



حسادت سازمانی

زهرا جعفری^۱، سید هومن زرین گری^۲

^۱ دانشجوی دکتری رشته مهندسی مالی، دانشگاه آزاد اسلامی مراغه، ایران zahrajafari241@yahoo.com

^۲ دانشجوی کارشناسی رشته مدیریت، دانشگاه پیام نور زنجان، ایران hooman_zrg@yahoo.com

چکیده

سرمایه انسانی با ارزش ترین دارایی هر سازمان برای حفظ موفقیت و موجودیت خود است و پر واضح است مدیران سازمان هایی موفق خواهند بود که از منابع انسانی خود به طور مؤثر و کارآمد استفاده کرده و به طور مدام به احساسات، هیجانات و حالات روحی و روانی آنها در محیط کار توجه کنند. در محیط های کار امروزی هیجان بخشی از شغل است و احساسات، عواطف، هیجانات و به طور کلی بعد روانی افراد مانند بعد جسمی درگیر کار است. یک هیجان منفی تجربه شده در محیط کار که در آن فرد خود را با شخصی شبیه و هم شأن خود مقایسه می کند، حسادت است که آن را حسادت سازمانی می نامند. به عبارتی حسادت یکی از هیجانات منفی شایع در سازمان ها می باشد و موضوعی است که مرتبط با بعد روانشناختی انسان است و یکی از شایع ترین مسائل موجود در زندگی و روابط اجتماعی محسوب می شود که مشکلات فراوانی را به بار می آورد. مطالعه مفهوم حسادت سازمانی، عوامل موثر بر آن و پیامدهای آن برای سازمان ها امری مهم به نظر می رسد که از همین رو در این پژوهش به مطالعه توصیفی این موضوع پرداخته شده است.

واژه های کلیدی

حسادت سازمانی، هیجانات منفی، حسادت



مقدمه

در مطالعات رفتار سازمانی علاوه بر بعد فیزیکی، بعد روانی و احساسی و هیجانی فرد نیز مورد توجه قرار می‌گیرد. امروزه حسادت سازمانی یکی از هیجانات منفی شایع در محیط‌های کاری است و اگر چه در بعضی موارد باعث ایجاد انگیزه و افزایش سطح عملکرد فرد شود، اما عموماً به عنوان یک عمل منفی سازمانی و فردی مطرح شود. حسادت به عنوان یک محرک ناخوشایند و منفی، می‌تواند آثار مخربی بر رفتار افراد داشته باشد و به طور کلی روانشناسان معتقدند رویدادهای منفی تأثیرات احساسی و رفتاری بیشتری نسبت به رویدادهای مثبت دارند. معمولاً حسادت در محیط کار به دلیل ماهیت مخفی خود، در سازمان‌ها نادیده گرفته می‌شود و این بی‌توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت، موجب بروز مشکلات متعددی می‌شود. از همین رو پژوهش در این زمینه بسیار مهم و ارزشمند محسوب می‌شود.

پیشینه و ادبیات پژوهش

حسادت

کلمه حسادت از واژه لاتین *Invidere* مشتق شده است که به معنای خیره نگاه کردن بدخواهانه است. در ریشه شناسی کلمه یک مرجع روشن وجود دارد: خیره نگاه کردن، حسادت با نگاه به شخص دیگری که چیزی دارد و شخص از داشتن آن محروم است آغاز می‌شود. چیزی که دیگران دارند و شخص ندارد و در مفهوم گسترده تر همان احساس خوب، یک دستاورد، یک کیفیت یا یک منبع است. در برخی موارد نیز شاد و سلامت بودن دیگران می‌تواند منشأ بروز حسادت باشد. در حسادت، فردی که مورد مقایسه منفی قرار می‌گیرد هر شخصی نیست؛ بلکه در این مقایسه اجتماعی فرد خود را با شخصی شبیه و هم‌شأن خود مقایسه می‌کند. حسادت در محیط کار به عنوان یک احساس ناخوشایند توصیف شده است که با احساساتی مانند حقارت، خرابکاری، تجاوز و خشم روی دستاوردهای دیگران همراه است (حسن پور و همکاران، ۱۳۹۹).

در آکسفورد نیز حسادت به احساسات بدخیم و خصومت آمیز، تمایل به آسیب رساندن به فرد دیگر، احساس نارضایتی فرد از حصول مزایای مافوق توسط دیگران و میل به تقلید برای رسیدن به برابری و دست یافتن به برترین‌ها مربوط می‌شود. حسادت سازمانی احساس ناخوشایند و منفی‌ای است که از مقایسه فرد با همکاران خود و تمرکز بر داشته‌های فرد نسبت به آنان نشأت می‌گیرد. وقتی حسادت در شخص شکل می‌گیرد، به دلیل احساس برتری شخص دیگر نسبت به او، در وی حس نارضایتی پدید می‌آید. موقع تجربه احساس حسادت، کنترل کردن، تغییر دادن و مخفی کردن آن بسیار دشوار است. حسادت به اثرهای منفی شایان توجهی از جمله تیره شدن روابط، امتناع از کار گروهی و کاهش عملکرد در سازمان منجر می‌شود و می‌تواند به طور بالقوه سبب نارضایتی شغلی، نارضایتی از سرپرست و ترک شغل شود (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۷).

به عقیده آکوارو (۲۰۰۴) حسادت یکی از قدرتمندترین نیروهای عاطفی انسان است به گونه‌ای که اهمیت حسادت در تعیین رفتار افراد، روابط آنها و در جامعه مورد توجه فلاسفه، متفکران مذهبی، مورخان، جامعه‌شناسان، اقتصاددانان و روانشناسان قرار گرفته است. به عقیده وان و همکاران (۲۰۰۹) حسادت بر مبنای مقایسه‌های اجتماعی شکل می‌گیرد به عبارتی متغیرهایی 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 این رو فرد به داشته‌های دیگران تمایل داشته و یا آرزوی از دست رفتن آن را برای دیگران دارد. حسادت رفتار بیمارگونه‌ای است که برخلاف دیگر بیماری‌های 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 و همچنین پیامدهای همچون روان رنجوری، حساسیت، پرخاشگری و افسردگی را به دنبال دارد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸).

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. حسادت در نظریه مقایسه اجتماعی ریشه دارد که بر این فرض تکیه میکند که کارکنان از طریق مقایسه خود با افراد مشابه، توانایی‌هایشان را ارزیابی می‌کنند. این مقایسه میتواند به دو نتیجه کاملاً



متفاوت منجر شود اگر نتیجه مقایسه فرد با دیگران مطلوب باشد یا کسب هویت منجر می شود و در غیر این صورت منجر به حسادت می شود. در واقع یکی از معیارهای تشخیصی اختلال شخصیت خودشیفتگی این است که فرد غالباً به دیگران حسادت می ورزد یا اعتقاد دارد که دیگران به او حسادت ورزند (رحمن نژاد و همکاران، ۱۴۰۰).

حسادت سازمانی

بزرگ ترین و اصلی ترین سرمایه هر سازمان سرمایه انسانی آن است که سایر سرمایه های سازمان را تحت الاشعاع قرار می دهد. عامل انسانی به عنوان یکی از حیاتی ترین منابع سازمان های امروزی محسوب می شود زیرا با توانایی ها و برنامه ریزی های خود می تواند سایر منابع سازمان را به خدمت بگیرد. در محیط متغییر و چالش برانگیز امروزی اگر سازمانها بخواهند عملکرد بهینه و منحصر به فردی داشته باشند باید از نیروی انسانی دارای روابط سالم برخوردار باشند. فاکتورهای هیجانی جایگاه خاصی در گرایش های رفتاری انسان که یک موجود روانی - اجتماعی است، دارند. روان شناسان معتقدند حسادت هیجانی منفی است، زیرا می تواند به پیامدهای منفی برای سازمان منجر شود (ضیالالدینی و نصیری، ۱۳۹۴).

کارکنان در سازمان ها از طریق تعاملات بین فردی، احساسات مثبت یا منفی را تجربه می کنند. احساسات مثبت مرتبط با رویدادهایی هستند که تأمین اهداف یک فرد را تسهیل می کنند و احساسات منفی مرتبط با رویدادهایی هستند که مانع تأمین اهداف می شوند. حسادت، جزو احساسات منفی است که نسبت به احساسات مثبت، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. صاحب نظران معتقدند بی توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت منجر به بروز مشکلات متعددی برای سازمان و افراد می شود (حسن پور و همکاران، ۱۳۹۹).

حسادت سازمانی در نظریه مقایسه ی اجتماعی ریشه دارد که بر این فرض تأکید می کند که کارکنان از طریق مقایسه خود با افراد مشابه، توانایی هایشان را ارزیابی می کنند. این مقایسه می تواند به دو نتیجه کاملاً متفاوت منجر شود، اگر نتیجه مقایسه ی فرد با دیگران مطلوب باشد، به کسب هویت منجر می شود و اگر نامطلوب باشد، نتیجه آن تخریب هویت خواهد بود. تخریب هویت خود به حسادت منجر می شود (کاشف و عبدالهی گدلولو، ۱۳۹۸).

حسادت سازمانی، احساسی منفی است که در تمامی سطوح سازمانی مشاهده می شود و پیامدهایی همچون تضعیف روابط بین فردی، از بین رفتن پیوندهای دوستی و آسیب رساندن به تبادل دانش را برای سازمان به همراه دارد. حسادت افراد در محیط کار یا حسادت سازمانی به عبارتی یک حالت هیجانی است. حسادت سازمانی یکی از مخرب ترین پدیده های سازمانی است که همچون هیولایی سازمان را از درون می بلعد. زمانی که حس حسادت در سازمان شکل گیرد، به دشمنی میان افراد (کارکنان) منجر شده و با شدت یافتن آن علاوه بر آسیب رسانی افراد به یکدیگر، می تواند باعث شیوع رفتارهای غیراخلاقی در سازمان شود و افراد از کمک کردن به همدیگر امتناع ورزند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸).

حسادت سازمانی یکی از جنبه های منفی روابط میان افراد در سازمان است که به صورت نامشهود بر بهره وری نیروی کار و در نتیجه بهره وری سازمان تأثیر می گذارد و باعث بروز مشکلات فراوان برای فرد و سازمان می شود. حسادت احساسی دردناک است که با احساس فرومایگی، خصومت و نارضایتی مشخص می شود و معمولاً به دلیل نداشتن ویژگی ها، دستاوردها یا دارایی های دیگران، در مقایسه های اجتماعی ایجاد می شود (تره باری و همکاران، ۱۳۹۹).

به عقیده اندرسون (۲۰۰۳) حسادت در سازمان یا حسادت سازمانی، روابط افراد در محیط کار را مختل می کند و مشکلات روانی بسیاری را به وجود می آورد. حسادت با ایجاد تنش، نه تنها نظم موجود در محیط سازمان را بر هم می زند، بلکه در آن افراد مانع پیشرفت همدیگر در محیط کاری می شوند. پژوهشگری به نام سلسه (۲۰۱۰) مولفه های حسادت سازمانی را از دو بعد فلسفی و روانشناسی بررسی کرد و با اشاره به اینکه حسادت احساسی است که از مقایسه های اجتماعی نشات می گیرد، دو بعد اصلی ناراحتی و نیت خصومت آمیز را ابعاد اصلی حسادت سازمانی معرفی کرد. که بعد ناراحتی شامل ابعاد ترس، درد و رنج و نگرانی و بعد خصومت تمایل فرد برای عملی کردن حسادت خود نسبت به دیگری را شامل می شود. به عقیده اسمیت و پرت (۱۹۹۹) حسادت سازمانی احساس منفی است که در تمامی سطوح سازمانی مشاهده می شود. آنها معتقدند که حسادت به دلیل رقابت برای منابع کمیاب و یا ترفیع به سمت های بالاتر در



میان کارکنان رخ می دهد که پیامدهایی همچون تضعیف روابط بین فردی، از بین بردن پیوندهای دوستی و آسیب رساندن به تبادل دانش را برای سازمان به همراه دارد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸).

عوامل موثر بر حسادت سازمانی

کوپر و پاین (۱۹۸۸) معتقدند که عوامل زیادی باعث به وجود آمدن احساس حسادت در فرد می شود. این عوامل را می توان به دو دسته ویژگیهای فردی و عوامل موقعیتی طبقه بندی کرد (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۷):

- ویژگی های شخصی فرد: یکی از ویژگی های شخصی که به حسادت منجر می شود، اعتماد به نفس پایین فرد است. پژوهش های بسیاری نشان داده اند که باورها، ارزش ها و نگرش هایی که فرد در دوران کودکی کسب کرده است، بر رفتار وی در محیط کار تأثیر می گذارد. به همین دلیل این وضعیت نشان می دهد که تجارب زندگی شخصی فرد قبل از انتصاب وی برای موقعیت شغلی فعلی، می تواند بر ایجاد حس حسادت در فرد تأثیر بگذارد.
 - عوامل موقعیتی: عوامل موقعیتی به وجود آورنده این حس در کارکنان سازمان، شامل رقابت، کوچکسازی استراتژیک، مهندسی مجدد، تمایزهای فرهنگی، ارزیابی عملکرد و برنامه های کاربردی نامناسب بخش منابع انسانی سازمان، از جمله سیستم های ناعادلانه پاداش، مجازات و ارتقا می شود.
- حسادت در محیط کار به عنوان یک احساس ناخوشایند توصیف شده است که با احساساتی مانند حقارت، خرابکاری، تجاوز و خشم روی دستاوردهای دیگران همراه است. به طور کلی، احساس حسادت زمانی ایجاد می شود که :
- شخص دیگری دارای اشیای مادی یا ویژگی های شخصی است که شما تمایل به داشتن آن دارید؛
 - شما خودتان را با ارزش پایین تر براساس یک مقایسه اجتماعی با یک همکار دیگر ارزیابی می کنید؛
 - زمانی که شما از لیزی که همکاران دارد، احساس ناراحتی میکنید؛
 - زمانی که شما امیدوارید کارکنان دیگر نیز مزایا یا آرزوهایی را که شما به آنها نرسیده اید، از دست دهند (حسن پور و همکاران، ۱۳۹۹).

از عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی می توان به وجود رقابت در سازمان، احساس حقارت در فرد، بی توجهی به فرد در محیط کار، ترس از دست دادن یک چیز ارزشمند، تبادل پایین رهبر عضو، ارتقا یافتن همکاران، ارزش ها و نگرش های فردی، سیاست های نامطلوب ارزیابی عملکرد، ناکامی در کسب هدف، جو سازمانی، قیاس فرد با دیگران، ارتباطات ضعیف، بی توجهی به مهارت ها و قابلیت های فرد، چرخش شغلی سریع و زیاد، اشاعه فرهنگ بی عدالتی و تبعیض در محیط کار اشاره کرد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸).

پژوهش های بسیاری نشان داده اند که باورها، ارزش ها و نگرش هایی که فرد در دوران کودکی کسب کرده است بر رفتار وی در محیط کار تأثیر می گذارد. به همین دلیل این وضعیت نشان می دهد که تجارب زندگی شخصی فرد قبل از انتصاب وی برای موقعیت شغلی فعلی می تواند بر ایجاد حس حسادت در فرد تأثیر بگذارد عوامل موقعیتی بوجود آورنده این حس در کارکنان سازمان شامل رقابت، کوچک سازی استراتژیک، مهندسی مجدد، تمایزهای فرهنگی، ارزیابی عملکرد و برنامه های کاربردی نامناسب بخش منابع انسانی سازمان، از جمله سیستم های ناعادلانه پاداش، مجازات و ارتقا می شود.

نتایج پژوهش حسن پور و همکاران (۱۳۹۹) تحت عنوان بررسی تجربی مدل حسادت در محیط کار، نشان داد که روان رنجوری، یک پیش زمینه مهم در توسعه احساس حسادت است، وظیفه شناسی به طور منفی بر احساس حسادت تأثیر می گذارد، رقابت پذیری ادراک شده، احساس حسادت را افزایش می دهد، حسادت، تأثیر منفی بر رفتار شهروندی سازمانی در سطح فردی و تأثیر مثبتی بر رفتارهای غیرکارآمد در سطح فردی دارد. در نهایت، نتایج نشان می دهد که حسادت تا حدی نقش میانجیگری بین روابط روان رنجوری، وظیفه شناسی و رقابت پذیری ادراک شده از یک سو و رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای زیان آور از سوی دیگر، دارد.



تره باری و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق خود با عنوان شناسایی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان نشان دادند که رفتارهای ضد شهروندی، فرهنگ سازمانی، وجود فاصله بین مدیر و کارمندان، جو سازمانی نامطلوب، کم توجهی به قابلیت های یادگیری سازمان، کم توجهی به ویژگیهای شخصیتی موجب افزایش حسادت سازمانی می شود.

یافته های پژوهش موسوی و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان شناسایی و رتبه بندی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی، حاکی از آن است که اشاعه فرهنگ بی عدالتی، ضعف شخصیتی، وجود رقابت در سازمان، ارزش ها و نگرش های فردی، قیاس فرد با دیگران، بی توجهی به مهارت ها و قابلیت های فرد، ارتقا یافتن همکاران و تبادل پایین رهبر جزو مهم ترین عوامل مؤثر بر حسادت سازمانی هستند.

یافته های پژوهشی با عنوان رابطه ی بین حسادت سازمانی و درگیری مثبت در کار معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی رفتارهای منافقانه که کاشف و عبدالهی گدلو (۱۳۹۸) انجام داده اند نشان می دهد حسادت سازمانی می تواند زمینه را برای رفتارهای منافقانه و کاهش درگیری مثبت در کار معلمان فراهم نماد و پیشنهاد می شود به منظور افزایش درگیری مثبت در کار معلمان، مدیران و سیاست گذاران هنجارها و رفتارهای کاهش حسادت سازمانی مانند صداقت، عدالت، تعهد و مسئولیت پذیری را در تعامل با کارکنان رعایت نمایند.

عابدی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان تأثیر حسادت بر تمایل به ترک خدمت پرستاران به میانجی گری خود احترامی و رفتارهای غیر شهروندی دریافتند که بی توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت به مشکلات متعددی برای سازمان مانند پایین بودن کیفیت تعاملات سازمانی، افزایش غیبت اعضای گروه، کاهش و انسجام توانایی گروه، کاهش عملکرد و رضایت گروهی، بروز رفتارهای ضد شهروندی، کاهش خوداحترامی و در نتیجه، ترک خدمت منجر می شود.

نتیجه گیری

امروزه نقش بی بدیل نیروی انسانی به عنوان مهمترین و باارزش ترین سرمایه سازمان ها برکسی پوشیده نیست و نیروی انسانی کارآمد، توانمند و متخصص عامل موفقیت سازمان ها و وجه تمایز آنها از رقبای محسوب می شود و به همین دلیل مباحث مربوط به نیروی انسانی و روابط آن در سازمان ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است. در محیط های کار امروزی هیجان بخشی از کار است و حسادت هیجان منفی تجربه شده است که در آن فرد با یک مقایسه اجتماعی خود را با شخصی شبیه و هم شأن خود مقایسه می کند. حسادت سازمانی یکی از جنبه های منفی روابط میان افراد در سازمان به شمار می رود که به دلیل ماهیت کما بیش مخفی خود، ممکن است در سازمان ها نادیده گرفته شود و آثار مخربی چون نارضایتی شغلی، نارضایتی از سرپرست و ترک خدمت برجای بگذارد و باعث شیوع رفتارهای غیراخلاقی در سازمان شود. از همین رو از مدیران سازمان ها انتظار می رود رفتارهای توأم با صداقت، عدالت، تعهد و مسئولیت پذیری را در تعامل با کارکنان رعایت نمایند تا این آسیب ها را به حداقل برسانند.



منابع

- رحمن نژاد، ارسلان، یاری حاج عطالو، جهانگیر، ملکی اوارسین، صادق و حسنی، رفیق، ۱۴۰۰، مدل یابی ساختاری سکوت سازمانی براساس ادراک از رفتارهای سیاسی و حسادت سازمانی با نقش میانجی سازگاری شغلی، فصلنامه علمی تدریس پژوهی، سال نهم، شماره ۱.
- تره باری، حافظ، زاهد بابلان، عادل، معینی کیا، مهدی و نامور، یوسف، ۱۳۹۹، شناسایی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان (استان های شمال غرب کشور)، مجله اخلاق زیستی، دوره دهم، شماره ۳۵.
- حسن پور، اکبر، جعفری نیا، سعید، وکیلی، یوسف و مهدبی، مهدی، ۱۳۹۹، بررسی تجربی مدل حسادت در محیط کار، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال نهم، شماره ۲.
- موسوی، سید نجم الدین، مؤمنی مفرد، معصومه و مهرابی، مهناز، ۱۳۹۸، شناسایی و رتبه بندی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی، فصلنامه علمی چشم انداز مدیریت دولتی، سال دهم، شماره ۱.
- کاشف، سید محمد و عبدالهی گدلولو، رضا، ۱۳۹۸، رابطه ی بین حسادت سازمانی و درگیری مثبت درکار معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی رفتارهای منافقانه، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ششم، شماره ۲۴.
- قلیپور، آرین، محمد اسماعیلی، ندا و پارسا، فریبا، ۱۳۹۷، بررسی تأثیر مبادله رهبر - پیرو بر حسادت سازمانی، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۱۰، شماره ۳.
- ضیالیدینی، محمد و نصیری، مریم، ۱۳۹۴، بررسی تاثیر حسادت سازمانی در ترک خدمت کارکنان، اولین کنفرانس بین المللی علوم انسانی با رویکرد بومی - اسلامی و با تاکید بر پژوهش های نوین، ساری، ایران.
- عابدی جعفری، حسن، شیعه زاده، الهه و سیدحسینی، سیده سمیرا، ۱۳۹۳، تأثیر حسادت بر تمایل به ترک خدمت پرستاران به میانجی گری خوداحترامی و رفتارهای غیرشهروندی، مجله علمی پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره دوازدهم، شماره ۴.