشود، بنابراین، احتمال حسادت و رفتارهای مخرب از جانب وی، افزایش می یابد (Cohen-Charash Y, Larson EC, 2017). یافته چهارم نشان می دهد که هر یک از مؤلفه های رفتار ضد شهروندی سازمانی (لجبازی و خودسری، مقاومت در برابر اقتدار، طفره رفتن در کار، کینه توزی، پرخاشگری)، دارای تأثیر منفی و معناداری روی عملکرد شغلی مدیران مدارس دارند. یعنی با افزایش هر کدام از این مؤلفه ها، عملکرد مدیران مدارس در سطح پایین تری قرار می گیرد. در بررسی پیشینه پژوهش مطالعه ای که به بررسی رابطه ی مؤلفه های رفتار ضد شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی بپردازد، مشاهده نگردید. پژوهش های

انجام شده در مورد رفتار ضدشهروندی نسبتاً جدید می باشد و کمتر بسط یافته اند. این رفتارهای در جهان موجب از دست دادن میلیاردها دلار در سال می شوند (Pearce and Giacalone, 2003:58-75). اگرچه در پژوهش ها، رفتار ضدشهروندی، نتیجه شیوع بی عدالتی در سازمان تلقی شده است (Ball et al, 1994:299-318)، لیکن مطالعاتی نیز وجود دارند که انبوهی از عوامل دیگر را در بروز رفتارهای ضد شهروندی دخیل می دانند. جلینک و آهرن ادعا می کنند که عوامل خاص سازمانی، مثل عدالت سازمانی و رقابت درون سازمانی، و عوامل زمینه ای، نظیر استرس شغلی و تناسب سازمانی، مستقیماً بر رفتار ضدشهروندی اثر می گذارند (Jelinek and Ahearne, 2006:457-467). با این توصیفات مدیران سازمان ها با شناخت و آگاهی کافی و کامل از این عوامل در بروز آن ها که منجر به ظهور و تأثیر مؤلفه های رفتار ضد شهروندی بر سازمان و عملکرد آن می شود، از کاهش عملکرد کاری نیروی انسانی و سازمان جلوگیری بعمل آورند. یافته پنجم نشان می دهد که هر یک از مؤلفه های حسادت سازمانی (حسادت شناختی، حسادت رفتاری و حسادت عاطفی)، دارای تأثیر منفی و معناداری روی عملکرد شغلی مدیران مدارس دارند. یعنی با افزایش هر کدام از این مؤلفه ها، عملکرد مدیران مدارس در سطح پایین تری قرار می گیرد. این یافته همچون یافته قبلی و با توجه به جدید بودن متغیرهای حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی، در مقیاس مؤلفه ها، پژوهش خاصی صورت نگرفته است. و با توجه به نتایج این یافته توصیه می گردد که رابطه و تعامل اجتماعی در سازمان ها بخصوص سازمانه هایی که بیشتر درگیر امر حسادت بوده با تدابیری افزایش داده شود. و همچنین آموزش های ضمن خدمت جهت شناخت حسادت، تبعات حسادت و ریشه یابی و علل بروز آن برای نیروی انسانی سازمان برگزار شود. یافته اصلی پژوهش نشان می دهد که هر دو متغیر حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس رابطه معنادار و معکوس دارند. قابل ذکر است که تأثیر متغیر حسادت سازمانی بر کاهش عملکرد شغلی مدیران مدارس شدیدتر از تأثیر رفتار ضدشهروندی بر کاهش عملکرد شغلی مدیران مدارس می باشد. بررسی پیشینه پژوهش نشان می دهد که در مورد تأثیر این دو متغیر (حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی) با هم بر عملکرد شغلی در هیچ کجا پژوهشی انجام نشده است. اما در مورد تأثیر هر کدام از این دو متغیر بصورت جداگانه بر عملکرد شغلی مدیران مدارس، همان طور که در یافته های اول، دوم و سوم بیان گردید، صورت گرفته است همسویی آن ها بیان گردید. بنابر یافته پنجم باید مدیران سازمان ها، شرایط و محیطی را در سازمان فراهم آورند تا از بروز متغیرهای حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی جلوگیری کرده و به حداقل برسانند. و در این میان تمرکز بیش تر را بر روی حسادت سازمانی گذاشته چرا که حسادت سازمانی خود از عوامل موجد رفتارهای ضد شهروندی و تشدید کننده ی آن ها می باشد و از طرفی نسبت به رفتار ضدشهروندی سازمانی تأثیر بیش تری بر کاهش عملکرد مدیران مدارس دارد. در این میان برگزاری دوره های ضمن خدمت و کارگاه ها جهت شناخت دقیق حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی، تبعات آن ها (جسمی، روانی و سازمانی)، ریشه یابی و علل بروز آن ها الزامی می باشد. و اینکه اگر سازمان ما، سازمانی مثل آموزش و پرورش باشد که کار تربیت نیروی انسانی برای آینده جامعه را برعهده دارد، حساسیت و اهمیت مسئله مضاعف می شود. این پژوهش نیز مانند هر پژوهشی با محدودیتهایی روبرو بوده است از جمله اینکه وضعیت روحی و روانی واحدهای مورد پژوهش درحین تکمیل پرسشنامه ها ممکن است بر نحوه پاسخگویی به سوالات تأثیر گذاشته باشد که کنترل آن خارج از اختیار پژوهشگر بود و اینکه جامعه آماری این پژوهش محدود به مدارس می باشد و در تعمیم دادن آن به سایر مقاطع جامعه باید دقت کرد. جامعه آماری پژوهش حاضر محدود به گستره یک شهرستان بوده، بنابراین قابلیت تعمیم نتایج آن به سایر شهرستانها محدود است، توصیه می شود برای اطمینان خاطر بیشتر در این مورد با استفاده از نمونه گسترده تر نتایج این تحقیق بازبینی شود.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

- برگزاری کارگاه توجیهی تبعات حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با تاکید بر حسادت عاطفی و کینه توزی .
- برقراری عدالت همه جانبه در مدارس و سازمانها جهت جلوگیری از رفتارهای بازدارنده عملکرد شغلی همچون حسادت و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی.
- ترویج فرهنگ همکاری، آموزش مهارت های ارتباطی، استفاده از روشهای انگیزشی مثبت و تقویت ارتباطات بین فردی جهت جلوگیری از بروز حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی در محیط های آموزشی و تربیتی.
- مدیران ارشد، کارکنان را به مشارکت در واکنش به مسائل و مشکلات سازمان حساس نموده و در امور سازمان مشارکت نمایند.

نتیجه گیری

با توجه به یافته اصلی این پژوهش مبنی بر تأثیر هر دو متغیر حسادت سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی در کاهش عملکرد شغلی و از طرفی حسادت سازمانی خود می تواند منشأ رفتارهای ضدشهروندی سازمانی شود و همچنین تأثیر بیش تر حسادت سازمانی نسبت به رفتار

ضدشهروندی سازمانی در کاهش عملکرد شغلی مدیران مدارس، تمرکز بیش تر روی حسادت سازمانی قطعا نتیجه بخش تر خواهد بود و باید تدابیری در سازمانها اندیشیده شود که حسادت جای خود را به رفاقت، همیاری، مشارکت و همکاری دهد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abdullahi Gadello, Reza and Kashif, Seyed Mohammad (2018), the relationship between organizational jealousy and bullying and organizational pessimism of physical education teachers; The mediating role of job stagnation. Sport Managment. Volume 12, Number 4: 1053-1076. [In Persian]
- Anti-citizenship: study case: employees of Isfahan University. Applied Sociology, 28(1) 122-128.
- Ball, G. A. Trevino, L. K. & Sims Jr, H. P. (1994) "Just and Unjust Punishment: Influences on Subordinate Performance and Citizenship, Academy of Management Journal, 37(2): 299-318.
- Brahui, Saeedullah and Nasti Zaei, Nasser (2019), the effect of alienation from work in the occurrence of organizational anti-citizenship behaviors with the mediation of job burnout (case study: middle school principals in Zahedan). Knowledge and research in applied psychology, number 3, (series 77) pp.77-90. [In Persian]
- Burcu Aydin kucuk, Secil Tastan. (2019). The examination of the impact of workplace envy on individual outcome of counterproductive work behavior and contextual performance :The role of self- control. The journal of faculty of economics and administrative sciences .No.19, pp. 735-766.
- Cohen-Charash Y, Larson EC. (2017). An emotion divided: Studying envy is better than studying "benign" and "malicious" envy, Current Directions in Psychological Science, 26():174-183
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. Journal of vocational behavior, 59(3), 291-309.
- Gudarzi, Akram and Gominian, Vajihe . (2002). principles and foundations of organizational climate and culture theories. Isfahan: Academic Jihad Publications. [In Persian]
- Jalilian, Marzieh (2022), investigating the relationship between organizational jealousy and the performance of elementary school employees in Kermanshah. The 10th Scientific Research Conference of Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Damages of Iran. [In Persian]
- Jelinek R, Ahearn M. (2006). The ABC's of ACB: Unveiling a clear and present danger in the sales force, Industrial Marketing Management, 35(4):457-467.
- Mimarbash A, Mozhgan; Nazarzadeh, Rashin Sabri and Abdkhodaei, Mohammad Saeed (2012), the relationship between sense of coherence and self-esteem with job performance. Career and Organizational Consulting Quarterly, 4 (12). [In Persian]
- Moqtadaei Laila. (2017). Studying the relationship between professional ethics and behaviors

- Mortazavi, Saeed, Legzian, Mohammad, Hosseini, Sayeda Samira, (2013). The mediating role of jealousy in the influence of leader-member exchange leadership style on knowledge sharing and nurses' uncivilized behaviors. *Iran Nursing Journal*, 26(65):68-77 [In Persian].
- Pearce CL, Giacalone RA. (2003). Teams Behaving Badly: Factors Associated With Anti-Citizenship Behavior in Teams. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(1), 58-75.
- Personality. 2012; 80(5):1415-1451 .
- Rayisi, A ., & Nastiezaee, N. (2019) .The Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Anti-Citizenship Behavior with the Mediating Role Organizational Envy of Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling. 11(38): 109-126. [In Persian]
- Sadaqatian, Bagheri Majd and Masoudnia. (2022). investigating the relationship between job stress and leader-follower exchange with organizational jealousy of primary school teachers in Zabul city. Master's thesis. University of Sistan and Baluchestan. [In Persian]
- Shafiinia, Mehssa. (2015). Relationship between organizational climate and professional with job performance of secondary school teachers in district 3 of Shiraz. Thesis. [In Persian]
- Valizadeh, A., & Azarbayjani, M. (2010). Preliminary test for measuring jealousy based on Islamic sources, *Quarterly Journal of Psychology and Religion*, 3(2). 45-60 [in Persian].
- Zlatan Krizan Z, Johar O. Envy Divides the Two Faces of Narcissism, *Journal of*
- Zumrah, A. R.. (2015). The effects of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training. *Personnel Review*, 44(2), 236-254.