

مدیریت ورزشی - زمستان ۱۳۹۹
دوره ۱۲، شماره ۴ ص: ۱۰۷۶ - ۱۰۵۳
تاریخ دریافت: ۹۸ / ۰۶ / ۰۴
تاریخ پذیرش: ۹۸ / ۱۱ / ۰۳

رابطه حسادت و قلدری سازمانی با بدبینی سازمانی معلمان تربیت بدنی؛ نقش میانجی سکون‌زدگی شغلی

رضا عبدالهی گدلو*^۱ - سیده‌محمد کاشف^۲

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
۲. استاد، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه حسادت سازمانی و قلدری سازمانی بر بدبینی سازمانی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی سکون‌زدگی شغلی بود. این پژوهش از نظر راهبرد اصلی، کمی، از نظر راهکار اجرایی، پیمایشی و از نظر تکنیک تحلیلی، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری، معلمان تربیت بدنی جنوب استان آذربایجان غربی (۴۲۰ نفر) بود که ۲۰۱ نفر از آنها به صورت نمونه‌گیری تصادفی (در دسترس) انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه‌های حسادت سازمانی ولی‌زاده، آذربایجانی (۱۳۸۹)، بدبینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸)، قلدری سازمانی اینارسن و همکاران (۲۰۰۹)، سکون‌زدگی شغلی آلن (۲۰۰۴)، است. داده‌ها با روش‌های آمار توصیفی و استنباطی، به کمک دو نرم‌افزار SPSS vs. 20 و listrel 8.50 تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که اثر مستقیم متغیر حسادت سازمانی بر متغیر سکون‌زدگی شغلی؛ متغیر حسادت سازمانی بر بدبینی سازمانی؛ متغیر قلدری سازمانی بر سکون‌زدگی شغلی؛ متغیر قلدری سازمانی بر بدبینی سازمانی و متغیر سکون‌زدگی شغلی بر بدبینی سازمانی، معنادار و مثبت است. ضریب مسیر غیرمستقیم متغیر حسادت سازمانی از طریق سکون‌زدگی شغلی بر بدبینی سازمانی نیز مثبت و معنادار بود. بنابراین می‌توان پذیرفت که گسترش قلدری سازمانی و حسادت سازمانی، سکون‌زدگی شغلی را در پی دارد که پیامد آن نیز بروز بدبینی سازمانی است. از این رو پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش بدبینی معلمان، مدیران و سیاست‌گذاران هنجارها و رفتارهای کاهش حسادت، قلدری سازمانی را در تعامل با معلمان رعایت کنند.

واژه‌های کلیدی

بدبینی سازمانی، حسادت سازمانی، سکون‌زدگی شغلی، قلدری سازمانی، معلم تربیت بدنی.

Email: rezaab35@yahoo.com

* نویسنده مسئول: تلفن: ۰۹۱۴۸۸۲۱۹۱۱

مقدمه

بدبینی مفهوم تازه‌ای در مطالعات سازمانی است که اخیراً توجه زیادی را به‌ویژه در زمینه رفتار سازمانی به خود جلب کرده است. بدبینی سازمانی به‌عنوان یک نگرش کلی و خاص تعریف می‌شود که از ناامیدی، سرخوردگی، احساسات منفی و بی‌اعتمادی به سازمان شکل می‌گیرد. امروزه کارکنان به‌طور فزاینده‌ای بدبین شده‌اند. بدبینی سازمانی به نگرش منفی کارکنان به سازمان اشاره دارد و این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل پیدایش بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی همچون پیامدهای رفتاری و نگرشی، کاهش سطح عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و افزایش سطح ترک خدمت است (۹). از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی فرد بدبین کسی است که دیگران را دروغگو، خودخواه، بی‌علاقه و بی‌توجه در نظر بگیرد و انگیزه‌های آنان را مورد تردید قرار دهد، در روابط خود محتاط بوده و اعتماد به نفس نداشته باشد، رفتار وی خصمانه و ظالمانه بوده و نسبت به خواسته‌های تحمیلی افراد تنفر داشته باشد (۴). به نظر بیسواس و کاپیل (۲۰۱۷)، بدبینی معمولاً با دروغ‌گویی، به نمایش گذاشتن چهره نادرست از دیگران و نادیده گرفتن نقاط قوت افراد همراه است. باور اصلی در بدبینی سازمانی این است که اصول صداقت، عدالت و درستکاری قربانی منافع شخصی مدیران شده و به اقداماتی بر پایه انگیزه‌های پنهانی و فریبکاری منجر شده است (۶). باید در نظر داشت که متغیرهای تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی به‌حدی زیاد و متنوع‌اند که کنترل کردن آنها تقریباً غیرممکن است. از این‌رو ضروری است که مدیران و رهبران سازمان آموزش و پرورش با عملکرد رفتار خود سعی در ایجاد انگیزه و کاهش بدبینی سازمانی معلمان نقش ایفا کنند. از عوامل تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی معلمان تربیت بدنی که مدنظر مطالعه حاضر است، می‌توان به سکون‌زدگی، قلدری سازمانی و حسادت سازمانی اشاره کرد.

سکون‌زدگی شغلی دیدگاهی چندبعدی است که محققان آن را از جنبه‌های گوناگون بررسی کرده‌اند. اگر کارکنان برای مدت زمان طولانی در یک پست قرار گیرند و سازمان توجه کافی به رشد شغلی کارکنان نداشته باشد، کارکنان متوجه می‌شوند که کارشان بی‌معناست و هیچ چالشی ندارد، هیچ نوع مهارتی لازم نیست و وظایف مشابه باید انجام گیرد، این کارکنان به سکون‌زدگی شغلی مبتلا شده‌اند. کارکنانی که با این پدیده مواجه‌اند، عملکرد ضعیف‌تری دارند (۲۵). پدیده سکون‌زدگی شغلی نقطه‌ای است که در آن هر دو نوع جابه‌جایی، عمودی و افقی در مسیر شغلی به‌دلیل طولانی شدن و باقی ماندن در پست فعلی

1. Organizational Cynicism
2. Career Plateauing Phenomenon

مورد شک و تردید است. به بیان دیگر، کارکنان هنگامی با سکون‌زدگی شغلی مواجه می‌شوند که احتمال ارتقای آنان بسیار اندک بوده یا پیشرفت در مسیر شغلی غیرممکن باشد (۳۲). سکون‌زدگی شغلی را در دو بعد سلسله‌مراتبی و محتوای شغلی تعریف کرده‌اند. در سکون‌زدگی سلسله‌مراتبی احتمال پیشرفت کارکنان بسیار پایین است و کارکنان به نقطه‌ای می‌رسند که تمایلی به رسیدن به سطوح بالاتر سازمانی ندارند. در واقع از نظر این کارکنان، فرصت‌های رشد فردی در سازمان بسیار محدود است و آنها به دنبال عنوان‌های شغلی بالاتر نیستند. در سکون‌زدگی محتوایی، مشاغل برای کارکنان چالش‌برانگیز نیست، از این رو برای آنها رقابت در مشاغل مفهومی ندارد. وظایف و فعالیت‌های شغلی برای کارکنان عادی و تکراری است و معمولاً فرصتی برای یادگیری و رشد در شغل موردنظر وجود ندارد (۲۷). ژین (۲۰۱۶)، سه نوع سکون‌زدگی شغلی نام برد: ساختاری، محتوایی، شخصی؛ سکون‌زدگی شخصی زمانی اتفاق می‌افتد که فرد دچار روزمرگی شده است و هیچ‌گونه علاقه و لذتی در زندگی شخصی احساس نمی‌کند (۴۱). به‌طور کلی سکون‌زدگی شغلی به عدم توفیق شاغل در توسعه و پیشرفت در مسیر شغلی مربوط می‌شود. احساس توقف در مسیر ترقی شغلی می‌تواند نتایج نامطلوبی هم برای کارکنان و هم سازمان داشته باشد. این مسئله موجب کاهش عملکرد شغلی و بی‌علاقگی به انجام دادن وظایف شغلی فرد می‌شود. همچنین ممکن است سکون‌زدگی شغلی در عملکرد، نگرش، رفتار کاری کارکنان، سلامت روانی و جسمانی کارکنان اثر منفی بگذارد که پیامدها و عواقب ناشی از آن در سازمان موجب کاهش مسئولیت و کاهش عملکرد خواهد بود (۳۰). سو و چنگ (۲۰۱۷) نشان دادند کارمندانی که با (سکون‌زدگی) مواجه‌اند، معمولاً در اغلب موارد غایب بوده، از سرپرستان خود کمتر راضی‌اند، مشکلات سلامتی بیشتری را تجربه می‌کنند، استرس بیشتری را نشان می‌دهند، اعتماد به نفس پایین‌تری دارند، تمایلات ترک خدمت بیشتری را نشان می‌دهند و فرسودگی شغلی بیشتری در آنان گزارش می‌شود (۳۷). بنابراین می‌توان گفت که سکون‌زدگی شغلی پدیده منفی مرتبط با شغل است که می‌تواند کارایی و اثربخشی سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. مؤلفه دیگر مرتبط با بدبینی سازمانی، قلدری سازمانی است.

قلدری را می‌توان به‌عنوان اعمال پرخاشگرانه تکراری نسبت به فردی که احساس ناتوانی در دفاع از خود دارد، تعریف کرد که می‌تواند به‌صورت قلدری مستقیم فیزیکی و کلامی و قلدری غیرمستقیم اتفاق افتد. درحالی‌که قلدری فیزیکی و کلامی به‌عنوان اشکال آشکار قلدری شناخته می‌شوند، قلدری غیرمستقیم یا عاطفی به فعالیت‌های اغلب ناآشکار که نیازی به رویارویی مستقیم بین فرد قلدری و قربانی ندارد، اطلاق می‌شود و به‌صورت تلاش برای صدمه زدن به جایگاه اجتماعی یا روابط بین فردی یک فرد از

طریق رفتارهایی چون شایعه‌پراکنی یا طرد اجتماعی قربانیان تعریف می‌شود (۳۴). در واقع، قلدری در محل کار ترکیبی از تاکتیک‌هایی است که در آن از شمار زیادی از رفتارها و ارتباطات استفاده می‌شود. این رفتارهای مکرر مخرم سلامت هستند، به صورت توهین شفاهی، تهدید، اهانت، تحقیر، ترساندن، کارشکنی و خراب‌کاری و ترکیبی از اینها رخ می‌دهند و در محل کار موجب اختلال جریان امور می‌شوند (۱۷). جی و همکاران (۲۰۱۷)، معتقدند برای درک قلدری لازم نیست خیلی دنبال مفاهیم پیچیده‌ای باشیم، همین که کارمندی اطلاعات حساس و مهم را از دیگران دریغ کند، یا یک همکار از طریق شوخی‌های شخصی فرد دیگری را تحقیر کند، یا حتی برخی شایعه‌سازی‌ها که به منافع شخصی برخی ضرر می‌رساند، همه در دسته قلدری در محیط کار قرار می‌گیرد. اولین پیامد منفی قلدری در محیط کار، تأثیرات فردی است که روی قربانی می‌گذارد. ایجاد نارسایی‌های شناختی اولین پیامد خواهد بود که به ناتوانی فرد در انجام وظایفی که به صورت طبیعی قادر به انجام آنهاست، منجر می‌شود (۲۱). السی و همکاران (۲۰۱۴)، رفتارهای قلدرمانه را از جهات مختلف مورد توجه و بررسی قرار داده‌اند؛ از جمله، هدف قراردادن اعتماد به نفس افراد، حمله و تخریب به روابط اجتماعی شخصی، حمله به شهرت و موقعیت افراد، حمله به وضعیت زندگی و سلامت شخصی. این رفتارهای منفی باعث مسائل مضر چون افزایش غیبت، ترک خدمت، کاهش در بهره‌وری و عملکرد سازمانی می‌شود. قلدری در هر سازمانی ممکن است رخ دهد ولی برای اثربخشی کارکنان باید از قلدری در سازمان جلوگیری کرد (۱۴). مؤلفه بعدی که با بدبینی مرتبط است، حسادت سازمانی است.

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. تخریب هویت خود به حسادت می‌انجامد. در واقع یکی از معیارهای تشخیصی اختلال شخصیت خودشیفتگی این است که فرد، اغلب به دیگران حسادت می‌ورزد یا اعتقاد دارد که دیگران به او حسادت می‌ورزند (۴۴). حسادت سازمانی احساس ناخوشایند و منفی‌ای است که از مقایسه فرد با همکارانش و تمرکز بر داشته‌های فرد نسبت به آنان نشأت می‌گیرد. وقتی حسادت در شخص شکل می‌گیرد، به دلیل احساس برتری شخص دیگر نسبت به او، در وی حس نارضایتی

1. Work place Bullying (Organizational Bullying)

1. Organizational Envy

پدید می‌آید. 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 می‌تواند به‌طور بالقوه سبب نارضایتی شغلی، نارضایتی از سرپرست و ترک خدمت شود (۱۲). از طرف دیگر شاعو و لازاروس (۲۰۱۷)، معتقد است افرادی که احساس حسادت دارند، چندان راغب به تسهیم اطلاعات خود با دیگران نیستند که این مسئله می‌تواند باعث برانگیختن نوآوری افراد شود و میزان انگیزه را برای تلاش بیشتر افزایش دهد (۳۶). اعضا معمولاً مدام با خود این جمله را مرور می‌کنند که «باورم نمی‌شود که همکارم از مدیر ارشدمان ترفیع گرفته است و من همچون او ماه‌ها در حال رقابت برای گرفتن چنین ترفیعی بودم». چنین فرایندی که افراد خود را با همتایانشان مقایسه می‌کنند، نتایج مثبت و منفی به‌همراه دارد. برخی افراد جایگاه خود را در سازمان پیدا می‌کنند و تلاش خود را برای بهبود عملکرد افزایش می‌دهند و در سطح سلسله‌مراتب سازمانی ارتقا می‌یابند و همچنین موجب دستیابی به منابع بهتر، فرصت شغلی امیدوارکننده‌تر و دریافت پاداش متناسب با شایستگی‌های آنان می‌شود. از طرفی حسادت در سطح بالایی موجب ترک خدمت اعضا و بروز رفتار خشونت‌آمیز در اعضا می‌شود 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 می‌شود (۱۰). بنابراین عوامل موقعیتی به‌وجودآورنده این حس در کارکنان سازمان، شامل رقابت، کوچک‌سازی استراتژیک، مهندسی مجدد، تمایزهای فرهنگی، ارزیابی عملکرد و برنامه‌های کاربردی نامناسب بخش منابع انسانی سازمان، از جمله سیستم‌های ناعادلانه پاداش / مجازات و ارتقا می‌شود (۳۳). به‌طور کلی حسادت پدیده منفی است، نحوه کنترل این حس و بروز آن در موقعیت‌های مختلف مهم است که باید بررسی شود.

پیشینه پژوهش

براساس نتایج تحقیقات، بدبینی سازمانی با پیامدهایی منفی همچون رفتارهای مخرب در محیط کار و تمایل بیشتر به ترک سازمان (۵)، پارتی‌بازی، کاهش عدالت سازمانی و سیاسی‌کاری در سازمان (۲۹)، حسادت سازمانی و رفتارهای ضدشهروندی سازمانی (۳۹) ارتباط دارد. عبدالهی و پشنگی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «تبیین جهت‌گیری نسبت به تغییر در مدارس براساس نقش بدبینی سازمانی معلمان ابتدایی و سبک رهبری»، به این نتیجه رسیدند که بدبینی سازمانی بر جهت‌گیری معلمان به سمت تغییر

اثر منفی دارد؛ اما سبک رهبری بر بدبینی سازمانی و تمایل به تغییر معلمان، اثر معناداری ندارد (۱). ظهور پرونده و شکرالهی (۱۳۹۶) در پژوهشی در آموزش و پرورش نشان دادند که رفتار رهبری مدیران و عدالت سازمانی با بدبینی معلمان ارتباط منفی معناداری دارد (۴۵). رئیسی و ناستی‌زایی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی معلمان شهر زاهدان» نشان دادند که بدبینی سازمانی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی به‌طور مستقیم اثر نداشت، اما به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیر حسادت سازمانی بر رفتار ضدشهروندی سازمانی اثر مثبت داشت (۳۵). بنابراین می‌توان پذیرفت که گسترش بدبینی سازمانی، حسادت سازمانی را در پی دارد که پیامد آن نیز بروز رفتارهای ضدشهروندی سازمانی است.

از طرف دیگر سکون‌زدگی شغلی با پیامدهای منفی همچون کاهش رضایت‌مندی شغلی، کاهش عملکرد، کاهش تعهد کاری و افزایش تمایل به خروج (۲۸)، کاهش عملکرد کارکنان (۴۰)، کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی (۳۷) رابطه دارد. همچنین عواملی همچون سن، جنس، موقعیت اجتماعی، تحصیلات و تعداد فرزندان از جمله عوامل فردی مؤثر بر سکون‌زدگی شغلی است (۱۹). زرتشتیان و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «اثر فلات‌زدگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت با ملاحظه نقش میانجی فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان کرمانشاه» نشان دادند که فلات‌زدگی شغلی به‌صورت مستقیم بر ترک خدمت دبیران تربیت بدنی تأثیر داشته است. همچنین فلات‌زدگی شغلی به‌صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر فرسودگی شغلی بر ترک خدمت دبیران تربیت بدنی استان کرمانشاه اثرگذار است (۴۲). غفار و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های فردی بر سکون‌زدگی شغلی و سکون‌زدگی شغلی بر تنبلی سازمانی اثر مستقیم و معنادار دارد (۲۳). جیانگ (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان «نقش میانجی ادراک از شغل در رابطه بین سازگاری شغلی و سکون‌زدگی شغلی» به این نتیجه رسیدند که ادراک از شغل با سکون‌زدگی شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد (۲۲). نینگ یانگ (۲۰۱۸) نیز دریافت، فلات شغلی با افزایش سن کارکنان رابطه مثبت دارد. همچنین متغیر فلات شغلی با افزایش سن کارکنان رابطه مثبت دارد. همچنین متغیر فلات شغلی با رضایت شغلی و نگرش شغلی کارکنان ارتباط مستقیم دارد (۳۱).

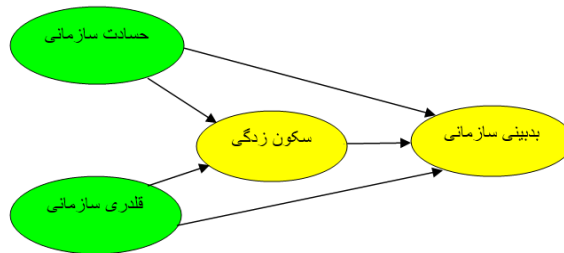
قلدری سازمانی هم با پیامدهای منفی مانند سردرد، اختلالات گوارشی، اضطراب، افزایش فشار خون، بیماری‌های قلبی و عروقی و افسردگی و پیامدهای سازمانی همچون نارضایتی از کار، افزایش حوادث و سوانح سازمانی، غیبت، کاهش بهره‌وری و ترک خدمت (۱۸)، کاهش رضایت شغلی و عملکرد شغلی (۲۰)،

رضایت شغلی پایین، بهره‌وری پایین و کاهش انگیزش (۷)، ویژگی‌های شخصیتی کارمندان و سیاست‌های سازمانی (۲۶)، ارتباط معناداری دارد. نتایج پژوهشی با عنوان «رابطه قلدری سازمانی ادراک‌شده با فشار روانی زنان در دانشگاه تهران» نشان داد که بین ادراک قلدری و فشار روانی رابطه معنادار ولی منفی وجود دارد (۱۷). زارع و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رهبری اصیل تأثیر منفی و معناداری بر بروز قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی دارد. همچنین قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک شغل تأثیر مثبت و معناداری دارند (۴۳). غفاری و عاشوری (۱۳۹۶) در پژوهشی به ادراک قلدری سازمانی در ارتباط بین استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت در کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداختند. نتایج نشان داد که قلدری سازمانی می‌تواند به‌عنوان عاملی در جهت افزایش تمایل به ترک خدمت در اثر استرس شغلی، قلمداد شود (۱۵). کیم و گلومب (۲۰۱۴) نشان دادند که پیروی وجدان‌کاری که انعکاس‌دهنده عملکرد سطوح بالای شغلی است، یک پیش‌ماده و مقدمه تجاوز و پرخاشگری همکاران است که «حسادت» به‌عنوان یک مکانیسم رفتاری در این زمینه نقش دارد. کارکنانی که وجدان‌کاری بیشتری دارند، این وجدان‌کاری به‌عنوان یک محرک قوی عمل می‌کند و به آنها اجازه می‌دهد تا در مقابل قلدری همکاران هم‌رده یا بالادستی خود بیشتر از خود مقاومت نشان دهند (۲۴).

حسادت سازمانی نیز با پیامدهای منفی مانند پرسش مقایسه «چرا من نه؟» (۱۳)، ناظر پاداش به همکاران در محل کار (۱۰)، مقایسه حقوق و دستمزد، فرصت‌ها منابع و اطلاعات خود با دیگران (۳۶)، کاهش خودارزیابی، رضایت گروهی، تعهد و افزایش قصد ترک خدمت (۳۸)، ارتباط دارد. قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر مبادله رهبر پیرو بر حسادت سازمانی» نشان دادند که مبادله رهبر پیرو با کیفیت برخی افراد با سرپرستان، بر حسادت سازمانی سایر افراد تأثیر دارد (۱۶). عابدی و همکاران (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود دریافتند که بی‌توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت به مشکلات متعددی برای سازمان مانند پایین بودن کیفیت تعاملات سازمانی، افزایش غیبت اعضای گروه، کاهش انسجام و توانایی گروه، کاهش عملکرد و رضایت گروهی، بروز رفتارهای ضد شهروندی، کاهش خوداحترامی و در نتیجه، ترک خدمت منجر می‌شود (۳). در سال ۲۰۱۰، پژوهشگری به نام سلسه، مؤلفه‌های حسادت سازمانی را از دو بُعد فلسفی و روان‌شناسی بررسی کرد. وی با اشاره به اینکه حسادت احساسی است که از مقایسه‌های اجتماعی نشأت می‌گیرد، دو بعد اصلی ناراحتی و نیت

خصوصت‌آمیز را ابعاد اصلی حسادت سازمانی معرفی کرد. بُعد ناراحتی شامل ابعاد ترس، درد و رنج و نگرانی و بُعد خصومت، تمایل فرد برای عملی کردن حسادت خود نسبت به دیگری را شامل می‌شود (۸). عبدالهی و کاشف (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «رابطه حسادت سازمانی با درگیری مثبت در کار معلمان تربیت بدنی با میانجی رفتار منافقانه» نشان دادند که حسادت رابطه منفی و معناداری با درگیری مثبت در کار معلمان تربیت بدنی، و با رفتار منافقانه رابطه مثبت و معناداری داشت (۲). السی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «تأثیر حسادت سازمانی بر تعهد شغلی و قصد ترک شغل»، پس از آزمایش مدل خود نتیجه گرفتند که ارتباط معناداری میان حسادت سازمانی و تعهد شغلی وجود دارد (۱۴). کوهن - چاراش و لارسون (۲۰۱۷) رابطه حسادت و رفتارهای ضدشهروندی را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد در شرایط بی‌عدالتی رابطه حسادت و رفتارهای ضدشهروندی قوی‌تر خواهد بود (۱۱).

با عنایت به آنچه ذکر شد، در راستای ضرورت و اهمیت پژوهش حاضر می‌توان گفت بدبینی سازمانی معلمان می‌تواند اثر سوء و منفی‌ای در کارایی و اثربخشی نظام تعلیم و تربیت در دستگاه حساسی به نام آموزش و پرورش به‌عنوان متولی تربیت نسل آینده داشته باشد. برای درک این مطلب که چه عواملی باعث حسادت، قلدری، سکون‌زدگی شغلی و بدبینی معلمان می‌شود، باید علل پدیدآیی آن در سبک مدیران آموزش و پرورش و مدارس، انگیزش‌های کاری، رفتار فردی و سازمانی، تعامل گروه‌های کاری و همکاران فرهنگی افراد در محیط کار بررسی شود. برای روشن شدن این عوامل باید مدیران و سرپرستان آموزش و پرورش بینشی عمیق از رفتار سازمانی و عوامل انسانی تحت سرپرستی خود داشته باشند. بنابراین، این مطالعه می‌کوشد به‌صورت دقیق‌تر تأثیر حسادت سازمانی و قلدری سازمانی بر بدبینی سازمانی معلمان تربیت بدنی را از طریق متغیر میانجی سکون‌زدگی شغلی بررسی کند. با وجود اهمیت زیاد این موضوع، بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد تاکنون پژوهشی در این زمینه انجام نگرفته است؛ بنابراین ضرورت انجام مطالعه حاضر آشکار می‌شود. همچنین انجام این مطالعه به غنی‌تر شدن مبانی نظری پژوهش در چهار حوزه حسادت سازمانی، قلدری سازمانی، سکون‌زدگی شغلی و بدبینی سازمانی کمک می‌کند و با ترسیم دقیق چگونگی، شدت و جهت تأثیر حسادت و قلدری سازمانی بر بدبینی سازمانی معلمان تربیت بدنی با میانجی سکون‌زدگی شغلی شاید گامی عملی هرچند کوچک در راستای کاهش بدبینی معلمان بتوان برداشت. بنابراین هدف کلی این مطالعه بررسی رابطه بین حسادت سازمانی و قلدری سازمانی با بدبینی سازمانی از طریق متغیر میانجی سکون‌زدگی شغلی است. براساس آنچه ذکر شد، مدل مفهومی زیر ترسیم و آزمون شد (شکل ۱).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

این پژوهش از نظر راهبرد اصلی، کمی، از نظر راهکار اجرایی، پیمایشی و از نظر تکنیک تحلیلی، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق را معلمان تربیت بدنی جنوب استان آذربایجان غربی (مهاباد، پیرانشهر، بوکان، میاندوآب، شاهین دژ، و تکاب) در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ با حجم ۴۲۰ تشکیل می داد. با رعایت ملاحظات اخلاقی از جمله اخذ رضایت از همکاران محترم به منظور شرکت در تحقیق، محرمانه ماندن اطلاعات افراد، عدم اجبار در ادامه دادن روند کار، در دسترس بودن محقق به منظور پاسخگویی به پرسش‌ها، به توزیع پرسشنامه در بین معلمان، اقدام شد. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی (در دسترس) بود. حجم نمونه با توجه به مدل کرجسی-مورگان و با در نظر گرفتن خطای $\alpha = 0.05$ ، ۲۰۱ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های حسادت سازمانی ولی‌زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹) استفاده شد. این پرسشنامه در قالب ۲۲ گویه و ۳ بعد حسادت شناختی (۴ گویه)، حسادت عاطفی (۱۰ گویه) و حسادت رفتاری (۸ گویه) است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در مطالعه ولی‌زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹)، ۰/۹۱ گزارش شده است. پرسشنامه بعدی بدبینی سازمانی دین، براندز و دهاروادکار (۱۹۹۸) بود، این پرسشنامه در قالب ۱۳ سؤال و ۳ بعد بدبینی عاطفی (گویه‌های ۱ تا ۴)، بدبینی شناختی (گویه‌های ۵ تا ۹) و بدبینی رفتاری (گویه‌های ۱۰ تا ۱۳) است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفا کرونباخ در مطالعه رئیسی و ناستی‌زایی (۱۳۹۷)، ۰/۸۸ گزارش شده است. پرسشنامه سوم قلدری سازمانی اینارسن، هول و نوتلارس (۲۰۰۹) بازنگری شده است. این پرسشنامه در قالب ۱۴ سؤال و ۳ بعد آزارهای شخصی (گویه‌های ۱ تا ۶)، آزارهای مربوط به کار (گویه‌های ۷ تا ۱۱)، تهدیدهای فیزیکی (۱۲ تا ۱۴) بود. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در مطالعه زارع و همکاران (۱۳۹۷)، ۰/۸۹ گزارش شده است. پرسشنامه چهارم سکون زندگی شغلی

آلن (۲۰۰۴) است که دارای ۱۴ سؤال در ۲ بعد سکون‌زدگی ساختاری (گویه‌های ۱ تا ۶) و سکون‌زدگی محتوایی (۷ تا ۱۴) است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در مطالعه بهشتی‌فر (۱۳۹۳)، ۰/۹۴ گزارش شده است. شیوه نمره‌گذاری سه متغیر حسادت سازمانی، بدبینی سازمانی و سکون‌زدگی شغلی براساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (کاملاً موافقم: ۵ تا کاملاً مخالفم: ۱) ارائه شد و برای قلدری سازمانی براساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (خیلی کم: ۱ تا بسیار زیاد: ۵) استفاده شد. در پژوهش حاضر روایی محتوایی ابزارها با نظر استاد راهنما و دو تن از استادان روان‌شناسی و علوم تربیتی و همچنین یک متخصص تحقیقات آموزشی تأیید شد و برای پایایی پرسشنامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و پایایی کل پرسشنامه‌های حسادت سازمانی، بدبینی سازمانی، قلدری سازمانی و سکون‌زدگی شغلی به ترتیب برابر ۰/۹۴، ۰/۸۸، ۰/۸۲، ۰/۹۲ به دست آمد. سایر اطلاعات مربوط به ابزارهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. متغیرها و تعداد گویه‌های آن و پایایی هر متغیر

سازه‌ها	تعداد گویه	مقدار پایایی در ضریب آلفای کرونباخ
آزار شخصی	۶	۰/۸۶
آزار مربوط به کار	۵	۰/۸۸
تهدید فیزیکی	۳	۰/۸۱
قلدری سازمانی	۱۴	۰/۸۲
سکون‌زدگی ساختاری	۶	۰/۹۲
سکون‌زدگی محتوایی	۸	۰/۹۰
سکون‌زدگی شغلی	۱۴	۰/۹۲
بدبینی رفتاری	۴	۰/۷۷
بدبینی شناختی	۵	۰/۸۹
بدبینی عاطفی	۴	۰/۷۹
بدبینی سازمانی	۱۳	۰/۸۸
حسادت رفتاری	۸	۰/۷۳
حسادت شناختی	۴	۰/۸۱
حسادت عاطفی	۱۰	۰/۹۱
حسادت سازمانی	۲۲	۰/۹۴

قبل از پرداختن به تحلیل اصلی، روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و روش‌های آمار استنباطی (کولموگروف اسمیرنوف، آزمون KMO، VIF، پارامتر تحمل، بارتلت و ضریب همبستگی پیرسون) بررسی و تأیید شد. در نهایت داده‌ها با استفاده از دو نرم‌افزار SPSS vs. 20 و lisrel، 8.50 تحلیل شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های توصیفی افراد نمونه در جدول ۲ برحسب جنسیت، وضعیت استخدام، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، سن، محل خدمت و رشته تحصیلی گزارش شده است. برای بررسی فرضیات پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

جدول ۲. توزیع فراوانی جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

متغیر	فراوانی	متغیر	فراوانی
جنسیت	مذکر (۴۲/۸)۸۶	وضعیت	رسمی (۴۵/۸)۹۲
	مؤنث (۵۷/۲)۱۱۵	استخدام	پیمانی یا قراردادی (۵۴/۲)۱۰۹
	کاردانی (۱۴/۹)۳۰	دوره ابتدایی	(۱۹/۹)۴۰
مدرک	کارشناسی (۲۷/۴)۵۵	محل	دوره راهنمایی (۲۸/۴)۵۷
تحصیلی	کارشناسی ارشد (۵۴/۷)۱۱۰	خدمت	دوره دبیرستان (۴۱/۳)۸۳
	دکتری (۳/۰)۶	غیرانتفاعی	(۱۰/۴)۲۱
سابقه	کمتر از ۱۰ سال (۲۳/۹)۴۸	علوم ورزشی	(۳۷/۳)۷۵
خدمت	۱۱ تا ۲۰ سال (۴۳/۸)۸۸	مدیریت ورزشی	(۲۱/۴)۴۳
	از ۲۱ سال بیشتر (۳۲/۳)۶۵	رشته	فیزبولوژی ورزشی (۱۸/۹)۳۸
	زیر ۳۰ سال (۱۷/۹)۶۳	تحصیلی	رشد و یادگیری حرکتی (۱۶/۴)۳۳
سن	۳۱ تا ۴۰ سال (۴۱/۸)۸۴	آسیب و حرکات اصلاحی	(۴/۰)۸
	۴۰ سال به بالا (۴۰/۳)۸۱	بیومکانیک	(۲/۰)۴

در جدول ۳ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی و عامل تورم واریانس و پارامتر تحمل ارائه شده است. برای نرمال بودن داده‌ها، ارزیابی چولگی و کشیدگی بررسی شد که چولگی و کشیدگی متغیرها بین بازه (۲+ و ۲-) بود که حاکی از نرمال بودن داده‌ها بود. بنابراین پیش‌فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک‌متغیری برقرار است. مقدار VIF برای تمامی متغیرها کمتر از ۱۰ است. مقدار پارامتر تحمل (Tolerance) نیز برای تمامی متغیرها از صفر بزرگ‌تر و به یک نزدیک است که هر دو شاخص بیانگر هم‌خطی پایین متغیرهای پیش‌بین است.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و شاخص‌های خطی چندگانه

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	عامل تورم واریانس	پارامتر تحمل
۱. قلدری سازمانی (کل)	۴۵/۳۸	۷/۷۸	۰/۱۳۰	-۰/۳۰۱	۱/۰۴	۰/۹۹
آزار شخصی	۲۰/۴۶	۶/۷۱	-۰/۴۸۱	۰/۴۴۲		
آزار مربوط بکار	۹/۸۷	۶/۰۰	-۰/۳۸۵	۱/۰۱		
تهدید فیزیکی	۱۱/۵۴	۳/۴۹	-۰/۶۶۲	۰/۸۴۲		
۲. سکون زدگی شغلی (کل)	۴۶/۳۰	۱۱/۹۸	۰/۴۱۰	-۱/۱۴	۱/۱۲	۰/۹۵
سکون زدگی ساختاری	۱۹/۷۱	۶/۷۸	۰/۴۲۴	-۱/۵۲		
سکون زدگی محتوایی	۲۶/۵۶	۶/۷۷	۰/۳۳۹	-۰/۸۶۳		
۳. بدبینی سازمانی (کل)	۴۰/۵۲	۶/۱۵	-۰/۵۴۳	۰/۴۳۷	-	-
بدبینی رفتاری	۱۲/۰۲	۳/۸۴	-۰/۶۶۷	-۰/۷۶۹		
بدبینی شناختی	۱۷/۸۵	۴/۸۸	-۰/۷۶۸	۰/۱۹۸		
بدبینی عاطفی	۱۰/۶۵	۳/۳۳	۰/۷۸۹	۰/۸۶۷		
۴. حسادت سازمانی (کل)	۵۱/۶	۱۶/۷	۰/۷۶	-۰/۲	۱/۱۶	۰/۸۹
حسادت رفتاری	۱۷/۹۴	۵/۰۹	۰/۶۴	-۰/۰۴۱		
حسادت شناختی	۹/۳۵	۳/۵۲	۰/۶۰	-۰/۵۷۶		
حسادت عاطفی	۲۴/۳۵	۹/۱۰	۰/۷۶	-۰/۲۶۸		

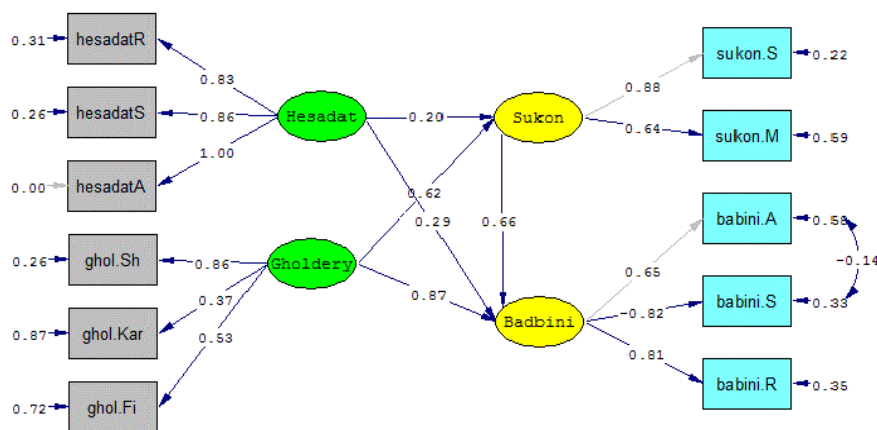
بر اساس یافته‌های جدول ۳ ملاحظه می‌شود که در بین زیرمقیاس‌های قلدری سازمانی، زیرمقیاس آزار شخصی $20/46 \pm 6/71$ ؛ در بین زیرمقیاس سکون‌زدگی شغلی، زیرمقیاس سکون‌زدگی محتوایی با $26/56 \pm 6/77$ ؛ در بین زیرمقیاس بدبینی سازمانی، زیرمقیاس بدبینی شناختی با $17/85 \pm 4/88$ ؛ و در بین زیرمقیاس حسادت سازمانی، زیرمقیاس حسادت عاطفی با $24/35 \pm 9/10$ بالاترین مقدار میانگین و انحراف استاندارد را دارا می‌باشند. از آنجایی که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر، همبستگی بین متغیرهاست، در جدول ۴ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آورده شده است.

بر اساس یافته‌های جدول ۴ بالاترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه‌ی بین بدبینی سازمانی و سکون‌زدگی شغلی ($0/701$) و پایین‌ترین ضریب همبستگی هم بین قلدری سازمانی و حسادت سازمانی با ($-0/24$) به دست آمده است، که هر دو از نظر آماری در سطح معناداری ($P < 0/01$) قرار گرفته‌اند. برای بررسی اعتبار و کفایت داده‌ها از شاخص KMO استفاده شده است که مقدار این شاخص برای داده‌های ۴ پرسشنامه پژوهش؛ پرسشنامه بدبینی سازمانی برابر با $0/78$ ، پرسشنامه سکون‌زدگی شغلی برابر با

۰/۸۳؛ پرسشنامه قلدری سازمانی برابر با ۰/۷۵؛ و حسادت سازمانی برابر با ۰/۹۱ به دست آمد. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد، و هرچه مقدار این شاخص به یک نزدیک‌تر باشد، داده‌های مورد نظر اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب‌تر است. از آزمون بارتلت نیز برای بررسی چگونگی ماتریس همبستگی استفاده شد. آزمون بارتلت برای هر سه پرسشنامه نشان داد که کوچک‌تر از مقدار (P<۰/۰۱) بوده و فرض یکه (واحد) بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. برای بررسی فرضیه‌های تحقیق نمودارهای خروجی نرم‌افزار لیزرل در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری (t-value) ارائه می‌شود و سپس به تأیید و رد فرضیه‌های پژوهش خواهیم پرداخت.

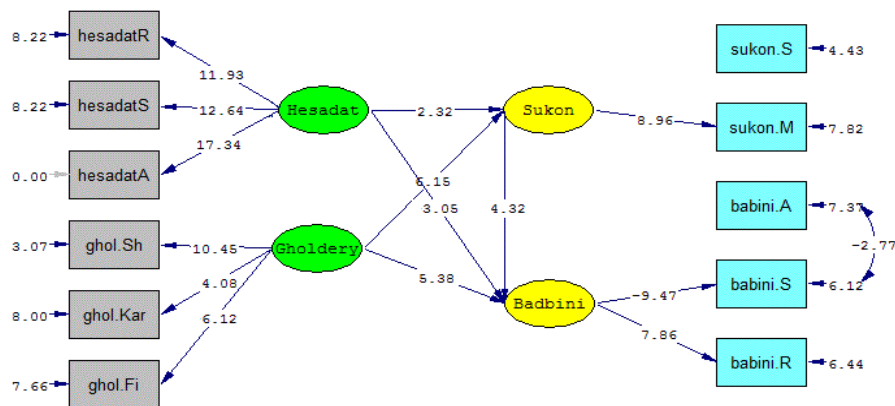
جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴
حسادت سازمانی	۱			
قلدری سازمانی	**۰/۲۴۲	۱		
سکون‌زدگی شغلی	**۰/۳۴۵	**۰/۶۶۴	۱	
بدبینی سازمانی	**۰/۵۶۳	**۰/۲۵۳	**۰/۷۰۱	۱



Chi-Square=66.54, df=36, P-value=0.03746, RMSEA=0.078

شکل ۲. ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش



Chi-Square=66.54, df=36, P-value=0.03746, RMSEA=0.078

شکل ۳. اعداد معناداری (t-value) مدل ساختاری پژوهش

با توجه به مدل به دست آمده (شکل های ۱ و ۲) می توان فرضیات پژوهش را این گونه تحلیل کرد:

جدول ۵. ضرایب اثر متغیرهای پژوهش

معناداری	t	ضریب مسیر	مسیر	از متغیر	به متغیر	و جهت رابطه
معنادار و مثبت	۲/۳۲	۰/۲۰	سکون زدگی شغلی	حسادت سازمانی	سکون زدگی شغلی	معنادار و مثبت
معنادار و مثبت	۳/۰۵	۰/۲۹	بدبینی سازمانی	حسادت سازمانی	بدبینی سازمانی	معنادار و مثبت
معنادار و مثبت	۶/۱۵	۰/۶۲	سکون زدگی شغلی	قلدری سازمانی	سکون زدگی شغلی	معنادار و مثبت
معنادار و مثبت	۵/۳۸	۰/۸۷	بدبینی سازمانی	قلدری سازمانی	بدبینی سازمانی	معنادار و مثبت
معنادار و مثبت	۴/۳۲	۰/۶۶	بدبینی سازمانی	سکون زدگی شغلی	بدبینی سازمانی	معنادار و مثبت
معنادار و مثبت	۱۰/۰۲	۰/۱۳۲	حسادت سازمانی از طریق سکون زدگی شغلی در بدبینی سازمانی	حسادت سازمانی از طریق سکون زدگی شغلی در بدبینی سازمانی	سکون زدگی شغلی در بدبینی سازمانی	معنادار و مثبت
معنادار و مثبت	۲۶/۵۶	۰/۴۰۹	قلدری سازمانی از طریق سکون زدگی شغلی در بدبینی سازمانی	قلدری سازمانی از طریق سکون زدگی شغلی در بدبینی سازمانی	سکون زدگی شغلی در بدبینی سازمانی	معنادار و مثبت

بر اساس جدول ۵ می توان گفت که اثر مستقیم متغیر حسادت سازمانی بر متغیر سکون زدگی شغلی با بتای ($\beta = 0.20$) و ($t = 2.32$)، معنادار و مثبت است، همچنین اثر مستقیم متغیرهای حسادت سازمانی بر متغیر بدبینی سازمانی با بتای ($\beta = 0.29$) و ($t = 3.05$)، قلدری سازمانی بر متغیر سکون زدگی شغلی ($\beta = 0.62$) و ($t = 6.15$)، قلدری سازمانی بر بدبینی سازمانی ($\beta = 0.87$) و ($t = 5.38$)، سکون زدگی شغلی

شغلی بر بدبینی سازمانی ($\beta = ۰/۶۶$) و ($t = ۴/۳۲$)، معنادار و مثبت است، در نهایت مقدار ضریب مسیر غیرمستقیم حسادت سازمانی از طریق سکون‌زدگی شغلی بر بدبینی سازمانی با بتای ($\beta = ۰/۱۳۲$) و ($t = ۱۰/۰۲$)، و اثر غیرمستقیم قلدری سازمانی از طریق سکون‌زدگی شغلی بر بدبینی سازمانی با بتای ($\beta = ۰/۴۰۹$) و ($t = ۲۶/۵۶$)، تأثیر و رابطه مثبت معنادار دارند ($P < ۰/۰۵$). مقادیر t به‌دست‌آمده برای تمامی متغیرهای بالاتر از $۱/۹۶$ است. در نتیجه فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود. با توجه به برقراری رابطه بین متغیرهای پژوهش، به طراحی مدل معادلات ساختاری پرداخته شد. قبل از بررسی فرضیات پژوهش باید گفت براساس نظر محققان، شاخص‌های برازش شامل شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) مقادیر بیشتر از $۰/۹$ بیانگر برازش مناسب مدل هستند. شاخص مجذورات خطای تقریب RMSEA مقادیر کمتر از $۰/۰۸$ ، و شاخص خی‌دو بر روی درجه آزادی (X^2/df) کوچک‌تر از ۳ ، بیانگر برازش مناسب مدل هستند که نتایج خروجی مدل در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۶. خلاصه شاخص‌های آماری برازندگی مدل پژوهش

شاخص‌های مربوط به برازش مدل	مقدار حاصل	دامنه مورد قبول	نتیجه برازش
خی‌دو بر درجه آزادی	۱/۸۶	$X^2/df < ۳$	تأیید مدل
نیکویی برازش	۰/۹۵	$GFI > ۰/۹۰$	تأیید مدل
شاخص برازش مقایسه‌ای	۰/۹۴	$CFI > ۰/۹۰$	تأیید مدل
شاخص برازش هنجار شده (بنتلر-بونت)	۰/۹۴	$NFI > ۰/۹۰$	تأیید مدل
خطای ریشه مجذور میانگین تقریب	۰/۰۷۸	$RMSEA < ۰/۰۸$	تأیید مدل

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب RMSEA برابر با $۰/۰۷۸$ ، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با $۰/۹۴$ ، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با $۰/۹۵$ ، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با $۰/۹۴$ ، و شاخص خی‌دو بر روی درجه آزادی (X^2/df) برابر با $۱/۸۶$ ، است که بر برازش مناسب و مطلوب مدل دلالت دارد.

نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش، بررسی نقش میانجی سکون‌زدگی شغلی در ارتباط با حسادت سازمانی و قلدری سازمانی با بدبینی سازمانی معلمان تربیت بدنی بود. نتایج حاصل از مدل نشان داد که بین حسادت

سازمانی و سکون‌زدگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در تأیید این فرضیه می‌توان گفت که حسادت اثرهای منفی شایان توجه از جمله تیره شدن روابط، امتناع از کار گروهی و کاهش عملکرد در سازمان دارد و می‌تواند به‌طور بالقوه سبب نارضایتی شغلی، نارضایتی از سرپرست و ترک خدمت شود (۱۲). از طرف دیگر بی‌توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت به مشکلات متعددی برای سازمان مانند پایین بودن کیفیت تعاملات سازمانی، افزایش غیبت، کاهش انسجام و توانایی گروه، کاهش عملکرد، رضایت گروهی، کاهش خوداحترامی و در نتیجه، ترک خدمت منجر می‌شود (۳). همچنین مطالعات نشان داده‌اند که حسادت با پیامدهای منفی چون پرسش مقایسه «چرا من نه؟» (۱۳)، مقایسه حقوق و دستمزد، عدم ارائه اطلاعات خود با دیگران (۳۶)، کاهش رضایت گروهی، تعهد و افزایش ترک خدمت (۳۸) و تعهد شغلی پایین (۱۴) ارتباط دارد. با استناد به تحقیقات مذکور می‌توان نتیجه گرفت که در محیط کار (اداره و مدرسه) چیزی که خیلی اهمیت دارد، میزان توانایی، مهارت‌های شخصی، تسهیم اطلاعات و یک ارتباطات باز و با کیفیت با (دانش‌آموز، اولیا و همکاران)، دانش و به‌روز بودن معلم، برای رسیدن به نتایج مطلوب است که گاهی معلمان با مشاهده موفقیت دیگر همکاران با چنین مشخصاتی در درون سازمان، دچار احساس حسادت می‌شوند و فرد حسود چون از این میزان توانایی و مهارت برخوردار نیست، نه تاب رقابت با آنها را خواهد داشت و نه تاب همکاری و دیدن آنها را. پس به تدریج از میزان رضایت شغلی، تعهد، عملکرد وی کاسته می‌شود، در نتیجه احتمالاً زمینه سکون‌زدگی شغلی معلم فراهم شود که می‌تواند آثار مخرب آموزشی در پی داشته باشد.

یافته دوم نشان داد که بین حسادت سازمانی و بدبینی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد که این یافته با تحقیقات (رئیزی و ناستی‌زایی، ۲۰۱۹؛ ترکمن و ایکاس، ۲۰۱۷)، مشابه است. حسادت سازمانی را می‌توان از دو بُعد فلسفی و روان‌شناسی بررسی کرد. حسادت، احساسی است که از مقایسه‌های اجتماعی نشأت می‌گیرد. دو بعد اصلی ناراحتی و نیات خصومت‌آمیز، ابعاد اصلی حسادت سازمانی است. بُعد ناراحتی شامل ابعاد ترس، درد و رنج و نگرانی و بُعد خصومت، تمایل فرد برای عملی کردن حسادت خود نسبت به دیگری را شامل می‌شود (۸). در نتیجه می‌توان گفت که وقتی معلم خود را با همکاران خود در درون سازمان یا کارمندان سایر ادارات از لحاظ دسترسی به منابع، امکانات، حقوق و دستمزد، سیستم‌های ناعادلانه پاداش/ مجازات و ارتقا؛ (۳۳)، و سایر تسهیلات مقایسه می‌کند، به این نتیجه می‌رسد که در سیستم اداری اصول درستکاری، سخت‌کوشی، عدالت و صداقت، و وجدان کاری دیده نمی‌شود یا ارزشی از طرف مسئولان به آن تعلق نمی‌گیرد که در نهایت احتمالاً زمینه را برای بدبینی

سازمانی فراهم خواهد ساخت. یافته سوم نشان داد که بین قلدری سازمانی و سکون‌زدگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اولین پیامد منفی قلدری در محیط کار، تأثیرات فردی است که روی قربانی می‌گذارد. ایجاد نارسایی‌های شناختی اولین پیامد خواهد بود که به ناتوانی فرد در انجام وظایفی منجر می‌شود که به صورت طبیعی قادر به انجام آنهاست (۲۱). رفتار قلدری در سازمان مخل سلامت است، به صورت توهین شفاهی، تهدید، اهانت، تحقیر، ترساندن، کارشکنی و خراب‌کاری و ترکیبی از اینها رخ می‌دهد و در محل کار موجب اختلال جریان امور می‌شود (۱۷). این رفتارها به مسائل مضر چون افزایش غیبت و نرخ ترک خدمت و کاهش بهره‌وری و عملکرد سازمانی منجر می‌شود. قلدری در هر سازمانی ممکن است رخ دهد و برای اثربخشی کار کارکنان باید از قلدری در سازمان جلوگیری کرد (۱۴). مطالعات نشان داده‌اند که قلدری با پیامدهای منفی مانند همچون نارضایتی از کار، غیبت، کاهش بهره‌وری و ترک خدمت (۱۸)، کاهش رضایت شغلی و عملکرد شغلی (۲۰)، رضایت شغلی پایین، بهره‌وری پایین و کاهش انگیزش (۷)، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل (۴۳)، ارتباط معناداری دارند. با استناد به تحقیقات مذکور می‌توان نتیجه گرفت که زمانی معلم در محیط کار اعم از مدرسه یا اداره آموزش و پرورش با انواع رفتارهای منفی مثل توهین، تهدید، کارشکنی، اهانت، تحقیر و غیره قرار می‌گیرد، فضای کاری فضای استرس‌زا و زجرآوری خواهد بود. برای برون‌رفت از چنین فضایی رفتارهایی مانند غیبت، ترک خدمت‌های مکرر، کاهش عملکرد، عدم تعلق و تعهد به سازمان شایع خواهد بود. در نتیجه به احتمال زیاد فرد از شور و شوق‌های کاری اولیه می‌افتد و تمایل دارد که در سازمان در پست مشخص باقی بماند (بدون جابه‌جایی‌های عمودی و افقی)، تا کمتر در معرض چنین رفتارهای منفی باشد که آن را سکون‌زدگی شغلی گویند.

یافته چهارم نشان داد که بین قلدری سازمانی و بدبینی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که قلدری سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که فردی برای صدمه زدن به جایگاه اجتماعی یا روابط بین فردی یک فرد از طریق رفتارهایی چون شایعه‌پراکنی یا طرد اجتماعی اقدام کند (۳۴). از طرف دیگر، پیروی از وجدان کاری که انعکاس‌دهنده عملکرد سطوح بالای شغلی است، یک پیش‌ماده و مقدمه تجاوز و پرخاشگری همکاران است که «حسادت» به‌عنوان یک مکانیسم رفتاری در این زمینه نقش دارد. بدین‌معنا کارکنانی که وجدان کاری بیشتری دارند، این وجدان کاری به‌عنوان یک محرک قوی عمل می‌کند و به آنها اجازه می‌دهد تا در مقابل قلدری همکاران هم‌رده یا بالادستی خود بیشتر از خود مقاومت نشان دهند (۲۴). براساس نتایج مطالعات قلدری سازمانی با پیامدهای منفی مانند

رضایت شغلی پایین، بهره‌وری پایین و کاهش انگیزش (۷)، ویژگی‌های شخصیتی کارمندان و سیاست‌های سازمانی (۲۶)، ارتباط معناداری دارد. با استناد به تحقیقات مذکور می‌توان نتیجه گرفت که به‌واسطه تنگ‌نظری و حسادت برخی افراد (اعم از مسئولان و همکاران)، معلمان با وجدان کاری بالا، سخت‌کوش و زحمت‌کش که در دستگاه آموزش و پرورش هم کم نیستند، معمولاً به‌سبب عملکرد برتر، هوش سازمانی و همفکر نبودن با جناح‌های سیاسی صاحب کرسی وقت در اداره و سازمان آموزش و پرورش؛ پیوسته در حمله تهدید، تحقیر، شایعه‌پراکنی، تخریب شخصیت، تهدید موقعیت شغلی و کاری هستند که این خود احتمالاً به تدریج سبب بدبینی معلم به سازمان، رفتار سازمانی و سایر همکاران شود.

یافته پنجم نشان داد که بین سکون‌زدگی شغلی و بدبینی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که سکون‌زدگی شغلی به عدم توفیق شاغل در توسعه و پیشرفت در مسیر شغلی مربوط می‌شود که می‌تواند نتایج نامطلوبی هم برای کارکنان و هم برای سازمان داشته باشد. این مسئله برای فرد، موجب کاهش عملکرد شغلی و بی‌علاقگی به انجام دادن وظایف شغلی می‌شود. همچنین ممکن است این فرد در عملکرد، نگرش‌های کاری و رفتارهای مبتنی بر عدم کارایی برسد و در سلامت روانی و جسمانی کارکنان تزلزل ایجاد کند که پیامد آن در سازمان کاهش مسئولیت و عملکرد خواهد بود (۳۰). کارمندانی که با سکون‌زدگی مواجه‌اند، معمولاً در اغلب موارد غایب بوده، از سرپرستان خود کمتر راضی‌اند، مشکلات سلامتی بیشتری را تجربه می‌کنند، استرس بیشتری را نشان می‌دهند، اعتماد به نفس پایین‌تری دارند، تمایلات ترک خدمت بیشتری را نمایان می‌سازند و فرسودگی شغلی بیشتری در آنان گزارش می‌شود (۳۷). براساس نتایج مطالعات سکون‌زدگی شغلی با پیامدهای منفی همچون کاهش رضایت مندی شغلی، کاهش عملکرد، کاهش تعهد کاری و افزایش تمایل به خروج (۲۸)، سن، جنس، موقعیت اجتماعی، تحصیلات، تعداد فرزندان (۱۹)، کاهش عملکرد کارکنان (۴۰)، کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی (۳۷) رابطه دارد. با استناد به تحقیقات مذکور می‌توان نتیجه گرفت که سکون‌زدگی شغلی معمولاً با بی‌علاقگی به شغل و افزایش سن پدید می‌آید. معلمی با مشخصات سکون‌زدگی شغلی تصور می‌کند که اصل عدالت، صداقت و انصاف در مورد وی رعایت نشده یا به‌عبارتی در حق وی ظلم شده است. در چنین شرایطی معلم نسبت به اهداف آموزشی و رسالت سازمان بی‌تفاوت است و کاهش رضایت شغلی، عملکرد، کاهش مسئولیت‌پذیری، غیبت، کاهش تعهد سازمانی از آثار آن خواهد بود. از این‌رو به احتمال زیاد وی بدبینی خود را به شکل اهمال‌کاری، کاهش عملکرد شغلی و بی‌تفاوتی نسبت به کار، سازمان، مسئولان اداره و حتی همکاران خود نشان می‌دهد.

یافته ششم نشان داد که اثر غیرمستقیم حسادت سازمانی با میانجی سکون‌زدگی شغلی بر بدبینی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. مطالعات نشان می‌دهند که حسادت سازمانی با کاهش درگیری مثبت در کار معلمان (۲) و افزایش بدبینی سازمانی (۳۵) توأم است. در تبیین این یافته می‌توان گفت وقتی معلمی، خود، درآمد و موقعیت شغلی خود را با همکاران خود در درون سازمان و سازمان‌ها دیگر مقایسه می‌کند و به نوعی احساس تبعیض، بی‌عدالتی در پرداخت‌ها و سایر تسهیلات را می‌بیند، پس حسادت می‌ورزد. بعضی اوقات همین حس حسادت سبب پیشرفت شغلی و تحصیلی فرد در جهت جبران موارد تبعیضی می‌شود. اگر این حس (حسادت) به پیشرفت و ارتقای فرد منجر شود، دچار سکون‌زدگی نخواهد شد و پله‌های ترقی را طی خواهد کرد و برعکس، اگر این حس بر فرد غلبه کند، احتمالاً به تدریج سبب بی‌علاقگی و سکون‌زدگی شغلی وی می‌شود و به مرور زمان فرد سکون‌زده نسبت به همه (مسئولان اداره، همکاران و غیره) بدبین و غیرقابل اعتماد خواهد شد که به تصور وی در مورد موقعیت و جایگاه شغلی‌اش، در حق او اجحاف و بی‌عدالتی شده است.

یافته هفتم نشان داد که اثر غیرمستقیم قلدری سازمانی با میانجی سکون‌زدگی شغلی بر بدبینی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. مطالعات نشان می‌دهد که قلدری سازمانی با پیامدهای سازمانی همچون نارضایتی از کار، غیبت، کاهش بهره‌وری و ترک خدمت (۱۸)، کاهش رضایت شغلی و عملکرد شغلی (۲۰)، رضایت شغلی پایین، بهره‌وری پایین و کاهش انگیزش (۷) ارتباط دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت وقتی معلمی در محیط کاری خود با انواع رفتارهای منفی چون توهین، تحقیر، کارشکنی و شایعه‌پراکنی روبرو می‌شود، از شور و شوق‌های کاری اوایل استخدام برای درگیری شغلی، انگیزش، نوآوری و خود را به اثبات رساندن در کار به مسئولان کاسته شده، و سکون‌زدگی شغلی و بی‌تفاوتی جایگزین آنها خواهد شد که این خود احتمالاً زمینه بدبینی سازمانی نسبت به عوامل انسانی اجرایی و اداری آموزش و پرورش را فراهم خواهد ساخت.

در مجموع می‌توان گفت که حسادت سازمانی و قلدری سازمانی معلمان تربیت بدنی می‌تواند سبب کاهش نگرش مثبت آنها به آموزش و پرورش یا احیاناً افراد شود و این عامل پیامدهای منفی برای سازمان از جمله سکون‌زدگی شغلی و بدبینی سازمانی را پی خواهد داشت. در مورد کاهش حسادت سازمانی باید گفت زمانی که افراد به همکاران خود اعتماد داشته باشند، احساسات منفی‌شان نسبت به آنها کاهش می‌یابد. اگر کارکنان دریابند که همکارشان در درون سازمان براساس لیاقت و شایستگی و برحسب عدالت سازمانی ترفیع و ارتقا پیدا کرده است، بی‌شک از میزان حسادت سازمانی آنها کاسته می‌شود. قلدری را

هم می‌توان اعمال پرخاشگرانه تکراری نسبت به فردی که احساس ناتوانی در دفاع از خود دارد، دانست. بنابراین مدیران آموزش و پرورش باید با بازنگری دقیق در رویه‌ها، آموزش نحوه فرهنگ رفتار سازمانی در بدو استخدام، توزیع منافع، امتیازات سازمانی، نحوه ارتباط مدیران با معلمان و همکاران نسبت به هم، ضمن کاهش حسادت سازمانی و قلدری سازمانی، می‌توانند از سکون‌زدگی شغلی معلمان بکاهند تا اثر منفی بدبینی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش فراگیر نشود. در خصوص کاهش سکون‌زدگی شغلی می‌توان گفت از آنجا که اغلب کارکنان، ارتقا و پیشرفت در مسیر شغلی را به‌عنوان شاخص اصلی برای سنجش موفقیت در شغل در نظر می‌گیرند، ضرورت توجه به مقوله سکون‌زدگی شغلی از طریق تمامی سازمان‌ها به‌خصوص آموزش و پرورش امری اجتناب‌ناپذیر است. اگرچه سکون‌زدگی شغلی انکارناپذیر است و دارای پیامدهایی مثل تعهد سازمانی پایین، ناکارآمدی، عملکرد ضعیف، رضایت پایین، افزایش ترک خدمت و استرس بالاست. با وجود این، استفاده از تمهیداتی برای کاهش میزان سکون‌زدگی در بین معلمان اهمیت خاصی دارد، زیرا برای تحقق اسناد بالادستی، اهداف و سیاست‌های آموزشی کشور که شاهرگ حیاتی کشورند، سهم عمده‌ای دارند. به عبارتی اگر به نیازهای انگیزش کاری و شغلی، امکانات و تسهیلات رفاهی معلمان توجه نشود، بدبینی سازمانی از آثار آن خواهد بود که سبب افت بهره‌وری و اثربخشی آموزشی می‌شود.

در نهایت از نتایج این پژوهش و پژوهش‌های انجام‌گرفته در این زمینه می‌توان نتیجه گرفت که حسادت سازمانی و قلدری سازمانی بر بسیاری از متغیرهای سازمانی دیگر تأثیرگذار و متأثر است. اگرچه در این پژوهش تنها نقش حسادت و قلدری سازمانی بر سکون‌زدگی شغلی و بدبینی بررسی شد، ولی متغیرهای حسادت و قلدری می‌توانند بر سایر متغیرها از جمله رضایت شغلی کارکنان، ترک خدمت، بهره‌وری سازمانی، انگیزش، استرس شغلی، فشار روانی، رفتار شهروندی و ضد شهروندی، تعهد سازمانی و رفتارهای منافقانه کارکنان اثرگذار باشد که می‌توان آن را جزء محدودیت‌هایی این پژوهش هم در نظر گرفت. از طرف دیگر، مطالعه حاضر از نظر مکانی صرفاً محدود به بخش خاصی از ایران است، آشکارا است که نظرهای معلمان تربیت بدنی جنوب استان آذربایجان غربی نمی‌تواند نماینده کاملی از نظرهای کارکنان در کل کشور باشد، این مسئله تعمیم مکانی پژوهش را با محدودیت مواجه می‌سازد. از آنجا که بررسی متغیرهای پژوهش از طریق ابزار خودگزارش‌دهی انجام گرفته است و با وجود دادن اطمینان به آزمودنی‌ها مبنی بر محرمانه باقی ماندن اطلاعات، ممکن است تمام آنها (به‌منظور حفظ وجهه خود) با صداقت کامل به پرسش‌ها پاسخ نداده باشند. نبود پژوهش‌های مشابه و همراستا در خصوص چارچوب نظری این مطالعه

در منابع داخلی و خارجی، تا حدودی تبیین نظری بحث را محدود و امکان مقایسه نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات مشابه را از پژوهشگر سلب می‌کند.

تقدیر و تشکر

در پایان از همه کسانی که با ما در این پژوهش همکاری داشتند، به‌ویژه معلمان تربیت بدنی مورد مطالعه، سپاسگزاریم.

منابع و مأخذ

1. Abdollahi, Bijan and Alijan Node Pashangi, Majid. Tebiben orientation toward change in schools based on the role of organizational cynicism and leadership style. Two Quarterly Journal of School Management. 2016;4(1):47-70. [In Persian]
2. Abdollahi, Reza and Kashef, Seyed Mohammad. The Relationship between Organizational Envy and Positive Work Engagement in Physical Education Teachers with the Mediating Role of Hypocritical Behaviors. Organizational Behavior Management in Sport Studies. 2019;6(4):31-40. [In Persian]
3. Abedi Jafari, Hassan, Shia Zadeh, Elaheh, Seyyed Hosseini, Seyedeh Samira. The effect of Envy on nurses' willingness to quit self-esteem mediation and non-citizen behaviors. Organizational Culture Management. 2014;12(4):763-786. [In Persian]
4. Acaray A, yıldırım S. The impact of personality traits on organizational cynicism in the education sector, World Journal of Entrepreneurship. Management and Sustainable Development. 2017;13(1): 65-76.
5. Aly, N. A. E. F. M., Ghanem, M., & El-Shanawany, S. Organizational Cynicism and Its Consequences on Nurses and Quality of Care in Critical Care and Toxicology Units. Journal of Education and Practice. 2016;7(8):85-96.
6. Biswas, M & Kapil, C. Organizational change cynicism: The role of employee involvement. Human Resource Management. 2017;47: 667-686.
7. Blanca, R.G. Rivera, Ignacio. A.M. Martinez and Cox L. John. The hidden face of mobbing behavior Survey application of the Cisneros inventory in a maquila facility in Mexico. 2014; 59(1).175-193.
8. Celse, J. Sketching Envy: «From philosophy to psychology, LAMETA». DT-2010-22. Dijon, France: Dijon Business School 2010.
9. Chiaburu, Natalia M. Lorinkova and Linn Van Dyne Meta-Analysis of Leader, Coworker, and Organizational Influences Employees' Social Context and Change-Oriented Citizenship : A. Group & Organization Management. 2013; 38(3): 291-333.

10. Christopher S., Mujcic, R., & Oswald, A. J. Is envy harmful to a society's psychological health and wellbeing? A longitudinal study of adults. *Social Science & Medicine*. 2015; 198: 103-111.
11. Cohen-Charash Y, Larson EC. An emotion divided: Studying envy is better than studying "benign" and "malicious" envy, *Current Directions in Psychological Science*. 2017; 26(1): 174-183
12. Demirates, O. T., Hannah, S., Gok, K., Arsalan, A., & Capar, N. The Moderated Influence of Ethical Leadership, Via Meaningful Work, on Followers' Engagement, Organizational Identification, and Envy. *Journal of Business Ethics*. 2015;(1): 1-17
13. Duffy, M. K., Shaw, J. D., & Schaubroeck, J. M. Envy in organizational life. In *Envy: Theory and research*. Oxford University Press. 2010.
14. Elçi, M., Erdilek, M., K. Alpkın, L. & Şener İ. "The mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intention". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2014;150: 445-464. Available online at [www. Sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
15. Ghafari, Shams and Ashouri, Maryh. Determining the Role of Organizational Bullying Perception in the Relationship between Job Stress and Desire to Leave the Ministry of Sport and Youth Personnel. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*. 2017;4 (16): 129-139. [In Persian]
16. Gholipoor, A., Mohammad Esmaili, N., Parsa, F. The Effect of Leader-member Exchange on Organizational Envy (Case of Study: A Survey on Iran's Melli Bank's Staff). *Journal of Public Administration*. 2018;10(3): 415-442. [In Persian]
17. Gholipour, Arian ؛ Bod, Mahdiah ؛ Fakhri Kuzhkonan and Baghstan Brzaki, Hurriya. "The Relationship between Perceived Organizational Bullying and Women's Psychological Stress". *Scientific Quarterly Social Welfare Research*. 2009;9 (34): 187-189. [In Persian]
18. Giorgi, Gabriele. Workplace bullying risk assessment in 12 italian organization international, *journal of workplace health management*. 2009;2(1): 34-47.
19. Hurst, S. C., Kungu, K., & Flott, P. Stress organizational citizenship behaviors, and coping: Comparisons among plateaued and non-plateaued employees. *Business and Management Research*. 2012; 1(3): 17-27.
20. Ikyanyon, D. G. & Ucho, A. "Workplace bullying, job satisfaction and job performance among employees in a federal hospital in Nigeria". *European Journal of Business and Management*. 2013;5 (23), 116-125 .
21. Jay R.Parikh, Jay A.Harolds, Edward I.Bluth. Workplace Bullying in Radiology and Radiation Oncology. *Journal of the American College of Radiology*. 2017;14 (8): 1089-1093.
22. Jiang, Zh. The relationship between career adaptability and job content plateau: The mediating roles of fit perceptions. *Journal of Vocational Behavior*. 2016; 95(2): 1-10.
23. Karimianpour, Ghaffar; Zahid Bablan, Adel; Creator, Ali and Rezaei Sharif, Ali. The Relationship between Individual and Organizational Attributes among Elementary School Teachers: The Mediating Role of Job Resilience. *Journal of School Administration*. 2018;6 (2): 1-16. [In Persian]

24. Kim E, Glomb TM. Victimization of high performers: the roles of envy and work group identification. *J Appl Psychol*. 2014;99: 6-19.
25. Kim, T., Kim, S., Yang, J., Seo, H. M. & Chang, K. Impacts of Career Plateau on Professional Commitment, Organizational Commitment, and Counterproductive Work Behaviors, North American Society for Sport Management Conference. Friday, London. 2011;3: 270-279.
26. Kwesi, A., Francis, A. Do Personality and Organizational Politics Predict Workplace Victimization? A Study among Ghanaian Employees. 2016.
27. Lee, H., Cummings, G. Examining relationships between director leadership practices and manager work life and burnout. *Journal of leadership studies*. 2008; 2(2): 47-62.
28. Miles S, Gordon J, Storlie C. Job satisfaction, perceived career plateau, and the perception of promotability: a correlational study. *The Journal of International Management Studies*. 2013;8(1):1-9.
29. Mirzaii, Wahid. The Impact of Organizational Justice and Organizational Cynicism on Organizational Commitment. National Conference on Modern Accounting and Management Research in the Third Thousand. 2018. [In Persian]
30. Neville, T. M. & Henry, D. B. "Career Plateauing among Senior Librarians". *Journal of Library Administration*. 2017; 57(6) :651-673.
31. Ning yang, w. That's not what I signed up for! A longitudinal investigation of the impact of unmet expectation and age in the relation between career plateau and job attitudes. *Journal of Vocational Behavior*. 2018;107: 71-85.
32. Oriarewo, G., Agbim, K.C., Owoicho, M. Entrepreneurial Success, Knowledge Workers Plateauing and Turnover: The Impact of Relatedness. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 2013; 3(6): 1-7.
33. Özkoç, A., Çalışkan, N. The Impact of Organizational Envy on Organizational Climate Created among Employees: An Application in Accommodation Enterprises. *International Journal of Business and Management*. 2015; 10(1), 40-49
34. Parris, L. N. «The Development and Application of the Coping with Bullying Scale for Children». [Doctoral dissertation]. Georgia, USA: Georgia State University. 2013.
35. Rayisi, A., & Nastiezaee, N. The Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Anti-Citizenship Behavior with the Mediating Role Organizational Envy of: *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*. 2019;11(38): 109-126. [In Persian]
36. Shu, C. Y., & Lazatkhan, J. 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*. 2017; 33(1): 69-81.
37. Su, T.-W. & Cheng, J.-W. "Effect of Structural Content Career Plateaus on Job Involvement: Do Institutional/Occupational Intentions Matter?" *Universal Journal of Management*. 2017;5(4):190-198.

38. Tai, K., Narayanan, J., & McAllister, D. J. Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review*. 2012;37(1):107-129.
39. Turkmen F, Aykac E. The Association between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior: A Case Study, *European Research Studies Journal*.2017;(44):742-753.
40. Vrmynan F. Quality of life and independent living and working levels of farmers and ranchers with disabilities. *Disability and Health. An International Journal*. 2017;15(1): 5-19.
41. Xin, X. Hierarchical plateau and turnover intention of employees at the career establishment stage: Examining mediation and moderation effects. *Career Development International*.2016; 21(5):518-533.
42. Zardashtian Shirin, Hosseini Maryam, Karimi Javad. The Effect of Career Plateau on Intention to Quit Job With Mediating Role of Burnout in the Physical Education Teachers Kermanshah Province. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*. 2018; 3(15): 61-69. [In Persian]
43. Zare, Amin; Azadi, Mohammad Hossein; Sepehri, Saeed. Genuine leadership and the tendency to quit: explaining the mediating role of organizational bullying and job burnout. *Journal of Forensic Management Research*. 2019; 13(2), 333-359. [In Persian]
44. Zlatan Krizan Z, Johar O. Envy Divides the Two Faces of Narcissism, *Journal of Personality*. 2012; 80(5):1415-1451
45. Zuhorparvande, Wajieh and Shokrallahi, Mehrdad. The Relationship between Leadership Behavior and Organizational Cynicism with Consideration of the Moderating Role of Organizational Justice in Education. *Journal of Educational Leadership & Management Research*. 2017;3(12):111-148.

The Relationship of Organizational Envy and Bullying with Organizational Cynicism in Physical Education Teachers ;the Mediating Role of Career Plateau

Reza Abdollahi Godollo^{*1} – Seyed Mohammad Kashef²

1.Ph.D. Student, Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Urmia, Urmia, Iran 2. Professor, Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences ,University of Urmia, Urmia, Iran
(Received: 2019/08/19; Accepted: 2020/01/23)

Abstract

The aim of the present study was to investigate the relationship of organizational envy and bullying with organizational cynicism in physical education teachers with the mediating role of career plateau. This study was quantitative in terms of the main strategy, survey in terms of administrative strategy and descriptive-correlation in terms of the analytical technique. The statistical population consisted of physical education teachers in the south region of West Azerbaijan province (n=420) and 201 subjects were selected by random (convenience) sampling method .The organizational envy questionnaire of Valizadeh, Azerbaijani (2010), organizational cynicism questionnaire of Dean et al. (1998), organizational bullying questionnaire of Inarsen et al. (2009) and Allen's career plateau questionnaire (2004) were used to collect data. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics with SPSS and Lisrel . Findings showed that the direct effects of organizational envy variable on career plateau variable, organizational envy variable on organizational cynicism, organizational bullying variable on career plateau, organizational bullying variable on organizational cynicism and career plateau variable on organizational cynicism were significant and positive. The indirect path coefficients of organizational envy variable through career plateau on organizational cynicism and organizational bullying variable through career plateau on organizational cynicism were also positive and significant. Therefore, it can be accepted that the spread of organizational bullying and organizational envy leads to career plateau and the outcome will be organizational cynicism. So, it is suggested that managers and policymakers should reduce the norms and behaviors of envy and observe organizational bullying when interacting with teachers in order to reduce their cynicism.

Keywords

Career plateau, organizational bullying, organizational cynicism, organizational envy, physical education teacher.

*Corresponding Author : Email: rezaab35@yahoo.com ; Tel: +989148821911