

الحسد الخبيث والحسد الحميد لدى الموظفين

م.م. رؤى عباس علي

ruaaabass990@gmail.com

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية

الملخص

التعرف على: (١- الحسد الخبيث لدى الموظفين) ٢- الفروق في الحسد الخبيث تبعاً لمتغير أ- الجنس (ذكور - أناث) ب- العمر (٣٠ سنة فأقل - أكثر من ٣٠)، ٣- الحسد الحميد لدى الموظفين ٤- الفروق في الحسد الحميد تبعاً لمتغير أ- الجنس (ذكور - أناث) ب- العمر (٣٠ سنة فأقل - أكثر من ٣٠)، **منهج البحث:** المنهج الوصفي- المقارن. **عينة البحث:** عددها (٢٠٠) موظف وموظفة في جميع وزارات محافظة بغداد، **أداة البحث:** تم بناء مقياسين لمتغيري الحسد الخبيث والحسد الحميد بالاعتماد على النظرية التي تم اعتمادها في البحث الحالي، وتم إجراء الصدق والثبات للمقياسين، **الوسائل الإحصائية:** تمت معالجة عن طريق الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SSPS). **نتائج البحث:** (١- لدى الموظفين حسد خبيث منخفض ودال احصائياً، ٢- يوجد فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير (الجنس، العمر) ٣- لدى الموظفين حسد حميد مرتفع ودال احصائياً، ٤- يوجد فروق في الحسد الحميد ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير (الجنس) لصالح الذكور، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير (العمر). وتم تفسير نتائج البحث على وفق نظريتي البحث المتبناة في البحث الحالي، **التوصيات منها:** (على المؤسسات الحكومية تقليل من الفوارق الطبقية بين الموظفين ومنح مستحقاتهم)، **المقترحات منها:** (إجراء دراسة عن الحسد الخبيث والحسد الحميد وعلاقته بالمقارنة الاجتماعية).

الكلمات المفتاحية: الحسد الحميد، الحسد الخبيث، الموظفين.

Malicious envy and benign envy among employees

Ruaa Abbas Ali

Center for Psychological Research

Abstract

Identify: (1- Malicious envy among employees) 2- Differences in malicious envy according to the variable A- Gender (males - females) B- Age (30 years and under - over 30), 3- Benign envy among

employees 4- Differences in Benign envy according to the variable A- Gender (males – females) B- Age (30 years or less – over 30), research method: descriptive-comparative method. Research sample: numbered (200) male and female employees from ministries in Baghdad Governorate. Research tool: two scales were built for the variables of malicious envy and benign envy based on the theory that was adopted in the current research. Validity and reliability were conducted for the two scales. Statistical methods: were processed using the bag. Statistics for the Social Sciences (SSPS). Research results: (1- Employees have low and statistically significant malicious envy, 2- There are statistically significant differences according to the variable (gender, age) 3- Employees have high and statistically significant benign envy, 4- There are statistically significant differences in benign envy depending on the variable (Gender) in favor of males, and there are no statistically significant differences depending on the variable (Age). The results of the research were interpreted according to the two research theories adopted in the current research, recommendations including: (Governmental institutions should reduce class differences between employees and grant their entitlements), proposals among them. (Conducting a study on malicious envy and benign envy and their relationship to social comparison).

Keywords: benign envy, malicious envy, employees.

مشكلة البحث

أن الحسد هو "واحد من أكثر المشاعر الإنسانية شمولية وعمقاً" وهو الذي يخلق الغضب وسوء النية فإن الشخص الحسود يصر على مقارنة حالته بحالة الآخرين، وهذا مما يؤدي إلى اليأس وسوء النية بدلاً من راحة البال والإحسان وأن الميل إلى الشعور بالحسد منتشر انتشاراً واسعاً، على الرغم من أن الحسد هو عاطفة موجودة في معظم الثقافات ويشعر بها معظم الناس، فمن المحتمل أن تكون هناك اختلافات فردية مهمة في الميل إلى الشعور به (Smith et al., 1999, pp. 1007-1008).

ويشير Smith (1999) يتم التعرف على الحسد بشكل عام من خلال خاصيتين أساسيتين:

(١) الدونية الناجمة عن الميل إلى تفسير المقارنة الاجتماعية التصاعدية بطريقة سلبية.

(٢) سوء النية الناتج عن الشعور العميق بالظلم، حيث يكون الأفراد الحاسدين أكثر حساسية تجاه المقارنات الاجتماعية ومن الممكن أن يتفاعلوا بعداء تجاه الآخرين المتفوقين (Kwiatkowska et al., 2022, p. 2909).

أن الحسد في الواقع له وجهان، أحدهما يتساوى للأعلى والآخر يساوى للأسفل، وهذين الجانبين من الحسد، أحدهما أكثر إيجابية والآخر سلبي، وتم الاهتمام في كثير من الأحيان، على الجانب الأكثر إيجابية (Van de Ven et al., 2009, p. 419).

أشارت دراسة (Van de Ven, Zeelenberg & Pieters (2009) الى التمييز بين النوعين المختلفين من الحسد هما الحسد الحميد والحسد الخبيث، إذ أشارت الدراسة الى ان الحسد الحميد يؤدي إلى دافع صعودي يهدف إلى تحسين والارتقاء الى مركز اعلى لشخص الحاسد، في حين أن تجربة الحسد الخبيث يؤدي إلى دافع هزلي وميول فعلية تهدف إلى الإضرار بمكانة الفرد المحسود للفرد الآخر المتفوق (Van de Ven, Zeelenberg & Pieters, 2009, p. 419).

ويشير (Smith & Kim (2007 من المهم المقارنة بين الحسد الحميد والخبيث بالإعجاب والاستياء لأن النظرية تشير إلى أن الحسد الحميد يتشابه مع الإعجاب، والحسد الخبيث مع الاستياء، وأن التمييز بين أنواع الحسد يعتمد على وجود أو عدم وجود العداء، وأن الحسد المصحوب بالعداء هو الحسد الحقيقي (الخبيث)، فإن الحسد بدون عداء يشبه الإعجاب فهو ما يسمى بالحسد الحميد على الرغم من انه لا يحتوي على العداء، فإن الحسد الحميد لا يزال يحتوي أيضاً على الألم أو الإحباط الناجم عن تفوق شخص آخر، وعادة ما تميز اللغات التي تحتوي على كلمات متعددة للحسد بين الحسد الحميد والحسد الخبيث، على الرغم من أن الشكل الافتراضي للحسد في اللغة الإنجليزية يبدو أنه حسد خبيث، إلا أن الناس غالباً ما يستخدمونه بشكل أكثر إيجابية إذ يقول الناس أحياناً "أنا أحسدك" للتعبير عن إعجابهم ورغبتهم في الحصول على ما يمتلكه الآخرون (Van de Ven et al., 2009, p. 420).

وغالباً ما يتم الخلط بين الحسد والغيرة، ولكن توجد اختلافات واضحة، أي أن الحسد ينشأ عندما يمتلك شخص آخر شيئاً والفرد يفقده، فإن الغيرة تنشأ عندما يمتلك الشخص شيئاً ولكنه يخشى فقدانه لصالح شخص آخر (Van de Ven et al., 2009, p. 419).

أي أن "الحسد ينشأ في بيئة العمل عندما يفترق الموظف إلى القدرة على الإنجاز أو الجودة في العمل أو مقارنة نفسه بالموظف المتفوق الآخر، ويكون إما ان يرغب في ان يصبح كزميله أو يتمنى أن يفترق زميله هذا النجاح أو التفوق" إذ يُنظر إلى الحسد على أنه قوة تحفيزية تدفع الناس إلى العمل بجدية أكبر للحصول على ما يملكه الآخرون بالفعل، وقد يكون الحسد أحد أسباب (الرغبة القوية في امتلاك ما يملكه أقرانهم) أن الحسد يعزز اتخاذ القرارات غير العقلانية ويعوق التعاون والأداء

الجماعي، اذ اقترح (Showik 1969) أن الخوف من الحسد يمنع الناس من السعي لتحقيق التميز، وبالتالي يعيق تقدم المجتمعات ككل، حيث ينبع الحسد من مقارنة اجتماعية تصاعدية ويمكن الحد منه عن طريق تضيق الفجوة بين الذات والآخر، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق رفع الفرد من مستواه العملي إلى مستوى اعلى (Van de Ven et al., 2009, p. 419).

يؤثر الحسد في مكان العمل، باعتباره استجابة عاطفية يظهرها الموظفون بشكل متكرر أثناء المقارنات في مكان العمل، اذ أشارت دراسة (Khan & Noor 2020) تأثير المقارنة التصاعدية والحسد على اداء الموظف في مكان العمل، تكونت العينة من ٢٧٠ موظف وموظفة، في احدى شركات الاتصالات في باكستان، وأظهرت النتائج أن المقارنة الاجتماعية التصاعدية تثير الحسد الحميد والخبيث الذي بدوره يؤثر على أداء الموظف، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الحسد الحميد يؤدي إلى تحسين أداء الموظف بينما الحسد الخبيث لا يظهر أي علاقة بأداء الموظف (Khan & Noor, 2020, p. 169).

وأشارت دراسة (Crusius, Lange & Cologne 2017) يلجأ الأفراد إلى الحسد الحميد والخبيث عندما يتعرضون إلى تهديد المقارنة الاجتماعية، وأشارت نتائج الدراسة أن الحسد الحميد والخبيث هو رد فعل أساسي على تهديد الأفراد في وضعهم الاجتماعي اما على شكل حسد حميد الذي يدفع سلوك الأفراد لسعي وراء المكانة القائمة على الهيبة او السعي لرفع او تحسين مستوى الذات، او على شكل الحسد الخبيث الذي يدفع الأفراد في السعي وراء المكانة القائمة على الهيمنة او لخفض من مستوى الآخرين، وكما اشارت نتائج الدراسة إلى ان الأفراد يختلفون في قابليتهم لتجربة الحسد الحميد والخبيث على حد سواء (Crusius et al., 2017, pp. 2-12).

وتتجسد مشكلة البحث الحالي من خلال تقديم الباحثة مجموعة من الاسئلة بالاستناد على الدراسات السابقة والأطر النظرية التي قدمها البحث الحالي بسؤال الآتي:

• هل يوجد حسد حميد وحسد خبيث لدى الموظفين؟

ثانياً: أهمية البحث

أن الحسد هو من بين أقوى القوى العاطفية في الطبيعة البشرية. وإن أهمية الحسد في تحديد السلوك لدى الأفراد والعلاقات والمجتمع لم يتم التأكيد عليها فقط من قبل الفلاسفة، والمفكرين، والمؤرخين، وعلماء الاجتماع، والاقتصاديون، وعلماء الأنثروبولوجيا، وكذلك يؤثر الحسد على سلوك الفرد، والأخلاق، وإدراك الفرد لجسده، وتطور الصور النمطية أو علم الأمراض النفسية، والعديد من المجالات الأخرى لعلم النفس البشري (Lange et al., 2017, p. 4).

أن الحسد الحميد والخبيث يساهم في العواقب الاجتماعية للإعجاب والتنافس، على الرغم من أن الموقف محبط بنفس القدر، إلا أن الحسد الحميد يدفع إلى اتخاذ إجراءات موجهة نحو الأعلى تهدف إلى تحسين النتائج الشخصية وبالتالي، إذا نجح ذلك، فقد يؤدي إلى مكانة أعلى وفي المقابل، حتى لو كان الحسد الخبيث استجابة وظيفية، بمعنى أنه قد يقلل من الإحباط مباشرة بعد المواجهة مع معيار المقارنة التصاعدي، فإنه قد يكون غير مناسب على مدى فترات زمنية أطول. وبالتالي يشكل تهديداً مستمراً للأنا (Lange et al., 2016, p. 184).

اذ يشير Salovey & Rodin (1984) يعتمد الحسد في جوهره دائماً على مقارنة اجتماعية تصاعدية. ومن الممكن أن تؤدي مثل هذه المقارنة بشكل خاص إلى الحسد إذا كانت موجهة نحو الآخرين المماثلين وإذا كانت تتعلق بمجالات ذات أهمية كبيرة للذات (Lange & Crusius, 2015, p. 284).

أن الحسد يجعل شيئين واضحين للغاية. أولاً، يجب أن تكون هناك مقارنة اجتماعية تصاعدية: يحتاج شخص ما إلى الشعور بأن شخصاً آخر أفضل حالاً حتى يحدث الحسد، اذ يخطر الفرد في مقارنات اجتماعية بشكل رئيسي مع أولئك الذين يُنظر إليهم على أنهم مشابهون له، اي كلما اعتقد الفرد أنه "كان من الممكن أن أكون أنا" عندما يكون شخص آخر أفضل حالاً منه، كلما أصبح أكثر حسداً ومن الواضح إذن أن الحسد يعتمد على المقارنة الاجتماعية (Van de Ven et al., 2016, p. 337).

أشارت دراسة Lange, Crusius & Hagemeyer (2016) إلى علاقة الحسد الحميد والخبيث بالأعجاب والتنافس النرجسي، أشارت نتائج الدراسة إلى أن يرتبط الحسد الحميد بالأعجاب النرجسي لأن سلوك الحسد الحميد يتميز بالطموح و الدافع لتحسين الأداء مع الهدف النهائي للوصول إلى المكانة العالية والقبول الاجتماعي، في المقابل يرتبط الحسد الخبيث بالتنافس النرجسي لأن سلوك الحسد الخبيث يتميز بالخوف من الفشل المرتبط بالتنافس النرجسي والذي يؤدي إلى العداء والصراع الاجتماعي (Lang et al., 2016, pp. 168-185).

النقطة الثانية المهمة هي أن الحسد هو عاطفة، والعواطف هي استجابات لأحداث مهمة بالنسبة للفرد، وهي تهيئ الجسم للعمل والتعامل مع الأحداث ومن الواضح إذن أن الحسد يعتمد على المقارنة الاجتماعية وينشأ الحسد من تهديد نظرة المرء لذاته، بسبب كون شخص آخر أفضل منه. وأن العمل هو حل لهذا التهديد، لأنه يساعد الشخص على التعامل مع هذا التهديد، إما عن طريق تحسين وضعه والاجتهاد في العمل أو عن طريق خسارة مكانه

الشخص الآخر من موقعه الأعلى، وهنا يأتي دور التمييز بين الحسد الحميد والحسد الخبيث (Van de Ven et al., 2016, p. 340).

أن الحسد يمكن أن يكون له عواقب إيجابية وسلبية، وبالتالي يساعد التمييز التفكير بنشاط في ماهية الحسد وما يفعله، وكذلك التفكير في العواقب المحتملة الأكثر إيجابية. منذ تقديم التمييز بين الحسد الحميد والحسد الخبيث، الذي وجد أن الحسد الحميد عمل لفترة أطول في المهام، وكان أداؤه أفضل، وخصوصاً لدى الموظفين الذين كانوا يشعرون بالغيرة من زملائهم في العمل فأن الحسد الحميد أدى إلى زيادة جهدهم في العمل، كان يُنظر إلى الحسد أنه يحفز الاقتصاد يؤدي إلى زيادة الإنتاج (Van de Ven et al., 2016, p. 342).

في حين أن الحسد الخبيث يستلزم العداء تجاه الآخرين المتفوقين والانتقاص منهم والدافع لإيذاء الآخر أو الاستخفاف به والسلوك غير المتعاون أو الشماتة - والاستمتاع لمصائب الآخرين (Crusius & Lange, 2017, p. 3).

مما تقدم يمكن تلخيص أهمية البحث الحالي بالجوانب الآتية:

أولاً: لجوانب النظرية

ان دراسة الحسد وانواع الحسد لدى الموظف له اهمية كبيرة في عصرنا الحالي، وذلك لما يمر به اغلب الموظفين من مشكلات وضغوطات التي يتعرضون لها أثناء العمل.

ثانياً: الجوانب التطبيقية

من الممكن ان تعود الفوائد العملية لهذا البحث بالنفع على المجتمع بشكل عام ولفئة الموظفين بشكل خاص بحيث يمكن استخدامه في المشاركة لمعالجة المشكلات التي تتعلق بالموظفين

ثالثاً: أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي:

- ١- تعرف الحسد الخبيث لدى الموظفين.
- ٢- تعرف الفروق في الحسد الخبيث لدى الموظفين تبعاً لمتغير:
 - أ- الجنس (ذكور - إناث).
 - ب- الفئة العمرية (٣٠ سنة فأقل)، (أكثر من ٣٠ سنة).
- ٣- تعرف الحسد الحميد لدى الموظفين.
- ٤- تعرف الفروق في الحسد الحميد لدى الموظفين تبعاً لمتغير:
 - أ- الجنس (ذكور - إناث)
 - ب- الفئة العمرية (٣٠ سنة فأقل)، (أكثر من ٣٠ سنة).

رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي الموظفين على الملاك الدائم في جميع الوزارات الحكومية في محافظة بغداد لعام ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤.

خامساً: تحديد المصطلحات

- **التعريف النظري للحسد envy عرفه: (Parrott & Smith (1993** "الحسد هو رد فعل معقد ناتج عن مقارنة اجتماعية عندما يفتقر الفرد بشكل شخصي إلى الصفات أو إنجازات شخص آخر" (Kwiatkowska et al., 2022, p. 2909).

- **التعريف النظري للحسد الحميد benign envy عرفه Van de Ven, Zeelenberg & Pieters (2009)** "الحسد الحميد شعور مدفوع بالاحترام والإعجاب تجاه الآخر المتفوق مما يحفز الفرد إلى تحسين الذات".

اما "الحسد الخبيث شعور عميق بالعداء والاستياء الناتج عن ادراك نجاح شخص متفوق على أنه غير مستحق مما يحفز الفرد إلى سلوكيات ضاره" (Van de Ven et al., 2009, p. 2909).

- **التعريف النظري للحسد envy عرفه: (Rentzsch & Gross (2015** الحسد بأنه "ميل ثابت لتجربة مشاعر غير سارة عند مواجهة مقارنة اجتماعية سلبية" (Van de Ven et al., 2009, p. 418).

وقد تبنت الباحثة تعريف (Van de Ven et al., (2009 لأنها تبنت نظريتهم.

- **أما التعريف الإجرائي:** عينة ممثلة لمحتوى النطاق السلوكي لمفهوم الاستحقاق متضمنة في أداة، يعبر عنها بدرجة كلية لأغراض هذا البحث.

وقد تبنت الباحثة تعريف (Van de Ven et al., (2009 لأنها تبنت نظريتهم.

أما التعريف الإجرائي: عينة ممثلة لمحتوى النطاق السلوكي لمفهوم الاستحقاق متضمنة في أداة، يعبر عنها بدرجة كلية لأغراض هذا البحث.

النظريات والنماذج المفسرة

١- **نظرية الحسد المزدوج (الحسد الحميد والخبيث) المتبناة في البحث الحالي The Dual Envy Theory Van de Ven, Zeelenberg & Pieters (2009)**

تهدف نظرية الحسد المزدوج إلى توسيع فهم الحسد من خلال إمكانية فصل الحسد إلى شكلين متميزين - الحسد الحميد والحسد الخبيث، كل منها يرسم خريطة واحدة فقط من شكلي الحسد، يتم تصور الحسد الحميد والخبيث على أنه مشاعر مستقلة ذات طبيعة متعارضة جزئياً (أي مكونات الحسد الخبيث ترتبط سلباً بالحسد الحميد) (Lange et al., 2018., p. 574).

ويجد النهج ثنائي الأبعاد حقيقة أن الحسد تم تحليله في البداية على أنه بناء أحادي البعد وقد يكون تأثير اللغة الإنجليزية، التي تعمل فقط بمصطلح واحد يصف الحسد. ومع ذلك، يبدو أن العديد من اللغات تحتوي على كلمات أو عبارات تحدد نوعين متميزين من الحسد الحميد مقابل الحسد الخبيث – كاللغة الألمانية والروسية والبولندية، إذ كشفت المزيد من الأبحاث باستخدام التحليلات التصنيفية والطبقية الكامنة أنه حتى في اللغات التي تحتوي على كلمة واحدة فقط للحسد، من الممكن التمييز بين فئات التجارب العاطفية التي تعكس الحسد الحميد والحسد الخبيث، وأشار (Van de Ven (2016 أن النظرية ثنائية الأبعاد تطرح أن هناك شكلان متميزان من الحسد يعكسان طريقتين للتعامل مع تهديد الأنا إما عن طريق تحسين وضع الفرد في حالة الحسد الحميد أو عن طريق التقليل من قيمة الآخر المتفوق في حالة الحسد الخبيث وتعلق هذه الأشكال بأبعاد تقييم مختلفة والإدراك والمشاعر، واتجاهات العمل المتميزة التي تهدف إلى تحسين الذات مقابل إيذاء الآخرين المتفوقين (Kwiatkowska et al., 2022, p. 2909).

الحسد الحميد هو نوع الحسد الأكثر رفعة فالناس يحبون المقارنة مع الآخرين ويعجبون بها أكثر، ويريدون أن يكونوا أقرب إلى هذا الشخص الآخر، ويقدمون مجاملات أكثر من أولئك الذين لديهم الحسد الخبيث، فإنهم يريدون تحسين مركزهم من خلال الصعود للأعلى. ومن الملفت أنهم ما زالوا يشعرون بمستوى عالٍ من الإحباط والدونية، حيث إن هذا الإحباط له نتائج ايجابية مما يؤدي إلى إثارة الدافعية لدى الأفراد في السعي لتحسين الذات ويلهمهم لتحقيق المزيد لأنفسهم. على هذا النحو، يمكن أن تكون هذه المشاعر هي القوة الدافعة وهي فكرة أن الناس يريدون مواكبة ما يمتلكه أقرانهم. أما الحسد الخبيث هو تجربة سلبية، إذ يشعر الأشخاص الذين يعانون من هذه المشاعر بالإحباط، ويعتقدون أن الظلم يقع عليهم، ويكونون أكثر استعداداً للحط من قدر الآخرين، ومن الممكن أن يحاولوا بالفعل إيذاء الآخر، والتأمل بفشل الآخر المتفوق لأنهم يشعرون بالخجل من أنفسهم، ويعتبرون مشاعرهم مبررة أخلاقياً، مما يؤدي إلى عواقب وخيمة على نفسه وعلى الآخرين (Van de Ven et al., 2009, p. 426).

ويميل الناس بشكل عام إلى المقارنة انفسهم مع بعضهم البعض ويكونون حساسين في حالة تهديد مكانتهم، حيث يرتبط الحسد الخبيث بالشعور العميق بالعداء والاستياء الناتج عن إدراك نجاح شخص متفوق على أنه غير مستحق ونتيجة لذلك فإنه يؤدي إلى العديد من السلوكيات الضارة، أما الحسد الحميد مدفوع بالشعور بالاحترام والإعجاب تجاه الآخر المتفوق، مما يحفز على تحسين الذات كلا النوعين من الحسد عبارة عن سمات عاطفية (Kwiatkowska et al., 2022, p. 2909).

ويتضمن الحسد الحميد أفكاراً إيجابية حول الشخص الآخر، اما الحسد الخبيث يتضمن أفكاراً سلبية حول الشخص الآخر، يجب بالطبع أن تكون هذه المكونات مرتبطة بشكل سلبي، على الرغم من ان الحسد الحميد والخبيث متمايزان تماماً ويتعارضان مع فكرة أنهما يشكلان شكلين من فئة واحدة من التجارب الانفعالية ولكن هناك آليات أساسية مشتركة، مثل المقارنة الاجتماعية والتفكير المضاد للواقع، وتشير مثل هذه النتائج إلى وجود جوهر انفعالي مشترك يدفع إلى تنوع الحسد، وفي الواقع وسع (Van de Ven, 2016)، نظرية الحسد المزدوج بحيث يتم تصور الحسد الحميد والخبيث على أنه أنواع فرعية من الحسد العام (Lange et al., 2018, p. 578).

ويتم إثارة الحسد الحميد عندما يقوم الحاسد بتقييم مكانة الشخص المحسود على أنها مستحقة ويدرك أنه يتمتع بقدرة عالية قادر للوصول إليها. في المقابل، يتم إثارة الحسد الخبيث عندما يقوم الحاسد بتقييم وضع الشخص المحسود على أنه غير مستحق ويرى أن السيطرة عليه منخفضة وأشار (Crusius & Lange, 2014) يرتبط الحسد الحميد والحسد الخبيث بعواقب مختلفة على سبيل المثال، يرتبط الحسد الحميد بالتركيز المتعمد على وسائل تحسين الذات وزيادة الأداء في مهام الإنجاز في المقابل يرتبط الحسد الخبيث بالتركيز المتعمد على الشخص الآخر والسلوكيات الموجهة نحو تقويض نجاح الشخص المحسود (Lange et al., 2018, p. 574).

٢- نظرية التركيز المزدوج للحسد Smith (2000) The dual focus theory of envy

تشير نظرية التركيز المزدوج إلى أن الحسد هو مزيج من تركيز الفرد على عيوبه والتركيز على مميزات الشخص الآخر، وان تركيز الفرد على عيوبه يؤدي إلى الشعور بالدونية، وبالتالي ينتج مشاعر الاكتئاب، وعندما يركز الفرد على مميزات الشخص الآخر يؤدي إلى شعور بأن الشخص الآخر غير مستحق هذه المميزات والنجاحات، وبالتالي يؤدي إلى الاستياء (Smith, 2000, p. 183).

اذ يشير (Smith, 1993) أن الحسد يتم تعريفه بشكل معقول على أنه عاطفة مزعجة ومؤلمة في كثير من الأحيان وتتميز بمشاعر الدونية والعداء والاستياء الناتجة عن الوعي بسمة مرغوبة التي يتمتع بها شخص آخر أو مجموعة من الأشخاص (وضع اجتماعي، أو سمة، أو نوعية الوجود)، كما و لاحظ (Parrott, 1991) يعد الحسد واحداً من المشاعر المرتبطة (بالعار والغيرة والحرمان النسبي والاستياء) التي تتميز بردود فعل عاطفية سلبية تجاه الأشخاص الناجحين (Smith & Kim, 2007, pp. 46 – 47).

اذ يشير (Parrott 1991) أن الحسد هو عاطفة معقدة وقد يجلب تركيزه المزدوج معه مجموعة من المشاعر المحتملة المرتبطة عادةً بالتركيز على الذات أو التركيز على الآخر، بالإضافة إلى المشاعر التي قد تنشأ من التحول ذهاباً وإياباً بين التركيز على الذات والتركيز على الآخرين، وهناك خجل متأصل في الدونية والشعور بالعداء تجاه الشخص الآخر بسبب طبيعته المخزية، وغالباً ما يكون الحسد عاطفة خاصة وخفية، ويتمثل العداء الناتج عن الحسد بطرق غير مباشرة، مثل الانتقاص من الأشخاص الناجحين والمتميزين، فإن الحسد يتأثر أيضاً بما إذا كان الشخص الآخر محبوباً أم مكروهاً على الرغم من أن الحسد قد يحفز الفرد على إيجاد أسباب لكره الشخص المميز (التبرير سوء النية)، فمن المحتمل أن يكون من الصعب أن تحسد شخصاً تحبه أكثر من حسد شخص لا تحبه (Smith, 2000, p. 183).

أشار (Smith 2000) إلى أن المشاعر مختلفة وقد تنجم عن المقارنات الاجتماعية على ثلاثة عوامل (المقارنة التصاعدية مقابل المقارنة الهبوطية؛ الذات مقابل الآخرين مقابل التركيز المزدوج؛ السيطرة المرتفعة مقابل المنخفضة)، وفي هذا المفهوم، يعد الإعجاب والاستياء من المشاعر التي تنشأ من المقارنة التصاعدية، مع التركيز على الشخص الآخر، اذ يتم وضع الاستياء على جانب المقارنة، كما افترض Smith أن الحسد ينشأ من التركيز المزدوج (على الذات وعلى الشخص الآخر)، في حين أن الاستياء ينشأ بشكل رئيسي من التركيز على الشخص الآخر (Van de Ven et al., 2009, p. 428).

٥- نظرية ألم الحسد (Cohen-Charash, 2009; The Pain Theory of Envy)

(Cohen-Charash & Larson, 2017a, 2017b)

تشير نظرية ألم الحسد أن الحسد هو الألم الذي يتبع المقارنة التصاعدية، مما يؤدي بعد ذلك إلى اتجاهات عمل مختلفة، ووفقاً لهذا النهج فإن الألم الذي يُنظر إليه على أنه يشمل الدونية والإحباط هو مقدمة لبناء تحفيزي متنوع ينطوي على ميول بناءة ومدمرة، وعلى عكس نظرية الحسد المزدوج تكون العواقب البناءة أكثر من المدمرة للبناء التحفيزي، فإن ميول الفعل تستلزم (أ) عنصر مقارنة يتم تفعيله من خلال الرغبة والمقارنة (ب) عنصر شعور يتم تفعيله من خلال العدوان والغضب والاستياء، ويشير (Cohen-Charash 2009) تم اعتبار مكونات المقارنة والشعور جزءاً من بناء تحفيزي موحد، اذ تنحرف نظرية ألم الحسد عن نظرية الحسد المزدوج تتكون نظرية ألم من بعد واحد تكمن وراء التنوع التحفيزي للحسد، بينما نظرية الحسد المزدوج تتخذ شكلين متميزين من الحسد (Lang et al., 2018, p. 578 – 579).

منهجية البحث واجراءاته

اولاً: منهجية البحث

في عملية جمع بيانات البحث وتحليلها تم اعتماد (المنهج الوصفي - المقارن)، لملائمة هذا المنهج موضوع البحث.

ثانياً: مجتمع البحث

تحدد مجتمع البحث بالموظفين على الملاك الدائم ومن كلا الجنسين (ذكور - إناث) وبالفئة العمرية (٣٠ سنة فأقل)، (أكثر من ٣٠ سنة)، في جميع الوزارات الواقعة في محافظة بغداد، إذ يبلغ العدد الكلي للموظفين في الوزارات (١٤٣٢٦٦٢) موظفاً وموظفة منهم (٨٨٩٩٥٠) ذكور و(٥٤٢٧١٢) أناث، ويتضمن جدول (١) أعداد الموظفين في محافظة بغداد موزعة حسب الجنس للعام ٢٠٢٢.

جدول (١) أعداد الموظفين في جميع الوزارات في محافظة بغداد

المجموع	اناث	ذكور
١٤٣٢٦٦٢	٥٤٢٧١٢	٨٨٩٩٥٠

ثالثاً: عينة البحث

بعد تحديد مجتمع البحث والحصول على الإحصائيات المستوجبة للبحث الحالي تم اختيار عينة لبناء مقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد واستخراج الخصائص السيكو مترية لمقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد تم أستعماله في البحث الحالي. إذ تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية، لذلك وتم اختيار العينة في جميع الوزارات اختيرت عشوائياً من مجتمع البحث الذي يتكون من جميع الوزارات في محافظة بغداد، إذ بلغت عينة البحث (٢٠٠) موظفاً وموظفة على الملاك الدائم، عدد الذكور (٧٣) موظفاً وعدد الاناث (١٢٧) موظفة، و جدول (٢) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس والعمر.

جدول (٢) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر والجنس

الجنس			العدد
ذكور	العمر	٣٠ سنة فأقل	٣٢
		أكثر من ٣٠ سنة	٤٢
	المجموع		٧٤
إناث	العمر	٣٠ سنة فأقل	٣٥
		أكثر من ٣٠ سنة	٩١
	المجموع		١٢٦
المجموع	العمر	٣٠ سنة فأقل	٦٧

١٣٣	اكتر من ٣٠ سنة	
٢٠٠	المجموع	

رابعاً: أداة البحث

نظراً لعدم توافر أداة مناسبة لقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد تتاسب البيئة العراقية (على حد علم الباحثة)، لذلك تم بناء مقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد بالاستناد إلى نظرية Van de Ven, Zeelenberg & Pieters (2009) للحسد الخبيث والحسد الحميد التي اعتمدت في البحث الحالي.

وتم بناء مقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد في البحث الحالي على وفق الخطوات الآتية:

١- تحديد متغير الحسد الخبيث والحسد الحميد

تم تبني التعريف النظري (Van de Ven, Zeelenberg & Pieters (2009) للحسد الخبيث والحسد الحميد لأنه تم تبني نظريتهم.

٢- تحديد مقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد على انه ثنائي البعد

يتبين من النظرية الحسد الخبيث والحسد الحميد Van de Ven, Zeelenberg & Pieters (2009) التي تم تبنيها في البحث الحالي ان الحسد الخبيث والحسد الحميد على انه مقياسين فرعيين.

٣- صياغة فقرات مقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد

من أجل صياغة فقرات مقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد، قامت الباحثة بصياغة (٩) فقرات للحسد الخبيث، و(٩) فقرات للحسد الحميد، بالاستناد إلى نظرية الحسد الخبيث والحسد الحميد Van de Ven, Zeelenberg & Pieters (2009) إذ تم صياغة فقرات على حسب طريقة ليكرت في أعداد المقاييس.

٤- تحديد اتجاه فقرات مقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد

تم صياغة فقرات المقاييس الحسد الخبيث والحسد الحميد مع اتجاه الفقرات

٥- نوع البدائل وطريقة تصحيح مقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد

تم تحديد نوع بدائل رباعية للمقياسين واوزانها وكالاتي (تتطبق علي دائماً = ٤، تتطبق علي = ٣، لا تتطبق علي = ٢، لا تتطبق علي دائماً = ١) للفقرات كون جميع الفقرات (مع الظاهرة)، ومقياس الحسد الخبيث يتكون من (٩) فقرات لذلك اعلى درجة التي يحصل عليها المستجيب في المقياس (٣٦) اما اقل درجة (٩)، اما مقياس الحسد الحميد يتكون من (٨) فقرات لذلك اعلى درجة يحصل عليها المستجيب في المقياس (٣٢) واقل درجة (٨).

٦- عرض مقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد على المحكمين (صلاحية الفقرات)

بعدما تم صياغة فقرات المقياس تم عرض المقياس على الاساتذة المحكمين (متخصصون في علم النفس) عددهم (١١) محكم، مع توضيح عنوان البحث والتعريف والنظرية المُتبناة في البحث والعينة التي سيطبق عليها المقياس وإعداد طريقة تصحيحه، وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم عن المقياس ومدى صلاحية الفقرات والبدائل وأوزانها وما تتطلب من تعديل أو حذف، أذ تقبل فقرات المقياسين وبدائله نسبة ٨٠% وكانت جميع فقرات المقياسين حصلت على هذه النسبة وأكثر وتمت قبول جميع فقرات المقياس مع البدائل والاوزان مع اقتراح تعديلات على بعض فقرات المقياس على وفق آرائهم.

٧- إعداد تعليمات مقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد

تمت صياغة تعليمات المقياس بوضوح ودقة وبساطة وحرص على عدم ذكر ماذا يقيس المقياس، مع إعطائه مثال يوضح كيفية اختيار بديل مع البدائل الأربعة، والاشارة الى انه لا داعي للاسم.

٨- تجربة استطلاعية لمقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد

تم تطبيق مقياسين الحسد الخبيث والحسد الحميد بعد بعثرة فقراته، على عينة بلغ عددها (١٨) موظف وموظفة، وكانت أعمارهم متباينة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من وزارات في محافظة بغداد، وبعد ملاحظة الاستجابات تبين أن التعليمات والفقرات والبدائل واضحة، وأن مدى وقت الاجابة على المقياسين من (٤ إلى ٦) دقائق.

٩- التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد

من اجل الإبقاء على الفقرات المميزة والمتسقة في مقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد واستبعاد الفقرات غير المميزة وغير متسقة، تم تطبيق مقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد على عينة بلغ عددها (٢٠٠) موظف وموظفة التي مر ذكرها. ولتحليل الفقرات إحصائياً تم استعمال طريقتين:

أ- طريقة المجموعتين الطرفيتين Extreme Groups Method

وبعدما تم تصحيح الاستثمارات البالغ عددها (٢٠٠) استثمار، تم القيام بخطوات التمييز بهذه الطريقة، بما في وفرز نسبة (٢٧%) من المجموعة العليا وايضاً من المجموعة الدنيا، وكانت حدود الدرجات الحسد الخبيث تتراوح (١٩-٣٢) درجة للمجموعة العليا، و(٩ - ١٣) درجة للمجموعة الدنيا، وكانت حدود الدرجات الحسد الحميد تتراوح (٢٦-٣٤) درجة للمجموعة العليا، و(٩-٢١) درجة للمجموعة الدنيا، عدد استمارات العليا والدنيا بلغ (١٠٨) استثمار، ثم تم استعمال الاختبار التائي t- (test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط درجات المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات المقياس

وجداول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) القوة التمييزية الخاصة بفقرات مقياس الحسد الخبيث والحميد باستعمال طريقة المجموعتين الطرفيتين

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	دلالة الفروق عند مستوى دلالة (٠,٠٥)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٢,٨٥	.٧٦٢٥٠	٢,٨٥	.٦٣٥٨٢	١٠,٢٨٠	دالة احصائياً
٢	٣,٨٧	.٣٩٠٧٦	٢,٩٤	١.٠٧١٣٥	٥,٩٦٧	دالة احصائياً
٣	٢,٤٨	.٧٤٥٨٢	١,٠٩	.٢٩٢٥٨	١٢,٧٣٩	دالة احصائياً
٤	٣,٦٨	.٥٠٧٤٦	٢,٥١	.٨٦٣١٠	٨,٥٦٣	دالة احصائياً
٥	٢,٣٧	.٦٨١١٨	١,١٢	٣٩٠.٧٦	١١,٦١٠	دالة احصائياً
٦	٣,٧٢	.٥٦٣٥٧	٢,٥٣	.٩٠٥١٨	٨,١٦٨	دالة احصائياً
٧	٢,٤٠	.٦٣٠٠٢	١,٠٠	.٠٠٠٠٠	١٦,٤١٦	دالة احصائياً
٨	٣,٣٥	.٧٠٤٦٣	١,٧٢	٧٣٧٥٨	١١,٧٤٠	دالة احصائياً
٩	٢,٧٠	.٨٨٢٣١	١,١٨	.٣٩٢١٠	١١,٥٥٧	دالة احصائياً
الفقرة	المجموعة العليا	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	المجموعة الدنيا	القيمة التائية المحسوبة	دلالة الفروق عند مستوى دلالة (٠,٠٥)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١٠	٣,٦٤	.٥٥٤٨٢	٢,٣٧	.٩٣٧٦١	٨,٦١٩	دالة احصائياً
١١	٢,٥٧	.٨٣٧٨٣	١,١٦	.٤٦٥٨١	١٠,٧٨٩	دالة احصائياً
١٢	٣,٠٥	.٩٥٩٨٩	١,٥٧	.٧٤٢٣٠	٨,٩٧٢	دالة احصائياً
١٣	٢,٣٣	.٧٢٦٨٤	١,٠٩	.٢٩٢٥٨	١١,٦٣٧	دالة احصائياً
١٤	٣,١١	.٨٦١٤٧	١,٦٦	.٧٥٢٣٥	٩,٢٨٠	دالة احصائياً
١٥	٢,٢٥	.٦٧٨١٠	١,٣٨	.٦٢٦٩٦	٦,٩٢٦	دالة احصائياً
١٦	٢,٤٢	١,٠٠١٩٢	١,٤٤	.٦٣٤٤٤	٦,٠٨٢	دالة احصائياً
١٧	٢,٧٢	.٦٨٤٥١	١,٢٧	.٥٢٩٠٣	١٢,٢٦٩	دالة احصائياً
١٨	١,٦٨	.٥٠٧٤٦	١,٥١	.٧٢٠٠٨	١,٣٩	غير دالة

يبين الجدول (٣) أن القيم التائية المحسوبة دالة إحصائياً لجميع الفقرات عند درجة حرية (١٠٦) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وقيمة تائية جدولية (١,٩٦). ماعدا الفقرة (١٨) كانت القيمة التائية المحسوبة لهذه الفقرة اقل من القيمة التائية الجدولية.

ب- طريقة الاتساق الداخلي Internal Consistency Method

تمت من خلال استخدام بيانات (٢٠٠) موظف وموظفة وهي ذاتها المستعملة طريقة في المجموعتين الطرفيتين انفا:-

- أسلوب علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد
تم من خلال استخراج معامل بيرسون بين درجة الفقرة لكل الفقرات والدرجة الكلية للمقياس،
وجداول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الحسد الخبيث والحميد

الفقرة	قيمة معامل الارتباط الحسد الخبيث
١	.٦٩٨
٢	.٥٣١
٣	.٧٥٦
٤	.٦٢٩
٥	.٧٢٦
٦	.٦٣٥
٧	.٨٠٥
٨	.٦٦٥
٩	.٦٦٣
الفقرة	قيمة معامل الارتباط الحسد الحميد
١٠	.٦٢٩
١١	.٧٦٤
١٢	.٦٣٩
١٣	.٧٣٥
١٤	.٦٣٦
١٥	.٥٦٠
١٦	.٤٥١
١٧	.٧٣١

من خلال ملاحظة الجدول (٤) نلاحظ أن قيم معاملات ارتباط جميع الفقرات دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) درجة حرية (١٩٨) وقيمة الجدولية البالغة (٠,١٣٨) ماعدا فقرة رقم (١٨) تم استبعادها لان قيمة معامل الارتباط اقل من الجدولية

١٠- مؤشرات الصدق لمقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد

وقد تم التحقق من بعض مؤشرات صدق المقياس والبدائل وأوزانها.

أ-الصدق الظاهري **Face Validity** تم التحقق من هذا الصدق من خلال صلاحية فقرات المقياس الحالي وبدائله وأوزانها.

ب-صدق البناء **Construct Validity** وقد تم التحقق من صحة هذا المؤشر سابقاً عن طريق تحليل فقرات المقياس إحصائياً كما تم ذكره سابقاً.

١١- مؤشرات الثبات لمقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد

ولحساب ثبات المقياس تم استعمال:

- طريقة معامل (الفا لكرونباخ) **Alpha coefficient consistency** للاتساق الداخلي

بعد تطبيق المقياس على عينة (٢٠٠) موظف وموظفة بأن معامل الفا لكرونباخ للمقياس الحسد الخبيث بلغ (٨٧) وهو معامل ثبات جيد ومعامل الفا لكرونباخ للمقياس الحسد الحميد بلغ (٧٤) .

١٢- الأداة بصورتها النهائية

يتكون المقياس الفرعي للحسد الخبيث بصورته النهائية من (٩) فقرات وتبدأ من تسلسل (٩-١)، اما المقياس الفرعي للحسد الحميد يتكون بصورته النهائية من (٨) فقرات وتبدأ من تسلسل (١٧-١٠)، وكانت جميع الفقرات المقياسين مصاغة باتجاه الظاهرة وبدائل المقياس رباعية على طريقة ليكرت وكالاتي مع أوزانها: (تطبق علي دائماً = ٤ - تنطبق علي = ٣ - لا تنطبق علي = ٢ - لا تنطبق علي دائماً = ١). وكانت اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب في المقياس الفرعي للحسد الخبيث (٣٦) واقل درجة (٩) بمتوسط فرضي للمقياس (٢٢,٥)، اما المقياس الفرعي للحسد الحميد اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب (٣٢) واقل درجة (٨) بمتوسط فرضي للمقياس (٢٠).

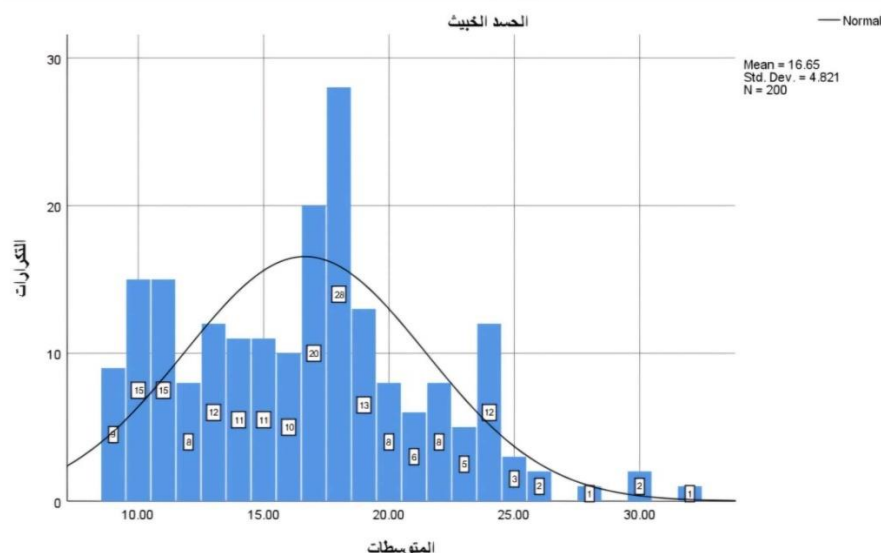
١٣- المؤشرات الإحصائية لمقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد

من خلال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تم حساب مؤشرات المقياس الاحصائية.

جدول (٥) المؤشرات الإحصائية لمقياس الحسد الخبيث

ت	المؤشرات الإحصائية	القيم
١	عدد أفراد العينة N	٢٠٠
٢	المتوسط الحسابي Mean	١٦.٦٥٠٠
٣	الوسيط Median	١٧.٠٠٠٠
٤	المنوال Mode	١٨.٠٠
٥	الانحراف المعياري Standard Deviation	٤.٨٢١١٧
٦	التباين Variance	٢٣.٢٤٤
٧	الالتواء Skewness	.٣٩٥
٨	التفرطح Kurtosis	-٠.١٦٢
٩	المدى Range	٢٣.٠٠
١٠	أقل درجة Minimum	٩.٠٠
	أعلى درجة Maximum	٣٢.٠٠

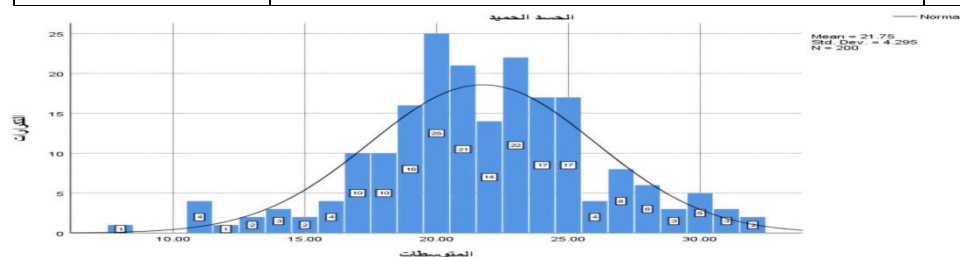
ويبين توزيع العينة اقترابه من التوزيع الاعتدالي كما موضح في شكل (١).



شكل (١) يوضح توزيع أفراد عينة البحث على مقياس الحسد الخبيث، اقترابه من التوزيع الاعتدالي

جدول (٦) المؤشرات الاحصائية لمقياس الحسد الحميد

ت	المؤشرات الاحصائية	القيم
١	عدد أفراد العينة N	٢٠٠
٢	المتوسط الحسابي Mean	٢١.٧٥٠٠
٣	الوسيط Median	٢٢.٠٠٠٠
٤	المنوال Mode	٢٠.٠٠٠
٥	الانحراف المعياري Standard Deviation	٤.٢٩٥٣٢
٦	التباين Variance	١٨.٤٥٠
٧	الالتواء Skewness	-٠.١٥٧
٨	التقرطح Kurtosis	.٤٨٣
٩	المدى Range	٢٤.٠٠
١٠	أقل درجة Minimum	٨.٠٠
	أعلى درجة Maximum	٣٢.٠٠



شكل (٢) يوضح توزيع أفراد عينة البحث على مقياس الحسد الخبيث، اقترابه من التوزيع الاعتدالي

خامساً: التطبيق النهائي

بعد حساب الصدق والثبات لمقياسي البحث الحالي، على عينة اختيرت بالطريقة العشوائية تبعاً للجنس والعمر، بلغ عددها (٢٠٠) موظفاً وموظفة وبعمر (٣٠ سنة فأقل) و(أكثر من ٣٠ سنة)، وبعدها تم إجراء تحليل البيانات لاستخراج النتائج تبعاً لأهداف البحث.

سادساً: الوسائل الإحصائية

تم تحليل نتائج البحث الحالي بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Science، الوسائل الإحصائية هي:

- ١- الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين
- ٢- معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) في الاتساق الداخلي
- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية
- ٣- معادلة الفا كرونباخ Coefficient Alpha
- ٥ - الاختبار التائي لعينة واحدة (t- test one Sample)
- ٦- الالتواء والتفرطح والمتوسط الفرضي والحسابي والمتوسط والوسيط والمنوال والمدى والتباين والانحراف المعياري
- ٧- تحليل التباين الثلاثي Three Way Analysis of Variances

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

الهدف الأول: التعرف على الحسد الخبيث لدى الموظفين

تم تطبيق مقياس الفرعي للحسد الخبيث على العينة البالغ عددها (٢٠٠) موظف وموظفة، وقد بلغ المتوسط الحسابي للحسد الخبيث (١٦,٦٥٠٠) والانحراف المعياري (٤,٨٢١١٧) وبعد مقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي البالغ (٢٢,٥) تبين ان المتوسط الحسابي اصغر من المتوسط الفرضي للمقياس، ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample t-test)، وجد ان هناك فرقاً إحصائياً، فالقيمة التائية المحسوبة (-١٧.١٦٠) اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦)، بمستوى دلالة (٠,٠٥)، ودرجة حرية (١٩٩)، ويعني وجود فرق دالاً إحصائياً بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي، هذا يشير الى ان الموظفين لديهم مستوى منخفض من الحسد الخبيث، وجدول (٧)

جدول (٧) الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة لقياس الحسد الخبيث

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية		
الحسد الخبيث	٢٠٠	١٦.٦٥٠٠	٤,٨٢١١٧	٢٢,٥	-١٧.١٦٠	١,٩٦	١٩٩	دالة إحصائياً

وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن الموظفين يتمتعون بأفكار ايجابية اتجاه زملائهم وقيمون مكانه زملائهم على أنهم يستحقون هذه المكانة ويدركون أنهم يتمتعون بقدرة عالية للوصول لتلك المكانة.

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق الحسد الخبيث تبعاً لمتغير الجنس والعمر لدى الموظفين

ولتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في المقياس تبعاً لمتغير الجنس والعمر كما موضح في جدول (٨)

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في مقياس الحسد الخبيث تبعاً لمتغير الجنس والعمر لدى الموظفين

الجنس	العمر	المتوسطات	الانحراف المعياري	العدد
ذكور	٣٠ سنة فأقل	٢٠.٥٤٨٤	٤.٦٣٢٠٥	٣١
	أكثر من ٣٠ سنة	١٦.١٤٢٩	٤.٥٤٠١٨	٤٢
	المجموع	١٨.٠١٣٧	٥.٠٤٨٣٦	٧٣
إناث	٣٠ سنة فأقل	١٧.٠٣١٣	٥.٠٢٥٦٤	٣٢
	أكثر من ٣٠ سنة	١٥.٤٧٣٧	٤.٢٩٧٠٦	٩٥
	المجموع	١٥.٨٦٦١	٤.٥٢٢١٩	١٢٧
المجموع	٣٠ سنة فأقل	١٨.٧٦١٩	٥.١١٣٩١	٦٣
	أكثر من ٣٠ سنة	١٥.٦٧٨٨	٤.٣٦٧٢١	١٣٧
	المجموع	١٦.٦٥٠٠	٤.٨٢١١٧	٢٠٠

وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة في مقياس تبعاً لمتغير الجنس والعمر والتفاعل بين هذه المتغيرات تم استعمال تحليل التباين الثنائي (Two Way Analysis of Variances)، وظهرت النتائج كما في جدول (٩)

جدول (٩) نتائج تحليل التباين الثنائي للفروق في درجات أفراد العينة في مقياس الحسد الخبيث تبعاً لمتغير الجنس والعمر لدى الموظفين

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	تقدير التباين	القيمة الفائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
				المحسوبة	الجدولية	
الجنس	١٧٩.١٤٤	١	١٧٩.١٤٤	٨.٧٦٠	٣,٨٩	دال احصائياً
عمر	٣٦٣.٤٢١	١	٣٦٣.٤٢١	١٧.٧٧٤	٣,٨٩	دال احصائياً
الجنس * عمر	٨٢.٨٩٦	١	٨٢.٨٩٦	٤.٠٥٤	٣,٨٩	دال احصائياً
الخطأ	٤٠٠٧.٤٧٣	١٩٦	٢٠.٤٤٦			
المجموع	٦٠٠٧٠.٠٠٠	٢٠٠				
الكللي المصحح	٤٦٢٥.٥٠٠	١٩٩				

عند درجتي حرية (١:١٩٦) وقيمة فائية جدولية (٣,٨٩) ومستوى دلالة (٠,٠٥).
ويتبين من جدول (١٧) ما يأتي:

- ١- بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس (٧٦٠,٨) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣, ٨٩) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
 - ٢- بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير العمر (١٧, ٧٧٤) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣, ٨٩) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
 - ٣- بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والعمر (٤, ٠٥٤) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣, ٨٩) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
- وللتعرف على دلالة الفروق في درجات افراد العينة في تفاعل متغير الجنس والعمر وكان دال لصالح الذكور ٣٠ سنة فأقل.

تفسير النتيجة

أ) يوجد فروق في الحسد الخبيث تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور وتفسر هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة هو أن بعض الموظفين الذكور لديهم دافع أكثر للشعور بالسيطرة والتنافس والتفوق في بعض المجالات وأنهم يستحقون أكثر من الإناث، فعلى الرغم من انخفاض الحسد الخبيث لدى فئة الذكور لكن الإناث اقل انخفاضاً.

ب) يوجد فروق في الحسد الخبيث تبعاً لمتغير العمر لصالح ٣٠ سنة فأقل وتفسر هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة هو أن الموظفين الأصغر سناً لديهم شعور بالتنافس والاستحقاق اعلى ويكونوا اكثر مادية ولديهم توقعات عالية ويطلبون المزيد من المكافأة فتكون المقارنة بينهم وبين زملائهم الآخرين اعلى مما يولد لديهم شعور بالحسد الخبيث فعلى الرغم من انخفاض الحسد الخبيث لدى الفئة العمرية الاصغر لكن الفئة العمرية الاكبر اقل انخفاضاً.

الهدف الثالث: التعرف على الحسد الحميد لدى الموظفين

تم تطبيق المقياس الفرعي للحسد الحميد على العينة البالغ عددها (٢٠٠) موظف وموظفة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات العينة على المقياس الفرعي للحسد الحميد (٢١.٧٥٠٠) والانحراف المعياري (٤,٢٩٥٣٢)، وبعد حساب الفرق بين متوسط درجات العينة على مقياس الفرعي الحسد الحميد والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٢٠)، عن طريق استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وجد ان الفرق دال احصائياً، اذ ظهر ان القيمة التائية المحسوبة البالغة (٥.٧٦٢) اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) عند درجة حرية (١٩٩) وهذا يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي

والمتوسط الفرضي، هذا يشير إلى أن الموظفين لديهم حسد حميد عالي. وجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠) الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة لقياس الحسد الحميد

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
الحسد الحميد	٢٠٠	٢١.٧٥٠٠	٤,٢٩٥٣٢	٢٠	٥.٧٦٢	١,٩٦	١٩٩	دالة احصائياً

وتفسر هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن الموظفين لديهم الشعور باحترام واعجاب تجاه زملائهم المتفوقين مما يحفز لديهم دافع لتحسين ذاتهم ويريدون مواكبة ما يمتلكه زملائهم كالنجاح في العمل ويقدمون مجاملات أكثر فأنهم يريدون تحسين مركزهم في الوظيفة.

الهدف الرابع: التعرف على الفرق بين الحسد الحميد تبعاً لمتغير الجنس والعمر لدى الموظفين

ولتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في مقياس تبعاً لمتغير الجنس والعمر كما موضح في جدول (١١)

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في مقياس الحسد الحميد تبعاً لمتغير الجنس والعمر لدى الموظفين

الجنس	المتوسطات	الانحراف المعياري	العدد
ذكور ٣٠ سنة فأقل	٢٣.٩٠٣٢	٦.٢١٤٧٩	٣١
ذكور اكثر من ٣٠ سنة	٢١.٠٢٣٨	٣.٨٥٣٩٧	٤٢
المجموع	٢٢.٢٤٦٦	٥.١٥٨٠١	٧٣
اناث ٣٠ سنة فأقل	٢٠.٢٨١٣	٣.٦٦٥٣١	٣٢
اناث اكثر من ٣٠ سنة	٢١.٨٦٣٢	٣.٦٤٨٤١	٩٥
المجموع	٢١.٤٦٤٦	٣.٧٠٢٨٤	١٢٧
مجموع عمر ٣٠ سنة فأقل	٢٢.٠٦٣٥	٥.٣٦٠٧٧	٦٣
مجموع عمر اكثر من ٣٠ سنة	٢١.٦٠٥٨	٣.٧١٨٧١	١٣٧
المجموع	٢١.٧٥٠٠	٤.٢٩٥٣٢	٢٠٠

وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة في مقياس تبعاً لمتغير الجنس والعمر والتفاعل بين هذه المتغيرات تم استعمال تحليل التباين الثنائي (Two Way Analysis of Variances), وظهرت النتائج كما في جدول (١٢)

جدول (١٢) نتائج تحليل التباين الثنائي للفروق في درجات أفراد العينة في مقياس الحسد الحميد تبعاً لمتغير الجنس والعمر لدى الموظفين

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	تقدير التباين	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
الجنس	٧٩.١٣٦	١	٧٩.١٣٦	٤.٥١٥	٣,٨٩	
العمر	١٧.٢٠٦	١	١٧.٢٠٦	.٩٨٢	٣,٨٩	
الجنس*العمر	٢٠٤.٤٢٠	١	٢٠٣.٤٢٠	١١.٦٠٦	٣,٨٩	
الخطأ	٣٤٣٥.٣٧٦	١٩٦	١٧.٥٢٧			
المجموع	٩٨٢٨٤.٠٠٠	٢٠٠				
الكل المصحح	٣٦٧١.٥٠٠	١٩٩				

عند درجتي حرية (١:١٩٦) وقيمة فائية جدولية (٣,٨٩) ومستوى دلالة (٠,٠٥).

ويتبين من جدول (١٢) ما يأتي:

- ١- بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس (٤, ٥١٥) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣, ٨٩) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
 - ٢- بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير العمر (٠, ٩٨٢) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣, ٨٩) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية.
 - ٣- بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والعمر (١١, ٦٠٦) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣, ٨٩) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
- وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة في تفاعل الجنس والعمر كان دال لصالح الذكور اما العمر غير دال احصائياً.

تفسير النتيجة

وتفسر النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة هو أن بعض الموظفين الذكور لديهم حسد حميد اكثر فأن الحسد الحميد له عواقب ايجابية فالشعور بالتنافس مع زملائهم الآخرين ادى إلى زيادة جهودهم في العمل مما أدى إلى تحفيز الاقتصاد وزيادة الانتاج في العمل بغض النظر عن العمر.

مستخلص النتائج

- الهدف الأول: لدى الموظفين مستوى منخفض من الحسد الخبيث ودال احصائياً.
- الهدف الثاني: يوجد فروق في الحسد الخبيث تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور ، يوجد فروق في الحسد الخبيث تبعاً لمتغير العمر لصالح ٣٠ سنة فأقل.
- الهدف الثالث: لدى الموظفين مستوى مرتفع من الحسد الحميد ودال احصائياً.
- الهدف الرابع: يوجد فرق في الحسد الحميد تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولا يوجد فروق في الحسد الحميد تبعاً لمتغير العمر.

- التوصيات

- بناء على النتائج التي توصل اليها البحث الحالي يوصي الباحثة:
- على المؤسسات الحكومية تقليل من الفوارق الطبقية بين الموظفين ومنح مستحقاتهم.
 - تكثيف دورات تدريب الموظفين على استراتيجيات تعامل سليمة في التعامل مع مشكلاتهم للحد من السلوكيات السلبية.
 - تثقيف الافراد على كيفية اختيار اهداف مناسبة تتناسب مع قدراتهم وامكانياتهم لكي يتجنبوا الفشل في تحقيق اهدافهم.

المقترحات

استدعى البحث الحالي ان تقترح الباحثة اجراء دراسة:

- ١- اجراء دراسة عن الحسد الخبيث والحسد الحميد وعلاقته بالمقارنة الاجتماعية
- ٣- اجراء دراسة عن الحسد الخبيث والحسد الحميد وعلاقته بالشعور بالظلم
- 1- Crusius, J., Lange, J., & Cologne, S. C. C. (2017). How do people respond to threatened social status? **Moderators of benign versus malicious envy. Envy at work and in organizations: Research, theory, and applications**, 85-110.
- 2- Crusius, J., & Lange, J. (2017). How do people respond to threatened social status? **Moderators of benign versus malicious envy. Envy at work and in organizations: Research, theory, and applications**, 85-110.
- 3- Lange, J., & Crusius, J. (2015). Dispositional envy revisited: Unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy. **Personality and social psychology bulletin**, 41(2), 284-294.
- 4- Lange, J., Crusius, J., & Hagemeyer, B. (2016). The evil queen's dilemma: Linking narcissistic admiration and rivalry to benign and malicious envy. **European Journal of Personality**, 30(2), 168-188.
- 5- Lange, J., Weidman, A. C., & Crusius, J. (2017). Preprint-the Painful Duality of Envy: **Evidence for an Integrative Theory and a Meta-analysis on the Relation of Envy and Schadenfreude**.
- 6- Lange, J., Weidman, A. C., & Crusius, J. (2018). The painful duality of envy: Evidence for an integrative theory and a meta-analysis on the

relation of envy and schadenfreude. **Journal of personality and social psychology**, 114(4), 572.

7- Khan, M. H., & Noor, A. (2020). Does employee envy trigger the positive outcomes at workplace? A study of upward social comparison, envy and employee performance. **Journal of Global Business Insights**, 5(2), 169-188.

8- Kwiatkowska, M. M., Rogoza, R., & Volkodav, T. (2022). Psychometric properties of the Benign and Malicious Envy Scale: **Assessment of structure, reliability, and measurement invariance across the United States, Germany, Russia, and Poland. Current Psychology**, 41(5), 2908-2918.

9- Smith, R. H., Parrott, W. G., Diener, E. F., Hoyle, R. H., & Kim, S. H. (1999). **Dispositional envy. Personality and Social Psychology Bulletin**, 25(8), 1007-1020.

10- Smith, R. H. (2000). Assimilative and contrastive emotional reactions to upward and downward social comparisons. **Handbook of social comparison: Theory and research**, 173-200.

11- Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). **Comprehending envy. Psychological bulletin**, 133(1), 46.

12- Van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2009). Leveling up and down: **The experiences of benign and malicious envy. Emotion**, 9(3), 419 - 429.

13- Van de Ven, N. (2016). Envy and its consequences: Why it is useful to distinguish between benign and malicious envy. **Social and Personality Psychology Compass**, 10(6), 337-349.

ملحق (١) مقياس الحسد الخبيث والحسد الحميد بصيغته النهائية

ت	الفقرات	تنطبق علي دائماً	لا تنطبق علي	لا تنطبق علي دائماً
١	انزعج من الاشخاص الناجحين في عملهم ويتباهون بنجاحهم			
٢	رؤية انجازات الآخرين تجعلني اشعر بالاستياء منهم			
٣	نجاح الآخرين يشعرنني بحالة من الاحباط			
٤	أضع المعوقات امام الشخص الناجح لإيقاعه في المشاكل			
٥	انزعج من الزملاء الذين يبالغون في الجد في العمل			
٦	انزعج من كون المحيطين بي يتمتعون بحياة أفضل من حياتي			
٧	أهتم وأركز في حياة الآخرين أكثر مما أركز في حياتي			
٨	ارى أن زملائي الآخرين لا يستحقون مما هم عليه الآن			
٩	أرى أن زملائي في العمل لا يتمنون الخير لي لذا ابادلهم نفس الشعور			
١٠	أسعى أن اكون ناجحاً بنفس قدر الاشخاص الناجحين			
١١	عندما لاحظ أن شخصاً آخر افضل مني، احاول ان احسن من ذاتي			
١٢	نجاح الآخرين يدفعني لتحقيق اهدافي			
١٣	عندما ارى شيئاً جميلاً لدى الآخرين أتمنى أن يكون لدي مثله			
١٤	تدفعني رؤية الحياة الايجابية التي يعيشها الآخرين إلى تحسين جودة حياتي			
١٥	أحب أن اتابع حياة الآخرين المقربين وماهي انجازاتهم لكي اسعى إلى ما وصلوه			
١٦	اسعى لتضييق الفجوة بيني وبين الشخص المتفوق قدر الامكان			

١٧	اشجع الآخرين لأزيد من حماسهم وتفوقهم				
----	---	--	--	--	--