



فصلنامه علمی چشم‌انداز مدیریت دولتی

Journal of Public Administration Perspective

عنوان مقاله: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی

Article Title: Identifying and Prioritizing the Factors Affecting Organizational Envy using Delphi Fuzzy Approach

نویسندگان: سید نجم‌الدین موسوی، معصومه مؤمنی مفرد و مهناز مهربانی

Autores: Seyed Najmeddin Mousavi, Masoome Momenimofrad, Mahnaz Mehrabi

روش رفرنس‌دهی به این مقاله:

موسوی، سید نجم‌الدین، مؤمنی مفرد، معصومه ومهربانی، مهناز (۱۳۹۸). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی. چشم‌انداز

To cite this article: Mousavi, S.N., Momenimofrad, M., Mehrabi, M. (2019). Identifying and Prioritizing the Factors Affecting Organizational Envy using Delphi Fuzzy Approach. Journal of Public Administration Perspective, 10(1),

تاریخ چاپ: ۱۳۹۸/۰۱/۱۲

ناشر: ایران - تهران - دانشگاه شهید بهشتی - دانشکده مدیریت و حسابداری

Publication Date: 2019/April/01

Publisher: Iran - Tehran - Shahid Beheshti University - Faculty of Management & Accounting

شاپا چاپی: ۶۰۶۹-۲۲۵۱، شاپا الکترونیکی: ۴۱۵۷-۲۶۴۵

صص ۹۵ - ۱۱۴

شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی

سید نجم‌الدین موسوی^۱، معصومه مؤمنی مفرد^{۲*}، مهناز مهرابی^۳

۱. گروه مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

۲. کارشناسی ارشد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

۳. کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، ایران.

چکیده

هدف: حسادت سازمانی، احساسی منفی است که در تمامی سطوح سازمانی مشاهده می‌شود و پیامدهایی همچون تضعیف روابط بین‌فردی، از بین رفتن پیوندهای دوستی و آسیب رساندن به تبادل دانش را برای سازمان به همراه دارد. پژوهش حاضر باهدف شناسایی و رتبه‌بندی عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی در سازمان‌های دولتی (سازمان امور اقتصاد و دارایی، دانشگاه لرستان و سازمان صنعت و تجارت و معدن) انجام شده است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر روش، ترکیبی و از نظر نوع پژوهش، تحقیقی قیاسی - استقرایی است. جامعه آماری پژوهش، مدیران عالی و میانی سازمان‌های دولتی شهرستان خرم‌آباد هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۲۷ نفر از آن‌ها به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. در پژوهش حاضر با استفاده از ترکیب روش کمی و کیفی، ابتدا با استفاده از داده‌های کیفی به‌دست‌آمده از مطالعات اکتشافی، شامل بررسی متون اکتشافی و انجام مصاحبه‌های اکتشافی، عوامل مؤثر بر حسادت سازمانی مشخص شد؛ سپس با استخراج عوامل، از طریق تحقیق زمینه‌یابی این عوامل مورد ارزیابی و بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش مشتمل بر دو بخش است که در بخش نخست، مجموعه‌ای از عوامل مؤثر بر حسادت سازمانی شناسایی و در بخش دوم میزان اهمیت و رتبه این عوامل مشخص شد.

پیامدها: نتایج حاکی از آن است که اشاعه فرهنگ بی‌عدالتی، ضعف شخصیتی، وجود رقابت در سازمان، ارزش‌ها و نگرش‌های فردی، قیاس فرد با دیگران، بی‌توجهی به مهارت‌ها و قابلیت‌های فرد، ارتقا یافتن همکاران و تبادل پایین رهبر جزو مهم‌ترین عوامل مؤثر بر حسادت سازمانی هستند.

پیامدهای عملی: از آنجاکه حسادت در محیط کاری به نگرش‌های منفی و رفتارهای مخرب افراد در محیط کار منجر می‌شود، پدیده حسادت در محیط سازمانی برای افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد افراد در نظر گرفته شود. **ابتکار یا ارزش مقاله:** پژوهش حاضر با شناسایی و اولویت‌بندی عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی به پژوهش‌های مدیریتی می‌افزاید.

کلیدواژه‌ها: حسادت سازمانی، سازمان‌های دولتی، رویکرد دلفی فازی.

نوع مقاله: مقاله علمی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۹/۰۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۳/۲۵.

* نویسنده مسئول.

E- Mail addresses: Mousavi56@yahoo.com; Momeni.ma@fc.lu.ac.ir; Mahnazmehrab192@gmail.com

۱. مقدمه

در محیط کسب‌وکار امروزی، کسب مزیت رقابتی یکی از شاخص‌های برتری سازمان‌ها محسوب می‌شود؛ چراکه رقابت در بخش‌های سنتی و صنعتی باعث شده است تا استراتژی‌های به‌کاررفته برای استفاده کارآمد و مؤثر از منابع تغییر یابد. بدین ترتیب، ذی‌قیمت‌ترین دارایی هر سازمانی برای حفظ موجودیت و بقای خود، سرمایه انسانی است. سرمایه‌ای که پویایی و بالندگی سازمان در چارچوب فعالیت‌های آن مدت‌هاست که اثبات شده است (Hee & Rui Jing, 2018)؛ از این رو با تکیه بر این منبع باارزش که ثروت واقعی سازمان نیز محسوب می‌شود، نه‌تنها می‌توان فقدان یا نقص دیگر منابع را جبران کرد، بلکه سازمان را قادر می‌سازد تا از آن به‌عنوان چراغی فراروی خود در شتاب تحولات کنونی بهره‌مند شود. امروزه آنچه دغدغه اصلی مدیران سازمان را شکل می‌دهد از دست‌دادن سرمایه‌های انسانی است؛ منابعی که با خروج آن از سازمان، مهارت‌ها و تجربه‌هایی از دست خواهد رفت که سازمان سال‌ها برای کسب آن تلاش کرده است (Becker & Gerhart, 2018). بدین ترتیب، مدیرانی در این عرصه موفق خواهند شد که از منابع انسانی خود به‌طور مؤثر و کارآمدی استفاده کرده و به‌طور مدام به احساسات، هیجانانگیز و حالات روحی و روانی آن‌ها در محیط کار توجه کنند. حسادت افراد در محیط کار یا به‌عبارتی «حسادت سازمانی»^۱، یک حالت هیجانی است. حسادت سازمانی یکی از مخرب‌ترین پدیده‌های سازمانی است که همچون هیولایی سازمان را از درون می‌بلعد. زمانی که حس حسادت در سازمان شکل گیرد، به دشمنی میان افراد (کارکنان) منجر شده و با شدت یافتن آن علاوه بر آسیب‌رسانی افراد به یکدیگر، می‌تواند باعث شیوع رفتارهای غیراخلاقی در سازمان شود و افراد از کمک کردن به همدیگر امتناع ورزند (Maris et al, 2016). حسادت در محیط کار به دلیل ماهیت کم‌و‌بیش مخفی خود می‌تواند به‌طور شایان توجهی عملکرد فرد و گروه را تضعیف کند و به‌طور بالقوه به نارضایتی شغلی، نارضایتی از سرپرست و ترک خدمت منجر شود (Patient et al, 2003).

چالش‌ها و تحولات روزافزون در هزاره جدید بیش از همیشه در تاریخ سازمان‌ها به چشم می‌خورد؛ بنابراین سازمان‌ها می‌کوشند در آشوب‌ها و دگرگونی‌های نامنتظره، ضمن از بین بردن زیان‌ها، بیشترین بهره را از آن خود کنند. بدون شک میدانی که در عرصه آن واکنش‌های سریع و مناسب مزیت راهبردی سازمان را رقم می‌زند، می‌طلبد مدیران با پرورش و حفظ نیروی انسانی خلاق و پویا سازمان را در صحنه رقابت پیش‌تاز نگاه داشته و متناسب با سلايق مصرف‌کنندگان گام بردارند. به همین دلیل بحث پیرامون مسائل سرمایه انسانی از جمله حسادت از اهمیت بسزایی برخوردار است؛ زیرا به‌گونه‌ای نامشهود بهره‌وری افراد و سازمان را از بین می‌برد؛ به

1. Organizational envy

همین دلیل تقریباً در همه سازمان‌ها اقدامات وسیعی در خصوص حسادت سازمانی صورت گرفته است تا مشکلات برخواسته از آن را تا حد امکان کاهش دهند (Asraf, 2016)؛ بنابراین لازمه موفق ماندن، بقا، سرعت و کیفیت پاسخگویی به نیازهای مشتریان در عصر حاضر، اعمال مدیریتی کارآ و اثربخشی است که موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و استراتژی‌های خویش را تضمین کند (Sepahvand et al, 2018). به این ترتیب، حل مسائل سازمانی همواره یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران است؛ مشکلات و مسائل متفاوتی از جمله تغییرات فناورانه، روندهای اقتصادی غیرقابل پیش‌بینی، رقابت شدید، کمبود منابع و غیره که حل هر یک از آن‌ها راهکارهای خاص خود را می‌طلبد؛ اما آنچه بیش از هر زمان دیگری در سازمان‌ها به چشم می‌خورد مسائل مربوط به فشارهای روحی و روانی و مدیریت صحیح آن‌ها است تا سازمان‌ها بتوانند به سرعت رشد و توسعه پیدا نموده و قابلیت خود را در برابر این همه تغییر و تحولات محیطی به رخ بکشند؛ بنابراین مسئله مهم و قابل بحث در سازمان‌های کنونی، بحث حسادت سازمانی است؛ به‌ویژه در سازمان‌های دولتی که دارای ساختاری با انعطاف کم، مدیریت با اختیارات کلاسه شده، بروکراسی‌های دست‌وپاگیر و وظایف غیرشفاف هستند که خود مشکلات زیادی از جمله مشکلات روحی و روانی به منابع انسانی را در پی دارد؛ از این رو تدابیر خاصی به منظور اداره کردن و کاهش دادن عوارض ناشی از مسائل روحی که به طور مستقیم سلامت جسم و روح کارکنان را به خطر می‌اندازد و به تبع بازدهی کل سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، ضروری است. بر این اساس، با توجه به اهمیت و ضرورت شناخت حسادت سازمانی در راستای کمک به سازمان‌ها (سازمان امور اقتصاد و دارایی، دانشگاه لرستان و سازمان صنعت و تجارت و معدن) تا بتوانند برای داشتن محیط کاری سالم، با اتکا به نیروی انسانی متخصص و متعهد در جهت چشم‌انداز و مأموریت خویش گام بردارند. ایجاد فضای رقابتی سالم می‌تواند نقش شایان توجهی در دستیابی به اهداف داشته باشد؛ اما علی‌رغم اهمیت این پدیده، توجه جدی به آن صورت نگرفته است. بنابراین پژوهش حاضر بر آن است تا با استفاده از رویکرد دلفی فازی که یکی از تکنیک‌های مؤثر در رتبه‌بندی عوامل محسوب می‌شود و در واقع رویکردی پیمایشی مبتنی بر نظر خبرگان است که به منظور جمع‌آوری و هماهنگی قضاوت‌های آگاهانه گروهی از متخصصان درباره سؤال یا موضوعی خاصی و برای رسیدن به اجماع گروهی انجام می‌گیرد؛ قصد دارد عوامل مؤثر بر این پدیده را در سازمان‌های دولتی شناسایی و بررسی کند.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

حسادت. به عقیده‌هاکوارو^۱ (۲۰۰۴)، حسادت یکی از قدرتمندترین نیروهای عاطفی انسان است؛ به‌گونه‌ای که اهمیت حسادت در تعیین رفتار افراد، روابط آن‌ها و در جامعه موردتوجه فلاسفه، متفکران مذهبی، مورخان، جامعه‌شناسان، اقتصاددانان و روان‌شناسان قرار گرفته است (Lange et al, 2018). حسادت، احساس ناخوشایندی است که با احساس حقارت، خصومت و رنجشی توصیف می‌شود که حاصل آگاهی از لذت‌بردن فرد یا گروهی دیگر از داشته‌های مطلوب‌شان (شیء، موقعیت اجتماعی، ویژگی و یا کیفیت سطح زندگی) است. گاهی از این مفهوم برای بیان غبطه‌خوردن نیز استفاده می‌شود؛ یعنی آرزوی آنچه دیگری دارد (Valizadeh et al, 2015). حسادت می‌تواند بر رفتار مصرف‌کننده (Cohen & Mueller, 2007)، ساختار اجتماعی سازمان (Duffy et al, 2012)، روحیه (Parks et al, 2002)، ادراکات فرد (Pila et al, 2014)، زندگی عاطفی در دنیای الکترونیک (Appel et al., 2016)، افزایش رفتارهای کلیشه‌ای و بسیاری از زمینه‌های روانشناسی انسان تأثیر بگذارد (Fiske et al, 2002). به عقیده وان و همکاران^۲ (۲۰۰۹)، حسادت بر مبنای مقایسه‌های اجتماعی شکل می‌گیرد؛ به‌عبارت‌تیمغیرهایی که فرد بر مبنای آن خود را با دیگران مقایسه (مقایسه‌های اجتماعی) می‌کند، باعث می‌شود احساس حسادت در فرد افزایش یابد. در تعریفی دیگر، حسادت دردی است که از موقعیت‌های خوب دیگران به فرد دست می‌دهد؛ از این‌رو فرد به داشته‌های دیگران تمایل داشته و یا آرزوی ازدست‌رفتن آن را برای دیگران دارد (Van de Ven, 2015). حسادت رفتار بیمارگونه‌ای است که برخلاف دیگر بیمارهای جسمانی، اثرات مختلفی از خود بر جای می‌گذارد و در صورت استمرار بر نگرش و افکار فرد تأثیر گذاشته و همچنین باعث انتقال آن فکر به رفتار و عمل وی می‌شود؛ همچنین پیامدهای همچون روان‌رنجوری، حساسیت، پرخاشگری و افسردگی را به‌دنبال دارد (Zolfaghari et al, 2016).

حسادت سازمانی. به عقیده اندرسون^۳ (۲۰۰۲)، حسادت در سازمان (حسادت سازمانی) روابط افراد در محیط کار را مختل می‌کند و مشکلات روانی بسیاری را به‌وجود می‌آورد. حسادت با ایجاد تنش، نه‌تنها نظم موجود در محیط سازمان را بر هم می‌زند، بلکه در آن افراد مانع پیشرفت همدیگر در محیط کاری می‌شوند (Ozkoc & Caliskan, 2015). مسلماً حسادت در سازمان، عملکرد آن را با مشکل مواجه می‌سازد؛ چراکه حسادت در محیط کاری به نگرش منفی و

1. Aquaro
2. Ven et al.
3. Anderson

رفتار مخرب کارکنان منجر می‌شود. در تعریفی دیگر، ویدایلت^۱ (۲۰۰۸)، ادعا می‌کند که زندگی کاری سرشار از احساسات است و حسادت در محیط کاری تقریباً اجتناب‌ناپذیر است. ویکه‌یو^۲ (۲۰۰۵)، محیط کاری رامکانی رقابتی و سلسله‌مراتبی می‌داند که در آن حسادت نقش مهمی ایفا می‌کند (Wobker, 2014). افرادی که دچار حسادت در محیط کاری می‌شوند، رفتارهای مختلفی نسبت به سازمان از خود نشان می‌دهند: نخست آنکه مدیریت کردن آن در سازمان بسیار دشوار است؛ یعنی افراد حس حسادت خود را انکار می‌کنند؛ زیرا ممکن است ذهنیت سایر کارکنان سازمان نسبت به آن‌ها عوض شود و به‌عنوان فردی منفور درک شوند؛ دوم اینکه حسادت حس سکوت مرگباری است که بارها تجربه می‌شود، ولی مانند دیگر عواطف و احساسات انسان همچون ترس، غم و شادی و نفرت ویژگی‌های مشخصی ندارد و سوم اینکه حسادت در محیط کار رفتارهای مخرب فرد به سازمان را تحمیل می‌کند (Ghadi, 2018). به عقیده اسمیت و پرت^۳ (۱۹۹۹)، حسادت سازمانی احساس منفی است که در تمامی سطوح سازمانی مشاهده می‌شود. آن‌ها معتقدند که حسادت به دلیل رقابت برای منابع کمیاب و یا ترفیع به سمت‌های بالاتر در میان کارکنان رخ می‌دهد که پیامدهایی همچون تضعیف روابط بین فردی، از بین بردن پیوندهای دوستی و آسیب‌رساندن به تبادل دانش را برای سازمان به همراه دارد (Navarro et al, 2018). کنترل و مدیریت کردن حسادت در سازمان بسیار حائز اهمیت است؛ بنابراین، به‌کارگیری سیاست‌ها و روش‌های انگیزشی، ارزیابی عملکرد و غیره ممکن است زمینه‌ساز ایجاد حسادت در سازمان شود. وکھیو^۴ (۲۰۰۰)، معتقد است روش‌هایی که مدیران سازمان برای ارزیابی عملکرد مورد استفاده قرار می‌دهند، میزان حسادت در محیط کار را بالا می‌برد؛ زیرا به احتمال زیاد کارکنان احساس تهدید می‌کنند؛ یعنی زمانی که کارکنان به ارزیابی عملکرد خود تمایل دارند، به تبع دستاوردهای (نقاط قوت و ضعف) خود را با دیگر کارکنان سازمان مقایسه می‌کنند که نتیجه این امر انجام مقایسه‌های نامطلوب و در نهایت ایجاد حسادت در محیط کار است. به این ترتیب نیروی اساسی حسادت زمانی ظاهر می‌شود که کارکنان ضعیف، دستاوردهای خود را در مقایسه با کارکنان توانا، بهتر بدانند (Corcoran et al, 2011).

ناوارو و همکاران^۵ (۲۰۱۸)، نشان دادند که وجود حسادت در سازمان رابطه مثبتی با رفتارهای غیراخلاقی کارکنان در سازمان‌های دولتی دارد. آن‌ها بیان داشتند که احساس حسادت در محیط‌های کاری باعث می‌شود کارکنان به کارها و فعالیت‌هایی برخلاف اهداف و مأموریت

1. Vidaillet
 2. Vecchio
 3. Smith & Parrott
 4. Vecchio
 5. Navarro et al.

سازمان دستبزنند که باعث کاهش عملکرد سازمانی می‌شود. قدی^۱ (۲۰۱۸)، نشان داد که اختلالات عصبی، وظیفه‌شناسی، تخریب اجتماعی، ناکامی‌های مکرر در پی کسب اهداف و عدم درک رقابت به‌طور قابل توجهی حسادت در سازمان را پیش‌بینی می‌کند؛ همچنین حسادت در سازمان رفتارهای غیراخلاقی و ضدشهروندی را شکل می‌دهد. ماریس و همکاران^۲ (۲۰۱۶)، نشان دادند که عواملی همچون رهبری معنوی، جو سازمانی، ارتباطات مؤثر و رضایت شغلی کارکنان می‌تواند در کاهش میزان حسادت در سازمان تأثیرگذار باشد. یافته‌های زوکوس و کالیسکن^۳ (۲۰۱۵) نشان داد که الگوهای ارتباطی ضعیف و ترویج بی‌عدالتی می‌تواند باعث بروز حسادت در سازمان شود که نه تنها تأثیر نامطلوبی بر جو سازمانی دارد، بلکه سازمان را در رسیدن به موفقیت با مشکل مواجه می‌سازد. شو و لازاتخان^۴ (۲۰۱۵)، رابطه بین حسادت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را بررسی کردند. نتایج نشان داد زمانی که احساس حسادت به کارکنان دست می‌دهد، آن‌ها رفتار شهروندی را رد می‌کنند و به احتمال زیاد احساس همکاری و کمک در آن‌ها کاهش می‌یابد. رابینزو جاج^۵ (۲۰۱۵)، دریافتند که حسادت سازمانی به بروز رفتارهایی همچون سوءاستفاده، عدم همکاری، رفتارهای تهاجمی در برابر همکاران، دروغ گفتن، تأخیر داشتن، غیبت و ترک خدمت کارکنان منجر می‌شود. منون و تامپسون^۶ (۲۰۱۰) با بررسی حسادت در محل کار دریافتند، کارکنانی (افرادی) که به همکاران خود حسادت می‌ورزند شور و شوق لازم برای انجام وظایف خود را ندارند، به دیگران کمک نمی‌کنند و از ارائه اطلاعات به دیگران امتناع می‌ورزند. کیم و همکاران^۷ (۲۰۱۰)، با انجام پژوهشی در میان ۱۰۱ دانشجو که در یک صنعت خدماتی مشغول کار بودند، دریافتند که حسادت در سازمان با وفاداری سازمانی رابطه معکوسی دارد. خان و کواراتلن^۸ (۲۰۰۹) و کوهن و مولر^۹ (۲۰۰۷) نیز بی‌عدالت در محیط سازمانی را از عوامل بروز حسادت دانسته‌اند. بنا بر نتایج پژوهش میشر^{۱۰} (۲۰۰۹) که کارکنان بخش عملیاتی سازمان را مورد بررسی و مطالعه قرارداد، کارکنانی که بیشتر بر وظایف خود تمرکز می‌کنند کمتر در معرض حسادت قرار می‌گیرند؛ اما کارکنانی که به جای تمرکز بر وظایف خود بر کارها و وظایف سایر همکاران تمرکز می‌کنند، بیشتر دچار حسادت در محیط کاری می‌شوند. دوگان و وکیه^{۱۱} (۲۰۰۱)، در پژوهش خود اذعان داشتند که سیستم‌های ناعادلانه پاداش، فرهنگ نامطلوب

-
1. Ghadi
 2. Maris et al.
 3. Ozkoc&caliskan
 4. Shu &Lazatkhan
 5. Robbins & Judge
 6. Menon & Thompson
 7. .im et al.
 8. Khan & Quaratulain
 9. Cohen & Mueller
 10. Mishra
 11. Dogan & Vecchio

(تبعیض، بی‌عدالتی)، ارزیابی عملکرد، وجود رقابت و کوچک‌سازی استراتژیک می‌تواند از عوامل به‌وجودآورنده حسادت در سازمان باشد. کِنن و کِنن^۱ (۲۰۱۲)، بر جنبه‌های انگیزشی حسادت تأکید کردند و بیان داشتند که این نوع احساس به‌عنوان هشدار عمل می‌کند تا فرد به مزایایی که دیگران دارند، دست یابد و به شخص حسود در رسیدن به هدف انگیزه می‌دهد. خان و پرتی^۲ (۲۰۰۹)، نشان دادند که حسادت سازمانی باعث بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان می‌شود. این رفتارها به‌عنوان محرکی برای صدمه‌زدن به سازمان یا دی‌نفعان سازمانی مانند مشتریان، همکاران و غیره در نظر گرفته می‌شوند. شرح مختصری از عوامل مؤثر بر حسادت سازمانی با توجه به پژوهش‌های پیشین در جدول ۱، ارائه شده است.

جدول ۱. عوامل مؤثر بر حسادت سازمانی با توجه با مطالعات پیشین

پژوهشگر	عوامل مؤثر بر حسادت سازمانی
(Dogan & Vecchio, 2001)	سیستم‌های ناعادلانه پاداش، فرهنگ نامطلوب (تبعیض، بی‌عدالتی)، ارزیابی عملکرد، وجود رقابت و کوچک‌سازی استراتژیک
(Khan & Quaratulain, 2009); (Cohen & Mueller, 2007)	بی‌عدالت در محیط سازمانی
(Thompson et al., 2015)	ترس در محیط کاری، ارتقا و پیشرفت دیگران، روابط کاری نامناسب رهبر-پیرو
(Erdil & Muceldili, 2014)	سبک رهبری، نابرابری‌های پرداخت، رقابت در سازمان
(Cohen, 2009)	عزت‌نفس پایین، بی‌انگیزگی، عدم‌قصدانی از فعالیت کارکنان
(Duffy & Shaw, 2000)	رقابت‌کردن برای منابع کمیاب، تجربه‌های بد فرد قبل از گرفتن و پذیرفتن موقعیت شغلی
(Kim & Hupka, 2002)	مهندسی مجدد، تمایزهای فرهنگی، نابرابری
(Kim et al., 2010)	برنامه‌های کاری نامناسب بخش منابع انسانی، ارزیابی عملکرد، مجازات و ارتقا

۳. روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش برای شناسایی عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی، ترکیبی از مصاحبه و پرسشنامه به‌کار رفت؛ از این‌رو پژوهش حاضر قیاسی - استقرایی است؛ بنابراین به‌طورتوأم از دو رویکرد پژوهش کیفی و کمی با توجه به نوع داده‌ها و شرایط استفاده شده است. ابتدا با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از مطالعات اکتشافی شامل بررسی متون اکتشافی و انجام

1. Canen, & Canen
2. Khan & Peretti

مصاحبه‌های اکتشافی با ۲۷ نفر از مدیران عالی (۱۱ نفر) و میانی (۱۶ نفر) عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی مشخص شد؛ سپس عوامل از طریق تحقیق زمینه‌یابی مورد ارزیابی قرار گرفت. پس از آن با استخراج نتایج پیمایش به صورت کمی به سؤال‌های پژوهش پاسخ داده شد. در جریان پژوهش حاضر ابتدا با استفاده از روش پژوهش پیمایشی که مختص تکنیک دلفی فازی است، نظر خبرگان درباره عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی شناسایی شد. بعد از مصاحبه با خبرگان و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی با استفاده از پرسشنامه و روش دلفی فازی عوامل رتبه‌بندی شدند. با توجه به مطالب بالا پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی اکتشافی است. جامعه آماری این پژوهش مدیران عالی و میانی سازمان‌های دولتی (سازمان امور اقتصاد و دارایی، دانشگاه لرستان و سازمان صنعت و تجارت و معدن) در شهرستان خرم‌آباد هستند که با توجه به هدف پژوهش، نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت هدفمند است. حجم نمونه نیز با توجه به روش نمونه‌گیری هدفمند شامل ۲۷ نفر از مدیران عالی و میانی سازمان‌های دولتی شهرستان خرم‌آباد است.

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

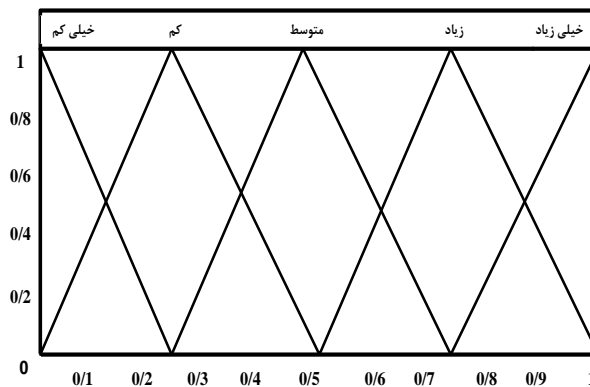
یافته‌های جمعیت‌شناختی. با بررسی داده‌های مربوط به جنسیت مشخص شد که تعداد ۲۱ نفر معادل ۰/۷۸ مرد و ۶ نفر معادل ۰/۲۲ زن هستند. از میان نمونه انتخابی ۷ نفر (۲۶ درصد) کمتر از ۴۵ سال و ۲۰ نفر (۷۴ درصد) بیشتر از ۴۵ سال سن دارند. ۶ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۲۱ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر هستند.

عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی. پس از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان، عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی شناسایی شدند که شرح کامل آن در جدول ۲، نشان داده شده است.

جدول ۲. عوامل شناسایی شده تأثیرگذار بر حسادت سازمانی

عوامل شناسایی شده	عوامل شناسایی شده
احساس حقارت در فرد	وجود رقابت در سازمان
ترس از دست دادن یک چیز ارزشمند	بی‌توجهی به فرد در محیط کار
ارتقا یافتن همکاران	تبادل پایین رهبر - عضو
سیاست‌های نامطلوب ارزیابی عملکرد	ارزش‌ها و نگرش‌های فردی
جو سازمانی	ناکامی در کسب هدف
ارتباطات ضعیف	قیاس فرد با دیگران
چرخش شغلی سریع و زیاد	بی‌توجهی به مهارت‌ها و قابلیت‌های فرد
تبعیض در محیط کار	۱۶ اشاعه فرهنگ بی‌عدالتی

تعریف متغیرهای زبانی. بعد از انجام مصاحبه با اعضای نمونه و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی، مؤلفه‌ها در قالب پرسشنامه باهدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آن‌ها با مؤلفه‌ها طراحی شد. خبرگان از طریق متغیرهای کلامی خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد میزان موافقت خود را ابراز کردند. از آنجاکه خصوصیات متفاوت افراد بر تعبیر ذهنی آن‌ها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است، با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به سؤال‌ها پاسخ می‌دهند. این متغیرها باتوجه به شکل ۱ و جدول ۳، به شکل اعداد فازی مثلثی تعریف شده‌اند.



شکل ۱. تعریف متغیرهای زبانی

در جدول ۳، نحوه تبدیل متغیرهای کلامی به عدد فازی مثلثی و عدد فازی قطعی شده نشان داده شده است.

جدول ۳. جدول اعداد فازی مثلثی

متغیرهای کلامی	عدد فازی مثلثی	عدد فازی قطعی شده
خیلی زیاد	$(0/75, 1, 1)$	$0/75$
زیاد	$(0/5, 0/75, 1)$	$0/5625$
متوسط	$(0/25, 0/5, 0/75)$	$0/3125$
کم	$(0, 0/25, 0/5)$	$0/0625$
خیلی کم	$(0, 0, 0/25)$	$0/0625$

اعداد فازی قطعی شده در جدول ۳، با استفاده از رابطه مینکوسکی به شکل زیر محاسبه شده‌اند.

$$m + \frac{\beta - a}{4} \quad \text{رابطه (۱)}$$

نظرسنجی مرحله نخست. در این مرحله، عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی که با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته شناسایی شده است، در قالب پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و با توجه به گزینه پیشنهادی و متغیرهای زبانی تعریف شده نتایج حاصل از بررسی پاسخ‌هایی که در پرسشنامه قید شده است، برای به‌دست آوردن میانگین فازی عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی تحلیل شد. برای محاسبه میانگین فازی از روابط زیر استفاده می‌شود.

$$A_i = (a_1^{(i)}, a_2^{(i)}, a_3^{(i)}), i = 1, 2, 3, \dots, n \quad \text{رابطه (۲)}$$

$$A_{ave} = (m_1, m_2, m_3) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_3^{(i)} \right) \quad \text{رابطه (۳)}$$

در رابطه (۲) A_i نمایانگر دیدگاه خبره A_{ave} و نشان‌دهنده میانگین دیدگاه‌های خبرگان است. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تعداد پاسخ‌های داده شده به هر عامل مورد شمارش و بررسی قرار گرفت که در نظرسنجی مرحله نخست، نتایج شمارش پاسخ‌های داده شده در جدول ۴، نشان داده شده است.

جدول ۴. نتایج شمارش پاسخ‌های مرحله نخست نظرسنجی

متغیرهای پژوهش	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
وجود رقابت در سازمان	۱۹	۴	۱	۱	۲
بی‌توجهی به فرد در محیط کار	۱۷	۷	۰	۳	۰
تبادل پایین رهبر - عضو	۲۰	۳	۱	۰	۳
ارزش‌ها و نگرش‌های فردی	۲۱	۲	۰	۳	۱
ناکامی در کسب هدف	۱۸	۴	۱	۴	۰
قیاس فرد با دیگران	۱۹	۲	۳	۳	۰
بی‌توجهی به مهارت‌ها و قابلیت‌های فرد	۱۶	۷	۱	۰	۳
اشاعه فرهنگ بی‌عدالتی	۲۳	۱	۰	۱	۲
عدم‌پذیرش از سوی دیگران	۱۸	۳	۲	۴	۰
ترس از دست‌دادن یک چیز ارزشمند	۱۷	۵	۰	۳	۲
ارتقا یافتن همکاران	۲۲	۱	۲	۰	۲
سیاست‌های نامطلوب ارزیابی عملکرد	۲۰	۳	۰	۴	۰
جو سازمانی	۱۵	۷	۰	۳	۲
ضعف شخصیتی	۲۱	۳	۱	۰	۲
چرخش شغلی سریع و زیاد	۱۶	۴	۳	۱	۳
تبعیض در محیط کار	۲۳	۱	۱	۲	۰

بعد از اینکه تعداد پاسخ‌های داده‌شده به عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی مشخص شد و بعد از محاسبه میانگین فازی مثلثی برای عوامل از فرمول مینکووسکی و اعداد فازی قطعی شده برای محاسبه هر عامل استفاده می‌شود که نتایج حاصل از میانگین فازی و فازی‌زدایی مؤلفه‌ها به صورت جدول ۵، است.

جدول ۵. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظر سنجی مرحله اول

متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α , β)	میانگین فازی زدایی شده	متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α , β)	میانگین فازی زدایی شده
احساس حقارت در فرد	(۰/۵۷۴, ۰/۹۰۷, ۰/۸۲۳)	۰/۹۱۱	وجود رقابت در سازمان	(۰/۶۱۱, ۰/۹۱۶, ۰/۸۴۲)	۰/۹۱۸
ترس از دست‌دادن یک چیز ارزشمند	(۰/۵۶۴, ۰/۸۸۹, ۰/۷۹۶)	۰/۸۷۷	بی‌توجهی به فرد در محیط کار	(۰/۶۰۱, ۰/۹۴۴, ۰/۸۵۱)	۰/۹۳۷
ارتقا یافتن همکاران	(۰/۶۴۸, ۰/۹۲۵, ۰/۸۷۹)	۰/۹۴۹	تبادل پایین رهبر - عضو	(۰/۶۲۰, ۰/۹۰۷, ۰/۸۴۲)	۰/۹۱۴
سیاست‌های نامطلوب ارزیابی عملکرد	(۰/۶۱۱, ۰/۹۲۱, ۰/۸۶۱)	۰/۹۳۹	ارزش‌ها و نگرش‌های فردی	(۰/۶۲۱, ۰/۹۱۷, ۰/۸۶۱)	۰/۹۳۵
جو سازمانی	(۰/۵۴۶, ۰/۸۷۹, ۰/۷۷۸)	۰/۸۶۳	ناکامی در کسب هدف	(۰/۵۸۳, ۰/۹۱۴, ۰/۸۳۱)	۰/۹۱۶
ضعف شخصیتی	(۰/۶۴۹, ۰/۹۳۵, ۰/۸۸۱)	۰/۹۵۱	قیاس فرد با دیگران	(۰/۵۹۲, ۰/۹۱۹, ۰/۸۴۲)	۰/۹۲۲
چرخش شغلی سریع و زیاد	(۰/۵۳۹, ۰/۸۷۰, ۰/۷۶۸)	۰/۸۴۹	بی‌توجهی به مهارت‌ها و قابلیت‌های فرد	(۰/۵۹۳, ۰/۹۱۰, ۰/۸۰۵)	۰/۸۸۶
تبعیض در محیط کار	(۰/۶۶۷, ۰/۹۵۳, ۰/۹۱۴)	۰/۹۸۸	اشاعه فرهنگ بی‌عدالتی	(۰/۶۵۷, ۰/۹۲۵, ۰/۸۸۹)	۰/۹۵۶

پس از پایان نظرسنجی در مرحله نخست لازم است مرحله دوم نیز انجام شود تا نتایج به‌دست‌آمده از هر دو مرحله باهم مقایسه و نتیجه مشخص شود.

نظرسنجی مرحله دوم. در نظرسنجی مرحله دوم، نتایج شمارش پاسخ‌های داده‌شده به عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی در جدول ۶ نشان داده‌شده است.

جدول ۶. نتایج شمارش پاسخ‌های مرحله دوم نظرسنجی

متغیرهای پژوهش	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
وجود رقابت در سازمان	۲۰	۳	۱	۲	۱
بی‌توجهی به فرد در محیط کار	۱۶	۸	۰	۲	۱
تبادل پایین رهبر - عضو	۲۱	۲	۰	۱	۳
ارزش‌ها و نگرش‌های فردی	۲۰	۲	۲	۳	۰
ناکامی در کسب هدف	۱۷	۵	۰	۳	۲
قیاس فرد با دیگران	۱۹	۴	۱	۱	۲
بی‌توجهی به مهارت‌ها و قابلیت‌های فرد	۱۵	۸	۰	۱	۳
اشاعه فرهنگ بی‌عدالتی	۲۲	۱	۱	۰	۳
عدم‌پذیرش از سوی دیگران	۱۸	۶	۳	۰	۰
ترس از دست‌دادن یک‌چیز ارزشمند	۱۹	۴	۰	۱	۳
ارتقا یافتن همکاران	۲۱	۳	۳	۰	۰
سیاست‌های نامطلوب ارزیابی عملکرد	۲۰	۴	۱	۱	۱
جو سازمانی	۱۶	۷	۱	۳	۰
ضعف شخصیتی	۲۲	۳	۱	۱	۰
چرخش شغلی سریع و زیاد	۱۵	۵	۳	۰	۴
تبعیض در محیط کار	۲۴	۱	۱	۰	۱

بعد از مشخص شدن تعداد پاسخ‌های داده‌شده به عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی در مرحله دوم پس از محاسبه میانگین فازی مثلثی برای عوامل، از فرمول مینکوسکی و اعداد فازی قطعی‌شده برای هر مؤلفه محاسبه شد که نتایج حاصل از میانگین فازی و فازی‌زدایی عوامل در مرحله دوم در جدول ۷، نشان داده‌شده است.

جدول ۷. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله دوم

متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	میانگین فازی زدایی شده	متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	میانگین فازی زدایی شده
عدم‌پذیرش از سوی دیگران	(۰/۶۰۱, ۰/۹۱۴)	۰/۹۲۸	وجود رقابت در سازمان	(۰/۶۱۶, ۰/۹۱۷)	۰/۹۲۲
ترس از دست‌دادن یک‌چیز ارزشمند	(۰/۵۹۸, ۰/۸۹۳)	۰/۸۹۸	بی‌توجهی به فرد در محیط کار	(۰/۵۹۲, ۰/۹۳۵)	۰/۹۲۲
ارتقا یافتن همکاران	(۰/۶۵۳, ۰/۹۴۱)	۰/۹۶۱	تبادل پایین رهبر - عضو	(۰/۶۱۸, ۰/۸۹۸)	۰/۹۰۱
سیاست‌های	(۰/۶۲۲, ۰/۹۳۲)	۰/۹۵۵	ارزش‌ها و	(۰/۶۳۲, ۰/۹۲۵)	۰/۹۴۲

نامطلوب ارزیابی عملکرد	(۰/۸۷۹)	نگرش‌های فردی	(۰/۸۵۹)
جوّ سازمانی	(۰/۷۶۹) ، (۰/۵۴۲ ، ۰/۸۶۶)	ناکامی در کسب هدف	(۰/۸۳۱) ، (۰/۵۸۳ ، ۰/۹۱۴)
ضعف شخصیتی	(۰/۸۸۶) ، (۰/۶۵۳ ، ۰/۹۴۰)	قیاس فرد با دیگران	(۰/۴۲) ، (۰/۶۱۱ ، ۰/۹۱۶)
چرخش شغلی سریع و زیاد	(۰/۷۸۸) ، (۰/۵۴۸ ، ۰/۸۹۱)	بی‌توجهی به مهارت‌ها و قابلیت‌های فرد	(۰/۷۸۷) ، (۰/۵۶۴ ، ۰/۸۹۸)
تبعیض در محیط کار	(۰/۹۰۱) ، (۰/۶۶۳ ، ۰/۹۴۹)	اشاعه فرهنگ بی‌عدالتی	(۰/۸۹۵) ، (۰/۶۷۶ ، ۰/۹۳۷)

پس از انجام هردو مرحله نظرسنجی باید اختلاف میان میانگین فازی‌زدایی شده عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی بررسی و تحلیل شود. بررسی اختلاف میانگین فازی‌زدایی شده عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی در مرحله اول و دوم به شرح جدول ۸ است.

جدول ۸. اختلاف میانگین فازی‌زدایی شده مرحله اول و دوم نظرسنجی

مختبرها	میانگین فازی‌زدایی شده مرحله اول و دوم	میانگین فازی‌زدایی شده مرحله اول	مختبرها	میانگین فازی‌زدایی شده مرحله اول	میانگین فازی‌زدایی شده مرحله دوم
عدم‌پذیرش از سوی دیگران	۰/۹۲۸	۰/۹۱۱	وجود رقابت در سازمان	۰/۱۱۸	۰/۹۱۸
ترس از دست دادن یک‌چیز ارزشمند	۰/۸۷۷	۰/۸۹۸	بی‌توجهی به فرد در محیط کار	۰/۰۲۱	۰/۹۳۷
ارتقا یافتن همکاران	۰/۹۴۹	۰/۹۶۱	تبادل پایین رهبر - عضو	۰/۰۱۲	۰/۹۱۴
سیاست‌های نامطلوب ارزیابی عملکرد	۰/۹۳۹	۰/۹۵۵	ارزش‌ها و نگرش‌های فردی	۰/۰۱۶	۰/۹۳۵
جوّ سازمانی	۰/۸۶۳	۰/۸۴۴	ناکامی در کسب هدف	۰/۰۱۹	۰/۹۱۶
ضعف شخصیتی	۰/۹۵۱	۰/۹۵۶	قیاس فرد با دیگران	۰/۰۰۵	۰/۹۲۲
چرخش شغلی	۰/۸۴۹	۰/۸۷۱	بی‌توجهی به	۰/۰۳۲	۰/۸۸۶

سرّيع و زياد			مهارت‌ها و قابليت‌هاى فرد		
تبعيض در محيط كار	۰/۹۸۸	۰/۹۸۲	۰/۰۰۶	اشاعه فرهنگ بى‌عدالتى	۰/۹۵۶
	۰/۰۰۳	۰/۹۵۳			

با توجه به دیدگاه‌های ارائه‌شده در مرحله نخست و مقایسه آن با نتایج مرحله دوم، در صورتی که اختلاف بین میانگین فازی زدایی‌شده در هر دو مرحله کمتر از ۰/۱ باشد، فرآیند نظرسنجی متوقف می‌شود. با توجه به اینکه اختلاف میانگین فازی زدایی‌شده نظر خبرگان در هر دو مرحله کمتر از ۰/۱ است، خبرگان در مورد عوامل مؤثر بر حسادت سازمانی به اجماع نظر رسیده‌اند و نظرسنجی در این مرحله متوقف می‌شود. این بدان معنا است که خبرگان به مؤلفه‌ها و ابعاد شناسایی‌شده در پژوهش نگاه تقریباً یکسانی داشته‌اند. با توجه مطالب گفته‌شده، رتبه‌بندی عوامل مؤثر و ایجادکننده حسادت سازمانی در جدول ۹، نشان داده‌شده است. در رتبه‌بندی مؤلفه‌ها از میانگین فازی‌شده مرحله دوم استفاده‌شده است؛ یعنی هر مؤلفه‌ای که میانگین فازی-زدایی‌شده آن بیشتر باشد، در اولویت اول قرار می‌گیرد.

جدول ۹. رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر حسادت سازمانی بر مبنای میانگین دلفی فازی

رتبه‌ها	مؤلفه‌ها	رتبه‌ها	مؤلفه‌ها
رتبه نهم	تبادل پایین رهبر - عضو	رتبه اول	اشاعه فرهنگ بى‌عدالتى
رتبه دهم	ناکامی در کسب هدف	رتبه دوم	ضعف شخصیتى
رتبه یازدهم	بى‌توجهی به فرد در محیط کار	رتبه سوم	وجود رقابت در سازمان
رتبه دوازدهم	سیاست‌های نامطلوب ارزیابی عملکرد	رتبه چهارم	تبعيض در محيط كار
رتبه سیزدهم	عدم پذیرش از سوی دیگران	رتبه پنجم	ارزش‌ها و نگرش‌هاى فردى
رتبه چهاردهم	جو سازمانی	رتبه ششم	قياس فرد با ديگران
رتبه پانزدهم	ترس از دست‌دادن یک چیز ارزشمند	رتبه هفتم	بى‌توجهی به مهارت‌ها و قابليت‌هاى فرد
رتبه شانزدهم	چرخش شغلی سریع و زیاد	رتبه هشتم	ارتقاء یافتن همکاران

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر باهدف شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر حسادت سازمانی انجام پذیرفت. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی شامل نداشتن اعتماد به نفس، بى‌توجهی به فرد در محیط کار، تبادل پایین رهبر - عضو، تخریب اجتماعی، ناکامی در کسب هدف، قیاس فرد با دیگران، بى‌توجهی به مهارت‌ها و قابلیت‌های فرد، اشاعه

فرهنگ بی‌عدالتی، احساس حقارت در فرد، ترس از دست‌دادن یک‌چیز ارزشمند، ارتقا یافتن همکاران، سیاست‌های نامطلوب ارزیابی عملکرد، رقابت برای کسب منابع کمیاب، ضعف‌شخصیتی، بی‌ارزش جلوه‌دادن وظایف فرد و تبعیض در محیط کار است. پس از بررسی و سنجش نظرهای اعضای نمونه و اکتشاف عوامل مؤثر بر حسادت سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی به تعیین میزان اهمیت و رتبه‌بندی این عوامل پرداخته شد. نتایج این قسمت از پژوهش نشان می‌دهد که از میان کلیه عوامل، اشاعه فرهنگ بی‌عدالتی مهم‌ترین عامل اثرگذار و ایجادکننده حسادت سازمانی است. ضعف شخصیتی در رتبه دوم و وجود رقابت در سازمان در رتبه سوم عوامل ایجادکننده حسادت سازمانی قرار دارند. رتبه چهارم به تبعیض در محیط کار و رتبه پنجم به ارزش‌ها و نگرش‌های فردی اختصاص می‌یابد. قیاس فرد با دیگران، بی‌توجهی به مهارت‌ها و قابلیت‌های فرد، ارتقا یافتن همکاران و تبادل پایین رهبر - عضو در رتبه‌های ششم، هفتم، هشتم و نهم قرار می‌گیرند. ناکامی در کسب هدف، بی‌توجهی به فرد در محیط کار، سیاست‌های نامطلوب ارزیابی عملکرد، عدم‌پذیرش از سوی دیگران، جو سازمانی، ترس از دست‌دادن یک‌چیز ارزشمند و چرخش شغلی سریع و زیاد، رتبه‌های دهم تا شانزدهم عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی را به خود اختصاص داده‌اند. رتبه‌بندی عوامل یادشده با توجه به میانگین فازی زدایی‌شده در دو مرحله صورت گرفته است؛ یعنی عواملی که بیشترین میانگین فازی زدایی‌شده را داشته‌اند در رتبه‌های اول، دوم و الی آخر قرار گرفته‌اند. برای مثال، ترویج فرهنگ بی‌عدالتی در سازمان زمینه‌ساز بروز حسادت در سازمان خواهد شد؛ بدین معنا که فرد با مشاهده رفتارهای ناعادلانه در سازمان احساس نارضایتی می‌کند و همین امر باعث تیره‌شدن روابط و کاهش عملکرد وی خواهد شد؛ همچنین زمانی که فرد دچار ضعف شخصیتی می‌شود و نمی‌تواند رشد و ارتقای همکاران خود را تحمل کند، خود عاملی برای بروز رفتارهای نامناسب در سازمان خواهد بود. در خصوص وجه نوآوری پژوهش باید عنوان داشت که در مبانی نظری مدیریت، مفهوم حسادت سازمانی مفهومی نسبتاً نوظهور است، به‌ویژه آنکه با توجه به مرور مبانی نظری، پژوهشی که در آن عوامل مؤثر و ایجادکننده حسادت سازمانی در داخل کشور بررسی شده باشد، یافت نشد. در خصوص مقایسه نتایج و یافته‌های پژوهش با پژوهش‌های پیشین و ابراز وجوه تشابه آن‌ها باید خاطر نشان کرد که قدی (۲۰۱۸)، تخریب اجتماعی و ناکامی در کسب اهداف را از جمله عوامل ایجادکننده حسادت سازمانی می‌داند. زوکوس و کالیسکن (۲۰۱۵)، در پژوهش خود الگوهای ارتباطی نامناسب و ترویج بی‌عدالتی در سازمان را از عوامل مؤثر بر حسادت سازمانی دانسته‌اند. در ارتباط با محدودیت‌های پژوهش حاضر، با توجه به هدف و نوع پژوهش باید از خبرگان استفاده می‌شد که این امر محدودیت در تعداد نمونه را در برداشت؛ بنابراین محدودیت در نمونه‌گیری، مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر بود.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- به سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود عوامل و علل حسادت را در سازمان و شرکت خود شناسایی کنند تا بتوانند از بروز رفتارهای غیراخلاقی و ضدشهروندی کارکنان در سازمان جلوگیری نمایند.

- اجرای عدالت‌محوری، پایداری و بالندگی سازمان را رقم خواهد زد؛ چراکه اشاعه و ترویج فرهنگ بی‌عدالتی در سازمان علاوه بر تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت آنان می‌تواند زمینه‌ساز تشدید فشارهای روحی و روانی در افراد سازمان شود.

- بی‌شک کارکنان دارای اعتمادبه‌نفس آمادگی بیشتری برای درگیر شدن با مسائل پیش روی سازمان دارند؛ از این رو پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با افزایش اعتمادبه‌نفس در کارکنان این فرصت را برای آن‌ها فراهم آورند تا با توانایی‌ها و مهارت‌های خود اجرای صحیح برنامه‌ها و انجام درست وظایف را تضمین کنند تا حرکت سازمان را در مسیر نیل به اهدافش تسریع و سلامت آن را تضمین کنند.

- به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود در راستای کاهش و از بین بردن حسادت در محیط کاری از به‌کارگیری سیاست‌ها و رویه‌های نامناسب و تبعیضات ناروا که موجب تنش، فقدان انگیزه، پایین آمدن روحیه و دلسردی کارکنان می‌شود، اجتناب ورزند.

- در نهایت به پژوهشگران برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود که مؤلفه‌های اثرگذار بر حسادت سازمانی در محیط‌های صنعتی و رقابتی را شناسایی کنند و تأثیر حسادت سازمان را بر متغیرهایی با قرابت معنایی مناسب مفهوم حسادت بسنجند. همچنین پیشنهاد می‌شود با توجه به نبود مدلی برای حسادت سازمانی با استفاده از تکنیک مدل‌سازی ساختاری - تفسیری، مدلی بومی برای این پدیده ارائه کنند.

منابع

1. Appel, H., Gerlach, A. L., & Crusius, J. (2016). The interplay between Facebook use, social comparison, envy, and depression. *Current Opinion in Psychology*, 9, 44–49
2. Asraf, B (2016). Comprehending envy and its impact on employees and the organization, Master Thesis, 1-70.
3. Becker, B & Gerhart, B (2018). The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance. *The Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801
4. Cohen, 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.
5. Cohen-Charash, Y. (2009). Episodic envy. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(9), 2128-2173.
6. Corcoran, K., Crusius, J. & Mussweiler, T. (2011). Social comparison: Motives, standards, and mechanisms. in Chadee, D. (Ed.), *Theories in Social Psychology*, Wiley–Blackwell, Oxford,. 119-139.
7. Dogan, K., & Vecchio, R. P. (2001). Managing envy and jealousy in the workplace. *Compensation and Benefits Review*, 33, 57–64.
8. Duffy, M. K., Scott, K. L., Shaw, J. D., Tepper, B. J., & Aquino, K. (2012). A social context model of envy and social undermining. *Academy of Management Journal*, 55, 643–666.
9. Duffy, M., & Shaw, J. (2000). The salieri syndrome: Consequences of envy in groups. *Small Group Research*, 31(1), 3–22.
10. Erdil, O., & Muceldili, B. (2014). The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 447- 454.
11. Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878–902.
12. Ghadi, M (2018). Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from Jordan. *Management Research Review*, 7(4), 1-24.
13. Hee, O.C & Rui Jing, K (2018). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Performance in the Manufacturing Sector in Malaysia, *International Journal of Human Resource Studies*, 2(8), 129-147.
14. Khan, A. K., Peretti, J. M., & Quratulain, S. (2009). Envy and counterproductive work behaviors: is more fairness always preferred? 20th AGRH Conference (9th-11th September 2009, Toulouse, France) of the French-speaking HR/OB Research Scholarly Association.
15. Kim, H. J., & Hupka, R. B. (2002). Comparison of associative meaning of the concepts of anger, envy, fear, romantic jealousy, and sadness between English and Korean. *Cross-Cultural Research*, 36(3), 229–255.
16. Kim, H., O'Neil, J. W., & Cho, H. (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, 530–537.

17. Lange, J. Weidman, A & Crusius, J (2018). The Painful Duality of Envy: Evidence for an Integrative Theory and a Meta-Analysis on the Relation of Envy and Schadenfreude. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5(3), 1-83
18. Maris, Z., Saidabadi, R. & Niazazari, K (2016). Introducing a Model of Organizational Envy Management among University Faculty Members; a Mixed Research Approach. *Faculty of Business Economics and Entrepreneurship*, 3(4), 92-110.
19. Navarro, P., Llorens, R., Olateju, A & Insa, L (2018). Envy and Counterproductive Work Behavior: The Moderation Role of Leadership in Public and Private Organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 7(9), 1-17.
20. Ozkoc, A & Caliskan, N (2015). The Impact of Organizational Envy on Organizational Climate Created among Employees: An Application in Accommodation Enterprises. *International Journal of Business and Management*, 10(1), 40-50.
21. Parks, C. D., Rumble, A. C., & Posey, D. C. (2002). The effects of envy on reciprocation in a social dilemma. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 509-520.
22. Patient, D., Lawrence, T.B., Maitlis, S. (2003). Understanding Workplace Envy through Narrative Fiction. *Organization Studies*, 24(7), 1015-1044.
23. Pila, E., Stamiris, A., Castonguay, A., & Sabiston, C. M. (2014). Body-related envy: A social comparison perspective in sport and exercise. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 36, 93-106.
24. Sepahvand, R., Saedi, A., & Momenimofrad, M (2018). Designing a Green Human Resource Management Model in Sport Organizations Using an Interpretative Structural Approach. *Human Resources Management in Sport*, 6(1), 17-34. (In Persian).
25. Thompson, G., Glaso, L., & Martinsen, O. (2015). The relationships between envy and attitudinal and behavioral outcomes at work. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 7(1), 432-443.
26. Valizadeh, A., Haratiyan, A.A., & Ahmadi, m (2015). Validity and Factor Structure of the Revised Version of the Islamic Scale of Envy. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 16(3), 100-116. (In Persian).
27. Van de Ven, N (2015). Envy and Admiration: Emotion and Motivation Following Upward Social Comparison, *Cognition and Emotion*, 7(5), 1-24.
28. Wobker, I. (2014). The Price of Envy-An Experimental Investigation of Spiteful Behavior. *Managerial and Decision Economics*, 36(5), 326-335.
29. Zolfaghari, Sh., Najaryan, Z., & Najaryan, B (2016). Investigating some effects of jealousy on mental health from the point of view of Islam and psychology: a descriptive study of the library. *Research in Religion and Health*, 2(3), 65-75. (In Persian).

Identifying and Prioritizing the Factors Affecting Organizational Envy using Delphi Fuzzy Approach

Seyed Najmeddin Mousavi¹, Masoome Momenimofrad^{2*}, Mahnaz Mehrabi³

1. Department of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

2. M.A., Lorestan University, Khorramabad, Iran.

3. M.A., Islamic Azad University, Hamedan Unit, Iran.

Abstract

Target: Organizational envy's a negative feeling at all levels of the organization. Consequences like Weakening interpersonal relationships, eliminating friendships and harming the exchange of knowledge for the organization Has a companion.

Methodology: This research is combines methods and the type of research is the study of deductive and inductive. The statistical population of the research is top managers and middle managers of governmental organizations in Khorramabad city. Sampling method was used to select 27 of them as sample members. In this study, using a combination of qualitative and quantitative methods, first with use of qualitative data obtained from exploratory studies included exploratory literature review and interviews exploring the causes of Organizational envy have been identified. Second by extracting their agents through research survey data are evaluated.

Findings: The results are including two parts, first a series of organizational inertia causes are identified and second the importance and priority of these factors are determined.

Consequences: The results indicate that the dissemination of culture of injustice, Personality weakness, workplace discrimination, social degradation, personality disagreement with others Lack of attention to individual skills and abilities, promotion of colleagues and low exchange of member leaders. The most important factors affecting on organizational envy.

Practical consequences: Because envy in the workplace leads to negative attitudes and destructive behaviors in the workplace. Therefore, the envy phenomenon in the corporate environment is to increase productivity and improve the performance of individuals.

Initiative or value of the article: The present study adds to the management's research by identifying and prioritizing factors affecting organizational envy.

Keywords: Envy, Organizational envy, Government Organizations, Delphi Fuzzy Approach.

Article type: Scientific article

Received: Nov. 23, 2018; Accepted: June 25, 2019.

* Corresponding Author. Momeni.ma@fc.lu.ac.ir

E- Mail addresses. Mousavi56@yahoo.com; Momeni.ma@fc.lu.ac.ir; Mahnazmehrabi92@gmail.com