



The Effect of Workplace Ostracism on Organizational Envy: The Mediating Role of Negative Workplace Rumors

Vahid Mirzaei *

Assistant Professor, Department of Management,
Bojnord Branch, Islamic Azad University,
Bojnord, Iran.

**Maryam Vahdani
Khotbesara**

PhD student, Department of Management,
Bojnord Branch, Islamic Azad University,
Bojnourd, Iran.

Abstract

This research investigates the impact of workplace ostracism on organizational envy, with workplace rumors serving as a mediating variable. The research employed a quantitative, correlational approach. The population of this study consisted of all employees at the second health center in Mashhad, totaling 666 individuals. A simple random sampling method was used to select a sample size of 244 participants, determined using Morgan's table. The instruments for measuring workplace ostracism, organizational envy, and negative workplace rumors were the questionnaires developed by Ferris et al. (2008), Velizadeh and Azerbaijan (2013), and Spoelma (2021), respectively. The validity of the research variables was assessed through confirmatory factor analysis. The reliability of the research variables, as indicated by Cronbach's alpha, was 0.813 for workplace ostracism, 0.792 for organizational envy, and 0.840 for negative workplace rumors, demonstrating the reliability of the research instrument. The findings of the study revealed that workplace ostracism can significantly influence organizational envy, and negative rumors can exacerbate this impact. When individuals feel ostracized in the workplace, these feelings can lead to decreased self-esteem, psychological distress, and even counterproductive behaviors. One common coping mechanism is engaging in negative rumors about others, which can negatively affect interpersonal relationships, productivity, and overall organizational performance.

Keywords: workplace ostracism, organizational envy, negative workplace rumors

Received: 07/December/2024

Accepted: 18/February/2025

eISSN: 3041-8720

ISSN: 2981-2267

بررسی اثر طردشدگی در محیط کار بر حسادت سازمانی با نقش میانجی شایعات منفی محل کار

وحید میرزایی *

استادیار، گروه مدیریت، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

مریم وحدانی خطبه سرا

دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مدیریت دولتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

چکیده

این تحقیق به بررسی اثر طردشدگی در محیط کار بر حسادت سازمانی با نقش میانجی شایعات منفی محل کار پرداخته است. روش پژوهش، کمی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان مرکز بهداشت شماره دو مشهد بوده که تعداد آنها ۶۶۶ نفر و شیوه نمونه گیری به صورت تصادفی ساده است. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان، ۲۴۴ نفر است. ابزار اندازه گیری برای طردشدگی در محیط کار، حسادت سازمانی و شایعات منفی محل کار، به ترتیب از طریق پرسشنامه های فریس و همکاران (۲۰۰۸)، ولی زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹) و اسپولما (۲۰۲۱) است. روایی متغیرهای تحقیق از طریق تحلیل عاملی تأییدی سنجیده شده است. پایایی متغیرهای تحقیق نشان داده است که آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق، از جمله طردشدگی در محیط کار، حسادت سازمانی و شایعات منفی محل کار به ۰/۸۱۳، ۰/۷۹۲ و ۰/۸۴۰ به دست آمده که نشانگر پایایی ابزار تحقیق است. یافته های تحقیق نشان داده است که طرد شدن در محیط کار می تواند بر حسادت سازمانی تأثیر گذاشته و شایعات منفی این تأثیر را تشدید کنند. هنگامی که فردی در محیط کار احساس طردشدگی می کند، این احساسات می توانند منجر به کاهش اعتماد به نفس، ناراحتی روانی و حتی بروز رفتارهای مقابله جویانه شوند. یکی از راه های رایج، شرکت در شایعات منفی در مورد دیگران است که می تواند بر روابط بین فردی، بهره وری و عملکرد کلی سازمان، تأثیر منفی بگذارد.

کلیدواژه ها: طردشدگی در محیط کار، حسادت سازمانی، شایعات منفی محل کار

مقدمه

از زمان معرفی جنبش روانشناسی مثبت، توجه بیشتری به حوزه احساسات مثبت در سازمان‌ها شده است (Ghadi, 2018). در حوزه رفتار سازمانی، احساسات، بخش جدایی‌ناپذیر کار روزانه کارکنان در محل کار است و نقش حیاتی بر رفتار کارکنان و واکنش آن‌ها در محل کار دارد. برخی از محققان سازمان‌ها را مکان‌هایی می‌پندارند که می‌توان احساسات را در آن مدیریت کرد یا طراحی نمود و یا حتی آن‌ها را حذف کرد (Duffy et al., 2008) و سازمان‌ها برای موفقیت در بلندمدت و کوتاه‌مدت باید هر دو احساسات مثبت و منفی را به‌طور مؤثر به کار گیرند (Erdil & Müceldili, 2014). همچنین، یکی از مباحث مهم مطرح‌شده در مدیریت سازمانی، بررسی الگوهای کنترل، نظارت و مصونیت‌بخشی کارکنان و سرمایه انسانی از بروز رفتارهای کاری انحرافی است که هنجارهای سازمانی را دستخوش تغییر قرار داده و باعث تهدید سلامت سازمان و کارکنانش می‌شود (قائد امینی و همکاران، ۱۴۰۱). سلامت کارکنان برای موفقیت سازمانی بسیار مهم است. با این حال، طرد محیط کار، اثرات منفی قابل توجهی بر سلامت کارکنان دارد. محققان متعددی به‌طور گسترده بررسی کرده‌اند که پردشدگی چگونه بر سلامت منفی کارکنان (استرس شغلی، فرسودگی شغلی) تأثیر می‌گذارد. از آنجا که انتظار می‌رود مکانیسم دفاع روان‌شناختی فعال شود، حسادت باعث ایجاد استرس شغلی و فرسودگی شغلی می‌شود (Iqra et al., 2024). تحقیقات نشان داده است که پدیده پردشدگی در محیط کار، توجه بیشتر اندیشمندان علوم اجتماعی را به خود جلب کرده است؛ زیرا تأثیر منفی این پدیده بر عملکرد فرد و سازمان به اثبات رسیده است (صالحی صدقیانی و همکاران، ۱۳۹۸).

سوء رفتار در محیط کار، دامنه‌ای از رفتارهای ملایم مانند بی‌محلی کردن به فرد و نادیده گرفتن وی تا رفتارهای شدید مثل خشونت و پرخاشگری را شامل می‌شود. اکثر سازمان‌ها از تأثیرات منفی سوء رفتارهای شدید مانند پرخاشگری و قلدری در محیط کار آگاه هستند؛ اما تاکنون توجه اندکی به شکل‌های خفیف‌تر سوء رفتارهای سازمانی و بین فردی نشان داده شده است (Pearson, 2016). حسادت در نظریه مقایسه اجتماعی ریشه دارد و بر این فرض تأکید می‌کند که کارکنان از طریق مقایسه خود با افراد مشابه، توانایی‌هایشان را ارزیابی می‌کنند. این مقایسه می‌تواند به دو نتیجه کاملاً متفاوت منجر شود؛ اگر نتیجه مقایسه فرد با دیگران مطلوب باشد، به کسب هویت منجر می‌شود و اگر نامطلوب باشد، نتیجه آن تخریب هویت خواهد بود (Zlatan et al., 2012). کارکنان در سازمان‌ها از طریق تعاملات بین فردی، احساسات مثبت یا منفی را تجربه می‌کنند. احساسات مثبت مرتبط با رویدادهایی هستند که تأمین اهداف یک فرد را تسهیل می‌کنند و احساسات منفی مرتبط با رویدادهایی هستند که مانع تأمین اهداف می‌شوند (Floyd et al., 2020). لذا، مسئله اینجاست که آیا این احساسات منفی از تصمیمات اشتباه مدیران ناشی می‌شود یا به مشکلات شخصی کارکنان مربوط است. هیچ سازمانی از عواقب احساسات منفی محافظت نمی‌شود (Pearson, 2016؛ حسن‌پور و همکاران، ۱۳۹۹). در مطالعه‌ای که بر روی مدیران و مدیران اجرایی انجام شد، مشخص گردید که حدود ۲۲ درصد از آن‌ها در طول دوران کاری خود، هیچ‌گاه مدیر یا سرپرستی نداشته‌اند که بتواند احساسات منفی آن‌ها را به‌طور مؤثر مدیریت کرده و به سمت بهره‌وری هدایت نماید. اجتناب از مدیریت احساسات منفی در محیط کار می‌تواند خطرات جدی‌تری نسبت به واکنش نامناسب به احساسات مثبت داشته باشد؛ زیرا احساسات منفی اغلب به بروز مشکلات سازمانی، حوادث ناخواسته و موانعی منجر می‌شود که دستیابی سازمان به اهداف را با چالش مواجه می‌کند. درنهایت، این امر می‌تواند باعث افزایش بی‌نظمی و رفتارهای ناهنجار در بین کارکنان شود (Ghadi, 2018). در ضمن احساسات منفی مانع پیشرفت سازمانی می‌شود؛ چراکه آن‌ها تأثیر منفی روی رفتارهای کارکنان مثل عملکرد پایین، کاهش تعهد و کاهش تلاش می‌گذارند؛ بنابراین، سازمان‌ها باید در مورد این زیان‌های سازمانی منتج‌شده به‌عنوان انگیزه‌ای برای مقابله با این احساسات منفی بیندیشند (Porath & Pearson, 2012). در خصوص

اهمیت و ضرورت تحقیق از حیث کاربردی باید دانست که پذیرش احساسات منفی در محیط کار به عنوان یک مؤلفه حیاتی در پژوهش‌های سازمانی، از اهمیت بسزایی برخوردار است و به اندازه احساسات مثبت، مهم است (Castellanos, 2015)؛ زیرا در سازمان‌ها، مدیران با داشتن اطلاعات در این زمینه کمک شایانی در رعایت شأن انسان و اصول اخلاقی و حفظ کرامت انسانی از یک سو و افزایش عملکرد و کارایی سازمان و به دنبال آن، نتایج باکیفیت‌تر و افزایش انگیزه درونی کارکنان از سوی دیگر می‌کنند (Navarro et al., 2018). با توجه به آنچه گفته شد، سؤال تحقیق این است که آیا حسادت سازمانی، تأثیر پردشدگی در محیط کار بر شایعات منفی محل کار را میانجی‌گری می‌کند؟

مبانی نظری

۱- پردشدگی

در عصر حاضر، ماهیت کار به گونه‌ای است که کارکنان ناچارند زمان زیادی را با دیگر اعضای سازمان صرف کنند. اگرچه کار تیمی و همکاری با دیگر اعضای سازمان مزایای متعددی دارد؛ ولیکن روابط بین فردی همیشه نتایج مثبتی ندارد (Chung & Yang, 2017) و می‌تواند عدم ارتباط و پردشدگی در محیط کار را به دنبال داشته باشد. عدم ارتباط و پردشدگی در محیط کار به دلیل آثار منفی که هم بر سازمان و هم بر افراد تحمیل می‌کند، به یک نگرانی عمومی در جهان تبدیل شده است (Robinson et al., 2013). پردشدگی در محیط کار با مفهوم در انزوا نگاه داشتن کارکنان به طور عمدی، تأثیر بسزایی بر کاهش رضایت شغلی آن‌ها و موفقیت سازمانی دارد (طاهری و فاضلی، ۱۴۰۲)؛ چراکه سلامت کارکنان برای موفقیت سازمانی بسیار مهم است. با این حال، طرد محیط کار، اثرات منفی قابل توجهی بر سلامت کارکنان دارد (Kim & Jang, 2023). وقتی فرد احساس کند که مورد پردشدگی قرار گرفته است، به تدریج همکاری خود را با سازمان کم می‌کند، خود را شایسته هرگونه سوءاستفاده از منابع سازمانی می‌داند و به رفتارهای انحرافی سازمانی رو می‌آورد (کرمی و همکاران، ۱۳۹۶). ادراک پردشدگی، حالتی است که شخص احساس می‌کند توسط مدیر یا همکاران در محیط کار نادیده گرفته شده است و می‌تواند شامل رفتارهای اجتناب از تعامل چشمی، بی‌اعتنایی کردن، بی‌محرطی کردن و سرد برخورد کردن باشد (ارشدی و همکاران، ۱۳۹۱). نوع دیگر پردشدگی، استفاده از زبان، اصطلاحات خاص و رمزگونه در محیط کاری است؛ به طوری که فرد قادر به درک آنان نباشد (شیخی و ناستی زایی، ۱۴۰۰؛ Hitlan & Noel, 2009). پردشدگی سازمانی به دو صورت هدفمند و بدون هدف رخ می‌دهد. در پردشدگی هدفمند، فرد آگاهانه و با میل خود از مشارکت با دیگران اجتناب می‌کند؛ زیرا ارتباط با آن‌ها را برای خودش مضر می‌داند. علاوه بر این، گروهی برای داشتن عملکرد بهتر، ممکن است افراد خاصی را طرد کنند. پردشدگی بدون هدف زمانی اتفاق می‌افتد که افراد نسبت به طرد کردن دیگران از توجه و تعامل اجتماعی، آگاه نباشند و افراد سهواً اقدام به طرد دیگران کنند. درواقع، در پردشدگی بدون هدف، افراد بر اساس هنجارهای نانوشته و ناگفته‌ای رفتار می‌کنند که تعیین می‌کند در محیط‌های مختلف به چه افرادی باید توجه نمود و از چه افرادی باید چشم‌پوشی کرد (Sommer et al., 2001). از پیامدهای پردشدگی در محیط کار می‌توان به احساسات منفی ناراحتی و خشم، احساس تنهایی، عدم مشارکت در انجام وظایف گروهی، اضطراب اجتماعی، افسردگی، عزت‌نفس پایین، کاهش تمایل به ارتباطات آتی با گروه یا سازمان، بیماری‌های جسمانی مانند مشکلات گوارشی و سردرد، استنباط منفی نسبت به خود، دور و جدا افتادن از ارتباط با دیگران، احساس عدم شایستگی و لایق توجه نبودن، عدم کنترل، بی‌معنا شدن زندگی، خطرات احساسی، شناختی و انگیزشی برای فرد طردشده، بروز عکس‌العمل‌های رفتاری مخرب مانند خشونت برای جلب توجه و کسب کنترل، کاهش تعهد سازمانی و رفتار

شهروندی و عدم کارایی عملکرد فرد اشاره کرد (توکلی و همکاران، ۱۳۹۳؛ شیخی و ناستی زایی، ۱۴۰۰). پردشدگی در محل کار سبب انزوای فرد شده و تمایل فرد را به ترک شغل افزایش می دهد. در صورتی که فرد نتواند شغلش را ترک کند، احتمال بروز رفتارهای انحرافی سازمانی افزایش می یابد (رضایی بادافشانی و همکاران، ۱۳۹۰). پرداختن به موضوع پردشدگی در محیط کار به این دلایل اهمیت دارد که پرد شدن از سوی دیگران، واقعه ای دردناک و منفی است. کارکنان پردشده به احتمال زیاد دچار افسردگی و اضطراب و آزرده گی روانی خواهند شد (Ferris et al., 2008). افرادی که پرد می شوند، در مقایسه با دیگران، حمایت اجتماعی کمتری را تجربه می کنند و با توجه به اینکه حمایت اجتماعی، منبع مهمی برای مبارزه با شرایط فشارزاست، چنین شرایطی می تواند سلامت آنان را تهدید نماید (شیخی و ناستی زایی، ۱۴۰۰).

۲- حسادت سازمانی

تحقیقات نشان داده است که تخریب هویت خود به حسادت می انجامد. درواقع، یکی از معیارهای تشخیصی اختلال شخصیت خودشیفتگی این است که فرد، اغلب به دیگران حسادت می ورزد یا اعتقاد دارد که دیگران به او حسادت می ورزند (Zlatan et al., 2012). حسادت سازمانی، احساس ناخوشایند و منفی ای است که از مقایسه فرد با همکارانش و تمرکز بر داشته های فرد نسبت به آنان نشئت می گیرد. وقتی حسادت در شخص شکل می گیرد، به دلیل احساس برتری شخص دیگر نسبت به او، در وی حس نارضایتی پدید می آید. موقع تجربه احساس حسادت، کنترل کردن، تغییر دادن و مخفی کردن آن بسیار دشوار است. حسادت، اثرهای منفی شایان توجهی، از جمله تیره شدن روابط، امتناع از کار گروهی و کاهش عملکرد در سازمان دارد و می تواند به طور بالقوه سبب نارضایتی شغلی، نارضایتی از سرپرست و ترک خدمت شود (Demirtas et al., 2017). از طرف دیگر، شاعو و لازاتخان^۱ (۲۰۱۷) معتقدند افرادی که احساس حسادت دارند، چندان راغب به تسهیم اطلاعات خود با دیگران نیستند که این مسئله می تواند باعث برانگیختن نوآوری افراد شود و میزان انگیزه را برای تلاش بیشتر افزایش دهد. تحقیقات در مورد احساسات انسانی، احساساتی مانند عصبانیت، ترس، نارضایتی، لذت، نفرت و غافلگیری را به عنوان احساسات اساسی شناسایی کرده است که توسط چهره شخص به راحتی شناسایی می شود؛ اما تشخیص حسادت از چهره یک فرد دشوار یا غیرممکن است؛ زیرا این احساس ترکیبی از چندین احساس است؛ بنابراین، حسادت بیشتر شبیه رضایت شغلی با تعهد شغلی است که فقط یک نفر می تواند احساس کند و دیگران قادر به درک آن نیستند (Mishra, 2015). حسادت، یک واکنش هنجاری است که شخص نسبت به از دست دادن عشق واقعی، فرضی یا تهدیدآمیز نشان می دهد. در بسیاری از موارد، حسادت نتیجه طبیعی خشم است و به تدریج به نگرش نفرت نسبت به افراد تبدیل می شود. یک فرد حسود در روابط خود با دوست خود احساس ناامنی می کند و به دلیل از دست دادن موقعیت در عشق شخصی، احساس تهدید می کند. حسادت در سطح بالا موجب ترک خدمت اعضاء و بروز رفتار خشونت آمیز در اعضاء می شود که شامل عدم تحسین همکاران، پخش شایعات نامناسب، تخطی کردن و جدا شدن از همکاران است. حسادت در این حالت، تأثیر منفی بر خودارزیابی افراد دارد و موجب افزایش استرس در آنان می شود (Christopher et al., 2015).

۳- شایعات منفی در محیط کار

زمانی که اطلاعات به حد کافی وجود نداشته باشد یا به اطلاعات موجود اطمینان نباشد، ابهام در افراد بیشتر می شود و در نتیجه، پدیده شایعه به وجود می آید (Mills, 2010؛ میرزایی و عقیقی، ۱۴۰۳). ساختار و چارچوب های سازمانی باعث تفاوت در موضوعات شایعه و زمینه های کنجکاوی افراد درباره دیگران می شوند (Hartung & Renner, 2015).

(2013). با توجه به اینکه شایعه سازمانی یک رفتار مبادله‌ای اجتماعی است، میزان اعتماد رئیس و مرئوس در سازمان بر گسترش آن اثر دارد (Van Knippenberg et al., 2015). شایعات سازمانی به شکل‌های مختلف بر مدیریت و نیروی انسانی سازمان تأثیر می‌گذارد (Tian et al., 2019). شایعه ممکن است روشی ساده برای انجام یادگیری اجتماعی باشد؛ زیرا بسیاری از افراد ممکن است با استفاده از تجربه شخص دیگری شروع کنند. شایعه یک روش یادگیری ارزان، آسان و کارآمد بوده و بدیهی است، ممکن است روشی موفقیت‌آمیز باشد (Zahra, 2017).

پیشینه پژوهش

میرزایی و عقیقی (۱۴۰۳)، تحقیقی پیرامون بررسی نقش میانجی سکوت کارکنان و شایعات منفی در محل کار در رابطه بین رهبری خودشیفته و بدبینی سازمانی انجام داده‌اند. پژوهش از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، میدانی و از نظر روش اجرا، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه پرسنل هتل‌های پنج‌ستاره مشهد است که ۱۱۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار رهبری خودشیفته بر بدبینی سازمانی است. از سویی، نتایج نشان داد بین رهبری خودشیفته با سکوت کارکنان و شایعات منفی در محل کار، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. درنهایت، میانجی‌گری سکوت کارکنان و شایعات منفی در محل کار در رابطه رهبری خودشیفته و بدبینی سازمانی تأیید شد.

طاهری و فاضلی (۱۴۰۲)، تحقیقی پیرامون طردشدگی انجام داده‌اند. روش تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و بر اساس روش گردآوری داده‌ها، کیفی و شیوه توصیفی بود. یافته‌های تحقیق به شکل‌گیری ۲۹ مضمون فرعی، ۳ مضمون اصلی در قالب عوامل رفتاری، ۲ مضمون اصلی در قالب عوامل ساختاری و ۲ مضمون اصلی در قالب عوامل زمینه‌ای منجر شده است. محققان بر این باورند که برای رفع مشکل طردشدگی لازم است ارتقای شایستگی‌های کارکنان، روابط بین فرد، همکاران و مدیران، فرایندها و عملیات سازمان، کارکردهای مدیریت منابع انسانی، نوع نگاه مدیران به سرمایه انسانی و تقویت سرمایه اجتماعی، مورد توجه قرار گیرند. قائد امینی و همکاران (۱۴۰۱)، تحقیقی پیرامون رفتارهای انحرافی در سازمان که مرتبط با حسادت است، انجام داده‌اند. روش تحقیق از نوع پژوهش‌های کیفی و از نوع نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است. یافته‌ها نشان داد که شرایطی همچون عوامل فردی، سازمانی و جو ناسالم باعث به وجود آمدن رفتارهای انحرافی در سازمان می‌گردد.

بخردی نسب و ژولانژاد (۱۴۰۰)، تحقیقی پیرامون طردشدگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار انجام داده‌اند. تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی پیمایشی است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین معنویت‌گرایی با ادراک طردشدگی و بین معنویت‌گرایی با رفتارهای انحرافی، رابطه معکوس و بین ادراک طردشدگی با رفتارهای انحرافی، رابطه مستقیم وجود دارد. بین زنان و مردان در ادراک طردشدگی، رفتارهای انحرافی، معنویت‌گرایی تفاوت به دست آمد؛ به‌طوری‌که ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی در مردان بیشتر از زنان و معنویت‌گرایی در زنان بیش از مردان است. بین سه متغیر مورد اشاره بر اساس سطح تحصیلات، تفاوت معناداری مشاهده نشد؛ ولی بر اساس سابقه کار، تفاوت معناداری در معنویت‌گرایی به دست آمد؛ به‌طوری‌که معنویت‌گرایی در کارکنان با سابقه بالاتر از بیست سال، بیشتر از سابقه کار کمتر بود.

حکیمی (۱۳۹۹)، تحقیقی پیرامون نقش میانجی حسادت در ارتباط بین تعامل رهبر-عضو با رفتارهای کاری انحرافی و روابط رهبر-عضو انجام داده است. روش پژوهش، توصیفی پیمایشی بوده و با به کار بستن طرح پژوهش همبستگی اجرا شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که کیفیت مبادله رهبر-عضو به‌طور معناداری، حسادت در محل کار و متعاقباً رفتارهای کاری انحرافی را پیش‌بینی می‌کند. به‌علاوه، یافته‌های تحقیق نشان داده است که ادراک

کارکنان از عدالت رویه‌ای و توزیعی، علی‌رغم کیفیت پایین مبادله رهبر-عضو، حس حسادت کم‌تری را در آن‌ها ایجاد می‌نماید. در نهایت، شواهد نشان داد که کارکنان با عزت‌نفس بالا یا روان‌رنجوری اندک، با افزایش حسادت مقطعی، رفتارهای انحرافی کم‌تری را تجربه می‌کنند.

صالحی صدقیانی و همکاران (۱۳۹۸)، تحقیقی پیرامون پردشدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی انجام داده‌اند. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. یافته‌های تحقیق نشان داده است که با در نظر گرفتن اینکه رفتارهای انحرافی در محیط کار مشهود و به‌آسانی نیز قابل تشخیص نیستند. همچنین، محققان مذکور بر این عقیده‌اند که نتایج یافته‌هایشان می‌تواند برای مدیران منابع انسانی در ارتباط با استخدام افراد برای مشاغل که در آن‌ها بروز رفتارهای انحرافی مشکل‌ساز است، کاربردپذیر باشند.

در تحقیقات خارجی نیز ایکرا و همکاران^۱ (۲۰۲۴) در تحقیقی پیرامون تأثیر پردشدگی در محیط کار بر سلامت کارکنان و نقش میانجی حسادت سازمانی با روش تحقیق کمی به این نتیجه رسیده‌اند که ادراک حسادت می‌تواند واسطه حفظ یک تصویر مثبت از خود در زمینه پردشدگی در محیط کار در کره جنوبی باشد.

یونیس و همکاران^۲ (۲۰۲۴)، تحقیقی با هدف تجزیه و تحلیل روابط بین حسادت محل کار و سیاست سازمانی و دست‌کاری هیجانی و نقش تعدیل‌کننده طرد محیط کار در بخش بانکی انجام داده‌اند. روش تحقیق از نوع کمی و پیمایشی بوده است. یافته‌های تحقیق نشان داده است که وجود طردگرایی، تأثیر معناداری بر تأثیر حسادت بر سیاست‌های سازمانی و دست‌کاری عاطفی نداشته است. این نتایج حاکی از تأثیر عظیم حسادت در ایجاد یک محیط کاری منفی بود؛ اما از سوی دیگر، طردگرایی به‌تنهایی این تأثیرات را افزایش نداده است. آن‌ها بر این باورند که حسادت سازمانی می‌تواند به کشف و درک مکانیسم‌های عاطفی در سازمان‌ها کمک کند. پیامدهای عملی این مطالعه شامل مداخلاتی برای توسعه هوش هیجانی و شفافیت سازمانی است؛ به‌گونه‌ای که اثرات منفی حسادت را خنثی و فرهنگ سازمانی حمایت و بهره‌وری را تقویت کند.

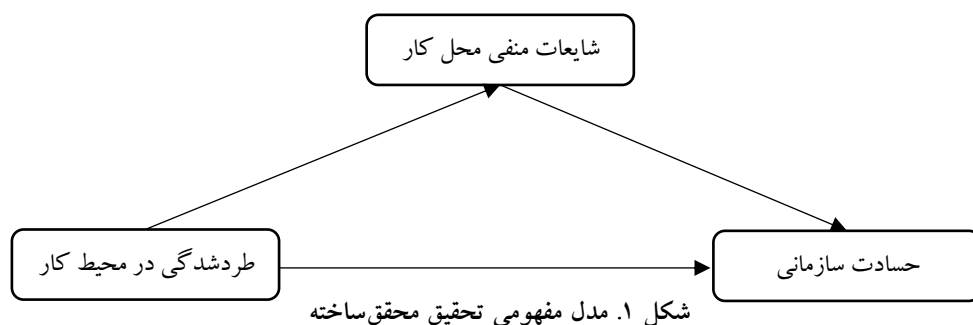
کیم و جنگک^۳ (۲۰۲۳)، تحقیقی پیرامون اثرات طرد شدن در محل کار بر پیامدهای سلامت منفی کارکنان: تمرکز بر نقش میانجی حسادت انجام داده است. روش تحقیق از نوع کمی بوده است. یافته‌های تحقیق نشان داده است که کارکنان طرد شده سلامت آن‌ها در خطر است و حسادت تأثیر پردشدگی بر سلامت کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. لیو و همکاران^۴ (۲۰۲۰)، طی مطالعه‌ای در رابطه با تأثیر شایعات منفی در محل کار بر خانواده‌های کارگران متأهل در چین که شایعات سازمانی را ادراک کرده‌اند، دریافته‌اند شایعات منفی در محل کار که توسط کارکنان درک می‌شود یا کارکنان از آن رنج می‌برند، بر تعارضات کاری آن‌ها با خانواده اثر دارد و ناراحتی‌های روانی و سطح روان‌رنجوری کارکنان، این اثر را تشدید می‌کند. در شکل ۱، مدل مفهومی که در آن متغیر مستقل، پردشدگی در محیط کار؛ متغیر وابسته، حسادت سازمانی و متغیر میانجی، شایعات منفی محل کار است، نشان داده شده است.

1. Iqra et al.

2. Younis et al

3. Kim & Jang

4. Liu et al.



فرضیه‌های پژوهش

- بین طردشدگی در محیط کار با شایعات منفی محل کار، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
 - بین طردشدگی در محیط کار با حسادت سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
 - بین شایعات منفی محل کار با حسادت سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
 - شایعات منفی محل کار، نقش میانجی در رابطه بین طردشدگی در محیط کار با حسادت سازمانی ایفا می‌کند.
- با توجه به آنچه گفته شد، این تحقیق به دنبال آن است تا به این سؤال پاسخ داده شود که آیا طردشدگی در محیط کار بر حسادت سازمانی تأثیر دارد و آیا شایعات منفی محل کار تأثیر آن را میانجی‌گری می‌کند؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر ماهیت، توصیفی-پیمایشی و از نوع تحقیقات کمی است. هدف از تحقیق حاضر، توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. این پژوهش به قصد کاربرد نتایج یافته‌هایش برای حل مشکلات خاص درون سازمان‌ها انجام می‌شود و تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عمومی است که در دنیای واقعی وجود دارد؛ بنابراین، تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی محسوب می‌شود. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. ابزار اندازه‌گیری برای طردشدگی در محیط کار، حسادت سازمانی و شایعات منفی محل کار، به ترتیب از طریق پرسشنامه‌های فریس و همکاران^۱ (۲۰۰۸)، ولی‌زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹) و اسپولما (۲۰۲۱) است. جامعه آماری در این تحقیق شامل ۶۶۶ نفر بوده که روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و نمونه آماری طبق جدول مورگان، ۲۴۴ نفر است. روایی متغیرهای تحقیق از طریق تحلیل عاملی تأییدی سنجیده شده است. پایایی متغیرهای تحقیق نشان داده است که آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق، از جمله طردشدگی در محیط کار، حسادت سازمانی و شایعات منفی محل کار، به ترتیب ۰/۸۱۳، ۰/۷۹۲ و ۰/۸۴۰ به دست آمده که نشانگر پایایی ابزار تحقیق است. ضمناً از معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی برای روایی در دو مرحله استفاده گردیده است. در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است.

یافته‌ها

از آنجا که هدف تحقیق، بررسی تأثیر طردشدگی در محیط کار بر حسادت سازمانی با نقش میانجی شایعات منفی محل کار است، در ابتدا بایستی از نرمال بودن داده‌های جمع‌آوری‌شده اطمینان حاصل کرد. این مهم در نرم‌افزار پی‌ال‌اس به‌وسیله دو شاخص کشیدگی^۲ و چولگی^۳ سنجیده می‌شود. برای این مقادیر، منابع مختلف، مقادیر متفاوتی را ارائه

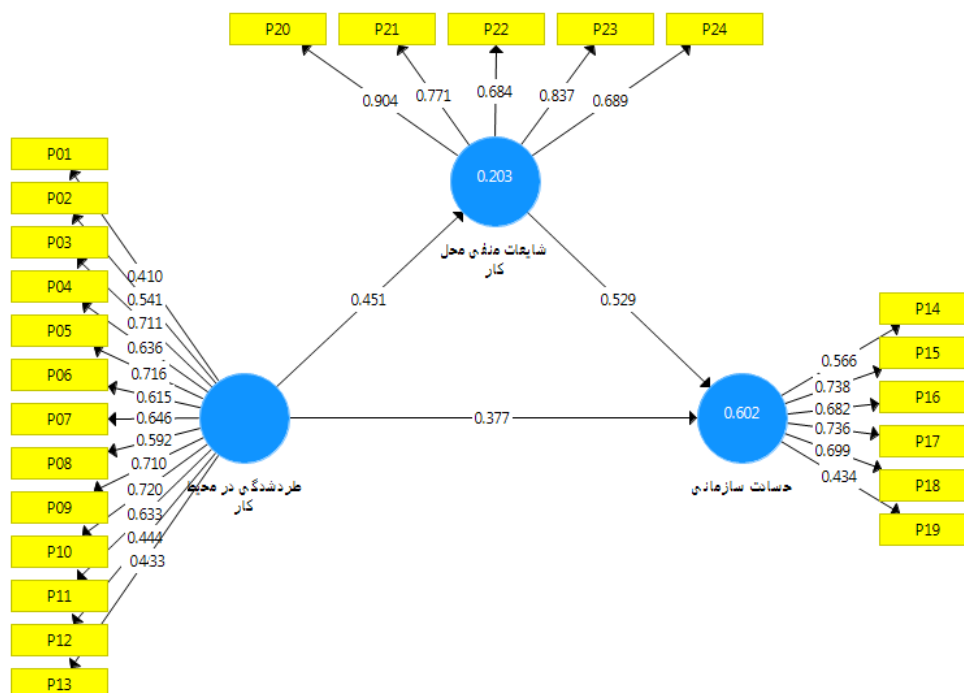
1. Ferris et al.
2. Kurtosis
3. Skewness

داده‌اند. به عنوان مثال، چو^۱ (۱۹۹۸)، مقادیر این دو شاخص را جهت نرمال بودن داده‌ها بین (۲ و -۲) می‌داند. نرمال بودن داده‌ها با دو شاخص کشیدگی و چولگی در جدول ۱ نشان داده شده است. همچنین، مطابق با مطالعات هیر^۲ (۲۰۱۰)، پیش از انجام هر آزمونی در مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی، باید آزمون همگن بودن جهت تک‌جنسی کردن یا تک‌بعدی کردن سؤالات یک متغیر انجام گیرد. آزمون پیش از مدل‌سازی معادله ساختاری به منظور آزمون فرضیات تحقیق، لازم است اعتبار ابزار سنجش پژوهش از طریق تکنیک تحلیل عاملی تأییدی (CFA) تأیید شود.

جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسشنامه

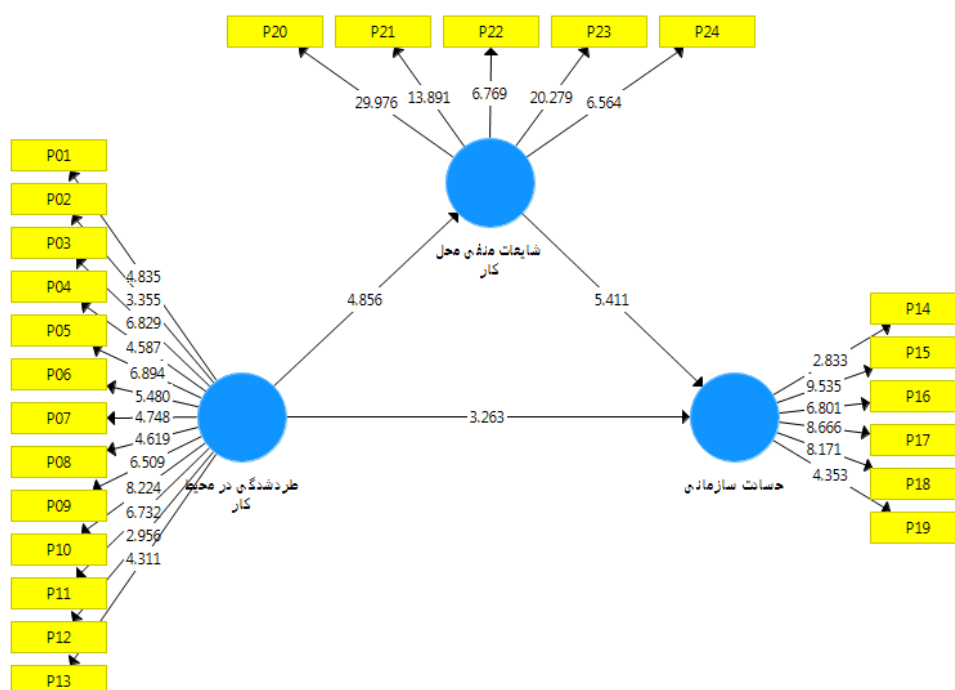
مقوله	گویه	بار عاملی	آماره	کشیدگی	چولگی
پردشدگی در محیط کار		۰/۴۱۰	۴/۸۳۵	-۰/۹۹۴	۰/۳۴۶
		۰/۵۴۱	۳/۳۵۵	-۰/۶۱۱	۱/۱۸۹
		۰/۷۱۱	۶/۸۲۹	۰/۶۰۸	۱/۶۰۸
		۰/۶۳۶	۴/۵۸۷	۳/۲۴۰	۱/۷۸۱
		۰/۷۱۶	۶/۸۹۴	۲/۹۱۷	۱/۸۹۲
		۰/۶۱۵	۵/۴۸۰	-۰/۳۵۱	۰/۸۹۶
		۰/۶۴۶	۴/۷۴۸	-۰/۲۸۰	۱/۳۱۶
		۰/۵۹۲	۴/۶۱۹	-۰/۱۲۵	۰/۴۳۱
		۰/۷۱۰	۶/۵۰۹	-۰/۸۱۹	۰/۶۲۸
		۰/۷۲۰	۸/۲۲۴	۱/۴۲۲	۱/۰۵۴
		۰/۶۳۳	۶/۷۳۲	-۰/۴۰۵	۰/۱۱۲
		۰/۴۴۴	۲/۹۵۶	۰/۲۹۸	۰/۶۲۲
		۰/۴۳۳	۴/۳۱۱	۰/۱۷۳	۰/۰۳۱
حسادت سازمانی		۰/۵۶۶	۲/۸۳۳	۳/۵۰۷	۱/۷۸۷
		۰/۷۳۸	۹/۵۳۵	-۰/۱۸۶	۰/۸۷۹
		۰/۶۸۲	۶/۸۰۱	۱/۳۸۰	۱/۰۰۱
		۰/۷۳۶	۸/۶۶۶	۳/۸۷۹	۱/۷۴۸
		۰/۶۹۹	۸/۱۷۱	۳/۵۹۲	۱/۶۵۸
		۰/۲۳۴	۴/۳۵۳	-۰/۵۸۹	-۰/۵۱۷
شایعات منفی محل کار		۰/۹۰۴	۲۹/۹۷۶	-۰/۹۰۸	-۰/۳۰۱
		۰/۷۷۱	۱۳/۸۹۱	۳/۲۲۹	۱/۲۰۱
		۰/۶۸۴	۶/۷۶۹	-۱/۳۲۶	۰/۲۰۸
		۰/۸۳۷	۲۰/۲۷۹	-۰/۷۱۹	۰/۲۶۷
		۰/۶۸۹	۶/۵۶۴	-۰/۶۰۲	۰/۳۳۷

نمودار ۱، بار عاملی مدل تحلیل عاملی تأییدی را نشان می‌دهد.



نمودار ۱. بار عاملی مدل تحلیل عاملی تأییدی

نمودار ۲، آماره تی مدل تحلیل عاملی تأییدی را نشان می‌دهد.



نمودار ۲. آماره تی مدل تحلیل عاملی تأییدی

در مدل تحلیل عاملی برازش یافته، بار عاملی تمامی متغیرها در پیش‌بینی در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارای تفاوت معنادار با صفر بود و مقدار آماره آزمون آن‌ها از ۱/۹۶ بیشتر است. لذا، در این مرحله سؤالات فوق حذف نشده و از ادامه فرآیند کنار گذاشته نمی‌شوند. در ضمن، به‌منظور پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است که

همبستگی درونی سؤالات یک متغیر خارج از مدل را نشان می‌دهد. آلفای کرونباخ مطابق باید بالای ۰/۷ باشد؛ یعنی همبستگی سؤالات هر متغیر خارج از مدل باید بالای ۰/۷ و ضریب پایایی ترکیبی باید بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد. آزمون میانگین واریانس استخراجی برای روایی همگرا پیشنهاد شده است و بیان شد که در هر متغیر AVE باید بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد. به‌منظور تناسب و اعتباربخشی الگوی تحقیق، لازم است از روایی همگرا و واگرا و یا همان وجوه اعتبار افتراقی آن‌ها اطمینان کسب کرد که میزان همبستگی بین هر دو مورد از آن‌ها به‌صورت دو به دو، کمتر از عدد ۰/۹ است و بر اساس آن، عدم هم‌پوشانی بین ابعاد متغیرهای تحقیق در قالب اعتبار افتراقی نیز تأیید می‌شود که در نتیجه آن؛ اعتبار سازه مدل مورد تأیید واقع می‌شود. کلیه ضرایب AVE برای متغیرها بالای عدد ۰/۵ شده است. جدول ۲، نتایج پایایی و روایی به‌دست‌آمده از مدل تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج پایایی و روایی به‌دست‌آمده برای مدل تحقیق

متغیرهای تحقیق	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	آزمون میانگین واریانس استخراجی
حسادت سازمانی	۰/۷۹۲	۰/۷۸۹	۰/۵۰۳
شایعات منفی محل کار	۰/۸۴۰	۰/۸۸۶	۰/۶۱۱
پردشدگی در محیط کار	۰/۸۱۳	۰/۸۵۶	۰/۵۵۶

در ادامه، جهت بررسی فرضیه تحقیق به بررسی اثر پردشدگی در محیط کار بر حسادت سازمانی با نقش میانجی شایعات منفی محل کار پرداخته است. لازم به ذکر است که ورود متغیر میانجی گر نتایج مبین این است که در حضور متغیر شایعات منفی، بتای استاندارد برای تأثیر پردشدگی در محیط کار بر حسادت سازمانی عدد ۰/۳۷۷ و VAF عدد ۰/۳۸۷ به دست آمده است؛ بنابراین، نقش متغیر شایعات منفی، میانجی‌گری جزئی است و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. جدول ۳، نتایج فرضیه تحقیق را به‌صورت کلی نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج تحلیل فرضیه تحقیق

مسیر مستقیم	ضریب مسیر	سطح معناداری	عدد معناداری	VAF	نتیجه
پردشدگی در محیط کار ← حسادت سازمانی	۰/۳۷۷	۰/۰۰۰	۳/۲۶۳	---	تأیید
پردشدگی در محیط کار ← شایعات منفی محل کار	۰/۴۵۱	۰/۰۰۰	۴/۸۵۶	---	تأیید
شایعات منفی محل کار ← حسادت سازمانی	۰/۵۲۹	۰/۰۰۰	۵/۴۱۱	---	تأیید
پردشدگی در محیط کار ← حسادت سازمانی (بدون ورود متغیر میانجی)	۰/۶۱۸	۰/۰۰۰	۸/۹۳۴	--	تأیید
پردشدگی در محیط کار ← حسادت سازمانی ← شایعات منفی محل کار	۰/۳۷۷	۰/۰۰۰	۳/۲۶۳	۰/۳۸۷	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی اثر پردشدگی در محیط کار بر حسادت سازمانی با نقش میانجی شایعات منفی محل کار انجام شد. نتایج نشان داد، احساس پردشدگی در محیط کار، زمینه‌ساز بروز حسادت در میان کارکنان می‌شود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت، زمانی که فردی در محیط کار احساس پردشدگی کند، این احساس می‌تواند منجر به ایجاد حسادت نسبت به همکاران یا دیگر اعضای سازمان شود. به عبارت دیگر، زمانی احساس پردشدگی یا کنار گذاشته شدن در محیط کار رخ می‌دهد که فردی احساس کند در گروه یا تیم کاری خود نادیده گرفته شده یا از تعاملات و تصمیم‌گیری‌های مهم کنار گذاشته می‌شود. این احساس می‌تواند به دلایل مختلفی مانند نادیده گرفتن نظرات فرد، عدم دریافت حمایت از همکاران یا مدیران و یا حتی تبعیض‌های مستقیم یا غیرمستقیم باشد. این نوع

تجربیات معمولاً به احساسات منفی مانند ناراحتی، خشم و اضطراب منجر می‌شوند که زمینه‌ساز بروز حسادت هستند. همچنین، وقتی فردی در محیط کار احساس طردشدگی کند، معمولاً این احساس را با توجه به دیگر همکاران و مقایسه خود با آن‌ها تجربه می‌کند. فرد ممکن است تصور کند که دیگران از منابع، حمایت، توجه و فرصت‌هایی برخوردار هستند که خود او از آن‌ها محروم است. این مقایسه‌های اجتماعی، یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد حسادت در سازمان‌ها است.

حسادت سازمانی می‌تواند به شکل‌های مختلفی از جمله حسادت نسبت به ارتقای شغلی دیگران، دریافت پاداش‌ها، توجه مدیران یا حتی محبوبیت همکاران در بین دیگران بروز کند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های طاهری و فاضلی (۱۴۰۲)، بخردی نسب و ژولانژاد (۱۴۰۰)، صالحی صدقیانی و همکاران (۱۳۹۸) و ایکرا و همکاران (۲۰۲۴) مطابقت دارد. در خصوص حسادت سازمانی، نتایج پژوهش با نتایج پژوهش قائد امینی و همکاران (۱۴۰۱) و حکیمی (۱۳۹۹)، یونیس و همکاران (۲۰۲۴) و کیم و جنگ (۲۰۲۳) مطابقت دارد. به علاوه، نتایج پژوهش نشان داد طردشدگی بر شایعات منفی محل کار تأثیر می‌گذارد. در تبیین نتایج آن می‌توان گفت، احساس طردشدگی در میان کارکنان می‌تواند به گسترش شایعات منفی در محیط کار منجر شود. به عبارت دیگر، طردشدگی در محیط کار زمانی رخ می‌دهد که یک فرد یا گروهی از افراد احساس کنند که توسط دیگران نادیده گرفته شده، کنار گذاشته شده یا در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده نمی‌شوند. این احساس می‌تواند از رفتارهای مختلفی مانند بی‌اعتنایی همکاران، عدم توجه مدیران به نظرات فرد یا حذف از شبکه‌های اجتماعی غیررسمی سازمانی ناشی شود. این نوع طردشدگی می‌تواند به احساس تنهایی، نارضایتی، خشم و کاهش انگیزه منجر شود. وقتی افراد در محیط کار احساس طردشدگی می‌کنند، ممکن است برای کاهش این احساسات منفی و جلب توجه دیگران به شایعات منفی روی آورند. معمولاً شایعات در فضاهایی پخش می‌شوند که در آن‌ها احساسات منفی، بی‌اعتمادی یا عدم شفافیت وجود دارد. در چنین شرایطی، افراد ممکن است به شایعات متوسل شوند تا احساسات خود را بیان کنند یا به نوعی توجه دیگران را به خود جلب کنند. به علاوه، شایعات می‌توانند به عنوان یک ابزار اجتماعی برای متحد کردن کسانی که احساس طردشدگی مشابهی دارند، عمل کنند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش میرزایی و عقیقی (۱۴۰۳)، همخوانی و مطابقت دارد که بیان می‌دارد بین رهبری خودشیفته با سکوت کارکنان و شایعات منفی در محل کار، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد.

طبق یافته‌های تحقیق، شایعات منفی در محیط کار بر حسادت سازمانی تأثیر دارد. در تبیین آن گفته می‌شود که شایعات منفی در محیط کار می‌تواند حسادت را در میان کارکنان تحریک کند و باعث ایجاد فضای ناسالم و نارضایتی در محیط کاری شود. توضیح بیشتر اینکه شایعات منفی به اطلاعات نادرستی اشاره دارد که به طور غیررسمی بین کارکنان پخش می‌شود و معمولاً بدون مدرک و شواهد معتبر است. این شایعات می‌تواند در مورد موضوعات مختلفی مانند ارتقای شغلی، مزایای کاری یا حتی روابط شخصی همکاران باشد. این نوع شایعات، نه تنها می‌تواند به بی‌اعتمادی و تعارض در محیط کار منجر شود بلکه اغلب باعث می‌شود کارکنان به مقایسه‌های ناسالم بپردازند. وقتی شایعات منفی در محیط کار پخش می‌شوند، ممکن است کارکنان به این نتیجه برسند که برخی از همکاران ناعادلانه مزیت‌هایی دریافت کرده‌اند؛ درحالی که خود آن‌ها این مزیت‌ها را ندارند. این نوع شایعات می‌تواند به بروز حسادت منجر شود؛ زیرا کارکنان احساس می‌کنند که دیگران به ناحق از شرایط بهتری برخوردار هستند. به عنوان مثال، شایعه‌ای که بیان می‌کند فردی به خاطر رابطه‌های شخصی یا تبعیضات غیرعادلانه به ارتقای شغلی دست یافته، می‌تواند به سرعت به حسادت دیگران دامن بزند. نتایج این تحقیق با تحقیق میرزایی و عقیقی (۱۴۰۳) مطابقت دارد که بیان می‌دارد بین رهبری خودشیفته با سکوت کارکنان و شایعات منفی در محل کار، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد.

همچنین در خصوص حسادت سازمانی، این پژوهش همسان با تحقیق قائد امینی و همکاران (۱۴۰۱) و حکیمی (۱۳۹۹)، یونیس و همکاران (۲۰۲۴) و کیم و جنگ (۲۰۲۳) است. در انتها، در این پژوهش، پیشنهادهایی در قالب پیشنهادهای کاربردی برای مدیران سازمان ارائه شده است که به شرح ذیل بیان می‌گردد. برای جلوگیری از تأثیر منفی پردشدگی در محیط کار بر حسادت سازمانی، لازم است سازمان‌ها اقداماتی را در جهت بهبود فرهنگ سازمانی، تقویت ارتباطات بین فردی و ایجاد فضایی مثبت و حمایتی انجام دهند. به‌عنوان مثال، سازمان‌ها باید فرهنگی ایجاد کنند که در آن، همه کارکنان احساس کنند در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های گروهی مشارکت دارند. این امر می‌تواند از طریق دعوت کارکنان به جلسات مهم، ایجاد فرصت‌های برابر برای اظهارنظر و پیشنهادها و تشویق به همکاری و هم‌فکری در پروژه‌ها محقق شود. فرهنگ مشارکتی به کارکنان این احساس را می‌دهد که آن‌ها جزئی از یک کل بزرگ‌تر هستند و از آن‌ها قدردانی می‌شود. آموزش‌های منظم در زمینه مهارت‌های ارتباطی و تعاملی برای همه سطوح سازمان، به‌ویژه برای مدیران و سرپرستان، می‌تواند کمک کند تا از پردشدگی کارکنان جلوگیری شود. این آموزش‌ها باید شامل مهارت‌های گوش دادن فعال، همدلی، بازخورد سازنده و حل تعارضات باشد. وقتی که مدیران و کارکنان بتوانند به‌درستی با یکدیگر ارتباط برقرار کنند و نظرات و نگرانی‌های خود را به‌طور باز بیان کنند، احتمال پردشدگی و در نتیجه، حسادت سازمانی کاهش می‌یابد. ایجاد برنامه‌های حمایتی برای سلامت روانی و رفاه کارکنان می‌تواند به کاهش پردشدگی و حسادت کمک کند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل مشاوره روان‌شناختی، کارگاه‌های مهارت‌های مقابله‌ای و فعالیت‌های رفاهی باشند که به کارکنان کمک می‌کند با استرس و احساسات منفی خود بهتر کنار بیایند.

از آنجا که پردشدگی در محیط کار می‌تواند زمینه‌ساز گسترش شایعات منفی شود، مدیریت این مسائل از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. برای کاهش اثرات پردشدگی، سازمان‌ها می‌توانند اقداماتی را در جهت تقویت ارتباطات باز، شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها و مشارکت کارکنان در فرآیندهای سازمانی انجام دهند. ایجاد فضای گفت‌وگوی سالم و حمایت از کارکنانی که احساس پردشدگی می‌کنند، می‌تواند به کاهش نیاز به شایعه‌سازی و بهبود جو کلی محیط کار منجر شود. در ضمن، آموزش مهارت‌های ارتباطی و مدیریت تعارض برای کارکنان و مدیران می‌تواند به پیشگیری از پردشدگی و در نتیجه، کاهش شایعات منفی کمک کند. ایجاد فرهنگ سازمانی که در آن، احترام، همبستگی و حمایت متقابل ارزش‌گذاری شود، می‌تواند به‌طور مؤثری اثرات منفی پردشدگی و شایعات را کاهش دهد. یکی از بهترین راه‌ها برای جلوگیری از گسترش شایعات منفی و تأثیرات مخرب آن بر حسادت سازمانی، ایجاد فرهنگ ارتباطی باز و شفاف در سازمان است. مدیران باید به‌طور منظم و با شفافیت، اطلاعات مهم را با کارکنان به اشتراک بگذارند. این کار می‌تواند از طریق جلسات هفتگی، به‌روزرسانی‌های ایمیلی یا حتی پلتفرم‌های ارتباطی داخلی انجام شود. ایجاد محیطی که در آن کارکنان بتوانند به‌راحتی بازخورد بدهند و دریافت کنند، می‌تواند به کاهش شایعات منفی کمک کند. این فرهنگ بازخورد باید بر اساس احترام و اعتماد متقابل باشد و به کارکنان این اطمینان را بدهد که می‌توانند نظرات و نگرانی‌های خود را بدون ترس از تلافی یا قضاوت منفی بیان کنند. برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی در زمینه مهارت‌های ارتباطی و مدیریت تعارض می‌تواند به کارکنان کمک کند تا بهتر با اختلافات و نگرانی‌های خود برخورد کنند و از ایجاد شایعات به‌عنوان ابزار مقابله خودداری کنند.

منابع

- ارشدی، نسرین، پیریایی، صالحه، و زارع، راضیه. (۱۳۹۱). نقش تعدیل کننده صفات شخصیتی در رابطه بین ادراک طردشدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی محیط کار. *علوم رفتاری*، ۶(۳)، ۲۲۱-۲۳۰.
- بخردی نسب، وحید، و ژولانژاد، فاطمه. (۱۴۰۰). نقش معنویت گرایی در رابطه بین ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار. *راهبردهای نوآورانه توسعه کسب و کارها*، ۲(۱)، ۷۳-۹۹.
- توکلی، عبدالله، جمالی کاپک، شهرام، و خراسانی، ویدا. (۱۳۹۳). طراحی مدل طردشدگی سازمانی در بانک‌های منتخب. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۵(۴)، ۱۳-۳۰.
- حسن‌پور، اکبر، جعفری‌نیا، سعید، و کیلی، یوسف، و مهدبی، مهدی. (۱۳۹۹). بررسی تجربی مدل حسادت در محیط کار. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۳۴(۹)، ۲۹-۶۲.
- حسینی، ابوالحسن، قربانی پاجی، عقیل، و اکبری، امیر. (۱۳۹۸). اثر طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای محیط کار با نقش میانجی عزت نفس سازمانی و تعدیلگر عدالت سازمانی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۷(۴)، ۵۶۹-۵۸۶.
- حکیمی، ایمان. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر رابطه رهبر-عضو بر حسادت و رفتارهای کاری انحرافی: نقش تعدیل گر ادراک از عدالت سازمانی، عزت نفس و روان رنجوری. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۹(۱ پیایی ۳۳)، ۲۹-۵۵.
- رضایی، فاطمه، نوری، ابوالقاسم، و عریضی، حمیدرضا. (۱۳۹۰). بی‌نزاکتی در محیط کار و قصد ترک شغل با توجه به نقش میانجی گری عدالت سازمانی، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۲(۴)، ۴۰-۵۰.
- شیخی، راضیه، و ناستی زایی، ناصر. (۱۴۰۰). تأثیر طردشدگی در محیط کار بر بی‌نزاکتی سازمانی با نقش میانجی قصد ترک شغل معلمان تربیت بدنی منطقه سیستان. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۹(۲۴)، ۱۶۱-۱۸۶.
- صالحی صدقیانی، جمشید، کرمی، حامد، و قربانی پاجی، عقیل. (۱۳۹۸). تأثیر طردشدگی ادراک شده بر رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش میانجی گری بدبینی سازمانی و تعدیل گر روان رنجوری. *پژوهش‌های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)*، ۱۴(۲)، ۱۹۵-۲۱۶.
- طاهری، فاطمه، و فاضلی، مهدی. (۱۴۰۲). واکاوی عوامل مؤثر بر طردشدگی در محیط کار در چارچوب مدل سه‌شاخگی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳۲(۱۰۸)، ۴۵-۷۶.
- کرمی، مهدی، ضیاءالدینی، محمد، ناظر، محمد، و کرمی، ناهید. (۱۳۹۶). ارتباط بین ادراک طردشدگی با بی‌نزاکتی در محیط کار در کارکنان درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. *سلامت جامعه*، ۹(۴)، ۷۲-۸۰.
- میرزایی، وحید، و عقیقی، علی اکبر. (۱۴۰۳). بررسی رابطه رهبری خودشیفته و بدبینی سازمانی، نقش میانجی سکوت کارکنان و شایعات منفی در محل کار. *پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، ۱۰(۱)، ۳۳-۶۷.
- Castellanos, D. (2015). The ordinary envy of aguabuena people: Revisiting universalistic ideas from local entanglements. *Anthropology and Humanism*, 40(1), 20-34.
- Chung, Y. W., & Yang, J. Y. (2017). The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationship between workplace ostracism and workplace behaviors. *Baltic Journal of Management*, 12(2), 255-270.
- Demirtas, O., Hannah, S. T., Gok, K., Arslan, A., & Capar, N. (2017). The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, organizational identification, and envy. *Journal of Business Ethics*, 145, 183-199.
- Duffy, M. K., Shaw, J. D. & Schaubroeck, J. M. (2008). Envy in organizational life. In Smith, R. (Ed.), *Envy: Theory and Research*. Oxford Press, Oxford, pp. 167-189.
- Ferris, D. L., Brown, J., Berry. W. J., & Lian, H. (2008). The development and validation of workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6): 1348-1366.
- Ghadi, M. Y. (2018). Empirical examination of theoretical model of workplace envy: Evidences from Jordan. *Management Research Review*, 41(12), 1438-1459.
- Hartung, F. M., & Renner, B. (2013). Social curiosity and gossip: Related but different drives of social functioning. *PLoS One*, 8(7).

- Hitlan, R. T., & Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviors: An interactional perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), 477-502.
- Kim, H., & Jang, E. (2023). Workplace ostracism effects on employees' negative health outcomes: Focusing on the mediating role of envy. *Behavioral Sciences*, 13(8), 669.
- Liu, T., Wu, L., Yang, Y., & Jia, Y. (2020). Work-to-family spillover effects of workplace negative gossip: A mediated moderation model. *Frontiers in Psychology*, 11, 1612.
- Mills, C. (2010). Experiencing gossip: the foundations for a theory of embedded organizational gossip. *Group & Organization Management*, 35(2), 213-240.
- Mishra, S. (2015). The spiritual vein of building motivational leadership in contemporary world. *International Journal of Education and Management Studies*, 5(2), 156.
- Navarro, P., Llorens, R., Olateju, A. & Insa, L. (2018). Envy and counterproductive work behavior: The moderation role of leadership in public and private organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 7(9), 1-17.
- Pearson, C. M. (2016). *Finessing negative emotions Ad Hoc*. working paper, Thunderbird School of Global Management, Glendale, Arizona.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203-231.
- Shu, C. Y., & Lazatkhan, J. (2017). 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*, 33(1), 69-81.
- Sommer, K. L., Williams, K. D., Ciarocco, N. J., & Baumeister, R. F. (2001). When silence speaks louder than words: explorations into the interpersonal and intrapsychic consequences of social ostracism. *Basic and Applied Social Psychology*, 23(4): 225-243.
- Tian, Q. T., Song, Y., Kwan, H. K., & Li, X. (2019). Workplace gossip and frontline employees' proactive service performance. *The Service Industries Journal*, 39(1), 25-42.
- Van Knippenberg, D., Van Prooijen, J. W., & Sleebos, E. (2015). Beyond social exchange: Collectivism's moderating role in the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(1), 152-160.
- Younis, I., Abdulkhaliq, A., & Hayat, Z. (2024). Workplace envy as a determinant of organizational politics and emotional manipulation: Role of workplace ostracism. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 6(2), 119-128.
- Zahra, K. (2017). *Impact of work place gossips on interpersonal conflicts, mediating role of interpersonal trust and moderating role of neuroticism*. [MSc Thesis]. University of Science & Technology Islamabad.