

تأثیر حسادت سازمانی بر رفتارهای انحرافی کارکنان (اداره کل امور مالیاتی غرب تهران)

مهران صفر نژاد فیروزآباد^۱

دکتری مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۱

The effect of organizational jealousy on employees' deviant behaviors (General Department of Tax Affairs West of Tehran)

Mehran Safarnejad Firozabad

PhD in Business Administration, Marketing, University of Tehran, Tehran, Iran

Abstract

The current research in ۱۴۰۲ has been investigated with the aim of investigating jealousy in the workplace on deviant behaviors. The statistical population of this research is considered to be the employees, who have been considered as a sample by using the sampling method to obtain ۲۲۵ employees. The measurement tool of this research is a standard questionnaire, the face validity of the questionnaire was confirmed and their reliability was obtained by Cronbach's alpha coefficient for four changes above ۰,۷. The final questionnaire was provided to the members of the statistical sample. After collecting the questionnaires, according to the normality, the research data were analyzed using spss۲۴ software. This research was conducted at two levels of descriptive and inferential statistics. The results of the research have shown that being annoyed by the success of others has a significant effect on deviant behaviors. Deprivation and humiliation have a significant effect on deviant behaviors. Interest in depriving others of blessings has no significant effect on deviant behaviors. Sadness caused by comparison has a significant effect on deviant behaviors.

Key words: Jealousy at work, deviant behaviors of employees

چکیده

پژوهش حاضر در سال ۱۴۰۲ با هدف بررسی حسادت در محل کار بر رفتارهای انحرافی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته شده است. جامعه آماری این پژوهش کارمندان در نظر گرفته شده‌اند که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۲۲۵ نفر کارمند به عنوان نمونه در نظر گرفته شده‌اند. ابزار سنجش این پژوهش پرسشنامه استاندارد است روایی ظاهری پرسشنامه تأیید شد و پایایی آن‌ها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ برای چهار متغیر بالای ۰/۷ به دست آمد. پرسشنامه‌ی نهایی در اختیار اعضای نمونه آماری قرار گرفت. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، با توجه به نرمال بودن، داده‌های پژوهش، با استفاده از نرم‌افزار spss۲۴، مورد بررسی قرار گرفتند. این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد است. نتایج پژوهش نشان داده است که آزرده‌گی از موفقیت دیگران بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارد. احساس محرومیت و حقارت بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارد. علاقه به سلب نعمت از دیگران بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری ندارد. اندوه ناشی از مقایسه بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

کلمات کلیدی: حسادت در محل کار، رفتارهای انحرافی کارکنان

۱. مقدمه

گرفته شده است (پدرسون^۷، ۲۰۲۰) اما یک سازمان نمی تواند طوری تنظیم شود که محیط آن خالی از هیجان مثبت و منفی باشد زیرا هیجان های مثبت و منفی کارکنان به عنوان عضوی از سازمان، نقش مهمی در ایجاد فضای کاری که سازمان را اثربخش تر و بهره ورتر می کند در سازمان ها وجود دارند و عاملی است که نمی توان اثر آن را در سازمان نادیده گرفت.

به عقیده بسیاری از روانشناسان حوزه مدیریت رفتار سازمانی، حسادت سازمانی هیجانی منفی است، زیرا می تواند به پیامدهای منفی برای سازمان منجر شود (جلیلیان، ۱۴۰۱) زیرا افرادی که احساس حسادت دارند چندان راغب به تسهیم اطاعات خود با دیگران نیستند (شاعو و لازورس^۸، ۲۰۱۵)، در نتیجه حسادت فرد در محیط کار در آن دسته از احساساتی قرار دارد که می تواند تأثیر مثبت یا منفی بر کارکنان برای ادامه فعالیت آن ها داشته باشد (اسمیس و کیم، ۲۰۱۵؛ شو و لازتخان، ۲۰۱۷) و در صورت عدم مدیریت حسادت میزان عزت نفس و خودباوری کارکنان کاهش می یابد و این عدم خودباوری می تواند به ضرر سازمان تمام شود از طرفی میزان اشتیاق شغلی کارکنان را کاهش داده و ادامه این روند در گذر زمان حتی می تواند موجب ورشکستی سازمان گردد (شو و لازتخان، ۲۰۱۷) و باعث کاهش خود ارزیابی، رضایت گروهی، تعهد و افزایش قصد ترک خدمت شود و شکل گیری رفتارهای انحرافی در آن ها می شود. رفتارهای انحرافی شامل دو بعد رفتار انحرافی سازمانی و رفتار انحرافی بین فردی می شود. رفتار انحرافی سازمانی به طور مستقیم به سازمان و سیستم آن مرتبط است. رفتار انحرافی بین فردی به مجموعه انحرافات در رفتارهایی که بین افراد سازمان پیش می آید اطلاق می شود مثل بی ادبی که در افراد متفاوت و با دلایل متفاوت پدیدار می شود (اوکونور و همکاران^۹، ۲۰۱۷). حال با توجه به اهمیت این مساله ضرورت انجام این پژوهش در سازمان اداره امور مالیاتی شهر شیراز لازم بنظر می رسد.

نزدیک به ۱۰۰ سال پیش، برتراند راسل فیلسوف و ریاضیدان درباره خطرات اجتماعی حسادت سازمانی هشدار داده اند (موجچیچ و همکاران^۱، ۲۰۱۸).

حسادت یک احساس مهم است که بر رفتار و عملکرد کارکنان در محیط کار بشدت تأثیر می گذارد (گونزالس-ناوارو و همکاران^۲، ۲۰۲۳). و به عنوان "احساس ناخوشایند و خصمانه ای که هنگام مقایسه خود با دیگران در فرد ایجاد می شود" تعریف می شود (قاسم و همکاران^۳، ۲۰۲۳). مهم ترین متغیر در رابطه رهبر و پیرو است و اغلب زمانی رخ می دهد که فرد مقایسه اجتماعی نامطلوبی انجام دهد (احمد^۴، ۲۰۱۹) که این مساله در بلند مدت پیامدهایی همچون تضعیف روابط بین فردی، از بین رفتن پیوندهای دوستی و آسیب رساندن به تبادل دانش را برای سازمان به همراه دارد 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 (صالح آبادویی، ۱۴۰۱). پژوهش های بسیاری نشان داده اند که باورها، ارزش ها و نگرش های هابی 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 (کلک و همکاران^۵، ۲۰۱۵).

اگرچه مسئله حسادت در محیط های کاری بسیار رایج است (کلیس و همکاران^۶، ۲۰۱۸) و به عنوان یک عامل هیجانی منفی سازمانی و فردی در محیط کار در نظر

^۱ Mujcic

^۲ González-Navarro

^۳ Qasim & et al

^۴ Ahmad

^۵ Cleqq & et al

^۶ Glas

^۷ Pederson

^۸ Shu & Lazatkhan

^۹ O'Connor

۲،۲ پیشینه خارجی

شی و همکاران^{۱۰} (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان "تأثیر حسادت گرایشی سرپرست بر حسادت اپیزودیک در زوج‌های سرپرست-زیردست: بررسی چند سطحی حسادت محل کار و نظارت سوء استفاده‌کننده" بیان کرده‌اند که سرپرستانی که حسادت دارند به احتمال زیاد رفتار نظارتی سوءاستفاده‌کننده و حسادت دوره‌ای را نسبت به زیردستان نشان می‌دهند. با توجه به اثرات زیانبار حسادت تمایلی، مدیران استخدام باید سطح حسادت تمایلی نامزدها را در مصاحبه ارزیابی کنند و سپس با توجه به سطح حسادت افراد اقدام به استخدام یا عدم استخدام فراد در سازمان کنند. گونزالس-ناوارو و همکاران^{۱۱} (۲۰۲۳) هدف این مطالعه اعتبارسنجی و ارزیابی حسادت کاری در میان کارگران اسپانیایی است. یافته‌های ما نشان داد که حسادت در محل کار (تشخیص چالش و ارزیابی تهدید آن) یافتن پاسخ برای برخی از سؤالات پژوهشی مکرر (مانند مسائل مطلوبیت اجتماعی) اشتباه گرفتن حسادت با موضوعات دیگر (غیره) را ممکن می‌سازد. اردیل و همکاران^{۱۲} (۲۰۲۰) این مطالعه همچنین نشان می‌دهد که حسادت چگونه بر تعهد شغلی و قصد جابجایی تأثیر می‌گذارد. با مطالعه ۱۱۱ کارمند یقه سفید، و با استفاده از تجزیه و تحلیل رگرسیون، دریافتیم که (۱) احساس حسادت بر تعامل عاطفی تأثیر می‌گذارد، (۲) احساس حسادت بر تمایل به ترک و (۳) درگیری عاطفی بر قصد ترک تأثیر می‌گذارد. این مطالعه به درک نقش احساسات منفی بر کارکنان کمک می‌کند. یافته‌های تجربی این پژوهش، دست اندرکاران و محققان را با مفاهیم نظری و مدیریتی سوق خواهد داد.

۲. پیشینه پژوهش

۱،۲ پیشینه داخلی

جهانتیغ و همکاران (۱۴۰۲) این پژوهش با هدف الگوی علی روابط شفافیت سازمانی بر حسادت سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۳۲ نفر از کارکنان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار است. نتایج تحقیق بیانگر آن است که فضیلت سازمانی و شفافیت سازمانی کارکنان از حد متوسط بالاتر بوده است. اما میزان حسادت سازمانی آن‌ها از سطح متوسط پایین تر بوده است. احمدی قراچه و همکاران (۱۴۰۱) بیان کرده‌اند که پژوهش حاضر که با هدف بررسی رابطه رهبری همنوا با حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر انجام شده است نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت و پیاده سازی رهبری همنوا در اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر می‌توان به بهبود حسادت سازمانی و ریاکاری سازمانی کارکنان کمک نمود.

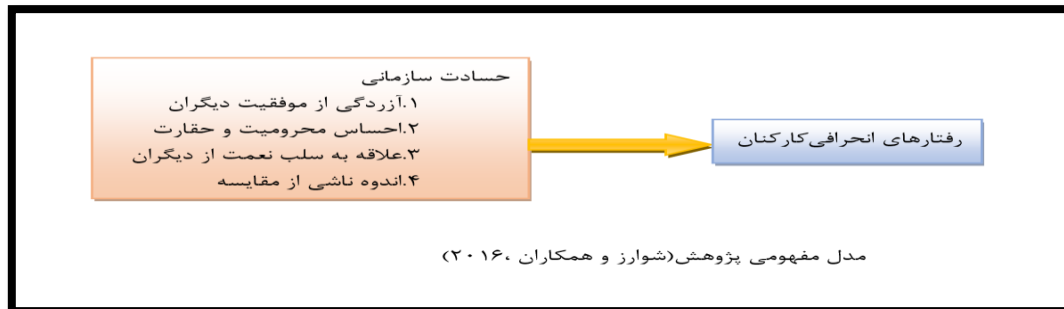
شاهوردیان و همکاران (۱۴۰۰) بیان کرده‌اند که هدف اصلی تحقیق حاضر تعیین تاثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کارکنان و حسادت در محل کار در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مازندران می‌باشد. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت رفتار سازمانی مثبت موجب می‌شود که جو اخلاقی مناسبی در سازمان شکل گیرد که این عامل حسادت در محل کار را کاهش داده و در نهایت رعایت اصول اخلاقی کارکنان افزایش یابد. سوری (۱۴۰۱) به بررسی "تأثیر رابطه رهبر عضو بر حسادت کارکنان و رفتارهای کاری انحرافی با تبیین نقش تعدیلی ادراک از عدالت سازمانی، عزت نفس و روان" پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دولتی شهرستان کنگاور است. نتایج به دست آمده نشان داد که بین رهبر عضو و حسادت سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد، بین رهبر عضو با حسادت با نقش تعدیلی عزت نفس نیز رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

^{۱۰} Shi & et al

^{۱۱} González-Navarro & et al

^{۱۲} Erdil & Müceldili

۳. چارچوب نظری و مدل مفهومی



۴. فرضیه‌های پژوهش

۱. آزردهی از موفقیت دیگران بر رفتارهای انحرافی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان مهر تاثیر معناداری دارد.
۲. احساس محرومیت و حقارت بر رفتارهای انحرافی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان مهر تاثیر معناداری دارد.
۳. علاقه به سلب نعمت از دیگران بر رفتارهای انحرافی کارکنان شهرستان مهر تاثیر معناداری دارد.
۴. آندوه ناشی از مقایسه بر رفتارهای انحرافی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان مهر تاثیر معناداری دارد.

۵. تجزیه و تحلیل اطلاعات

جدول ۱. جدول واریانس تبیین شده و تبیین نشده

| خلاصه مدل | | | | |
|---|-------------------|------------|----------------------|---------------------|
| مدل | R | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده | انحراف از استاندارد |
| ۱ | .۶۹۳ ^a | .۴۸۰ | .۵۲۰ | .۳۲۹۴۹ |
| متغیر وابسته: آزردهی از موفقیت دیگران، احساس محرومیت و حقارت علاقه به سلب نعمت از دیگران، آندوه ناشی از مقایسه، رفتارهای انحرافی کارکنان | | | | |
| متغیر مستقل: رفتارهای انحرافی کارکنان | | | | |

حساس است و بنابراین با تعدیل و اصلاح این شاخص و حذف اثر حجم نمونه ضریب تعیین تعدیل شده پدید می‌آید که مقدار آن برابر با ۰/۵۲ است. اما این شاخص تفسیرپذیر نیست و صرفاً برای مقایسه با مطالعات دیگر اعتبار دارد. در نهایت همان‌طور که ضریب تعیین واریانس تبیین شده یا رفتار پیش‌بینی شده متغیر رفتارهای انحرافی کارکنان هست (۱-۲R) -خطای باقیمانده است که برابر با ۰/۵۲ است که در حقیقت مقدار واریانس تبیین نشده را نشان می‌دهد. یعنی متغیرهای که ما آن‌ها را وارد مدل نکرده‌ایم.

هدف از یک پژوهش علمی پیش‌بینی رفتار متغیر وابسته است که اگر R را به توان ۲ برسانیم شاخصی به نام $2R$ یا ضریب تعیین به دست می‌آید که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل ما در مجموع چه میزان از رفتار متغیر وابسته عملکرد شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند. از آنجاکه ضریب تعیین مساوی است با ۰/۴۸۰ پس با توجه به سه مقدار چین در سال ۱۹۹۸ چون تعداد متغیرها مستقل برابر با چهار مورد است در دسته قوی یعنی بیشتر از ۰/۴۸۰ قرار می‌گیرد. از طرفی بسیاری از محققین معتقد هستند این شاخص به تعداد نمونه

جدول ۲. تحلیل واریانس

| آنوا | | | | | |
|---|--------|----------------------|------------|--------------|------------|
| Sig. | F | میانگین مجموع مربعات | درجه آزادی | مجموع مربعات | مدل |
| .۰۰۰b | ۸۴,۵۱۰ | ۹,۱۷۴ | ۴ | ۳۶,۶۹۸ | ثابت |
| | | .۱۰۹ | ۱۰۳ | ۱۱,۱۸۲ | باقی مانده |
| | | | ۱۰۷ | ۴۷,۸۸۰ | جمع |
| متغیر وابسته: آزدگی از موفقیت دیگران، احساس محرومیت و حقارت، علاقه به سلب نعمت از دیگران، اندوه ناشی از مقایسه رفتارهای انحرافی کارکنان | | | | | |
| متغیر مستقل: رفتارهای انحرافی کارکنان | | | | | |

از ۵ درصد است در سطح اطمینان ۹۹ درصد شاخص فیشر معنادار است. بنابراین مدل رگرسیونی دارای اعتبار است.

تحلیل واریانس به معنی تحلیل تغییرات است. هر تغییری دارای منبع یا ریشه‌ای می‌باشد. در معادله رگرسیون منبع تغییرات اعداد و احتمالات در معادله رگرسیون و باقی مانده‌ها می‌باشند. از آنجا که sig کمتر

جدول ۳. آزمون فرضیه‌های پژوهش

| Sig. | ضریب معناداری | بتا | مقدار ثابت |
|------|---------------|------|-----------------------------|
| .۱۳۱ | ۱,۵۲۲ | | |
| .۰۰۰ | ۸,۲۳۵ | .۲۷۸ | آزدگی از موفقیت دیگران |
| .۰۰۱ | ۳,۵۳۲ | .۲۰۱ | احساس محرومیت و حقارت |
| .۰۵۸ | ۱,۰۱۷ | .۳۲۲ | علاقه به سلب نعمت از دیگران |
| .۰۰۰ | ۵,۱۰۴ | .۳۰۱ | اندوه ناشی از مقایسه |

درصد است و نیز مقدار ضریب معناداری برابر با ۱/۰۱ درون بازه ۱,۰۹۶ و ۱,۰۹۶- است در سطح احتمال ۹۵ درصد فرض H_0 تایید می‌شود بنابراین متغیر بر علاقه به سلب نعمت از دیگران بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر غیرمعناداری دارد و ضریب بتا نشان می‌دهد متغیر علاقه به سلب نعمت از دیگران بر رفتارهای انحرافی کارکنان ۳۲ درصد شدت اثر دارد. فرض چهارم پژوهش مبنی بر از اندوه ناشی از مقایسه بر رفتارهای انحرافی کارکنان به دلیل اینکه sig کوچک‌تر از ۵ درصد است و نیز مقدار ضریب معناداری برابر با ۵/۱۰ نابراین متغیر تأثیر اندوه ناشی از مقایسه بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارد ضریب بتا برابر است با ۰/۳۰۱ که نشان می‌دهد اندوه ناشی از مقایسه بر رفتارهای انحرافی کارکنان به اندازه ۳۰ درصد شدت اثر دارد. همچنین جهت این تأیید مثبت می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت اندوه ناشی از مقایسه بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر مثبتی دارد.

فرض اول پژوهش مبنی بر بررسی آزدگی از موفقیت دیگران بر رفتارهای انحرافی به دلیل اینکه sig کمتر از ۵ درصد است و نیز مقدار ضریب معناداری برابر با ۸/۲۳ معنادار می‌شود. بنابراین متغیر آزدگی از موفقیت دیگران بر رفتارهای انحرافی تأثیر معناداری دارد ضریب بتا برابر است با ۰/۲۷۸ که نشان می‌دهد متغیر آزدگی از موفقیت دیگران بر رفتارهای انحرافی به اندازه ۲۷ درصد شدت اثر دارد. فرض دوم پژوهش مبنی بر بررسی تأثیر احساس محرومیت و حقارت بر رفتارهای انحرافی کارکنان به دلیل اینکه sig کمتر از ۵ درصد است و نیز مقدار ضریب معناداری برابر با ۳/۵۳ و فرض H_0 معنادار می‌شود. ضریب بتا برابر است با ۰/۲۰۱ که نشان می‌دهد متغیر احساس محرومیت و حقارت بر رفتارهای انحرافی کارکنان به اندازه ۲۰ درصد شدت اثر دارد. فرض سوم پژوهش مبنی بر علاقه به سلب نعمت از دیگران بر رفتارهای انحرافی کارکنان به دلیل اینکه sig کمتر از ۵

۶. بحث و نتیجه گیری

سازمان‌ها توصیه می‌شود با قرار دادن نتایج پژوهش‌هایی در این راستا میزان اطلاعات آنان را بالا برده و به نحوی به فرد مورد حسادت قرار گرفته بفهماند که جایگاهش آنگونه‌ای بالا هست که شاید برخی به او حسادت می‌کنند لذا بهتر است، پیش دستی کند و با فروتنی با آنان صحبت کرده به طوری که شعله حسادت آنان را کمتر کند گاهی افراد حسود سخنان نادرستی را در ارتباط با دیگر همکاران در میان می‌گذارند در این شرایط عصبانیت بی معنا است فرد حسود می‌تواند با کنترل رفتارهای ناشایست و غیر حرفه‌ای با همکاران خود رفتاری دوستانه به دور از خشم و هیجان برقرار کند، تمامی این موارد با آموزش و دادن اطلاعاتی در این راستا می‌تواند مفید واقع شود. با توجه به اینکه نتایج پژوهش پیش رو نشان داده است که بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان به وجود آورد و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد. رفتارهای انحرافی هزینه‌های زیادی را برای سازمان به بار می‌آورد و به صورت نامشهود بر بهره‌وری نیروی کار و در نتیجه بهره‌وری سازمان تاثیر می‌گذارد و باعث بروز مشکلات فراوان برای فرد و سازمان می‌شود و گاهی منجر به افزایش طرد شدن افراد موثر و خلاق در سازمان و بروز مشکلاتی برای مدیران و عملکرد سازمان‌ها شده است.

نظام مالیاتی کشور بنا به ضرورت تغییرات اجتماعی از سازمان‌های پیچیده و بزرگ اجتماعی در هر کشوری محسوب می‌شود و با رشد و توسعه اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد و به تدریج از یک حالت ساده ابتدایی به یک حالت پیچیده در آمده است. ثمربخشی این نظام از یک سو، تبدیل انسان‌های مستعد سالم، بالنده، متعادل و رشد یافته است و از سوی دیگر تأمین کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخش‌های متفاوت اجتماعی و اقتصادی است. لذا می‌توان اینگونه بیان کرد که محل کار، انجمنی است که در آن رفتارهای متنوعی روی می‌دهد. هنگامی که رفتارهای کاری عادی در خارج از هنجارهای سازمان رواج می‌یابد، عواقب آن بسیار گسترده بوده و بر تمام سطوح سازمانی از جمله: فرایند تصمیم‌گیری، بهره‌وری و هزینه‌های مالی تأثیر می‌گذارد. در طی سالیان پژوهش‌هایی درباره رفتارهای کارکنان صورت پذیرفته که شامل عصبانیت، ترس، خجالت، ناراحتی، حسادت، غرور، شادی، امید، عشق، آسودگی، قدردانی، مهربانی، احساس گناه است که از میان آن‌ها حسادت یکی از شگفت‌انگیزترین و قویترین احساساتی است که اغلب افراد در محل کار از خود بروز می‌دهند. حسادت احساس دردآوری است که اغلب افراد با مشاهده شانس و موقعیت مناسب دیگران در آنان ایجاد می‌شود. چرا که تنها خود را لایق چنین شانس و موفقیتی دانسته که تمامی این احساسات رنج و ناراحتی را برای آنان به همراه می‌آورد. در این راستا به

۷. منابع و مآخذ

فضیلت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار، ۲۴۹، ۶-۲۳۶
سوری، زینب، ۱۴۰۱، بررسی تاثیر رابطه رهبر عضو بر حسادت کارکنان و رفتارهای کاری انحرافی با تبیین نقش تعدیلی ادراک از عدالت سازمانی، عزت نفس و روان
شاهوردیان، محمد و رحمتی، مهناز و نوری، سمانه، ۱۴۰۰، تاثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کارکنان و حسادت در محل کار (مورد مطالعه: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مازندران)، هشتمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران، ۱۲-۱۴۷-۱۵۹

احمدی قراچه، علی محمد و شجاعی فرد، علی و رواء، سلیمه و اسکندری، بامشاد و فراشبندی، رضا، ۱۴۰۱، بررسی رابطه رهبری هم‌نوا با حسادت سازمانی و رباکاری سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر، ۱۴۵۸-۱۲۳-۸
جلیلیان، مرضیه، ۱۴۰۱، بررسی رابطه حسادت سازمانی با عملکرد کارکنان مدارس ابتدایی آموزش و پرورش، دهمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران، ۸-۱۴۷۱۵۹
جهانتیغ، سعید و قلاوندی، حسن و حسینی، محمد، ۱۴۰۲، الگوی علی روابط شفافیت سازمانی بر حسادت سازمانی با نقش میانجی

Personality and Individual Differences, ۱۰۸, ۲۰-۲۵.

Pedersen, M.T. (۲۰۲۰). Interpersonal Mistreatment in the Workplace: The Experience of Envy and Incivility Related to Turnover Intention. GRA ۱۹۷۰۳ - Master Thesis, This master thesis is a part of the MSc. Program in Leadership and Organizational Psychology at ۱۲۱-۱۳۸

Qasim, N, Arshad, M, Farooq, O, Rabeeya, R, ۲۰۲۳, The impact of differentiated empowering leadership on employees' depression: moderation of employees' envy and gender, in Management, ۸, ۴۸۸-۴۷۱

Shi, X, Yu, (Mira) Shi, H, ۲۰۲۴, Effect of supervisor dispositional envy on episodic envy in supervisor-subordinate dyads: A multilevel investigation of workplace envy and abusive supervision, Tourism Management, ۱۲-۲۳۶-۲۶۵

Shu, C. Y., & Lazatkhan, J. (۲۰۱۷). 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, ۳۳(۱), ۶۹-۸۱.

صالح آبادویی، علی، ۱۴۰۱، نقش حسادت سازمانی بر میزان کارایی کارکنان، دومین همایش ملی رقابت پذیری و آینده تحولات شهری، تهران، ۱۱-۱۲۵-۱۴۵

Ahmad, s, ۲۰۱۴, Leader member exchange, social comparison and subjective career success: envy and its positive outcomes as explanatory mechanism, Science and Technology, ۲۳۵-۲۴۹

Cleqq, Stewart., R. Kornberger, M., & Pitsis, T. (۲۰۱۵) Managin and organizations, and introduction to theory and practice book. ۱۴: ۶۹۳-۷۲۷.

Erdil, A, Müceldili, Büşra, ۲۰۲۰, The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention, Procedia - Social and Behavioral Sciences, ۴۴۷-۴۵۴

González-Navarro, Lucia I. Llinares-Insa, Rosario Zurriaga-Lloréns, ۲۰۲۳, Development and validation of the Work Envy Appraisal Scale (WEAS) for Spanish workers, Heliyon,

O'Connor, P. J., Stone, S., Walker, B. R., & Jackson, C. J. (۲۰۱۷). Deviant behavior in constrained environments: Sensation-Seeking predicts workplace deviance in shallow learners.