



فصلنامه علمی چشم‌انداز مدیریت دولتی

Journal of Public Administration Perspective

عنوان مقاله:

تأثیر اندوه مقایسه بر سایش اجتماعی با میانجی‌گری حسادت خاموش

Article Title: The Impact of Sorrow of Comparison on Social Undermining with the Mediation of Inert Envy

نویسندگان: فاطمه علوی متین، حسین دامغانیان، عباس‌علی رستگار

Autores: Fatemeh Alavi Matin, Hossein Damghanian, Abbas Ali Rastgar

روش رفرنس‌دهی به این مقاله: علوی متین، فاطمه، دامغانیان، حسین و رستگار، عباس‌علی (۱۳۹۸). تأثیر اندوه مقایسه بر سایش اجتماعی با میانجی‌گری حسادت خاموش. چشم‌انداز مدیریت دولتی، (۲) ۱۰، ۹۵-۱۱۹.

To cite this article: Alavi Matin, F., Damghanian, H., Rastgar, A.A. (2019). The Impact of Sorrow of Comparison on Social Undermining with the Mediation of Inert Envy. Journal of Public Administration Perspective, 10(2), 95-119.

تاریخ چاپ: ۱۳۹۸/۰۴/۰۱

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

Publication Date: 2019/June/22

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

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

ص ص ۹۵ - ۱۱۹

تأثیر اندوه مقایسه بر سایش اجتماعی با میانجی‌گری حسادت خاموش

فاطمه علوی متین^۱، حسین دامغانیان^{۲*}، عباس علی رستگار^۲

۱. کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران، سمنان.

۲. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران، سمنان.

چکیده

هدف: مقایسه اجتماعی نامطلوب یکی از دلایل اصلی اقدام به رفتارهای سایش اجتماعی در سازمان‌ها است. پژوهش‌های اندکی به بررسی سازوکار عملکردی این ارتباط پرداخته‌اند. هدف از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر اندوه ناشی از مقایسه اجتماعی نامطلوب بر سایش اجتماعی همکار با میانجی‌گری حسادت خاموش است.

طراحی / روش‌شناسی / رویکرد: روش این پژوهش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان قراردادی واحدهای منتخب «پردیس مرکزی دانشگاه رازی کرمانشاه» است. واحدهای منتخب و کارکنان این واحدها به صورت تصادفی انتخاب شدند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، پرسش‌نامه‌های استاندارد در میان ۱۴۷ نفر از کارکنان قراردادی واحدهای منتخب توزیع شد. برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS3 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش: یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد اندوه ناشی از مقایسه اجتماعی نامطلوب، سایش اجتماعی همکار را به دنبال ندارد؛ اما با میانجی‌گری حسادت خاموش باعث سایش اجتماعی همکار می‌شود؛ یعنی در اندوه ناشی از مقایسه اجتماعی نامطلوب، افراد بر موقعیت‌های ناخوشایند تمرکز می‌کنند و این احساس نامطلوب افراد با تبدیل شدن به نوعی حسادت، به‌عنوان حسادت خاموش، سایش اجتماعی سایر همکاران را به دنبال خواهد داشت.

محدودیت‌ها و پیامدها: به‌طور کلی در خصوص صفات منفی همچون حسادت، احتمال عدم پاسخ‌گویی صادقانه می‌تواند اعتماد به نتایج را کاهش دهد.

پیامدهای عملی: اندوه مقایسه با تبدیل شدن به حسادت خاموش، سایش اجتماعی همکار را به دنبال دارد؛ بنابراین جلوگیری از پیش‌زمینه‌های ایجاد اندوه مقایسه برای جلوگیری از رفتارهای سایش اجتماعی در سازمان‌ها ضروری است.

ابتکار یا ارزش مقاله: در این پژوهش برای نخستین بار حسادت به‌عنوان یک احساس چندوجهی در نظر گرفته شده است؛ به‌علاوه این پژوهش به پژوهش‌های مدیریتی در حوزه متغیرهای منفی‌سازمانی از جمله حسادت و سایش اجتماعی می‌افزاید.

کلمات کلیدی: اندوه مقایسه، مقایسه اجتماعی نامطلوب، حسادت، حسادت خاموش، سایش اجتماعی.

نوع مقاله: مقاله علمی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۶/۲۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۱/۱۷.

* نویسنده مسئول.

Email addresses: fatemeh.alaviematin@gmail.com; hdamghanian@semnan.ac.ir; a_rastgar@semnan.ac.ir

۱. مقدمه

محیط کار یک چارچوب اجتماعی مهم است که نمی‌تواند نادیده گرفته شود. ماهیت کار امروز به کارکنانی نیاز دارد که باید وقت بسیاری را با سایر اعضای سازمان سپری کنند. انعکاس و تأثیر منفی رفتارهای ضداجتماعی کارکنان به یک نگرانی سازمانی تبدیل شده است. در سال‌های اخیر توجه پژوهشگران به رفتارهای ضداجتماعی در سازمان‌ها افزایش یافته است. سایش اجتماعی به‌عنوان یک رفتار (Hershcovis, 2011) و یکی از اشکال منفی تعاملات اجتماعی (Gant et al., 1993) از زمانی که توسط دافی و همکاران^۱ (۲۰۰۲)، معرفی شد، توجه بسیاری را به خود جلب کرده است (Smith, & Webster, 2017).

سایش اجتماعی از نظر روان‌شناسی، نوعی رفتار فردی و بین‌فردی پیچیده و مهم است که یک فرد با هدف از بین بردن شهرت و اعتبار سایر همکاران، قصد دارد توانایی آن‌ها در موقعیت‌های مختلف، روابط کاری مثبت، موفقیت‌های شغلی یا اعتبار و محبوبیت آنان در محیط کار را تضعیف کند (Crossley, 2009; Duffy et al., 2006; Strongman, 2013). این رفتار منفعلانه، شکل ایزاری، کوچک^۲ اما ماندگار از پرخاشگری قلمداد می‌شود (Greenbaum et al., 2013; Strongman, 2014). به تأخیر انداختن کار همکاران با هدف تضعیف موقعیت کاری آن‌ها، تحقیر ایده همکاران، صحبت به شیوه‌ای توهین‌آمیز، پنهان کردن اطلاعات و شایعه‌پراکنی، نمونه‌هایی از این نوع رفتار پرخاشگرانه به حساب می‌آیند (Eissa, & Wyland, 2015; Greenbaum et al., 2012; Strongman, 2013).

یکی از دلایل اصلی اقدام کارمند به رفتارهای پرخاشگرانه همچون سایش اجتماعی، ارتقای جایگاه خود در گروه‌های کاری است (Greenbaum et al., 2014). طبق نظریه برابری، ارزیابی منفی یا بی‌عدالتی ادراک شده در مقایسه با سایرین، ناراحتی‌هایی را به همراه خواهد داشت که احتمالاً عامل ایجاد انگیزه در فرد برای بازسازی این تعادل است. یک راه بالقوه برای رسیدن به تعادل این است که اطمینان حاصل شود نتایج افراد دیگر به حداقل رسیده است و یکی از راه‌های دستیابی به این هدف، سایش اجتماعی است (Eissa, & Wyland, 2015). افراد به‌وسیله سایش اجتماعی می‌توانند برتری ادراک شده دیگری را تضعیف کرده و موقعیت نسبی خود را تقویت کنند (Duffy et al., 2012).

مقایسه‌های نامطلوب اجتماعی از طریق ایجاد احساس منفی، اندوهی را در درون فرد ایجاد می‌کنند که بلوک‌های ساختمان حسادت^۳ هستند (Tai et al., 2012). حسادت می‌تواند نوعی «دعوت به عمل»^۴ برای مشارکت در فعالیت‌های بین‌فردی آسیب‌زننده با هدف کاهش یا حتی

1. Duffy et al.
2. Minor
3. Envy
4. Call to action

از بین بردن مزیت‌های فرد مورد حسد واقع شده باشد. طبق این استدلال حسادت می‌تواند یک پیش‌بینی‌کننده قابل‌اعتماد برای سایش اجتماعی باشد (Duffy et al., 2012). حسادت ذاتاً مبتنی بر مقایسه اجتماعی رو به بالا است. این مقایسه‌های اجتماعی در صورتی که نسبت به افراد مشابه و همسان باشد و یا مربوط به حوزه‌های نگران‌کننده و دارای اهمیت باشد، می‌تواند به حسادت منجر شود (Lange, & Crusius, 2015).

ولی‌زاده و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «اعتبار و روایی و ساختار عاملی فرم تجدیدنظرشده مقیاس اسلامی حسادت»، چهار عامل آزرده‌گی از موفقیت دیگران، احساس محرومیت، تمایل به سلب نعمت از دیگران و اندوه مقایسه را عوامل ایجادکننده حسادت می‌دانند (Valizadeh et al., 2015).

آنچه تاکنون در مبانی نظری پیشینه مرتبط با حسادت به آن اشاره شده است، حسادت مثبت با درون‌مایه غبطه و حسادت منفی با درون‌مایه خصومت و دشمنی است. با این حال، پرتاسی^۱ (۲۰۱۶)، یک تقسیم‌بندی جدید برای حسادت را معرفی کرده است. این تقسیم‌بندی عبارت است از: انگیزشی^۲؛ خاموش^۳؛ پرخاشگرانه^۴ و منفعلانه (مخرب بالقوه)^۵. وی معتقد است که اندوه مقایسه پیش‌زمینه ایجاد هر یک از انواع چهارگانه حسادت است.

در این پژوهش کوشیده می‌شود تا اثر اندوه ناشی از مقایسه‌های اجتماعی نامطلوب بر سایش اجتماعی بررسی شود. بر مبنای دیدگاه پرتاسی (۲۰۱۶) در مورد حسادت، به‌عنوان یک متغیر چندوجهی، اندوه ناشی از مقایسه‌های اجتماعی نامطلوب به ایجاد انواع حسادت، از جمله حسادت خاموش، منجر می‌شود؛ بنابراین در این پژوهش حسادت خاموش به‌عنوان میانجی‌گر ارتباط بین مقایسه‌های اجتماعی نامطلوب و سایش اجتماعی در نظر گرفته شده است.

طبق مبانی نظری، حسادت منفی به سایش اجتماعی سایرین منجر می‌شود. این مفهوم منطقی توسط تعدادی از پژوهشگران نیز اثبات شده است؛ اما اظهار نظر در مورد عملکرد حسادت خاموش بدون بررسی تجربی به‌دلیل پیچیده‌تر بودن این نوع از حسادت، دشوار است.

در این پژوهش بررسی و نشان‌دادن دو نکته مهم در حوزه این متغیرهای منفی سازمانی مدنظر است: نخست، اثبات دیدگاه پرتاسی (۲۰۱۶)، مبنی بر اینکه اندوه ناشی از مقایسه‌های اجتماعی زمینه‌ساز ایجاد حسادت خاموش در افراد است. دوم اینکه حسادت خاموش، به‌عنوان یکی از انواع حسادت، می‌تواند به سایش اجتماعی سایر همکاران منجر شود. البته پرتاسی (۲۰۱۶)، معتقد است که اندوه مقایسه می‌تواند به ایجاد انواع چهارگانه حسادت منجر شود؛

1. Protasi
2. Emulative
3. Inert
4. Aggressive
5. Spiteful

با این حال در این پژوهش تنها حسادت خاموش در نظر گرفته شده است. دلیل انتخاب این نوع از حسادت، پیچیده‌تر بودن و جدیدتر بودن آن است و دلیل مجزا در نظر گرفتن آن درک بهتر ماهیت و عملکرد این متغیر است. برای بررسی فرضیه‌های این پژوهش، جامعه آماری کارکنان قراردادی واحدهای منتخب «پردیس مرکزی دانشگاه رازی کرمانشاه» انتخاب شد که شامل ۲۴۹ نفر است. از این تعداد، ۱۴۷ نفر به روش تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شد.

شایان ذکر است که عامل ایجاد حسادت خاموش در مدل پرتاسی (۲۰۱۶)، با احساس محرومیت در پژوهش ولی‌زاده و همکاران (۲۰۱۵)، از لحاظ مفهومی قابل تطبیق است؛ بر همین مبنا از سؤال‌های مربوط به احساس محرومیت در پژوهش ولی‌زاده و همکاران (۲۰۱۶)، برای متغیر حسادت خاموش مدل پژوهش استفاده شده است.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

حسادت. حسادت به نوعی از احساسات اشاره دارد که مبتنی بر مقایسه‌های اجتماعی برتری‌جویانه است و از تمایل به داشتن یک هدف مادی یا معنوی نشأت می‌گیرد که در اختیار دیگری است (Casu, 2015). این احساس عمیقاً ناخوشایند، از مقایسه‌های اجتماعی رو به بالایی سرچشمه می‌گیرد که منعکس‌کننده ضعف فرد است. حسادت، نوعی درک فردی است نسبت به اینکه فرد فاقد چیزهای ارزشمندی است که در اختیار دیگری قرار دارد (Vrabel et al., 2018). نتیجه چنین مقایسه‌ای اگر نسبت به افراد مشابه و همسان باشد یا مربوط به حوزه‌های نگران‌کننده‌ای باشد که برای فرد دارای اهمیت است می‌تواند حسادت را به دنبال داشته باشد (Lange, & Crusius, 2015).

شرایط نامطلوب، حسادت را برمی‌انگیزد و تسهیل روابط کاری را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. احساس حسادت می‌تواند در فرد حسود نوعی سازوکار انگیزشی ایجاد کند تا برای دستیابی به آنچه در اختیار دیگری است، تلاش کند یا او را بر دور کردن هدف از فرد مورد حسد واقع شده، متمرکز کند (Hill, & Buss, 2006). تلاش برای کاهش فاصله بین فرد حسود و فرد مورد حسد می‌تواند به کاهش احساس حسادت کمک کند (Van de Ven et al., 2009).

دوروتی سائرس (۱۹۴۷)^۱ حسادت را این‌گونه توصیف می‌کند: «حسادت یک هم‌ترازکننده قدرتمند است: اگر نتواند چیزها را ارتقا دهد، آن‌ها را تنزل می‌دهد». ایده گرایش به هم‌ترازی تقریباً در هر سطح و نوعی از حسادت قابل‌درک است (Protasi, 2016). حسادت یک هم‌ترازکننده است و هنگامی که فرد در شرایط درونی و محیطی از رسیدن به هدف و دستیابی به آن مأیوس می‌شود، رفتارهای مخربی را برای تسکین درد خود انتخاب می‌کند که تقریباً به

1. Dorothy Sayers

طور منحصربه‌فرد با پیامدهای منفی در سطح فردی و بین‌فردی همراه است (Casu, 2015; Protasi, 2016; Shu, & Lazatkhan, 2017).

تحقیقات اخیر وجود دو چهره مختلف از حسادت را تأیید کرده‌اند و این دو نوع حسادت را «مخرب»^۱ و «خوش‌خیم»^۲ نام نهاده‌اند. طبق دیدگاه سنتی اجزای اصلی حسادت مخرب شامل خصومت و دشمنی است و این نوع حسادت با ویژگی‌های منفی همچون تضعیف فرد یا هدف موردحسد واقع‌شده شناخته می‌شود؛ درحالی‌که حسادت خوش‌خیم تلاش فرد برای ارتقای خود به سمت آن جایگاه یا هدف است (Shu, & Lazatkhan, 2017; Smallets et al., 2016; Van de Ven, 2009). برخی نظریه‌ها در مورد حسادت، تمایز بین این دو نوع حسادت را در وجود یا عدم‌وجود سوءنیت فرد حسود عنوان می‌کنند (Van de Ven et al., 2009).

حسادت مخرب با انگیزه برای آسیب‌رساندن به موقعیت برتر دیگری همراه است؛ درحالی‌که در حسادت خوش‌خیم تمرکز فرد بر بهبود و ارتقای موقعیت شخصی خود است (Crusius, & Lange, 2014). اگرچه بیشتر پژوهش‌های اولیه در زمینه حسادت، حسادت خوش‌خیم را نادیده گرفته‌اند، اما این نوع حسادت مفهوم جدیدی در حوزه روان‌شناسی نیست؛ بلکه به‌دلیل ماهیت فاقد سوءنیت حسادت خوش‌خیم بوده است که در پژوهش‌های اولیه این احساس، به‌عنوان حسادت در نظر گرفته نشده است. ون دی ون و همکاران^۳ (۲۰۰۹)، شواهدی را ارائه داده‌اند که نشان می‌دهد این دو تجربه متفاوت از یک احساس (منبع) سرچشمه می‌گیرند (Smallets et al., 2016).

پژوهش‌های موجود در حوزه حسادت خوش‌خیم این احساس را مفید و سازنده معرفی کرده‌اند و آن را نوعی نیروی انگیزشی می‌دانند (Shu, & Lazatkhan, 2017). بااین‌حال در پژوهش‌های جدید نشان داده شده است اگر تمرکز بر هدف، باور قابل‌دستیابی بودن را برای فرد به همراه نیاورد، سازنده نیست؛ بلکه اندوهی را برای فرد به همراه دارد که دردناک نیز است. پرتاسی (۲۰۱۶)، حسادت ایجادشده از این اندوه را «حسادت خاموش» می‌نامد و معتقد است که این نوع حسادت در تقسیم‌بندی‌های قبلی نادیده گرفته شده است (Protasi, 2016).

حسادت خاموش یکی از انواع چهارگانه حسادت معرفی شده در طبقه‌بندی پرتاسی (۲۰۱۶)، است. وی در پژوهش خود با عنوان «انواع حسادت»، در نظر گرفتن حسادت بر یک محور که مخرب و خوش‌خیم بودن در دو انتهای آن قرار دارند را کمی ساده‌اندیشانه قلمداد می‌کند و معتقد است برای بررسی حسادت، علاوه بر تمرکز فرد حسود بر هدف خاص یا شخص خاص، باید قابل‌دستیابی بودن آن نیز در نظر گرفته شود. وی با اضافه کردن این بُعد به بُعد قبلی، یک

1. Malicious
2. Benign
3. Van de Ven et al.

تقسیم‌بندی جدید برای حسادت را معرفی کرده است. این تقسیم‌بندی عبارت است از: انگیزشی؛ خاموش؛ پرخاشگرانه و منفعلانه (مخرب بالقوه). پرتاسی (۲۰۱۶)، معتقد است که تمرکز فرد بر هدف خاص یا شخص خاص، زنجیره‌ای پویا است؛ بنابراین حسادت ممکن است صرفاً یکی از این چهار نوع نباشد، بلکه شدت هر یک از این چهار نوع، در شرایط درونی یا محیطی متفاوت یکی از آن‌ها را نسبت به انواع دیگر غالب کند (Protasi, 2016).

مقایسه اجتماعی نامطلوب^۱ (اندوه مقایسه). مقایسه اجتماعی یکی از ویژگی‌های اصلی زندگی اجتماعی است (Buunk, & Gibbons, 2007). پژوهش‌های بسیاری در حوزه علوم اجتماعی درباره فرآیند مقایسه اجتماعی و تأثیر آن بر افراد انجام شده است. بسیاری از نظریه‌ها نشان می‌دهد که افراد در فرآیند مقایسه اجتماعی درگیر می‌شوند و نسبت به بی‌عدالتی‌ها، هوشیار هستند (Nickerson, & Zenger, 2008). فستینگر^۲ (۱۹۵۴)، نخستین فردی بود که مقایسه اجتماعی را به‌عنوان متغیر کلیدی در ارتباطات اجتماعی برجسته کرد و نخستین نظریه جامع درباره مقایسه اجتماعی را توسعه داد (Allan, & Gilbert, 1995). طبق نظریه مقایسه اجتماعی فستینگر، افراد نیاز به ارزیابی دقیق و پایدار از خود دارند (Taylor, & Lobel, 1989). فستینگر (۲۰۱۵)، معتقد است که افراد به‌طور کلی ترجیح می‌دهند از اطلاعات عینی برای ارزیابی موقعیت خود استفاده کنند؛ اما هنگامی که این اطلاعات در دسترس نباشد، سایر افراد را معیار ارزیابی خود قرار خواهند داد (Buunk, & Gibbons, 2007).

درک تفاوت‌ها در مقایسه اجتماعی یک تجربه رایج برای کارکنان است. کارکنان به‌طور متمایزی به ارزش‌های شناختی اهمیت می‌دهند و از استانداردهای شناختی استفاده می‌کنند تا کیفیت برخورد کاری را بر مبنای حوادث گذشته و ارتباط آن با سایرین ارزیابی کنند (Vecchio, 2005). مقایسه اجتماعی می‌تواند به سمت بالا یا پایین باشد (Allan, & Gilbert, 1995)؛ با این حال پژوهش‌ها در حوزه مقایسه اجتماعی نشان داده است که افراد عموماً ترجیح می‌دهند خود را با کسانی مقایسه کنند که تا حدودی از آن‌ها بهتر هستند. مقایسه اجتماعی رو به بالا، اثرات برجسته‌ای بر عملکرد افراد در دنیای واقعی دارد (Buunk, & Gibbons, 2007).

مقایسه اجتماعی چارچوبی را برای رتبه‌بندی اجتماعی ایجاد می‌کند که مبتنی بر ابعاد پایین‌تر- برتر و ضعیف‌تر- قوی‌تر است (Allan, & Gilbert, 1995). تجربه‌های معمول و پژوهش‌های تجربی نشان می‌دهد که اطلاعات مقایسه اجتماعی مطلوب برای افراد رضایت را به همراه دارد؛ اما اطلاعات نامطلوب می‌تواند آن‌ها را بر آنچه به‌طور نسبی در مقایسه با سایر همکاران فاقد آن هستند، متمرکز کند (Duffy et al., 2012). نظریه‌پردازان حوزه مقایسه

1. Unfavorable social comparison

2. Festinger's (1954) theory of social comparison

اجتماعی معتقدند که مقایسه‌های نامطلوب می‌تواند برای افراد حالت غم‌افزایی را به دنبال داشته باشد که در نهایت به موفقیت‌های افسرده‌کننده منجر می‌شود (Santor, & Yazbek, 2006)؛ بنابراین مقایسه اجتماعی رو به بالا منشأ ایجاد انواع حسادت، از جمله حسادت خاموش است (Van de Ven et al., 2009). به‌طور کلی در تمامی مفاهیم نظری، مقایسه نامطلوب اجتماعی به‌عنوان یکی از دلایل اصلی ایجاد حسادت معرفی شده است. با وجود این، تاکنون آندوه ناشی از مقایسه نامطلوب به‌عنوان یک متغیر، به‌طور مستقیم در مدل‌های مفهومی معرفی نشده است. بر این اساس می‌توان ادعا کرد:

فرضیه اول. آندوه مقایسه به حسادت خاموش می‌انجامد.

ساییش اجتماعی. مطالعه ساییش اجتماعی مبتنی بر کار روان‌شناسی اجتماعی راک (۱۹۸۴)^۱ در مورد تجربه‌های فردی در مبادلات اجتماعی مشکل‌ساز است. طبق نظر راک (۱۹۸۴)، تبادلات مشکل‌ساز در شبکه‌های اجتماعی باعث می‌شود افراد برای اهداف خود، مشکلاتی را تجربه کنند و پیش‌تنظیم اولیه روابط با سایرین را توسعه بخشند (Yoo, & Frankwick, 2013). ذهنیت یک‌بُعدی برنده - بازنده و در نظر گرفتن همکاران به‌عنوان رقیب یکی از دلایل اصلی اقدام کارکنان به رفتار ساییش اجتماعی است؛ زیرا این تفکر یک‌بُعدی باعث می‌شود آن‌ها از موفقیت همکاران خود احساس خطر کنند و تنها راه موفقیت خود را در شکست دیگران بدانند (Greenbaum et al., 2012). ساییش اجتماعی در محیط کار به‌عنوان «رفتاری که قصد دارد در طول زمان مانع نهاده‌سازی و حفظ روابط بین‌فردی مثبت، موفقیت کاری و شهرت مطلوب شود»، تعریف شده است (Duffy et al., 2002).

سه فرض کلیدی در تعریف ساییش اجتماعی آشکار است. ابتدا در مقابل ناسازگاری که نیت آن مبهم است؛ یعنی فرد ممکن است ناخودآگاه به ناسازگاری اقدام کند. این ساختار فرض می‌کند نیت اقدام‌کننده به رفتار ساییش اجتماعی، عامدانه و آگاهانه است. دوم و مهم‌ترین نکته، این ساختار بر تداخل در روابط کاری دلالت دارد. این ساختار فرض می‌کند در اقدام به ساییش قربانی، نگرش‌ها و رفتارهای اشخاص ثالث (برای مثال همکاران یا سرپرستان) نسبت به قربانی تحت تأثیر قرار گرفته است. سوم، ساییش اجتماعی باید نتایج خاصی را به دنبال داشته باشد؛ یعنی ساییش اجتماعی باید با روابط اجتماعی مواجه شود، باید موفقیت‌های مربوط به قربانی را کاهش دهد و باید مانع گسترش آوازه قربانی شود (Hershcovis, 2011). در سطح مفهومی، رفتار ساییش اجتماعی از دیگر اشکال رفتارهای ضداجتماعی متفاوت است؛ زیرا دامنه خاص و نسبتاً

1. Rook's (1984)

باریکی دارد و تنها شامل آن دسته از رفتارهای عمدی است که به نوعی طراحی شده است که فرد مورد هدف قرار گرفته را به تدریج یا مرحله به مرحله تضعیف می‌کند (Duffy et al., 2012; Yoo, & Frankwick, 2013).

به عنوان یک شکل ابزاری از پرخاشگری، رفتارهای سایش اجتماعی همچون تضعیف دیگران، شایعه‌پراکنی، پنهان کردن اطلاعات، برخورد های سرد با همکاران، راه‌های قدرتمندی برای تقویت فرد به قیمت هزینه کردن دیگران است (Duffy et al., 2012)؛ بنابراین سایش اجتماعی به عنوان شکل منفی از تعاملات اجتماعی، متضاد حمایت اجتماعی محسوب می‌شود، اگرچه سایش اجتماعی و حمایت اجتماعی در دو سر یک پیوستار قرار ندارند؛ به عبارت دیگر وجود حمایت اجتماعی به معنای نبود سایش اجتماعی نیست و برعکس (Oetzel et al., 2007). سایش اجتماعی به طور قوی و در بیشتر موارد بیش از حمایت اجتماعی با نتایج کارکنان مرتبط است (Duffy et al., 2002).

طبق نظریه برابری، افراد پس از ارزیابی‌های صورت گرفته در سازمان، ممکن است برای تلافی شرایط نامناسب یا اقدامات ناراضی‌کننده، رفتار سایش اجتماعی را به عنوان یک راهکار تلافی جویانه برگزینند؛ اما این اقدام پیامدهایی را به همراه دارد. رفتار سایش اجتماعی از سوی اقدام‌کنندگان به این رفتار به تجربه سایش اجتماعی از سوی همکاران دیگر منجر می‌شود^۱ (Duffy et al., 2006; Nasr Esfahani et al., 2016). بنابراین فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر تبیین می‌شود

فرضیه دوم. اندوه مقایسه، سایش اجتماعی همکار را در پی دارد.

پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که سایش اجتماعی با نتایج نامطلوب برای قربانیان و سازمان مرتبط است. کارکنانی که به لحاظ اجتماعی سایش می‌روند بیشتر احتمال دارد که مشکلات جسمی، افسردگی و کاهش توانایی فردی را تجربه کنند. سایش اجتماعی قربانیان، عملکرد کاری آنان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (Greenbaum et al., 2012). سایش اجتماعی به عنوان یکی از دستاوردهای منفی زندگی اجتماعی، هزینه‌های سنگینی برای سازمان‌ها و جامعه دارد (Khaefelahi, & Alipourdarvishi, 2010). سایش اجتماعی

۱. بررسی سؤال‌های به کاررفته در پژوهش‌های مختلف در مورد سایش اجتماعی نشان می‌دهد که پژوهشگران از دو زاویه متفاوت این متغیر را بررسی کرده‌اند و زاویه مورد بررسی آن‌ها یکسان نیست. هنگامی که سایش اجتماعی از نگاه قربانی آن مورد بررسی قرار می‌گیرد، همان واژه «سایش اجتماعی» برای معرفی آن به کار برده می‌شود و هنگامی که از نگاه اقدام‌کننده این رفتار مورد بررسی قرار می‌گیرد به آن «رفتار سایش اجتماعی» می‌گویند. در این پژوهش، سایش اجتماعی از نگاه قربانی این رفتار، بررسی شده است.

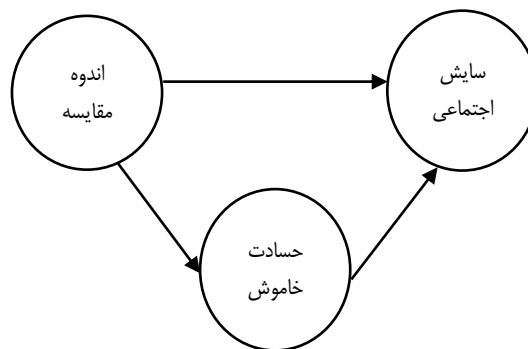
کارکنان تأثیر مستقیم و منفی بر چابکی سازمانی دارد که یکی از متغیرهای اصلی برای پیشرفت در دنیای کنونی است (Nasr Esfahani et al., 2016).

ایسا و وایلند^۱ (۲۰۱۵) پژوهشی با هدف بررسی این مطلب که کارکنان حسود چه هنگام و چگونه در رفتارهای سایش اجتماعی درگیر می‌شوند، انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که حسادت می‌تواند ریسک تعارض رابطه را افزایش دهد؛ زیرا افراد حسود تمایل کمتری به دوست‌داشتن و ایجاد روابط مطلوب با افراد موردحسد قرارگرفته دارند (Eissa, & Wyland, 2015).

به‌طورکلی بررسی مبانی نظری پژوهش نشان می‌دهد که ارتباط بین حسادت و سایش اجتماعی علاوه بر پژوهش ایسا و وایلند (۲۰۱۵)، در پژوهش‌های دیگری از جمله دافی و همکاران (۲۰۱۲) و تای و همکاران^۲ (۲۰۱۲)، نیز اثبات شده است؛ از این‌رو می‌توان نتیجه گرفت که انواع حسادت، از جمله حسادت خاموش به سایش اجتماعی منجر می‌شود؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش به‌صورت زیر تبیین می‌شود:

فرضیه سوم. حسادت خاموش باعث سایش اجتماعی همکار خواهد شد.
فرضیه چهارم. اندوه مقایسه با میانجی‌گری حسادت خاموش به سایش اجتماعی همکار منجر می‌شود.

با توجه به مفاهیم ارائه‌شده و مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل پژوهش به‌صورت شکل ۱، است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

1. Eissa, & Wyland
2. Tai et al.

۳. روش شناسی

پژوهشی که با هدف توسعه دانش، به قصد به‌کاربردن نتایج یافته‌ها برای حل مسئله‌ای خاص یا مسائل متداول سازمانی انجام می‌شود، «پژوهش کاربردی» نام دارد (Danaeifard et al., 2014). پژوهش حاضر نیز به دنبال توسعه دانش کاربردی و کمک به سازمان‌ها برای تصمیم‌گیری درست در برخورد با متغیرهای منفی سازمانی از جمله حسادت و سایش اجتماعی است؛ بنابراین از نظر هدف کاربردی است. این پژوهش از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۴۹ نفر از کارکنان قراردادی واحدهای منتخب «پردیس مرکزی دانشگاه رازی کرمانشاه» است. مبنای استدلال برای انتخاب این جامعه آماری این است که شرایط کاری کارکنان با موقعیت شغلی قراردادی، می‌تواند به ایجاد اندوه مقایسه بیشتر در این کارکنان در مقایسه با همکاران رسمی منجر شود. در این پژوهش برای سنجش سایش اجتماعی از پرسشنامه ۱۳ گویه‌ای دافی و همکاران (۲۰۰۲) و برای سنجش اندوه مقایسه و حسادت خاموش از پرسشنامه ولی‌زاده و همکاران (۲۰۱۵)، استفاده شد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از حداقل سوگیری برخوردار است و دارای بیشترین قدرت تعمیم‌پذیری است (Danaeifard et al., 2014)؛ به‌علاوه شرایط لازم برای استفاده از این روش در جامعه آماری پژوهش حاضر، تأیید شد؛ از این رو روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای این پژوهش به کار رفت. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی- مورگان استفاده شد. تحلیل‌های آماری این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS3 صورت گرفت.

پایایی ابزار. در این پژوهش، برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای محاسبه‌شده برای سؤال‌های مربوط به سایش اجتماعی همکار ۰/۹۴، برای سؤال‌های مربوط به حسادت خاموش ۰/۷۴ و برای سؤال‌های مربوط به اندوه مقایسه ۰/۷۹ به‌دست آمد که نشان از مناسب بودن پایایی سؤال‌های پرسشنامه دارد.

جدول ۱. مقادیر آلفای کرونباخ

مؤلفه	آلفای کرونباخ
سایش اجتماعی	۰/۹۴
حسادت خاموش	۰/۷۴
اندوه مقایسه	۰/۷۹

روایی همگرا. فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱)، معیار AVE^۲ را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و مقدار بحرانی برای آن را عدد ۰/۵ تعیین کردند؛ یعنی مقدار بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد (Davari, & Rezazadeh, 2016). روایی همگرای سؤال‌های پرسشنامه نیز تأیید شد که مقادیر مربوط به این معیار در جدول ۲، آمده است.

جدول ۲. مقادیر AVE

مؤلفه	AVE
سایس اجتماعی همکار	۰/۷۵
حسادت خاموش	۰/۵۶
اندوه مقایسه	۰/۵۲

روایی واگرا. روایی واگرا معیار دیگری برای سنجش برآزش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. روایی واگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که تعامل یک سازه در مدل پژوهش با شاخص‌های خودش از تعامل آن با سایر سازه‌های مدل بیشتر است. یکی از روش‌های مورد استفاده برای سنجش این روایی، روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، است. در PLS، بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌پذیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. در صورتی که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر باشند، مدل روایی واگرایی قابل قبولی دارد (Davari, & Rezazadeh, 2016).

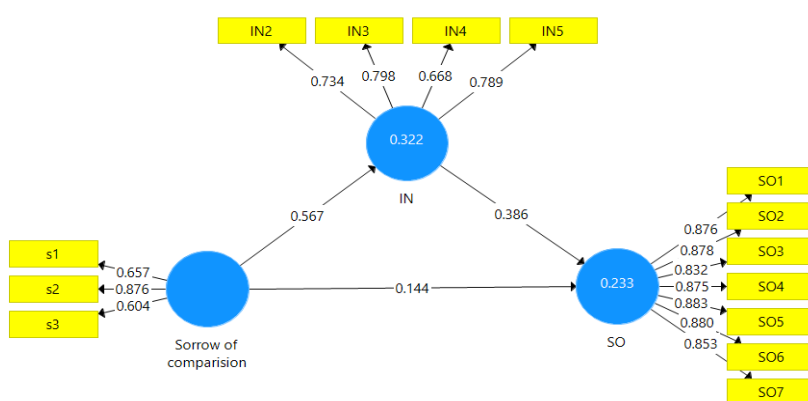
اعداد مربوط به ماتریس فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، مدل پژوهش نشان می‌دهد که مقادیر مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر هستند؛ بنابراین مدل روایی واگرایی قابل قبولی دارد.

جدول ۳. ضرایب فورنل و لارکر

مؤلفه	IN	SO	S.CO
IN	۰/۷۴۹	—	—
SO	۰/۴۶۸	۰/۸۶۹	—
S.CO	۰/۵۶۷	۰/۳۶۳	۰/۷۲۲

1. Fornell-Larker
2. Average Variance Extracted
3. Sorrow of comparison
4. Social undermining
5. Inert envy

سنجش بارهای عاملی (ضرایب بارهای عاملی). بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر یا بیشتر از ۰/۴ شود، مؤید این است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است؛ البته برخی از پژوهشگران عدد ۰/۵ را به‌عنوان مقدار ملاک در نظر گرفته‌اند. نکته مهم آن است که پس از محاسبه بارهای عاملی بین سازه و شاخص‌ها، در صورت وجود مقادیر کمتر از ۰/۴، باید آن شاخص‌ها (سؤال‌های پرسشنامه) را اصلاح و یا از مدل پژوهش حذف کرد (Davari, & Rezazadeh, 2016). شکل ۲، نشان می‌دهد که بارهای عاملی سؤال‌های پرسشنامه از ۰/۵ بالاتر^۱ و مدل پژوهش از پایایی مناسب برخوردار است.



شکل ۲. ضرایب علی مسیره‌های موجود در مدل پژوهش

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

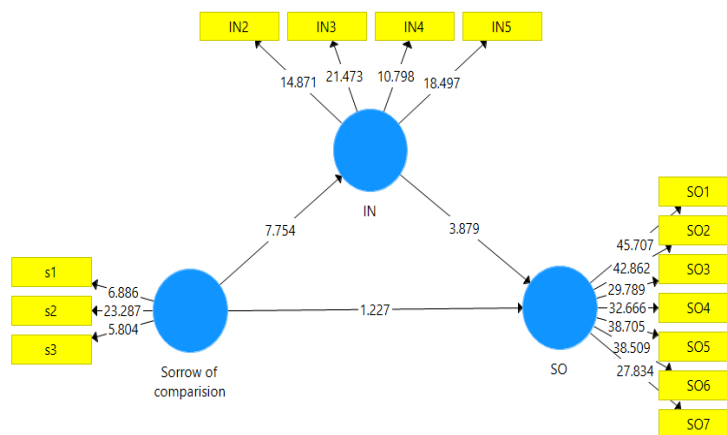
در این بخش، ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه انتخابی در جدول ۴، ارائه و سپس به بررسی فرضیه‌ها و تحلیل یافته‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

۱. سؤال‌های IN1 و IN6 به دلیل ضرایب بار عاملی کمتر از ۰/۵ حذف شده‌اند.

جدول ۴. توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش

متغیر	مشخصه	فراوانی	درصد
جنسیت	مذکر	۹۴	۶۳/۹
	مؤنث	۵۳	۳۶/۱
	مجموع	۱۴۷	۱۰۰/۰
سن	کمتر از ۳۵ سال	۳۵	۲۳/۸
	۳۵ تا ۴۰ سال	۴۱	۲۷/۹
	۴۰ تا ۴۵ سال	۳۶	۲۴/۵
	۴۵ تا ۵۰ سال	۲۱	۱۴/۳
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۴	۹/۵
	مجموع	۱۴۷	۱۰۰/۰
تحصیلات	دیپلم	۱۹	۱۲/۹
	کاردانی	۱۱	۷/۵
	کارشناسی	۶۲	۴۲/۲
	کارشناسی ارشد	۵۲	۳۵/۴
	دکتری	۳	۲/۰
	مجموع	۱۴۷	۱۰۰/۰

بررسی ضرایب معناداری z (مقادیر T-Values) مربوط به هر یک از فرضیه‌ها. پس از اطمینان از پایایی و روایی قابل قبول مدل پژوهش، نوبت به بررسی فرضیه‌های پژوهش می‌رسد. در نرم‌افزار Smart PLS3 برای سنجش رابطه بین سازه‌ها از عدد معناداری t^۲ استفاده می‌شود. در صورتی که مقدار t از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان‌دهنده صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است (Davari, & Rezazadeh, 2016).



شکل ۳. ضرایب معناداری مدل پژوهش

مقادیر مربوط به ضرایب بارهای عاملی و اعداد معناداری t مدل پژوهش در جدول ۵، آمده است:

جدول ۵. مقادیر مربوط به ضرایب بارهای عاملی و اعداد معناداری t

	S.CO =>IN	S.CO =>SO	IN => SO	S.CO => IN => SO
ضرایب بارهای عاملی	۰/۵۶۷	۰/۱۴۴	۰/۳۸۶	۰/۲۱۹
اعداد معناداری t	۷/۷۵۴	۱/۲۲۷	۳/۸۷۹	۳/۹۵۷

نتایج فرضیه‌های این پژوهش به شرح زیر است:

عدد معناداری t برای فرضیه‌های اول و سوم، یعنی «اثر مستقیم اندوه مقایسه بر حسادت خاموش» و «اثر مستقیم حسادت خاموش بر سایش اجتماعی همکار» به ترتیب ۷/۷۵۴ و ۳/۸۷۹ به دست آمد که نشان از تأیید فرضیه‌های اول و سوم دارد. در فرضیه چهارم این پژوهش، اثر غیرمستقیم اندوه مقایسه بر سایش اجتماعی همکار از طریق حسادت خاموش بررسی شد. مقدار عدد معناداری اثر غیرمستقیم اندوه مقایسه بر سایش اجتماعی با میانجی‌گری حسادت خاموش از طریق آزمون سوپل محاسبه می‌شود. مقدار عدد معناداری فرضیه چهارم پژوهش با استفاده از آزمون سوپل^۱ برابر با ۳/۹۵۷ است؛ بنابراین فرضیه چهارم نیز تأیید می‌شود.

۱. برای محاسبه عدد معناداری فرضیه چهارم پژوهش با استفاده از آزمون سوپل، مقادیر خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و مسیر میان متغیر میانجی و وابسته لازم است. خطاهای استاندارد مربوط به این مسیرها از جدول Total Effects در نرم‌افزار Smart PLS3 استخراج شده است. این مقادیر برای مسیر میان متغیر مستقل و میانجی برابر با ۰/۰۷۲ و برای مسیر میان متغیر میانجی و وابسته برابر با ۰/۰۹۵ است.

ضریب استاندارد شده بار عاملی اندوه مقایسه بر حسادت خاموش برابر با $0/567$ به دست آمد؛ یعنی اندوه مقایسه در 57 درصد مواقع به حسادت خاموش می‌انجامد؛ همچنین ضریب بار عاملی حسادت خاموش بر سایش اجتماعی همکار معادل $0/386$ به دست آمد؛ یعنی حسادت خاموش در 39 درصد مواقع به سایش اجتماعی همکار منجر می‌شود. ضریب استاندارد شده بار عاملی برای فرضیه چهارم این پژوهش از حاصل ضرب ضرایب علی فرضیه‌های اول و سوم حاصل می‌شود؛ بنابراین ضریب استاندارد شده بار عاملی برای فرضیه چهارم 22 درصد است؛ یعنی اندوه مقایسه در 22 درصد مواقع، از طریق میانجی‌گری حسادت خاموش، به سایش اجتماعی سایر همکاران منجر می‌شود.

جدول ۶. خلاصه نتایج

تأیید/عدم تأیید	فرضیه
تأیید	اندوه مقایسه به حسادت خاموش می‌انجامد.
رد	اندوه مقایسه، سایش اجتماعی همکار را در پی دارد.
تأیید	حسادت خاموش، باعث سایش اجتماعی همکار خواهد شد.
تأیید	اندوه مقایسه با میانجی‌گری حسادت خاموش به سایش اجتماعی همکار منجر می‌شود.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج پژوهش نشان می‌دهد اندوه ناشی از مقایسه اجتماعی نامطلوب اگر فرد را بر اهدافی متمرکز کند که به دلیل ضعف‌های درونی یا شرایط محیطی توان دستیابی به آن را ندارد، با تبدیل شدن به نوعی از حسادت به نام «حسادت خاموش»، سایش اجتماعی سایر همکاران را به دنبال خواهد داشت.

حسادت خاموش به‌عنوان یکی از انواع چهارگانه طبقه‌بندی حسادت مربوط به مدل پرتاسی (۲۰۱۶)، بیش از سایر انواع حسادت نشان‌دهنده پیچیدگی این متغیر چندوجهی است. حسادت یک واکنش هیجانی منفی است که نتیجه مقایسه نامطلوب اجتماعی است (Eissa, & Wyland, 2015). حسادت یک صفت و وضعیت روحی است که اکثر افراد در بیشتر موارد سعی در پنهان کردن آن دارند (Protasi, 2016). حسادت یکی از مهم‌ترین احساسات و عواطف انسانی در جهان است که می‌تواند نارضایتی ایجاد کند (Lin, & Utz, 2015). اهمیت حسادت آنجا احساس می‌شود که عواقب منفی آن می‌تواند هم برای افراد و هم برای سازمان زیان‌آور باشد (Canen, & Canen, 2012).

دیدگاه برابری^۱ و تبادل اجتماعی^۲ اساس پشتیبانی نظری ارتباط بین حسادت و سایش اجتماعی هستند. طبق نظریه برابری، هنگامی که نسبت ورودی/ خروجی افراد در مقایسه با نسبت متعلق به فرد دیگری ناعادلانه قلمداد شود، ناراحت می‌شوند. این بی‌عدالتی ادراک شده احتمالاً به انگیزه افراد برای بازسازی تعادل کمک می‌کند. یک راه بالقوه برای رسیدن به این تعادل این است که اطمینان حاصل شود که نتایج افراد دیگر به حداقل رسیده است. سایش اجتماعی یک راه بالقوه برای به حداقل رساندن تلاش دیگران و بازسازی این تعادل است (Eissa, & Wyland, 2015).

ارتباط بین حسادت و سایش اجتماعی در پژوهش‌های دانشمندان مختلف از جمله دافی و همکاران (۲۰۱۲) و ایسا و وایلند (۲۰۱۵)، اثبات شده است. بی‌عدالتی ادراکی از سوی کارکنان حسد آنان را برمی‌انگیزد و روابط دوستانه آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در نتیجه سایش اجتماعی به‌عنوان مسکنی برای این درد از سوی آنان انتخاب می‌شود؛ ولی این درمان نه تنها مؤثر نیست، بلکه همچون دشمنی پنهان، عواقبی منفی به همراه دارد. سلامت محیط کار، چابکی سازمانی و بهره‌وری به‌عنوان متغیری کلیدی برای پیشرفت در کل سازمان به خطر می‌افتد. در سطح فردی نیز عذاب وجدان و پیامدهای روانی بعدی را برای انجام‌دهنده این‌گونه رفتارها و خطرات جسمی و روحی تدریجی را برای قربانی این ماجرا به همراه دارد (Eissa, & Wyland, 2015; Greenbaum et al., 2012; Nasr Esfahani et al., 2016).

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که اندوه مقایسه زمینه‌ساز ایجاد انواع حسادت از جمله حسادت خاموش است که این نتیجه بر طبق فرضیه اول این پژوهش تأیید می‌شود. طبق ضریب استاندارد شده بار عاملی، اندوه مقایسه در ۵۷ درصد مواقع به حسادت خاموش منجر می‌شود. این مقدار درصد قابل‌تأمل و بالایی است و اگر در نگاه گسترده‌تر این درصد در کنار درصد سایر انواع حسادت در نظر گرفته شود، می‌توان ادعا کرد که اندوه مقایسه می‌تواند در بیشتر مواقع به یکی از انواع حسادت تبدیل شود. این ادعا یکی از پیشنهاد‌های کاربردی در این پژوهش است. پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی در حوزه متغیر حسادت، اثر اندوه مقایسه بر سایر انواع حسادت، به‌صورت مجزا و ترکیبی بررسی شود.

به‌طور کلی یکی از دلایل پنهان ماندن و فراموش شدن متغیرهای منفی از جمله حسادت در حوزه رفتار سازمانی، دید منفی نسبت به این متغیر و عدم تمایل پاسخگویان برای پاسخ کامل و شفاف در مورد حسادت است؛ بنابراین گام نخست در حوزه بررسی متغیر حسادت، فرهنگ‌سازی و شفاف‌سازی در مورد این متغیر است تا بر پایه پذیرش این مطلب که حسادت یکی از خصلت‌های طبیعی در وجود انسان است که با کتمان و پنهان‌سازی، اثر آن از بین نمی‌رود، بلکه

1. eQuity
2. Social Exchange

با گذشت زمان در متغیرهای منفی همچون سایش اجتماعی در کل سازمان پدیدار می‌شود. این مطلب در فرضیه سوم این پژوهش تأیید شد. طبق ضریب بار عاملی این مسیر، حسادت خاموش در ۳۹ درصد مواقع به سایش اجتماعی سایر همکاران منجر می‌شود که بر پایه استدلالی مشابه با استدلال مربوط به فرضیه نخست، این درصد اگر در نگاه گسترده‌تر، در کنار درصد سایر انواع حسادت بررسی شود، درصد زیادی است که به‌راحتی نمی‌توان از آن چشم‌پوشی کرد.

چشم‌پوشی و انکار متغیر حسادت، تنها باعث فراموش کردن و پنهان‌سازی این متغیر سازمانی می‌شود؛ اما این پنهان‌سازی باعث از بین رفتن این متغیر در سازمان نمی‌شود. یکی از گام‌های اساسی برای حل این مشکل، شفاف‌سازی در این حوزه است. بسیاری از افراد دیدگاه منفی در مورد واژه حسادت دارند و این ویژگی را یک خصلت منفی ذاتی می‌دانند. آنچه در پژوهش‌های پژوهشگران غربی به‌عنوان حسادت در سازمان معرفی می‌شود، واژه "Envy" است. پولدری^۱ (۲۰۱۸)، در کتاب خود^۲ بر مبنای یک مدل تفکر جدید، معتقد است که این ویژگی ذاتی نیست؛ بنابراین بر مبنای دیدگاهی هم‌راستا با دیدگاه پولدری (۲۰۱۸)، می‌توان ادعا کرد آنچه بیش از خصلت ذاتی افراد، ایجادکننده حسادت است، محیط پیرامونی آنان است؛ البته دیدگاه این پژوهش انکارکننده ماهیت ذاتی حسادت نیست، بلکه مدعی است آنچه نیرو محرکه این ویژگی است بیش از آنکه ویژگی ذاتی باشد، شرایط محیطی است.

با توجه به نقش برجسته شرایط محیطی، با از بین بردن شرایط محیطی ایجادکننده حسادت، نتایج منفی آن همچون سایش اجتماعی را می‌توان تقلیل داد و در مورد پیامدهای عدم‌مقابله با این متغیر سازمانی باید هوشیار بود. برنامه‌ریزی برای پیش‌گیری از ایجاد حسادت و عواقب منفی آن، ابتدا بر مبنای شناخت عوامل احتمالی ایجادکننده حسادت و در گام بعد، جلوگیری از ایجاد آن‌ها در محیط سازمانی است.

طبق نتایج این پژوهش که مشابه با دیدگاه پژوهشگران این حوزه است، اندوه مقایسه می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد حسادت باشد و در نتیجه سایش اجتماعی سایر همکاران را به دنبال داشته باشد؛ اما طبق نتایج این پژوهش، به‌طور مستقیم به سایش اجتماعی منجر نمی‌شود.

برای رد شدن فرضیه دوم می‌توان این‌گونه استدلال کرد که اندوه مقایسه معلول شرایطی است. فردی که آن را تجربه کرده است به دنبال علت آن است. جست‌وجو برای یافتن علت می‌تواند فرآیندی بی‌خطر باشد؛ به‌گونه‌ای که آسیبی به دیگران وارد نکند. بر این مبنای، فرد ممکن است برای یافتن علت عدم‌دستیابی به هدف یا موقعیت، برخی نقاط ضعف درونی خود را ایجادکننده اندوه بداند. این تمرکز بر هدف و باور به عدم‌دستیابی به آن، به دلیل نقاط ضعف درونی، ایجادکننده حسادت خاموش در فرد است. در این مرحله فرد علت اصلی اندوه ناشی از

1. Pollder

2. Envy is not innate: A new model of thinking

مقایسه را نقاط ضعف خود می‌داند و برای کم‌جلوه‌دادن این نقاط ضعف، باعث سایش اجتماعی سایر همکاران می‌شود.

بر مبنای استدلال‌های بالا، مسئولان سازمانی باید از شرایط محیطی، به‌گونه‌ای سازنده و مثبت استفاده کنند تا اندوه ناشی از مقایسه اجتماعی نامطلوب و ذهنیت منفی نسبت به شرایط محیطی در کارکنان ایجاد نشود. یکی از موضوع‌های کلیدی عدالت است. مسئولان سازمانی لازم است که در برخوردهای رسمی و غیررسمی خود با کارکنان، عدالت را رعایت کنند.

عدالت مصادیق گسترده‌ای دارد که یکی از ابتدایی‌ترین آن‌ها عدالت‌های پرداختی و شرایط شغلی است. اگر کارکنان ارزیابی‌های محیطی را عادلانه قلمداد کنند کمتر روی مقایسه اجتماعی بر مبنای ارزیابی خود با سایرین متمرکز خواهند شد و در نتیجه دیدگاه‌های منفی کمتری نیز در ذهن آنان ایجاد خواهد شد. شرایط شغلی قراردادی در مقایسه با رسمی تفاوت‌های پرداختی قابل ملاحظه‌ای را ایجاد می‌کند که تا حد امکان برای حل حداکثری آن باید تلاش کرد.

راه‌حل دیگر، معارفه‌های دوستانه است. تلاش برای تشکیل جلسه‌های مذاکره غیررسمی در ساعات غیراداری به‌منظور تأمین نیازهای عاطفی اولیه و کاهش سوءبرداشت‌های احتمالی (واقعی و غیرواقعی) ایجادشده در ذهن کارکنان، آنان را نسبت به شرایط کاری خوش‌بین‌تر خواهد کرد. ایجاد خوش‌بینی نسبت به شرایط محیطی و رضایت درونی از طریق افزایش اعتمادبه‌نفس به افراد کمک می‌کند تا نقاط مثبت وجودی خود را بهتر بشناسند و نسبت به برخی ناتوانی‌های ذاتی و درونی خود واقع‌بینانه‌تر برخورد کنند. عدم تمرکز افراد بر ضعف‌های خود و احساس شغف و رضایت از داشته‌ها، شرایط محیطی را برای تمامی کارکنان مساعدتر خواهد کرد. یکی از راه‌های دستیابی به محیط کاری سازنده ترویج ویژگی اخلاق‌مداری در کارکنان است.

مدیران برای ترویج اخلاق‌مداری سازمان باید در گام نخست، خود اصول اخلاقی را در عملکرد و تصمیم‌های سازمانی به‌کار گیرند. هرگاه کارکنان اطمینان حاصل کنند که مدیریت نسبت به آن‌ها احساس مسئولیت می‌کند، تلقی مثبتی نسبت به سازمان پیدا می‌کنند و در پرتو این جوّ اطمینان و اعتماد، فضای بی‌اعتمادی تعدیل می‌شود. تلقی مثبت نسبت به شرایط محیطی، با ایجاد آرامش روانی در کارکنان و متمرکز کردن آنان بر نقاط مثبت زندگی کاری و ابعاد وجودی خود، شرایط کاری را برای تمامی کارکنان بهبود خواهد بخشید.

یکی از اهداف اصلی این پژوهش غنی‌سازی مبانی نظری در حوزه متغیر حسادت به‌عنوان متغیری بسیار پیچیده‌تر از متغیرهای دیگر در حوزه رفتار سازمانی است. بدیهی است که یکی از دلایل پژوهش‌های اندک در این حوزه عدم تمایل سازمان‌ها و پاسخگویان برای پاسخ به سؤال‌های مربوط به متغیرهای منفی سازمانی، از جمله حسادت است که این پژوهش نیز از برخورد با این مشکل مستثنا نبوده است.

به‌طور کلی حسادت یک حالت ناخوشایند است (Duffy et al., 2012) که اغلب افراد سعی در پنهان کردن و انکار آن را دارند. در همین راستا، برای حل این مشکل سؤال‌های مربوط به حسادت خاموش در نمونه اولیه پرسشنامه این پژوهش با مشورت متخصصان در سه مرحله بازنگری شد تا بار منفی ایجادشده در پاسخگویان به حداقل ممکن کاهش پیدا کند. با وجود این محدودیت جامع و فراگیر، تا نهادینه‌سازی فرهنگ برای همکاری در پاسخگویی به متغیرهای منفی سازمانی در پژوهش‌های مختلف، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران علاقه‌مند به پژوهش در حوزه متغیر حسادت، در کنار پرسشنامه از روش‌های دیگری همچون مشاهده یا مصاحبه نیز برای دستیابی به نتایج دقیق‌تر استفاده کنند.

منابع

1. Allan, S., & Gilbert, P. (1995). A social comparison scale: Psychometric properties and relationship to psychopathology. *Personality and Individual Differences, 19*(3), 293-299.
2. Buunk, A. P., & Gibbons, F. X. (2007). Social comparison: The end of a theory and the emergence of a field. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 102*(1), 3-21.
3. Canen, A. G., & Canen, A. (2012). Challenging envy in organizations: multicultural approaches and possibilities. *Business Strategy Series, 13*(5), 199-207.
4. Casu, G. (2015). *Envy: A Psychometric Refinement of the Construct* (Doctoral dissertation, Alma).
5. Crossley, C. D. (2009). Emotional and behavioral reactions to social undermining: A closer look at perceived offender motives. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 108*(1), 14-24.
6. Crusius, J., & Lange, J. (2014). What catches the envious eye? Attentional biases within malicious and benign envy. *Journal of Experimental Social Psychology, 55*, 1-11.
7. Danaeifard, H., Alvani, M., & Azar, A. (2014). *Quantitative Research Methodology in Management: A Comprehensive Approach*. (Ninth Edition). *Tehran: saffar publications*. (In Persian)
8. Davari, A., & Rezazadeh, A. (2016). *Structural Equation Modeling with PLS*. (Third Edition). *Tehran: Iranian Student Book Agency*. (In Persian)
9. Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of management Journal, 45*(2), 331-351.
10. Duffy, M. K., Ganster, D. C., Shaw, J. D., Johnson, J. L., & Pagon, M. (2006). The social context of undermining behavior at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 101*(1), 105-126.
11. 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*(3), 643-666.
12. Eissa, G., & Wyland, R. (2015). Keeping up with the Joneses: The Role of Envy, Relationship Conflict, and Job Performance in Social Undermining. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 15*48051815605020.
13. Gant, L. M., Nagda, B. A., Brabson, H. V., Jayaratne, S., Chess, W. A., & Singh, A. (1993). Effects of social support and undermining on African American workers' perceptions of coworker and supervisor relationships and psychological well-being. *Social Work, 38*(2), 158-164.
14. Greenbaum, R. L., Hill, A., Mawritz, M. B., & Quade, M. J. (2014). Employee Machiavellianism to Unethical Behavior The Role of Abusive Supervision as a Trait Activator. *Journal of Management, 0149206314535434*.
15. Greenbaum, R. L., Mawritz, M. B., & Eissa, G. (2012). Bottom-line mentality as an antecedent of social undermining and the moderating roles of core self-evaluations and conscientiousness. *Journal of Applied Psychology, 97*(2), 343.
16. Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. (Translate of Azar, A., GHolamzadeh, R.). *Tehran: Negahedanesh publications*. (In Persian)

17. Hershcovis, M. S. (2011). Incivility, social undermining, bullying... oh my!: A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 499-519.
18. Hill, S. E., & Buss, D. M. (2006). Envy and positional bias in the evolutionary psychology of management. *Managerial and Decision Economics*, 27(2-3), 131-143.
19. Khaefelahi, A.A., & Alipourdarvishi, Z. (2010). Designing human Social Undermining Model and the result of Interpersonal Communication. *Management Research in Iran*, 14(2), 45-65. (In Persian)
20. Khaki, Gh.R. (1999). Research method with an approach to thesis. *Tehran: Center for Scientific Research in cooperation with the Cultural Center of Derayat publishing*. (In Persian)
21. Lange, J., & Crusius, J. (2015). Dispositional envy revisited: Unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(2), 284-294.
22. Lin, R., & Utz, S. (2015). The emotional responses of browsing Facebook: Happiness, envy, and the role of tie strength. *Computers in human behavior*, 52, 29-38.
23. Nasr Esfahani, M., Allameh, M., Shaemi, A., & Teamory, H. (2016). Expanding the Model of the concept of Social Undermining and determining its relationship with Organizational Agility (Case Study: Iranian Welfare Organization). *Strategic Management Research*, 22(62), 155-177. (In Persian)
24. Nickerson, J. A., & Zenger, T. R. (2008). Envy, comparison costs, and the economic theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 29(13), 1429-1449.
25. Oetzel, J., Duran, B., Jiang, Y., & Lucero, J. (2007). Social support and social undermining as correlates for alcohol, drug, and mental disorders in American Indian women presenting for primary care at an Indian Health Service hospital. *Journal of Health Communication*, 12(2), 187-206.
26. Polledri, P. (2018). *Envy is not innate: A new model of thinking*. Routledge.
27. Protasi, S. (2016). Varieties of envy. *Philosophical Psychology*, 29(4), 535-549.
28. Santor, D. A., & Yazbek, A. A. (2006). Soliciting unfavourable social comparison: Effects of self-criticism. *Personality and individual differences*, 40(3), 545-556.
29. Shu, C. Y., & Lazatkhan, J. (2017). Effect of leader-member exchange on employee envy and work behavior moderated by self-esteem and neuroticism. *Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 69-81.
30. Smallets, S., Streamer, L., Kondrak, C. L., & Seery, M. D. (2016). Bringing you down versus bringing me up: Discrepant versus congruent high explicit self-esteem differentially predict malicious and benign envy. *Personality and Individual Differences*, 94, 173-179.
31. Smith, M. B., & Webster, B. D. (2017). A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance. *Personality and Individual Differences*, 104, 453-459.
32. Strongman, L. (2013). The psychology of social undermining in organisational behaviour. *The Australasian Journal of Organisational Psychology*, 6.

33. Tai, K., Narayanan, J., & McAllister, D. J. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review*, 37(1), 107-129.
34. Taylor, S. E., & Lobel, M. (1989). Social comparison activity under threat: Downward evaluation and upward contacts. *Psychological review*, 96(4), 569.
35. Valizadeh, A., Haratian, A.A., & Ahmadi, M.R. (2015). The Reliability, Validity and Factor Structure of the Revised Islamic Scale of Envy. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 16(3), 100-112. (In Persian)
36. Van de Ven, N. (2009). The bright side of a deadly sin: The psychology of envy.
37. Van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2009). Leveling up and down: the experiences of benign and malicious envy. *Emotion*, 9(3), 419.
38. Vecchio, R. (2005). Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied. *Cognition & Emotion*, 19(1), 69-81.
39. Vrabel, J. K., Zeigler-Hill, V., & Southard, A. C. (2018). Self-esteem and envy: Is state self-esteem instability associated with the benign and malicious forms of envy?. *Personality and Individual Differences*, 123, 100-104.
40. Yoo, J., & Frankwick, G. L. (2013). Exploring the impact of social undermining on salesperson deviance: an integrated model. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 33(1), 79-90.

پرسش‌نامه^۱

به ندرت	کم	متوسط	نسبتاً زیاد	زیاد	
					۱. از اینکه به امکانات دیگران دسترسی ندارم، تأسف می‌خورم.
					۲. با چشمی خیره به افراد دارای نعمت نگاه می‌کنم.
					۳. آرزو می‌کنم که نعمت‌های دیگران نصیب خودم شود.
					۴. افراد ثروتمند را واقعاً لایق ثروتشان نمی‌دانم.
					۵. پذیرش حرف حق و مستدل دیگران برایم سخت است.
					۶. در برخورد با دیگران خیلی زود از کوره به درمی‌روم.
					۷. گاهی ابراز دوستی‌ام مطابق خواست دلم نیست.
					۸. اگر در جمعی یکی از آشنایان مرکز تمام گفت و گوها باشد، تحملش برایم سخت است.
					۹. احساس می‌کنم دوستانم بیشتر وقت خود را با یکدیگر سپری می‌کنند.

- در محیط کار آیا تا به حال همکار شما:

به ندرت	کم	متوسط	نسبتاً زیاد	زیاد	
					۱. به شما بی‌احترامی کرده است.
					۲. برخورد نامناسبی با شما داشته است.
					۳. در مورد شما شایعه‌پراکنی کرده است.
					۴. کارها را به تأخیر انداخته است تا باعث کند شدن روند کار شما شود.
					۵. شما یا ایده‌هایتان را تضعیف کرده است.
					۶. احساسات شما را نادیده گرفته است.
					۷. پشت سر شما بدگویی کرده است.

۱. سؤالات ۱ الی ۳ در جدول اول مربوط به متغیر اندوه مقایسه و سؤالات ۴ الی ۹ مربوط به متغیر حسادت خاموش است. سؤالات جدول دوم مربوط به متغیر سایش اجتماعی است.

The Impact of Sorrow of Comparison on Social Undermining with the Mediation of Inert Envy

Fatemeh Alavi Matin¹, Hossein Damghanian^{2*}, Abbas Ali Rastgar²

1. M.A. in EMBA, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Iran, Semnan.

2. Business Management Department, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Iran, Semnan.

Abstract

Purpose: Undesirable social comparison is one of the main reasons for social undermining behaviors in organizations. Few studies have investigated the functional mechanism of this relationship. The purpose of this research is to determine the effect of the sorrow caused by unfavorable social comparison on the social undermining of the colleague by the mediating of inert envy.

Design/Methodology/Approach: This research's method is descriptive-survey. The statistical population of this study is contract staff of the selected units of the central campus of Kermanshah Razi University. Selected units and their staff were randomly chosen. Standard questionnaires were distributed among 147 employees of selected units using simple random sampling. Structural equation modeling and Smart PLS3 software was used for data analysis.

Research Findings: Findings from this study shows that the sorrow which result from unfavorable social comparison does not lead to the social undermining of the colleague, but by mediating inert envy, leads to social undermining; means individuals focuses on undesirable positions and this unfavorable feeling in individuals will become a kind of envy called inert envy that leads to the social undermining in colleagues.

Limitations & Consequences: In general, negative traits such as envy, the likelihood of not responding honestly, can reduce trust the results.

Practical Consequences: The Sorrow of comparison to becoming inert envy leads to the colleague social undermining. Therefore, avoiding the backgrounds of sorrow of comparison is essential to preventing social undermining behaviors in organizations.

Innovation or Value of the Article: In this study for the first time envy is considered as a multivariate feeling. In addition, this study adds to managerial research in the area of negative organizational variables such as envy and social undermining.

Key words: Sorrow of comparison, unfavorable social comparison, envy, inert envy, social undermining.

Paper Type: Research paper

Received: Sep. 11, 2018, Accepted: April 06, 2019.

* Corresponding author.

Email addresses: fatemeh.alaviematin@gmail.com; hdamghanian@semnan.ac.ir; a_rastgar@semnan.ac.ir