

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای غبطه در محیط کار

نسرین ارشدی^{۱*}، ارمغان اسلامی^۲، عبدالکاسم نیسی^۳

۱. استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی‌ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۳. استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۹/۰۱ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۳/۱۶)

چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای غبطه در محیط کار بود. نمونه این پژوهش شامل ۳۰۴ نفر از کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب - منطقه اهواز بود که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه‌های غبطه در محیط کار، مبادله رهبر - عضو، خودارزشیابی محوری، رفتار اجتماع‌یار، تخریب اجتماعی، و گسستگی اخلاقی استفاده شد. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۳ و AMOS ویراست ۲۳ انجام گرفت. جهت آزمون آثار غیرمستقیم در الگوی پیشنهادی از روش بوت استرپ در برنامه ماکرو پریچر و هیز (۲۰۰۸) استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است. همچنین، اثر خودارزشیابی محوری و مبادله رهبر - عضو بر غبطه در محیط کار و غبطه در محیط کار بر رفتار اجتماع‌یار، تخریب اجتماعی، و گسستگی اخلاقی معنی‌دار بود. نقش واسطه‌ای گسستگی اخلاقی نیز در رابطه بین غبطه در محیط کار با تخریب اجتماعی تأیید شد.

کلیدواژگان

تخریب اجتماعی، خودارزشیابی محوری، رفتار اجتماع‌یار، غبطه در محیط کار، گسستگی اخلاقی.

مقدمه

غبطه^۱ پدیده‌ای جهان‌شمول است که در همه جوامع و در سطوح مختلف در هر انسانی وجود دارد (Foster et al 1972: 65). گرچه اکثر مردم گاه غبطه را تجربه می‌کنند، معمولاً به غبطه یا هر گونه اثر احتمالی غبطه بر رفتارشان اعتراف نمی‌کنند (Tai Tze Suen 2013: 1). به طور کلی، تأثیر غبطه را در زندگی روزمره، زندگی کاری، و نیز جامعه نمی‌توان انکار کرد (Gershman 2014: 1).

غبطه احساسی ناخوشایند و معمولاً دردناک است؛ احساس حقارت و خشونت و خشم که به دلیل داشته‌های فرد یا افراد دیگر به وجود می‌آید. غبطه در مقایسه با عصبانیت یا ناراحتی احساسات ضد و نقیض بیشتری را دربرمی‌گیرد (Smith & Kim 2007: 47). غبطه موجب می‌شود فرد آرزوی دارایی‌ها، ویژگی‌ها، یا پیشرفت‌هایی را داشته باشد که متعلق به دیگران است (Duffy & Shaw 2000: 5; Malone 2006: 4). هرچند دو واژه حسادت^۲ و غبطه اغلب به جای هم به کار می‌روند، اغلب پژوهش‌ها تفاوتی مفهومی بین حسادت کردن و غبطه خوردن پیشنهاد می‌کنند. حسادت و غبطه در دو مورد با هم تفاوت دارند. اول، غبطه شامل دو فرد می‌شود که یکی آرزوی آن چیزی را دارد که دیگری صاحب آن است؛ این در حالی است که حسادت مستلزم سه فرد است و یک نفر به دلیل حضور نفر سوم ترس از دست دادن رابطه ارزشمند با فرد دوم را دارد. دوم، غبطه شامل ترس از دست دادن یک رابطه نمی‌شود؛ درحالی‌که حسادت وقتی رخ می‌دهد که فرد رابطه‌ای ارزشمند را به یک رقیب می‌بازد یا ترس از دست دادن یک رابطه با ارزش وجود دارد، چه تهدید واقعی باشد چه خیالی (Vecchio 2000: 164). همچنین، غبطه هنگامی رخ می‌دهد که افراد برتری‌های فرد دیگر را می‌خواهند، اما نمی‌توانند آن را داشته باشند؛ در صورتی که حسادت مربوط به باختن یک رابطه با ارزش به یک رقیب است (Tandoc et al 2015). غبطه وقتی رخ می‌دهد که در یک مقایسه اجتماعی موفقیت یا داشته‌های برتر یک فرد جلوه‌ای نامناسب از ما به نمایش می‌گذارد. حسادت با ترس از دست دادن، دلواپسی، و عصبانیت مشخص می‌شود؛ درحالی‌که غبطه با احساس پستی و تحقیر مشخص می‌شود (Parrott & Smith 1993).

1. envy
2. jealousy

بیان مسئله

به این دلیل که مردم همواره در حال مقایسه کردن خود با دیگران هستند و با توجه به اینکه اکثر مردم بیشتر وقت خود را در محیط‌های کار سپری می‌کنند تا دیگر حیطه‌های زندگی، منطقی است که فرض کنیم مقایسه اجتماعی^۱ در زندگی سازمانی بسیار شایع است. مواردی چون ترفیع، افزایش حقوق، ارزیابی عملکرد، و ... مقایسه‌های اجتماعی با همکاران را در محیط کار به وجود می‌آورند (Tai Tze Suen 2013: 1). احساس ناخوشایند غبطه هنگامی به وجود می‌آید که افراد در یک مقایسه نامطلوب درگیر می‌شوند. این حس مشترک در بیشتر مردم صرف‌نظر از فرهنگ آنان وجود دارد (Smith & Kim 2007: 46).

تاکنون دو نوع غبطه شناسایی شده‌اند، غبطه بدخواهانه^۲ و غبطه خیرخواهانه^۳، یا آن‌گونه که گرشمن آن را طبقه‌بندی می‌کند، مخرب^۴ و رقابتی^۵ (Gershman 2014: 4). غبطه بدخواهانه (یا مخرب) نگرستن به داشته‌های دیگران با خشم و نفرت است و بیشتر حالتی را در نظر می‌گیرد که فرد تمایل به نابود کردن آن داشته‌ها دارد. اما غبطه خیرخواهانه (یا رقابتی) نگرستن به داشته‌های دیگران با دیدی نسبتاً مثبت است و تمایل برای بهبود خود را در فرد ایجاد می‌کند (Crusius & Lange 2014: 2). این نوع غبطه باعث ایجاد انگیزه برای پیشرفت و بهتر شدن می‌شود. اما غبطه بدخواهانه نه تنها نشان‌دهنده این احساس است که من آرزو دارم چیزی را که تو داری داشته باشم، بلکه آرزو می‌کنم که تو آن را نداشته باشی. غبطه بدخواهانه همچنین با نفرت، تحقیر، خشونت، بی‌انصافی، یا بی‌عدالتی همراه است (Lewis & Scott 2006). در غبطه بدخواهانه گاه فرد حتی آرزوی چیزی را که از آن دیگری است ندارد، بلکه فقط آرزو می‌کند آن را از آن فرد بگیرد. غبطه بدخواهانه ممکن است شامل این توهم باشد که دیگران به نوعی باعث تحقیر و پستی و در نتیجه ناراحتی فردی شده‌اند که غبطه می‌خورد. بنابراین، این نوع غبطه ممکن است به صورت خشم یا تنفر از فرد مورد غبطه بروز کند (Smith 1991). گفتنی

-
1. social comparison
 2. malicious
 3. benign
 4. destructive
 5. competitive

است در این پژوهش بر غبطه بدخواهانه (یا مخرب) در محل کار (که به طور خلاصه غبطه خوانده می‌شود) تمرکز شده است.

غبطه در زندگی روزمره دلیل نسبی بودن بسیاری از قضاوت‌های اجتماعی است. از آنجا که مقایسه‌های اجتماعی معیارهایی برای ارزشیابی خودمان هستند، در بسیاری مواقع، برتری‌های دیگران می‌تواند به ما ضربه بزند و سبب ایجاد احساس غبطه در ما در ارتباط با آن‌ها شود (Smith et al 1990). ماهیت سیستم سازمانی (مثل ساختار پاداش‌دهی رقابتی) امکان درگیر شدن کارکنان در مقایسه‌های اجتماعی را افزایش می‌دهد. غبطه پاسخی بسیار مهم به مقایسه اجتماعی رو به بالا در تحقیقات سازمانی است (Tai Tze Suen 2013). سازمان‌ها اغلب محیطی را به وجود می‌آورند که رقابت را بین کارکنان افزایش می‌دهد. چالش اصلی زمانی است که کارکنان خود را در موقعیت رقابت می‌بینند؛ موقعیتی که در آن کارکنان دیگر چیزی را دریافت می‌کند که آنان دریافت نمی‌کنند. کارکنان اغلب با موقعیت‌هایی روبه‌رو هستند که در آن موفقیت‌های همکاران برجسته می‌شوند و در مرکز توجه قرار می‌گیرند (Lewis & Scott 2006). به همین دلیل است که جو رقابتی سازمانی^۱ یک پیشاینده مهم برای غبطه در نظر گرفته می‌شود. لوئیس و اسکات (۲۰۰۶) نیز جو رقابتی سازمانی را یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر غبطه دانستند. ویکه‌یو (۲۰۰۰) دریافت که غبطه در کارکنان با سیستم پاداش‌دهی رقابتی رابطه‌ای مثبت دارد (Vecchio 2000).

متغیرهای شخصیتی نیز می‌توانند تأثیری بسزا در تجربه غبطه داشته باشند. مثلاً، در مطالعه‌ای در زمینه خودارزشیابی‌های محوری^۲ روشن شد که افراد با عزت‌نفس^۳ بالا، خودکارآمدی کلی^۴ بالا، ثبات هیجانی^۵ بالا، و جایگاه مهار درونی^۶ مقایسه‌های اجتماعی رو به بالا^۷ انجام می‌دهند (Buunk et al 1990: 1238; Tai et al 2012: 111). همچنین،

-
1. competitive organizational climate
 2. core self-evaluations
 3. self-esteem.
 4. generalized self-efficacy
 5. emotional stability
 6. internal locus of control
 7. upward

پژوهش دیگری نشان داد که خودارزشیابی محوری بر درک مثبت شرایط اثر می‌گذارد و موجب می‌شود افراد قضاوت‌های بهتری داشته باشند (Baudin et al 2014: 19).

خودارزشیابی‌های محوری متشکل از چهار ویژگی شخصیتی است: عزت‌نفس، خودکارآمدی کلی، جایگاه مهار، روان‌رنجورخویی (ثبات هیجانی). خودارزشیابی‌های محوری افراد نمایانگر ارزیابی نهایی آنان از خودشان در مقام فردی شایسته و ارزشمند و توانمند در کنترل زندگی است و رویکرد آنان را به موقعیت‌های زندگی و شرایط و وقایع شکل می‌دهد. کارکنان با خودارزشیابی‌های محوری بالا چالش‌ها را فرصت می‌بینند و از آنجا که افرادی واقع‌بین هستند به صورتی سازنده به چالش‌ها پاسخ می‌دهند (Tai et al 2012: 113). به نظر می‌رسد مردم تمایلی قوی برای حفظ خودارزشیابی‌های مثبت خویش دارند و هر نوع مقایسه اجتماعی ناخوشایند، که این هدف را زیر سؤال برد، باعث ایجاد ناراحتی و بروز احساسات خشن در آنان می‌شود (Smith & Kim 2007: 53). علاوه بر عوامل شخصیتی، عوامل سازمانی نیز می‌توانند بر غبطه تأثیر بگذارند. مثلاً، گفته می‌شود غبطه حاصل مقایسه‌ای است که کارکنان دارای کیفیت پایین مبادله رهبر - عضو^۱ (LMX) با کارکنان دارای کیفیت بالای مبادله رهبر - عضو انجام می‌دهند (Kim et al 2010: 530). مبادله رهبر - عضو کیفیت رابطه کاری بین کارکنان و سرپرست بلافصل آنان تعریف می‌شود (Dansereau et al 1975: 47) و نشان‌دهنده رابطه دوطرفه هر کارکن با رهبر یا سرپرست است (Kim et al 2010: 531). کارکنان با مبادله رهبر - عضو کم کیفیت ممکن است شاهد باشند که کارکنان با مبادله رهبر - عضو با کیفیت به دلیل رابطه بهتری که با سرپرست یا رهبر دارند مزایای بیشتری دریافت می‌کنند؛ مزایایی شامل ارزیابی عملکرد بهتر، تکالیف چالش‌انگیزتر، و حتی اضافه‌حقوق یا ترفیع. این شرایط می‌تواند موجب ایجاد غبطه در کارکنان شود. به همین دلیل از نظر ناندکار و دشپاند مبادله رهبر - عضو پایین یکی از دلایل مهم غبطه در کارکنان است (Nandedkar & Deshpande 2012: 145).

غبطه مخرب یا بدخواهانه چه اثری می‌تواند بر افرادی داشته باشد که آن را تجربه می‌کنند؟

1. leader-member exchange (LMX)

غبطه می‌تواند تهدیدی برای هویت حرفه‌ای^۱ فرد باشد که حالتی ناخوشایند و دردناک است. این حالت به مدارهای عصبی، که مسئول درد هستند، ارتباط داده می‌شود. افراد برای رهایی از حس درد ناشی از غبطه به شدت برانگیخته می‌شوند. پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد وقتی افراد در این کار موفق نمی‌شوند و احساس غبطه پایدار می‌شود غبطه می‌تواند به نتایجی زیان‌آور، مانند اعمال خشونت و حتی ارتکاب جرم، منجر شود (Duffy et al 2012: 643). فردی که حس غبطه را تجربه می‌کند ممکن است از راه کاهش رفتارهای اجتماعی^۲ احساس منفی خود را کاهش دهد و تعادل را به خود بازگرداند. در مطالعه‌ای که دوگان و وچینو (۲۰۰۱) روی نمونه‌ای از کارکنان هتل انجام دادند معلوم شد کارکنانی که غبطه را تجربه می‌کردند رفتار اجتماعی^۳ کمتری از خود نشان می‌دادند (Dogan & Vecchio 2001: 57). رفتارهای اجتماعی بقای سازمان ضروری‌اند (Brief & Motowidlo 1986: 71). رفتارهای اجتماعی به طور گسترده با مفهوم رفتارهای اجتماعی پسندیده ارتباط دارند (Baruch et al 2004: 401). رفتارهایی همچون کمک کردن، بخشش، همکاری، و اقدامات داوطلبانه از رفتارهای اجتماعی به شمار می‌روند. ممکن است کارکنانی که غبطه مخرب را تجربه می‌کنند رفتار اجتماعی^۴ پایینی در ارتباط با همکاران خویش داشته باشند و به این وسیله سعی کنند با آسیب زدن به همکارشان تعادل از دست‌رفته ناشی از غبطه را بازگردانند (Tai Tze Suen 2013: 13). غبطه به طور معمول با حس حقارت^۳ همراه است که افراد به شدت از آن دوری می‌جویند. یکی از راه‌های کم کردن این حس ناخوشایند ناشی از غبطه و بازگرداندن تعادل به کسی که غبطه می‌خورد تخریب اجتماعی^۴ است (Cohen-Charash & Mueller 2007: 666). از آنجا که معمولاً ممنوعیت‌هایی در زمینه اظهار آزادانه غبطه در محیط کار وجود دارد، افراد اغلب از یک کار پوششی برای بازگرداندن تعادل استفاده می‌کنند. تخریب اجتماعی پاسخ فرد به غبطه است که بر تخفیف فرد مورد غبطه تمرکز می‌کند. در واقع، مطالعات نشان داده‌اند که غبطه عموماً در کارکنانی به وجود

-
1. professional identity
 2. prosocial behavior
 3. Inferiority
 4. social undermining

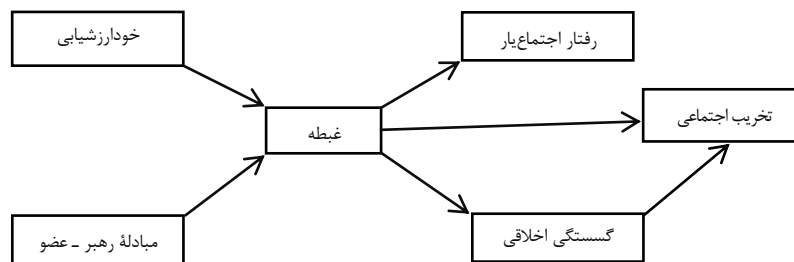
می‌آید که با همکاران و اعضای تیم خود منطبق نمی‌شوند. به دلیل تهدیدهای ناشی از غبطه که در افراد ایجاد می‌شود، رفتارها نه تنها همچون وسیله‌ای برای بازگرداندن تعادل به کار می‌روند، بلکه موجبات رهایی از احساسات ناخوشایند را نیز فراهم می‌آورند (Tai et al 2012: 110). تخریب اجتماعی در محیط کار رفتاری عمدی است که با هدف ایجاد مانع برای شخصی دیگر انجام می‌شود (Duffy et al 2002: 332).

چه عواملی موجب می‌شود افراد درگیر رفتارهای غیراخلاقی شوند و هزینه‌های مالی و جانی سنگینی به سازمان و جامعه تحمیل کنند یا رفتارهایی داشته باشند که درون سازمان مستقیم به دیگران ضرر برسانند و هنجارهای اخلاقی محل کار را مخدوش کنند؟ محققان عوامل متعددی را در این زمینه شناسایی کرده‌اند؛ از جمله رهبری غیراخلاقی^۱، جو غیراخلاقی^۲، ماکیاولی‌گرایی^۳، و هویت اخلاقی. اما در این بخش بر عامل مهم دیگری که به افراد اجازه می‌دهد، بدون استرس یا عذاب وجدان، به رفتارهای غیراخلاقی مبادرت ورزند تأکید می‌شود؛ گسستگی اخلاقی^۴ (Moore et al 2012: 1237). فعال شدن گسستگی اخلاقی عامل بازدارنده را برای رفتارهای آسیب‌رسان متوقف و تأیید شخصی^۵ را برای رفتارهای ضداجتماعی تقویت می‌کند. گسستگی اخلاقی از لحاظ مفهومی تحت سه راهکار گسترده و هشت مورد از گسستگی عمل می‌کند. راهکار اول کم‌ارزش کردن هدف^۶ است که بر قربانی تمرکز می‌کند و شامل انسانیت‌زدایی^۷ و نکوهش قربانی است. دومین راهکار، که بر خود عمل تمرکز می‌کند، تفسیر مجدد رفتار^۸ است و شامل راهکار توجیه اخلاقی^۹ و استفاده از زبان دارای حسن تعبیر^{۱۰} به نفع خود یا برجسب زدن^{۱۱} و مقایسه سودمند^{۱۲} است. آخرین راهکار

1. unethical leadership
2. unethical climate
3. Machiavellianism
4. moral disengagement
5. self-approval
6. devaluing the target
7. dehumanizing
8. reconstruing the conduct
9. moral justification
10. euphemistic language
11. labeling
12. advantageous comparison

اخلاقی پنهان کردن یا تحریف نتایج عمل^۱ است، شامل جابه‌جایی مسئولیت^۲، توزیع مسئولیت^۳، و به حداقل رساندن پیامدهای رفتار (Duffy et al 2012: 646).

از دلایل بسیار مهم برای مطالعه غبطه پیامدهای مخرب آن است. غبطه می‌تواند عامل مجموعه‌ای از تمایلات خطرناک باشد؛ مانند تمایل برای نابود کردن مزایا و منافع که قرار است نصیب دیگران شود و لذت بردن از رنج و شکست فرد یا گروه مورد غبطه، حتی وقتی سزاوار آن نباشند (Smith & Kim 2007: 53). هم به لحاظ فردی هم به لحاظ سازمانی لازم است غبطه در محیط کار شناخته و بر آن نظارت شود (Bedeian 1995: 55). همچنین غبطه می‌تواند به لحاظ مادی تبعات سنگینی برای سازمان داشته باشد. کاهش عملکرد شغلی و افزایش رفتار ضد تولید به کارایی سازمان آسیب می‌رساند. غبطه آثار طولانی‌مدت منفی بر جو سازمانی و روابط بین‌فردی و در نهایت بر عملکرد و کارایی سازمان می‌گذارد (Veiga et al 2014: 2375). با توجه به آنچه آمد، در این پژوهش الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای غبطه در محیط کار طراحی و آزموده شد. در این الگو، مبادله رهبر - عضو و خودارزشیابی‌های محوری به منزله پیشایندها و رفتار اجتماع‌یار، گسستگی اخلاقی، و تخریب اجتماعی به منزله پیامدهای غبطه در محیط کار در نظر گرفته شده‌اند. همچنین، در این الگو گسستگی اخلاقی به منزله میانجی رابطه غبطه با تخریب اجتماعی ایفای نقش می‌کند. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

1. obscuring or distorting consequences
2. displacement of responsibility
3. diffusion of responsibility

فرضیه‌های پژوهش

۱. الگوی پیشنهادی برانزده داده‌هاست.
۲. خودارزشیابی‌های محوری اثر منفی مستقیم بر غبطه در محیط کار دارد.
۳. مبادله رهبر - عضو اثر منفی مستقیم بر غبطه در محیط کار دارد.
۴. غبطه در محیط کار اثر منفی مستقیم بر رفتار اجتماعی‌یار دارد.
۵. غبطه در محیط کار اثر مثبت مستقیم بر گسستگی اخلاقی دارد.
۶. غبطه در محیط کار اثر مثبت مستقیم بر تخریب اجتماعی دارد.
۷. گسستگی اخلاقی اثر مثبت مستقیم بر تخریب اجتماعی دارد.
۸. غبطه در محیط کار اثر غیرمستقیم بر تخریب اجتماعی (از طریق گسستگی اخلاقی) دارد.

پیشینه پژوهش

مور (۲۰۰۸) مفهوم گسستگی اخلاقی بندورا را در سازمان بررسی کرد. وی نشان داد گسستگی اخلاقی، با تسریع و آسان‌سازی تصمیم‌گیری‌های غیراخلاقی، در ایجاد فساد در سازمان نقش مهمی ایفا می‌کند (Moore 2008: 1).

کیم و همکارانش (۲۰۱۰)، در مطالعه‌ای روی ۲۳۳ نفر از کارکنان هتل، مبادله رهبر - عضو، غبطه، و رفتار مدنی سازمانی را بررسی کردند. نتایج نشان داد کارکنانی که رابطه مبادله‌ای ضعیفی با سرپرست بلافصل خویش دارند (مبادله رهبر - عضو پایین) سطوح بالاتری از غبطه را نشان می‌دهند تا کارکنانی که مبادله رهبر - عضو قوی‌تری دارند. همچنین، وی دریافت که با افزایش غبطه کارکنان رفتارهای داوطلبانه مدنی کمتری نشان می‌دهند. بر این اساس، داشتن رابطه‌ای ضعیف با رهبران موجب کاهش رفتار مدنی سازمانی می‌شود (Kim et al 2010: 530).

تای و همکارانش (۲۰۱۲) در مطالعه کیفی خود غبطه را دردی معرفی کردند که به سبب داشته‌های فرد دیگر حاصل می‌شود و بین دو غبطه خیرخواهانه و بدخواهانه تفاوتی قائل نشدند. آنان بر این باورند که تأثیر غبطه بر روابط بین‌فردی و عملکرد به

خودارزشیابی‌های محوری، شناخت‌های مرجع^۱، و حمایت سازمانی ادراک‌شده^۲ بستگی دارد (Tai et al 2012: 107).

دافی و همکارانش (۲۰۱۲) در پژوهشی تلاش کردند الگویی اجتماعی برای توضیح اینکه چرا تخریب اجتماعی همواره با غبطه همراه است ارائه دهند. مطالعه اول آنان روی کارکنان یک بیمارستان نشان داد اثر میانجی‌گر گسستگی اخلاقی در رابطه غبطه با تخریب اجتماعی، وقتی کارکنان همانندسازی اجتماعی کمتری با همکاران خود دارند، نیرومندتر است. در مطالعه دوم یک الگوی چندسطحی از تیم‌های دانشجویان نشان داد که وقتی همانندسازی کمتری با اعضای تیم وجود دارد و هنجارهای تخریب بالاست میانجی‌گری گسستگی اخلاقی نیرومندتر است (Duffy et al 2012: 643).

تای تزسوئن (۲۰۱۳) در مطالعه خود آثار احساس غبطه را سنجید. در بخش اول مطالعه اثر غبطه بر روابط بین فردی نشان داد که طرد شدن^۳ میانجی رابطه بین غبطه و رفتار اجتماع‌یار و تخریب اجتماعی است. در کارکنان با حس طردشدگی بالا غبطه موجب افزایش رفتار اجتماع‌یار و کاهش تخریب اجتماعی می‌شود. او در مطالعه خود بین دو نوع غبطه بدخواهانه و خیرخواهانه تمیز قائل نشد (Tai Tze Suen 2013).

روش تحقیق

طرح پژوهش در این مطالعه توصیفی از نوع طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری^۴ (SEM) است که یک روش همبستگی چندمتغیری است. الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی^۵ (GLM) است که محقق را قادر می‌سازد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را هم‌زمان بیازماید (ارشدی ۱۳۸۶: ۱۳۱). الگویابی معادلات ساختاری فراتر از مدل‌های رگرسیونی می‌رود تا ترکیب چندین متغیر وابسته و

1. referent cognitions
2. perceived organizational support
3. ostracism
4. structural equation modeling (SEM)
5. general linear model (GLM)

مستقل و همین‌طور ساختار فرضی مکنون^۱ را، که خوشه‌های^۲ متغیرهای مشاهده‌شده ارائه می‌دهد، بیازماید (Savalei & Bentler 2010: 1).

جامعه آماری پژوهش حاضر همه کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب در سیزده واحد عملیاتی و ستادی این شرکت در اهواز بود. به منظور به دست آوردن یک نمونه معرف جامعه، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۴۵۰ نفر انتخاب شدند. در پیشینه مربوط به الگویابی معادلات ساختاری، برای تعیین تعداد حجم نمونه کافی پیشنهادهایی ارائه شده است. حداقل حجم نمونه از نظر آندرسون و گرینبرگ^۳ (۱۹۸۸) ۱۵۰ نفر و از نظر چو^۴ و بنتلر (۱۹۹۵) ۲۰۰ نفر است.

از بین پرسشنامه‌های توزیع شده بین شرکت‌کنندگان، ۳۱۰ پرسشنامه بازگردانده شد (نرخ بازگشت: ۶۹ درصد) که از این تعداد ۳۰۴ پرسشنامه قابل تحلیل بود. از بین شرکت‌کنندگان در پژوهش ۲۱۵ نفر مرد و ۷۴ نفر زن بودند و ۱۵ نفر سؤال مربوط به جنسیت را بی‌پاسخ گذاشته بودند. میانگین و انحراف معیار سن و سابقه خدمت به ترتیب ۳۹٫۵۶ سال با انحراف معیار ۹٫۰۹ و ۱۵٫۶۷ سال با انحراف معیار ۱۰٫۱ بود. همچنین، ۱۱۷ نفر مدرک کارشناسی، ۱۰۷ نفر مدرک کارشناسی ارشد، ۳۵ نفر مدرک کاردانی، ۲۶ نفر مدرک دیپلم، و ۴ نفر مدرک دکترا داشتند. افراد متأهل شرکت‌کننده در پژوهش ۲۱۹ نفر و افراد مجرد ۴۴ نفر بودند و ۴۱ نفر سؤال مربوط به وضعیت تأهل را بی‌پاسخ گذاشته بودند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش از پرسشنامه‌های خودارزشیابی‌های محوری، مبادله رهبر - عضو، جو رقابتی سازمانی، غبطه در محیط کار، رفتار اجتماع‌پار، گسستگی اخلاقی، و تخریب اجتماعی استفاده شد. پرسشنامه غبطه در محیط کار متعلق به ویکهيو (۲۰۰۰) است. این پرسشنامه ۵ ماده با لیکرت ۷ درجه‌ای (از بسیار مخالفم تا بسیار موافقم) دارد (Vecchio

-
1. latent
 2. clusters
 3. Gerbing
 4. Chou

168: 2000). این پرسشنامه برای اولین بار برای استفاده در پژوهش حاضر ترجمه شد. در این پژوهش پایایی به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۷۵ و روایی نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۷۷ ($p < 0/01$) محاسبه شد. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از تحلیل عوامل تأییدی نشان داد همه ماده‌های پرسشنامه روی سازه غبطه در محیط کار به طور معنی‌داری بار گذاشته‌اند.

پرسشنامه خودارزشیابی‌های محوری را اولین بار جاج و همکارانش (۲۰۰۳) برای تبدیل چهار ویژگی عزت‌نفس، خودکارآمدی کلی، جایگاه مهار، و روان‌رنجورخویی (ثبات هیجانی) به یک مقیاس تک‌بعدی ساختند. این پرسشنامه ۱۲ ماده با لیکرت ۵ درجه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) دارد (Judge et al 2003: 14). در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه خودارزشیابی‌های محوری به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۸۱ و ۰/۸۱ و روایی نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۷۵ ($p < 0/01$) به دست آمد.

جهت سنجش جو رقابتی سازمانی از پرسشنامه جو رقابتی سازمانی براون و همکارانش (۱۹۹۸) استفاده شد. این پرسشنامه ۴ ماده روی لیکرت ۹ درجه‌ای (از همیشه تا هرگز) دارد. در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه جو رقابتی سازمانی به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۶۹ و روایی نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۶۸ ($P < 0/01$) محاسبه شد. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از تحلیل عوامل تأییدی نشان داد همه ماده‌های پرسشنامه روی سازه جو رقابتی سازمانی به طور معنی‌داری بار گذاشته‌اند.

پرسشنامه مبادله رهبر - عضو را گرائن^۱ و اوهی باین (۱۹۹۵) تدوین کردند. این پرسشنامه ۷ ماده با لیکرت ۵ درجه‌ای دارد. گرائن و اوهی - باین (۱۹۹۵) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را بین ۰/۸۰ تا ۰/۹۰ گزارش کردند (Graen & Uhl-Bien 1995: 236). در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه مبادله رهبر - عضو به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۷ و روایی نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۸۱ ($p < 0/01$) محاسبه شد.

جهت سنجش رفتارهای اجتماعی از پرسشنامه رفتار اجتماعی یار تای تیز سون (۲۰۱۳) استفاده شد. این پرسشنامه نسخه اصلاح شده پرسشنامه رفتار مدنی بین فردی است (Settoon & Mossholder 2002). در پرسشنامه رفتار اجتماعی یار پاسخ دهندگان به یکی از همکاران خود بر حسب رفتار اجتماعی یار در ۸ ماده بر لیکرت ۹ درجه‌ای (از هرگز تا همیشه) نمره می‌دهند. این پرسشنامه برای اولین بار در این پژوهش ترجمه و به صورت خودگزارشی تغییر داده شد تا میزان رفتار اجتماعی یار خود فرد را بسنجد. در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه رفتار اجتماعی یار به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۷۱ و روایی نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۷۵ ($p < 0/01$) محاسبه شد. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از تحلیل عوامل تأییدی نشان داد همه ماده‌های پرسشنامه روی سازه رفتارهای اجتماعی یار به طور معنی‌داری بار گذاشته‌اند.

مور و همکارانش (۲۰۱۲) پرسشنامه گسستگی اخلاقی را بر حسب نظریه گسستگی اخلاقی بندورا طراحی کردند. این پرسشنامه ۸ ماده با لیکرت ۷ درجه‌ای دارد. همچنین آن‌ها این پرسشنامه را تک‌بعدی در نظر گرفتند (Moore et al 2012: 1237). این پرسشنامه برای اولین بار در این پژوهش ترجمه و استفاده شد. پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۷۵ و روایی نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۷۶ ($p < 0/01$) محاسبه شد.

پرسشنامه تخریب اجتماعی را دافی و همکارانش (۲۰۰۲)، در دو حالت گزارش تخریب اجتماعی همکار و سرپرست هم‌سو با تعریف و پیشینه تخریب اجتماعی، تدوین کردند (Duffy et al 2002: 340). در پژوهشی دیگر پرسشنامه رتبه‌بندی تخریب اجتماعی همکار را به پرسشنامه خودگزارشی تخریب اجتماعی تبدیل کردند (Duffy et al 2006: 1069). آن‌ها آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۱ گزارش کردند. این پرسشنامه ۱۳ ماده با لیکرت ۷ درجه‌ای (از هرگز تا همیشه) دارد. در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه تخریب اجتماعی به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۹۱ و روایی نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۸۷ ($p < 0/01$) محاسبه شد.

یافته‌های پژوهش

در ابتدا، چند تحلیل اولیه جهت کسب بینش‌های مقدماتی در ارتباط با داده‌ها انجام گرفت. یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ آمده است.

نتایج برازش الگوی پیشنهادی پژوهش با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی در جدول ۲ آمده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	غبطه در محیط کار	۱۴/۷۰	۵/۳۱	۱	-۰/۳۷**	۰/۴۰**	-۰/۲۶**	۰/۱۷**	۰/۱۵**
۲	مبادله رهبر - عضو	۲۷/۴۰	۵/۰۱	-۰/۳۷**	۱	۰/۳۳**	۰/۲۲**	-۰/۰۶	-۰/۱۸**
۳	خودارزشیابی محوری	۴۳/۸۳	۶/۵۷	-۰/۴۰**	۰/۳۳**	۱	۰/۲۳**	-۰/۱۸**	-۰/۱۷**
۴	رفتار اجتماع‌یار	۵۵/۸۸	۱۰/۵۵	-۰/۲۶**	۰/۲۲**	۰/۲۳**	۱	-۰/۲۰**	۰/۱۵**
۵	گسستگی اخلاقی	۲۰/۱۳	۷/۸۵	۰/۱۷**	-۰/۰۶	-۰/۱۸**	-۰/۲۰**	۱	-۰/۲۷**
۶	تخریب اجتماعی	۲۳/۴۵	۱۲/۲۷	۰/۱۵**	-۰/۱۸**	۰/۱۷**	-۰/۱۵**	-۰/۲۷**	۱

** $p \leq 0.01$

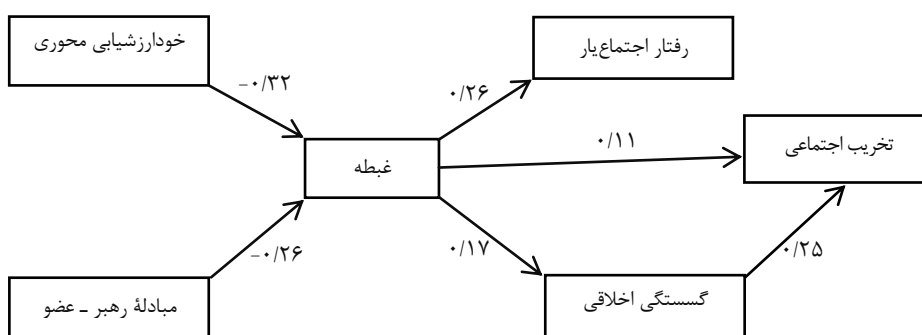
جدول ۲. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی

الگو	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۲۸/۴۵۸	۸	۳/۵۶	۰/۹۷	۰/۹۱	۰/۸۹	۰/۷۹	۰/۸۸	۰/۸۵	۰/۰۹۲
الگوی نهایی	۲۰/۹۴	۷	۲/۹۹۲	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۸۴	۰/۹۲	۰/۸۹	۰/۰۸۱

همان‌گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) در الگوی پیشنهادی ۰/۰۹۲ به دست آمد که حاکی از مورد تأیید قرار گرفتن فرضیه کلی این پژوهش مبنی بر برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بود. گام بعدی در این پژوهش بهبود برازندگی الگوی پیشنهادی بود که از طریق همبسته کردن خطاهای یک مسیر (رفتار اجتماع‌یار به گسستگی اخلاقی) حاصل شد.

شکل ۲ ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم را در الگوی نهایی نشان می‌دهد. همه ضرایب در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار بودند.

جدول ۳ نتایج بوت استراپ را برای مسیرهای غیرمستقیم در الگوی نهایی پژوهش نشان می‌دهد. سطوح اطمینان برای این فواصل اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استراپ ۲۰۰۰ است.



شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش همراه ضرایب مسیر

جدول ۳. نتایج بوت استراپ برای مسیر غیرمستقیم الگوی پژوهش

مسیرها	داده	بوت سوگیری	انحراف استاندارد	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری
غبطه ← گسستگی اخلاقی ← تخریب اجتماعی	۰/۰۹۹۲	۰/۱۰۲۳	۰/۰۳۲	۰/۰۰۹۸	۰/۲۴۸۵	۰/۰۰۱

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود فاصله‌های اطمینان برای مسیر غیرمستقیم حاکی از قرار نگرفتن عدد صفر در این فاصله است. از این‌رو، این رابطه غیرمستقیم در الگوی پیشنهادی تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه

هدف پژوهش حاضر طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای غبطه در محیط کار بود. نتایج نشان داد الگو از برآزش خوبی با داده‌ها برخوردار است. رابطه بین

خودارزشیابی‌های محوری و غبطه و نیز مبادله رهبر - عضو و غبطه منفی و معنادار بود. از سوی دیگر رابطه غبطه و رفتار اجتماع‌پار نیز منفی و معنادار بود. رابطه بین غبطه و گسستگی اخلاقی مثبت و معنادار به دست آمد. این نتایج با یافته‌های کیم و همکارانش (۲۰۱۰) در زمینه رابطه مبادله رهبر - عضو و غبطه، یافته‌های تای و همکارانش (۲۰۱۲) در زمینه رابطه خودارزشیابی‌های محوری و غبطه، یافته‌های دافی و همکارانش (۲۰۱۲) در زمینه رابطه تخریب اجتماعی و غبطه با میانجی‌گری گسستگی اخلاقی، و یافته‌های تای و سون (۲۰۱۳) در زمینه رابطه غبطه و تخریب اجتماعی هم‌سوست.

خودارزشیابی‌های محوری ارزیابی نهایی افراد از خودشان در مقام افرادی شایسته و ارزشمند و کنترل‌کننده زندگی‌شان است. این متغیر می‌تواند بر همه جهت‌گیری‌های افراد در موقعیت‌ها و شرایط زندگی، به‌خصوص شرایط سخت و چالش‌انگیز، تأثیر بگذارد. افراد با خودارزشیابی‌های بالا شرایط دشوار و سخت را تهدیدآمیز نمی‌بینند و آن را همچون چالشی برای خود می‌نگرند. افرادی واقع‌بین هستند و مشکلات یا حتی توانایی‌های خویش را بزرگ‌تر نمی‌بینند. از این جهت افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا هنگام مواجهه با یک مقایسه اجتماعی نامطلوب به احتمال کمتری دچار غبطه مخرب یا بدخواهانه می‌شوند (Tai et al 2012: 114). کارکنانی که رابطه مبادله‌ای خوبی با سرپرست بلافصل خویش دارند (مبادله رهبر - عضو بالا) با رهبر رابطه نزدیک‌تر و بهتری دارند و رهبر آنان را بهتر می‌شناسد. متعاقب این وضعیت امکان دریافت تکالیف چالش‌انگیز، مسئولیت فردی، موقعیت‌های آموزشی، و پیشنهاد ارتقای شغلی برای آنان افزایش می‌یابد. همچنین، کارکنان دارای رابطه مبادله‌ای خوب با رهبر، منابع و اطلاعات و حمایت قابل توجه را بهتر از سوی رهبر و سرپرست خود دریافت می‌کنند که این از جمله مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر ارزیابی عملکرد است. وقتی سرپرست و رهبر عملکرد کارکنان را ارزیابی می‌کند این افراد نسبت به کارکنان با مبادله رهبر - عضو پایین، ارزشیابی بهتری کسب می‌کنند. در واقع، کارکنانی که به‌واسطه رابطه خوب با رهبر حمایت و اطلاعات بیشتری دریافت می‌کنند ممکن است واقعاً عملکرد بالاتری نسبت به کارکنان دیگر داشته باشند (Nandedkar &

(Deshpande 2012: 148). کیم و همکارانش (۲۰۱۰) نیز اعلام کردند در مشاغل سخت کارکنانی که در خط اول کار هستند، به دلیل تعامل بیشتر با رهبر، مبادله رهبر - عضو باکیفیت تری دارند (Kim et al 2010: 535). علاوه بر این، به نظر می‌رسد رهبران هنگام ارزیابی عملکرد این کارکنان دچار سوگیری آسان‌گیری^۱ می‌شوند. اما هنگام ارزیابی کارکنانی با مبادله رهبر - عضو پایین به شدت دقیق عمل می‌کنند. اکثر مزایای سازمانی (همانند ترفیع، افزایش حقوق، و ...) مطابق ارزیابی عملکرد حاصل می‌شوند. بر این اساس، اعضای یک واحد یا گروه کاری ممکن است دریابند که با وجود یکسان بودن و حتی یکسان نبودن میزان عملکرد بعضی از همکارانشان به دلیل وابستگی به رهبر مزایای بهتری دریافت می‌کنند. در این حالت غبطه به وجود می‌آید. علاوه بر این، خود داشتن رابطه خوب با رهبر می‌تواند موجب ایجاد غبطه در کارکنانی با مبادله رهبر - عضو پایین تر شود. زیرا می‌تواند به معیاری برای مقایسه تبدیل شود و حس تعادل را در آن‌ها بر هم بزند. در نتیجه مبادله رهبر - عضو پایین یک عامل مؤثر برای ایجاد غبطه در سازمان است (Nandedkar & Deshpande 2012: 148). البته باید در نظر داشت کارکنانی که مبادله رهبر - عضو باکیفیتی دارند ممکن است به این دلیل رابطه بهتری با رهبر داشته باشند که کارکنانی با شایستگی‌های قابل توجه هستند؛ که این وضعیت نیز ممکن است غبطه ایجاد کند (Choi 2013: 26).

غبطه حالتی ناخوشایند است که بیشتر کارکنان تلاش می‌کنند از آن دوری جویند. تاکاهاشی و همکارانش (۲۰۰۹) در مطالعه عصب‌شناختی خود نشان دادند این حالت ناخوشایند غبطه فقط روان‌شناختی نیست، بلکه دردی فیزیکی نیز هست (Takahashi et al 2009: 323). فرد برای رهایی از این احساس دردناک و ناخوشایند به اقدامات متفاوت دست می‌زند (Vecchio 2000: 162). یکی از راه‌هایی که به کاهش حس ناخوشایند ناشی از غبطه کمک می‌کند و تعادل را به فردی که غبطه می‌خورد بازمی‌گرداند کاستن فاصله بین خود و فرد مورد غبطه است. این به معنای برابر کردن جایگاه فردی که غبطه می‌خورد با فرد مورد غبطه است. واکنش‌های رفتاری به غبطه شامل آسیب رساندن به فرد دیگر می‌شود. درگیر

شدن در رفتارهای آسیب‌رسان می‌تواند به فردی که غبطه را تجربه می‌کند کمک کند که به سه هدف برسد: اول، موجب کاهش ناامیدی فرد می‌شود و نیز به مثابه یک فن تنظیم احساسات عمل می‌کند؛ دوم، مزایایی را که موجب تحریک غبطه شده‌اند و فرد مورد غبطه آن‌ها را داراست کاهش می‌دهد و به این ترتیب به بسیاری از افرادی که احساس غبطه دارند کمک می‌کند خود را با شخص مورد غبطه برابر کنند؛ سوم، از آنجا که خشونت قدرت‌بخش است و برای جبران حس عدم‌کفایت به افراد کمک می‌کند، درگیر شدن در رفتارهای ضدتولید یا آسیب‌رسان به فردی که غبطه می‌خورد کمک می‌کند از عزت‌نفس آسیب‌دیده‌اش محافظت کند (Cohen-Charash & Mueller 2007: 667). این احساس لذت از بروز رخداد ناگوار برای دیگران می‌تواند اندکی تعادل از دست‌رفته را بازگرداند (Smith & Kim 2007: 52). رفتارهای آسیب‌رسان می‌تواند شامل افزایش تخریب اجتماعی و کاهش رفتارهای اجتماعی‌پار باشد. با این رفتارها کارکنان مانع موفقیت همکارشان می‌شوند و بازده‌های آنان را با تخریب اجتماعی کاهش می‌دهند. البته، گفتنی است این تنها روشی نیست که افراد از طریق آن غبطه را مهار می‌کنند. از آنجا که افراد برای آسیب زدن به دیگران باید از موانع اجتماعی و شخصی گذر کنند، این روش، به‌خصوص در محیط کار، برای افرادی که غبطه می‌خورند کاربرد بیشتری پیدا می‌کند. گسستگی اخلاقی در این میان نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. افراد با مکانیسم گسستگی اخلاقی فرایند خودتنظیمی را به نفع آسیب رساندن به دیگران تغییر می‌دهند. غبطه موجب فعال شدن گسستگی اخلاقی می‌شود و فرد بدون احساس گناه به رفتار تخریب اجتماعی دست می‌زند (Duffy et al 2012: 645).

یکی از محدودیت‌های این پژوهش استفاده از پرسشنامه خودگزارشی بود؛ که به دلیل ساختار سازمانی امکان استفاده از روش دیگر میسر نبود. همچنین این مطالعه روی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب - منطقه اهواز انجام گرفت. بنابراین، در تعمیم نتایج به سازمان‌های دیگر باید جانب احتیاط رعایت شود. به نظر می‌رسد برخی از ویژگی‌های شخصیتی، از جمله هویت اجتماعی و هویت تیمی، می‌تواند بر رابطه بین غبطه و گسستگی اخلاقی اثر بگذارد. همچنین غبطه، گسستگی اخلاقی، و تخریب اجتماعی متغیرهایی هستند

که بر اساس اطلاعات ما در ارتباط با آنها پژوهشی در ایران صورت نگرفته است. نیکوست در پژوهش‌های بعدی به این متغیرها توجه شود.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، به سازمان‌ها توصیه می‌شود برای افزایش عزت‌نفس و خودکارآمدی کلی کارکنان کلاس‌های آموزشی برگزار کنند. این آموزش‌ها می‌تواند به کارکنان کمک کند در مواجهه با سختی و دشواری و تهدیدهای بالقوه کمتر دچار غبطه بدخواهانه شوند. همچنین، با توجه به نقش مبادله رهبر - عضو بر غبطه در محل کار مدیران باید تلاش کنند روابط بهتری با زیردستان خویش داشته باشند.

منابع

۱. ارشادی، نسرين (۱۳۸۶). «طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز»، پایان نامه دکتری روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.
2. Anderson, J. & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), pp. 411-423.
3. Baruch, Y., O'Creevy, M. F., Hind, P., & Vigoda-Gadot, E. (2004). Prosocial behavior and job performance: Does the need for control and the need for achievement make a difference? *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 32(4), pp. 399-411.
4. Baudin, N., Blanch, A., Rolland, J.-P., Martí-Guiu, M., & Aluja, A. (2014). Core Self-Evaluations, life satisfaction, and sport satisfaction. *Escritos de Psicología*, 7(3), pp. 19-24.
5. Bedeian, A. G. (1995). Workplace envy. *Organizational Dynamics*, 23(4), pp. 49-56.
6. Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), pp. 710-725.
7. Buunk, B. P., Collins, R. L., Taylor, S. E., VanYperen, N. W., & Dakof, G. A. (1990). The affective consequences of social comparison: either direction has its ups and downs. *Journal of personality and Social Psychology*, 59(6), pp. 1238-1249.
8. Choi, D. (2013). *Differentiated leader-member exchange and group effectiveness: a dual perspective*. Doctor of Philosophy Degree in Business Administration, The University of Iowa.
9. Chou, C. P. & Bentler, P. M. (1995). Estimates and tests in structural equation modeling. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications*. California: Sage.
10. Cohen-Charash, Y. & Mueller, J. S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology*, 92(3), pp. 666-680.
11. Crusius, J. & Lange, J. (2014). What catches the envious eye? Attentional biases within malicious and benign envy. *Journal of Experimental Social Psychology*, 55, pp. 1-11.
12. Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), pp. 46-78.
13. Dogan, K. & Vecchio, R. P. (2001). Managing envy and jealousy in the workplace. *Compensation & Benefits Review*, 33(2), pp. 57-64.
14. Duffy, M. K. & Shaw, J. D. (2000). The Salieri syndrome consequences of envy

- in groups. *Small Group Research*, 31(1), pp. 3-23.
15. Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), pp. 331-351.
 16. 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), pp. 643-666.
 17. Duffy, M. K., Shaw, J. D., Scott, K. L., & Tepper, B. J. (2006). The moderating roles of self-esteem and neuroticism in the relationship between group and individual undermining behavior. *Journal of applied psychology*, 91(5), pp. 1066-1077.
 18. Foster, G. M., Apthorpe, R., Bernard, H. R., Bock, B., Brogger, J., Brown, J. K., & Faris, J. (1972). The anatomy of envy: A study in symbolic behavior [and comments and reply]. *Current Anthropology*, 13(2), pp. 165-202.
 19. Gershman, B. (2014). The two sides of envy. *Journal of Economic Growth*, 19(4), pp. 407-438.
 20. Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), pp. 219-247.
 21. Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core Self-Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), pp. 303-331.
 22. Kim, S., O'Neill, J. W., & Cho, H. M. (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(3), pp. 530-537.
 23. Lewis, L. & Scott, C. (2006). *Communicative responses to malicious envy at work*. (Doctor of Philosophy), The University of Texas at Austin.
 24. Malone, P. C. (2006). *Communicative responses to malicious envy at work*. Doctor of Philosophy, The University of Texas at Austin.
 25. Moore, C. (2008). Moral disengagement in processes of organizational corruption. *Journal of Business Ethics*, 80(1), pp. 129-139.
 26. Moore, C., Detert, J. R., Klebe Treviño, L., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology*, 65(1), pp. 1-48.
 27. Nandedkar, A. & Deshpande, A. (2012). Concurrent engineering, LMX, envy, and product development cycle time: A theoretical framework. *Journal of Management*, 13(5), pp. 144-158.
 28. Parrott, W. G. & Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), pp. 906-920.
 29. Savalei, V. & Bentler, P. M. (2010). Structural equation modeling. *Corsini Encyclopedia of Psychology*.
 30. Settoon, R. P. & Mossholder, K. W. (2002). Relationship quality and relationship context as antecedents of person-and task-focused interpersonal

- citizenship behavior. *Journal of applied psychology*, 87(2), pp. 255-267.
31. Smith, R. H. & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological bulletin*, 133(1), pp. 46-64.
 32. Smith, R. H., Diener, E., & Garonzik, R. (1990). The roles of outcome satisfaction and comparison alternatives in envy. *British Journal of Social Psychology*, 29(3), pp. 247-255.
 33. Smith, R. H. (1991). *Envy and the sense of injustice*: guilford press New York.
 34. Tai Tze Suen, K. (2013). *The consequences of envy and feeling envied*. Doctor of Philosophy Degree, National University of Singapore.
 35. 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), pp. 107-129.
 36. Takahashi, H., Kato, M., Matsuura, M., Mobbs, D., Suhara, T., & Okubo, Y. (2009). When your gain is my pain and your pain is my gain: neural correlates of envy and schadenfreude. *Science*, 323(5916), pp. 937-939.
 37. Tandoc, E. C., Ferrucci, P., & Duffy, M. (2015). Facebook use, envy, and depression among college students: Is face booking depressing?. *Computers in Human Behavior*, 43, pp. 139-146.
 38. Vecchio, R. P. (2000). Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*, 7(3), pp. 161-179.
 39. Veiga, J. F., Baldridge, D. C., & Markoczy, L. (2014). Toward greater understanding of the pernicious effects of workplace envy. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), pp. 1-18.