



ارتباط بین بدبینی سازمانی و حسادت سازمانی با رفتار ضد شهروندی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

امید صفری^۱، غلامرضا صفری^۲، سارا پورجانی گدارنارکون^۳

۱. دکترای تخصصی، استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران
۲. دکترای تخصصی، استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران
۳. کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین بدبینی سازمانی و حسادت سازمانی با رفتار ضد شهروندی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس است. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۴ نفر باست، که از این تعداد ۹۰ نفر به عنوان نمونه و به با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسش نامه‌های استاندارد بدبینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸)، حسادت سازمانی ولی زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹) و رفتار ضد شهروندی رحمانی (۱۳۹۲) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آمار ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. همه تجزیه و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گرفته است. نتایج نشان داد که بین بدبینی سازمانی و حسادت سازمانی با رفتار ضد شهروندی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود داشت و همچنین بدبینی سازمانی و حسادت سازمانی قابلیت پیش بین معنادار رفتار ضد شهروندی آزمودنی‌ها را دارد. بنابراین به مسولان و مدیران اداره کل ورزش و جوانان فارس توصیه می‌شود که کارکنان را در جهت آشنایی با علائم بدبینی، حسادت و رفتار ضد شهروندی، و حل این مشکل مربی‌گری کنند و دوره‌هایی را برای آموزش فراگیر راه‌های جلوگیری، مدیریت و مقابله با آن‌ها برگزار کنند ($P \leq 0/01$).

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۸/۱۸

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۰۹

کلیدواژگان:

بدبینی سازمانی،
حسادت سازمانی،
رفتار ضد شهروندی،
کارکنان،
اداره کل ورزش و جوانان فارس.

نویسنده مسئول: امید صفری

پست الکترونیکی:

omidsafari11@yahoo.com

The relationship between organizational cynicism and organizational jealousy with anti-citizen behavior in the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Fars

omid safari^١, gholamreza safari^٢, sari porjanigedarngon^٣

١. Assistant Professor , Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch , Islamic Azad University, Nourabad Mamasani , Iran

٢. Assistant Professor, Department of Physical Education, Nourabad Mamsani Branch, Department of Education, Nourabad Mamsani, Iran

٣. Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch , Islamic Azad University, Nourabad Mamasani , Iran

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between organizational cynicism and organizational envy with anti-citizen behavior in the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Fars. This research was applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was ١١٤ employees of the General Directorate of Sports and Youth of Fars, of which ٩٠ people cooperated with the researcher as a sample using Morgan table and simple random sampling method. The data collection tools were the standard questionnaires of organizational cynicism by Din et al. (١٩٩٨), organizational envy by Valizadeh and Azarbajani (٢٠٠٩) and Rahmani's anti-citizenship behavior (٢٠١٢). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient and regression statistical methods were used to analyze the data. All statistical analyzes were performed using SPSS software. The results showed that there was a positive and significant relationship between organizational cynicism and organizational envy with anti-citizenship behavior, and also organizational cynicism and organizational envy have the ability to significantly predict the subjects' anti-citizenship behavior. Therefore, it is recommended to the officials and managers of the General Department of Sports and Youth of Fars to train the employees in order to familiarize themselves with the signs of cynicism, jealousy and anti-citizen behavior, and to solve this problem, and to organize courses for comprehensive training on ways to prevent, manage and confront them ($P \leq ٠,٠١$).

Keywords: Organizational cynicism, organizational jealousy, anti-citizen behavior, employees, Department of Sports and Youth of Fars.

مقدمه

امروزه در ادبیات سازمان و مدیریت عباراتی چون خراب کار، رفتارهای منحرف کاری، پرخاشگری، رفتارهای غیر اخلاقی و ضد اجتماعی، مقاومت در برابر اقتدار، اطاعت ناپذیری سازمانی بسیار متداول شده است. عباراتی که چهره منفی زندگی سازمانی و پیامدهای منفی سلطه سازمان ها را بر انسان نشان می دهد (فاند امینی هارونی و همکاران، ۱۴۰۱). رفتارهای مخربی که می تواند تأثیر منفی بر عملکرد سازمان و آثار مخربی در بلند مدت بر وجهه و اعتبار سازمان و سرانجام بر افرادی که به مثابه عضوی از سازمان در آن مشغول به کار هستند ایجاد نماید، که جبران آنها حداقل در کوتاه مدت امکان پذیر نخواهد بود و برای سازمان هزینه های گزاف و حتی جبران ناپذیری به همراه خواهد داشت؛ رفتارهایی که محققان برای آنها اصطلاح رفتار ضد شهروندی سازمانی را به کار برده اند (حسینی و حضرتی، ۱۳۹۲). رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، شامل کج رفتاری های خفیفی هستند که برخلاف هنجارهای سازمانی مبنی بر احترام متقابل و با نیت نامعلوم و مبهم درصدد ضربه زدن به طرف مقابل می باشند. مشخصه ی این رفتارها بی ادبی، عدم توجه و احترام به دیگران است و در بیشتر این رفتارها نوعی تلاش برای لطمه زدن وجود دارد (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۲). بروز رفتارهای ضد شهروندی هم بر عملکرد سازمانی و هم بر روابط و روحیه کارکنان تأثیر منفی دارند. از ابعاد رفتارهای ضد شهروندی سازمانی می توان به لجبازی و خودسری (رفتارهایی از قبیل انکار صریح مقررات، امتناع از به اشتراک گذاشتن اطلاعات، و اعلام آشکار عدم موافقت خود با سازمان)، مقاومت در برابر اقتدار (رفتارهایی مانند مخالفت عمومی در برابر سازمان و عدم رعایت حریم خصوصی، کوشش های یک سویه برای به دست گرفتن امور مربوط به گروه و دور زدن و یا کنار گذاشتن مدیران)، طفره رفتن از کار (رفتارهایی مانند تعطیل کردن کار، اعاده نکردن حساب ها و پاسخ ندادن به نامه های الکترونیکی و تماس های تلفنی مربوط به کار، تأخیر در ارائه گزارش کار، و در دسترس نبودن به هنگام تماس همکاران و مدیران)، کینه توزی (رفتارهایی مانند خرج کردن هزینه های غیرتجاری، دزدیدن مایحتاج و مواد شرکت و در میان گذاشتن اسرار ستم گریه های سازمان با افراد بیرون) و پرخاشگری (رفتارهایی مانند حالت کج خلقی در ملاقات، اعتراض خصمانه به همکاران، بکارگیری لحن متکبرانه و ناخوشایند، و تهدید فیزیکی همکاران) اشاره کرد (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۱).

شناخت علل بروز رفتارهایی همچون سرقت از منابع سازمان، تحمیل هزینه های شخصی و غیر مرتبط با کار، پرخاشگری نسبت به همکاران و مدیران، به رسمیت نشناختن اختیار و اقتدار مدیران، زیر پا گذاشتن مقررات سازمان که نمودهایی از رفتارهای ضد شهروندی سازمانی هستند به مدیران کمک می کند تا از آنان اجتناب نمایند (وی آی و استیون، ۲۰۱۳). لذا ضروریست، رفتارهای ضد شهروندی ریشه یابی شوند تا با کنترل عوامل موجد آنها و تقویت عوامل بروز رفتارهای شهروندی، کارآیی و اثربخشی سازمان افزایش یابد. از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی که مدنظر مطالعه حاضر است می توان به حسادت سازمانی و بدبینی سازمانی اشاره کرد. 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 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 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، 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 می ورزند (زلاتان کریزان و جور^{۲۰}، ۲۰۱۲).

محققان سازمانی عوامل مؤثر در بروز حسادت را شامل سه دسته کلی می دانند که شامل ادراک فردی، عوامل سازمانی و درک روابط رئیس-مرئوس می باشند. از پیامدهای حسادت در محیط کار تمایل به ترک خدمت، روابط نامناسب بین فردی و رفتارهای ضد شهروندی است (منون و تامپسون^{۲۱}، ۲۰۱۰). (عابدی و همکاران، ۱۳۹۳) دریافته اند که بی توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت به مشکلات متعددی برای سازمان از قبیل پایین بودن کیفیت تعاملات سازمانی، افزایش غیبت اعضای گروه، کاهش انسجام و توانایی گروه، کاهش عملکرد و رضایت گروهی، بروز رفتارهای ضد شهروندی، کاهش خود احترامی، و در نتیجه، ترک خدمت منجر می شود.

یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی می تواند بدبینی سازمانی باشد (ترکمن و آیکاک^{۲۲}، ۲۰۱۷). بدبینی یک مفهوم تازه در مطالعات سازمانی است که اخیراً توجه زیادی را به ویژه در زمینه رفتار سازمانی به خود جلب کرده است. بدبینی را می توان به عنوان باوری تعریف کرد که دیگران رفتارهای غیراخلاقی انجام می دهند که در جامعه نیز این رفتارها رایج و معمول است. اصل اساسی در مفهوم بدبینی سازمانی، نبود دقت، صداقت، اعتماد، انسجام و وفاداری است، افراد بدبین نگرش و احساس منفی به سازمان دارند، باوری که سازمان را فاقد درستی می دانند، رفتار سازمان را غیردوستانه می بینند و اعتقاد دارند که سازمان صداقت ندارد و به دنبال فریب کارکنان است و دیگران را حقه باز و غیر قابل اعتماد می دانند مجموعه ای از عوامل، مانند حجم کاری زیاد افراد، انتظارات سازمانی برآورده نشده، حمایت اجتماعی کم، ترفیع ناکافی در مقایسه با سطح رقابت، تناقض هدف، پیچیدگی فزاینده سازمانی، ناتوانی در تصمیم گیری، فقدان ارتباط، نقض قرارداد روان شناختی، ادراک از سطوح پایین بازده درونی و بیرونی، کوچک سازی شرکت، ادغام های شرکتی، توزیع قدرت، بی عدالتی، رهبری و عملکرد سازمانی ضعیف، اختیارات زیاد مدیریت در برکناری و اخراج فوری، به عنوان منابع و عوامل پیش بینی کننده بدبینی هستند (بلوچی و رستگار، ۱۳۹۴).

از لحاظ ویژگی های شخصیتی فرد بدبین کسی است که دیگران را دروغگو، خودخواه، بی علاقه و بی توجه در نظر بگیرد و انگیزه های آنان را مورد تردید قرار داده، در روابط خود محتاط بوده و اعتماد به نفس نداشته باشد، رفتار وی خصمانه و ظالمانه بوده و نسبت به خواسته های تحمیلی افراد تنفر داشته باشد (آکارای و ییلدریم^{۲۳}، ۲۰۱۷). چنین افرادی وقتی امتیازات دیگران را مشاهده می کنند نسبت به آنها حسادت خواهند

^{۲۰} Zlatan Krizan and Johar

^{۲۱} Menon and Thompson

^{۲۲} Menon and Thompson

^{۲۳} Acaray and yildirim

داشت و درصدد جبران بر می آید و از تاکتیک های مختلفی برای ضربه زدن به طرف مقابل استفاده می کند (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۲). بدینی سازمانی به کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی، کاهش انگیزه و قصد ایجاد تغییر، کاهش وفاداری کارکنان به سازمان، کاهش حمایت سازمانی ادراک شده و رفاه کارکنان، کاهش آثار مثبت حمایت مدیریت ارشد، کیفیت زندگی کاری، افزایش از خودبیگانگی کارکنان، افزایش فرسودگی شغلی و انحراف کاری و نهایتاً افزایش رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی و رفتار ضد شهروندی سازمانی منجر می شود. وقتی که یک رویداد منفی به وقوع می پیوندد، ادراکات فرد در مورد ابعاد علی رویداد منفی (کانون، کنترل پذیری، و ثبات رویه) به کار می افتد. این ادراکات اسنادی، موج شکل گیری هیجانهایی چون عصبانیت، حسادت، همدردی و امید می شود. بر اساس هیجان هایی که به وجود آمد، فرد تصمیم به انجام رفتارهای جامعه پسند یا رفتارهای ضد اجتماعی می گیرد. اگر فرد سازمان را مقصر و مسبب رویداد منفی دانسته و نیز بر اساس رویدادهای منفی گذشته، امیدی به بهبود شرایط در آینده نداشته باشد، آنگاه نسبت به سازمان بدگمان می شود حسادت سازمانی در وی رشد نموده و در نتیجه امکان بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در وی بیشتر می شود (ریسی و ناستی زایی، ۱۳۹۸).

بروز رفتارهای غیر اخلاقی و غیر حرفه ای در سازمانها از مهمترین معضلات عصر فعلی است و بر ضرورت توسعه اخلاق تأکید می نماید. رواج چنین رفتارهایی ممکن است به کاهش درآمد و خدشه دار شدن اعتبار این گونه سازمان ها بینجامد و به بروز مسائل اقتصادی متعدد و متوالی در سطح کلان کشور منجر شود. در بعد نیروی انسانی، فرسودگی شغلی و در بعد سازمانی کاهش اثربخشی سازمان می تواند پیامدهای منفی این گونه رفتارها باشد. روند نگران کننده رو به فزونی رفتارهای غیر حرفه ای در سازمانها، توجه اندیشمندان را به این موضوع جلب کرده است و مدیران و رهبران در پی رو شدن با چالش های فراوان در زمینه اداره سازمان های مختلف، توجه بیشتری به اخلاق حرفه ای مبذول داشته اند. از آنجا که چنین رفتارهایی هزینه ها و آسیب های زیادی را برای سازمان در بردارند، سازمان ها، بایستی عمیقاً در راستای جلوگیری از رفتارهای غیر حرفه ای، به ویژه ناهنجاری در فضای کاری و تنزل شخصیت و عملکرد اخلاقی حرکت کنند تا از هزینه های مستقیم انحراف، آسیب یا مرگ در محیط کاری و به کارگیری کارکنان جدید، تعمیر و جایگزینی تجهیزات، کاهش کارآیی، کاهش بهره وری و کیفیت، اختلال در عملیات کسب و کار و کاهش شهرت و اعتبار سازمان جلوگیری به عمل آید (فائد امینی هارونی و همکاران، ۱۴۰۱). نقش اخلاق حرفه ای در پیشبرد امور سازمان ها بسیار تعیین کننده است تاجایی که یکی از معیارهای ارزیابی آنها به شمار می رود. با این وجود مطالعات نشان داده است رعایت اخلاق حرفه ای در ایران در مقایسه با برخی کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین تری قرار دارد. گریز از محل کار، بی انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، سرگردانی افراد در مراجعه به سازمانها و اداره های دولتی و خصوصی، نشان دهنده نبود اخلاق حرفه ای در میان ایرانی ها است و متأسفانه این روند به طور روزمره رو به افزایش است. از سوی دیگر رعایت نکردن اصول اخلاق حرفه ای، پیامدهای ناگواری را به دنبال خواهد داشت. یکی از این پیامدها ترویج و گسترش رفتار ضد شهروندی است که خود موجبات مضراتی در سازمان و در نهایت در جامعه خواهد بود، مفهوم رفتارهای ضد شهروندی سازمانی مفهومی جدیدتر از رفتارهای شهروندی سازمانی به شمار می رود و آن طور که باید و شاید در سازمانهای کشور، خصوصاً سازمان های ورزشی به آن پرداخته نشده و مورد بررسی و تحلیل قرار

نگرفته است. با توجه به اینکه مهم ترین مؤلفه در فرایند کار و فعالیت، انسان ها هستند که تصمیمات را اتخاذ می کنند و سپس آن را به اجرا در می آورند و بر پایه ی آنها تداوم و فعالیت پاینده را پیش بینی می کنند. تامین اهداف سازمان و استفاده از قابلیت ها و توانایی های نیروی انسانی و بهبود شرایط کاری مستلزم توجه مسولین امر به رفتارهای شهروندی در سازمان می باشد. بنابراین توجه جدی به مقوله رفتار شهروندی در سازمان های ورزشی می تواند به بهره وری بالا و اثربخشی این سیستم مهم در نظام کشور بینجامد.؛ بنابراین، این مطالعه می کوشد به صورت دقیق تر و جزئی تر ارتباط بین بدینی سازمانی و حسادت سازمانی را با رفتار ضد شهروندی سازمانی را بررسی کند. با وجود اهمیت زیاد این موضوع، بررسی پیشینه پژوهش نشان می دهد درباره ارتباط بین بدینی سازمانی و حسادت سازمانی را با رفتار ضد شهروندی سازمانی پژوهشی در یک سازمان ورزشی انجام نشده است؛ بنابراین ضرورت انجام مطالعه حاضر آشکار می شود. با عنایت به آنچه گفته شد به نظر می رسد جامعه ما در زمینه ی رفتارهای غیرحرفه ای دچار مشکل باشد و یکی از راهکارهای مناسب برای این مسأله قبل از تبدیل شدن به بحرانی حل ناشدنی، انجام پژوهش های جزئی تر و دقیقتر در این حوزه است. بنابراین محقق قصد دارد برای برون رفت از این مشکل در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس در پی پاسخ به این سوال باشد که آیا بین بدینی سازمانی و حسادت سازمانی با رفتارهای ضد شهروندی در این سازمان ورزشی ارتباطی وجود دارد یا خیر؟

روش شناسی تحقیق

این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر است، که از این تعداد ۹۰ نفر به عنوان نمونه و به با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد ۱۳ سوالی بدینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸)، ۲۲ سوالی حسادت سازمانی ولی زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹) و ۲۴ سوالی رفتار ضد شهروندی رحمانی (۱۳۹۲) است. روایی پرسشنامه ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول محاسبه کربناخ، محاسبه گردید و به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۲ و ۰/۸۸ بود که پایایی همه پرسشنامه ها بالاتر از ۰/۷ بود، و این نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه ها بود. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. همه تجزیه و تحلیل های آماری با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گرفته است.

یافته های تحقیق

نتایج آمار توصیفی حاصل از تحقیق نشان داد که ۷۹ درصد از نمونه تحقیق را مردان و ۲۱ درصد هم زنان، ۱۸ درصد از نمونه تحقیق افراد مجرد و ۸۲ درصد هم متأهل، ۱۵ درصد دارای تحصیلات کاردانی، ۵۰ درصد دارای تحصیلات لیسانس، ۳۵ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر بودند.

بر اساس نتایج جدول ۱، بین متغیر بدبینی سازمانی و مولفه های آن با رفتار ضد شهروندی آزمودنی ها رابطه معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد.

جدول ۱، نتایج آزمون پیرسون در خصوص بدبینی سازمانی و مولفه های آن با رفتار ضد شهروندی

بدبینی رفتاری	بدبینی شناختی	بدبینی عاطفی	بدبینی سازمانی	رابطه	رفتار ضد شهروندی
۰/۲۲	۰/۳۰	۰/۳۲	۰/۳۶	r	
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	Sig	
تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	نتیجه	

بر اساس نتایج جدول ۲، بین متغیر حسادت سازمانی و مولفه های آن با متغیر رفتار ضد شهروندی رابطه معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد.

جدول ۲، نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه حسادت سازمانی و مولفه های آن با متغیر رفتار ضد شهروندی

حسادت رفتاری	حسادت عاطفی	حسادت شناختی	حسادت سازمانی	متغیرها	رفتار ضد شهروندی
۰/۲۴	۰/۳۱	۰/۳۵	۰/۴۰	r	
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	Sig	
تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	نتیجه	

جدول ۳، پیش بینی متغیر رفتار ضد شهروندی بر اساس متغیر بدبینی سازمانی را نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) به دست آمده برابر با (۰/۱۲۹) است. پس می توان نتیجه گرفت که ۰/۱۲۹ (تقریباً ۱۳٪) رفتار ضد شهروندی از طریق متغیر بدبینی سازمانی تبیین می شود.

جدول ۳: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی رفتار ضد شهروندی بر اساس بدبینی سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۳۶	۰/۱۲۹	۰/۱۲۷	۰/۵۲۳

جدول ۴، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر رفتار ضد شهروندی بر اساس حسادت سازمانی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۱۶) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۱۶ (تقریباً ۱۶٪) متغیر رفتار ضد شهروندی از طریق متغیر حسادت سازمانی تبیین می‌شود.

جدول ۴ خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر رفتار ضد شهروندی بر اساس حسادت سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۴۰	۰/۱۶	۰/۱۵۷	۰/۴۹۱

بحث و نتیجه گیری:

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین بدبینی سازمانی و حسادت سازمانی با رفتار ضد شهروندی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس انجام شد. و یافته های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین بدبینی سازمانی و مؤلفه های آن با رفتار ضد شهروندی و همچنین قابلیت پیش بینی رفتار ضد شهروندی از طریق بدبینی سازمانی در آزمودنی ها می باشد. بنابراین نتایج نشان داد که بدبینی سازمانی باعث افزایش رفتار ضد شهروندی در آزمودنی ها می شود. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات عبدالهی گدلولو و کاشف (۱۳۹۹)، ریسی و ناستی زایی (۱۳۹۸)، مقدم و محمودی میمند (۱۳۹۷)، اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵) و شهزاد و محمود (۲۰۱۵) همخوانی دارد. در تبیین این نتایج می توان چنین اشاره کرد که بدبینی سازمانی نگرش منفی افراد نسبت به روش ها، فرایندها و مدیریت سازمان است و این متغیر باعث می شوند کارکنان از دستیابی به علایق شان محروم شوند و در نتیجه می تواند پیامدهای منفی از جمله رفتارهای ضد شهروندی سازمانی را به دنبال داشته باشد. رفتار ضد شهروندی بیشتر از این منظر در خور توجه است که افراد سازمان که مهمترین سرمایه های یک سازمان هستند، مهمترین فرسایش دهنده های سرمایه های سازمان نیز می توانند باشند، بدین صورت که اگر به جای در پیش گرفتن رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهای ضد شهروندی در سازمان رواج داشته باشد، سازمان به جای تقویت و رشد دچار فرسایش و شکست می شود. همچنین افراد بدگمان بر اساس باورها و احساساتی که از شرایط دارند، یا بر اساس ویژگی های شخصیتی خود، رفتارها و کنش های خاصی را از خود نشان می دهند، این افراد عموماً نسبت به دیگران بی اعتماد بوده؛ تفکرات منفی زیادی در ذهن خود می پروراندند. عبارات توهین آمیز درست می کنند و ضمن انتقاد از سازمان و مدیران آنها را به باد سخره و تمسخر می گیرند. بدگمانی دورنمای مشخص فردی نداشته، و حتی قادر نیستند که جایگاه باب میل خود را در سازمان داشته باشند آنها اغلب تأکید می کنند که هیچ انتظاری از سازمان نداشته و اعتقادی به رُست های مسالمت آمیز دوستانه ندارند زیرا این رُست های مسالمت آمیز حاکی از ضعف دیگران در برابر آنها بوده و به همین سبب، از این نوع ارتباطات دوری می جویند افراد بدبین،

دیگران را خودخواه و بی ملاحظه می دانند؛ انگیزه های دیگران را زیر سوال می برند، در روابط با دیگران عملاً گارد و جبهه گرفته و اعتمادی به آنها ندارند و زمانی که فرد خودش را با همکارانش مقایسه می کند و متوجه نعمت هایی می شود که دیگران دارند و او ندارد؛ بنابراین در صدد بروز رفتارهای ضد شهروندی بر می آید.

یافته های پژوهش همچنین نشان داد که حسادت سازمانی و مولفه های آن با رفتار ضد شهروندی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین نتایج نشان دهنده قابلیت پیش بینی معنادار رفتار ضد شهروندی از طریق حسادت سازمانی می باشد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش های قائد امینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، گلی (۱۳۹۹)، نصر اصفهانی و حیدری آفاگلی (۱۳۹۸)، ماجکیک و اوسوالد (۲۰۱۸) و اردیل و ماسیلدیلی (۲۰۱۴) همخوان بود. در تبیین این نتایج می توان از دو نظریه تبادل اجتماعی و نظریه اسنادی بهره گرفت، طبق نظریه تبادل اجتماعی، اگر فرد حسود دریابد علت کسب منفعت طرف مقابل، بی عدالتی در سازمان بوده است، احتمال بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی افزایش می یابد، در حالی که طبق نظریه اسنادی، در صورتی که بی عدالتی بر جو محیط کار حاکم باشد، احتمال بروز حسادت و در نتیجه، رفتارهای آزار دهنده کاهش می یابد زیرا در شرایط بی عدالتی، احساس خوداحترامی فرد تهدید نمی شود زیرا فرد می داند طرف مقابل مستحق دریافت منفعت نبوده است. ولی چنانچه عدالت بر محیط کار حاکم باشد، افراد در صورتی پاداش می گیرند و منفعت کسب می کنند که شایسته ی آن باشند، در نتیجه خود احترامی فرد حسود تهدید می شود. بنابراین احتمال حسادت و رفتارهای مخرب از جانب وی افزایش می یابد.

References

۱. -Abdi Jafari, H Shiizadeh, E.Seyed Hosseini, S. S. (۲۰۱۳). The effect of jealousy on the desire to leave the service of nurses through the mediation of self-esteem and non-citizen behaviors. *Organizational Culture Management*, ۱۲(۴):۷۶۳-۷۸۶. [in Persian].
۲. -Abdulahi Gadello, R. Kashif, S. M. (۲۰۱۹). The relationship between organizational jealousy and bullying and organizational pessimism of physical education teachers with the mediating role of occupational stagnation, *Journal of Sports Management*, Volume ۱۲, Number ۴, pp. ۱۰۵۳-۱۰۷۶. [in Persian].
۳. -Acaray A, yildırım S.(۲۰۱۷). The impact of personality traits on organizational cynicism in the education sector, *World Journal of Entrepreneurship. Management and Sustainable Development.*; ۱۳(۱): ۶۵-۷۶.
۴. -Baluchi, H. Rastgar, A. A. (۲۰۱۴). Structural analysis - an interpretation of the factors affecting the pessimism of the organization. *Management of Government Organizations*, ۳(۳) ۷۱-۹۱. [in Persian].
۵. -Goli, F. (۲۰۱۹). Investigating the relationship between the quality of work life and organizational jealousy with regard to the moderating role of law evasion in the citizen of Mashhad Martyrs and Volunteers Foundation, *Specialized Scientific Quarterly of Management, Accounting and Economics*, Volume ۴, Number ۱, Spring ۲۰۱۹, pp. ۱۳۶-۱۳۳. [in Persian].
۶. -Hosseini, S. H. Hazrati, M. (۲۰۱۲). Identification and explanation of influential variables in organizational citizenship behaviors of police human development, Volume ۱۰, Number ۴۴, pp. ۶۶-۴۷. [in Persian].
۷. -Ismaili, M. R. Hakak, M. Shah Siah, N. (۲۰۱۵). Organizational pessimism towards deviant behavior in the workplace: Emphasis on the role of citizenship behavior and perception of organizational policy in Lorestan University, *Leadership and Educational Management Research Quarterly*, Allameh Tabatabai University, year ۲, number ۲, pp. ۱-۳۵. [in Persian].
۸. -Mortazavi, S. Legzian, M. Seyed Hosseini, S. S. (۲۰۱۲). The intermediary role of jealousy in the influence of leadership style of leader-member exchange on knowledge sharing and non-citizen behaviors of nurses, *Iranian Nursing Journal*, ۲۶(۸۳) ۶۸-۷۷. [in Persian].
۹. -Moghadam, A. Mahmoudi Maimand, H.(۲۰۱۷). The effect of organizational pessimism on the tendency to deviant behaviors, *Management Studies*, ۲۰(۵۱) ۱۲۰-۱۴۱. [in Persian].
۱۰. -Mahdiun R, Ghahramani M, RezaiiSharif A. (۲۰۱۰). Explanation of organizational citizenship behavior with personality, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۵(۲۰۱۰):۱۷۸-۱۸۴ .
۱۱. -Menon T, Thompson L. (۲۰۱۰). Envy at work, *Harvard Business Review*, ۸۸(۴):۷۴.

۱۲. -Ryisi, A. Nasti Zaei, N. (۲۰۱۸). Investigating the relationship between organizational cynicism and organizational anti-citizenship behavior with the mediating role of organizational jealousy of Zahedan teachers, *Career and Organizational Consulting Quarterly*, Volume ۱۱, Number ۳۸, pp. ۱۰۹-۱۲۶. [in Persian].
۱۳. -Quaid Amini Harouni, A. Ebrahimzadeh Dastjardi, R. Ebrahimpour, A. (۲۰۲۱). Investigating the impact of bullying in the workplace on deviant behaviors in the workplace through poisonous leadership and destructive leadership (case study: Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), *Journal of Sociological Studies*, online publication, Shahrivir ۲۰۲۱). [in Persian].
۱۴. -Qalipour, A. Pourezat, A. A. Saidinejad, M. (۲۰۱۶), the existing factors of anti-citizen behavior in the organization, *Iranian Management Affairs Quarterly*, second year, number ۸, ۱-۲۹. [in Persian].
۱۵. -Rajalakshmi, M., & Naresh, B. (۲۰۱۸). Influence of psychological contract on workplace bullying. *Aggression and violent behavior*, ۴۱, ۹۰-۹۷.
۱۶. -Shahzad A, Mahmood Z. (۲۰۱۵). The mediating-moderating model of organizational cynicism and workplace deviant behavior: Evidence from banking sector in Pakistan, Middle-East, *Journal of Scientific Research*, ۱۲(۵): ۵۸۰-۵۸۸
۱۷. -Turkmen F, Aykac E. (۲۰۱۷) The Association between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior: A Case Study, *European Research Studies Journal*. ۲۰۱۷; (۴۴): ۷۴۲-۷۵۳.
۱۸. -Wei F, Steven S. (۲۰۱۳). Tit for tat? Abusive supervision and counterproductive work behaviors: The moderating effects of locus of control and perceived mobility, *Asia Pacific Journal of Management*, ۳۰(۱): ۲۸۱- ۲۹۶.
۱۹. -Zlatan Krizan Z, Johar O. (۲۰۱۲). Envy Divides the Two Faces of Narcissism, *Journal of Personality*, ۸۰(۵): ۱۴۱۵- ۱۴۵۱.