مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: التحاسد الأكاديمي في الجامعات العراقية: دراسة استكشافية تحليلية
اسم الكاتب: أحمد حمود منصور المعماري، مؤيد سعيد السالم
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/10129
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 07:17 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of
TANMIYAT AL-RAFIDAIN
(TANRA)
A scientific, quarterly, international, open access, and peer-reviewed journal

Vol. 43, No. 142
June 2024

© University of Mosul | College of Administration and Economics, *Mosul, Iraq.*

TANRA retain the copyright of published articles, which is released under a "Creative Commons Attribution License for CC-BY-4.0" enabling the unrestricted use, distribution, and reproduction of an article in any medium, provided that the original work is properly cited.

Citation: Al Mamary, Ahmad H. M.; Alsalim Moyaid S. (2024)."Academic Envy at Iraqi Universities: An Exploratory - Analytical Study**"**. ***TANMIYAT AL-RAFIDAIN***, 43 (142), 277 - 299 , https://doi.org/10.33899/tanra.2024.183447.1350
P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

Research Paper

Academic Envy at Iraqi Universities: An Exploratory - Analytical Study

Ahmad H. M. Al Mamary[1]; Moyaid S. Alsalim[2]
[1]Dep. Business Administration, Al-Hadba University college
[2]London International Center for Training & Development, USA.

Corresponding author: Ahmad H. M. Al Mamary1, Al-Hadba University college.
Ahmad.hmood@hcu.edu.iq

DOI:https://doi.org/10.33899/tanra.2024.183447.1350

Article History: *Receive* :9/1/2024 ; *Revised*:15/3/2024; *Accepted:* 2/4/2024; *Published*: 1/6/2024.

Abstract
A university professor is a social-emotional being whose sentiments are difficult to control in the workplace, even though this is sometimes required. In administrative literature and organizational psychology, there is a clear focus on the positive emotions of employees, such as participation, commitment, and citizenship, and their effects on their performance and loyalty. However, few studies have focused on their negative emotions, especially envy in the workplace, which has a significant impact on employee behavior, performance, and consequently, the performance of the organizations they work for. This study is an analytical exploration of academic envy among faculty members in Iraqi universities, considering their personal, scholarly, and professional attributes within the context of teaching, research, and university administration. The research focuses on the perspective of both the envied individual and the envious party, reflecting a recent shift in envy research. The study was conducted on a sample of 991 professors working in Iraqi public and private universities. After analyzing the data using the statistical program SPSS, it was found that envy in its three areas exists among professors in the workplace at rates higher than the hypothetical average.
In conclusion, the study offers a set of recommendations for future research endeavors, emphasizing the need for further investigation into academic envy within Iraqi university settings. Additionally, it advocates for the cultivation of a positive work environment conducive to collaboration and mutual support among faculty members.

Keywords
Academic Envy, Professor, Iraqi Universities

ورقة بحثية

التحاسد الاكاديمي في الجامعات العراقية: دراسة استكشافية تحليلية

احمد حمود منصور المعماري[1]؛ مؤيد سعيد السالم[2]

[1]قسم ادارة الاعمال– كلية الحدباء الجامعة

[2]London International Center for Training & Development, (Lictd)

المؤلف المراسل: المدرس: احمد حمود منصور، قسم ادارة الاعمال/ كلية الحدباء الجامعة, العراق, الموصل.

ahmad.hmood@hcu.edu.iq

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2024.183447.1350

تاريخ المقالة: *الاستلام:* ٢٠٢٤/١/٩؛ *التعديل والتنقيح:* ٢٠٢٤/٣/١٥ ؛ *القبول:* ٢٠٢٤/٤/٢
النشر: ٢٠٢٤/٦/١

المستخلص

الأستاذ الجامعي إنسان اجتماعي عاطفي النزعة يصعب السيطرة على عواطفه في مواقع العمل على الرغم من أن ذلك شيء مطلوب احيانا . في الادب الاداري وعلم نفس التنظيم نجد اهتماما واضحا بالمشاعر الايجابية للعاملين ،مثل المشاركة والالتزام والمواطنة ،وتأثيراتها على أدائهم وإخلاصهم، لكن قلة منها اهتمت بمشاعرهم السلبية ولاسيما التحاسد في مكان العمل والذي له تأثيرات كبيرة على سلوك العاملين وأدائهم، وبالتالي أداء المنظمات التي يعملون فيها .الدراسة الحالية دراسة تحليلية هدفها استكشاف التحاسد الاكاديمي بين الاساتذة في الجامعات العراقية في ضوء خصائصهم الشخصية والعلمية والوظيفية وضمن المحاور الثلاثة لعمل الأستاذ الجامعي وهي :التدريس ،والبحث العلمي ،والخدمات الجامعية . تم تناول الموضوع من وجهة الشخص المحسود، إذ تحول التركيز في الأبحاث حول الحسد مؤخرًا، ليشمل ليس فقط الشخص الحسود ولكن أيضًا الشخص الذي يكون هدفًا لهذا الحسد. أجريت الدراسة على عينة قوامها ٩٩١ أستاذا يعملون في الجامعات العراقية الخاصة والعامة .وبعد تحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS تبين وجود التحاسد بمجالاته الثلاثة بين الاساتذة في موقع العمل وبنسب اعلى من المتوسط الفرضي .اختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات من بينها أجراء المزيد من الدراسات حول التحاسد الاكاديمي في الجامعات العراقية والعمل على ايجاد بيئة عمل ايجابية تعزز التعاون بين الكوادر التدريسية.

الكلمات المفتاحية

التحاسد الاكاديمي ، الأستاذ الجامعي ،الجامعات العراقية

مجلة

تنمية الرافدين

***(TANRA):* مجلة علمية، فصلية، دولية، مفتوحة الوصول، محكمة.**

المجلد (٤٣)، العدد (١٤٢))،
حزيران ٢٠٢٤

© جامعة الموصل |
كلية الإدارة والاقتصاد، *الموصل، العراق.*

تحتفظ (**TANRA**) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب ترخيص (Creative Commons Attribution) لـ (CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام، والتوزيع، والاستنساخ غير المقيد وتوزيع للمقالة في أي وسيط نقل، بشرط اقتباس العمل الأصلي بشكل صحيح.

الاقتباس: المعماري، احمد حمود منصور؛ السالم، مؤيد سعيد (٢٠٢٤)." التحاسد الاكاديمي في الجامعات العراقية: دراسة استكشافية تحليلية" ***تنمية الرافدين***،٤٣ (١٤٢)، ٢٧٧-٢٩٩،
https://doi.org/10.33899/tanra.2024.183447.1350

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

المقدمة:

على الرغم من قدم ظاهرة التحاسد إلا أن البحث فيه في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي الا في فترة متآخرة من الزمن نتيجة لتأثيراته على العلاقات الشخصية واجواء المكاتب واصبح موضوعا مهما للإدارة والسلوك التنظيمي (Liu, et al.,2021; Malik and Malhi,2020:129) ،واضحت المنظمات هي المكان المثالي لدراسة سلوك العاملين ودافعيتهم وحوافزهم ومشاعرهم المتباينة أثناء تفاعلاتهم اليومية .فإلى جانب أنهم يقضون فيها جزءا كبيرا من حياتهم ،تتنابهم أثناء العمل مشاعر واحاسيس متنوعة بعضها ايجابي كالحرص والتعاون على تصعيد فاعلية المنظمة التي يعملون فيها ،وبعضها الآخر سلبي كمشاعر الحسد والغيرة، ويعتبر الحسد أو "التحاسد" أحدأسوأالمشاعر التي يمرون بها في مواقع العمل نظرا لما يرافقه من مشاعر سلبية آخرى كالغيرة والكراهية والالم وهي مشاعر تؤثر على أدائهم وأداء المنظمة التي يعمل فيها (Lazarus and Lazarus,1994:25; Lee et al.,2018: 185; Sterling et al.,2015: 301)، لكن هذه المشاعر العاطفية ليست بسيطة أو إن من السهولة التعامل معها لانها تغطي خليطا من المشاعر كالغيرة والكره والاحساس بالغبن، كما أن أغلبنا لا يفصح عن الحسد؛ لأنه شعور او عاطفة مستهجنة وغير مقبولة اجتماعيا (Dogan and Vecchio,2021:59).

لقد انطلقت محاولات جادة لدراسة التحاسد في السلوك التنظيمي وعلم نفس التنظيم يصح تسميتها بالمداخل او الرؤى حاول بعضها توضيح التحاسد بالاعتماد على التفاعلات الاجتماعية بين العاملين (Moran and Schweitzer,2008) ، في حين نظر بعضها الآخر إلى الحسد من خلال توقعات العاملين أثناء تعاملهم مع موارد محدودة (Erdil and Muceldili,2014:450) ، وفي المؤسسات الجامعية ، يمكن أن يحدث التحاسد بين الاساتذة عندما يشعر أستاذ معين بالحسد نحو أستاذ آخر في المجالات العلمية والتدريسية والإدارية، كما يطمح الباحثان ايضا إلى تقديم بعض المقترحات المستقات من نتائج الدراسة الميدانية بهدف تطوير العمل الاكاديمي، ولتحقيق هدف البحث تم تقسيمة إلى أربعة مباحث: تضمن المبحث الاول منهجية البحث، وتضمن المبحث الثاني الجانب النظري، والمبحث الثالث الجانب العملي، فيمت تضمن المبحث الرابع الاستنتاجات والمقترحات.

المبحث الاول: منهجية البحث

أولا: مشكلة البحث

التحاسد بين البشر حالة طبيعية لكن كثرة حدوثه يمكن أن يؤدي إلى مشكلة إنسانية ذات أبعاد سلبية على الأفراد والمنظمات التي يعملون فيها. يمكن رؤية ظاهرة التحاسد بين العاملين في مختلف أنواع المنظمات، الصغيرة والكبيرة. والجامعات لا تخلو هي الآخرى من التحاسد الاكاديمي بين أساتذتها ،وانتشاره يمكن أن يكون مشكلة حقيقية لإدارتها نظرا لتأثيره على جودة التعليم عندما تكون المنافسة بين الأساتذة غير صحية في سياق العمل الأكاديمي. فضلاً عن ذلك، فإن انتشار التحاسد السلبي يمكن أن يقلل من حجم الإبداع ويؤثر سلبا على معنويات العاملين، ويقلل من حالات التعاون في المشاريع البحثية المشتركة التي تسهم في تقدم البحث

العلمي وتطوير المعرفة.بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي انتشار التحاسد السلبي إلى خلق بيئة جامعية سامة ومضطربة، مما يمكن أن يؤثر على الرتبة والمكانة الدولية للجامعة، ويقلل من جاذبيتها للطلاب والباحثين.، ومن هنا يمكن إثارة مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

١- هل تنتشر ظاهرة التحاسد الاكاديمي بأبعادها الثلاثة موضوع هذا البحث وهي: التحاسد في قضايا التدريس، والبحث العلمي ،والتحاسد في قضايا الخدمات الجامعية في البيئة الجامعية العراقية؟

٢- هل يدرك أساتذة الجامعات العراقية وجود ظاهرة التحاسد الاكاديمي بأبعاده الثلاثة في البيئة الجامعية العراقية؟

٣- هل هناك فروق في ادراك أساتذة الجامعات العراقية للتحاسد الاكاديمي وفقا للمتغيرات الشخصية (الجنس،الحالة الزوجية،التحصيل الدراسي،نوع الجامعة"حكومية/اهلية"، العمر، اللقب العلمي، المركز الوظيفي، والمنطقة الجغرافية التي تقع فيها الجامعات)؟

ثانيا: أهمية البحث

تكمن أهمية الدراسة في أن التحاسد الاكاديمي يمكن أن يحدث عندما يتنافس الأساتذة على المناصب الأكاديمية المرموقة والترقيات العلمية والوظيفية، وعندما يتنافسون على الحصول على التمويل والمنح البحثية. لقد أثبتت البحوث العلمية بخصوص التحاسد في أماكن العمل أن للتحاسد آثاراً سلبية على الأفراد الذين يحسدون الآخرين على ما يتمتعون به من مزايا هم أصلا يفتقدون إليها أو أنهم يتمتعون بها، ولكن بدرجة أدنى مما لدى الشخص الآخر (المحسود) (Dogan and Vecchio,2001:58)، فمن خلال تحديد العوامل التي تسهم في الحسد وعواقبه السلبية، يمكن للجامعات العراقية وضع إستراتيجيات لتعزيز بيئة العمل الايجابية وسعادة الاساتذة. فضلاً عن ذلك يسهم هذا البحث في فهم أوسع للسلوك الانساني والتفاعل الاجتماعي ،وبالتالي في كيفية إدارته بفاعلية أفضل.

كما يكتسب البحث الحالي أهميته من ندرة الدراسات الميدانية على المستوى العربي والعراقي التي تناولت التحاسد الاكاديمي ،وبالتالي سيسد فراغا واضحا تعانيه الدراسات الإدارية .ولان البحث الحالي استكشافي النزعة فسيساهم ايضا في وضع الاسس الاولى لدراسات إدارية لاحقة تكون أعمق وأوسع في هذا الجانب

الحيوي الذي إذا ما أحسن إدارته بشكل واعٍ سيسهم في تطوير الجامعات العراقية في إطار التفاعلات اليومية لكوادرها العلمية. أضف إلى ذلك ، فإن استكشاف مديات وجود التحاسد بين الاساتذة وتشخيص محاوره الرئيسة وتحليل ومناقشة نتائجه سيمكننا من تقديم مجموعة من التوصيات للجامعات العراقية التي من شأنها مساعدة إدارة الجامعة في أخذ الاجراءات المناسبة للحيلولة من دون تفاقم الحسد كما يمكنها من اختيار الفرص المناسبة لتحسين الأداء وتطوير الأداء الجامعي.

ثالثا: أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

١- إثراء الدراسات الإدارية بموضوع التحاسد الاكاديمي في بيئة الجامعات العراقية من خلال استكشاف وتحليل تحاسد الاساتذة ضمن ثلاثة مجالات تعكس واقع الحياة الجامعية التي يتفاعل فيها الأستاذ، وهو يمارس عمله اليومي، وهذه المجالات هي: التحاسد في قضايا التدريس، والبحث العلمي ،والتحاسد في قضايا الخدمات الجامعية.

٢- استكشاف إلى أي مدى يشعر الأستاذ أنه محسود (Envied) من قبل الأقران العاملين في الوسط الجامعي.

٣- مناقشة العلاقة بين الخصائص الشخصية والوظيفية للاساتذة العراقيين وبيان مدى ارتباطها بالمجالات الثلاثة للتحاسد الاكاديمي في الجامعات العراقية .

٤- تقديم بعض التوصيات للإدارة في الجامعات العراقية في ضوء نتائج الدراسة الميدانية، وبما يعزز من رصانة عملية التعليم الجامعي .

رابعا: فرضيات البحث:

اعتمادا على مضمون مشكلة البحث والأهداف الأساسية التي يسعى إلى تحقيقها تم وضع فرضيتين رئيسيتين ويتفرع منها عدد من الفرضيات الفرعية الفرعية وكما يأتي:

١- **الفرضية الرئيسة الاولى:** لا يوجد تحاسد أكاديمي بين أساتذة الجامعات العراقية في مجالات لبحث العلمي والتدريس الجامعي والخدمات الجامعية .

ويتفرع من هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية هي :

١-١: لا يوجد تحاسد في قضايا البحث العلمي بينأساتذةالجامعات العراقية.

١-٢: لا يوجد تحاسد اكاديمي في قضايا التدريس الجامعي بينأساتذةالجامعات العراقية.

١-٣: لا يوجد تحاسد اكاديمي في قضايا الخدمات الجامعية بينأساتذةالجامعات العراقية.

٢- **الفرضية الرئيسية الثانية** : لا يوجد فروق في التحاسد الاكاديمي بينأساتذةالجامعات العراقية وفقا للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، التحصيل الدراسي ، اللقب العلمي، نوع الجامعة – حكومية ام اهلية) ويتفرع منها الفرضيات الاتية:

٢-١: لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بينأساتذةالجامعات تعزى لمتغير الجنس (ذكور/ اناث).

٢-٢: لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بينأساتذةالجامعات يعزى لمتغير العمر.

٢-٣: يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بينأساتذةالجامعات يعزى لمتغيرالتحصيل الدراسي (ماجستير دكتوراه)

٢-٤: لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بينأساتذةالجامعات يعزى لمتغير اللقب العلمي.

٢-٥: لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بينأساتذةالجامعات يعزى لمتغير المركز الوظيفي الحالي.

٢-٦: لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بينأساتذةالجامعات يعزى لمتغير المركز الوظيفي السابق.

٢-٧: لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بينأساتذةالجامعات يعزى لمتغير نوع الجامعة او الكلية (حكومية/ اهلية).

٢-٨: لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بينأساتذةالجامعات يعزى لمتغير المنطقة الجغرافية.

خامسا: اداة الدراسة والعينة

لغرض جمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة وتحقيق اهدافها ،تم إعداد استبانة اعتمد فيها مقياس ليكرت الخماسي المتدرج بعد الاطلاع على عدد من الدراسات لتصميم اسئلة المحاور او الأبعاد الثلاثة من بينها (Dogan and Vecchio,2001:62-63; Vecchio, 2005:80-81; Menon and Thompson,2010: 78-79). تكونت الاستبانة من جزءين، فضلاً عن المقدمة خصص الجزء الاول لجمع معلومات اولية عامة عن الأستاذ المستقصي، في حين خصص الجزء الثاني لقياس التحاسد الاكاديمي بثلاثة محاور وهي المحور الخاص بالتحاسد الاكاديمي في قضايا البحث العلمي وتضمن (12) سؤالا ،ثم المحور الخاص بتحاسد الاساتذة في مجال التدريس وتضمن (12) سؤالا ايضا، أما المحور الثالث فهو الخاص بتحاسد الاساتذة في مجال الخدمات الإدارية وتضمن (9) اسئلة،.وقد وزعت الاستبانة الكترونيا على معظم الجامعات والكليات الاهلية في العراق والتي يقدر عددها بحدود (101) جامعه منها (35) جامعة حكومية. وتم توزيع الاستبانة الكترونيا عبر البريد الالكتروني وشبكات التواصل الاجتماعي باتباع طريقة كرة الثلج لجمع العينة (Virtual Snowball) وبهذه الطريقة تم الحصول على (991) مفردة وتم ايجاد معامل الثبات للمحاور الثلاثة والكلي، وكانت النتائج كما مبين في الجدول (1) وكلها بدرجة جيدة من حيث الثبات والقبول .

جدول (1): معامل الثبات (الفا كرونباخ) لمحور التحاسد الاكاديمي

المحور	التحاسد في مجال البحث العلمي	التحاسد في محال التدريس	التحاسد في مجال الخدمات الإدارية	التحاسد الاكاديمي
القيمة	.766	.807	.813	.842
عدد الاسئلة	12	12	9	33

الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي .SPSS

سادسا: أساليب التحليل الاحصائي:

تم استخدام عدد من الادوات الاحصائية تنسجم مع طبيعة فرضيات هذا البحث الوصفي وأهدافه، وقد تمثلت أبرز التحليلات بالآتي :

أ- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار (t) لتشخيص المتغيرات وترتيبها.

ب- كما تم استخدام تحليل التباين الاحادي(ANOVA) في متغيرات العمر واللقب العلمي .

ت- كما تم استخدام اختبار المقارنات البعدية Multiple Comparisons (Seheffe) لمعرفة سبب الفروقات في متغير اعمار الاساتذة .

المبحث الثاني: الاطار النظري

اولا: مفهوم التحاسد

لقد ورد ذكر الحسد في جميع الاديان السماوية ، وفي القرآن الكريم ذكر في أكثر من أية، هذا إلى جانب العديد من الاحاديث النبوية التي نهت عن الحسد المذموم . ولطالما تناوله الفلاسفة القدماء في كتاباتهم وفي جميع تخصصاتهم، إلا أن هناك طفرة في الاهتمام بالحسد خلال السنوات الاخيرة ومن روافد علمية عديدة اقتصادية واجتماعية وإدارية وسلوكية، فقد اخذ مداه في الدراسات الميدانية والمقالات والندوات والمؤتمرات العالمية، وهذا ساعد على فهم الحسد واسبابه ونتائجه وكيف يمكن السيطرة عليه، كما ساعدت هذه الدراسات حتى على مستوى التخصص الواحد كالسلوك التنظيمي وعلم النفس الاجتماعي على الكشف عن بعض التحديات الاساسية التي من بينها مدى الاتفاق على طبيعة الحسد وهل من الافضل بحثه في مجالات الحسد عند الشخص المحسود ام عند الشخص الحاسد ؟ إذ يبدو من خلال تفحص الدراسات والكتب العلمية التي تناولته انها استخدمت مجموعة كبيرة من المفاهيم عند الاشارة إلى الحسد فالبعض يرى ان الحسد مذموم بينما يرى البعض الآخر انه يمكن ان يكون حميدا أو إيجابيا في إطار سعادة الأفراد وتعاملاتهم اليومية والاهداف والرؤى المشتركة التي يسعون إلى تحقيقها (Dogan. & Vecchio, 2001:60) .

فالحسد أو التحاسد إلى جانب كونه شعور عام فهو جزء من البيئة النفسية والاجتماعية للإنسان، ويتدخل في ثقافته وطريقة تنظيمها، وهو عاطفة اجتماعية تحدث نتيجة التفاعل الذي يحدث بين الأفراد (الحاسد والمحسود) واذا لم يقارن الناس أنفسهم بالآخرين فلن يكون هناك حسد (Breidenthal et al.2020:244) ، وقد تم تعريف الحسد بأساليب متعددة ارتبط بعضها بالغيرة كما في تعريف (Parrot and Smith,1993:907) حيث يؤكدان أنه شعور عاطفي ينشأ عن غيرة فرد وتمنيه بزوال قوة أو إنجاز أو ملك أو ميزة من شخص آخر والحصول عليها أو يكتفي الحاسد بالرغبة في زوالها من الآخرين" ، في حين يرى كل من (Salovey and Rodin,1984) أنها الرغبة في الحاق الضرر للآخرين ولاسيما إن كانوا ناجحين .وهناك ايضا من ينظر إلى الحسد على انه أحد العوامل النفسية التي تؤثر على سلوك الفرد وقراراته اليومية (Lange, et al., 2016:734) وهناك من ينظر إلى الحسد على أنه مزيج من الالم المحزن وغير السار من المشاعر المرتبطة بالمقارنات الاجتماعية غير المرغوبة في أكثر الأحيان(Smith and Kim,2007: 47)، إذ يعد الحسد هنا رد فعل عاطفي تجاه حدث تسببه المقارنة الاجتماعية التصاعدية التي يشعر فيها الشخص الحاسد أنه أدنى من الشخص المحسود بسبب عدم امتلاكه ما يملكه الشخص المحسود (Brooks,et al.,2019:670) .

ويلاحظ أن البعض يستخدم كلمتي "الحسد"و "الغيرة " بشكل مترادف او متبادل ، لكنهما في الحقيقة يختلفان وكل له خصائصه وانعكاساته المختلفة، فالحسد Envy يكون بين شخصين، وهو الشعور برغبة الفرد

الاول في الحصول على شيء يملكه الشخص الثاني ، سواء كان ممتلكات أو صفة أو إنجاز (Dunn and Schweitzer,2004:59). ومع ذلك، فإن الحسد والغيرة هما عواطف غير سارة ومؤلمة (Sheppard, A., 2017:84). وينشأ الحسد عندما يقارن الانسان نفسه بشخص آخر لديه شيء يريد الحصول عليه. أما الغيرة فتنشأ عندما يشعر الانسان بالتهديد من طرف ثالث يمكنه أن يأخذ شيئًا يملكه بالفعل (Eissa, and Wyland, 2016:58), وتدعم الابحاث الحديثة الرؤية التي ترى ان الهدف الاساس من الحسد هو تسوية الفرق بين الشخص الحاسد والشخص المحسود (Lange and Protasi, 2021:2).

ثانيا : أنواع الحسد في مكان العمل:

يختلف الأفراد في كيفية نظرتهم إلى الحسد وفي اساليب التعامل معه في مكان العمل, ولأن الحسد يقوم بين شخصين "الحاسد والمحسود"، لذلك يثار التساؤل كيف يمكن تقليل الفجوة بينهما ؟ والشائع أن الحاسد يجتهد إما في الوصول إلى مستوى المحسود، وهذا شيء حسن، لأنه يدعو إلى التفوق، أو أنه يحاول سحب المحسود إلى مستواه، وهذا شيء مكروه، لأن له آثار سلبية عديدة في مكان العمل، وعليه ،يُمكننا التمييز بين نوعين من الحسد:

١- الحسد الخبيث أو السيء malicious وهو رغبة الشخص الحاسد في أخذ ما يملكه المحسود، (Liu, et al.,2021:45)، يتكون الحسد الخبيث من المشاعر والأحاسيس والدوافع الموجهة نحو الإضرار بمكانة الشخص الحسود على وجه التحديد، وينطوي على مشاعر عدائية ودوافع عدوانية تجاه المحسود ويؤدي إلى عواقب غير مرغوب فيها كالتوتر والألم والعداوة إلى جانب تأثيره على استمرارية المحسودين في الشركة، وهكذا فإن الحسد الخبيث يقلل في المقام الاول من الفارق بين الحاسد والمحسود من خلال التسوية للادنى، أي من خلال إيصال المحسود إلى مستوى الحاسد (Breidenthal, et al.,2020:244)

٢- أما الحسد الحميد فهو يتكون من المشاعر والاحاسيس والدوافع الموجهة نحو تحسين وضع الحاسد ولا يتضمن أي مشاعر عدائية، وهو ينطوي على الرغبة في الشيء والدافع للتحسين والنية لمحاكاة الشخص الآخر، ويرتبط بمشاعر واهتمام أكثر إيجابية تجاه الشخص المحسود والشيء المحسود عليه، وتشير اللادلة إلى أن الاشخاص الذين لديهم استعداد لتجربة الحسد الحميد يحققون إنجازات أفضل من الاشخاص ذوي الاستعداد الاقل، ويتمتعون برفاهية أعلى، وينظر إليهم بشكل أكثر إيجابية من قبل أقرانهم، وهكذا فهو يقلل من الفارق بين الحاسد والمحسود من خلال الوصول إلى مستوى المحسود Breidenthal, et al.,2020:244). والحسد الحميد يخلو من العداء، حيث يُشبه الاعجاب بالشخص المحسود، وبالتالي فهو يمثل الغبطة التي تولد شعورًا إيجابيًا لدى الحاسد.ويعمل الحسد الحميد كقوة تحفيزية تدفع الفرد إلى العمل بجدية أكبر لتحقيق هدفه الذي يتمثل في الوصول إلى ما يمتلكه الشخص المحسود، لذلك، يُعد الحسد الحميد مؤشرًا إيجابيًا مما يعزز الدافع للعمل.(Thompson and Martinsen, 2016:145) .

وفي البيئة الاكاديمية حيث القليل من الدراسات التي تناولت الحسد نجد التحاسد الاكاديمي حاضرا بين الاساتذة ايضا والذي ينشأ بسبب طبيعة المجال الاكاديمي والطلب على مخرجات البحث العلمي والمنافسة في

التمويل وطرائق التدريس وفرص الترقية (Rayna,2021:356). والحسد يكون أما على شكل أستاذ يحسد الآخرين الذين يعتقد أنهم أفضل منه ، أو أن يكون محسودا منهم نتيجة لتميزه عنهم في مجالات عمله الجامعي، إن الاحساس بالحسد بين الاساتذة بالامكان تلمسه في الاحاديث والتعليقات والممارسات وردود الافعال التي تجري بينهم أثناء عملهم في ثلاثة مجالات هي: مجال البحث العلمي، والتدريس الجامعي، وأداء المهام الإدارية التي يكلفون بها بهدف خدمة المجتمع وتطوير المعرفة الانسانية.

أ- مجال البحث العلمي: فتتخلل عمليات اكتشافه وتطويره للمعرفة عن طريق تقديم الاوراق البحثية والنشر في المجلات العلمية المرموقة والحصول على دعم مالي للبحوث كلها طرائق لتحسين مكانة الأستاذ الجامعي وخلق حالة من التنافسية والغيرة وحسد الاساتذة الآخرين.

ب- مجال التدريس الجامعي: الذي من خلاله يسهم الأستاذ في نقل المعرفة إلى الطلبة عن طريق إعداد المحاضرات وتقديمها بمهارات وطرائق تعليمية حديثة إلى جانب عدالته وموضوعيته في تقييم أداء الطلاب ،نجد نجاحه الفردي وتفوقه يغري الاساتذة الآخرين على الاهتمام بمحاضراته ويحفزهم على التحاسد معه في هذه الامور.

ج-مجال الشؤون الإدارية: ولاسيما عند تنافس الاساتذة للحصول على فرص إدارية رفيعة المستوى وللمشاركة في صنع القرارات في مجالات مثل رئاسة الاقسام والكليات والجامعات. ،وكذلك المشاركة في مجالس الجامعة والاشراف على الأمور الطلابية.

ثالثا :الأسباب التي تؤدي إلى الشعور بالحسد

الحسد في طبيعته عاطفة معقدة ومتشعبة وبالتالي فمن الصعوبة تشخيص اسبابه بشكل متكامل ودقيق. لكن الدراسات السابقة التي أجريت على التحاسد في أماكن العمل أشارت إلى أسباب متنوعة تدفع الموظفين نحو التحاسد وبالامكان تقسيمها إلى ثلاث مجموعات:

١- العوامل الشخصية: إن قلة ثقة الشخص في نفسه قد تجعله يشعر بالحسد تجاه انجازات الآخرين، كما أن بعض الأفراد قد يكونون عرضة للحسد بسبب رغبتهم الشديدة في التفوق على زملائهم، ويبدو أن لقوة التنافس الشخصي أثراً في تشجيع الفرد على الحسد، وهذا ما يعزوه عدد من الباحثين إلى المقارنات الاجتماعية حيث يقارن الفرد نفسه مع ما لدى الآخرين (Rayna,2021:357) .

٢- العوامل التنظيمية: وتتضمن نقص الشفافية في قرارات الترقية والمكافآت يؤدي إلى عدم الثقة بين الموظفين (Vrabel, et al., 2018:103).، كما أن عدم وجود عدالة تنظيمية في تفضيلات المديرين وانتقائيتهم للعاملين دون تبريرات مقنعة يمكن أن تثير الحسد، وكذلك عدم العدالة في تقييم الأداء يفضي إلى ارتفاع مستويات الحسد (Brooks,et al.,2019; Tai et al., 2012:120).

٣- العوامل الوظيفية: فالأداء العالي للآخرين يثير مشاعر الحسد لذوي الأداء المنخفض، أضف إلى ذلك سوء إدارة الصراعات بين العاملين يمكن أن يؤدي إلى تفاقم التوترات بين الموظفين، ويمكن أن يترك المجال

للحسد بقصد التشفي .وتشير بعض الدراسات السابقة إلى أن الموظفين الذين لديهم موارد أكثر من موارد زملائهم يصبحون أكثر عرضة للحسد (Hill & Buss, 2008:60) .

المبحث الثالث:الجانب العملي

يعرض الجانب الميداني وصفا لعينة البحث تعقبه الاجابة على فرضيات البحث بخصوص التحاسد الاكاديمي وعلى النحو الآتي :**أولا: وصف عينة البحث** : بلغ عدد أفراد العينة (991) أستاذا جامعيا، ويوضح الجدول رقم(2) أن (82.7%) منهم ذكور، الأمر الذي يشير إلى تدني نسبة مشاركة الاناث. وقد توزعت أعمار الاساتذة بين خمسة فئات عمرية إلا أن النسبة الكبيرة منهم كانت في الفئة العمرية الثانية وهي (41-50) سنة بنسبة (36%) تقريبا، وفي جانب المؤهل العلمي فقد شكل حملة الدكتوراه النسبة الاكبر بين أفراد العينة (81%)، أما بخصوص الالقاب العلمية فقد جاءت مرتبة أستاذ مساعد اولا وبنسبة (35%) تلتها مرتبة مدرس (27%)، ثم مرتبة أستاذ (25%) وأقلها حملة المرتبة العلمية مدرس مساعد بنسبة (13%). وفي إطار المراكز الوظيفية لأفراد العينة شكل التدريسيون النسبة الأكبر بنسبة (73.5%) وهو أمر طبيعي يعكس طبيعة عمل الجامعة. كما يوضح الجدول أن أغلب الجامعات التي ينتمي اليها هؤلاء الاساتذة هي جامعات حكومية (81%) .

جدول (2):الخصائص الشخصية والعلمية للاساتذة عينة البحث

الحالة الاجتماعية	ذكر		انثى	
العدد	820		171	
النسبة	82.7		17.3	
الحالة الزوجية	أعزب		متزوج	
العدد	80		911	
النسبة	8.1		91.9	
المؤهل العلمي	ماجستير		دكتوراه	
العدد	188		803	
النسبة	19		81	
نوع الجامعة	حكومية		اهلية	
العدد	805		186	
النسبة	81.2		18.8	
الفئة العمرية	اقل من 40 سنة	من 41-50	من 51-60	اكثر من60 سنة
العدد	250	356	234	151
النسبة	25.2	36	23.6	15.2
اللقب العلمي	مدرس مساعد	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ
العدد	128	270	346	247
النسبة	12.9	27.2	34.9	24.9
المركز الوظيفي	مدير وحدة	تدريسي	رئيس قسم	معاون عميد	عميد
العدد	111	729	95	35	21

الحالة الاجتماعية	ذكر		انثى		
النسبة	11.2	73.5	9.6	3.5	2.1

الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي .SPSS

ثانيا: مستويات وجود التحاسد الاكاديمي بين أفراد العينة:

تضمنت الاستبانة (33) سؤالا غطت الاسئلة ثلاثة محاور رئيسة حيوية في إطار عمل الأستاذ الجامعي، فالمحور الاول (التحاسد في قضايا البحث العلمي) والثاني (التحاسد في قضايا التدريس الجامعي) اشتمل كل منهما على (4) فقرات كل فقرة تكونت من (3) أسئلة، أما المحور الثالث (التحاسد في مجال الخدمات الإدارية) فقد اشتمل على (3) فقرات كل فقرة تكونت من (3) أسئلة، وافترضت الدراسة أن محاور التحاسد الثلاثة موجودة عند الأستاذ الجامعي، لكنها أيضا تختلف في الدرجة أو المستوى .ولغرض التعرف على واقع التحاسد الاكاديمي وأبعاده بين الاساتذة الذين شملهم البحث تم إعداد الجدول (3) الذي يشير إلى أن مستويات وجوده تجاوزت الوسط الفرضي (3) حيث احتل التحاسد الاكاديمي في مجال البحث العلمي الترتيب الأول ضمن مجالات التحاسد الاكاديمي بوسط حسابي (3.20)، تلاه في الترتيب التحاسد في الامور الخاصة بالتدريس الجامعي بوسط حسابي (3.17) ،واحتل المرتبة الاخيرة التحاسد في قضايا الخدمات الجامعية بوسط حسابي (3.12).كما يلاحظ أن هناك تبايناً في الانحرافات المعيارية الفرعية من جهة وتباينها مع الوسط الحسابي العام من جهة آخرى .حيث جاءت (.570)، (.587)، (.603) على التوالي، في حين جاء الوسط الحسابي العام للتباين (0.477) وبخطأ معياري (.015) . وهو أمر يشير إلى تجانس الاجابات إلى حد ما .

جدول رقم (3): تشخيص وترتيب مستويات التحاسد الاكاديمي بين الاساتذة (حجم العينة991)

مجالات التحاسد الاكاديمي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الترتيب	مستوى التحاسد
البحث العلمي	3.20	.570	.018	1	وسط
التدريس الجامعي	3.17	.587	.018	2	وسط
الخدمات الإدارية	3.12	.603	.019	3	وسط
المتوسط العام	3.17	.477	.015		وسط

الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي .SPSS

ثالثا: اختبار فرضيات البحث:

١- الفرضية الرئيسة الأولى : (لا يوجد تحاسد اكاديمي بين أساتذة الجامعات العراقية).

٢- ويتفرع منها ثلاث فرضيات فرعية كل فرضية تتعلق بأحد محاور التحاسد الثلاثة موضوع البحث، وسيتم اختبار الفرضيات الفرعية لكل محور وكما يأتي:

المحور الاول: التحاسد في قضايا البحث العلمي

وتتمثل فرضية هذا المحور في الفرضية الفرعية (١-١) ومفادها (لا يوجد تحاسد اكاديمي في قضايا البحث العلمي بين أساتذة الجامعات العراقية)، يوضح الجدول (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (t) لإجابات عينة البحث عن المحور الاول للتحاسد في قضايا البحث العلمي:

جدول (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (t) لاجابات عينة البحث عن التحاسد في قضايا البحث العلمي

ت	الفقرات	Mean	Std. Dev.	T	Sig
1	التحاسد عندما تحصل على منحة بحث قدم زملاؤك طلبا للحصول عليها, كيف تعتقد أن يكون موقف زملائك في العمل؟	3.1853	.79847	7.307	.000
2	كيف يشعر زملاؤك عندما تقوم بنشر بحث في مجلة علمية مرموقة؟	3.1991	.73324	8.549	.000
3	ما شعور زملاؤك عندما تحصل على جائزة لأحد بحوثك المنشورة؟	3.1934	.69335	8.781	.000
4	كيف يشعر زملاؤك عندما يتلقى بحثك عددًا أكبر من الاستشهادات أو الاقتباسات بالمقارنة مع بحوثهم؟	3.2334	.79434	9.251	.000
	المتوسط العام	3.2028	.57059	11.190	.000

الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي .SPSS

تشير معطيات الجدول (4) إلى أن الوسط الحسابي لمكونات هذه الفرضية أكبر من الوسط الفرضي (3)، وإن الانحراف المعياري أقل من (1) الامر الذي يدل على تجانس إجابات عينة البحث، وإن أعلى وسط حسابي للفقرة الرابعة حيث الوسط الحسابي (3.2334) بانحراف معياري قدره (.57059) واقل وسط حسابي للفقرة الاولى بمقدار (3.1853) وانحراف معياري قدره (.79847) وان المتوسط العام لمكونات التحاسد في قضايا البحث العلمي هو (3.2028) وبانحراف معياري (.57059) وان قيمة (t) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية لكافة الفقرات بدلالة ان قيمة (Sig=.000) وهي اقل من (.05)، وبما أن القاعدة قبول الفرضية العدمية إذا كانت قيمة (Sig) اقل من (.05)، اذن ترفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي مفادها (يوجد تحاسد اكاديمي في قضايا البحث العلمي بين أساتذة الجامعات العراقية).

المحور الثاني: التحاسد الأكاديمي في قضايا التدريس الجامعي:

وتتمثل فرضية هذا المحور في الفرضية الفرعية (١-٢) ومفادها (لا يوجد تحاسد في قضايا التدريس الجامعي بين أساتذة الجامعات العراقية)، يوضح الجدول (5) الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (t) لاجابات عينة البحث عن المحور الثاني للتحاسد في قضايا التدريس الجامعي.

جدول (5): الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (t) (التحاسد الأكاديمي في قضايا التدريس الجامعي)

ت	الفقرات	Mean	Std. Deviation	T	Sig
1	كيف يشعر زملاؤك في العمل عندما تتلقى تقييمات إيجابية من الطلبة ؟	3.1056	.74041	4.491	.000
2	كيف يشعر زملاؤك أو بعض زملاؤك عندما يتم تكريمك لتفوقك في التدريس؟	3.2045	.68600	9.385	.000
3	كيف يشعر زملاؤك أو أحدهم عندما يتم اختيارك لتدريس مقرر كانوا يأملون تدريسه؟	3.2022	.85139	7.475	.000
4	كيف يشعر زملاؤك عندما يتلقى تدريسك مزيدًا من الاهتمام أو التقدير مقارنة معهم ؟	3.1732	.67714	8.053	.000
	المتوسط	3.1714	.58766	9.180	.000

الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS.

تشير معطيات الجدول (5) إلى أن الوسط الحسابي لمكونات هذه الفرضية أكبر من الوسط الفرضي (3)، وأن الانحراف المعياري أقل من (1) الامر الذي يدل على تجانس إجابات عينة البحث، وأن أعلى وسط حسابي للفقرة الثانية حيث الوسط الحسابي (3.2045) بانحراف معياري قدره (.68600) وأقل وسط حسابي للفقرة الاولى بمقدار (3.1056) وانحراف معياري قدره (.74041) والمتوسط العام لمكونات التحاسد في قضايا التدريس الجامعي هو (3.1714) وبانحراف معياري (.58766) وقيمة (t) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية لكافة الفقرات بدلالة ان قيمة (Sig=.000) وهي أقل من (.05) اذن ترفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي مفادها (يوجد تحاسد اكاديمي في قضايا التدريس الجامعي بين أساتذة الجامعات العراقية).

المحور الثالث: التحاسد الأكاديمي في قضايا الخدمات الجامعية:

وتتمثل فرضية هذا المحور في الفرضية الفرعية (1-3) ومفادها (لا يوجد تحاسد أكاديمي في قضايا الخدمات الجامعية بين أساتذة الجامعات العراقية)، يوضح الجدول (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (t) لاجابات عينة البحث عن المحور الثاني للتحاسد في قضايا التدريس الجامعي.

جدول (6): الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (t) (التحاسد الاكاديمي في قضايا الخدمات الجامعية

ت	الفقرات	Mean	Std. Deviation	T	Sig
1	كيف يشعر زملاؤك او بعضهم عندما يتم تعيينك في منصب إداري أوفي لجنة إدارية مهمة؟	3.0905	.71727	3.971	.000
2	ما شعور زملائك عندما يتم تكريمك عن خدماتك الإدارية في الجامعة التي تعمل بها ؟	3.1275	.72552	5.531	.000

ت	الفقرات	Mean	Std. Deviation	T	Sig
3	كيف يشعر زملاؤك عندما يتم إعطاؤك مزيدًا من الموارد لأنشطتك الخدمية أو الدعم الذي تحصل عليه؟	3.1646	.72997	7.108	.000
	المتوسط	3.1276	.60343	6.656	.000

الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS.

تشير معطيات الجدول (6) إلى أن الوسط الحسابي لمكونات هذه الفرضية اكبر من الوسط الفرضي (3)، وأن الانحراف المعياري أقل من (1) الأمر الذي يدل على تجانس إجابات عينة البحث، وأعلى وسط حسابي للفقرة الثالثة، حيث الوسط الحسابي (3.1648) بانحراف معياري قدره (.72997) واقل وسط حسابي للفقرة الاول بمقدار (3.0905) وانحراف معياري قدره (.71727) والمتوسط العام لمكونات التحاسد في قضايا الخدمات الجامعية هو (3.1276) وبانحراف معياري (.50343) وقيمة (t) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية لكافة الفقرات بدلالة أن قيمة (Sig=.000) وهي أقل من (.05)، اذن ترفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي مفادها (يوجد تحاسد اكاديمي في قضايا الخدمات الجامعية بين أساتذة الجامعات العراقية)

٣-**الفرضية الرئيسة الأولى:** والتي تنص على أنه(لا يوجد تحاسد أكاديمي بين أساتذة الجامعات العراقية).

بما أن اختبار الفرضيات الفرعية الثلاث المنبثقة عن هذه الفرضية جاء برفضها جميعا، فيمكن القول ايضا برفض الفرضية الرئيسة الاولى، ولتأكيد ذلك تم إيجاد الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (t) للمحاور الثلاثة التي ينطوي عليها التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات عينة البحث، وكانت النتائج كما موضح في الجدول (7).

جدول (7): الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (t) (التحاسد في قضايا الخدمات الجامعية)

ت	المحاور	Mean	Std. Deviation	T	Sig
1	التحاسد في قضايا البحث العلمي	3.2028	.57059	11.190	.000
2	التحاسد في قضايا التدريس الجامعي	3.1714	.58766	9.180	.000
3	التحاسد في قضايا الخدمات الجامعية	3.1276	.60343	6.656	.000
4	الوسط العام (التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات)	3.1666	.47682	11.002	.000

الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS.

تشير معطيات الجدول (7) إلى أن الوسط الحسابي للمحاور الثلاثة ومتوسطها العام (التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات) أكبر من الوسط الفرضي الذي هو (3) وأن قيمة (t) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية بدلالة قيمة أن (Sig=.000) لكافة المحاور وهي أقل من (.05) فترفض فرضية العدم التي تنص على (لا يوجد

تحاسد أكاديمي بين أساتذة الجامعات العراقية والقبول بفرضية الاثبات البديلة والتي مفادها (يوجد تحاسد اكاديمي بين أساتذة الجامعات العراقية)

٤- **الفرضية الرئيسة الثانية:** لا يوجد فروق في التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات العراقية وفقا للمتغيرات الشخصية (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، التحصيل الدراسي ، اللقب العلمي، نوع الجامعة ويتفرع منها الفرضيات الآتية:

أ- لاختبار الفرضيات الفرعية للمتغيرات ثنائية البعد من (من الفرضية1-2- إلى الفرضية 2-4) تم اجراء اختبار Independent – Sample t- Test وكانت النتائج كما مبينة في الجدول (8) ومنها يتضح الاتي:

جدول (8): اختبار (t) للمتغيرات ثنائية البعد

ت	المتغير		N	mean	Std. deviation	T	Sig
1	الجنس	ذكر	820	3.1687	.47724	.298	.766
		انثى	171	3.1567	.47607		
٢	الحالة الزوجية	اعزب	79	3.1378	.59338	.572	.567
		متزوج	904	3.1699	.46659		
٣	التحصيل الدراسي	ماجستير	188	3.1734	.46455	.829	.216
		دكتوراه	803	3.1651	.47991		
٤	نوع الجامعة	حكومية	805	3.1561	.45435	1.456	.128
		أهلية	186	3.2125	5.2630		

الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS.

الفرضية الفرعية (2-1) : لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات يعزى لمتغير الجنس (ذكور/ إناث):

تشير معطيات الجدول (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات وفقا لمتغير الجنس (ذكور/ إناث) حيث قيمة (t=.298) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية، وهي غير دالة احصائيا بدلالة (Sig=.766) وهي أكبر من (.05) وهو ما يثبت صحة هذه الفرضية.

الفرضية الفرعية (2-2): لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (اعزب/متزوج): تشير معطيات الجدول (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات وفقا لمتغير الحالة الزوجية (اعزب/ متزوج) حيث قيمة (t=.572) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية، وهي غير دالة احصائيا بدلالة (Sig=.567) وهي اكبر من (.05) وهو ما يثبت صحة هذه الفرضية.

الفرضية الفرعية (2-3): لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات يعزى لمتغير التحصيل الدراسي (ماجستير ،دكتوراه): تشير معطيات الجدول (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بينأساتذةالجامعات وفقا لمتغير التحصيل الدراسي (ماجستير دكتوراه) حيث قيمة (t=.829) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية وهي غير دالة احصائيا بدلالة (Sig=.567) وهي اكبر من (.05) وهو ما يثبت صحة هذه الفرضية.

الفرضية الفرعية (2-4): لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات يعزى لمتغير نوع الجامعة او الكلية (حكومية/ أهلية): وكذلك تشير معطيات الجدول (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي تعزى لمتغير نوع الجامعة (حكومية/ أهلية) إذ كانت قيمة (t=1.456) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية، وهي غير دالة احصائيا بدلالة (Sig=.128) وهي أكبر من (.05) وهو ما يثبت صحة هذه الفرضية.

ب- ولاختبار مدى صحة الفرضيات الفرعية ذات الأبعاد الثلاثة أو أكثر ولمعرفة ما اذا ثمة فروقات ذات دلالة احصائية معنوية في التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات عينة البحث تعزى إلى متغيرات (العمر، اللقب العلمي، والموقع الجغرافي للجامعة والكلية)، تم اجراء اختبار التباين الاحادي **One-way-Anova** وكانت النتائج كما مبينة في الجدول (8) وعلى النحو الآتي:

الفرضية: (2-5): لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات يعزى لمتغير العمر: يوضح الجدول (9) نتائج تحليل التباين الاحادي ومنه نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد بين أساتذة الجامعات عينة البحث تبعا لمتغير العمر، حيث جاءت قيمة (f=2.980) بقيمة احتمالية قدرها (Sig=.031) وهي أقل من (.05) دالة احصائيا، وهو ما يثبت عدم صحة هذه الفرضية وقبول الفرضية البديلة ومفادها (يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات يعزى لمتغير العمر). كما يبين الجدول ارتفاع قيمة المتوسطات للفئة العمرية الاكبر عن الفئات العمرية الأصغر، حيث كانت أعلى الفئات في التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات هي الفئة العمرية (أكثر من 60 سنة) بمتوسط قدره (3.2670)

جدول (9): نتائج اختبار التباين الأحادي لمتغير العمر

ت	الفئة العمرية	N	Mean	Std.Deviation	f	Sig	الدلالة الاحصائية
1	أقل من 40 سنة	250	3.1256	.4851	2.98	.01	دال
2	من 41-50 سنة	358	3.1658	.4956			
3	من 51-60 سنة	233	3.1474	.4707			
4	أكثر من ٦٠ سنة	150	3.2670	.4125			
	المجموع	991	3.1666	.4768			

الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS.

ولمعرفة سبب الفروقات تم اختبار المقارنات البعدية Multiple Comparisons (Seheffe) التي سببت ذلك، وماهية الفروق الدالة احصائيا، وكانت النتائج كما في الجدول (10)

جدول (10): تائج اختبار المقارنات البعدية Sheffe

التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات تبعا لمتغير العمر	الفرق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
أكبر من 60 ---------- اقل من 40	.14148	.041	دال
أكبر من 60 ---------- 41-50	.10122	.188	غير دال
أكبر من 60 ---------- 51-60	.11964	.124	غير دال

الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS.

تشير معطيات الجدول (10) إلى أن سبب الفروق الدالة احصائيا تبعا للعمر يعود إلى الفرق بين الفئة العمرية الأكبر (أكبر من 60 سنة والفئة العمرية الأقل منها بفارق معنوي (14148.) عن الفئة العمرية (أقل من 40 سنة) حيث جاءت القيمة الاحتمالية (sig=.41) أقل من (05.)، في حين لم يكن الفرق بين الفئات العمرية الآخرى دالاً احصائيا، حيث جاءت القيم الاحتمالية (188. ;Sig=.124) وهما أكبر من (05.).

الفرضية الفرعية (2-6): لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات يعزى لمتغير اللقب العلمي.

يوضح الجدول (11) نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA تبعا لمتغير اللقب العلمي لعينة البحث (فرضية رقم (2-6)، ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد بين أساتذة الجامعات عينة البحث تبعا لمتغير اللقب العلمي حيث جاءت قيمة (f=2.409) بقيمة احتمالية قدرها (Sig=.066) وهي أكبر من (05.) غير دالة احصائيا، وهو ما يثبت صحة هذه الفرضية.

جدول (11) نتائج اختبار التباين الاحادي ANOVA تبعا لمتغير اللقب العلمي

ت	اللقب العلمي	N	Mean	Std.Deviation	F	Sig	الدلالة الاحصائية
1	مدرس مساعد	128	3.1557	.48701	2.409	.066	غير دال
2	مدرس	270	3.1056	.52863			
3	أستاذ مساعد	346	3.1875	.43697			
4	أستاذ	247	3.2099	.46098			
	المجموع	991	3.1666	.47682			

الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS.

الفرضية الفرعية (2-7): لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات يعزى لمتغير المركز الوظيفي الحالي.

تشير نتائج تحليل التباين في الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد بين أساتذة الجامعات، إذ جاءت قيمة (f=1.053) بقيمة احتمالية قدرها (Sig=.385) وهي أكبر من (.05) غير دالة احصائيا، وهو ما يثبت صحة هذه الفرضية.

جدول (12): نتائج اختبار التباين الاحادي ANOVA لمتغير المركز الوظيفي الحالي

ت	المركز الوظيفي	N	Mean	Std.Deviation	F	Sig	الدلالة الاحصائية
1	عميد	21	3.3236	.39129	1.053	.385	غير دال
2	معاون عميد	35	3.2275	.46747			
3	رئيس قسم	96	3.1868	.46622			
4	مقرر قسم	38	3.0838	.59194			
5	تدريسي	690	3.1546	.46427			
6	مدير وحدة/ شعبة	111	3.2035	.53314			
	المجموع	991	3.1666	.47682			

الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS.

الفرضية الفرعية (2-8): لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات يعزى لمتغير المنطقة الجغرافية (التي تقع فيها الجامعة).

يوضح الجدول (13) نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA تبعا لمتغير المنطقة الجغرافية لعينة البحث ،ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التحاسد بين أساتذة الجامعات عينة البحث تبعا لمتغير المركز الوظيفي الحالي، حيث جاءت قيمة (f=1.071) بقيمة احتمالية قدرها (Sig=.375) وهي أكبر من (.05) غير دالة احصائيا، وهو ما يثبت صحة هذه الفرضية.

جدول (13): نتائج اختبار التباين الاحادي ANOVA لمتغير المنطقة الجغرافية التي تقع فيها الجامعة

ت	المنطقة الجغرافية	N	Mean	Std.Deviation	F	Sig	الدلالة الاحصائية
1	الجنوبية	83	3.2520	.45298	1.071	.375	غير دال
2	الفرات الأوسط	146	3.1678	.48561			
3	الوسطى	296	3.1240	.49451			
4	الغربية	125	3.1702	.43640			
5	الشمالية	281	3.1813	.48021			
6	كردستان	60	3.1802	.46069			
	المجموع	991	3.1666	.47682			

الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS.

المبحث الرابع: مناقشة نتائج البحث والاستنتاجات والمقترحات

اولا :مناقشة النتائج:

اهتمت الدراسة الحالية باستكشاف التحاسد الاكاديمي بين الاساتذة في الجامعات العراقية والتعرف على مستوياته ومجالات وجوده ومدى تباينه، كل ذلك من منطلق أن التحاسد الاكاديمي بمجالاته الثلاثة لازالت بعيدة عن البحث العلمي في العراق إلى جانب تأثيره على الحالة النفسية والأداء بالنسبة للعاملين وللمنظمة على حد سواء .ومن أجل ذلك حاولت الدراسة استيفاء الاهداف الرئيسة التي التزمت بها ،وعليه سنقوم بمناقشة نتائج الدراسة في ضوء أهدافها الرئيسة كما يأتي:

١- : مناقشة النتائج الخاصة بالهدف الاول : التعريف بالتحاسد الاكاديمي وبأنواعه الشائعة بين أساتذة الجامعات العراقية.

من خلال تحليل مستويات التحاسد الاكاديمي بين الاساتذة تبين أنه موجود وبدرجات متوسطة مقارنة مع الوسط الفرضي (3)، وفي في المجالات الثلاثة التي اهتمت بها الفرضية الرئيسة الأولى :التحاسد في(البحث العلمي، قضايا التدريس و الخدمات الإدارية) تبين وجود التحاسد بشكل متوسط بين الأساتذة، وهذا يؤكد حقيقتين، الاولى دعم وتعزيز للدراسات السلوكية التي تؤكد ان الحسد موجود عند جميع البشر وهو شيء طبيعي في عالم المقارنات بين الذي عند البشر من مال أو مركز اجتماعي أو وظيفي أو مهارة معينة يفتقدها الحاسد، ويتمتع بها الشخص المحسود. أما الحقيقة الثانية فهي أن الأستاذ الجامعي لايشذ عن بقية بني البشر، وإن كان مستواه العلمي أكثر من عامة الناس، لكن هذه الحقيقة تجعلنا نؤكد على أهمية الاهتمام بقضية التحاسد الاكاديمي وكيف يمكن إدارته بين الاساتذة نظرا لما ينتجه من امور سلبية تنعكس على صحتهم و مستويات رضاهم وتعاونهم وأدائهم أيضا وهي أمور تؤثر سلبيا بالنهاية على مستوى نجاح الجامعة وطموحاتها المستقبلية.

٢- :مناقشة النتائج الخاصة باختبار فرضيات التحاسد الاكاديمي بين أساتذة الجامعات العراقية:

اعتمدت الدراسة الحالية فرضيتين رئيستين اكدت الاولى على وجود التحاسد الاكاديمي بين الاساتذة وفي ثلاثة مجالات رئيسة هي: البحث العلمي والتدريس والخدمات الإدارية .أما الفرضية الرئيسة الثانية فحاولت استكشاف مدى تباين التحاسد الاكاديمي بين الاساتذة في ضوء خصائصهم الشخصية، كالجنس والعمر إلى جانب تفحص مديات وجوده في ضوء بعض الخصائص الوظيفية للأستاذ كالمرتبة العلمية والتحصيل الدراسي ونوع الجامعة التي يعمل فيها .وقد جاءت نتائج الاختبار للفرضية الأولى مؤيدة لوجود التحاسد بين الاساتذة وفي المجالات الرئيسة الثلاثة لعمل الأستاذ الجامعي ،حيث كانت جميع الأوساط الحسابية أكبر من الوسط الفرضي (3). إن وجود الحسد بين الاساتذة في الجامعات، يعني وجود مشاعر سلبية من الغيرة أو الاستياء تجاه نجاح أو تقدم زميل في واحد أو أكثر من المجالات التي غطتها الدراسة . يمكن أن يكون الحسد ناتجًا عن المنافسة الداخلية، الاختلاف في مستويات الأداء، أو عدم الرضا عن الوضع الوظيفي الحالي.

أما بخصوص نتائج الفرضية الرئيسة الثانية ،فقد أشرت جميعها على عدم وجود فروقات جوهرية بين الحسد الاكاديمي والمتغيرات الشخصية والوظيفية إلا في مسألة عمر الأستاذ ،حيث ظهر تباين معنوي واضح

ولصالح الفئة العمرية الأكبر ، بمعنى إن الاساتذة الأكبر عمرا يشعرون أنهم محسودون أكثر من أقرانهم الأصغر سنا "الشباب". أحد التفسيرات الاحتمالية التي قدمت في هذا الجانب هي: ربما تولد لديهم هذا الشعور، لأنهم الافضل في التدريس وفي نتاجهم الأكاديمي والخدمي مقارنة بالآخرين الاصغر سناً، وهذه النتيجة لا تتفق مع نتائج بعض الدراسات الاجنبية التي تناولت الحسد، إذ تشير إلى أن كبار السن أكثر قدرة على إخفاء مشاعرهم في مواقع العمل بما في ذلك اخفاء الحسد (Gerber et al.,2018)، وهم أكثر قدرة على تنظيم عواطفهم السلبية من الموظفين الاصغر سناً، ففي عملية المقارنة يميل كبار السن نحو اخفاء مشاعر الحسد والتعامل معه بشكل أكثر فعالية (Gross, et al.,1997)

ثانيا: الاستنتاجات

من أهم الاستنتاجات التي يمكن الخروج بها من النتائج السابقة ما يأتي:

١. إن التحاسد الاكاديمي حالة موجودة لدى أساتذة الجامعات العراقية بمحاوره الثلاثة موضع البحث التحاسد في (البحث العلمي ، التدريس الجامعي، والخدمات الإدارية) وبدرجات متقاربة تفوق الوسط الحسابي الفرضي، حيث بلغ الوسط الحسابي للمحاور الثلاثة (3.17) وبانحراف معياري (.477) وهذا بدوره يعكس توافق عينة البحث على وجود التحاسد الاكاديمي.
٢. لايوجد فروق ذات دلالة معنوية لادراك أساتذة الجامعات العراقية للتحاسد الاكاديمي تبعا للمتغيرات الشخصية باستثناء الفروقات وفقا لمتغير العمر.
٣. الحسد نوعان: الحسد السيء يقود إلى نتائج سلبية على الفرد والجامعة، لأنه يجسد الرغبة في الحاق الضرر بالآخرين خاصة الناجحين ،وهناك ايضا الحسد الايجابي الذي يمكن أن تكون له نتائج إيجابية على الفرد والجامعة .
٤. للحسد الاكاديمي أسباب متنوعة بعضها ذاتي وبعضها وظيفي وبعضها الآخر تنظيمي .
٥. لا يوجد اهتمام كافٍ بموضوع التحاسد الاكاديمي وكيفية إدارته بين الاساتذة في الجامعات العراقية .

ثانيا: المقترحات

من أجل الحد من ظاهرة التحاسد الاكاديمي في الجامعات العراقية، يمكن للباحثين تقديم المقترحات الآتية للإدارة الجامعية:

١- يمكن لإدارة الجامعة وبالتعاون مع إدارة الموارد البشرية العمل على تعزيز العلاقة بينها وبين كوادرها التدريسية وإعادة النظر في أساليب تقييم أدائهم، وإعادة التوازن بين مساهمات الأستاذ الجامعي والامتيازات الوظيفية والمادية مثل الترقيات والصلاحيات والحوافز وغيرها من الموارد الوظيفية.
٢- كذلك يمكن لإدارة الجامعة وبالتعاون مع اللجان العلمية وإدارة الموارد البشرية التغلب على انتشار التحاسد السلبي بين الاساتذة من خلال ايجاد بيئة تنظيمية آمنة ومريحة، من خلال اقامة الندوات والورش التي تحث على أهمية التعاون باعتبارهم قدوة المجتمع ولما يخدم العملية التدريسية

٣- تشجيع ثقافة التعاون عن طريق تنظيم ورش عمل وفعاليات تشجيعية لتحفيز التفاعل الإيجابي وتعزيز فهم الأستاذ لأهمية العمل الجماعي من شأنه المساهمة في تخفيف حالة التحاسد السلبي .

٤- إنشاء منصات للتواصل الدوري بين أعضاء هيئة التدريس لمناقشة القضايا المتعلقة بالبيئة الأكاديمية وتبادل الآراء من اجل التقريب بين الأفراد في مواقع العمل، فالاتصالات إحدى الطرائق الفعالة للحد من مشاعر الحسد من خلال خلق بيئة عمل يشعر فيها الموظفون بالانسجام والراحة عندما يقتربون من بعضهم إذا كانوا يواجهون بعض المشاكل.

٥- من الضروري إجراء تقييم دوري للبيئة العملية في الجامعة لفحص أسباب التحاسد وتحديد النقاط التي يمكن تحسينها، لأن ذلك يسهم في تحسين العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس.

٦- ويوصي الباحثان بإجراء مزيد من الدراسات عن التحاسد الاكاديمي من حيث تأثيره على سلوك الاكاديميين ومنها الأداء والولاء وسلوك المواطنة التنظيمية....،وما إذا كان الحسد الموجود في البيئة الجامعية حسد حميد أم خبيث .

References

Bedeian, A. G. (1995). "Workplace envy", Organizational Dynamics, Vol. 23, No.4, pp. 49-56.

Breidenthal, A. P., Liu, D., Bai, Y., & Mao, Y. (2020), "The dark side of creativity: Coworker envy and ostracism as a response to employee creativity", Organizational Behavior and Human Decision Processes, No. 161,pp. 242-254.

Brooks, A. W., Huang, K., Abi-Esber, N., Buell, R. W., Huang, L., & Hall, B. (2019), "Mitigating malicious envy: Why successful individuals should reveal their failures", Journal of Experimental Psychology: General, Vol.148, No.4, pp.667- 687.

Buunk, A. P., & Gibbons, F. X. (2007), "Social comparison: The end of a theory and the emergence of a field", Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol.102, No.1, pp. 3–21.

Dogan. K., and Vecchio, R., (2001), "Managing Envy and Jealousy in the Workplace", Compensation and Benefits Review, Vol.33, No.2, pp.57-63.

Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002), "Social undermining in the workplace", Academy of Management Journal, 45(2), 331-351.

Duffy, M. K., Shaw, J.D.,& Schaubroeck, J.M. (2008), "Envy in organizational life. In Smith, R. (Ed.), Envy: Theory and research: 167–89. New York, NY: Oxford University Press.

Dunn, J.R., and Schweitzer, M. E (2004). "Too good to be trusted? Relative Performance, envy and trust", Academy of Management Proceedings, Vol. 2004,No.1, pp.1-6. doi.org/10.5465/ambpp.2004.13862773

Eissa, G. & Wyland, R. (2016), "Keeping up with the Joneses: The role of envy, relationship conflict, and job performance in social undermining" Journal of Leadership & Organizational Studies, Vol.23, No.1, pp. 55-65. doi.org/10.1177/1548051815605020

Erdil, O., & Müceldili, B. (2014). "The effects of envy on job engagement and turnover intention", Procedia-Social and Behavioral Sciences, Vol.150, pp. 447-454, https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.050

Gerber, J. P., Wheeler, L., & Suls, J. (2018), "A social comparison theory meta-analysis 60+ years on" Psychological Bulletin, Vol.144, No.2, pp. 177–197.

Gross, J. J., Carstensen, L. L., Pasupathi, M., Tsai, J., Götestam Skorpen, C., & Hsu, A. Y. (1997), "Emotion and aging: Experience, expression, and control", Psychology and Aging, vol.12,No.4, pp. 590–599.

Hill, S.E. & Buss, D.M. (2008), "The evolutionary psychology of envy", In R.H. Smith (Ed.), Series in affective science. Envy: Theory and research. Oxford University Press. doi.org/10.1093/acprof:oso/97801953279 3.003.0004

Khan, A.K.,Peretti, J.M. & Quratulain, S. (2009),"Envy and counterproductive work behaviors: Is more fairness always preferred", Paper presented at 20th AGRH Conference (9th-11th September 2009, Toulouse, France) of the French-speaking HR/ OB Research Scholarly Association.

Lange, J., Crusius, J., & Hagemeyer, B. (2016), "The evil queen's dilemma: Linking narcissistic admiration and rivalry to envy", Personality and Social Psychology Bulletin, Vol.42, No.6, pp.732-744.

Lange, J., Protasi, S. (2021), "An Interdisciplinary Perspective on the Value of Envy", Review of Philosophy and .Psychology, pp.1-20

Lazarus, R. S., & Lazarus, B. N. (1994), "Passion and reason: Making sense of our emotions", Oxford University Press, USA.

Lee, K., Duffy, M. K., Scott, K. L., & Schippers, M. C.(2018), "The experience of being envied at work: How being envied shapes employee feelings and motivation", Personnel Psychology, Vol.71, No.2, pp. 181–200

Liu, H., Geng, J., & Yao, P. (2021), "Relationship of leadership and envy: how to resolve workplace envy with leadership—a bibliometric review study", Journal of Intelligence, Vol.9, No.3, pp. 44-61

Malik, S. Z., & Malhi, J. I. (2020). Envy at workplace: examining its sequential effect on cyberbullying, organizational politics and job satisfaction in university teachers in Pakistan. *International Journal of Innovation in Teaching and Learning (IJITL)*, Vol. *6, No.*2, pp. 128-145.

Menon.T., and Thompson. L.,(2010), "Envy at Work", Harvard Business Review. Vol.88, NO. 4, pp.74-79.

Mishra, P. (2009), "Green-eyed monsters in the workplace: antecedents and consequences of envy", Academy of Management Proceedings, Vol. 1, pp. 1-6

Moran, S., & Schweitzer, M. E. (2008), "When better is worse: Envy and the use of deception", Negotiation and Conflict Management Research, Vol.1, No.1, pp. 3-29.

Özkoç, A. G., & Çaliskan, N. (2015), "The Impact of Organizational Envy on Organizational Climate Created among Employees: An Application in Accommodation Enterprises", International Journal of Business and Management, 10(1), 40.

Parrott, W. G., & Smith, R. H. (1993), "Distinguishing the experiences of envy and jealousy", Journal of Personality and Social Psychology, 64(6), 906–920. Dio.org/10.1037/0022-3514.64.6.906

Puranik, H., Koopman, J., Vough, H. C., & Gamache, D. L. (2019), "They Want What I've Got (I Think): The Causes and Consequences of Attributing Coworker Behavior to Envy", Academy of Management Review, Vol. 44.No.2, pp. 424–449..

Reyna, J. (2021, July), "Do we hate it when our friends become successful? Envy in educational technology", In EdMedia+ Innovate Learning (pp. 356-361). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).

Salovey, P., & Rodin, J. (1984), "Some antecedents and consequences of social-comparison jealousy", Journal of Personality and Social Psychology, Vol.47, No.4, pp. 780-792.

Sawada, M., & Fujii, T. (2016), "Do envious people show better performance?: Focusing on the function of benign envy as personality trait", The Japanese journal of psychology, vol. 87, No.2, pp. 198-204.

Sheppard, A. (2017), "Countering being envied: The need for a witness", Canadian Journal of Psychoanalysis, Vol.25, No. 2, pp. 79-87.

Shousha Nayera M (2020), "Relationship between perceived workplace envy and job performance in Egypt: Moderating effect of self-esteem" Applied Psychology Bulletin, Vol. 288, No.1, pp.2-18.

Smith, R. H., Parrott, W. G., Diener, E. F., Hoyle, R. H., & Kim, S. H. (1999). "Dispositional envy", Personality and Social Psychology Bulletin, Vol.25, No.8, pp. 1007-1020.

Smith, R.H., & Kim, S.H. (2007), "Comprehending Envy". Psychological Bulletin, Vol.133, No.1, pp.46-64.

Sterling, C. M., & Labianca, G, (2015), "Costly comparisons: Managing envy in the workplace", Organizational Dynamics,Vol. 44, No.4, No. pp. 296–305.

Tai, K., Narayanan, J. & McAllister, D.J. (2012), "Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations", Academy of Management Review, vol.37, No.1, pp.107- 129. doi.org/10.5465/amr.2009.0484

Thompson, G., Glaso, L. & Martinsen, O. (2016). "Antecedents and consequences of envy", The Journal of Social Psychology, Vol. 156, No.2, pp, 139-153. doi.org/10.1080/00224545.2015.1047439

Vecchio, R. (2005), "Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied", Cognition & Emotion, Vol.19, No.1, pp. 69-81.

Vrabel, J.K., Zeigler-Hill, V. & Southard, A.C. (2018), "Self-esteem and envy: Is state self-esteem instability associated with the benign and malicious forms of envy?", Personality and Individual Differences, Vol. 123, pp.100-104, doi.org/10.1016/j. paid.2017.11.001

Wang, Z., & Li, G. (2018), "You don't actually want to get closer to the star: How LMX leads to workplace ostracism", Frontiers of Business Research in China, vol.12, No.1,pp. 1-13.