

## بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگری قانون گریزی شهروندی ( مطالعه موردی: بنیاد شهید و امور ایثارگران مشهد)

### فرا مرز گلی

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش تحول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران

#### چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگری قانون گریزی شهروندی انجام گردیده است. در این مطالعه ابعاد کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه و قابلیت های انسانی) و حسادت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگری قانون گریزی شهروندی مورد سنجش و پژوهش قرار گرفته است. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ جمع آوری اطلاعات، توصیفی از نوع توصیفی- تحلیلی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران مشهد می باشد، که بر اساس آخرین آمار ارائه شده، تعداد کل آنها برابر با ۱۴۵ نفر می باشد. نمونه آماری در این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۵ نفر محاسبه گردید. برای سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه کرولف (۲۰۰۷)، برای سنجش حسادت سازمانی از پرسشنامه ولی زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹) و برای سنجش قانون گریزی شهروندی از پرسشنامه فتحعلی و نادری (۱۳۸۸) استفاده گردید. برای سنجش روایی پرسشنامه ها از روایی صوری و روایی اعتبار عاملی تاییدی استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه های کیفیت زندگی کاری ۰/۹۷۵، حسادت سازمانی ۰/۹۸۰ و قانون گریزی شهروندی ۰/۹۸۲ می باشد که توسط آلفای کرونباخ بدست آمده است و برای همه مولفه های آنها از ۰/۷ بیشتر بوده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران مشهد رابطه وجود دارد و قانون گریزی شهروندی نیز رابطه بین این دو را تعدیل می کند. سازمان با فراهم کردن عواملی کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش داده و در نتیجه میزان حسادت سازمانی و به طبع قانون گریزی در سازمان کاهش می یابد.

**واژگان کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، حسادت سازمانی، قانون گریزی شهروندی، بنیاد شهید و امور ایثارگران مشهد.

**مقدمه**

کیفیت زندگی کاری، مفهومی جامع و چند وجهی است که به عنوان یکی از عناصر کلیدی در فرهنگ تعالی سازمان ها، موجب همسویی میان کارکنان و سازمان الزامی است، تا بدان جا که با بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می توان سلامت جسمی و روانی آنان را نیز تأمین کرد. کیفیت زندگی کاری فرآیندی مداوم است که به دنبال پیشبرد وضعیت انسانی کارکنان در محیط کار است تا از این رهگذر، موقعیت های کاری انسانی تر و سالم تری ایجاد کند. حسادت می تواند در همه ابعاد زندگی انسان رخنه کند. این ویژگی به خصوص در زندگی کاری افراد به چشم می خورد. تاجایی که حتی سیستم های سازمانی و ساختار سازمان ها این خصیصه را تشدید می کنند و از آن در جهت اهداف خود بهره می برند. یکی از دلایلی که ممکن است سازمان ها کارکنان را برانگیزانند، این است که آنها از این طریق می خواهند کارکنان را در جهت دستیابی به سطوح بالای عملکرد تشویق کنند. انسان ناگزیر از زندگی اجتماعی است و در پی آن حضور، نظم و عدالت ضروری تلقی می شود. بنابراین، هر آن چه که بتواند موجبات رفاه و امنیت انسان را فراهم کند، قابل توجه خواهد بود. قانون و رعایت آن از جمله عواملی است که موجبات بهره مندی انسان از حقوق شهروندی و زندگی اجتماعی با کفایت تر را فراهم می سازد.

**بیان مساله**

امروزه مساله بالا بردن کیفیت زندگی کاری کارکنان اهمیت بسیاری یافته است. فدریکو (۲۰۰۳) معتقد است که رسالت کیفیت زندگی کاری، ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان و کمک به سازمان برای گزینش، حفظ و نگهداری کارکنان است. در کل می توان گفت کیفیت زندگی کاری، مجموعه ای از روش ها و اقداماتی است که به افزایش و حفظ رضایت کارکنان کمک می کند و هدف آن بهبود شرایط کاری آنها و افزایش کارایی سازمان است که در نهایت به برآورده شدن نیازهای کارکنان و بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد (سراجی و درگاهی، ۲۰۰۶: ۲۳). در حالی که در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی (غیرکاری) بوده است، در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان می باشد. کیفیت زندگی کاری مساله ای پیچیده و مرکب از متغیرهای کاری است و فرآورده ارزیابی کلی شخص از شغلش است. این سازه اثر مکان بر رضایت از کار، رضایت از حیطة های زندگی غیرکاری، رضایت از زندگی کلی، خوشحالی شخصی و رفاه ذهنی را در بر گرفته (دهقان نیری و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۸). کیفیت زندگی کاری مفهومی جامع و چند وجهی است که به عنوان یکی از عناصر کلیدی در فرهنگ تعالی سازمان ها، موجب همسویی میان کارکنان و سازمان می شود؛ به طوری که توجه به این مفهوم برای ارتقای رضایت مندی کارکنان، جذب و نگهداشت آنان در هر سازمانی الزامی است، تا بدان جا که با بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می توان سلامت جسمی و روانی آنان را نیز تأمین کرد. به عبارت بهتر، می توان چنین اظهار کرد که کیفیت زندگی کاری سازه ای است که خوب بودن کارکنان را بیان می کند و تأکید آن بر ارتقای رضایت از کار، رضایت در انواع حیطة های زندگی غیرکاری، خوشحالی شخصی و خوب بودن ذهنی است (هورگن، ۲۰۱۳: ۴۴). افزون بر آن کیفیت زندگی کاری فرآیندی مداوم است که به دنبال پیشبرد وضعیت انسانی کارکنان در محیط کار است تا از این رهگذر، موقعیت های کاری انسانی تر و سالم تری ایجاد کند. از سوی دیگر این فرآیند، می تواند تحت تاثیر عوامل گوناگونی مانند کمبود تسهیلات در محیط کار، سبک های مدیریتی، فقدان فرصت کافی برای پیشرفت و شرایط نا مساعد کاری، تنزل یابد (المالکی و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۳). هدف از کیفیت زندگی کاری بهبود رضایت کارکنان، تقویت یادگیری و مدیریت بهتر و تحول است و به مولفه هایی مانند رفتار و نگرش کارکنان، تعادل و توازن در خانواده کاری، منابع کافی و امنیت درآمدت شغلی توجه دارد که این مولفه ها در درون سازمان که سیستم اجتماعی است تحقق می یابد. اعتماد به کیفیت زندگی کاری بهترین روش برای جذب و حفظ کارکنان با استعداد و کسب عملکرد بهتر در سازمان است (فرجاد و وارنوس، ۲۰۱۳: ۴۵). بی توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت به مشکلات متعددی برای سازمان منجر می شود از مهم ترین این مشکلات، بروز رفتارهای غیر شهروندی، کاهش خود احترامی و در نتیجه، ترک خدمت است. حسادت که در تعالیم اسلامی به عنوان بدترین بیماری ها یاد شده است، احساس ناخوشایند است که از طریق تجربه مشترک برای همه مردم

بدون توجه به فرهنگ قابل درک شدنی است (اسمیت و کیم، ۲۰۰۷: ۱۲). حسادت سازمانی یک هیجان منفی و نامطلوب است و زمانیکه فرد خودش را با همکارانش مقایسه می کند و متوجه نعمتهایی می شود که دیگران دارند و او ندارد، این احساس به او دست می دهد. محققان سازمانی عوامل موثر در بروز حسادت را شامل سه دسته کلی می دانند که شامل ادراک فردی، عوامل سازمانی و درک روابط مادون- مافوق می باشد و همچنین معتقدند که روابط بین رهبر و اعضا نقش مهمی در بروز حسادت ایفا می کنند. سه پیامد اصلی حسادت در محیط کار شامل رفتارهای کاری و تمایل به ترک خدمت، روابط بین فردی و رفتارهای ضداجتماعی (یا غیر شهروندی) می باشد (کرامت و ضیاء الدینی، ۱۳۹۴: ۳). در واقع حسادت چیزی است که در هسته ی اصلی زندگی انسان به عنوان موجودی اجتماعی، نهفته است. اغلب حسادت پیامدهای مخرب و غیراجتناب برای فرد، گروه و سازمان دارد (جعفری و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۶۴).

احساس حقارت منشا بسیاری از اختلالات روانی از جمله خودنمایی، ریاکاری، تهمت و بسیاری دیگر از بیماری های روحی و روانی است. همچنین ضعف اعتمادبنفس یکی دیگر از مهمترین عوامل حسادت است که در روانشناسی به آن اشاره می شود؛ زیرا افرادی که اعتماد به نفس پایین دارند و نیازمند و وابسته به تایید دیگران می باشند، سعی می کنند چهره ی کسانی را که در سطح بالاتری از آنها هستند خراب کنند و خود را بالاتر از آنها جلوه دهند (شولتز، ۱۳۷۸: ۳۶۵). از نظر روانشناسی، حسادت نتیجه مقایسه خود با دیگران است. احساسی منفی است که فرد در اثر مقایسه ی خودش با دیگران به کمبودهایش پی می برد. فرد حسود از اینکه می بیند دیگران از چیزی لذت و رنج می برند، و حسادت می ورزند (اسمیت و کیم، ۲۰۰۷: ۴۷). مسئولان کشور نیز به بیش از حد بودن قانون گریزی در دستگاهها و نظام اداری ایران اذعان دارند و آن را به عنوان یک آسیب مهم قلمداد می کنند و سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران نیز از این مساله مصون نیست و از قانون تبعیت نمی کنند. مهم ترین هدف قانونگذاری ایجاد نظم و امنیت و تعیین حد و مرز اختیارات و وظایف افراد در روابط اجتماعی است. این امر موجب بقای قانون، عدالت و عدم گرایش انسان ها به بی نظمی، هنجارشکنی و قانون شکنی می شود. قانون ستیزی که به عنوان یک معضل اجتماعی، سلامت جامعه را تهدید می کند، برخاسته از ناسازگاری هایی است که بر روابط فرد و جامعه حاکم است. این ناسازگاری ها که معلول عوامل خرد و کلان است، سبب می شود تا همبستگی و انسجام اجتماعی تضعیف شود و وحدت سازمان جامعه به خطر افتد و در نهایت شرایط آنومیک یا بی هنجاری بر جامعه حاکم شود.

در واقع سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران مشهد نیز در زمینه کیفیت زندگی کاری دچار مسائل و مشکلاتی از قبیل نبود منابع کافی و امنیت دراز مدت شغلی، و نبود رفاه و رضایت شغلی، روحیه پایین کارکنان، نبود برنامه حمایتی مناسب برای تشویق کارکنان و عدم معرفی ساختار پاداش دهی در سازمان، عدم توسعه مهارت ها و نبود توازن بین زندگی کاری و غیرکاری کارکنان. از جمله نبود فرصتهای رشد در سازمان برای افراد نبود فرصت برای بکارگیری و توسعه بی واسطه استعدادها که این عوامل کیفیت زندگی کاری را پایین آورده و کارکنان را دچار مشکلاتی از جمله بی قانونی کرده است در این میان نیز کارکنانی که شرایط کاری مناسب نداشته و پیشرفتی در کار آنان حاصل نشده است نسبت به همکاران خود دچار حسد شده و شرایط کاری را سخت تر می کنند که در این میان سازمان نیز دچار مشکل شده و کارکنان به دنبال نفع شخصی و عواملی همچون زیرآب زدن همکار خود برای دریافت پاداش و ارتقای شغلی می شوند که از نظر اخلاقی و قانونی محیط سازمان را دچار مشکلات عدیده ای می کند و در بعضی موارد سازمان را ترک می کنند. لذا در این پژوهش با توجه به اهمیت کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی، نقش تعدیل گر قانون گریزی شهروندی را نیز در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی مورد بررسی قرار میدهم تا از این طریق ضمن سنجش رابطه بین این دو بعد و ارائه راهکارهای عملی جهت بهبود جلوگیری از حسادت سازمانی به این سوال پاسخ دهیم آیا بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد؟ آیا قانون گریزی شهروندی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل میکند یا خیر؟

**اهمیت و ضرورت انجام تحقیق**

امروزه مشکلات جوامع بشری و به تبع آن سازمان ها روز به روز پیچیده تر، وسیع تر، متنوع تر و حل آن ها نیازمند تفکر بهتر و جامع نگرتر است. در بسیاری از موارد تلاش در جهت حل مشکلات و معضلات فردی، کاری و اجتماعی با دیدگاهی که بروز مشکل را ناشی از عوامل گوناگون می داند، چه بسا ممکن است خود سبب بروز مشکلات دیگری گردد. یکی از آفت های مهم مدیریت بی توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان می باشد که عوامل سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد به دلیل عدم شناخت مدیران سازمان ها از کیفیت زندگی کاری، این مقوله، تناسب و اندازه های واقعی خود را در سازمان ها از دست داده است. در هر سازمانی کیفیت زندگی کاری بالا، برای جذب و حفظ کارکنان اساسی است. اهمیت کیفیت زندگی کاری با توجه به پیچیدگی روزافزون جوامع و بازارهای کار توجه بیشتر به ماهیت نیروهای انسانی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. به عقیده تعدادی از صاحب نظران بخشی از رکورد بهره وری و کاهش کیفیت محصول در برخی از کشورها، ناشی از کاستی های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در علایق و اولویت های کارکنان پدید آمده است. توجهی که اکنون به کیفیت زندگی کاری معطوف می شود، بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائل اند. این گونه بنظر می رسد که شمار بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی و در پی کار معنی دار تری هستند. چرا که کارکنان می خواهند در پیامدهای اقتصادی و غیر اقتصادی کارشان تغییراتی بوجود آید. کیفیت زندگی کاری یعنی نوع نگرش افراد به شغل خود، یعنی اینکه تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه قدرشناسی، کار جالب و فرصت های مناسب برای سرمایه گذاری (مادی و معنوی) در محیط کار توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است ( شاه حسینی، ۱۳۸۸: ۱۵). هدف از کیفیت زندگی کاری را باید بهبود بهداشتی (فیزیکی و روانی) کارکنان و بهبود بهره وری سازمانی دانست اهداف اساسی یک برنامه کیفیت زندگی کاری اثربخش، بهبود شرایط کاری (به طور عمده از دیدگاه کارکنان) و اثربخشی سازمانی بیشتر (از دیدگاه کارفرمایان) می باشد. نویسندگان دیگری نیز اهداف اساسی کیفیت زندگی کاری را ایجاد علاقه و رضایت از کار، ایجاد رقابت مفید و سازنده بین کارکنان، امنیت شغلی، اعتماد به مقامات بالاتر بیان کرده اند (عبداللهی و بهرامی، ۱۳۹۲: ۱۳). حسادت از موضوعاتی است که هم از منظر اخلاقی و هم از منظر روان شناسی به آن توجه شده است ولی می توان به این نکته اشاره کرد که شاید علمای دین و اخلاق کمتر به جنبه های روان شناختی این موضوع پرداخته اند و روان شناسان هم کمتر نگاهی به متون دینی آن داشته اند آیات و روایات در مذمت حسد بسیار است و می توان گفت هر مفسده و ظلمی در عالم اتفاق افتاده منشا آن حسد بوده است. امیرالمومنین (ع) در این زمینه می فرماید: حسد مرضی است که مبتلای به آن آرامش ندارد (ذوالفقاری و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۰).

غالباً بیشتر کسانی که در سطح کلان قانون را دور می زنند مسئولین هستند و این امر خود باعث قانون گریزی در بین آحاد جامعه می شود البته در خصوص ضعف قوانین هم باید بیان داشت که، بیشتر کارکنان بر این باورند که نبود قوانین پویا باعث قانون گریزی می شود و غالباً انتظار میرود که شفافیت سازمانی بتواند به کاهش قانون گریزی کمک کند. از جمله پیامدهای مثبتی که شفافیت سازمانی دارد میتوان موارد ذیل اشاره کرد: ۱- مشارکت بیشتر کارکنان، ۲- ایجاد اعتماد نسبت به مدیریت سازمان، ۳- افزایش خلاقیت، ۴- بهبود عملکرد، ۵- افزایش رضایت شغلی کارکنان. کارمندانی که خلاق هستند و در امور سازمان مربوط به خود آگاهی یابند و در این صورت برای ایفای نقش خود سرمایه گذاری بیشتری به عمل آورده و نهایتاً رضایت شغلی بیشتری خواهد داشت و با توجه به مزایایی که شفافیت در سازمان ایجاد می کند از اهمیت ویژه ای برخوردار است. پژوهش حاضر بر روی حسادت سازمانی در بین کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران مشهد متمرکز شده است. که یکی از اصلی ترین دلایل توجه به این متغیر بر این اصل استوار است که اگر کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران مشهد در محیط کاری دچار حسادت سازمانی شده باشند مشکلات سازمانی، اداری و همچنین اثربخشی و کارایی سازمان نیز مورد هدف قرار می گیرد و رو به زوال می رود نهایت بهره وری سازمانی ممکن و مقدور نخواهد بود. با وجود نقش تعدیل گر قانون گریزی شهروندی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی در جامعه ما مغفول مانده است. به یک معنا شواهد موجود بیانگر آن است که در جامعه آماری

مورد بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگری قانون گریزی شهروندی مطالعات جدی صورت نگرفته است.

### پیشینه تحقیق

ضیالالدینی و نصیری (۱۳۹۴) بررسی تاثیر حسادت سازمانی در ترک خدمت کارکنان. روان شناسان معتقدند حسادت هیجانی منفی است، زیرا میتواند به پیامدهای منفی برای سازمان منجر شود. در این راستا، هدف تحقیق حاضر بررسی عملکرد و ترک خدمت کارکنان از طریق حسادت در محیط کار، با میانجی گری رفتارهای غیر شهروندی است که متغیر رفتارهای غیر شهروندی نمی تواند قدرت پیش بینی مناسبی برای تمایل به ترک خدمت کارکنان داشته باشد و حسادت در تمایل به ترک خدمت تأثیری ندارد با این وجود حسادت بر رفتارهای غیر شهروندی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

جعفری و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود تحت عنوان " بررسی میزان و علل غیبت پرستاران به میانجی گری خود احترامی و رفتارهای غیر شهروندی. نتایج این مطالعه نشان داد متغیرهای خود احترامی و رفتارهای غیر شهروندی نمی تواند قدرت پیش بینی کنندگی مناسبی برای تمایل به ترک خدمت پرستاران داشته باشد و حسادت بر تمایل به ترک خدمت تأثیر ندارد. با وجود این حسادت بر رفتارهای غیر شهروندی و خود احترامی پرستاران تأثیر مثبت دارد.

شهبازی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود تحت عنوان " تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه های آموزشی دانشگاه اصفهان " نتایج به دست آمده حاکی از آن است که در این پژوهش، ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی معنادار می باشد. همچنین همه مولفه های کیفیت زندگی کاری پرداخت کافی، محیط ایمن، تامین فرصت رشد، قانون گرایی در کار، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی با عملکرد رابطه مثبت و معنی داری داشته اند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مولفه های کیفیت زندگی کاری متغیرهای توسعه قابلیت های انسانی، قانون گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی به عنوان متغیرهای پیش بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات عملکرد مدیر گروه ها (متغیر ملاک)، را به دست آورده اند. مرتضوی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان نقش واسط حسادت در تأثیر سبک رهبری تبادل رهبر - عضو بر تسهیم دانش و رفتارهای غیر شهروندی پرستاران. نتایج پژوهش حاکی از این بود که روابط مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای مدل، به جز رابطه ی مستقیم بین حسادت و رفتارهای غیر شهروندی، آن هم به دلیل منفی بودن ضریب رگرسیون معنادارند. همچنین اثر واسط حسادت در رابطه ی بین تبادل رهبر - عضو و تسهیم دانش، تبادل رهبر - عضو و رفتارهای غیر شهروندی نیز تایید شد.

ناندکار (۲۰۱۱) پژوهشی تحت عنوان بررسی توزیع دانش و رفتارهای غیر واقعی کارکنان حسود: دیدگاه تئوری حوادث عاطفی . نتایج این مطالعه نشان داد که تبادل رهبر - عضو بر حسادت و حسادت بر تسهیم دانش کارکنان تأثیر منفی دارد. علاوه بر این حسادت بر رفتارهای غیر شهروندی کارکنان و تمایل به ترک خدمت تأثیر مثبت دارد.

وانگ لئو (۲۰۱۰) بررسی عوامل روان شناختی موثر بر قانون گرایی، نتایج نشان داد بین میزان شناخت منفی از اعمال قانونی و تمایل به قانون گرایی ارتباط معکوس وجود دارد. همچنین بین میزان تجربه مثبت از اعمال قانونی، میزان دریافت شناختی از مشروعیت قانون، میزان برداشت از تجربه قانون گرایی و میزان آگاهی از تنبیه کیفری رفتار غیرقانونی و قانون گرایی ارتباط مثبت و معنی دار وجود دارد.

میشرا (۲۰۰۹) پژوهشی تحت عنوان " پیامدهای حسادت در محل کار ". نتایج مطالعه نشان داد حسادت با رفتارهای کاری غیر بهره ورانه و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارد.

### فرضیه های تحقیق

#### فرضیه های اصلی

۱- بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

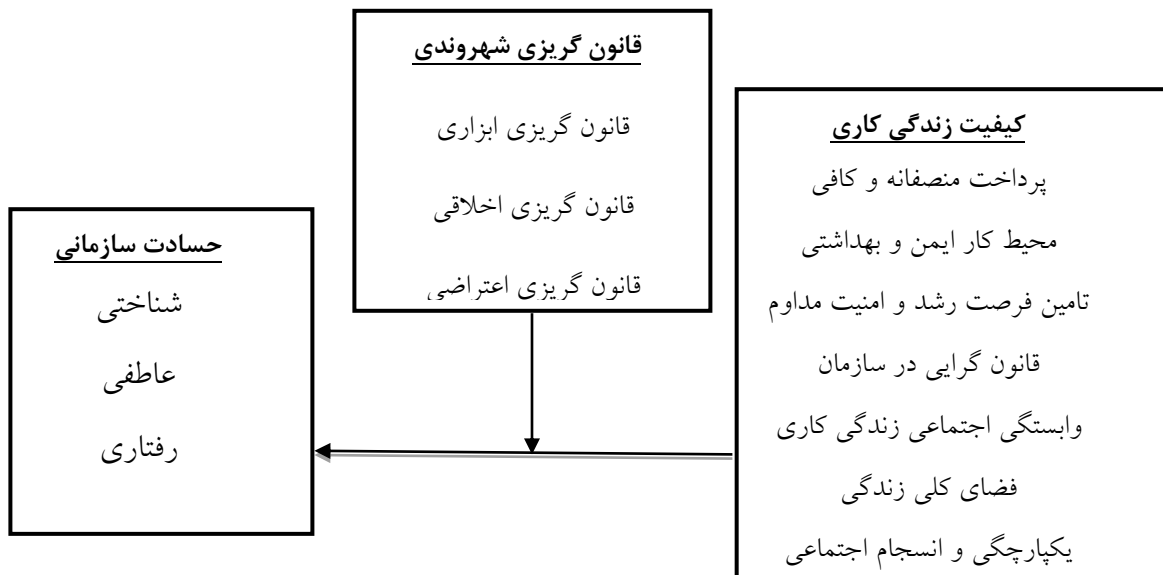
۲- قانون گریزی شهروندی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل می کند.

#### فرضیه های فرعی

- ۱- بین پرداخت منصفانه و کافی و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین محیط کار ایمن و بهداشتی و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۴- بین قانون گرایی در سازمان کار و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۵- بین وابستگی اجتماعی زندگی کاری و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۶- بین یکپارچگی اجتماعی در سازمان کار و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۷- بین توسعه قابلیت های انسانی و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۸- قانون گریزی ابزاری رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل می کند.
- ۹- قانون گریزی اعتراضی مهارتی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل می کند.
- ۱۰- قانون گریزی اخلاقی رفتاری رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل می کند.

#### مدل مفهومی تحقیق

شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق حاضر را نشان می دهد. بر این اساس کیفیت زندگی کاری برگرفته از مدل کرولف (۲۰۰۷) به عنوان متغیر مستقل با مولفه های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه و قابلیت های انسانی و حسادت سازمانی بر اساس مدل ولی زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹) با مولفه های شناختی، عاطفی و رفتاری به عنوان متغیر وابسته و قانون گریزی شهروندی بر اساس مدل فتحعلی و نادری (۱۳۸۸) با مولفه های قانون گریزی ابزاری، قانون گریزی اخلاقی، قانون گریزی اعتراضی به عنوان متغیر تعدیل گر انتخاب شده است و مورد تحلیل قرار می گیرد.



فتحعلی و نادری (۱۳۸۸) کرولف (۲۰۰۷) ولی زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹)

شکل (۱) مدل تحقیق

## روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع پژوهش کاربردی با روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی است و جزو پژوهش های کاربردی قرار می گیرد، زیرا هنگامیکه با هدف برخورداری از نتایج یافته ها، برای حل مسائل موجود سازمان تحقیق می کنیم آنرا تحقیق کاربردی می نامیم. (اوماسکاران، ۱۳۸۵: ۶۸) تحقیق توصیفی، آنچه را که هست توصیف و تفسیر می کند و به شرایط یا روابط موجود، عقاید متداول، فرایندهای جاری، آثار مشهود یا روندهای در حال گسترش توجه دارد. تمرکز اصلی در درجه اول به زمان حال است، هر چند غالباً رویدادها و آثار گذشته را نیز که به شرایط موجود مربوط می شوند مورد بررسی قرار می دهد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۴۱). بطور کلی، روش های تحقیق را می توان با توجه به دو ملاک الف: هدف تحقیق ب: نحوه گردآوری داده ها، تقسیم کرد (سرمد، ۱۳۸۵: ۸۷). از آنجائی که این تحقیق به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگری قانون گریزی شهروندی می پردازد، به لحاظ هدف کاربردی است و از لحاظ جمع آوری داده ها، توصیفی می باشد.

## جامعه آماری، نمونه آماری و روش محاسبه حجم نمونه:

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران مشهد می باشد، که بر اساس آخرین آمار ارائه شده، تعداد کل آنها برابر با ۱۴۵ نفر می باشد.

بنابراین از آنجا که حجم جامعه آماری تقریباً بزرگ بوده و بررسی نظرات تمام افراد جامعه به لحاظ زمان، هزینه اقتصادی و... مقدور نمی باشد، لذا با استفاده از تکنیک های آماری و فنون نمونه گیری سعی شده که به نمونه هایی دسترسی پیدا گردد که استخراج نتایج از آنها با اعتماد لازم همراه باشد. لذا با توجه به ساختار جامعه یادشده در این پژوهش برای انتخاب نمونه از شیوهی نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. نمونه گیری تصادفی ساده یک طرح کلاسیک نمونه گیری است که بیش از یک قرن سابقه دارد، و در عمل روشی ساده ولی در دستیابی به حداکثر دقت از اعتبار بالایی در طرح های نمونه گیری احتمالی برخوردار است. در این شیوه به هر یک از اعضای جامعه آماری کد یا عددی تخصیص داده می شود و سپس از بین این اعداد، به صورت کاملاً تصادفی (با استفاده از جدول اعداد تصادفی)، نمونه ای به حجم  $n$  انتخاب می شود.

ساده ترین روش تعیین حجم نمونه، استفاده از فرمول کوکران می باشد. فرمول کوکران برای جامعه مشخص به شرح ذیل می باشد:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left( \frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

در فرمول کوکران:

$n$ : حجم نمونه

$N$ : حجم جامعه آماری (حجم جمعیت شهر، استان، و...)

$Z$  یا  $t$ : درصد خطای معیار ضریب اطمینان قابل قبول

$P$ : نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین (مثلاً جمعیت مردان)

$q = (1-p)$ : نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین (مثلاً جمعیت زنان)

$d$ : درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب

در فرمول مذکور معمولاً؛ حداکثر اشتباه مجاز ( $d$ ) معادل ۰/۰۵، ضریب اطمینان ۰/۹۵،  $t = ۱/۹۶$  و مقادیر  $p$  و  $q$  نیز هر کدام معادل ۰/۵ و حجم جامعه  $N =$  در نظر گرفته می شود. مقدار  $P$  برابر با ۰/۵ در نظر گرفته می شود. زیرا اگر  $P = ۰/۵$  باشد  $n$  حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می کند و این امر سبب می شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۸). بنابراین با توجه به تعداد ۱۴۵ نفری کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران مشهد، با استفاده از فرمول مذکور و در سطح خطای ۰/۵، نمونه آماری تحقیق ۱۰۵ نفر نمونه بدست آمد. پس از توزیع تعداد ۱۳۰ پرسشنامه بین پاسخگویان (بخاطر اینکه احتمال می

رفت که تعدادی از پرسشنامه ها ناقص باشد و یا اینکه برگردانده نشود؛ تعداد ۱۰۵ پرسشنامه کامل برای تجزیه و تحلیل جمع آوری گردید.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left( \frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

$$= \frac{\frac{1.96^2 \times .5 \times .5}{.05^2}}{1 + \frac{1}{145} \left( \frac{1.96^2 \times .5 \times .5}{.05^2} - 1 \right)}$$

### پایایی

پایایی می‌آزماید که تا چه حد به طور قاطع ابزار سنجش، در هر زمان مفهومی را که باید مورد سنجش قرار گیرد را می‌سنجد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۳). مقصود آن است که اگر ابزار اندازه‌گیری را در یک فاصله زمانی کوتاه چندین بار و به گروه واحدی از افراد بدهیم نتایج حاصل نزدیک به هم باشد. برای اندازه‌گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده می‌شود که معمولا بین صفر و یک تغییر می‌کند (خاکی، ۱۳۸۲). ضریب آلفای کرونباخ نوعی ضریب پایایی است. پایایی های کمتر از ۰/۶ عموما ضعیف، پایایی های ۰/۷ قابل قبول و پایایی های بیشتر از ۰/۸ خوب قلمداد می‌شود (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۲). در این تحقیق از روش ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک هر سازه استفاده شده که نتایج آن در جدول ۳-۱ مشاهده می‌گردد ضریب پایایی کرونباخ تمامی متغیرهای اصلی در این مطالعه از حداقل مقدار ۰/۷ بیشتر بوده و در نتیجه از پایایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۱: پایایی متغیرهای تحقیق

ضریب آلفای کرونباخ متغیرها		تعداد گویه‌ها		نام متغیر	
۰/۹۷۵	۰/۸۴۱	۵	۳۲	پرداخت منصفانه و کافی	کیفیت زندگی کاری
	۰/۷۵۶	۳		محیط کار ایمن و بهداشتی	
	۰/۷۵۰	۳		تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	
	۰/۸۸۱	۶		قانون گرایی در سازمان	
	۰/۹۸۰	۳		وابستگی اجتماعی زندگی کاری	
	۰/۹۷۸	۵		فضای کلی زندگی	
	۰/۷۷۰	۴		یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	
	۰/۹۶۸	۳		توسعه قابلیت‌های انسانی	
۰/۹۸۲	۰/۹۵۱	۳	۱۰	قانون‌گریزی ابزاری	قانون‌گریزی شهروندی
	۰/۹۳۸	۳		قانون‌گریزی اعتراضی	
	۰/۹۶۹	۴		قانون‌گریزی اخلاقی	
۰/۹۸۰	۴۰	حسادت سازمانی			

### بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی ۱: بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

۱-۱. بین پرداخت منصفانه و کافی و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

۱-۲. بین محیط کار ایمن و بهداشتی و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.



۳-۱. بین تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد

۴-۱. بین قانون گرایی در سازمان کار و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد

۵-۱. بین وابستگی اجتماعی زندگی کاری و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

۶-۱. بین یکپارچگی اجتماعی در سازمان کار و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

۷-۱. بین توسعه قابلیت‌های انسانی و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه از رگرسیون ساده استفاده می شود. اگر مقدار  $\beta$  (ضریب بتا) صفر و یا عددی شود که مقدار معناداری آن بیشتر از ۰/۰۵ باشد، « کیفیت زندگی کاری » تاثیری بر « حسادت سازمانی » نخواهد داشت. با توجه به فرضیه پژوهشی تحقیق، فرض آماری را می توان به صورت زیر نوشت:

فرضیه صفر: کیفیت زندگی کاری بر حسادت سازمانی تاثیر معناداری ندارد.  
 فرضیه مخالف: کیفیت زندگی کاری بر حسادت سازمانی تاثیر معناداری دارد.

یا به عبارتی می توان نوشت:

H0:  $\beta_i = 0 \quad i=1, 2, 3.$   
 H1:  $\beta_i \neq 0 \quad i=1, 2, 3...$

جدول شماره (۲) خروجی نرم افزار SPSS را برای این فرضیه نشان می دهد.

جدول (۲)، خلاصه مدل برای فرضیه اصلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی یا R	ضریب تعیین یا R <sup>2</sup>
کیفیت زندگی کاری	حسادت سازمانی	۰/۴۰۶	۰/۱۶۴

جدول (۲) خلاصه مدل رگرسیونی را نشان می دهد. همانگونه که ملاحظه می شود در این مدل، کیفیت زندگی کاری به عنوان یک متغیر پیشگو (مستقل) و حسادت سازمانی به عنوان متغیر وابسته وارد مدل خطی رگرسیون شده است. علاوه بر این، در جدول فوق، ضریب همبستگی و ضریب تعیین مشخص گردیده است.

با توجه به جدول شماره (۳) با در نظر گرفتن مقدار  $F = ۴۵/۴۷۱$  و با مقدار معناداری گزارش شده  $\text{sig.} = ۰/۰۰$  که کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بیانگر آن است که متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری با متغیر وابسته حسادت سازمانی رابطه خطی دارد. در نتیجه مدل رگرسیونی داده شده، معنادار بوده و آزمون خطی بودن بین متغیر مستقل و متغیر وابسته بر خطی بودن رابطه بین آنها دلالت دارد.

جدول ۳. تحلیل واریانس برای سنجش معناداری مدل رگرسیونی

مدل*	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	Sig.
رگرسیون	۷/۷۱۳	۱	۷/۷۱۳	۴۵/۴۷۱	۰/۰۰
باقیمانده	۳۹/۱۸۲	۲۳۱	۰/۱۷۰		
کل	۴۶/۸۹۴	۲۳۲			

\*متغیر مستقل: کیفیت زندگی کاری، متغیر وابسته: حسادت سازمانی

جدول ۴- ضرایب رگرسیونی اثر کیفیت زندگی کاری بر حسادت سازمانی

نتیجه فرضیه	مقدار معناداری sig.	آماره t	ضرایب غیراستاندارد		مدل* (ضریب ثابت) کیفیت زندگی کاری
			ضرایب استاندارد $\beta$	خطای استاندارد B	
معنادار	۰/۰۰	۱۵/۸۳۸	۰/۴۰۶	۰/۱۸۷	۲/۹۵۹
	۰/۰۰	۶/۷۴۳		۰/۰۴۷	۰/۳۱۴

\*متغیر وابسته: حسادت سازمانی

جدول فوق به عنوان جدول برآورد ضرایب مدل رگرسیونی شناخته می شود. همانطوری که ملاحظه می شود ضریب بتای ( $\beta$ ) متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری در مدل رگرسیونی ۰/۴۰۶ برآورد شده است. با توجه به این که مقدار p-value از ۰/۰۵ کوچکتر است، لذا فرض صفر رد می شود در نتیجه، متغیر کیفیت زندگی کاری بر حسادت سازمانی تاثیرگذار بوده و رابطه معناداری دارد.

۱-۱. بین پرداخت منصفانه و کافی و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه همانند فرضیه قبل از روش رگرسیون ساده استفاده می شود. اگر مقدار  $\beta$  (ضریب بتا) صفر و یا عددی شود که مقدار معناداری آن بیشتر از ۰/۰۵ باشد، «پرداخت منصفانه و کافی» تاثیری بر «حسادت سازمانی» نخواهد داشت. با توجه به فرضیه پژوهشی تحقیق، فرض آماری را می توان به صورت زیر نوشت:

فرضیه صفر: بین پرداخت منصفانه و کافی و حسادت سازمانی رابطه وجود ندارد.

فرضیه مخالف: بین پرداخت منصفانه و کافی و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \beta_i = 0 \quad i=1, 2, 3.. \\ H_1: \beta_i \neq 0 \quad i=1, 2, 3... \end{array} \right.$$

یا به عبارتی می توان نوشت:

جدول شماره (۵) خروجی نرم افزار SPSS برای این فرضیه را نشان می دهد.

جدول (۴-۱۱)، خلاصه مدل برای فرضیه اصلی

ضریب تعیین یا $R^2$	ضریب همبستگی یا R	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۲۱۷	۰/۴۶۶	حسادت سازمانی	پرداخت منصفانه و کافی

جدول (۵) خلاصه مدل رگرسیونی را نشان می دهد. همانگونه که ملاحظه می شود در این مدل، پرداخت منصفانه و کافی به عنوان متغیر مستقل و حسادت سازمانی به عنوان متغیر وابسته وارد مدل خطی رگرسیون شده است. در جدول فوق، ضریب همبستگی و ضریب تعیین نیز مشخص شده است.

با توجه به جدول شماره (۴-۱۲) با در نظر گرفتن مقدار  $F = ۶۳/۹۵۰$  و با مقدار معناداری گزارش شده  $\text{sig.} = ۰/۰۰$  که کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بیانگر آن است که متغیر مستقل پرداخت منصفانه و کافی با متغیر وابسته حسادت سازمانی رابطه خطی دارد. در نتیجه مدل رگرسیونی داده شده، معنادار بوده و آزمون خطی بودن بین متغیر مستقل و متغیر وابسته بر خطی بودن رابطه بین آنها دلالت دارد.

جدول ۶ تحلیل واریانس برای سنجش معناداری مدل رگرسیونی

مدل*	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	Sig.
رگرسیون	۱۰/۱۶۸	۱	۱۰/۱۶۸	۶۳/۹۵۰	۰/۰۰
باقیمانده	۳۶/۷۲۷	۲۳۱	۰/۱۵۹		
کل	۴۶/۸۹۴	۲۳۲			

\*متغیر مستقل: پرداخت منصفانه و کافی، متغیر وابسته: حسادت سازمانی

جدول ۷ ضرایب رگرسیونی متغیر پرداخت منصفانه و کافی بر حسادت سازمانی

نتیجه فرضیه	مقدار معناداری sig.	آماره t	ضرایب استاندارد		مدل*
			ضرایب استاندارد $\beta$	خطای استاندارد B	
	۰/۰۰	۱۴/۵۵۰		۰/۱۸۷	(ضریب ثابت)
معنادار	۰/۰۰	۷/۹۹۷	۰/۴۶۶	۰/۰۴۵	پرداخت منصفانه و کافی

\*متغیر وابسته: حسادت سازمانی

جدول فوق به عنوان جدول برآورد ضرایب مدل رگرسیونی شناخته می شود. همانطوری که ملاحظه می شود ضریب بتای ( $\beta$ ) متغیر مستقل پرداخت منصفانه و کافی در مدل رگرسیونی ۰/۴۶۶ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار p-value از ۰/۰۵ کوچکتر است، لذا فرض صفر رد می شود در نتیجه، متغیر پرداخت منصفانه و کافی بر حسادت سازمانی تاثیرگذار بوده و رابطه معناداری باهم دارند.

بررسی فرضیه فرعی ۱-۴: بین محیط کار ایمن و بهداشتی و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه همانند فرضیه قبل از روش رگرسیون ساده استفاده می شود. اگر مقدار  $\beta$  (ضریب بتا) صفر و یا عددی شود که مقدار معناداری آن بیشتر از ۰/۰۵ باشد، « محیط کار ایمن و بهداشتی » تاثیری بر « حسادت سازمانی » نخواهد داشت. با توجه به فرضیه پژوهشی تحقیق، فرض آماری را می توان به صورت زیر نوشت:

فرضیه صفر: بین محیط کار ایمن و بهداشتی و حسادت سازمانی رابطه وجود ندارد.  
فرضیه مخالف: بین محیط کار ایمن و بهداشتی و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

یا به عبارتی می توان نوشت:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \beta_i = 0 \quad i=1, 2, 3.. \\ H_1: \beta_i \neq 0 \quad i=1, 2, 3.. \end{array} \right.$$

جدول شماره (۸) خروجی نرم افزار SPSS برای این فرضیه را نشان می دهد.

جدول (۸)، خلاصه مدل برای فرضیه اصلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی یا R <sup>2</sup>	ضریب تعیین یا R <sup>2</sup>
محیط کار ایمن و بهداشتی	حسادت سازمانی	۰/۴۱۳	۰/۱۷۱

جدول (۸) خلاصه مدل رگرسیونی را نشان می دهد. همانگونه که ملاحظه می شود در این مدل، محیط کار ایمن و بهداشتی (مستقل) و حسادت سازمانی به عنوان متغیر وابسته وارد مدل خطی رگرسیون شده است. در جدول فوق، ضریب همبستگی و ضریب تعیین نیز مشخص شده است.

با توجه به جدول شماره (۹) با در نظر گرفتن مقدار  $F = ۴۷/۵۲۲$  و با مقدار معناداری گزارش شده  $\text{sig.} = ۰/۰۰$  که کمتر از  $۰/۰۵$  می باشد، بیانگر آن است که متغیر مستقل محیط کار ایمن و بهداشتی با متغیر وابسته حسادت سازمانی رابطه خطی دارد. در نتیجه مدل رگرسیونی داده شده، معنادار بوده و آزمون خطی بودن بین متغیر مستقل و متغیر وابسته بر خطی بودن رابطه بین آنها دلالت دارد.

جدول ۹. تحلیل واریانس برای سنجش معناداری مدل رگرسیونی

مدل*	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	Sig.
رگرسیون	۸/۰۰۱	۱	۸/۰۰۱	۴۷/۵۲۲	۰/۰۰
باقیمانده	۳۸/۸۹۳	۲۳۱	۰/۱۶۸		
کل	۴۶/۸۹۴	۲۳۲			

\*متغیر مستقل: محیط کار ایمن و بهداشتی، متغیر وابسته: حسادت سازمانی

جدول ۱۰. ضرایب رگرسیونی متغیر محیط کار ایمن و بهداشتی بر حسادت سازمانی

نتیجه فرضیه	مقدار معناداری sig.	آماره t	ضرایب استاندارد		مدل*
			$\beta$	خطای استاندارد B	
معنادار	۰/۰۰	۱۵/۱۹۱		۰/۱۹۱	(ضریب ثابت)
	۰/۰۰	۶/۸۹۴	۰/۴۱۳	۰/۰۴۵	محیط کار ایمن و بهداشتی

\*متغیر وابسته: حسادت سازمانی

جدول فوق به عنوان جدول برآورد ضرایب مدل رگرسیونی شناخته می شود. همانطوری که ملاحظه می شود ضریب بتای ( $\beta$ ) متغیر مستقل محیط کار ایمن و بهداشتی در مدل رگرسیونی  $۰/۴۱۳$  برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار p-value از  $۰/۰۵$  کوچکتر است، لذا فرض صفر رد می شود در نتیجه، متغیر محیط کار ایمن و بهداشتی بر حسادت سازمانی تاثیرگذار بوده و رابطه معناداری باهم دارند.

بررسی فرضیه فرعی ۱-۳. بین تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد به منظور بررسی این فرضیه همانند فرضیه قبل از روش رگرسیون ساده استفاده می شود. اگر مقدار  $\beta$  (ضریب بتا) صفر و یا عددی شود که مقدار معناداری آن بیشتر از  $۰/۰۵$  باشد، «تامین فرصت رشد و امنیت

مداوم» تاثیری بر «حسادت سازمانی» نخواهد داشت. با توجه به فرضیه پژوهشی تحقیق، فرض آماری را می توان به صورت زیر نوشت:

فرضیه صفر: بین تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و حسادت سازمانی رابطه وجود ندارد.  
فرضیه مخالف: بین تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

یا به عبارتی می توان نوشت:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \beta_i = 0 \quad i=1, 2, 3.. \\ H_1: \beta_i \neq 0 \quad i=1, 2, 3.. \end{array} \right.$$

جدول شماره (۱۱) خروجی نرم افزار SPSS برای این فرضیه را نشان می دهد.

جدول (۱۱)، خلاصه مدل برای فرضیه اصلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی یا R	ضریب تعیین یا R <sup>2</sup>
تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	حسادت سازمانی	۰/۴۵۰	۰/۲۰۲

جدول (۱۲) خلاصه مدل رگرسیونی را نشان می دهد. همانگونه که ملاحظه می شود در این مدل، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم (مستقل) و حسادت سازمانی به عنوان متغیر وابسته وارد مدل خطی رگرسیون شده است. در جدول فوق، ضریب همبستگی و ضریب تعیین نیز مشخص شده است. با توجه به جدول شماره (۱۲) با در نظر گرفتن مقدار  $F = ۵۸/۵۹۳$  و با مقدار معناداری گزارش شده  $\text{sig.} = ۰/۰۰$  که کمتر از  $۰/۰۵$  می باشد، بیانگر آن است که متغیر مستقل تامین فرصت رشد و امنیت مداوم با متغیر وابسته حسادت سازمانی رابطه خطی دارد. در نتیجه مدل رگرسیونی داده شده، معنادار بوده و آزمون خطی بودن بین متغیر مستقل و متغیر وابسته بر خطی بودن رابطه بین آنها دلالت دارد.

جدول ۱۳. تحلیل واریانس برای سنجش معناداری مدل رگرسیونی

مدل*	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	Sig.
رگرسیون	۹/۴۸۸	۱	۹/۴۸۸	۵۸/۵۹۳	۰/۰۰
باقیمانده	۳۷/۴۰۶	۲۳۱	۰/۱۶۲		
کل	۴۶/۸۹۴	۲۳۲			

\*متغیر مستقل: تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، متغیر وابسته: حسادت سازمانی

جدول ۱۴. ضرایب رگرسیونی متغیر تامین فرصت رشد و امنیت مداوم بر حسادت سازمانی

نتیجه فرضیه	مقدار معناداری sig.	آماره t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		مدل*
			$\beta$	خطای استاندارد	B	
معنادار	۰/۰۰	۱۴/۹۷۸	۰/۴۵۰	۰/۱۸۶	۲/۷۹۳	(ضریب ثابت)
	۰/۰۰	۷/۶۵۵		۰/۰۴۶	۰/۳۴۹	تامین فرصت رشد و امنیت مداوم

\*متغیر وابسته: حسادت سازمانی

جدول فوق به عنوان جدول برآورد ضرایب مدل رگرسیونی شناخته می شود. همانطوری که ملاحظه می شود ضریب بتای ( $\beta$ ) متغیر مستقل تامین فرصت رشد و امنیت مداوم در مدل رگرسیونی  $۰/۴۵۰$  برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار p-value از  $۰/۰۵$  کوچکتر است، لذا فرض صفر رد می شود در نتیجه، متغیر تامین فرصت رشد و امنیت مداوم بر حسادت سازمانی تاثیرگذار بوده و رابطه معناداری باهم دارند.

بررسی فرضیه فرعی ۱-۴. بین قانون گرایی در سازمان کار و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد به منظور بررسی این فرضیه نیز همانند فرضیه قبل از شیوه رگرسیون تک متغیره استفاده می شود. اگر مقدار  $\beta$  (ضریب بتا) صفر و یا عددی شود که مقدار معناداری آن بیشتر از  $۰/۰۵$  باشد، «قانون گرایی» تاثیری بر «حسادت سازمانی» نخواهد داشت. با توجه به فرضیه پژوهشی تحقیق، فرض آماری را می توان به صورت زیر نوشت:

فرضیه صفر: قانون گرایی بر حسادت سازمانی تاثیر ندارد

۴۵ فرضیه مخالف: قانون گرایی بر حسادت سازمانی تاثیر دارد

به عبارت دیگر، می توان نوشت:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \beta_i = 0 \quad i=1, 2, 3. \dots \\ H_1: \beta_i \neq 0 \quad i=1, 2, 3 \dots \end{array} \right.$$

جدول شماره (۱۵) خروجی نرم افزار SPSS برای این فرضیه را نشان می دهد.

جدول (۱۶)، خلاصه مدل برای فرضیه اصلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی یا R	ضریب تعیین یا R <sup>2</sup>
قانونگرایی	حسادت سازمانی	۰/۴۴۴	۰/۱۹۷

جدول (۱۶) خلاصه مدل رگرسیونی را نشان می دهد. همانگونه که ملاحظه می شود در این مدل، قانونگرایی (مستقل) و حسادت سازمانی به عنوان متغیر وابسته وارد مدل خطی رگرسیون شده است. در جدول فوق، ضریب همبستگی و ضریب تعیین نیز مشخص شده است. با توجه به جدول شماره (۱۷) با در نظر گرفتن مقدار  $F = ۵۶/۷۷۰$  و با مقدار معناداری گزارش شده  $۰/۰۰$   $\text{sig.} = ۰/۰۵$  می باشد، بیانگر آن است که متغیر مستقل قانونگرایی با متغیر وابسته حسادت سازمانی رابطه خطی دارد. در نتیجه مدل رگرسیونی داده شده، معنادار بوده و آزمون خطی بودن بین متغیر مستقل و متغیر وابسته بر خطی بودن رابطه بین آنها دلالت دارد.

جدول ۱۷. تحلیل واریانس برای سنجش معناداری مدل رگرسیونی

مدل*	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	Sig.
رگرسیون	۹/۲۵۱	۱	۹/۲۵۱	۵۶/۷۷۰	۰/۰۰
باقیمانده	۳۷/۶۴۳	۲۳۱	۰/۱۶۳		
کل	۴۶/۸۹۴	۲۳۲			

\*متغیر مستقل: قانونگرایی، متغیر وابسته: حسادت سازمانی

جدول ۱۸. ضرایب رگرسیونی متغیر قانونگرایی بر حسادت سازمانی

نتیجه فرضیه	مقدار معناداری sig.	آماره t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		مدل*
			$\beta$	خطای استاندارد	B	
(ضریب ثابت)	۰/۰۰	۱۴/۲۰۶		۰/۱۹۴	۲/۷۵۷	قانونگرایی
معنادار	۰/۰۰	۷/۵۳۵	۰/۴۴۴	۰/۰۴۷	۰/۳۵۲	

\*متغیر وابسته: حسادت سازمانی

جدول فوق به عنوان جدول برآورد ضرایب مدل رگرسیونی شناخته می شود. همانطوری که ملاحظه می شود ضریب بتای ( $\beta$ ) متغیر مستقل قانونگرایی در مدل رگرسیونی ۰/۴۴۴ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار p-value از ۰/۰۵ کوچکتر است، لذا فرض صفر رد می شود در نتیجه، متغیر قانونگرایی بر حسادت سازمانی تاثیرگذار بوده و رابطه معناداری باهم دارند. بررسی فرضیه فرعی ۱-۵. بین وابستگی اجتماعی زندگی کاری و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه نیز همانند فرضیه قبل از شیوه رگرسیون تک متغیره استفاده می‌شود. اگر مقدار  $\beta$  (ضریب بتا) صفر و یا عددی شود که مقدار معناداری آن بیشتر از ۰/۰۵ باشد، «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» تأثیری بر «حسادت سازمانی» نخواهد داشت. با توجه به فرضیه پژوهشی تحقیق، فرض آماری را می‌توان به صورت زیر نوشت:

فرضیه صفر: بین وابستگی اجتماعی زندگی کاری و حسادت سازمانی رابطه وجود ندارد.  
فرضیه مخالف: بین وابستگی اجتماعی زندگی کاری و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

یا به عبارت دیگر، فرضیه صفر و فرضیه مخالف را می‌توان به این صورت نوشت:

H0:  $\beta_i = 0 \quad i=1, 2, 3. .$   
H1:  $\beta_i \neq 0 \quad i=1, 2, 3...$

جدول شماره (۱۹) خروجی نرم افزار SPSS برای این فرضیه را نشان می‌دهد.  
جدول (۲۰)، خلاصه مدل برای فرضیه اصلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی یا R	ضریب تعیین یا R <sup>2</sup>
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	حسادت سازمانی	۰/۲۵۸	۰/۰۶۷

جدول (۲۰) خلاصه مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد. همانگونه که ملاحظه می‌شود در این مدل، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (مستقل) و حسادت سازمانی به عنوان متغیر وابسته وارد مدل خطی رگرسیون شده است. در جدول فوق، ضریب همبستگی و ضریب تعیین نیز مشخص شده است.

با توجه به جدول شماره (۲۰) با در نظر گرفتن مقدار  $F = ۱۶/۵۳۰$  و با مقدار معناداری گزارش شده  $\text{Sig.} = ۰/۰۰$  که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بیانگر آن است که متغیر مستقل وابستگی اجتماعی زندگی کاری با متغیر وابسته حسادت سازمانی رابطه خطی دارد. در نتیجه مدل رگرسیونی داده شده، معنادار بوده و آزمون خطی بودن بین متغیر مستقل و متغیر وابسته بر خطی بودن رابطه بین آنها دلالت دارد.

جدول ۲۱. تحلیل واریانس برای سنجش معناداری مدل رگرسیونی

مدل*	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	Sig.
رگرسیون	۳/۱۳۲	۱	۳/۱۳۲	۱۶/۵۳۰	۰/۰۰
باقیمانده	۴۳/۷۶۳	۲۳۱	۰/۱۸۹		
کل	۴۶/۸۹۴	۲۳۲			

\*متغیر مستقل: وابستگی اجتماعی زندگی کاری، متغیر وابسته: حسادت سازمانی

جدول ۲۲. ضرایب رگرسیونی متغیر وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر حسادت سازمانی

نتیجه فرضیه	مقدار معناداری sig.	آماره t	ضرایب استاندارد $\beta$	ضرایب غیراستاندارد		مدل*
				خطای استاندارد	B	
(ضریب ثابت)	۰/۰۰	۳۰/۲۴۵		۰/۱۲۳	۳/۷۲۰	
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۰۰	۴/۰۶۶	۰/۲۵۸	۰/۰۳۲	۰/۱۲۹	

\*متغیر وابسته: حسادت سازمانی

جدول فوق به عنوان جدول برآورد ضرایب مدل رگرسیونی شناخته می شود. همانطوری که ملاحظه می شود ضریب بتای ( $\beta$ ) متغیر مستقل وابستگی اجتماعی زندگی کاری در مدل رگرسیونی ۰/۲۵۸ برآورد شده است. باتوجه به اینکه مقدار  $p$ -value از ۰/۰۵ کوچکتر است، لذا فرض صفر رد می شود در نتیجه، متغیر وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر حسادت سازمانی تاثیرگذار بوده و رابطه معناداری باهم دارند.

بررسی فرضیه فرعی ۱-۶. بین یکپارچگی اجتماعی در سازمان کار و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد. به منظور بررسی این فرضیه نیز همانند فرضیه قبل از شیوه رگرسیون تک متغیره استفاده می شود. اگر مقدار  $\beta$  (ضریب بتا) صفر و یا عددی شود که مقدار معناداری آن بیشتر از ۰/۰۵ باشد، «یکپارچگی اجتماعی در سازمان کار» تاثیری بر «حسادت سازمانی» نخواهد داشت. با توجه به فرضیه پژوهشی تحقیق، فرض آماری را می توان به صورت زیر نوشت:

فرضیه صفر: بین یکپارچگی اجتماعی در سازمان کار و حسادت سازمانی رابطه وجود ندارد.

فرضیه مخالف: بین یکپارچگی اجتماعی در سازمان کار و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

یا به عبارت دیگر، فرضیه صفر و فرضیه مخالف را می توان به این صورت نوشت:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \beta_i = 0 \quad i=1, 2, 3, \dots \\ H_1: \beta_i \neq 0 \quad i=1, 2, 3, \dots \end{array} \right.$$

جدول شماره (۲۳) خروجی نرم افزار SPSS برای این فرضیه را نشان می دهد.

جدول (۴-۲۶)، خلاصه مدل برای فرضیه اصلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی یا R	ضریب تعیین یا R <sup>2</sup>
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	حسادت سازمانی	۰/۴۵۲	۰/۲۰۴

جدول (۲۳) خلاصه مدل رگرسیونی را نشان می دهد. همانگونه که ملاحظه می شود در این مدل، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان (مستقل) و حسادت سازمانی به عنوان متغیر وابسته وارد مدل خطی رگرسیون شده است. در جدول فوق، ضریب همبستگی و ضریب تعیین نیز مشخص شده است.

با توجه به جدول شماره (۴-۲۷) با در نظر گرفتن مقدار  $F=59/316$  و با مقدار معناداری گزارش شده  $\text{sig.}=0/00$  که کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بیانگر آن است که متغیر مستقل یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان با متغیر وابسته حسادت سازمانی رابطه خطی دارد. در نتیجه مدل رگرسیونی داده شده، معنادار بوده و آزمون خطی بودن بین متغیر مستقل و متغیر وابسته بر خطی بودن رابطه بین آنها دلالت دارد.

جدول ۲۴. تحلیل واریانس برای سنجش معناداری مدل رگرسیونی

مدل*	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	Sig.
رگرسیون	۹/۵۸۱	۱	۹/۵۸۱	۵۹/۳۱۶	۰/۰۰
باقیمانده	۳۷/۳۱۳	۲۳۱	۰/۱۶۲		
کل	۴۶/۸۹۴	۲۳۲			

\*متغیر مستقل: یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، متغیر وابسته: حسادت سازمانی



جدول ۲۵. ضرایب رگرسیونی متغیر یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان بر حسادت سازمانی

نتیجه فرضیه	مقدار معناداری sig.	آماره t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		مدل*
			$\beta$	B	خطای استاندارد	
معنادار	۰/۰۰	۱۴/۶۹۷	۰/۴۵۲	۲/۷۶۹	۰/۱۸۸	(ضریب ثابت) یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان
	۰/۰۰	۷/۷۰۲		۰/۳۵۹	۰/۰۴۷	

\*متغیر وابسته: حسادت سازمانی

جدول فوق به عنوان جدول برآورد ضرایب مدل رگرسیونی شناخته می شود. همانطوری که ملاحظه می شود ضریب بتای ( $\beta$ ) متغیر مستقل یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان در مدل رگرسیونی ۰/۴۵۲ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار p-value از ۰/۰۵ کوچکتر است، لذا فرض صفر رد می شود در نتیجه، متغیر یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان بر حسادت سازمانی تاثیرگذار بوده و رابطه معناداری باهم دارند.

#### بررسی فرضیه فرعی ۱-۷. بین توسعه قابلیت‌های انسانی و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه نیز همانند فرضیه قبل از شیوه رگرسیون تک متغیره استفاده می شود. اگر مقدار  $\beta$  (ضریب بتا) صفر و یا عددی شود که مقدار معناداری آن بیشتر از ۰/۰۵ باشد، «یکپارچگی اجتماعی در سازمان کار» تاثیری بر «حسادت سازمانی» نخواهد داشت. با توجه به فرضیه پژوهشی تحقیق، فرض آماری را می توان به صورت زیر نوشت:

فرضیه صفر: بین توسعه قابلیت‌های انسانی و حسادت سازمانی رابطه وجود ندارد.  
فرضیه مخالف: بین توسعه قابلیت‌های انسانی و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

یا به عبارت دیگر، فرضیه صفر و فرضیه مخالف را می توان به این صورت نوشت:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \beta_i = 0 \quad i=1, 2, 3. \dots \\ H_1: \beta_i \neq 0 \quad i=1, 2, 3 \dots \end{array} \right.$$

جدول شماره (۲۶) خروجی نرم افزار SPSS برای این فرضیه را نشان می دهد.

جدول (۲۷). خلاصه مدل برای فرضیه اصلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	ضریب تعیین یا $R^2$
توسعه قابلیت‌های انسانی	حسادت سازمانی	۰/۲۳۶	۰/۰۵۶

جدول (۲۷) خلاصه مدل رگرسیونی را نشان می دهد. همانگونه که ملاحظه می شود در این مدل، توسعه قابلیت‌های انسانی (مستقل) و حسادت سازمانی به عنوان متغیر وابسته وارد مدل خطی رگرسیون شده است. در جدول فوق، ضریب همبستگی و ضریب تعیین نیز مشخص شده است.

با توجه به جدول شماره (۲۸) با در نظر گرفتن مقدار  $F=13/613$  و با مقدار معناداری گزارش شده  $\text{sig.}=0/00$  که کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بیانگر آن است که متغیر مستقل توسعه قابلیت‌های انسانی با متغیر وابسته حسادت سازمانی رابطه خطی دارد. در نتیجه

مدل رگرسیونی داده شده، معنادار بوده و آزمون خطی بودن بین متغیر مستقل و متغیر وابسته بر خطی بودن رابطه بین آنها دلالت دارد.

جدول ۲۸. تحلیل واریانس برای سنجش معناداری مدل رگرسیونی

مدل *	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	Sig.
رگرسیون	۲/۶۱۰	۱	۲/۶۱۰	۱۳/۶۱۳	۰/۰۰
باقیمانده	۴۴/۲۸۵	۲۳۱	۰/۱۹۲		
کل	۴۶/۸۹۴	۲۳۲			

\*متغیرمستقل: توسعه قابلیت‌های انسانی، متغیر وابسته: حسادت سازمانی

جدول ۲۹. ضرایب رگرسیونی متغیر توسعه قابلیت‌های انسانی بر حسادت سازمانی

نتیجه فرضیه	مقدار معناداری sig.	آماره t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		مدل *
			$\beta$	خطای استاندارد	B	
معنادار	۰/۰۰	۲۳/۵۷۲	۰/۲۳۶	۰/۱۵۵	۳/۶۴۵	(ضریب ثابت) توسعه قابلیت‌های انسانی
	۰/۰۰	۳/۶۹۰		۰/۰۴۰	۰/۱۴۷	

\*متغیر وابسته: حسادت سازمانی

جدول فوق به عنوان جدول برآورد ضرایب مدل رگرسیونی شناخته می شود. همانطوری که ملاحظه می شود ضریب بتای ( $\beta$ ) متغیر مستقل توسعه قابلیت‌های انسانی در مدل رگرسیونی ۰/۲۳۶ برآورد شده است. باتوجه به اینکه مقدار p-value از ۰/۰۵ کوچکتر است، لذا فرض صفر رد می شود در نتیجه، متغیر توسعه قابلیت‌های انسانی بر حسادت سازمانی تاثیرگذار بوده و رابطه معناداری باهم دارند.

#### فرضیه اصلی ۲: قانون گریزی شهروندی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل می کند.

۱-۲. قانون گریزی ابزاری رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل می کند.  
 ۲-۲. قانون گریزی اعتراضی مهارتی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل می کند.  
 ۳-۲. قانون گریزی اخلاقی رفتاری رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل می کند  
 این فرضیه به بررسی نقش تعدیلگری قانون گریزی شهروندی و ابعاد آن بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی پرداخته است. برای بررسی تعدیلگری از آزمون بارون و کینی<sup>۱</sup> (۱۹۸۶) استفاده شد که در آن برقراری شروط زیر ضروری است: شرط اول این است که متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری با متغیر وابسته حسادت سازمانی رابطه‌ی معنادار داشته باشد. شرط دوم نیز تأیید معناداری رابطه‌ی بین متغیر تعدیلگر قانون گریزی شهروندی و متغیر وابسته حسادت سازمانی می باشد. شرط سوم این است که وقتی اثر متقابل متغیر تعدیلگر قانونگریزی شهروندی با متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری (قانونگریزی شهروندی × کیفیت زندگی کاری) وارد معادلات رگرسیونی می شود، ضریب بتای رابطه بین متغیر مستقل با متغیر وابسته تغییر نماید.

<sup>1</sup> Baron, R. M., & Kenny, D. A

در این راستا، به منظور بررسی فرضیه اصلی دوم پژوهش، از روش آماری رگرسیون چندگانه گام به گام، به شیوه بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده گردید. در این فرضیه سطح معنی‌داری عبارت رگرسیون که با ضریب بتای استاندارد ( $\beta$ ) نشان داده می‌شود، مبنای استنتاج برای نمایش وجود و توان روابط بین متغیرها در نظر گرفته شد. در گام اول، کیفیت زندگی کاری و قانونگریزی شهروندی وارد مدل شد. همان طور که ملاحظه می‌گردد، رابطه معناداری با حسادت سازمانی دارند و متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری با ضریب بتای ( $\beta = 0/406$ ) و متغیر تعدیلگر قانونگریزی شهروندی با ضریب بتای ( $\beta = -0/456$ ) در سطح  $0/01$  معنادار هستند. در گام دوم، برای آزمون فرضیه، اثر متقابل متغیر تعدیلگر قانونگریزی شهروندی با متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری (قانونگریزی شهروندی  $\times$  کیفیت زندگی کاری) وارد معادلات رگرسیونی می‌شود، که این متغیر نیز در سطح  $0/01$  با ضریب بتای  $\beta = -0/304$  معنی دار است. در نتیجه با برقراری همه شروط گفته شده، این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه در جدول (۴-۳۲) ارائه گردیده است.

جدول ۳۰. نتایج رگرسیون سلسله مراتبی چندگانه و اثر تعدیلگری قانونگریزی شهروندی

نتیجه	Sig.	R <sup>2</sup>	$\beta$	(ANOVA)		متغیر مستقل*	گام
				Sig.	F		
معنادار	0/00	0/164	0/406	0/00	45/471	کیفیت زندگی کاری	۱
معنادار	0/00	0/207	-0/456	0/00	60/479	قانونگریزی شهروندی	۲
معنادار	0/00	0/092	-0/304	0/00	23/462	قانونگریزی شهروندی $\times$ کیفیت زندگی کاری	۳

\* متغیر وابسته: حسادت سازمانی.

۲-۱. قانون گریزی ابزاری رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل می‌کند.

به منظور بررسی این فرضیه نیز همانند فرضیه پیشین، از روش آماری رگرسیون چندگانه گام به گام، به شیوه بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده گردید که در این راستا، در گام اول، کیفیت زندگی کاری و قانونگریزی ابزاری وارد مدل شد. همان طور که ملاحظه می‌گردد، رابطه معناداری با حسادت سازمانی دارند و متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری با ضریب بتای ( $\beta = 0/406$ ) و متغیر تعدیلگر قانونگریزی ابزاری با ضریب بتای ( $\beta = -0/499$ ) در سطح  $0/01$  معنادار هستند. در گام دوم، برای آزمون فرضیه، اثر متقابل متغیر تعدیلگر قانونگریزی ابزاری با متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری (قانونگریزی ابزاری  $\times$  کیفیت زندگی کاری) وارد معادلات رگرسیونی می‌شود، که این متغیر نیز در سطح  $0/01$  با ضریب بتای  $\beta = -0/367$  معنی دار است. در نتیجه با برقراری همه شروط گفته شده، این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه در جدول (۳۰) ارائه گردیده است.

جدول ۳۱ نتایج رگرسیون سلسله مراتبی چندگانه و اثر تعدیلگری قانونگریزی ابزاری

نتیجه	Sig.	R <sup>2</sup>	$\beta$	(ANOVA)		متغیر مستقل*	گام
				Sig.	F		
معنادار	0/00	0/164	0/406	0/00	45/471	کیفیت زندگی کاری	۱
معنادار	0/00	0/249	-0/499	0/00	76/519	قانونگریزی ابزاری	۲
معنادار	0/00	0/135	-0/367	0/00	36/062	قانونگریزی ابزاری $\times$ کیفیت زندگی کاری	۳

\* متغیر وابسته: حسادت سازمانی.

۲-۲. قانون گریزی اعتراضی مهارتی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل می‌کند.

به منظور بررسی این فرضیه نیز همانند فرضیه پیشین، از روش آماری رگرسیون چندگانه گام به گام، به شیوه بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده گردید که در این راستا، در گام اول، کیفیت زندگی کاری و قانونگریزی اعتراضی مهارتی وارد مدل شد. همان طور که ملاحظه می‌گردد، رابطه معناداری با حسادت سازمانی دارند و متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری با ضریب بتای ( $\beta = 0/406$ ) و متغیر تعدیلگر قانونگریزی اعتراضی با ضریب بتای ( $\beta = -0/445$ ) در سطح  $0/01$  معنادار هستند. در گام دوم، برای آزمون فرضیه، اثر متقابل متغیر تعدیلگر قانونگریزی اعتراضی مهارتی با متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری (قانونگریزی اعتراضی مهارتی  $\times$  کیفیت زندگی کاری) وارد معادلات رگرسیونی می‌شود، که این متغیر نیز در سطح  $0/01$  با ضریب بتای  $\beta = -0/280$  معنی دار است، در نتیجه با برقراری همه شروط گفته شده، این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه در جدول (۳۱) ارائه گردیده است.

جدول ۳۲ نتایج رگرسیون سلسله مراتبی چندگانه و اثر تعدیلگری قانونگریزی اعتراضی

گام	متغیر مستقل*	(ANOVA)		$\beta$	R <sup>2</sup>	Sig.	نتیجه
		Sig.	F				
۱	کیفیت زندگی کاری	۰/۰۰	۴۵/۴۷۱	۰/۴۰۶	۰/۱۶۴	۰/۰۰	معنادار
۲	قانونگریزی اعتراضی مهارتی	۰/۰۰	۵۶/۹۲۰	-۰/۴۴۵	۰/۱۹۸	۰/۰۰	معنادار
۳	قانونگریزی اعتراضی $\times$ کیفیت زندگی کاری	۰/۰۰	۱۹/۶۹۱	-۰/۲۸۰	۰/۰۷۹	۰/۰۰	معنادار

\* متغیر وابسته: حسادت سازمانی.

۲-۳. قانون‌گریزی اخلاقی رفتاری رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل می‌کند.

به منظور بررسی این فرضیه نیز همانند فرضیه پیشین، از روش آماری رگرسیون چندگانه گام به گام، به شیوه بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده گردید که در این راستا، در گام اول، کیفیت زندگی کاری و قانونگریزی اخلاقی رفتاری وارد مدل شد. همان طور که ملاحظه می‌گردد، رابطه معناداری با حسادت سازمانی دارند و متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری با ضریب بتای ( $\beta = 0/406$ ) و متغیر تعدیلگر قانونگریزی اخلاقی رفتاری با ضریب بتای ( $\beta = -0/384$ ) در سطح  $0/01$  معنادار هستند. در گام دوم، برای آزمون فرضیه، اثر متقابل متغیر تعدیلگر قانونگریزی اخلاقی رفتاری با متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری (قانونگریزی اخلاقی رفتاری  $\times$  کیفیت زندگی کاری) وارد معادلات رگرسیونی می‌شود، که این متغیر نیز در سطح  $0/01$  با ضریب بتای  $\beta = -0/241$  معنی دار است، در نتیجه با برقراری همه شروط گفته شده، این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه در جدول (۳۳) ارائه گردیده است.

جدول ۳۴. نتایج رگرسیون سلسله مراتبی چندگانه و اثر تعدیلگری قانونگریزی اعتراضی

گام	متغیر مستقل*	(ANOVA)		$\beta$	R <sup>2</sup>	Sig.	نتیجه
		Sig.	F				
۱	کیفیت زندگی کاری	۰/۰۰	۴۵/۴۷۱	۰/۴۰۶	۰/۱۶۴	۰/۰۰	معنادار
۲	قانونگریزی اخلاقی رفتاری	۰/۰۰	۳۹/۸۸۹	-۰/۳۸۴	۰/۱۴۷	۰/۰۰	معنادار
۳	قانونگریزی اخلاقی $\times$ کیفیت زندگی کاری	۰/۰۰	۱۴/۲۳۳	-۰/۲۴۱	۰/۰۵۸	۰/۰۰	معنادار

\* متغیر وابسته: حسادت سازمانی.

نتیجه گیری از فرضیات اصلی پژوهش

فرضیه اصلی ۱: کیفیت زندگی کاری با حسادت سازمانی رابطه دارد.

نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه بین: کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی و مقدار ضریب تعیین همبستگی برابر با ۰/۰۳۷ به دست آمده که تقریباً با مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۱۶۴) برابر است. همان‌گونه که در فصل ۴ تحقیق مشخص شد، چون درجه معناداری به دست آمده (۰/۰) ، کمتر از درصد خطای مشخص بود (۵/٪) با احتمال ۹۵٪ فرض صفر رد و وجود همبستگی بین دو متغیر تأیید می‌شود.

بنابراین بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، می‌توان چنین بیان کرد که کیفیت زندگی کاری با حسادت سازمانی رابطه دارد و موجب ارتقای آن می‌شود.

دیدگاه تئوری حوادث عاطفی در سال ۲۰۱۱ توسط ناندکار انجام گرفته است. نتایج این مطالعه نشان داد که تبادل رهبر - عضو بر حسادت و حسادت بر تسهیم دانش کارکنان تاثیر منفی دارد. علاوه بر این حسادت بر رفتارهای غیرشهروندی کارکنان و تمایل به ترک خدمت تاثیر مثبت دارد.

**فرضیه اصلی ۲: رابطه کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را قانون گریزی شهروندی تعدیل می‌کند.**

بر اساس نتایج بدست آمده در فصل چهارم رابطه کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را قانون گریزی شهروندی تعدیل می‌کند.

با توجه به مقدار احتمال ( $P\text{-value} = 0/003 < \alpha = 0/05$ ) می‌توان نتیجه گرفت که در سطح ۵ درصد فرض صفر یا این فرض که "قانون گریزی شهروندی رابطه کیفیت زندگی کاری با حسادت سازمانی را تعدیل نمی‌کند." رد می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد داریم:

**قانون گریزی شهروندی رابطه کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل می‌کند**

وانگ لئو (۲۰۱۰) بررسی عوامل روان شناختی موثر بر قانون گرای، نتایج نشان داد بین میزان شناخت منفی از اعمال قانونی و تمایل به قانون گرای ارتباط معکوس وجود دارد. همچنین بین میزان تجربه مثبت از اعمال قانونی، میزان دریافت شناختی از مشروعیت قانون، میزان برداشت از تجربه قانون گرای و میزان آگاهی از تنبیه کیفری رفتار غیرقانونی و قانون گرای ارتباط مثبت و معنی دار وجود دارد.

**نتیجه گیری از فرضیات فرعی**

**فرضیه فرعی ۱: بین پرداخت منصفانه و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.**

نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه بین: پرداخت منصفانه و حسادت سازمانی و مقدار ضریب تعیین همبستگی برابر با ۰/۴۶۶ به دست آمده که تقریباً با مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۲۱۷) برابر است. همان‌گونه که در فصل ۴ تحقیق مشخص شد، چون درجه معناداری به دست آمده (۰/۰) ، کمتر از درصد خطای مشخص بود (۵/٪) با احتمال ۹۵٪ فرض صفر رد و وجود همبستگی بین دو متغیر تأیید می‌شود.

بنابراین بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، می‌توان چنین بیان کرد که پرداخت منصفانه با حسادت سازمانی رابطه دارد و موجب ارتقای آن می‌شود.

کوهن-چاراش و مولر (۲۰۰۷) افراد در صورتی پاداش میگیرند و منفعت کسب می‌کنند که شایسته آن باشند، در نتیجه خود احترامی فرد حسود تهدید می‌شود، بنابراین احتمالاً حسادت و رفتارهای مخرب از جانب وی، افزایش می‌یابد. یافته‌های تحقیق فرضیه‌هایی را که بر اساس نظریه تبادل اجتماعی نوشته شده بود، تأیید کرد یعنی در شرایط بی‌عدالتی رابطه حسادت و رفتارهای کاری غیر بهره‌ورانه قویتر است.

**فرضیه فرعی ۲: بین محیط کار ایمن و بهداشتی و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.**

نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه بین: محیط کار ایمن و بهداشتی و حسادت سازمانی و مقدار ضریب تعیین همبستگی برابر با ۰/۴۱۳ به دست آمده که تقریباً با مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۱۷۱) برابر است. همان‌گونه که در فصل ۴ تحقیق مشخص شد، چون درجه معناداری به دست آمده (۰٪)، کمتر از درصد خطای مشخص بود (۵٪) با احتمال ۹۵٪ فرض صفر رد و وجود همبستگی بین دو متغیر تأیید می‌شود.

بنابراین بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، می‌توان چنین بیان کرد که محیط کار ایمن و بهداشتی با حسادت سازمانی رابطه دارد و موجب ارتقای آن می‌شود.

### فرضیه فرعی ۳: بین فرصت رشد و امنیت مداوم و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه بین: فرصت رشد و امنیت مداوم و حسادت سازمانی و مقدار ضریب تعیین همبستگی برابر با ۰/۴۵۰ به دست آمده که تقریباً با مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۲۰۲) برابر است. همان‌گونه که در فصل ۴ تحقیق مشخص شد، چون درجه معناداری به دست آمده (۰٪)، کمتر از درصد خطای مشخص بود (۵٪) با احتمال ۹۵٪ فرض صفر رد و وجود همبستگی بین دو متغیر تأیید می‌شود.

بنابراین بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، می‌توان چنین بیان کرد که فرصت رشد و امنیت مداوم با حسادت سازمانی رابطه دارد و موجب ارتقای آن می‌شود.

کوهن-چاراش و مولر (۲۰۰۷) در صورتی که بی‌عدالتی، بر جو محیط کار حاکم باشد، احتمال بروز حسادت و در نتیجه، رفتارهای آزاردهنده کاهش می‌یابد. زیرا در شرایط بی‌عدالتی، احساس خود احترامی فرد تهدید نمی‌شود. زیرا فرد می‌داند طرف مقابل مستحق دریافت منفعت نبوده است.

### فرضیه فرعی ۴: بین قانون‌گرایی در سازمان کار و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه بین: قانون‌گرایی و حسادت سازمانی و مقدار ضریب تعیین همبستگی برابر با ۰/۴۴۴ به دست آمده که تقریباً با مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۱۹۷) برابر است. همان‌گونه که در فصل ۴ تحقیق مشخص شد، چون درجه معناداری به دست آمده (۰٪)، کمتر از درصد خطای مشخص بود (۵٪) با احتمال ۹۵٪ فرض صفر رد و وجود همبستگی بین دو متغیر تأیید می‌شود.

بنابراین بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، می‌توان چنین بیان کرد که قانون‌گرایی با حسادت سازمانی رابطه دارد و موجب ارتقای آن می‌شود.

ضیال‌الدینی و نصیری (۱۳۹۴) رفتارهای غیر شهروندی نمی‌تواند قدرت پیش‌بینی مناسبی برای تمایل به ترک خدمت کارکنان داشته باشد و حسادت در تمایل به ترک خدمت تأثیری ندارد با این وجود حسادت بر رفتارهای غیر شهروندی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

### فرضیه فرعی ۵: بین وابستگی اجتماعی زندگی کاری و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه بین: وابستگی اجتماعی زندگی کاری و حسادت سازمانی و مقدار ضریب تعیین همبستگی برابر با ۰/۲۵۸ به دست آمده که تقریباً با مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۰۶۷) برابر است. همان‌گونه که در فصل ۴ تحقیق مشخص شد، چون درجه معناداری به دست آمده (۰٪)، کمتر از درصد خطای مشخص بود (۵٪) با احتمال ۹۵٪ فرض صفر رد و وجود همبستگی بین دو متغیر تأیید می‌شود.

بنابراین بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، می‌توان چنین بیان کرد که وابستگی اجتماعی زندگی کاری با حسادت سازمانی رابطه دارد و موجب ارتقای آن می‌شود.

افراسیابی و همکاران (۱۳۹۵) در زمینه‌های اجتماعی و حسادت به نتیجه مشابه این تحقیق رسیده است

فرضیه فرعی ۶: بین یکپارچگی اجتماعی در سازمان کار و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه بین: یکپارچگی اجتماعی و حسادت سازمانی و مقدار ضریب تعیین همبستگی برابر با  $0/452$  به دست آمده که تقریباً با مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ( $0/204$ ) برابر است. همان‌گونه که در فصل ۴ تحقیق مشخص شد، چون درجه معناداری به دست آمده ( $0/0$ )، کمتر از درصد خطای مشخص بود ( $0/5$ ) با احتمال  $0/95$  فرض صفر رد و وجود همبستگی بین دو متغیر تأیید می‌شود.

بنابراین بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، می‌توان چنین بیان کرد که یکپارچگی اجتماعی در سازمان کار با حسادت سازمانی رابطه دارد و موجب ارتقای آن می‌شود.

#### فرضیه فرعی ۷: بین توسعه قابلیت‌های انسانی و حسادت سازمانی رابطه وجود دارد.

نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه بین: توسعه قابلیت‌های انسانی و حسادت سازمانی و مقدار ضریب تعیین همبستگی برابر با  $0/236$  به دست آمده که تقریباً با مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ( $0/056$ ) برابر است. همان‌گونه که در فصل ۴ تحقیق مشخص شد، چون درجه معناداری به دست آمده ( $0/0$ )، کمتر از درصد خطای مشخص بود ( $0/5$ ) با احتمال  $0/95$  فرض صفر رد و وجود همبستگی بین دو متغیر تأیید می‌شود.

بنابراین بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، می‌توان چنین بیان کرد که توسعه قابلیت‌های انسانی با حسادت سازمانی رابطه دارد و موجب ارتقای آن می‌شود.

#### فرضیه فرعی ۸: قانون‌گزینی ابزاری رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل می‌کند.

بر اساس نتایج بدست آمده در فصل چهارم رابطه کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را قانون‌گزینی ابزاری تعدیل می‌کند. رابطه معناداری با حسادت سازمانی دارند و متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری با ضریب بتای ( $\beta = 0/406$ ) و متغیر تعدیلگر قانون‌گزینی ابزاری با ضریب بتای ( $\beta = -0/499$ ) در سطح  $0/01$  معنادار هستند.

وانگ لئو (۲۰۱۰) بررسی عوامل روان‌شناختی موثر بر قانون‌گرایی، نتایج نشان داد بین میزان شناخت منفی از اعمال قانونی و تمایل به قانون‌گرایی ارتباط معکوس وجود دارد. همچنین بین میزان تجربه مثبت از اعمال قانونی، میزان دریافت شناختی از مشروعیت قانون، میزان برداشت از تجربه قانون‌گرایی و میزان آگاهی از تنبیه کیفری رفتار غیرقانونی و قانون‌گرایی ارتباط مثبت و معنی دار وجود دارد.

#### فرضیه فرعی ۹: قانون‌گزینی اعتراضی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل می‌کند.

بر اساس نتایج بدست آمده در فصل چهارم رابطه کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را قانون‌گزینی اعتراضی تعدیل می‌کند.

رابطه معناداری با حسادت سازمانی دارند و متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری با ضریب بتای ( $\beta = 0/406$ ) و متغیر تعدیلگر قانون‌گزینی اعتراضی با ضریب بتای ( $\beta = -0/445$ ) در سطح  $0/01$  معنادار هستند.

وانگ لئو (۲۰۱۰) بررسی عوامل روان‌شناختی موثر بر قانون‌گرایی، نتایج نشان داد بین میزان شناخت منفی از اعمال قانونی و تمایل به قانون‌گرایی ارتباط معکوس وجود دارد. همچنین بین میزان تجربه مثبت از اعمال قانونی، میزان دریافت شناختی از مشروعیت قانون، میزان برداشت از تجربه قانون‌گرایی و میزان آگاهی از تنبیه کیفری رفتار غیرقانونی و قانون‌گرایی ارتباط مثبت و معنی دار وجود دارد.

#### فرضیه فرعی ۱۰: قانون‌گزینی رفتاری رابطه بین کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را تعدیل می‌کند.

بر اساس نتایج بدست آمده در فصل چهارم رابطه کیفیت زندگی کاری و حسادت سازمانی را قانون‌گزینی رفتاری تعدیل می‌کند. رابطه معناداری با حسادت سازمانی دارند و متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری با ضریب بتای ( $\beta = 0/406$ ) و متغیر تعدیلگر قانون‌گزینی اخلاقی رفتاری با ضریب بتای ( $\beta = -0/384$ ) در سطح  $0/01$  معنادار هستند.

وانگ لئو(۲۰۱۰) میزان تجربه مثبت از اعمال قانونی، میزان دریافت شناختی از مشروعیت قانون، میزان برداشت از تجربه قانون گرایبی و میزان آگاهی از تنبیه کیفری رفتار غیرقانونی و قانون گرایبی ارتباط مثبت و معنی دار وجود دارد.

## فهرست منابع

### منابع فارسی

- ابن بابویه، محمد بن علی(۱۳۸۲) «الخصال» ترجمه یعقوب جعفری، انتشارات نسیم کوثر، قم، چاپ اول.
- آدمیت، فریدون (۱۳۵۱)؛ اندیشه ترقی و حکومت قانون، تهران انتشارات خوارزمی.
- ادیب راد، نسترن (۱۳۸۷) «بررسی تاثیر روش مدیریت تبادل رهبر - عضو بر ابعاد جو سازمانی موسسه آموزش عالی سوره از دید کارکنان» نشریه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، دوره اول، شماره ۷۳-۱، ۸۴.
- آزادارمکی، تقی (۱۳۷۹) آینده نگری: مردم تهران، نگرانی ها و آینده، تهران: دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- اسدزاده، مهدی؛ هاشمی، سید حسن؛ عزیزی، علیرضا. (۱۳۹۳)، «عوامل موثر بر قانون گریزی در جامعه و تاثیر آن بر امنیت اجتماعی»، فصلنامه دانش انتظامی خراسان جنوبی، سال ۳، شماره ۲ (پیاپی ۹) تابستان ۹۳، ۹۳-۳۳.
- اصغرزاده، سمیه؛ شایگان، فریبا(۱۳۹۴) رویکردی چند عاملی به قانون گریزی. دانش نظامی. شماره ۶۹. ۱-۱۶.
- اعتباریان، اکبر و خلیلی، مسعود (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه پذیری سازمانی (کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اصفهان). دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی. شماره ۱۰. ص ۷-۱۰، ص ۱۲-۱۴.
- افراسیابی، حسین؛ سعیدی مدنی، سید محسن؛ شکوهی فر، کاوه (۱۳۹۵) زمینه های اجتماعی حسادت در تعاملات روزمره؛ مطالعه کیفی دانشجویان دانشگاه یزد. جامعه شناسی کاربردی. شماره ۶۴، ۱۳۳-۱۵۲.
- افشاری، رضا (۱۳۷۸)، «بررسی میزان گرایش به قانون و عوامل موثر بر آن مورد». کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان همدان. دانشگاه آزاد اسلامی. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- افتخاری، حجت؛ بخشایش، علیرضا، رحیمی، مهدی (۱۳۹۵) مدل یابی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی با واسطه گری رضایت شغلی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان نی ریز، نوآوری های مدیریت آموزشی، سال دوازدهم. ۲۹-۴۶.
- افجه، س.ع (۱۳۸۰) مبانی فلسفی و تئوری های رهبری و رفتارهای سازمانی؛ تهران، سمت، چاپ اول.
- الماسی، حسن محمد، لطف الهی زارعی و سیدانی، مریم (۱۳۹۰)، کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان، فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره نهم سال دوم، بهار ۹۰-۸۱-۱۰۴.
- اولیری، دانیل، هیمن، ریچارد، جانکسما، آرتور (۱۳۸۸) «تعاریف رفتاری حسادت» ترجمه فریده عامری، نشریه سپیده دانایی، شماره ۳۲، ۵۴-۶۰.
- بابایی، احمد علی(۱۳۸۲) «برگزیده تفسیر نمونه»، انتشارات دارالکتب الاسلامیه، تهران، جلد پنجم.
- بوزان، باری (۱۳۷۸)، مردم دولتها و هراس، ترجمه پژوهشکده مطالعات راهبردی، چاپ اول، تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- بهپور، الهام و ساجدی، مریم (۱۳۹۶)، «بررسی حسد و پیامدهای آن از منظر مدیریت اسلامی و مطالعات نوین مدیریتی. دومین کنگره بین المللی علوم اسلامی علوم انسانی، ۱-۱۲.
- بیات، بهرام (۱۳۷۷)، جامعه شناسی احساس امنیت. چاپ اول، تهران: امیرکبیر.
- پرداختچی، محمد حسن (۱۳۸۸). کیفیت زندگی کاری ضرورت بالندگی کارکنان در سازمان. تهران: انتشارات به آوران.
- جزنی، نسرين (۱۳۷۵) مدیریت منابع انسانی: چاپ اول، تهران: نشر نی.
- جعفری، حسن عابدی، شیعه زاده، الهه، سید حسینی، سیده سمیرا(۱۳۹۳)، تاثیر حسادت بر تمایل به ترک خدمت پرستاران به میانجی گری خود احترامی و رفتارهای غیر شهروندی. مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۲. شماره ۴. ۷۸۶. ۷۶۳.



- چراغی، مهدیه و شیرزادی، نسرين (۱۳۹۳). بررسی تاثیر شفافیت سازمانی بر قانون گریزی شهروندی. اولین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت ۱-۱۳.
- چلبی، مسعود و مبارکی، محمد (۱۳۸۴) «تحلیل رابطه سرمایه اجتماعی و جرم در سطوح خرد و کلان» مجله جامعه شناسی ایران، دوره ششم، شماره ۲، ۳-۴۴.
- چمبرز، رابرت (۱۹۹۸)، توسعه روستائی، اولویت بخشی به فقرا. ترجمه مصطفی ازکیا. انتشارات دانشگاه تهران.
- حاجی خیاط، علیرضا (۱۳۷۵) «بررسی میزان قانون پذیری فرهنگیان تبریز» پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی.
- حاجیانی، ابراهیم (۱۳۷۹) بررسی جامعه شناختی الگوهای مشروعیت سیاسی در طبقه متوسط شهری، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- حسینی نسب، داوود، تقی نیا، علی (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تبریز با بهره وری آنان. فصلنامه علوم تربیتی سال چهارم شماره ۱۵، ۲۵-۴۶.
- حق شناس، علی محمد (۱۳۸۱)؛ «بیگانگی اجتماعی بستر بی قانونی» معماری حاکمیت قانون در ایران» تهران: طرح نو.
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۲). روش تحقیق در مدیریت. انتشارات دانشگاه آزاد، چاپ دوم، تهران.
- خدیبوی، ا. (۱۳۸۶) درآمدی بر رفتار سازمان، تبریز: انتشارات شایسته، چاپ اول.
- خوی نژاد، غ. (۱۳۸۰)، «روش های پژوهش در علوم تربیتی»، تهران: سمت، چاپ اول.
- دشتی، محمد (۱۳۹۰) «ترجمه نهج البلاغه»، انتشارات نشتا (بافرانی)، قم، چاپ ششم.
- دانایی فرد، حسن؛ آذر، عادل؛ صالحی، علی (۱۳۸۹)، قانون گریزی در ایران: تبیین نقش سیاسی، اقتصادی، قانونی، مدیریتی و اجتماعی - فرهنگی، فصلنامه دانش انتظامی، سال ۱۱. شماره ۳. دانشکده امام باقر (ع).
- دلاور، ع. (۱۳۸۴)، «مبانی نظری و علمی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی»، تهران: انتشارات رشد، چاپ چهارم.
- دواس، دی ای. (۱۳۸۳)، «پیمایش در تحقیقات اجتماعی»، هوشنگ نیایی، تهران: انتشارات نی، چاپ چهارم.
- دورکیم، امیل (۱۳۷۸) «بی هنجاری و خودکشی» نظریه های بنیادی جامعه شناختی ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران: نشر نی.
- دولان شیمون ال و شولر، رندال اس (1382)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی، چاپ دهم، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- دهقان نیری، ناهید، صالحی، تهمینه و اسدی نوقابی، احمد علی (۱۳۸۷)، کیفیت زندگی کاری و بهره وری پرستاران بالینی و ارتباط آن ها با یکدیگر. پژوهش پرستاری، دوره ۳، شماره های ۸ و ۹. ۲۸-۳۷.
- ذوالریاستین. م. (۱۳۸۵)، «روش تحقیق در مدیریت»، تهران، نشر پشتون، چاپ دهم.
- ذوالفقاری، شهاب الدین، نجاریان، بتول، نجاریان، زکیه (۱۳۹۳)، راه کارهای درمان حسادت از دیدگاه اسلام و روان شناسی. معرفت سال بیست و سوم. شماره ۲۰۵. ۹۹-۱۱۴.
- رایبیز، استیفن پی. مدیریت رفتار سازمانی. پارسائیان، ع و اعرابی (مترجم)، ۱۳۸۳، تهران: موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگان.
- رازقی سید ابوالصالحی، نادر (۱۳۷۸)، «توسعه اقتصادی، اجتماعی و قانون شکنی»، در قانون گرایی و فرهنگ عمومی. تهران: سازمان چاپ و انتشارات فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- رضایی، محمد و عبداللهی (۱۳۸۵) «جامعه بی انطباق فراتحلیل قانون گریزی در ایران» فصلنامه مطالعات ملی، ۲۷، سال هفتم شماره ۳، ۶۷-۹۳.
- رضائیان، علی (۱۳۸۵) «مبانی سازمان و مدیریت»، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، تهران، چاپ هشتم.
- رودکی، مهدی (۱۳۸۵). تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری. اقتصاد کار و جامعه. شماره ۷۶، ص ۱۳-۱۰.

- زارع شاه آبادی و ترکان رحمت الله (۱۳۹۱) « رابطه سرمایه اجتماعی و قانون گریزی در بین شهروندان شهر یزد» فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات، سال هشتم، شماره ۲۷، ۸۴-۱۱۵.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (۱۳۷۷ و ۱۳۸۸). روش های تحقیق در علوم رفتاری. انتشارات آگاه، سکاران، اوما. (۱۳۸۰). روش های تحقیق در مدیریت. ترجمه محمود صائبی و محمود شیرازی. انتشارات موسسه عالی آموزش و پرورش مدیریت و برنامه ریزی، چاپ چهارم.
- سلمانی، داود، و نوروزی، پریسا (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری. تهران: نشر دانشگاه تهران: دانشکده مدیریت. ص ۱۴.
- سید جوادین، سید رضا؛ حسنقلی پور، طهمورث؛ قلی پور، آرین؛ حاجی کریمی، عباسعلی، کریمی جعفری، فاطمه (۱۳۹۶) طراحی مدل انطباق پذیری مسیر شغلی (مورد مطالعه « شرکت پتروشیمی سازند) پژوهش های مدیریت عمومی، سال دهم ۶۲-۳۱.
- سید نژاد، سید رضی؛ بانی نصرآبادی، علی (۱۳۹۶). تعلل ریشه های اخلاقی قانون گریزی در مدیران و کارکنان از دیدگاه اسلام. ادیان، مذاهب و عرفان. شماره ۲۳۹. ۷۳-۸۶.
- شجاعی زند، علیرضا (۱۳۷۹). نظم ستیزی و قانون گریزی « امنیت، شماره ۱۴، مرداد و شهریور. ۳۲-۳۴.
- شمرهورن، جان آر، هانت، جیمز جی، ازبورن، ریچارد آن (۱۳۸۶) « مدیریت رفتار سازمانی» ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، محمد علی زکلیکی و محمدعلی سبحان الهی، چاپ خورشید، تهران.
- شریف زاده، فاتح، عباس، ید الله (۱۳۸۸)، تبیین اثرات کیفیت زندگی کاری بر کاهش کجروی های سازمانی از دیدگاه کارکنان در سازمان، مجله دانشکده علوم انسانی دانشگاه سمنان، سال هفتم، شماره ۲۱.
- شفیع پور، ویدا، مومنی، بهزاد، یزدانی چراتی، جمشید، روانبخش، اسماعیلی، (۱۳۹۵)، بررسی کیفیت زندگی کاری و عوامل و اثر بر آن در پرستاران بخش مراقبت های ویژه مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، دوره ۲۶ شماره ۴۲. ۱۲۶-۱۱۷.
- شولتز، دوان (۱۳۷۸)، نظریه های شخصیت، ترجمه یوسف کرمی و همکاران، چاپ دوم، تهران، ارسباران.
- صابری، علی (۱۳۹۶) ارزیابی عوامل موثر در ارتقای کیفیت زندگی کاری. نخبگان علوم و مهندسی. شماره ۵. ۴۳۹-۴۴۴.
- صالحی، مصطفی، (۱۳۷۸)، عوامل و موانع قانون گرایی، فصلنامه فرهنگ عمومی، شماره ۲۱-۲۰.
- صانعی، پرویز. (۱۳۵۵). حقوق و اجتماع. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- صداقت، کامران (۱۳۸۴)، « بررسی نقش عوامل فرهنگی- اجتماعی موثر بر قانون گرایی و قانون گریزی شهروندان تبریز، پایان نامه دکتری جامعه شناسی، دانشگاه اصفهان.
- عبداللهی، محمد (۱۳۷۸)، موانع قانون گرایی در ایران، نشریه فرهنگ عمومی، شماره ۲۱-۲۰.
- عبداللهی، بیژن، بهرامی، آذر (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مراحل مسیر شغلی ( کارکنان سازمان ذوب آهن اصفهان)، فصلنامه مدیریت و توسعه و تحول ۱۲. ۲۰-۱۳.
- عبدی، عباس (۱۳۸۱)؛ « نارسایی های قانونی و حقوق در فرهنگ عمومی»، در معمای حاکمیت قانون در ایران، تهران: طرح نو.
- علی بابایی، ی. و فیروز جانیان، ع. (۱۳۸۸) « تحلیل جامعه شناختی عوامل موثر بر قانون گریزی»، دانش انتظامی، سال یازدهم، ش ۴، ص ۷-۵۸.
- غلامی، علیرضا (۱۳۸۸) عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس سال ششم، شماره ۲۴، مرداد و شهریور ۸۰۰-۱۰۰.
- فتح الهی و دیگران (۱۳۷۸). ایجاد روحیه قانو نپذیری. مجموعه مقالات همایش قانون گرایی و فرهنگ عمومی. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- قادری، حاتم. (۱۳۸۱). « تبارشناسی یک مشکل، در معمای حاکمیت قانون در ایران» عباس عبدی ویراستار، معمای حاکمیت قانون در ایران، تهران: طرح نو.

- قرآن کریم (۱۳۸۰) ترجمه مهدی الهی قمشه ای، انتشارات نمونه تهران، تهران، چاپ دوم.
- قلی پور، آرین، پورعزت، علی اصغر، سبک رو، مهدی (۱۳۹۰) «کاربست مدل میدان نیرو در برنامه ریزی برای جانشین پروری» نشریه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال سوم، شماره ۱، ۱۱۹-۱۳۹.
- کرامت، محمدرضا و ضیا الدینی، محمد (۱۳۹۴)، نقش حسادت سازمانی در تسهیم دانش. سومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها. ۱-۶.
- کشاورزی، علی حسین، یکتایی، محمدرضا (۱۳۹۱)، «رفع موانع تسهیم دانش در سازمان بر پایه آموزه های اسلامی» نشریه مدیریت در دانشگاه اسلامی ۲، سال اول، شماره ۲، ۱۲۳-۱۴۲.
- کلانتری، ص؛ ربانی، ر. و صداقت، ک. (۱۳۸۴). «ارتباط فقر با قانون گریزی و شکل گیری آسیب اجتماعی»، فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، سال پنجم، ش ۱۸، ص ۶۵-۹۰.
- کامکاری، کامبیز (۱۳۷۸). تأثیر رشد شخصیت در میزان قانو نگرایی در مجموعه مقالات قانون گرایی و فرهنگ عمومی. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- کامینگز و جی اورلی، توماس و کریستوفر، (1375) توسعه سازمان و تحول، ترجمه عباس محمدزاده، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- کلمن، جیمز (۱۳۷۷)؛ بنیادهای نظریه اجتماعی، تهران: نشر نی.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۱) «سیاست، جامعه شناسی و نظریه اجتماعی» ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- لطفی، مهوش؛ نوروززاده، رضا؛ ابراهیمی، آناهیتا (۱۳۹۴) کیفیت زندگی کاری و تعهدسازمانی کارکنان در دانشگاه. مطالعات ادبیات تطبیقی. شماره ۳۴. ۱۶۹-۱۹۸.
- مجتبوی، سید جلال الدین (۱۳۷۷) «علم اخلاق اسلامی»، انتشارات حکمت، تهران، جلد سوم، چاپ چهارم.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳) قریبا، «بحارالانوار»، موسسه الوفاء، بیروت.
- محجل، ندا (۱۳۹۱)، «تکالیف انسان نسبت به دیگران در نگرش کانت و سنت اسلامی»، نشریه علمی ترویجی اخلاق، سال دوم، شماره ۶، ۱۶۹-۱۹۸.
- محسنی، منوچهر (۱۳۸۶) بررسی در جامعه شناسی فرهنگی ایران، تهران، نشر پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.
- محمدی نیکو، اکرم؛ محمدی علی (۱۳۹۲) بررسی عوامل موثر بر قانون گریزی در بین شهروندان شهر گرگان. ۸-۴۱.
- مشبکی، ا. (۱۳۸۵) مدیریت رفتارهای سازمانی، تهران، انتشارات ترمه.
- ممتاز، فریده (۱۳۸۱). انحرافات اجتماعی، شرکت سهامی انتشار، چاپ اول. تهران.
- معین، محمد. فرهنگ فارسی، تهران. انتشارات امیرکبیر. چاپ ششم. ۱۳۶۳.
- موسوی خمینی، سید روح الله (۱۳۷۲)، «شرح چهل حدیث»، موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، تهران.
- موسوی، سیدرضا (۱۳۹۳)، حسادت و سیاست؛ نوزیک در برابر رالز. فصلنامه پژوهش های رهبردی سیاست، سال دوم، شماره ۸، ۱۲۰-۱۳۹.
- مومنی، پروین (۱۳۸۱)، قانون گریزی- علل و عوامل آن، نشریه وکالت- شماره ۵۰.
- ممی زاده، جعفر (۱۳۷۵)، توسعه سازمان (دانش بهسازی و نوسازی سازمان) چاپ اول، تهران، انتشارات روایت.
- مورهد، جی و گریفین، آر دبلیو. رفتار سازمانی. الوانی، س م و معمارزاده، غ (مترجم)، ۱۳۷۴، تهران: انتشارات مروارید.
- مهدی پور، مهدی (۱۳۹۱)، «حسد و آثار آن در زندگی»، نشریه مبلغان، سال سیزدهم، شماره ۱۵۵، ۱۳۴-۱۴۵.
- نادری، ع. سیف نراقی. م، (۱۳۸۷)، «روش های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی»، تهران: ارسباران، چاپ سوم.
- ناظری، شایان (۱۳۹۲)، «چگونه بر حسادت غلبه کنیم؟»، نشریه موفقیت، شماره ۲۷۴، ۴۳-۴۵.

نیروی، مریم (۱۳۸۲). بررسی رابطه نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک پذیری و تعهد سازمانی در مدیران شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب، پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز [ درون شبکه ای ]. قابل دسترس در اینترنت: SID.COM

ولی زاده، ابوالقاسم (۱۳۹۱)، «نشانه شناسی حسادت با تکیه بر منابع اسلامی»، نشریه معرفت، سال بیست و یکم، شماره ۱۷۴، ۷۳-۹۰.

ولی زاده، ابوالقاسم، آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۹)، «آزمون اولیه سنجش حسادت با تکیه بر منابع اسلامی»، فصلنامه روانشناسی و دین، شماره ۱۰، ۴۵-۵۵.

هومن، ح. ع (۱۳۸۷). مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل. انتشارات سمت، چاپ دوم، تهران.

#### منابع لاتین

Adhikari, D. R. & Gautam, D. K. (2010). Labor legislations for improving quality of work life in Nepal. *International Journal of Law and Management*, Vol. 52, No. 1, pp. 40-45.

Akdere, M. (2116). Improving quality of work-life: Implications for human resources. *The Business Review*, 6(0), 073-077.

Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2013). Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Human resources for health*, 10(1), 1.

Anderson, L. M.; Pearson, C. M. (1999). "Tit for tat? The spiraling effect of incivility in workplace". *Academy of Management Review*, 24, 452-471

Anderson, L. and Pearson, C. (1999). "Tit for tat? The spiraling effect of incivility in workplace". *Acad Manage Rev*. 24(3), 452-471.

Armstrong D., J , Riemenschneider, C. K., Allen M. W, Reid M. F. (2007) Advancement, voluntary turnover and women in IT: A cognitive study of work-family conflict. *Information & Management*. Amsterdam: Vol. 44, Iss. 2; pg. 142.

Baron, R. M., & Kenny. D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

Beach, Dales (1991) *personnel, the management of people at work*, fifth edition, Maxwell macmillan international edition scherhorn. Jr, hunt

Bennett, R. J. and Robinson, S. L. (2003). "The past, present, and future of workplace deviance research. In J. Greenberg (Ed.). *Organizational behavior: The state of the science*". Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 247-281.

Bevan, J. L. (2008) "Experiencing and Communicating Romantic Jealousy: Questioning the Investment Model". *Southern Communication Journal*, 73:42-67.

Cameron, K.S. & Quinn, R.E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Opting Values Framework*. Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640-652.

Cassio, W. F. (1998). *Managing human resource*. Boston: MC Graw-Hill. Pp234.

Castro & Armario and Ruiz (2004). the influence of employee OCB customer loyalty, *Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27-53.

- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190.
- Chou, C. C., Liu, L. J., Huang, S. F., Yih, J. M., & Han, T. C. (2011). An evaluation of airline service quality using the fuzzy weighted SERVQUAL method. *Applied Soft Computing*, 11(2), 2117-2128.
- Clanton, G. (2006) "Jealousy and Envy", In: *Handbooks of the Sociology of Emotions*. by Stets, J. E. & J. H. Turner(Ed.), New York: Springer Science Business Media.
- Cohen-Charash, Y. and Mueller, J. S. (2007). "Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy?. *J Appl Psychol*.92(3), 666-680.
- Dionne, L. (2000). "Leader-member exchange (LMX): Level of negotiating attitude and job satisfaction". University of Moncton, Shippagam. Onepine. Info.
- Dolan, S.L., Garcia, S., Cabezas, C., & Tzafirir, S.S. (2007). Predictors of "quality of work" and "poor health" among primary health-care personnel in Catalonia, *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 21(2): 203-218
- Duffy, M K. and Shaw, J. D. (2000). "The Salieri syndrome consequences of envy in groups". *Small Group Research*. 31(1), 3-23.
- Duffy, M. K.; Ganster. D. C. and Pagon, M. (2001). "Social undermining at work". *Academy of Management Journal* 45, 331-351.
- Duffy, M K.; Shaw, J. D. and Schaubroeck, J. M. (2008). "Envy in organizational life. (Ed), Envy: theory and research". Oxford University Press, 167-189.
- Dwivedi R.S. (1997). *Human Relation and Organizational Behaviour. A Global Perspective*, 4<sup>th</sup> ed(Mcmillan, India).
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001)" Reciprocation of perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Elci, M. and Alpkhan, L. (2009). "The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction". *Journal of Business Ethics*, 84, 297-311.
- Farjad, H. R. & Varnous, S. (2013). Study of Relationship of Quality of Work Life (OWL) and Organizational Commitment. *International Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9): 449-456.
- Feldman Daniel C.,and Arnold Hugh J.(1986), *Organizational Behavior*. (Mc Graw – Hill
- Festinger, L. (1954). "A theory of social comparison processes". *Human Relations*, 7, 117-140.
- Foster, G. M. (1972) "The Anatomy of Envy: A Study in Symbolic Behavior." *Current Anthropology*, 13: 165-186.
- Fields, D., Pang, M., Chiu, C. (2000): "A comparative field study of the effects
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, No. 1, pp.39-50.
- Garg, S & Rajib Lochan Dhar. (2014). Effects of stress, LMX and perceived organizational support on service.
- Haenlein, M., Kaplan A. M. (2004). A Beginner's Guide to Partial Least Squares Analysis, *Understanding statistics*, 3(4), 283-297 .
- Horrihan, J. M. (2013). Evaluating and Improving Nurses' Health and Quality of Work Life. *Workplace health & safety*, 60(4), 073.

- Hulland, J. (1999). Use of partial least square (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Journal of Strateg Manage*, 20, 195–204.
- Joy, S. Kolb, D. (2009). Are there cultural differences in learning style?, *International Journal of Intercultural Relations*, 33, 69–85.
- Kim, S., O'Neill, J. and Cho, S. (2009). "When does an employee not help coworkers? The effect of leader-member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior". *Int J Hosp Manag*. 29(3), 530-37.
- kock, N. (2012). *warpPLS 3.0 user manual*. Scriptwarp systems. Laredo, texas, USA.
- LaMastro, V. (2010, March). Commitment And Perceived Organizational Support. In *National Forum of applied educational research journal* (Vol. 23, No. 3).
- Lauria, E. J.M., & Duchessi, P. J. (2007). A methodology for developing Bayesian networks: An application to information technology (IT) Implementation. *European Journal of Operational Research*, 24(3), 191-207
- Lim, T. B. (2013) *The Insidious Nature of Envy*. Regent University, n.d. Web. 24.
- Liljander, K., Polsa, P., & Van Riel, A, (2009), Modelling consumer responses to an apparel store band: Store image as a risk reducer, *journal of retailing and Consumer Services*, 16, 281- 290.
- Mitsopoulos, M. (July 2009) "Envy, Institutions and Growth". *Bulletin of Economic Research*, 61 (3): 201-222.
- Munchinsky. P. M. (2003). "Psychology applied to work (7th Ed)". Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning, Inc.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33-41.
- Nandedkar, A. P. (2011). "Examining the knowledge Sharing and Uncivil Behavior of Envious Employees: An Active Events Theory Perspective". Doctoral dissertation. University of Texas-Pan American .
- Oliver, Stan and Kandadi, Kondal Reddy. (2006). How to develop knowledge culture in organizations? A multiple case study of large distributed organizations. *journal of knowledge management*, Vol.10, No. 4 pp. 6-24.
- Pallant.j. (2009). *SPSS survival manual, a step by step guide to data analysis using spss for windows (version15)*, Alen xuniwn, third edition.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: a multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of retailing*, 64(1), 12-40.
- quality: Mediating effects of organizational commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, (21) 64-75.
- Saraji, Nasl and H, Dargahi (2006). "Study of Quality of Work Life". *Iranian J Public Health*, Vol.35, No. 4.
- Scott, K. D. and Duffy, M. K. (2007). "A longitudinal analysis of moral disengagement, emotion and undermining behavior within a work-based context". Paper presented at annual meetings of the Academy of management, Philadelphia, PA 1401.
- Schermerhorn. Jr, hunt. J. and Osborn. Richard. N(1998) *Basic organizational behavior*, John Wiley & sons Inc., second edition.
- Smith, R. and Kim, S. (2007). "Comprehending Envy". *Psychological Bulletin*, 133. 44-46.

- Smith, R.H.; Kim, S. H. and Parrott, W. G. (1998). "Envy and Jealousy semantic problems and experimental distinctions". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14, 401-409. 142.
- Susman, G. I. (1970). "The concept of status congruence as a basis to predict task allocations in autonomous workgroups". *Administrative Science Quarterly*, 15, 164-175.
- Sirgy M J, EFRATY D, siegel P, Lee D (2001) "A New Measure of Quality of Work Life Based on Need Satisfaction and Spillover Theory" *Social Indicators Research* 55(3): 241-۲۷۱.
- Ternholm, S. and Jensen, A. (2004). "Interpersonal communication". New York: Oxford University Press.
- Vecchio, R. P. (1995). Its not easy being green: Jealousy and Envy in the workplace". *Research in Personnel and Human Resources Management*. 13. 201-244.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 37(4), 765-802.
- Vidaillet, B. (2007). "Locanian theory's contribution to the study of workplace envy". *Human Relations*, 60, 1669-1700.
- Wang, J., & Wong, C. K. (2011). Understanding organizational citizenship behavior from a cultural perspective: An empirical study within the context of hotels in Mainland China. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 845-854.
- Wen, Wu. S. (2010). Linking Bayesian networks and PLS path modeling for causal analysis. *Expert Systems with Applications*, 37, 134-139.
- Williams, C., & Buswell, J. (2003). *Service quality in leisure and tourism*. Cabi.