

بررسی تأثیر رابطه رهبر عضو بر حسادت کارکنان و رفتارهای کاری انحرافی با تبیین نقش تعدیلی ادراک از عدالت سازمانی، عزت نفس و روان رنجوری

زینب سوری

کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی (خطمشی گذاری عمومی)

گروه مدیریت دانشگاه پیام نور واحد ملایر، استان همدان

چکیده

این پژوهش باهدف بررسی تأثیر رابطه مبادله رهبر-عضو با حسادت سازمانی و رفتارهای کاری انحرافی با تبیین نقش تعدیلی ادراک از عدالت سازمانی، عزت نفس و روان رنجوری صورت پذیرفت. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دولتی شهرستان کنگاور است. با استفاده از فرمول مورگان تعداد ۲۷۹ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردیدند و با استفاده از روش تصادفی خوشه‌ای کارکنان ۵ اداره انتخاب شدند. روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. در این پژوهش از ۶ پرسشنامه (۱ رهبر - عضو (۲ حسادت سازمانی (۳ رفتارهای کاری انحرافی (۴ عدالت سازمانی (۵ عزت نفس و (۶ روان رنجوری جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و PLS تجزیه و تحلیل گردیدند. نتایج به دست آمده نشان داد که بین رهبر-عضو و حسادت سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد، بین رهبر عضو با حسادت با نقش تعدیلی عزت نفس نیز رابطه منفی و معناداری وجود دارد و روان رنجوری نیز رابطه بین رهبر-عضو و حسادت را تعدیل می‌نماید. بین حسادت با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین نتایج پژوهش نشان داد که عدالت توزیعی نمی‌تواند بین حسادت و رفتارهای انحرافی نقش تعدیلی داشته باشد اما عدالت رویه‌ای می‌تواند بین حسادت و رفتارهای انحرافی نقش تعدیلی داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: مبادله رهبر-عضو، حسادت سازمانی، رفتارهای کاری انحرافی، عدالت سازمانی، عزت نفس، روان رنجوری

۱. مقدمه

احساسات کارکنان ممکن است به دلیل تماس مکرر با سرپرستان و دیگر همکاران تحت تأثیر قرار گیرد. حسادت یک احساس ناخوشایند و فراگیر است. ماهیت و محور اصلی حسادت، آرزو یا تلاش برای از دست رفتن نعمت شخص دیگر است؛ خواه به خودش برسد یا نه و خواه به صلاح دیگری باشد یا خیر (ولی زاده و آذربایجان، ۲۰۱۰). اکثر انسان‌ها بدون در نظر گرفتن فرهنگی که دارند این احساس را تجربه می‌کنند (شو و دافی^۱، ۲۰۰۰). اغلب اوقات، حسادت پیامدهای مخرب و غیرقابل اجتنابی برای فرد، گروه و سازمان دارد. به‌عنوان نمونه شو و دافی (۲۰۰۰) وجود رابطه منفی بین حسادت و کیفیت روابط گروهی را تأیید کردند

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 روابط مافوق - مادون، سومین علت حسادت کارکنان شناخته‌شده است (جنیفر و همکاران^۲، ۲۰۱۷). تبادل رهبر - عضو می‌تواند دارای کیفیت بالا یا پایین باشد و رهبر بر اساس شناختی که از پیرو دارد تصمیم می‌گیرد کدام را برگزیند. وقتی می‌گوییم کیفیت تبادل رهبر - عضو بالاست، یعنی اعتماد، علاقه، تعهد و احترام در سطح بالایی است (ناندکار، ۲۰۱۱). به‌طور تجربی، تحقیقات روابط مهمی بین تبادل رهبر - عضو و بسیاری از نتایج کاری مثل رضایت زیردستان از سرپرست، وضوح نقش، رضایت کلی، تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی را نشان می‌دهند (واو^۳، ۲۰۰۹). به‌علاوه اعضای گروه که در سطح بالایی از تبادل رهبر - عضو هستند، نسبت به کسانی که در سطح پایینی قرار دارند، فرصت‌های آموزشی بهتر، منابع، اطلاعات، بازخورد وظایف کاری چالش‌برانگیزتر و حمایت بیشتری را دریافت می‌کنند و در نتیجه عملکرد بهتری خواهند داشت. (فلوید^۴ و همکاران، ۲۰۱۶).

رفتارهای غیر شهروندی سازمانی، شامل کج‌رفتارهای خفیفی هستند که برخلاف رفتارهای سازمانی مبنی بر احترام متقابل، با نیت نامعلوم و مبهم درصدد ضربه زدن به طرف مقابل می‌باشند. مشخصه این رفتارها بی‌ادبی، عدم توجه و احترام به دیگران است (اندرسون و پیرسان^۵، ۲۰۰۱). رایج‌ترین رفتار ضداجتماعی، تخریب اجتماعی است (دافی و همکاران، ۲۰۰۰). کوهن - چاراش و مولر (۲۰۰۷) نیز رابطه بین حسادت و رفتارهای کاری غیربهره‌ورانه را موردبررسی قرار دادند. (بهاری فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹).

همچنین، مطالعات در زمینه‌ی تبادل رهبر عضو و رفتار انحرافی محیط کار (واردی^۶ و همکاران، ۲۰۰۱) عوامل تبیین‌کننده رفتارهای انحرافی محیط کار را به‌عنوان فردی، اجتماعی، بین فردی و سازمانی تقسیم نموده‌اند؛ که در این میان به‌جز عوامل فردی، سایر عوامل به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم به تأثیر تعامل رهبر-عضو بر رفتار انحرافی محیط کار کارکنان اشاره دارد (عباس پور و همکاران، ۱۳۹۴).

با توجه به مباحث فوق، مسئله اصلی پژوهش تبیین روابط بین متغیرهای سه‌گانه روابط رهبر - عضو، احساس حسادت و رفتارهای انحرافی در سازمان‌های دولتی شهر کنگاور است. به عبارتی محقق در پی آن است تا نقش میانجی احساس حسادت کارکنان متأثر از روابط رهبر-عضو را در بروز رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان‌های مذکور مورد واکاوی قرار دهد. مطالعات

¹ - Shoo & Dafi

² - Jenifer & Hamkaran

³ - Wow

⁴ - Floyd

⁵ - Anderson & Piercan

⁶ - Vardey

انگشت‌شماری روابط بین متغیرهای مطرح را مورد بررسی قرار داده‌اند. لذا انجام مطالعات گسترده‌تری در این راستا جهت تأیید و اثبات روابط مذکور لازم و ضروری است. نکته حائز اهمیت بعدی آن است که در تحقیقات اندک پیشین نقش سازه‌های ادراک از عدالت سازمانی، عزت‌نفس و روان رنجوری کارکنان در ارتباط با متغیرهای مورد اشاره مورد غفلت قرار گرفته است. در این راستا این پژوهش درصدد است تا نقش تعدیل‌گر ادراک از عدالت سازمانی و خصائص شخصیتی عزت‌نفس و روان رنجوری کارکنان را در روابط بین متغیرهای سه‌گانه مدنظر تحقیق مورد بررسی قرار دهد. به عبارتی پژوهش حاضر به دنبال آن است تا نشان داد که آیا در شرایط بی‌عدالتی، رابطه بین حسادت و رفتارهای کاری غیربهره‌ورانه قوی‌تر خواهد بود یا خیر و اینکه آیا عزت‌نفس و روان رنجوری کارکنان رابطه رهبر - عضو با حسادت کارکنان را متأثر خواهد ساخت؟

جامعه آماری این پژوهش کارکنان دولتی ادارات تعیین گردیدند زیرا در شهرستان کنگاور به دلیل بافت سنتی فکری، اجتماعی و فرهنگی در سازمان‌های دولتی شبکه روابط غیررسمی بسیاری از امور را اداره می‌کند، ورود روابط خانوادگی و شبکه‌های خویشاوندی و محلی به سازمان‌های مدرن دولتی را به‌عنوان عاملی برای ایجاد محیطی امن در سازمان‌ها تشریح می‌کند و می‌گوید. پیامد ناخواسته جامعه‌شناختی این محیط امن عدم کارایی سازمانی است. سازمان به‌مثابه ظرفی است که شکل، محتوا و گنجایش آن باید متناسب با مظلوف تعیین شود. مظلوف سازمان دولتی از وظایف دولت نشئت می‌گیرد. وظایف دولت را قانون اساسی تعیین می‌کند. اگر معیار عقلانیت در کشور حاکم باشد، در این صورت هم رعایت قانون در جامعه اهمیت می‌یابد و هم سازمان‌دهی بر اساس تعقل صورت می‌گیرد. به‌عبارت‌دیگر در چنین جامعه‌ای، دولت آن چیزی را که وظیفه‌اش است انجام می‌دهد و برای انجامش آن‌چنان ظرفی انتخاب می‌کند که واقعاً مناسب است. پس بین سازمان‌دهی و وظایف ارتباط تنگاتنگ است و عقلانیت حکم می‌کند که با رعایت اصول این سازمان‌دهی انجام و وظایف دولت نیز در ظرف مناسب انجام گیرد. همین وضعیت سبب گردید که این پژوهش در بین کارکنان دولتی صورت پذیرد.

۲. ادبیات تحقیق

۱-۲- ارتباط رهبر-عضو با حسادت کارکنان

حسادت سازمانی یک احساس ناخوشایند و منفی است. حسادت در سازمان‌ها از مقایسه کارکنان باهم و تمرکز بر این مقایسه‌ها نشئت می‌گیرد (منون و تامپسون^۷، ۲۰۰۷ و اسمیت و کیم، ۲۰۰۷). هنگامی که کارمندی می‌بیند که فردی با رهبر و مدیر سازمان رابطه خوبی دارد و او نیز تمایل به داشتن چنین رابطه‌ای دارد، حسادت را تجربه می‌کند و نسبت به دیگری، احساس نارضایتی و خصومت می‌کند. هنگامی که حسادت تجربه می‌شود کنترل، پنهان کردن و یا تغییر آن سخت است. هنگامی که یک کارمند خود را با کارمندی موفق مقایسه می‌کند، شرایط می‌تواند راحت باشد (اسمیت، ۲۰۰۰).

از نظر روانشناسی، حسادت نتیجه مقایسه خود با دیگران است. احساس منفی است فرد در اثر مقایسه خودش با دیگران به کمبودهایش پی می‌برد. فرد حسود از اینکه می‌بیند دیگران از چیزی لذت و رنج می‌برند و حسادت می‌ورزد (اسمیت و کیم، ۲۰۰۷). با توجه به اینکه احساس حسادت، ترکیبی از چند هیجان، فقط خود فرد می‌تواند آن را حس کند و دیگران قادر به درک آن نیستند (ناندکار، ۲۰۱۱).

حسادت کارکنان یک احساس ناخوشایند و منفی است. با مقایسه با همکاران خود و تمرکز بر روی در مقایسه با دیگران حسادت می‌تواند رخ دهد. زمانی که فرد یاد می‌گیرد که او رابطه نزدیکی با مافوق دارد و یا اینکه تمایل به داشتن چنین چیزی

⁷ - Menon and Thompson

دارد حسادت را تجربه می‌کند و نسبت به دیگری، احساس نارضایتی و خصومت می‌کند و از برتری مطلوب برخوردار است. زمانی که حسادت تجربه می‌شود کنترل، پنهان کردن و یا تغییر آن سخت است. زمانی که یک کارمند فرآیند مقایسه خود با همکاران را به عهده می‌گیرد، مقایسه همکاران با افراد موفق می‌تواند راحت باشد (اسمیت و کیم، ۲۰۰۷).

۲-۲- مبادله رهبر-عضو و عدالت سازمانی

رهبری و مدیریت در محیط‌های کار از طریق سازوکارهای مختلفی، شکل رفتار و ادراکات کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این تأثیرات بخشی به عناصر شخصیتی و روانی مدیران و رهبران و بخش دیگر به سبک‌های رهبری آن‌ها مربوط می‌شود. به معنای دیگر عوامل جو سازمانی (حیدری، عسگریان و دوایی، ۱۳۸۹) نظریه‌پردازان مختلفی تاکنون از دیدگاه‌های چندی رهبری اخلاقی را توضیح و تفسیر نموده‌اند.

پژوهشگران دیگری نظیر راولد^۸ (۲۰۰۸) و زایو^۹ (۲۰۰۸) نیز در رویکردی دارای همپوشی با رویکرد براون و همکاران (۲۰۰۵) رهبری اخلاقی را دارای ویژگی‌هایی معرفی نموده‌اند که نحوه تأثیر این سبک رهبری را بر ادراکات کارکنان روشن می‌سازد. در کنار کیفیت روابط تبادل‌ی رهبر - عضو، دو بعد عدالت که به دلیل چارچوب ارجاع ادراکی در کارکنان عدالت سازمانی ادراک شده نامیده می‌شود، یکی عدالت رویه‌ای (رعایت عدل و انصاف در رویه‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی)، دیگری عدالت تعاملی رعایت اصول و قواعد عدالت، نظیر بی‌طرفی، ثبات در تعاملات، رعایت شأن و احترام انسانی در روابط میان سرپرستان و مدیران با کارکنان نیز از پیامدهای رهبری اخلاقی در نظر گرفته شده‌اند.

در فرا تحلیل روادز^{۱۰} و آیزنبرگر (۲۰۰۲) حاکی از آن است که عدالت و انصاف، پیشایندهای اصلی مطرح برای حمایت سازمانی ادراک شده هستند. در درجه اول، رعایت عدالت در رویه‌ها و خط و مشی‌های سازمانی و رهبری، حاکی از توجه سازمان و سرپرستان به رفاه کارکنان است. آن‌گونه که کروپان زانو و گرینبرگ (۱۹۹۷) مطرح کرده‌اند، عدالت تعاملی جنبه اجتماعی عدالت در رویه‌ها و خط و مشی‌های رهبری و مدیریت در سازمان محسوب می‌شود. به این جهت هم عدالت رویه‌ای و هم عدالت تعاملی به‌عنوان چارچوب ارجاع برای میزان مراقبت و توجه سازمان و سرپرستان به رفاه، بهزیستی و حضور کارکنان در نظر گرفته می‌شود و به این جهت با حمایت سازمانی ادراک شده ارتباط پیدا می‌کند.

۲-۳- حسادت و رفتارهای انحرافی

احساس در نگاه اول پدیده‌ای روان‌شناختی می‌نماید؛ اما روان‌شناختی‌ترین پایانه‌ها نیز می‌توانند تبیین جامعه‌شناختی بیابند (مقدس و قدرتی، ۱۳۹۰). احساسات به‌وسیله فرآیندهای اجتماعی و نیروهای اجتماعی، شکل می‌گیرند؛ بنابراین می‌توان گفت احساسات منعکس‌کننده هنجارها، نگرش‌ها، ارزش‌های گروه و همچنین افراد هستند (کلانتون^{۱۱}، ۲۰۰۶). حسادت در میان همه مردم از سنین و فرهنگ‌های مختلف فراگیر است و یک احساس جهانی است (دستن و دیگران^{۱۲}، ۲۰۰۶).

^۸ - Rawold

^۹ - Zoyo

^{۱۰} - Rovade

^{۱۱} - Clanton

^{۱۲} - Dasten and others

هر جا که مردم خود را با دیگران مقایسه می‌کنند و احساس کنند که از آن‌ها کمترند حضور دارد (وان و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۹). حسادت ترکیبی از تجربه حالات روانی ناخوشایند است - از جمله حقارت، بی‌عدالتی ذهنی و خشم - که تمایل داریم از دیگران پنهان کنیم (اسمیت، ۲۰۰۷). بر این اساس، این هیجانات منفی ممکن است انگیزه شماری از رفتارهای ضداجتماعی همچون جرم و جنایت، به خطر انداختن منفعت شخصی برای کاهش دادن سود دیگران و خوشحالی که در پاسخ به شکست با زبان دیگران ایجاد نماید (اوسوالد^{۱۴}، ۲۰۰۱).

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که حسادت تأثیر قدرتمندی بر رفتار مخرب افراد دارد (اسمیت و کیم، ۲۰۰۷). حسادت می‌تواند در سطح خرد به روابط آسیب برساند، کیفیت زندگی اجتماعی فرد را تحت تأثیر قرار دهد و رضایت از رابطه فرد را کاهش دهد (بوآن^{۱۵}، ۲۰۰۸). همچنین حسادت باعث می‌شود که روابط کاری تیره‌تر گردد، تمایل به باقی ماندن در کنار همکاران موفق را از بین می‌برد و در نتیجه فرصت‌ها از دست می‌روند و ناکارآمدی در سازمان به وجود می‌آورد (لیم^{۱۶}، ۲۰۱۳). منون و تامسون متوجه شدند که حسادت در سطح میانه می‌تواند اثرات منفی را در سراسر سازمان گسترش دهد (مریون و تامپسون^{۱۷}، ۲۰۱۰).

۴-۲- حسادت و عدالت

اغلب حسادت با بی‌عدالتی ادراک‌شده همراه است (یونفن^{۱۸}، ۲۰۰۰). با این حال مقایسه پیامدهای دیگری است که با نتایج دیگر حاصل می‌شود. نسبت به ورودی‌های یکدیگر (یعنی دارایی درک شده) پیش‌نیاز لازم برای تجربه رشک و حسد نیست. حسد بستگی به تبادلات منصفانه دارد و به نارضایتی از آن بستگی دارد و به مالکیت دیگران ندارد (کوهن و همکاران^{۱۹}، ۲۰۰۷). حسادت در محل کار باعث اظهارنظرهای ناخوشایند و یا تلاش‌های خرابکارانه علیه کارمندی که مورد توجه قرار گرفته است، می‌شود. چه آن فرد حسود شما باشید، چه مورد حمله کارمندان حسود دیگر قرار گرفته باشید، باید هرچه زودتر فکری به حال این محیط کاری آلوده به حسادت بکنید. نگاهی به احساسات منفی خود بیندازید و ببینید آیا می‌توان آن را توجیه کرد، در غیر این صورت اگر شرایطتان در کار با همکاران یکسان بوده است و مدیر ترجیح داده که همکارانتان را ترفیع رتبه دهد، می‌توانید خیلی راحت و بدون ترس دلیلش را از مدیر بپرسید. حتی می‌توانید دلیل موفقیت همکارانتان را از خودش بپرسید و او را الگوی کاری خود قرار دهید. مثلاً ببینید که باید چه کار کنید که کارهای شما هم مانند او به چشم مدیر بیاید. یک نفس عمیق بکشید و به همکاران تبریک بگویید؛ شاید نتوانیم همیشه پیروز میدان باشیم، اما حداقل می‌توانیم موفقیت‌هایمان را باهم دیگر جشن بگیریم. با این روش در جشن ترفیع رتبه همکاران هم به شما خوش می‌گذرد و هم روابط کاری تیم‌تان بهتر از قبل خواهد شد (هاول و بیتس^{۲۰}، ۲۰۱۳).

¹³ - Van & Associates

¹⁴ - Oswald

¹⁵ - Boan

¹⁶ - Lim

¹⁷ - Maryon and Thompson

¹⁸ - Yeonfen

¹⁹ - Cohen et al

²⁰ - Howell & Bates

۲-۵- رابطه مبادله رهبر - عضو با رفتارهای انحرافی

رفتار سرپرست با کارمند بر رفتار کارمند تأثیر می‌گذارد. نگرش‌ها و رفتارهای شخصی به‌طور قابل توجهی در کار دخیل هستند (الیس و همکاران^{۲۱}، ۲۰۰۷). تحقیقات پیشین نشان دادند که مبادله رهبر-عضو بر روابط و تأثیرات مثبت مبادله رهبر-عضو باکیفیت بالا متمرکز شده‌اند. با این حال مطالعات اخیر بسیاری صورت گرفته است و نشان داده شده است که روابط مبادله رهبر-عضو باکیفیت پایین به همان اندازه مهم هستند و به‌طور بالقوه عواقب منفی و مخربی بر روی کارکنان دارند (هریس و سایرین^{۲۲}، ۲۰۰۹). بدین ترتیب با بررسی جنبه‌های منفی روابط مبادله رهبر-عضو و کیفیت پایین آن نتیجه گرفته می‌شود که روابط باکیفیت پایین مبادله رهبر-عضو نتایج منفی مانند رفتارهای انحرافی را ایجاد می‌کند (هریس و همکاران، ۲۰۰۹). رفتارهای انحرافی مانند روحیه پایین، نارضایتی شغلی و ارائه خدمات نامناسب به مشتری در محل کار بسیار رایج هستند (هریس و همکاران^{۲۳}، ۲۰۰۹).

در زمینه‌های حسود و حسادت، چنین سرخوردگی می‌تواند منجر به منحرف کردن رفتارهای انحرافی مانند آسیب زدن به دیگران شود. از ابعاد رفتار سازمانی که در دهه‌های اخیر مورد توجه صاحب‌نظران و کارشناسان رفتار سازمانی قرار گرفته است رفتار انحرافی در کار است. سازمان‌ها همواره انتظار داشته‌اند کارکنان و اعضای خود به دنبال اجرای وظایف و مسئولیت‌های واگذاری شده به آن‌ها باشند و از رفتارهای مضر برای سازمان که به زیان رساندن به کارکنان با مشتریان (ارباب‌رجوع) منجر می‌شود، دوری گزینند. این‌گونه رفتارها، رفتارهای نامطلوب بوده، نوعی انحراف از هنجارهای سازمان به حساب می‌آیند (مور و همکاران^{۲۴}، ۲۰۱۲).

رهبری اصیل با برقراری روابط مثبت و باز، ارزش‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و حتی نقاط ضعف و اشتباهات خود را در معرض دید و نظر همگان قرار می‌دهد و موجبات پیامدهای مثبتی همچون ایجاد حس اعتماد متقابل، آزادی بیان در ارائه ایده‌های جدید و حتی غیرمعارف و اثربخشی سازمان را به دنبال خواهد داشت (نرمن^{۲۵} و همکاران، ۲۰۱۰). رهبران موثق افرادی هستند که به خودشناسی رسیده و از چگونگی افکار و رفتار خود، آگاهی دارند. آن‌ها از بینش ارزشی اخلاقی برخوردارند و از دانش و توانایی‌های دیگران و بستری که دران فعالیت می‌کنند، شناخت دارند. رهبران موثق، مطمئن، امیدوار، خوش‌بین، منعطف هستند و شخصیت بسیار اخلاقی دارند (گاردنر^{۲۶} و همکاران، ۲۰۱۱). کارمندانی که رابطه کاری آن‌ها با سرپرست خود نزدیک است (یعنی کیفیت بالا) انتظار می‌رود که رابطه رهبر عضو و منابع این رابطه از پشتیبانی مطلوب برخوردار باشد (هریس و همکاران، ۲۰۰۵). با این حال ممکن است برای کارمندانی که روابط کاری آن‌ها با یک ناظر ضعیف است (یعنی کیفیت پایین رابطه رهبر عضو) وضعیت متفاوت باشد. با توجه به اینکه سازمان‌های مهمانداری ممکن است منابع و فرصت‌های محدودی را برای ارتقاء هر یک فراهم نمایند. کارمند در همان گروه کاری به‌سرعت می‌تواند یاد بگیرد که کدام کارکنان این مزایا را دریافت می‌کنند (کوهن و چاراش، ۲۰۰۷).

با توجه به گفته‌ها فرضیه‌های تحقیق به شکل زیر می‌باشد:

۱. بین رابطه رهبر عضو و حسادت ارتباط معناداری وجود دارد.

²¹ - Ellis et al

²² - Harris and others

²³ - Harris et al

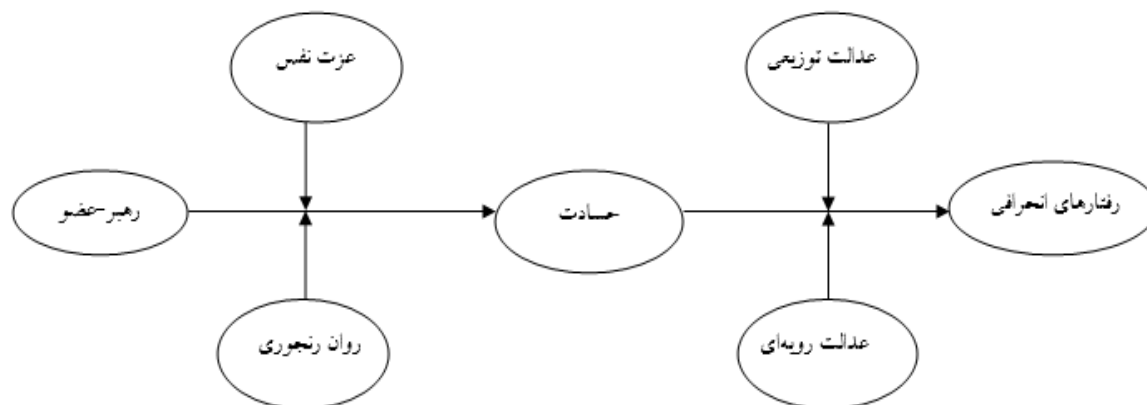
²⁴ - Moore et al

²⁵ - Norman

²⁶ - Gardner

۲. عزت نفس رابطه بین رهبر عضو و حسادت را تعدیل می‌کند.
۳. روان رنجوری رابطه بین رهبر عضو و حسادت را تعدیل می‌کند.
۴. بین حسادت و رفتارهای انحرافی ارتباط معناداری وجود دارد.
۵. ادراک از عدالت توزیعی رابطه بین حسادت و رفتارهای انحرافی را تعدیل می‌کند.
۶. ادراک از عدالت رویه‌ای رابطه بین حسادت و رفتارهای انحرافی را تعدیل می‌کند.

و طبق این فرضیه‌ها مدل تحقیق به شکل زیر می‌باشد:



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

۳-روش‌شناسی تحقیق

۳-۱-نوع تحقیق

پژوهش از نوع کاربردی است و روش این پژوهش توصیفی یا پیمایشی از نوع همبستگی است. پژوهش حاضر از آن جهت که شرایط موجود مؤلفه «رهبر عضو، حسادت، رفتار کاری انحرافی، عزت نفس، عدالت سازمانی و روان رنجوری» مورد بررسی قرار می‌گیرد، از نوع توصیفی است.

۳-۲-جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارکنان ادارات دولتی شهرستان کنگاور که تعداد آنان ۹۰۰ نفر است. در این پژوهش با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۷۹ نفر را به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب گردید و با استفاده از روش خوشه‌ای تصادفی ۶ اداره (آموزش و پرورش، راه و شهرسازی، تأمین اجتماعی، بهداشتی، بازرگانی و جهاد کشاورزی) انتخاب می‌شود و پرسشنامه‌های پژوهشی در بین تمامی کارکنان این ادارات تقسیم گردید. به منظور دستیابی به هدف نهایی پژوهش، در این پژوهش از دو شیوه به شرح ذیل جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده گردیده است:

۳-۳-روش و ابزار گردآوری داده‌ها

روش کتابخانه‌ای: در این پژوهش جهت نگارش ادبیات و مبانی پژوهش از مقالات، پایان‌نامه‌های داخلی و خارجی، مجلات و سایت‌های اینترنتی و منابع معتبر داخلی و خارجی بهره گرفته شده است.

استفاده از پرسشنامه: یکی از روش‌های متداول در گردآوری اطلاعات میدانی روش پرسشنامه‌ای است که امر گردآوری اطلاعات را در سطح وسیع، امکان‌پذیر می‌سازد (حافظ نیا، ۱۳۸۷). پرسشنامه یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده‌های پژوهش است. در این پژوهش از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است (سیاهبومی و همکاران، ۱۳۹۶)

- پرسشنامه رهبر عضو: در این پژوهش از پرسشنامه رهبر-عضو که دارای ۷ سؤال است استفاده گردید، شیوه پاسخگویی در این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه (همیشه=۵، اغلب=۴، گاهی=۳، به ندرت=۲ و خیلی کم=۱) است. این پرسشنامه دارای سؤالات معکوس نیست. حداقل امتیاز در این پرسشنامه ۷ و حداکثر امتیاز ۳۵ است. اعتبار و روایی این پرسشنامه سنجیده شده و مقدار آلفای کرونباخ آن مورد تأیید است (کیم، جانگ و لی^{۲۷}، ۲۰۱۳). در این پژوهش مقدار آلفای کرونباخ این پژوهش ۰/۷۳ به دست آمده است.

۲- پرسشنامه حسادت: در این پژوهش از پرسشنامه ۱۲ سؤالی حسادت سازمانی استفاده شده است. این پرسشنامه میزان حسادت در محیط کار را می‌سنجد. پاسخگویی به این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای است. حداقل امتیاز در این پرسشنامه ۱۲ و حداکثر امتیاز ۶۰ است. مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده جهت این پرسشنامه در پژوهش‌های پیشین برابر با ۰/۷۸ بوده است (کیم، جانگ و لی، ۲۰۱۳)، در این پژوهش مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده در این پژوهش برابر ۰/۸۵ است.

۳- پرسشنامه رفتارهای کاری انحرافی: در این پژوهش جهت سنجش رفتارهای کاری انحرافی از پرسشنامه ۱۲ سؤالی رفتارهای انحرافی است. این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) است. حداقل امتیاز ۱۲ و حداکثر امتیاز ۶۰ است (کیم، جانگ و لی، ۲۰۱۳). مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده در این پژوهش برابر با ۰/۸۹ است.

۴- پرسشنامه عدالت سازمانی: پرسشنامه عدالت سازمانی دارای ۱۱ سؤال شامل ۲ خرده مقیاس عدالت توزیعی (۵ گویه)، عدالت رویه‌ای (۶ گویه) که مقدار ادراک کارکنان از عدالت در پرداخت‌ها و ترفیعات، انصاف ادراک شده در فرآیندهای کاری و عدالت ادراک شده از برخوردها و تعاملات را با نمونه پرسش‌های زیر می‌سنجد توزیع امکانات و فرصت‌های رفاهی برای کارمندان عادلانه است. در هنگام تصمیم‌گیری به نیاز کارمندان توجه می‌شود، بارکاری کارمندان منصفانه است. این پرسش‌نامه به وسیله نورمن و نیوف (۱۹۹۶) تهیه و اجرا شده است و آلفای کرونباخ، اسپیرمن - براون و گاتمن به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۸ و ۰/۸۸ به دست آمد (کلکوئیت جی^{۲۸}، ۲۰۰۱). در این پژوهش مقدار آلفای کرونباخ برای گویه‌های عدالت توزیعی برابر ۰/۵۴ و جهت گویه‌های عدالت رویه‌ای برابر ۰/۷۲ به دست آمده است.

۵- پرسشنامه عزت نفس: پرسشنامه عزت نفس شامل ۸ ماده است که احساسات، عقاید یا واکنش‌های فرد را توصیف می‌کند. پاسخگویی به این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) است، حداقل امتیاز ۸ و حداکثر امتیاز در این پرسشنامه ۴۰ است (روسنبرگ^{۲۹}، ۱۹۶۵). مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده در این پژوهش برابر ۰/۸۹ است.

۶- پرسشنامه روان رنجوری: در این پژوهش از پرسشنامه ۱۱ سؤالی برای سنجش روان رنجوری استفاده شد. پس از تکمیل این پرسشنامه آزمودنی‌ها نمرات روان رنجوری را دریافت خواهند نمود. این پرسشنامه میزان روان رنجوری افراد را نشان

²⁷ - Kim, Jung & Lee

²⁸ - Colquitt, J. A

²⁹ - Rosenberg

می‌دهد. پاسخگویی به این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) است، حداقل امتیاز ۱۱ و حداکثر امتیاز در این پرسشنامه ۵۵ است (جان^{۳۰}، دوناهی^{۳۱} و کیت^{۳۲}، ۱۹۹۱). مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده در این پژوهش برابر ۰/۶۴ است.

داده‌ها پس از گردآوری با استفاده از روش‌های آماری در هر دوشاخه توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند. در این پژوهش جهت توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌ی پژوهش و نیز بیان آماره‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش از برنامه نرم‌افزاری SPSS استفاده گردید. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها معادلات ساختاری در نرم افزار PLS استفاده شده است.

۴. یافته‌های تحقیق

۴-۱- یافته‌های توصیفی

آمار توصیفی متغیرها در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

عوامل (مؤلفه‌های پژوهش)	میانگین	انحراف معیار	واریانس	کمترین	بیشترین
معادله رهبر - عضو	۲۰/۵۸	۴/۷۷	۲۲/۷۷	۱۱	۳۴
حسادت	۳۰/۳۴	۷/۷۴	۶۰/۰۳	۱۴	۵۳
رفتارهای کاری انحرافی	۲۸/۸۰	۸/۶۷	۷۵/۳۰	۱۲	۶۶
عزت نفس	۱۹/۰۶	۶/۴۳	۴۱/۳۹	۸	۳۰
عدالت توزیعی	۱۳/۴۰	۲/۹۳	۸/۶۱	۵	۲۱
عدالت رویه‌ای	۱۷/۳۵	۴/۴۵	۱۹/۸۴	۶	۲۸
روان رنجوری	۳۴/۰۸	۵/۰۶	۲۵/۶۹	۱۵	۴۶

میانگین، انحراف معیار و خطای میانگین متغیر معادله رهبر - عضو به ترتیب ۲۰/۵۸، ۴/۷۷ و ۲۲/۷۷ است. میانگین انحراف معیار و خطای میانگین متغیر حسادت سازمانی به ترتیب ۳۰/۳۴، ۷/۷۴ و ۶۰/۰۳ است. میانگین، انحراف معیار و خطای میانگین متغیر رفتارهای کاری انحرافی به ترتیب ۲۸/۸۰، ۸/۶۷ و ۷۵/۳۰ است. میانگین، انحراف معیار و خطای میانگین متغیر عزت نفس به ترتیب ۱۹/۰۶، ۶/۴۳ و ۴۱/۳۹ است. میانگین، انحراف معیار و خطای میانگین متغیر عدالت توزیعی به ترتیب ۱۳/۴۰، ۲/۹۳ و ۸/۶۱ است. میانگین، انحراف معیار و خطای میانگین متغیر عدالت رویه‌ای به ترتیب ۱۷/۳۵، ۴/۴۵ و ۱۹/۸۴ است. میانگین، انحراف معیار و خطای میانگین متغیر روان رنجوری به ترتیب ۳۴/۰۸، ۵/۰۶ و ۲۵/۶۹ است.

³⁰ - John, O. P.

³¹ - Donahue, E. M

³² - Kentle, R. L

۴-۲- یافته‌های استنباطی

معیارهای بررسی مدل در جدول ۲ ارائه شده است

جدول ۲- معیارهای بررسی کیفیت و برازش مدل

مؤلفه	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	Q2	GOF
رهبر - عضو	۰/۶۹	۰/۷۲	۰/۷۳	۰/۷۵	۰/۷۴
حسادت سازمانی	۰/۸۳	۰/۸۵	۰/۸۵	۰/۶۳	۰/۷۵
رفتارهای کاری انحرافی	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۶۸	۰/۵۶
عزت نفس	۰/۸۸	۰/۹۰	۰/۸۹	۰/۶۲	۰/۵۳
عدالت توزیعی	۰/۵۱	۰/۵۴	۰/۵۴	۰/۶۱	۰/۶۰
عدالت روبه‌ای	۰/۶۲	۰/۷۳	۰/۷۲	۰/۶۳	۰/۵۲
روان رنجوری	۰/۶۵	۰/۶۵	۰/۶۴		

نتایج جدول ۲ نشان‌دهنده آن است که ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوی، همگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب و ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردار هستند.

باین‌حال همان‌طوری که در جدول ذیل دیده می‌شود، شاخص اشتراک و حشو مثبت هستند و این امر نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل است. مقدار R^2 نیز که نشان‌دهنده توانایی مدل در توصیف سازه است، نتایج به‌دست‌آمده زیر نشان‌دهنده آن است که مدل ارائه‌شده از برازش مناسب برخوردار است.

آزمون فرضیه‌ها

نتایج بررسی فرضیه‌ها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- نتایج آزمون فرضیه‌ها

ضریب مسیر	ارزش آزمون t	سطح معنی‌داری	میزان رابطه	نتیجه
فرضیه اول				
رهبر - عضو حسادت	۳/۶۹	۰/۰۰	قوی و معنادار	تأیید
فرضیه دوم				
عزت نفس حسادت	۸/۲۲	۰/۰۰	قوی و معنادار	تأیید
نقش تعدیلی عزت نفس	۶/۹۱	۰/۰۰	قوی و معنادار	تأیید
فرضیه سوم				
روان رنجوری حسادت	۴/۷۰	۰/۰۰	قوی و معنادار	تأیید
نقش تعدیلی روان رنجوری	۱/۹۱	۰/۰۵	ضعیف و معنادار	تأیید

فرضیه چهارم					
حسادت رفتارهای انحرافی	۰/۶۰	۱۴/۴۹	۰/۰۰	قوی و معنادار	تائید
فرضیه پنجم					
عدالت توزیعی رفتارهای انحرافی	۰/۱۱	۲/۲	۰/۰۲	ضعیف و معنادار	تائید
نقش تعدیلی عدالت توزیعی	۰/۰۱	۰/۳۲	۰/۷۴	عدم رابطه	رد
فرضیه ششم					
عدالت رویه‌ای رفتارهای انحرافی	-۰/۱۵	۳/۱۳	۰/۰۰	قوی و معنادار	تائید
نقش تعدیلی عدالت رویه‌ای	-۰/۱۳	۳/۱۹	۰/۰۰	قوی و معنادار	تائید

با توجه به جدول فوق بین رهبر عضو و حسادت سازمانی در سطح ۰/۰۱ با مقدار $r = -0.17$ رابطه منفی و معناداری دارد؛ بنابراین بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش می‌توان گفت که در فرضیه اول فرض رد می‌گردد. لذا فرضیه اول تائید می‌گردد.

با توجه به جدول ۳ عزت نفس با مقدار $r = -0.33$ می‌تواند رابطه بین رهبر عضو با حسادت سازمانی را در سطح ۰/۰۱ تعدیل نماید؛ بنابراین بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش فرض رد می‌گردد. لذا فرضیه دوم تائید می‌گردد.

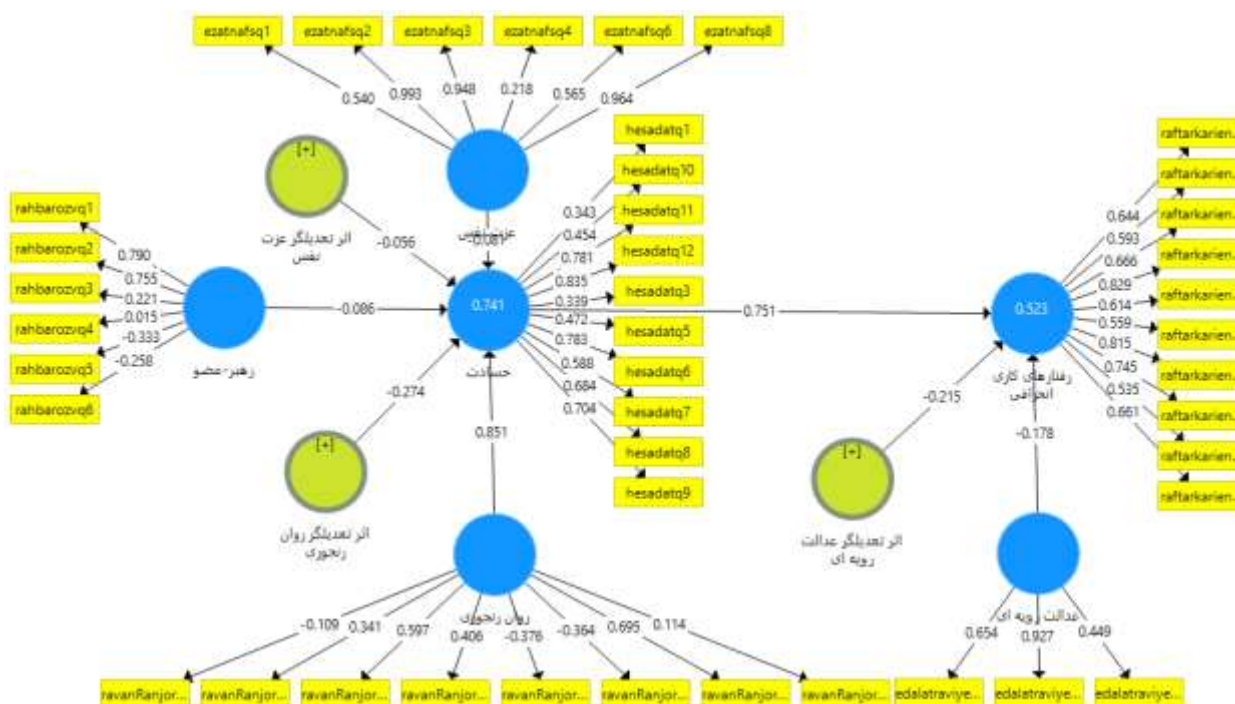
با توجه به جدول فوق روان رنجوری با مقدار $r = 0.10$ می‌تواند رابطه بین رهبر عضو با حسادت سازمانی را در سطح ۰/۰۵ تعدیل نماید؛ بنابراین بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش فرض رد می‌گردد. لذا فرضیه سوم تائید می‌گردد.

با توجه به جدول ۳ حسادت سازمانی و رفتارهای کاری انحرافی در سطح ۰/۰۱ با مقدار $r = 0.60$ رابطه مثبت و معناداری دارد، لذا در این پژوهش فرضیه چهارم تائید می‌گردد.

با توجه به جدول فوق ادراک از عدالت توزیعی نمی‌تواند رابطه بین حسادت سازمانی با رفتارهای انحرافی را تعدیل نماید؛ بنابراین فرض رد می‌گردد. لذا در این پژوهش فرضیه پنجم رد می‌گردد.

همانطور که در جدول ۳ نشان داده شده است عدالت رویه‌ای در سطح ۰/۰۱ با مقدار $r = -0.13$ می‌تواند رفتارهای کاری انحرافی را تعدیل نماید، بنابراین فرض رد می‌گردد. لذا در این پژوهش فرضیه ششم تائید می‌گردد.

مدل تایید شده پژوهش به شکل زیر می‌باشد:



شکل ۲- مدل تایید شده پژوهش

۵. بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق به بررسی تأثیر رابطه رهبر-عضو بر حسادت کارکنان و رفتارهای کاری انحرافی با تبیین نقش تعدیلی ادراک از عدالت سازمانی، عزت نفس و روان رنجوری پرداخته شد که نتایج برای فرضیه‌های تحقیق به شکل زیر می‌باشد:

این فرضیه به بررسی رابطه بین رهبر-عضو با حسادت پرداخته است، نتایج به دست آمده نشان داد که بین مبادله رهبر-عضو با حسادت رابطه منفی و معناداری وجود دارد، به بیان دیگر هرچقدر رابطه رهبر-عضو بهتر و قوی تر باشد میزان حسادت کمتر است. نتایج این پژوهش با یافته‌های مرتضوی، لگزریان و سید حسینی (۱۳۹۲)، ناندکار (۲۰۱۱)، کیم و همکاران (۲۰۰۹)، کوهن-چاراش و مولر (۲۰۰۷) و جانگ و پیکو (۲۰۰۴) همسو است. در تمام این پژوهش نشان داده شد بهبود رابطه بین سرپرستان و افراد زیرمجموعه نه تنها فضای همکاری را قوت می‌بخشد بلکه از طریق ایجاد اعتماد و خیرخواهی، تبادل اطلاعات را سرعت می‌بخشد و میزان حسادت را کاهش می‌دهد. محققان سازمانی عوامل مؤثر در بروز حسادت را شامل سه دسته کلی می‌دانند که شامل ادراک فردی، جوسازمانی و درک روابط مادون - مافوق می‌باشند. درک روابط مافوق - مادون، سومین علت حسادت کارکنان شناخته شده است. تبادل رهبر-عضو می‌تواند دارای کیفیت بالا یا پایین باشد و رهبر بر اساس شناختی که از پیرو دارد تصمیم می‌گیرد کدام را برگزیند. وقتی می‌گوییم کیفیت تبادل رهبر-عضو بالاست یعنی، اعتماد، علاقه، تعهد و احترام در سطح بالایی است (ناندکار، ۲۰۱۱).

به‌طور تجربی، تحقیقات 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 (وو یو جی، ۲۰۰۹).

بررسی فرضیه دوم پژوهش

این فرضیه به بررسی نقش تعدیل کننده عزت نفس در رابطه بین رهبر عضو و حسادت می پردازند. نتایج به دست آمده در پژوهش نشان داد که عزت نفس می تواند رابطه بین رهبر عضو و حسادت را تعدیل نماید. نتایج این پژوهش با یافته های حسینی کومری و همکاران (۱۳۹۳)، ویکو (۲۰۰۰)، کیم، اونیلز و چو (۲۰۰۹)، کوهن، چاراش و مولر (۲۰۰۷)، ناندکار (۲۰۱۱) همسو است و با یافته های عابدی، شیعه زاده و سید حسینی (۱۳۹۳) نشان دادند که خود احترامی بر حسادت تأثیر ندارد در حالی که ویکو (۲۰۰۰) نشان داد حسادت بر خود احترامی کارکنان تأثیر منفی دارد، یعنی با افزایش حسادت میزان خود احترامی در فرد کاهش می یابد. کیم و همکاران (۲۰۰۹) و کوهن و همکاران (۲۰۰۷) نیز نشان دادند که در رابطه بین رهبر عضو و حسادت عزت نفس می تواند به عنوان یک تعدیل گر یا حتی به عنوان یک میانجی مانع از بروز حسادت شود و یا از میزان حسادت بکاهد. مدیرانی که در محیط کار عزت نفس و اعتماد به نفس کارکنانشان را خدشه دار می کنند، ناخودآگاه آن ها را با دیگران مقایسه می کنند و بنابراین، بذر حسادت را در نهال وجود کارکنانشان می کارند. در این صورت، کارمند به جای آنکه خود را با خویشتن مقایسه کند، با دیگران مقایسه می کند؛ بنابراین می توان گفت یکی از راه های مقابله با حسادت، افزایش عزت نفس است (سنایی، ۱۳۹۶).

بررسی فرضیه سوم پژوهش

این فرضیه به بررسی نقش تعدیل کننده روان رنجوری در رابطه بین رهبر عضو و حسادت می پردازند. نتایج به دست آمده در پژوهش نشان داد که روان رنجوری می تواند رابطه بین رهبر عضو و حسادت را تعدیل نماید. نتایج این پژوهش با یافته های محرابی و اسماعیل آبادی (۱۳۹۳)، امریک و اوپوما (۲۰۰۷)، مون (۲۰۰۰)، هسام ابوالانین (۲۰۰۷) همسو است. محرابی و اسماعیل زاده (۱۳۹۳) در پژوهش خود نشان دادند که شخصیت و انواع تیپ های شخصیتی بر رفتار کارکنان تأثیر دارد و باعث بروز رفتارهایی می شود که مورد حمایت مدیران ارشد سازمانی است و همواره مدیران به دنبال این هستند که بتوانند کارکنان را طوری پرورش و حمایت کنند که رفتارهایی مثبتی را در سازمان داشته باشند. امریک و اوپوما (۲۰۰۷)، مون (۲۰۰۰) و هسام ابوالانین در پژوهش هایشان نشان دادند که روان رنجوری بر بروز رفتارهای مثبت و مناسب در سازمان تأثیر مثبت دارد. روان رنجوری یا نوروٹیسیم (Neuroticism) یکی از صفات شخصیتی بنیادین است که با اضطراب، ترس، بدخلقی، نگرانی، حسادت، یأس، غیرت و احساس تنهایی شناخته می شود. انسان روان رنجور، زمان خود را به انجام دادن رفتارهایی کم ارزش محدود می کند، به ویژه رفتارهایی که درونی شده اند. ناتوانی در انتخاب، به ویژه در هنگام تصمیم گیری، یکی از عناصر اصلی روان رنجوری است (گنجی، ۱۳۸۴).

بنابراین همان طور که انتظار می رود روان رنجوری می تواند میزان حسادت را افزایش دهد و در رفتارهای کاری افراد تأثیر منفی داشته باشد، اما در این پژوهش روان رنجوری سبب افزایش یا کاهش میزان حسادت کارکنان دولتی نشده است و هیچ گونه رابطه ای در این خصوص اثبات نگردید. این عدم رابطه یا عدم همسویی می تواند به دلایل فرهنگی و موقعیت نمونه ی پژوهش باشد. این پژوهش در شهرستان کنگاور که یک شهرستان کوچک با بافت فرهنگی اجتماعی سنتی است انجام پذیرفته است و امکان دارد این عوامل بر نتایج این پژوهش تأثیرگذار باشد

بررسی فرضیه چهارم پژوهش

این فرضیه به بررسی رابطه بین حسادت با رفتارهای کاری انحرافی در بین کارکنان ادارات دولتی پرداخته است، نتایج به دست آمده نشان داد که بین حسادت سازمانی با رفتارهای کاری انحرافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های عبدل کرم خان و همکاران (۲۰۱۳)، مایکل و کاستالفرنچی (۲۰۰۷)، بروکنر و دیگران (۲۰۰۹)، کارپانزانو و دیگران (۲۰۰۲)، بروکنر و دیگران (۲۰۰۳) و خان، بل و کارتالین (۲۰۱۲)، کیم، جانگ و جانگ لی (۲۰۱۳) همسو است. عبدل کرم خان و همکاران نشان دادند که حسادت سبب به وجود آمدن رفتارهای انحرافی می‌شود. بروکنر (۲۰۰۳) و بروکنر و دیگران (۲۰۰۹) در پژوهش‌هایشان نشان دادند که حسادت در محیط کار باعث بروز رفتار کاری انحرافی می‌شود و شدت این رفتارها را افزایش می‌دهد. کیم، جانگ و جانگ لی (۲۰۱۳) نشان داد که بین حسادت و رفتارهای کاری انحرافی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سه پیامد اصلی حسادت در محیط کار شامل رفتارهای کاری و تمایل به ترک خدمت، روابط بین فردی و رفتارهای ضداجتماعی (یا غیر شهروندی) می‌باشند. رفتارهای غیر شهروندی سازمانی، شامل کج رفتاری‌های خفیفی هستند که برخلاف هنجارهای سازمانی مبنی بر احترام متقابل و با نیت نامعلوم و مبهم درصدد ضربه زدن به طرف مقابل می‌باشند. مشخصه‌ی این رفتارها بی‌ادبی، عدم توجه و احترام به دیگران است (دافی و همکاران، ۲۰۰۸).

بررسی فرضیه پنجم پژوهش

این فرضیه به بررسی نقش تعدیل‌کننده ادراک از عدالت توزیعی در رابطه بین حسادت با رفتارهای کاری انحرافی پرداخته است، نتایج به دست آمده نشان داد که ادراک از عدالت توزیعی نمی‌تواند رابطه بین حسادت سازمانی با رفتارهای کاری انحرافی را تعدیل نماید. نتایج این پژوهش با یافته‌های عبدل کرم خان و همکاران (۲۰۱۳)، مایکل و کاستالفرنچی (۲۰۰۷)، بروکنر و ویسنفلد (۲۰۰۹) و بروکنر و دیگران (۲۰۰۳) نا همسو است. عبدل کرم خان و همکاران نشان دادند که زمانی که حسادت پایین بود و رفتارهای انحرافی نیز کمتر بود ادراک از عدالت بالا بود و بروکنر و دیگران (۲۰۰۳) و بروکنر، ویسنفلد و دیکمن (۲۰۰۹) نیز نشان دادند که ادراک از عدالت می‌تواند رفتارهای منفی مثل حسادت و رفتارهای کاری انحرافی را ترویج می‌دهد. یکی از متغیرهای که بر سرمایه انسانی در سازمان‌ها تأثیرگذار است، عدالت سازمانی است. عدالت توزیعی به توزیع پاداش‌ها و تنبیه‌ها اشاره دارد و شامل ادراک کارکنان از توزیع منابع و پاداش‌های سازمانی است (جواهری کامل، ۱۳۸۸).

در این پژوهش پیش‌بینی می‌شد که عدالت توزیعی رفتارهای کاری را تعدیل نماید اما نتایج پژوهش برعکس این مسئله را نشان داد که این نتیجه ممکن است در این پژوهش علی‌رغم پژوهش‌های مشابه پیشین تحت تأثیر بافت فرهنگی و اجتماعی جامعه آماری پژوهش باشد و همچنین در شهرستان‌های کوچک توزیع پاداش و نیز توزیع منابع سازمانی به صورت عادلانه صورت می‌پذیرد و این مسئله در شهرهای کوچک بین کارکنان اداری سبب ایجاد حسادت و یا بروز رفتارهای انحرافی نمی‌شود.

بررسی فرضیه ششم پژوهش

این فرضیه به بررسی نقش تعدیل‌کننده ادراک از عدالت رویه‌ای در رابطه بین حسادت با رفتارهای کاری انحرافی پرداخته است، نتایج به دست آمده نشان داد که ادراک از عدالت رویه‌ای می‌تواند رابطه بین حسادت سازمانی با رفتارهای کاری انحرافی را تعدیل نماید. نتایج این پژوهش با یافته‌های عبدل کرم خان و همکاران (۲۰۱۳)، مایکل و کاستالفرنچی (۲۰۰۷)، بروکنر و

ویسنفلد (۲۰۰۹) و بروکنر و دیگران (۲۰۰۳) نا همسو است. عبدل کرم خان و همکاران نشان دادند که زمانی که حسادت پایین بود و رفتارهای انحرافی نیز کمتر بود ادراک از عدالت بالا بود و بروکنر و دیگران (۲۰۰۳) و بروکنر، ویسنفلد و دیکمن (۲۰۰۹) نیز نشان دادند ادراک افراد از عدالت می‌تواند باعث بروز رفتارهای منفی چون حسادت و رفتارهای کاری انحرافی شود. بارون و گرین برگ معتقدند، هنگامی که افراد احساس کنند در سازمان با آن‌ها به صورت غیرمنصفانه رفتار می‌شود، رفتارهای پرخاشگری که از طریق آن افراد به دیگر همکاران خود صدمه می‌زنند را نشان می‌دهند؛ بنابراین ادراک از عدم رعایت عدالت در محیط کار می‌تواند به منزله یکی از عامل‌های اساسی در بروز رفتارهای پرخاشگرانه باشد که این رفتارها نیز به نوبه خود به ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی در سازمان لطمه بزرگی وارد خواهد کرد (گرین برگ و بارون، ۲۰۰۰).

در شهرستان کنگاور معمولاً کارکنان برداشت منطقی از رفتار رهبر و یا مدیر اداره و نیز رفتار عادلانه وی ندارند، درواقع اکثریت کارکنان معنای دقیق عدالت را رفتار یکسان و برابری با دیگر همکاران قلمداد می‌کنند در حالی این برابری تحت تأثیر میزان تحصیلات، حجم کار، نگرش و رفتار کارمند قرار دارد. با توجه به فضای فرهنگی که مشاهده می‌شود در این شهرستان (چند فرهنگی و عدم تجانس فرهنگی) و رفتار قومی و قبیله‌ای معمولاً روسای ادارات متهم به حمایت و جانبداری از قومیت خود می‌شوند و رفتار آن‌ها هر قدر هم کار عادلانه باشد با برچسب قومیت انکار و رد می‌شود.

۶. منابع و ماخذ

۱. جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۸). تأثیر عدالت سازمانی، رابطه رهبر-عضو، اعتماد و توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی، دومهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴، ص ص ۲۴ - ۷.
۲. سید حسینی، سمیرا؛ مرتضوی، سعید و لگزبان، محمد (۱۳۹۱). اثر سبک تبادل رهبر-عضو بر تسهیم دانش و رفتارهای غیر شهروندی، به واسطه‌ی حسادت کارکنان (پرستاران بیمارستان قائم (عج) در شهر مشهد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد.
۳. عابدی، جعفر و رستگار، عباسعلی. (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمان (تعاریف، مفاهیم، مدل مفهومی و فرضیات). فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، ص ص ۹۹-۱۲۱.
4. Anderson, L, Pearson, C. Tit for tat? The spiraling effect of incivility in workplace. *Acad Manage Rev* 1999; 24(3), 452-71.
5. Cohen-Charash Y, Mueller JS. Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *J Appl Psychol.* 2007;92(3):666-80.
6. Cohen-Charash Y, Mueller JS. Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *J Appl Psychol.* 2007;92(3):666-80.
7. Cropanzano, R. and Greenberg, J. 1997. " *Progress in organizational justice. Tunneling through the maze*", In I.T. Robertson And C.L Cooper (Eds.) *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*, 12, pp 317-372

8. Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. □□□□. *Using social exchange Colquitt Jason A (2001), " On the Dimensionality of Organizational*
9. Duffy MK, Shaw JD. The Salieri syndrome consequences of envy in groups. *Small Group Research*. 2000;31(1):3-23.
10. Jennifer K.Verbal, Virigil Zeigler-Hill, Ashton c.southard. (2017).Self-esteem and envy: is state self-esteem instability associated with the benign and malicious forms of envy.personality and individual Differences 123 (2018) 100-104.
11. Kim S, O'Neill J, Cho S. When does an employee not help coworkers? The effect of leader-member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior.*Int J Hosp Manag* 2009; 29(3), 530-37.
12. Milliman, J., Czaplewski, A.J. and Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16 No. 4, pp. 426-447.
13. Moor, C, Detert, J. R., Trevin o.L A., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology*, 65, 1-48.
14. Nandedkar AP. Examining the Knowledge Sharing and Uncivil Behavior of Envious Employees: An Affective Events Theory Perspective: University of Texas--Pan American; 2011.
15. Smith, RH., Kim SH. Comprehending Envy.*Psychol Bull* 2007; 133(1), 46-4.
16. Valizade A, Azarbaijani M. [Primary test for measuring envy]. *Ravanshenasi va Din magazine*. 2010;3(2) 45-60. Persian.
17. Vecchio R P,. Its not easy being green: Jealousy and Envy in the workplace. *Research in Personnel and Human Resources Management* 1995; 13, 201-44.
18. Wu Y-J. A Multidimensional Analysis of the Relationship Between Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior with an Alternative Measure of Leader-Member Exchange: *ProQuest*; 2009.