

منابع سازمان در پیشبرد اهداف سازمان نقش بسزایی دارند و کارکنان سازمان از مهمترین و پیچیده ترین منابع در هر سازمانی می باشند. توجه به ابعاد مختلف رفتاری کارکنان در بهبود و ارتقاء منابع انسانی بسیار کمک کننده می باشد. در این میان حسادت یکی از شگفت انگیزترین و قوی ترین احساساتی است که اغلب افراد در محل کار از خود نشان می دهند و از آن دسته احساساتی است که می تواند باعث بروز رفتارهای انحرافی در سازمان شود و به بدنه اصلی سازمان خساراتی را وارد آورد. در این مختصر به بررسی این حس پرداخته و آن را به اختصار تجزیه و تحلیل می کنیم.

❖ توضیحاتی در خصوص حسادت

بطور کلی کارکنان حقوق و دستمزد، فرصتها، منابع و اطلاعات خود را با دیگران مورد مقایسه قرار می دهند و در این نقطه است که احساس حسادت در آنان بروز می کند. در واقع حسادت حاصل یک مقایسه اجتماعی است. در این مرحله افراد دچار نوعی خود بزرگ بینی می شوند. حسادت احساس دردآوری است که در درون اغلب افراد با مشاهده شانس و موقعیت مناسب دیگران ایجاد می شود چراکه تنها خود را لایق چنین شانس و موفقیتی می دانند چنین فرآیندی نتایج مثبت و منفی به همراه دارد. در جنبه مثبت برخی

افراد جایگاه خود را در سازمان پیدا کرده و تلاش خود را برای بهبود عملکرد افزایش می دهند و جنبه منفی آن نیز زیرآب زنی، تخطی از وظایف، خراب کردن وجهه فرد محسود و ... می باشد.

❖ مراحل حسادت

۱- مرحله شناسایی:

در این مرحله افراد فکر می کنند که چیزی را که دوست داشتند دیگران در اختیار دارند. این نوع حسادت ویرانگر نیست چون می توان در این نقطه به فرد محسود کمک کرد به اهدافش دست یابد.



۲- مرحله مواجهه:

در این مرحله فرد محسود به طور آشکار حسادت خود را تکذیب می کند و قبول دارد که احساساتش منفی بوده و اغلب از فرد محسود آن را پنهان می کند. در این مرحله حس حسادت قوی و منفی است.

۳- مرحله تعیین مسیر:

در این مرحله فرد محسود سعی در کم کردن ارزش های فرد

محسود دارد و همواره به دنبال یافتن نقص و ایراد در وی می باشد. در این نقطه فرد محسود انگیزه مقابله و جنگیدن با فرد محسود را دارد.

۴- مرحله نیاز به یاری:

در این مرحله دیگر افراد به دنبال آن نیستند که بگویند "تلاش خود را برای اینکه مانند تو شوم می کنم" بلکه در این نقطه فرد نیاز به درمان و مشاوره دارد. چرا که این گونه افراد در این مرحله شامل آن دسته از بیمارانی می شوند که رسیدن به موقعیت برایشان محدود شده یا قادر نیستند به آن دست پیدا کنند.

❖ ابعاد حسادت در محل کار

۱- آزردهی از موفقیت دیگران

به معنای ناراحتی از داشته ها و موفقیت های دیگران است و وجود نوعی هیجان منفی یا تنش را گزارش می کند. بی حوصلگی، عصبانیت، بازدارنده رفتار مثبت و رفتار مخالف از دیگر نشانه های این عامل است. لذا توصیه می شود به افراد متناسب با روحیات و توانایی هایی که دارند مأموریت داده شود تا در کار خود موفق شوند همچنین می توان با استفاده از تکنیک چرخش شغلی افراد را در پست های مختلف قرار داد که به مرور زمان به مهارت ها و استعداد های خود پی ببرند.



دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

(۱۳)



رفتار زیان آور حسادت در سازمان

حاصل از احساس محرومیت خود نسبت به دیگران است که همین امر به حسرت و آرزومندی متوهمانه منجر می گردد. راه حل این است که سازمان در صورت موفقیت کارکنان هرگز به مقایسه افراد با یکدیگر نپردازد چرا که در این شرایط کارکنان ممکن است حتی به خاطر اینکه ممکن است با همکار خود مقایسه شوند دست از کار کشیده و تمایل خود را برای ادامه مسیر از دست بدهند .



❖ منابع :

تأثیر حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی کارکنان ، علی نصرافهانی ، پریسا حیدری آقا گلی ، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) ، سال بیست و هشتم ، شماره ۹۱، بهار ۹۸

۲- احساس محرومیت و حقارت

بیانگر فعال شدن احساس کهنتری فرد در روابط اجتماعی و بالطبع ، احساس محرومیت اوست . بی قراری ، عصبی شدن در روابط و نپذیرفتن حق از جمله نشانگان این عامل است که با سازو کار هایی همچون نا ارزنده سازی دیگران ، مظلوم انگاری خود و رفتار دو لایه همراه است . راه حل این است که مدیران با شناسایی این گونه افراد آنان را در گروه های اجتماعی قرار دهند تا با برقراری رابطه و تعامل اجتماعی بتوانند این احساس را از خود دور کنند و بدانند که همه افراد می توانند روحیه و استعداد های مخصوص به خود را داشته باشند .

۳- علاقه به سلب نعمت از دیگران :

بیانگر علاقه درونی یا تلاش بیرونی فرد برای سلب نعمت از دیگری و تصاحب آن برای خود است . دورویی ، انتقام جو بودن ، غیبت و تهمت از نشانگان این عامل است . پیشنهاد می شود مدیریت با برگزاری سمینارهایی به تشریح این ویژگی از طریق دین و مذهب پرداخته و میزان اطلاعات افراد را در ارتباط با این خصیصه نابهنجار افزایش داده ، چرا که ممکن است برخی از افراد برای رفع این افکار نیاز به درمان داشته باشند .

۴- اندوه مقایسه :

گویای اندوه حاصل از مقایسه ناکارآمد با بالادست است . بیمار ، که پایگاه درونی قوی برای سنجش خود ندارد، گرفتار هیجان منفی