



تأثير الحسد على الاجهاد في مكان العمل دراسة ميدانية لاعضاء هيئة التدريس في الكلية التقنية الادارية - بغداد

أ.م. قيس زهير عبد الكريم جعفر
الكلية التقنية الادارية / بغداد ، العراق
kabszahir@gmail.com

Received:29/9/2020

Accepted :1/11/2020

Published :December / 2020

هذا العمل مرخص تحت اتفاقية المشاع الابداعي نسب المُصنّف - غير تجاري - الترخيص العمومي الدولي 4.0

[Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

مستخلص البحث:

يهدف البحث الى قياس تأثير الحسد على الاجهاد الوظيفي ، لما يمثله موضوع الحسد من أهمية كعاطفة سلبية تتواجد في جميع المستويات التنظيمية مما قد يسبب الاجهاد في بيئة العمل ،اذ تمثلت مشكلة البحث بضعف الادراك لدى اغلب اعضاء هيئة التدريس بالآثار السلبية للحسد على رفاههم بالكلية التقنية الادارية - بغداد ، وما هو مستوى تأثير الحسد على الاجهاد الوظيفي لديهم، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد في قياس الحسد على بعدين هما (كونك محسود ، الحسد تجاه الاخرين)، بينما اعتمد قياس الاجهاد الوظيفي على سبعة ابعاد هي (عبء العمل ، دور الصراع ، العوائل العائلية ، بيئة العمل ، علاقات العمل ، دعم أقران العمل ، دور العمل).

اعتمد المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع البحث بالكلية التقنية الادارية -بغداد ، اذ تم توزيع استبانة على عينة بلغت (60) من أعضاء هيئة التدريس بمختلف اقسام الكلية. استخدم البرنامج الاحصائي SPSS V.23 ، واعتمد الباحث الاساليب الاحصائية التالية (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط، والانحدار البسيط والانحدار المتعدد) لاختبار فرضيات البحث.

بينت النتائج وجود معرفة لدى عضو هيئة التدريس لكيفية اداء واجباته ومسؤولياته في الكلية المبحوثة كما لديه وضوح تجاه ما هو متوقع منه ، مما ينعكس ايجابيا على دوره في الكلية، اضافة الى ذلك وجود تأثير معنوي للحسد في الاجهاد الوظيفي .

المصطلحات الرئيسية للبحث: الحسد في مكان العمل ، الحسد الحميد ، الحسد الضار ، الاجهاد الوظيفي، دوافع الاجهاد، علاقات العمل.

المقدمة

يتفق العديد من العلماء على أن الحسد هو تجربة مشتركة لمعظم الافراد بغض النظر عن الثقافة ،فالحسد هو عاطفة منتشرة في معظم الثقافات ويشعر بها معظم الافراد ،اذ ان التنافس على الموارد النادرة والوقت والترقيات يولد ويثير الحسد في معظم المنظمات ويقارن الموظفون مزاياهم وميزاتهم ورواتبهم مع زملاء من خلال آليات رسمية وغير رسمية فالتمايز يعزز المنافسة بين زملاء العمل كما يعزز مشاعر الحسد (Erdil et al.,2014,448)، وتكون سببا في انخفاض مستوى الاداء داخل المنظمة.

ويشعر الافراد بالضيق عندما يحصل الآخرون على ما يريدون فعلى مدار العشر سنوات الماضية ، تم دراسة منات التنفيذيين ومنظماتهم في محاولة لاكتشاف الدور الذي يلعبه الحسد في مكان العمل. وقد وجد انه بغض النظر عن المناخ الاقتصادي ، فالافراد في جميع مستويات المنظمة يكونون عرضة للحسد ، ويزداد ذلك في أوقات الأزمات الاقتصادية. فمع تزايد الخسائر، يشعر الموظفون بالقلق من تعرضهم للخطر وينمو لديهم استياء للزملاء الناجحين. ويبدو من الصعب الاعتراف بمثل هذه المشاعر غير المقبولة اجتماعياً. فالانزعاج يجعل الفرد يخفي مشاعره ، مما يجعل الأمور أسوأ (Menon et al.,2010,2).

كما عرف الاجهاد في مكان العمل بأنه التغيير الحادث في الحالة البدنية أو العقلية للشخص استجابة لأماكن العمل التي تشكل تحدياً أو تهديداً لذلك الموظف (Colligan,2006,89) ، فهناك العديد من الاسباب التي تدعو الى التوتر والتي تعتمد على المصدر المسبب لها وتصنف أسباب الاجهاد الى نوعين ،الاول، الاسباب الداخلية والتي تتضمن عقلية الفرد وكيفية تفكيره مما يؤدي الى اجهاده، والثاني ،اسباب خارجية ، تتعلق بالعوامل الخارجية التي تحيط بالفرد داخل المنظمة وتسبب له التوتر، مثل انعدام الامن الوظيفي، ساعات العمل، ضغط العمل ، النمط الاداري، وغيرها .

ولاجل معالجة هكذا ظواهر في المنظمات مثل الحسد ومعرفة كيفية توكيحه وادارته وربما اعتباره وسيلة وتحفيز للآخرين (الحسد الايجابي) حتى يعدل من سلوكه ولكن التحدي الذي تواجهه المنظمات عموماً يتمثل في تغليب الجانب السلبي للحسد مما يؤثر على الفرد نفسه ويقلل من انتاجيته وبالتالي اجهاده الوظيفي باعتباره مسبباً داخلياً له.

تسهم هذه الدراسة في البحث والممارسة من خلال توسيع قاعدة المعرفة الخاصة بالحسد في مكان العمل وعلاقته مع الاجهاد الوظيفي في المنظمات كأحد المسببات الداخلية له .

كما يسلط البحث الضوء على اهمية الدور الذي يلعبه الحسد في مكان العمل كمؤثر سلبي لأعضاء هيئة التدريس مما ينجم عنه اجهادهم وظيفياً داخل الكلية المبحوثة و ما هو مستوى الحسد الموجود بالكلية وما مدى الاجهاد الوظيفي للأفراد العاملين.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك بتوزيع استبانة على عينة تضم (60) من أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية الادارية -بغداد.

تضمن البحث اربعة مباحث ،سيتناول المبحث الاول المنهجية ،وسيخصص المبحث الثاني للاطار المفاهيمي لمتغيري الحسد في مكان العمل والاجهاد الوظيفي ، بينما سيتطرق المبحث الثالث الى الجانب العملي للبحث ، واخيراً المبحث الرابع للاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول / منهجية البحث

أولاً/ منهجية البحث

1. مشكلة البحث

تنتشر في المنظمات العديد من الظواهر التي تكون سببا في انخفاض مستوى الاداء داخل المنظمة ، ويعد الحسد في العمل عاطفة سلبية تتواجد في جميع المستويات التنظيمية كأحد هذه الظواهر، اذ تظهر هذه المشاعر في العمل بسبب المنافسة أو التمايز بين الافراد وقد تكون بسبب بعض ممارسات الموارد البشرية غير العادلة مما يؤثر على العلاقات في العمل .

فمشكلة ظهور الحسد بين اعضاء هيئة التدريس بسبب التمايز او الترقيات والمكافآت او حتى شغل المناصب الادارية. وما يصاحب ذلك من اجهاد وظيفي يقلل من مستوى الاداء في الكلية التقنية الادارية ،ولاداء الخدمة التعليمية بشكل جيد ، ينبغي لمنتسبي الكلية التقنية الادارية -بغداد ان يكونوا على وعي تجاه هذه العواطف السلبية التي تؤثر على انتاجيتهم وتزيد من مستوى اجهادهم حتى يتمكنوا من اداء ادوارهم باكمل وجه. ولأجل وصول الكلية الى أفضل المراتب العلمية عند تقديمها للخدمة التعليمية، ينبغي خلق مناخ علمي ووظيفي أفضل بين كوادر الكلية يساعد على تطوير معارفهم والارتقاء ببحوثهم الى المستويات العالمية

المعتمدة، في اطار ما ذكر ، تلمس الباحث ان هناك ضعفا في الادراك الخاص لاعضاء هيئة التدريس بالكلية المذكورة بالآثار السلبية التي يتسببها الحسد على رفاههم في الكلية، وما يرتب عن ذلك من اجهاد وظيفي على الفرد في مكان عمله . وعليه تتلخص مشكلة البحث في التساؤلات الآتية :

- ا. هل يوجد حسد في الكلية المبحوثة؟ وما مستوى هذا الحسد؟
- ب. هل يدرك اعضاء هيئة التدريس بآثار الحسد المترتبة على رفاه الموظف ؟
- ج. ما مستوى الاجهاد الوظيفي الموجود لدى اعضاء هيئة التدريس بالكلية ؟
- د. هل هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين الحسد وبين الاجهاد الوظيفي في الكلية ؟
- هـ. هل يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الحسد في الاجهاد الوظيفي للكلية ؟

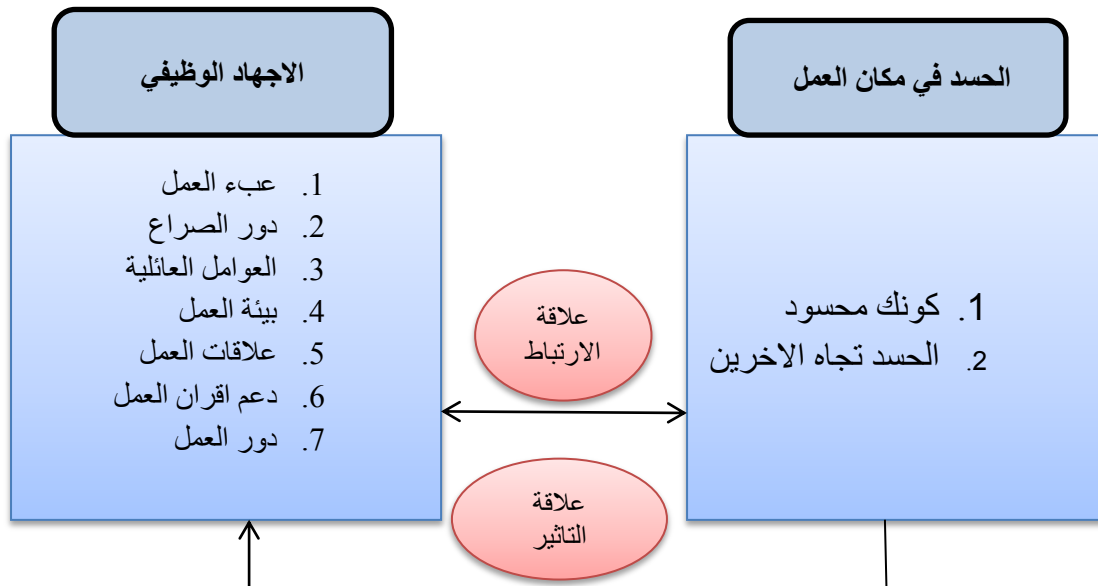
2. أهمية البحث

- ا. توجيه انظار الكلية موقع البحث الى بعض ظواهر علم النفس السلبي داخل بيئة العمل مثل الحسد والعمل على معالجته من اجل تقليل الاجهاد الوظيفي.
- ب. توظيف ما سيثمر عن البحث من استنتاجات و توصيات في مساعدة الكلية وغيرها من الكليات في معالجة الظواهر التي تؤثر على انتاجية موظفيها والعمل على رفع مستوى ادائها .
- ج. فتح المجال امام الباحثين والمهتمين للبحث في هذه الموضوع بضرورة الاهتمام بهذه الظواهر السلبية الموجودة لدى الافراد الا وهو مفهومي الحسد في مكان العمل والاجهاد الوظيفي .

3. اهداف البحث

- ا. تحديد مستوى الحسد لدى اعضاء هيئة التدريس بالكلية.
- ب. قياس مستوى الاجهاد الوظيفي بالكلية المبحوثة.
- ج. تحديد العلاقة بين الحسد في مكان العمل والاجهاد الوظيفي .
- د. دراسة تأثير الحسد في مكان العمل في الاجهاد الوظيفي .

4. المخطط الفرضي للبحث



المصدر: اعداد الباحث على وفق الأدبيات.

ا. المتغير المستقل : يتمثل بالحسد في مكان العمل اذ يتكون هذا المتغير هما (كونك محسود x1، حسدك للآخرين x2) .

ب. المتغير المعتمد : ويمثل الاجهاد الوظيفي ، اذ يتكون هذا المتغير من سبع ابعاد هي (عبء العمل y1، دور الصراع y2، العوامل العائلية y3 ، بيئة العمل y4 ، علاقات العمل y5 ، دعم اقران العمل y6 ، دور العمل y7).

5. فرضيات البحث اعتمد البحث على الفرضيات الاتية:

الفرضية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الحسد في مكان العمل (كونك محسود ، حسدك للآخرين) وبين الاجهاد الوظيفي (عبء العمل، دور الصراع ،العوامل العائلية ،بيئة العمل، علاقات العمل، دعم اقران العمل، دور العمل) بشكل اجمالي ومنفرد .

الفرضية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الحسد في مكان العمل (كونك محسود ، حسدك للآخرين) على الاجهاد الوظيفي بشكل اجمالي ومنفرد .

6. منهج البحث

استخدم المنهج الوصفي التحليلي في عرض ووصف بيانات البحث وتحليلها وبيان طبيعة العلاقة التأثيرية بين المتغير المستقل والمتغير التابع فهو منهج يمتاز بنظرة شمولية واقتران وصف الحالة بتحليلها ، كما تم الرجوع الى المصادر المتعددة لكتابة الاطار النظري للبحث، وجمع البيانات بواسطة الاستبانة التي تم تطويرها وتحليلها احصائيا للإجابة على اسئلة البحث واختبار صحة فرضياته.

7. مجتمع وعينة البحث

تم اختيار الكلية التقنية الادارية -بغداد مجتمعا للبحث كونها أحد كليات الجامعة التقنية الوسطى والتي تقدم خدمة تعليمية لشريحة من الطلبة من حملة البكالوريا وتتألف الكلية من خمس اقسام علمية (قسم تقنيات ادارة الجودة، قسم تقنيات ادارة الاعمال، قسم تقنيات المعلوماتية، قسم تقنيات المحاسبة، وقسم المصارف) ، اما عينة البحث تمثلت ب(60) موظف مختلف اقسام الكلية الادارية والبالغ عددهم (70) عضو هيئة تدريس.

8. حدود البحث

أ. الحدود الزمانية: استغرق البحث المدة من 20-11-2019 لغاية 30-12-2019.

ب. الحدود المكانية: اجري البحث في الكلية التقنية الادارية -بغداد.

ج. الحدود البشرية: شمل اعضاء هيئة التدريس في الكلية المذكورة.

9. مصادر جمع البيانات اعتمد البحث على المصادر الاتية:

ا. المصادر الاولية: تمثلت بجمع المعلومات طريق تصميم استبانة للبحث كأداة للقياس خضعت للتحكيم واختباري الصدق والثبات ، تم اعتماد مقياس (Likert) الخماسي (اتفق بشدة5، اتفق4، غير متأكد3، لا اتفق2، لا اتفق بشدة1) . ملحق (1)، وقد احتوت الاستبانة على مجموعة من الاسئلة المغلقة (8سؤال) موزعة على متغيرات الحسد في مكان العمل و(26 سؤال) موزعة على الاجهاد الوظيفي ، كما موضح بالجدول (1) .
ب. المصادر الثانوية : وتمثلت باستخدام المراجع والمصادر المتوفرة في المكتبات بهدف كتابة الجانب النظري للبحث، ومنها الكتب ، المقالات ، الدراسات والبحوث العلمية.

جدول (1) متغيرات وفقرات استبانة البحث

متغيرات البحث	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	التسلسل	عدد فقرات	مصدر القياس
المتغير المستقل x	الحسد في مكان العمل	*الشعور بانك محسود *حسدك للآخرين	1- 3 4- 8	3 5	(vecchio,2005)
المتغير التابع Y	الاجهاد الوظيفي	*عبء العمل *دور الصراع *العوامل العائلية *بيئة العمل *علاقات العمل *دعم اقران العمل *دور العمل	9-11 12-15 16-18 19-21 22-25 26-29 30-34	3 4 3 3 4 4 5	(Chao et.al.,2015) (Kenny,2015)

المصدر : اعداد الباحث

10. ثبات الاستبانة.

يقصد بالثبات ان المقياس يعطي النتائج نفسها لموايد تطبيقها على نفس مجتمع البحث بعد فترة من الزمن توجد طرائق احصائية عدة لبيان مدى ثبات مقياس الاستبيان وتعتمد جميعها على فكرة معامل الارتباط ولقياس ثبات الإستبانة فقد تم استخدام معامل ارتباط يطلق عليه معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لمعرفة دقة إجابة أفراد العينة، حيث بلغ معامل ثبات الفقرات المتعلقة الحسد (0.82)، في حين بلغ معامل الثبات فقرات الاجهاد الوظيفي (0.82) وهو اكبر من المقياس (0.7). وهذا يعتبر كافياً للتأكد على ثبات إجابات العينة بدرجة عالية. والذي يؤكد ثبات مقياس الاستبانة كما موضح جدول (2).

جدول (2): معامل الثبات للاستبانة

معامل الثبات	الاستبيان
0.68	X (المتغير المستقل)
0.82	Y (المتغير المعتمد)
0.67	الاجمالي

المصدر: الجدول اعداد الباحث على وفق نتائج الاستبانة.

11. الاساليب الاحصائية المستخدمة

استخدم البرنامج الاحصائي (SPSS-V.23) لتحليل البيانات واختبار الفرضيات كالآتي:
 *الوسط الحسابي: يستخدم لحساب متوسط اجابات افراد العينة ومعرفة مستوى الاجابة على الفقرات المبحوثة.
 *الاهمية النسبية: لتشخيص مستوى اهمية المتغيرات والفقرات المبحوثة من وجهة نظر افراد العينة وتحسب بقسمة الوسط الحسابي على اعلى قيمة في المقياس.
 *الانحراف المعياري S.D: لقياس درجة التشتت المطلق لاجابات افراد العينة عن وسطها الحسابي.
 *معامل الاختلاف C.V: لمعرفة درجة التشتت النسبي لاجابات افراد العينة عن وسطها الحسابي، ويتم حسابه من خلال قسمة الانحراف المعياري على الوسط الحسابي.
 * معامل الارتباط person: لقياس قوة العلاقة بين متغيرات البحث.
 * الانحدار البسيط والمتعدد: وذلك لقياس تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع.
 * ايجاد قيم (T-test) لتحديد معنوية علاقات الارتباط بين المتغيرين.
 * اختبار (F-test) لتشخيص معنوية التأثير الذي يحدثه المتغير المستقل في المتغير المعتمد.
 *معامل التحديد (R²): للتعرف على نسبة تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع.

ثانيا: دراسات سابقة

1.دراسة (González-Navarro et al.,2018)

-عنوان الدراسة :

(Envy and Counterproductive Work Behavior:The Moderation Role of Leadership in Public and Private Organizations)

(الحسد وسلوك العمل غير المنتج: دور الاعتدال للقيادة في المنظمات العامة والخاصة)

- هدف الدراسة : تطوير واختبار نموذج للدور الوسيط لتبادل الأعضاء القياديين في العلاقة بين الحسد و سلوك العمل غير المنتج في المنظمات العامة والخاصة.

- أدوات جمع البيانات: تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة من 225 موظفًا إسبانيًا يعملون في المؤسسات العامة والخاصة وتحليلها باستخدام تقنيات تحليل المسار، إذ صممت الدراسة مقطعيًا.

- أبرز النتائج: يرتبط الحسد بشكل إيجابي بسلوك العمل غير المنتج، وأن الأعضاء القياديين يعد وسيطاً مهماً في العلاقة بين الحسد و سلوك العمل غير المنتج في المنظمات العامة، ولكن ليس في المنظمات الخاصة.

2- دراسة (Özkoç et al.,2015)

-عنوان الدراسة :

Created among (The Impact of Organizational Envy on Organizational Climate Employees: An Application in Accommodation Enterprises)

(تأثير الحسد التنظيمي على المناخ التنظيمي الناشئ بين الموظفين: تطبيق في شركات الإقامة)
 - هدف الدراسة : فحص تأثير الحسد - وهي قضية جديدة في أدبيات السلوك التنظيمي - على المناخ التنظيمي ، والذي له دور مهم في تحقيق المنظمات لأهدافها الرئيسية من خلال ضمان الانسجام داخل المنظمة.
 - أدوات جمع البيانات: تم تصميم استبانة لجمع البيانات 376 لموظفي شركات الإقامة في تركيا.
 - أبرز النتائج: هناك علاقة عكسية غير قوية ومعنوية بين الحسد بين الموظفين وتصور المناخ التنظيمي. كما لوحظ أن الحسد التنظيمي المتغير المستقل يمكن أن يفسر 9.1٪ من التغيير في المتغير التابع.

3- دراسة (Kenny,2015)

-عنوان الدراسة :

Institutes of Technology (Work-related Stress: Survey of academic staff in the Sector)

(ضغوط العمل: مسح أعضاء هيئة التدريس في معاهد قطاع التكنولوجيا)
 - هدف الدراسة : فحص تأثير الحسد - وهي قضية جديدة في أدبيات السلوك التنظيمي - على المناخ التنظيمي ، والذي له دور مهم في تحقيق المنظمات لأهدافها الرئيسية من خلال ضمان الانسجام داخل المنظمة.
 - أدوات جمع البيانات: تم تصميم استبانة لاستقصاء آراء 1131 لاعضاء هيئة التدريس في معاهد قطاع التكنولوجيا، لقطاع التعليم العالي الأيرلندي.
 - أبرز النتائج: زيادة مستويات مخاطر الإجهاد المرتبط بالعمل في ظروف سوء التشاور ، وعدم المشاركة مع الموظفين ، وعبء العمل المفرط ، والمهام المتطلبة مع مواعيد نهائية غير واقعية ، ونقص الدعم المقدم من الإدارة كما ارتبطت مستويات المخاطر المنخفضة بدعم الأقران والعلاقات.

4- دراسة (Smith,2009)

-عنوان الدراسة :

(Examining the dimensions and correlates of workplace stress among Australian veterinarians)

(فحص أبعاد وارتباطات الإجهاد في مكان العمل بين الأطباء البيطريين الأستراليين)
 - هدف الدراسة : على الرغم من أن الإجهاد معروف بأنه مشكلة صحية مهنية شائعة في مهنة الطب البيطري ، إلا أن القليل من الدراسات قد بحثت في مجالاته الواسعة أو الصلاحية أداة المسح المستخدمة للتقييم.
 - أدوات جمع البيانات: تم تصميم استبانة لاستقصاء وتحليل البيانات من أكثر من 500 طبيب بيطري في Queensland ، أستراليا ، الذين تم مسحهم.
 - أبرز النتائج: تعد الأسباب الأكثر شيوعاً للتوتر هي ساعات العمل الطويلة في اليوم ، وعدم وجود إجازات كافية في السنة ، وعدم الحصول على فترات راحة كافية في اليوم ، وسلوك الزبون، وقلة تقدير الجمهور .
 *موقع البحث الحالي من الدراسات السابقة:

1. يختلف هذا البحث من حيث الهدف والاهمية عن الدراسات السابقة الا انه يقترب منها في مقاييس الدراسة والاسس النظرية الى حد ما.

2. تميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة بأنه القى الضوء على تأثير الحسد على الاجهاد التنظيمي وهو ما لم يتم تناوله من قبل على حد علم الباحث.

3. جرى تطبيق البحث الحالي في قطاع مهم ، اذ انه يعالج واقع وجود الحسد كأحد الظواهر السلبية التي تسبب الاجهاد التنظيمي للتدريسي وتؤثر على انتاجيته في قطاع التعليم العالي، مما يتطلب تطوير ممارسات وسلوكيات من قبله لمواجهة والتصدي لذلك .

المبحث الثاني/ الجانب النظري (الحسد في مكان العمل ، الاجهاد الوظيفي)

اولا. الحسد في مكان العمل Envy at workplace

1. مفهوم الحسد في العمل

يشير (Ricci,2015:24) ان كلمة الحسد معروفة في جميع اللغات ، فهي واحدة من أكثر المشاعر الإنسانية العالمية. فالحسد هو "واحد من أكثر أسباب التعاسة والقوة ، لأنه بدلا من الشعور بالسعادة لما يفعله ، فهو يعاني بسبب ما لدى الآخرين"، وينشأ الحسد من أي مقارنة اجتماعية غير مبسطة تهدد التقييم الذاتي الفردي وتتضمن بعدا اكتسابيا وعدائيا. ويعد الحسد في العمل هو عاطفة سلبية تتواجد في جميع المستويات التنظيمية وفي معظم الثقافات، وتظهر هذه المشاعر في العمل بسبب المنافسة على الموارد الشحيحة أو ضيق الوقت أو العروض الترويجية. كل هذه العوامل لها عواقب على العلاقات الشخصية ، اذ تقلل روابط الصداقة وتدمر تبادل المعرفة بين الموظفين. لذا تم ربط الحسد بالصحة العقلية (مثل الاكتئاب والضغط النفسي)، مما يولد تكاليف الرعاية الصحية في المنظمات. (Navarro,2018: 2).

و يمكن ان يكون الحسد كقدحة زناد للتعلم القائم على الاقران فقد يعزز الحسد الاداء بشكل افضل من خلال مراقبة افعال زملاء العمل الذين يحسدوهم (Lee et al.,2018:6). وانطلاقا من هذا الفهم ، عندما يواجه الناس الحسد ، فإنهم يستخدمون استراتيجيات للتخفيف من بواعث قلقهم الإيجابية أو السلبية. وبالتالي يتم الاعتقاد بان كلا النوعين من الحسد أمران حاسمان في تشكيل مواقف الموظف والسلوك تجاه المنظمات وقادتها (Yi Shu,2017:2).

تم اشتقاق "الحسد" من المصطلح اللاتيني (invidere) ، فهو حالة نفسية ذات عواقب فردية وجماعية ، ويعد تحمل الإرادة والعداء تجاه أولئك الذين "يسببون" الحسد أمرا أساسيا لما يدور حوله الحسد (Tai et al.,2012: 107). وتشير العديد من الدراسات إلى أن الحسد مخفي في معظم الحالات ويدعي البعض أن الحسد هو آخر العواطف التي يعترف بها الافراد بمشاعرهم. فالميل إلى إخفاء الحسد وأشكاله المختلفة يفسر جزئياً عدم وجود دراسات حول هذا الموضوع ، خاصة فيما يتعلق بالدراسات الإدارية (Ricci 2015:24).

يعرف الحسد بأنه "الشعور الغاضب لما يمتلكه شخص آخر ويتمتع بشيء مرغوب فيه - فالدافع الحاسم هو أن يأخذه أو يفسده". (Ricci,2015:25). كما عرّفه Vecchio بأنه " نمط من الأفكار والعواطف والسلوكيات التي تنتج عن فقدان الموظف احترامه لذاته استجابة لحصول أحد المراجع الأخرى على النتائج التي يرغبها المرء بشدة" (Navarro et al.; 2018:2).

كما يُعرّف الحسد (Envy) بأنه شعور عاطفي سلبي يحدث عندما يفترق الشخص إلى النتائج التي يحصل عليها الآخر (الجودة العالية أو الإنجاز أو الحياة) والمرغوبة شخصياً. فالحسد في مكان العمل وفقا لثلاث طرق: (Erdil et al.,2014:448)

- الحسد الظرفي التي تشير إلى الحسد العام للآخرين في بيئة مثل مكان العمل؛
- الحسد التصرفي الذي يشير إلى ميل معمم في جميع المواقف ،
- وأخيرا الحسد العرضي ، والذي يظهر كرد فعل عاطفي لحدث معين.

ويوصف الحسد بأنه حالة الاستعداد لامتلاك ما يمتلكه الآخرون ، ومقارنة مؤهلات الآخرين ونجاحهم وفرصهم المالية مع الآخرين ، وفي النهاية ، يشعرون بالغيرة من الآخرين. فالفرق الرئيسي بين الحسد والغيرة هو أن الحسد يكون بين شخصين على عكس الغيرة التي تتكون من ثلاثة أشخاص. فمحور الحسد هو إما كانن أو خاصية. بينما محور الغيرة هو ، شخص ثالث ينظر إليه على أنه تهديد للعلاقة الحالية. (Ozkoc et al.,2015,41)

وعليه يمكن القول بان الحسد هو عاطفة سلبية يشعر بها الفرد، تنشأ نتيجة لافتقاره لما لدى الآخرين من نتائج ورغته في الحصول عليها مما يفقده الاحترام لذاته.

2. تصنيف الحسد في مكان العمل

يختلف الأفراد الحاسدون في كيفية تضيق الفجوة بينهم وبين هؤلاء المحسودين. فهم يسعون جاهدين إما للوصول إلى مستوى الآخر أو سحب الآخر إلى مستواهم ؛ وبالتالي ، يمكن أن يكون الحسد حميداً أو ضاراً (Smith & Kim، 2007). وتعتبر النظرة التقليدية للحسد أن الدونية والعداوة هما مكونان أساسيان ، مع التركيز على الحسد الضار ، الذي يتماشى مع النتائج السلبية. (Yi Shu، 2017:1). ويمكن التمييز بين نوعين من الحسد ، هما :

أ. الحسد الحميد benign ب. الحسد الضار malicious .

أذ أظهرت الدراسات أن تجربة الحسد الحميد تؤدي إلى دافع "تحريك للأعلى" يهدف إلى تحسين وضع الفرد ، بينما الحسد الضار يؤدي إلى دافع "سحب" لأسفل يهدف إلى الإضرار بالشخص المحسود. وقد قام بعض العلماء بتوضيح آراء أكثر إيجابية عن الحسد ، ووصفوها بأنها حميدة ومثيرة للإعجاب ومحبة . (Ricci، 2015:25)

فمنذ زمن أرسطو ، صنف الحسد كحسد ضار أو حميد. فالحسد الخبيث يبحث الحسود مع المواقف والسلوكيات السلبية ويشير إلى سوء النية والعداء ، بينما يؤكد الحسد الحميد على جوانب تحفيز الحسود والتي تم تحديدها على أنها الإعجاب والمضاهاة ، وجهتها النظر هاتين لها عواقب مختلفة. فالحسد الضار malicious يولد نتائج سلبية في حين أن الحسد الحميد benign له نتائج إيجابية. وعليه يتم التمييز بين الحسد الخبيث والحسد الحميد بشكل تجريبي. (Erdil et al.، 2014:448)

و لتحليل كيفية عمل "الحسد الضار في العمل" لأغراض العمل الإداري. على وجه الخصوص ، يمكن توضيح أن الحسد يمكن استيعابه بواسطة موضوع الحسد. إذا كان الحاسد قادراً على استقلاب الحسد ، فإنه يركز على ميزة الشخص المحسود ومن خلال المحاكاة يحاول تحسين نفسه. هذا النوع من السلوك يتوافق مع الحسد الحميد. من ناحية أخرى ، أما إذا كان الحسد غير قادر على استقلاب الحسد ، فهو يحاول إسقاط المحسود إلى مستواه. وفي هذه الحالة ، يمكن أن يكون الحسد خطيراً في السياقات المهنية لأنه - كما رأينا - تتركز أعمال الحسد بشكل خاص وغير مرغوب فيها اجتماعياً. (Ricci، 2015:29)

وعليه فإن الدراسات التجريبية قد أشارت إلى الحسد الحميد بأنه الحسد بدون عداوة يشبه الإعجاب ويمكن أن يكون شعوراً إيجابياً. إذ يعمل الحسد كقوة تحفيزية تدفع الناس إلى العمل بجدية أكبر لتحقيق هدفهم المتمثل في الحصول على ما يملكه الآخرون (Van de Ven et al. ، 2009). لذلك ، يمكن أن يكون الحسد مؤشراً على زيادة الإعجاب والرغبة في التعلم من الأهداف المحسوسة وتعزيز الدافع للعمل. (Yi Shu، 2017:2)

3. العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالحسد

هناك بعض العوامل التي تجعل الناس يشعرون بالحسد. إذ يمكن تصنيف هذه العوامل في فئتين

(أ) ميل الأشخاص المميز نحو الحسد

(ب) العوامل الظرفية التي تقود الشخص إلى هذا الشعور.

فسبب النزعة المميزة تجاه الحسد هو قلة الثقة بالنفس ، إذ تبين أبحاث علم النفس التنموي أن المعتقدات والقيم والمواقف المكتسبة خلال الطفولة تؤثر على سلوك الفرد في بيئة العمل. لذلك ، يشير هذا الموقف إلى أن خبرات الحياة الشخصية المكتسبة قبل التوظيف لشغل منصب قد تؤثر على ميل الفرد نحو شعور الحسد. كما ان هناك العوامل الظرفية في المنظمة التي تقود الفرد إلى الشعور بالحسد هي : (Ozkoc et al.، 2015:41)

*المنافسة ، *التقليص الإستراتيجي ، *إعادة الهندسة ، *التمايز الثقافي ، *تقييم الأداء ، *تطبيقات الموارد البشرية مثل أنظمة المكافآت تنافسية / العقوبة غير المشروعة والترويج لها.

ويميل الناس إلى استخدام عبارة "الحسد" Envy و "الغيرة" jealousy بالتبادل ، على الرغم من أن المصطلحين يشيران إلى تجارب مختلفة. فالحسد هو العاطفة التي تحدث عندما يتوسل شخص لآخر بسبب امتلاكه أو تلقيه شيئاً ما لم يكن لديه ، ويتصور باستياء ازدهار أو ميزة الآخر. أما الغيرة ، على النقيض من ذلك ، تحدث عندما يخشى الشخص فقدان علاقة قيمة مع فرد أو شيء آخر. فالحسد يأتي من رؤية مكسب فردي آخر ، أما الغيرة تنبع من الخوف من الرفض أو الخسارة الشخصية. في هذا الصدد ، تنشأ الغيرة كرد فعل وقائي على تهديد محتمل لعلاقة مهنية ، على سبيل المثال (Bedeian، 1995، 50).

4. الآثار المترتبة على الحسد في العمل

يتنافس الأفراد على الموارد الشحيحة ، الوقت والاهتمام من السلطات التنظيمية ، والواجبات الوظيفية والترقيات المفضلة ، إذ ان هناك دائما رابحون وخاسرون في مثل هذا التنافس. وبالتالي تؤدي هذه الحالات الى الحسد عند الخاسرون. كما يطمع في سمات الزميل أو الوافد الجديد ، والصفات التي قد يفتقرون إليها ، وهذا ايضا هو سبب آخر للحسد. (Tai et al.,2012:107).

كما يرى (Erdil,2014:448) على أساس نظرية التبادل الاجتماعي ، تسمح المنظمات بكل من التبادلات الملموسة وغير الملموسة بين زملاء العمل ومن خلال تبادل الحسد يمكن أن يؤدي إلى نتائج سلبية ، مثل :

- * يقلل الحسد من علاقات الصداقة، ويعطل الفرق.
- * يعيق تبادل المعرفة بين زملاء العمل.
- * يؤدي الى التفاعلات الاجتماعية السلبية بين زملاء العمل
- * يصبح الموظفون الذين يعانون من مشاعر الحسد أقل ارتباطاً بعملهم.
- * يؤدي الحسد إلى ضعف الصحة العقلية .
- * الميول الى الاجهاد و الاكتئاب .
- ويرى (Menon et al.,2010,2) ان الآثار المترتبة على الحسد هي:
- * الحسد يقوض الأداء التنظيمي.
- * يضر بالشخص الذي يشعر به.
- * يعاني الشخص من احترامه لذاته ، عندما يكون مهووسا بنجاح غيره.
- * وقد يهمل الفرد أدائه وربما حياته المهنية.

5. النظريات ذات الصلة لإدارة الحسد RELATED THEORIES TO ENVY MANAGEMENT

اعتبر البعض الحسد بنية مهمة في مكان العمل والتي لها تأثير قوي على العاملين ، إذ يقارن الموظفون المزايا والرواتب من خلال آليات رسمية وغير رسمية ويؤدي الاختلاف إلى تطوير المنافسة والحسد (Erdil، Muceldili، 2014). و ينبغي النظر إلى الطريقة التي يمكن بها إدارة هذه الظاهرة الإنسانية في المنظمات. فهناك نظريات مختلفة لإدارة الحسد تتضمن :

أ. نظرية التفاعل الاجتماعي Theory of social interaction ،

ب. التوازن ل Heider Heider's balance.

ج. الوحدة الحقيقية لأهداف MacGregor True unity of MacGregor purpose .

أذ تؤكد نظرية المقارنة الاجتماعية على هذا الافتراض بأن العمال من خلال مقارنة أنفسهم بأفراد مماثلين يقيمون قدراتهم إذ يمكن أن تؤدي هذه المقارنة إلى نتيجتين مختلفتين تمامًا. فإذا كانت نتيجة مقارنة الفرد مع الآخرين مناسبة ، ينتج عنها اكتساب الهوية ، وإذا لم يكن مناسباً ، فسيؤدي إلى تدمير الهوية. ان تدمير الهوية يؤدي إلى الحسد (Dafi et al., 2008). وفقاً لنظرية Heider's theory للتوازن "الشكل العام ومصدر الحسد" هو النية لتحقيق المساواة في معدل الرخاء بين شخص وآخر (شخص).

أذ تنص نظرية التوازن ل Heider أنه عندما يرى الفرد نفسه في نفس الطبقة مع الشخص الآخر ، هناك نية قوية لهذا الاعتقاد بأنهم يجب أن يتمتعوا برخاء متساو ، وقد يكون الضغط من أجل المساواة قوياً ليتم اعتباره طبيعة عادلة أو ضغطاً قوياً ووفقاً لنظرية الوحدة الحقيقية للأهداف ، في منظمة واحدة ، يأمل لتوفير مساحة ينتج عنها أحد الحالتين التاليتين:

أ. ينظر موظفو المنظمة (المديرون والمرووسون) إلى أهدافهم المشابهة للأغراض التنظيمية.

ب. إذا لم تكن الأهداف هي نفسها وكانت مختلفة ، فإن الأفراد في المنظمات الأفراد داخل المنظمات يرون أن أهدافهم قابلة للتحقيق في الأغراض التنظيمية ونتيجة لذلك ، يمكن أن تكون الأهداف الشخصية أقرب إلى الأغراض التنظيمية ، وعليه سيكون الأداء التنظيمي أفضل وأكبر. (Maris et al.,2016,95)

6. مقياس الحسد في مكان العمل

تم قياس الحسد في عدة دراسات وفيما يلي نقدم نموذجين:

1- قياس الحسد وفقاً لدراسة (Vecchio, 2005) وقد اعتمد متغيرين هما :

* الشعور بكونك محسود feeling of being envied

* حسد الآخرين Envyng others

وفيما يلي تفصيل ذلك:

* كونك محسود Being envied

ويتمثل بالشعور بالاستياء من زملاء العمل بسبب النجاح الذي احرزوه في العمل ، و بسبب قرب علاقة العمل لبقوية التي تربط الفرد بالمشرف ، كذلك يسبب الانجاز الذي يحرزه الفرد في العمل الاستياء لدى الزملاء الآخرين.

* حسد الآخرين Envyng others

ويتمثل بشعور الفرد بان زملائه في العمل افضل منه ، كما يشعر الفرد بان المشرف يقدر الآخرين على جهودهم بشكل افضل من تقديره لجهوده ، كما ينتاب الفرد الشعور بانه لم يكن لديه عمل جيد ، وانه يرى الآخرين بان لديهم كل الحظ في الحصول على افضل المهام، بينما يرى الفرد نفسه بانه المستضعف في العمل والحلقة الاضعف.

ب - اعتمدت دراسة (Khan et al., 2009) لقياس الحسد العرضي بالاعتماد على دراسات سابقة و لقد تم تكيف مقياس مكون من 9 عناصر (Cohen-Charash & Mueller, 2007) وفقاً لما يلي:

شعور الفرد بالمرارة ، او شعور الفرد بالحسد، أو الشعور ببعض الكراهية تجاه X، او ان X لديه أشياء تسير بشكل افضل بالمقارنة مع الفرد، او ان الاجراءات كانت خالية من التحيز، او ان الاجراءات مقبولة أخلاقياً ، او ان هذه الاجراءات قد استندت الى معلومات دقيقة ، او ترك العمل في وقت سابق قبل ساعات الاغلاق ، او أخذ استراحة اثناء العمل اطول مما يسمح له باخذها، او القدوم الى العمل في وقت متأخر دون اذن مسبق.

ثانياً. الاجهاد في مكان العمل Workplace Stress

1. مفهوم الاجهاد في مكان العمل

يعد الاجهاد في مكان العمل workplace stress هو "أحد الأسباب الرئيسية لاعتلال الصحة المهنية وضعف الإنتاجية والخطأ البشري". إذ يمكن أن يؤثر الضغط في العمل على رفاه الموظف وبالتالي يؤثر على الأداء التنظيمي. وينشأ الاجهاد في مكان العمل عندما يكون هناك خلل بين متطلبات الوظيفة ، والسيطرة التي يمارسها الفرد على عمله ، والدعم الذي يتلقاه.

(Jacobs et al., 2014:27).

تم فهم الاجهاد الوظيفي في الادب كحالة تتفاعل فيها العوامل المرتبطة بالوظيفة مع الشخص لتغيير حالته النفسية لدرجة تجعل الشخص منحرفاً عن الأداء الطبيعي. إذ عرف كلا من (Comish & Swindle 1994) الاجهاد الوظيفي على أنه حالة عقلية وجسدية تؤثر على الصحة الشخصية للفرد وفعاليتها وإنتاجيته وجودة عمله. (Zaheer, 2016,2).

بينما عرفت الصحة والسلامة والبيئة الاجهاد المرتبط بالعمل بأنه "رد الفعل السلبي الذي يواجهه الافراد تجاه الضغوط المفرطة أو أنواع أخرى من المطالب المفروضة عليهم". فعند التفكير في الاجهاد المرتبط بالعمل ، قد يكون من المفيد التمييز بين الضغوطات والاجهاد. إذ ان العوامل البيئية التي قد تكون مصادر للتوتر تسمى الضغوطات ، بينما تسمى استجابة الفرد للضغوطات الاجهاد. (Gyllensten et al., 2005:75)

والاجهاد المهني occupational stress وفقاً ل (Arnold J et al., 1991) "الاجهاد المهني يمكن أن يكون ناجماً عن عمل كثير جداً أو قليل جداً ، وضغط الوقت والمواعيد النهائية ، والتعب الناجم عن الضغوط المادية لبيئة العمل ، والسفر المفرط ، وساعات طويلة (Zaheer, 2016:2). وبناءً على ذلك يمكن رؤية علامات الاجهاد في سلوك الافراد ، فقد تكون الاستجابات الحادة للاجهاد في المشاعر مثل (القلق ، الاكتئاب ، التهيج ، التعب) ، او السلوك مثل (السحب ، العدوانية ، الكفاء ، اللادافع) ، او التفكير مثل (صعوبة التركيز وحل المشكلات) او الأعراض الجسدية مثل (الخفقان والغثيان والصداع)، وباستمرار التوتر فانه يؤدي الى مرض عقلي وجسدي مثل (القلق والاكتئاب وأمراض القلب) (Michie, 2002:67).

ويواجه الأفراد الإجهاد بالاعتماد على شخصيتهم وعلم النفس وصحتهم، وقد حددت هيئة الصحة والسلامة الأيرلندية (HSA) الإجهاد المرتبط بالعمل (WRS) بأنه الإجهاد الناجم عن العمل أو يزيد به سوءاً. فهو يشير ببساطة إلى تصور الفرد لبيئة العمل بطريقة تنطوي على ردة فعله أو شعوره بعدم القدرة على التكيف. فقد يكون سببه ضغوط مملوسة / حقيقية / مواعيد نهائية / تهديدات / قلق داخل بيئة العمل (Kenny, 2015:3)، ويمكن ملاحظة مظاهر آثار الإجهاد المرتبط بالعمل على أنها تغييرات في السلوك والغضب والدموع والاضطراب بسهولة والأنشطة المعادية للمجتمع. (Kenny, 2015:4).

ويمكن القول بان الاجهاد في مكان العمل هو رد فعل سلبي يواجهه الفرد تجاه ضغوطات العمل بحيث يصبح هناك خلل بين متطلبات الوظيفة والسيطرة التي تمكن الفرد من اداء عمله مما يؤثر على رفاهه.

2. أنواع الإجهاد في مكان العمل

أظهرت الأبحاث أن هناك عدداً من العوامل التي تساهم في الإجهاد في مكان العمل. إذ تتضمن هذه العوامل بيئة عمل سامة، وعبء العمل السلبي، والعزلة، وأنواع ساعات العمل وتعاضد الأدوار، وغموض الأدوار، والافتقار إلى الاستقلال الذاتي، والعلاقات الصعبة مع المسؤولين / أو زملاء العمل، والتممر الإداري، والتحرش، والمناخ التنظيمي فإذا استمرت الضغوطات، يكون الموظف معرضاً لخطر كبير للإصابة بالاضطرابات الفسيولوجية والنفسية التي يمكن أن تؤدي إلى زيادة التغيب عن العمل، واختلال وظيفي تنظيمي، وانخفاض إنتاجية العمل. وتناقش استراتيجيات التدخل لمساعدة المديرين على توفير الدعم والتدخل للموظفين التعامل مع الإجهاد في مكان العمل. (Colligan, 2006:89)

تم وصف خمس فئات من الإجهاد في مكان العمل:

(أ) العوامل الفريدة لهذه الوظيفة، (ب) الدور في المنظمة، (ج) التطوير الوظيفي، (د) علاقات العمل الشخصية، (و) الهيكل التنظيمي / المناخ.

فكلا من الفئات الخمس يمكن أن تحدث هذا التوتر عندما يكون هناك تعارض بين الموظف ومتطلبات الوظيفة المفروضة على هذا الموظف، (Colligan, 2006:93). وعليه يمكن تقسيم الاجهاد الى فئتين:

* eustress الاجهاد الايجابي. * distress الاجهاد السلبي.

وكما هو معروف Eustress الإجهاد الإيجابي أو الجيد. إذ تأتي كلمة "Eu" من الكلمة الجذر اليونانية للكلمة "good"، أما distress الكرب هو ردود فعل الإجهاد لتلك الضغوطات التي تم تقييمها على أنها سلبية. فالإجهاد يمكن أن يساعدنا على النقاء أهدافنا وتحفيز الإنتاجية الإيجابية؛ ومع ذلك، بالنظر إلى مقدار معين من شدة ومدة الإثارة، يمكن ان يسبب الإجهاد اضطرابات عاطفية، والإرهاق، والأمراض الجسدية. (Colligan, 2006:90)

3. نموذج (HSE) لدوافع الإجهاد

حدد مسؤول الصحة والسلامة (HSE)، The Health and Safety Executive، ست فئات من الضغوطات المحتملة. وتجدر الإشارة إلى أنه في هذا النموذج، يتم تحديد الدافع السابع للإجهاد الذي لم يتم تعريفه كضغط صريح من قبل HSE ولكن (Palmer et.al) وآخرون يصفونها بأنها "ثقافة المنظمة وكيف تتعامل وتدير الاجهاد المرتبط بالعمل عندما ينشأ".

(Sahoo, 2016: 2-3)

(أ) المطالب Demands، ويشمل العوامل الجوهرية للمهمة مثل ظروف العمل (الضوضاء، درجة الحرارة، الإضاءة أو التهوية)، تحول العمل، ساعات الطويلة، عبء العمل.

(ب) التحكم Control، مقدار ما يقوله الشخص واستقلاله حول الطريقة التي يؤدي بها وظيفته؛ وترتبط المستويات المنخفضة للتحكم في الوظائف بمستويات عالية من التوتر.

(ج) العلاقات relationships، العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين ويمكن للزملاء لعب دور في مستويات التوتر لدى الفرد؛ فمن المرجح أن تزيد مستويات الثقة والدعم المنخفضة من التوتر كما يرتبط كل من النزاع والمضايقة والتممر في مكان العمل بالتوتر الشديد.

(د) التغيير Change، طريقة إدخال التغيير، ادارته وتوصيله للموظفين يمكن أن تؤثر على مستويات الإجهاد، أو المخطط له بشكل سيء فالتغيير يؤدي إلى زيادة الضغط على العمال.

(هـ) الدور Role، قد يحدث الإجهاد عند الفرد الذي ليس لديه فهم واضح لدوره داخل المنظمة عندما يكون هناك تعارض بين الأدوار أو الغموض فيما يتعلق بالموقف ودرجة المسؤولية.

(و) الدعم support، مقدار الدعم والتدريب الوظيفي المتاح، بالإضافة إلى التشجيع والرعاية التي يوفرها الزملاء والإدارة.

ويمكن تقسيم أسباب التوتر في مكان العمل إلى نوعين بناءً على مصدر السبب هما:
(Panigrahi,2016:155)

- أ. الأسباب الداخلية - تتضمن هذه الأسباب عقلية الفرد وطريقة تفكيره وما إلى ذلك إذ تنشأ هذه الأسباب من داخل الفرد وتؤدي إلى الإجهاد. وتستند هذه الأسباب الداخلية على تصور الفرد. حتى في حالة عدم وجود أي تهديد في المناطق المحيطة ، فقد يشعر الشخص بشخص ما أو حالة تهدده وقد يتعرض للتوتر.
- ب. الأسباب الخارجية - وتشمل هذه الأسباب العديد من العوامل الخارجية داخل المنظمة والتي تؤثر على أداء الفرد في المنظمة مثل، انعدام الأمن الوظيفي ، ساعات العمل الغريبة ، الحمل الزائد للعمل وتحت الحمل، التحكم في العمل فإذا لم يكن لدى الموظف أي سيطرة على العمل فيفقد اهتمامه بالعمل ويشعر بالتوتر لتلبية توقعات الرؤساء، والنمط الإداري - فالمدراء الذين يتمتعون بأسلوب استبدادي للسيطرة يمنحون حرية قليلة للغاية للموظفين في اتخاذ القرارات، مما يؤثر على إجهاد الموظفين.

4. إدارة الإجهاد التنظيمي ORGANISATIONAL STRESS MANAGEMENT

تتطلب الوقاية من وإدارة الإجهاد في مكان العمل تدخلات على المستوى التنظيمي ، لأن المنظمة التي تخلق الضغط يمكن أن تكون التدخلات التنظيمية أنواع كثيرة ، تتراوح بين الهيكلية (مستويات التوظيف ، جداول العمل ، البيئة المادية) إلى النفسية (الدعم الاجتماعي ، التحكم في العمل ، المشاركة). (Michie,2002:70) ولإدارة الإجهاد نتبع الآتي:

- الخطوة 1 - تحديد الإجهاد المرتبط بمخاطر العمل
 - المشاركة في عمليات لجمع المعلومات حول مخاطر الإجهاد المتعلقة بالعمل.
 - تقرير مخاطر الإجهاد المتعلقة بالعمل لصاحب العمل الخاص بك و HSR (مثل الصحة والسلامة) .
- الخطوة 2 - تقييم مخاطر الإجهاد المرتبطة بالعمل
 - الإشارة إلى متى وكيف وعدد مرات وما فترة العمل التي تحدث مخاطر الإجهاد.
 - وصف كيف يمكن أن تؤثر الضغوط المرتبطة بالعمل والتي تضر بالصحة.
- الخطوة 3 - السيطرة على مخاطر الإجهاد المرتبطة بالعمل والمخاطر
 - المساهمة بأفكار حول طرق التحكم في العمل
 - مخاطر الإجهاد والمخاطر في مكان العمل
 - مناقشة إجراءات مكافحة المخاطر التي يمكن تنفيذها في مكان العمل.
- الخطوة 4 - تنفيذ التحسين المستمر
 - تقرير فعالية هذه التدابير إلى إدارة HSR & (مثل الصحة والسلامة)
 - المساهمة بأفكار حول كيفية تحسين الفعالية.
 - الإبلاغ عن أي مخاطر جديدة في مكان العمل و التغييرات التي تحدث.

5. مقياس الإجهاد في مكان العمل

اقترحت الصحة والسلامة التنفيذية سبع معايير لقياس الإجهاد المتعلق بالعمل ،وفيما يلي توضيح لهذه المعايير،

(Kenny,2015:5-6) :

- الطلب demands، ويتضمن الحمل الزائد للعمل ونمط العمل وبيئة العمل .
- الضبط control، ويتضمن ما مقدار الفرد في طريقه لأجل القيام بعمله .
- الدعم support، ويتضمن التشجيع ، الرشد ، والموارد المزودة من قبل المنظمة، سلطة الإدارة والزملاء.
- علاقات العمل relationship at work ، وتتضمن ممارسات تعزيز العمل الإيجابي لتفادي الصراع والتعامل مع السلوك الغير مرغوب.
- الدور role، مدى فهم الأفراد لأدوارهم داخل المنظمة ومدى تأكيد المنظمة بان الفرد ليس له دور في الصراع.

- التغيير change، كيف يتم إدارة التغيير التنظيمي (كبيراً أو صغيراً) وإبلاغه في المنظمة.
- الثقافة culture ، الطريقة التي التي تظهر التزام الإدارة ولديها إجراءات عادلة ومفتوحة.

كذلك يمكن اعتبار العوامل التالية معايير للإجهاد : (Chao et al.,2015:7)

- تضارب الأدوار: يحدث تضارب الأدوار عندما يتمزق الفرد بسبب متطلبات العمل المتضاربة ، كالقيام بأشياء لا يريد فعلها أو لا تعتبر جزءاً من الوظيفة .قد يشعر المديرون غالباً بالتمزق بين مجموعتين من الأشخاص الذين يطلبون أنواع مختلفة من السلوك أو الذين يعتقدون أن الوظيفة تتطلب وظائف مختلفة. (Cartwright et al.;1997:17)

- ظروف العمل : تتمثل بضغوط العمل الجسدية المحيطة بنا ، والضوضاء ، والإضاءة ، والروائح ، وجميع المحفزات التي تستهدف حواسنا . إذ يمكن ان تؤثر على الحالة المزاجية والحالة العقلية ، سواء وجدناها مرفوضة بوعي ام لا

(Cartwright et al.;1997:14).

- عبء العمل **work overload** : تم وصف نوعين من عبء العمل من قبل الباحثين ، عبء العمل الكمي يشير الى وجود العديد من العمل الذي يتعين القيام به . وغالبا ما يؤدي العبء العمل النوعي الى العمل لساعات طويلة مع المشكلات المصاحبة . ارتبط عبء العمل بزيادة تدخين السجائر وغيرها من مؤشرات الاجهاد (Cartwright et al.;1997:16).

- وهناك العديد لقياس الاجهاد وتحديد استجابة الجسم لموقف مرهق. إذ تتضمن هذه مؤشرات لقياس مجموعة من خصائص الجسم التي يتم تغييرها أثناء الإجهاد (Panigrahi,2016,155).

المبحث الثالث/ الجانب العملي

يتناول هذا المبحث عرض مستوى اهمية متغيرات البحث وتحليلها ومناقشتها على وفق إجابات عينة البحث واختبار الفرضيات وكما يلي:

اولا /مستوى اهمية متغيرات البحث

1. **مستوى أهمية متغيرات الحسد:** ويتضمن هذا المتغير بعدين فرعيين هي (كونك محسود ،حسدك للأخرين)

ا. تجاوز الوسط الحسابي لبعده (كونك محسود) الوسط الفرضي (3) كما موضح من الجدول (3)، إذ بلغ (3.11) بمستوى جيد وبانحراف معياري (0.949) مما يدل على تجانس اجابات افراد العينة ومعامل الاختلاف(30.5%) وبنسبة مئوية (62 %) ،ويرجع سبب ذلك الى شعور التدريسي باستياء زملاء العمل بسبب النجاح الذي يحرز في العمل ، كما تعد علاقة العمل القوية بالمشرف سببا اخر لاستياء زملاء الى حد ما.

ب. اما بعد (حسدك للأخرين) فقد كان الوسط الحسابي وهو اقل من الوسط الفرضي (3)، إذ بلغ (2.79) بمستوى متوسط وبانحراف معياري (0.881) مما يدل على تجانس اجابات افراد العينة الى حد ما ومعامل الاختلاف(31.6%) وبنسبة مئوية (56 %) ،ويرجع سبب ذلك الى ضعف الشعور بالانزعاج الذي ينتاب التدريسي بسبب حصول الاخرين على المهام الافضل ، كذلك ضعف شعور التدريسي بان جهود الاخرين هي محل تقدير من قبل المشرف بصورة افضل منه الى حد ما.

وقد بلغ المعدل الكلي لبعده الحسد (2.95) وانحراف معياري (0.796) ومعامل الاختلاف(26.9%) وبنسبة مئوية (59%). وكما موضح في الجدول (3).

جدول (3) تحليل مستوى أهمية أبعاد متغيرات الحسد

الفقرات	الوسط الحسابي M	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف % C.V	الاهمية النسبية %
اولا: كونك محسود				
1. يعد نجاحي في العمل ، سببا لاستياء زملائي مني.	3.32	1.157	34.8	66.4
2. تعد علاقة العمل المتميزة التي تربطني بمرشفي ، سببا في شعوري احيانا باستياء زملائي .	3.08	1.078	35	63.6
3. تتسبب انجازاتي في العمل حسدا من بعض زملائي في العمل	2.91	1.197	41	58.2
المعدل العام لكونك محسود	3.11	0.949	30.5	62.2
ثانيا: حسدك للأخرين				
4. يعد معظم زملائي بانهم أفضل مني في العمل .	2.8	1.259	44.9	56
5. يقدر المشرف جهود الاخرين أكثر من تقديره لجهودهم	2.73	1.233	45.2	54.6

60.4	41.1	1.242	3.02	6. لدي شعور بأنه لن يكون لدي عمل جيد مثل الوظيفة التي رأيتها .
50.4	48.7	1.228	2.52	7. يبدو انني المستضعف في العمل ، مع انني لا اعرف سبب ذلك .
57.6	45.2	1.303	2.88	8. ينتابني شعور بالانزعاج بعض الشيء ، بسبب ان الآخرين لديهم كل الحظ في الحصول على أفضل المهام .
55.8	31.6	0.881	2.79	المعدل العام ل حسدك للآخرين

المصدر: الجدول من اعداد الباحث استنادا الى برنامج SPSS

الجدول (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والنسبة المئوية لأبعاد الحسد

اسم المتغير	الوسط الحسابي M	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف % C.V	النسبة المئوية	درجة التحقق	الترتيب حسب الاهمية
كوتك محسود x1	3.11	0.949	30.5	62 %	متوسط	1
حسدك للآخرين x2	2.79	0.881	31.6	56 %	متوسط	2
المعدل الكلي لمتغير الحسد	2.95	0.796	26.9	59 %	متوسط	

المصدر: الجدول من اعداد الباحث استنادا الى برنامج SPSS

2. مستوى أهمية الاجهاد الوظيفي: ويتضمن هذا المتغير عدة ابعاد هي (عبء العمل، دور الصراع،

العوامل العائلية، بيئة العمل ، علاقات العمل ، دعم اقران العمل ، دور العمل)

ا. بلغت قيمة الوسط الحسابي لبعدها (عبء العمل) مقدار (4.06) بمستوى جيد جدا كما موضح في الجدول (5) ، وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) ، وبانحراف معياري (0.638) ومعامل الاختلاف (15.7%) وبنسبة مئوية (81%)، وهذا يدل على ان العمل في الكلية يتطلب من التدريسي تركيزا عاليا فهو يستهلك كل طاقته، كما انه مثقل بالعديد من المسؤوليات ودائما في وضع الاستعداد لأداء عمله .

ب. بينما بلغت قيمة الوسط الحسابي لبعدها (دور الصراع) مقدار (3.61) بمستوى جيد ، وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) بقليل ، وبانحراف معياري (0.911) ومعامل الاختلاف (25.3%) وبنسبة مئوية (72%) ، وهذا يدل على ان التدريسي في الكلية يشعر بالضغط ازاء ادائه للمهام عندما يكون هناك تعارض بين سياسات الادارة واوامر الرؤساء الجدد، اضافة الى ذلك شعوره بالانزعاج عند وجود تعارض بين قيمة الآخر وبين ارائه الشخصية، كما ان ضغوط العمل التي تعاني منها التدريسي تتداخل مع التزاماته تجاه حياته الشخصية.

ج. وبلغت قيمة الوسط الحسابي لبعدها (العوامل العائلية) مقدار (3.2) بمستوى متوسط ، وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) بقليل ، وبانحراف معياري (1.133) ومعامل الاختلاف (35.4%) وبنسبة مئوية (64%) ، اذ تسبب ساعات العمل غير المستقرة في الوظيفة ارباكا لحياة التدريسي العائلية ، كما يسبب ضغط العمل الذي يعاني منه التدريسي في نقل المشاعر السلبية الى عائلته.

د. كما بلغت قيمة الوسط الحسابي لبعدها (بيئة العمل) مقدار (3.47) بمستوى متوسط ، وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) ، وبانحراف معياري (1.058) ومعامل الاختلاف (30.5%) وبنسبة مئوية (69%) ، اذ تساعد ظروف العمل التي تحيط بالتدريسي في شعوره بعدم الارتياح ويترتب على ذلك اصابته بالاجهاد في بعض الاحيان.

ك. بلغت قيمة الوسط الحسابي لبعدها (علاقات العمل) مقدار (3.26) بمستوى متوسط ، وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) بقليل ، وبانحراف معياري (1.045) ومعامل الاختلاف (31.9%) وبنسبة مئوية (65%)، ويعزو سبب ذلك الى اتسام العلاقات في بعض الاحيان بين زملاء العمل الى التوتر المستمر والى امكانية التعرض الى الاحتكاك والسلوكيات الغير مألوفة الى حد ما .

ل. اما بعد (دعم اقران العمل) فقيمة الوسط الحسابي (4.18) بمستوى جيد جدا، وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) ، وبانحراف معياري (0.673) ومعامل الاختلاف (16.1%) وبنسبة مئوية (84%)، ويعود سبب ذلك الى الاستعداد الذي يبديه زملاء العمل للاستماع الى المشاكل التي تتعلق بالعمل ، كما يتلقى التدريسي الدعم والمساعدة من الزملاء خاصة عندما يكون العمل صعبا .

م. كما بلغت قيمة الوسط الحسابي لبعده (دور العمل) مقدار (4.37) بمستوى جيد جدا ، وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) ، وبانحراف معياري (0.585) ومعامل الاختلاف (13.4%) وبنسبة مئوية (87%)، وهذا يرجع الى وضوح الواجبات والمسؤوليات لدى التدريسي تجاه عمله في الكلية اذ لديه معرفة بكيفية انجازه لواجباته ، كما لديه وضوح تجاه ما هو متوقع منه في العمل.

وقد بلغت قيمة بعد الاجهاد الوظيفي ككل (متغير معتمد) مقدار (3.73) بمستوى جيد ، وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) ، وبانحراف معياري (0.620) ومعامل الاختلاف (16.6%) ونسبة مئوية (75%) .

جدول (5) تحليل مستوى أهمية أبعاد متغيرات الاجهاد الوظيفي

الفقرات	الوسط الحسابي M	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف % C.V	الاهمية النسبية %
اولا: عبء العمل				
9.تتطلب مني وظيفتي تركيزا عاليا لفترة طويلة وتستهلك كل طاقتي.	4.1	0.817	19.9	82
10.عادة ما اكون مثقلا بكثير من المسؤولية ودائما في وضع الاستعداد.	4.25	0.815	19.2	85
11.تتطلب غالبا وظيفتي مني قرارا فوريا بشكل متكرر.	3.82	1.016	26.6	76.4
المعدل العام ل عبء العمل	4.06	0.638	15.7	8.12
ثانيا: دور الصراع				
12.يؤدي وجود تعارض بين قيمة الاخر ورائي الشخصية الى حدوث ازعاج لي .	3.68	1.127	30.6	7.36
13. تتداخل ضغوط العمل مع التزامي تجاه عائلتي أو حياتي الشخصية.	3.35	1.273	38	67
14.يسبب اداء العديد من الادوار التي أقوم بها في العمل ازعاجا لي.	3.53	1.23	34.8	70.6
15. يتسم تنفيذي للمهام بالضغط عندما يكون هناك تصادم بين سياسات الادارة واوامر الرؤساء الجدد .	3.87	1.127	29.1	77.4
المعدل العام ل دور الصراع	3.6	0.911	25.3	72
ثالثا: العوامل العائلية				
16.يترتب على انشغالي المستمر في العمل عدم توفر الوقت الكافي لإدارة العلاقة الزوجية.	3.15	1.363	43.3	63
17.يؤدي ضغط العمل الى نقل مشاعري السلبية الى عائلتي	3.22	1.378	42.8	64.4
18.تعد ساعات العمل غير المستقرة في وظيفتي عادة سببا في ارباك حياتي العائلية.	3.23	1.382	42.8	64.6
المعدل العام ل العوامل العائلية	3.2	1.133	35.4	64
رابعا: بيئة العمل				
19.تساعد ظروف العمل التي تحيطني في شعوري بالاجهاد	3.58	1.124	31.4	71.6
20.تتسبب بيئة العمل (درجة الحرارة ، الاضاءة ، الرطوبة..) في شعوري بعد الارتياح .	3.48	1.256	36.1	69.6
21.تساهم بيئة العمل في شعوري بالتعب المستمر.	3.33	1.258	37.8	66.6

69.4	30.5	1.058	3.47	المعدل العام لبيئة العمل
خامسا: علاقات العمل				
64	38.1	1.219	3.2	22. تتسم عادة العلاقات في العمل بالتوتر المستمر
65	39.5	1.283	3.25	23. يمكن ان اكون عرضة للتنمر.
65	38.7	1.257	3.25	24. تكون العلاقات بين زملاء العمل عرضة لاحتكاك والغضب.
67	37.2	1.246	3.35	25. يمكن ان اكون عرضة للكلمات والسلوكيات الغير مألوفة.
65.2	31.9	1.043	3.26	المعدل العام ل علاقات العمل
سادسا: دعم اقران العمل				
78.4	29.1	1.139	3.92	26. يبدي زملائي الاستعداد للاستماع الى المشاكل التي تتعلق بعملتي.
84.6	21.5	0.908	4.23	27. اتلقى الاحترام الذي استحقه من زملائي
84.4	23.9	1.009	4.22	28. اتلقى المساعدة والدعم الذي استحقه من زملائي
86.6	21.5	0.932	4.33	29. اتلقى المساعدة من زملائي عندما يكون العمل صعبا
83.6	16.1	0.674	4.18	المعدل العام ل دعم اقران العمل
سابعا: دور العمل				
86	22.8	0.979	4.3	30. يتناسب عملي مع الدور العام للكلية
86.6	19.3	0.837	4.33	31. تعد اهداف الكلية وغاياتها واضحة بالنسبة لي
87	19.3	0.840	4.35	32. اتسم بالوضوح تجاه واجباتي ومسؤولياتي في الكلية
89.4	16.1	0.724	4.47	33. تتوفر لدي المعرفة تجاه كيفية انجاز واجباتي.
88.4	14.6	0.645	4.42	34. اتسم بالوضوح تجاه ما هو متوقع مني في العمل
87.4	13.4	0.585	4.37	المعدل العام ل دور العمل

المصدر: الجدول من اعداد الباحث استنادا الى برنامج SPSS

جدول (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لأبعاد الاجهاد الوظيفي

الترتيب حسب الاهمية	درجة التحقق	النسبة المئوية	معامل الاختلاف C.V%	الانحراف المعياري S.D	الوسط الحسابي M	اسم المتغير
3	جيد جدا	81 %	15.7	0.638	4.06	عبء العمل y1
4	جيد	72 %	25.2	0.911	3.61	دور الصراع y2
7	متوسط	64 %	35.4	1.133	3.20	العوامل العائلية Y3
5	متوسط	69 %	30.5	1.058	3.47	بيئة العمل Y4
6	متوسط	65 %	32.1	1.045	3.26	علاقات العمل Y5
2	جيد جدا	84 %	16.1	0.673	4.18	دعم اقران العمل Y6
1	جيد جدا	87 %	13.4	0.585	4.37	دور العمل Y7
	جيد	75 %	16.6	0.620	3.73	متغيرات الاجهاد الوظيفي

المصدر: الجدول من اعداد الباحث استنادا الى برنامج SPSS

ثانياً. اختبار فرضيات البحث

1. اختبار فرضية العلاقة .

يوضح الجدول (7) نتائج اختبار person الذي اختبر الفرضية الرئيسية الاولى وهي وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين ابعاد الحسد وبين ابعاد الاجهاد الوظيفي بشكل منفرد واجمالي.

الجدول (7) مصفوفة معامل الارتباط (person) بين ابعاد الحسد وابعاد الاجهاد الوظيفي على المستوى الكلي والمنفرد

المتغيرات المستقلة/ المتغيرات التابعة	كونك محسود x1	حسدك للآخرين x2	متغيرات الحسد XT
عبء العمل y1	0.270*	0.367**	0.364*
دور الصراع y2	0.516**	0.352**	0.502**
العوامل العائلية y3	0.421**	0.451**	0.500**
بيئة العمل y4	0.317*	0.425**	0.424**
علاقات العمل y5	0.434**	0.523**	0.548**
دعم اقران العمل y6	0.050	-0.007	0.026
دور العمل y7	-0.058	-0.062	-0.069
متغيرات الاجهاد الوظيفي yt	0.440**	0.465**	0.519**

المصدر : اعداد الباحث استنادا الى برنامج SPSS

* الارتباط ذات معنوية احصائية عند المستوى (0.05) ** الارتباط معنوي عند المستوى (0.01)

يوضح الجدول (7) وجود علاقة ارتباط متوسط بين ابعاد الحسد XT وابعاد الاجهاد الوظيفي Y7 بشكل اجمالي بلغت (0.519) وهي معنوية عند مستوى دلالة (0.01). وهو يعكس ان الحسد يعد عاملا اساسيا في الاجهاد الوظيفي لدى الكلية المبحوثة.

* وجود علاقة ارتباط متوسط عند المستوى (0.01) بين ابعاد الحسد والتمثلة بالمتغيرات الفرعية، كونك محسود X1 ، حسدك للآخرين X2 ، وبين ابعاد الاجهاد الوظيفي. المتمثلة ب ، عبء العمل Y1 ، دور الصراع Y2 ، العوامل العائلية Y3 ، بيئة العمل Y4 ، علاقات العمل Y5 ، اذ كانت اعلى قيمة ارتباط هي (**0.523) بين حسدك للآخرين وبين علاقات العمل عند مستوى معنوية (0.01)، وسجل (*0.270) اقل قيمة بين كونك محسود وبين عبء العمل عند مستوى معنوية (0.05). بينما لا يوجد علاقة ارتباط بين ابعاد الحسد وبين دعم اقران العمل من جهة وبين دور العمل من جهة اخرى وهذا واضح من علاقة الارتباط المساوية للصفر .

استنادا الى العلاقات الارتباطية السابقة ، يؤدي ذلك الى قبول الفرضية الرئيسية الاولى التي مفادها * توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين ابعاد الحسد وبين ابعاد الاجهاد الوظيفي بشكل اجمالي. * توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين ابعاد الحسد وبين ابعاد الاجهاد الوظيفي بشكل منفرد والتمثلة ب (عبء العمل، دور الصراع، العوامل العائلية، بيئة العمل ، علاقات العمل) . * لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين ابعاد الحسد وبين ابعاد الاجهاد الوظيفي بشكل منفرد والتمثلة ب (دعم اقران العمل ، دور العمل).

2. اختبار فرضية التأثير .

لغرض تحديد تأثير الحسد في الاجهاد الوظيفي بشكل اجمالي ، تم استخدام الانحدار الخطي البسيط و المتعدد لتحقيق ذلك.

اولاً. اختبار فرضية تأثير الحسد في الاجهاد الوظيفي بشكل اجمالي باستخدام الانحدار البسيط

جدول (8) تأثير الحسد في الاجهاد الوظيفي بشكل إجمالي

R معامل الارتباط	الاجهاد الوظيفي (Y)						المتغيرات الحسد (X)	
	قيمة الانحدار		معامل الانحدار β	الحد الثابت α	قيمة F			معامل التحديد R ²
	جدولية*	محسوبة			جدولية*	محسوبة		
0.519	2.390	4.627	0.404	2.543	4.001	21.413	0.270	

المصدر: اعداد الباحث استنادا الى برنامج SPSS

* استخرجت القيمة الجدولية عند مستوى 0.01

أ. يتضح من الجدول (8) أعلاه وجود علاقة ارتباط متوسطة معنوية بين الحسد (x) والاجهاد الوظيفي (y) بشكل إجمالي عند مستوى معنوية (0.01) إذ كانت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.519) أي ان العلاقة جيدة، وهو يدل ان الحسد يرتبط بعلاقة جيدة مع الاجهاد الوظيفي .

ب. كما ان هناك علاقة تأثير معنوية للحسد في الاجهاد الوظيفي كما مبين ذلك من النتائج المعنوية الواضحة لقيم t, F المحسوبة مقارنة مع القيمة الجدولية :

*بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (0.270) وهذا يشير الى ان المتغير المستقل (الحسد) يؤثر بنسبة (27%) من المتغيرات الحادثة في المتغير المعتمد (الاجهاد الوظيفي) وهي نسبة ضعيفة الى حد ما وباقي النسبة (73%) تمثل إسهام المتغيرات غير الداخلة في نموذج البحث.

*كما ان قيمة F المحسوبة (21.413) اعلى من قيمة F الجدولية (4.0012) عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجات حرية (58،1) وهذا يؤشر الى ان منحى الانحدار جيد في تفسير العلاقة بين الحسد والاجهاد الوظيفي.

*بلغت قيمة t المحسوبة (4.627) وهي معنوية مستوى (0.01) وبلغت قيمة معامل الانحدار B (0.404) أي يوجد علاقة تأثير معنوية للحسد في الاجهاد الوظيفي و المعادلة الاتية توضح ذلك الاثر :

$$YT = 2.543 + 0.404 XT$$

وتشير النتائج الى قبول الفرضية التي مفادها: *وجود تأثير ذو دلالة معنوية للحسد في الاجهاد الوظيفي.

ثالثا. اختبار فرضية التأثير لعناصر الحسد في الاجهاد الوظيفي باستخدام الانحدار

المتعدد.

1. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعناصر الحسد في الاجهاد الوظيفي

يتضح من الجدول (9) وجود تأثير لكل متغير مستقل (x_1, x_2) من متغيرات الحسد في المتغير المعتمد الاجهاد الوظيفي (YT) ، حيث نلاحظ ان العلاقة ذات تأثير معنوي لان قيمة F المحسوبة هي (10.596) اكبر من قيمة F الجدولية (2.393) عند درجتي حرية (57،2) وعند مستوى معنوية (0.01) كما اظهرت العلاقة ان قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (27.1%) وهي نسبة ضعيفة الى حد ما تفسر تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير المعتمد وهو الاجهاد الوظيفي ، اي ان عناصر الحسد تؤثر بنسبة (27%) في الاجهاد الوظيفي والباقي سببها متغيرات اخرى لم تدخل في هذا النموذج.

جدول (9) تحليل التباين لعناصر الحسد في الاجهاد الوظيفي

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F المحسوبة	Sig
الانحدار	2	6.152	3.076	10.596	0.000
الخطأ	57	16.547	0.290		
الكل	59	22.699			

المصدر: مخرجات الحاسبة وفقا لبرنامج SPSS

وهذا يؤشر الى ان منحني الانحدار يفسر العلاقة بين ابعاد الحسد والاجهاد الوظيفي وقد كان نموذج الانحدار المتعدد للعلاقة هو

$$YT=2.543+0.178 X1+0.229 X2$$

جدول (10) تأثير ابعاد الحسد في الاجهاد الوظيفي

المتغيرات	معامل الانحدار B	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	قيمة R ²	Sig.
الثابت	2.543	9.466	1.678	0.271	0.000
كونك محسود X1	0.178	2.063			0.044
حسد الاخرين X2	0.229	2.467			0.017

المصدر: اعداد الباحث وفقا لبرنامج SPSS

ولمعرفة تأثير تلك العناصر على الاستغراق الوظيفي فمن خلال اختبار t الموضح بالجدول (10) ، وعند مقارنتها بقيمة t الجدولية والتي تبين ان معامل الانحدار للعناصر (كونك محسود ، حسدك للآخرين) لها اثر معنوي لان جميع قيم t المحسوبة اعلى من قيمة t الجدولية (1.678) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يؤكد معنوية نموذج الانحدار . وعليه تقبل الفرضية التي مفادها

*وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد الحسد(كونك محسود، حسدك للآخرين) في الاجهاد الوظيفي.

المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

أولاً/الاستنتاجات

يعد النجاح الذي يحققه عضو هيئة التدريس في مكان العمل في بعض الاحيان ،سببا باستياء بعض زملاء العمل مما يترتب عنه شعور غير ايجابي للآخرين تجاه النجاحات التي يحققها الفرد، اضافة الى ان قوة علاقة العمل التي تربط عضو هيئة التدريس برئيسه في العمل، قد تكون هي الاخرى سببا في استياء بعض زملاء العمل منه.

كما ان الجهود المبذولة من قبل عضو التدريس تقدر بالشكل المطلوب كما تقدر جهود الاخرين ايضا من قبل المسؤولين، مما يقلل من الشعور بالحسد السلبي للفرد تجاه الاخرين، ويتلقى التدريسي في الكلية الدعم من قبل اقران العمل المتمثل بالاستعداد لسماع المشاكل المتعلقة بالعمل والمساعدة التي يبديها الزملاء لعضو هيئة التدريس.

كذلك لدى عضو هيئة التدريس معرفة تامة بكيفية اداء واجباته ومسؤولياته في الكلية كما لديه وضوح تجاه ما هو متوقع منه ، مما ينعكس ايجابيا على دوره في الكلية.

ويعد التدريسي مثقلا بالكثير من المسؤولية في الكلية ،اذ تتطلب الاعمال التي يقوم بها تركيزا عاليا مما قد يتسبب باستهلاك طاقته ويزيد من عبء العمل الواقع عليه . اذ تلك امكانية نقل مشاكل العمل والامور السلبية المترتبة عليها الى البيت على حساب العائلة والوقت المخصص لهم.

تم قبول الفرضية الاولى وان هناك علاقة معنوية بين الحسد وبين الاجهاد الوظيفي بشكل اجمالي، كما تم قبول الفرضية الثانية بشأن علاقة تأثير الحسد في الاجهاد الوظيفي ،عند تطبيق الانحدار المتعدد كمؤشر لتحقيق تأثير الحسد في الاجهاد التنظيمي .

ثانياً/التوصيات

يوصي الباحث بتشجيع اعضاء هيئة التدريس في الكلية على الاداء الافضل واعتبار نجاح الغير هو بحد ذاته حافظاً قويا لهم يعمل على تعزيز ادائهم ويحثهم على ابداء افضل ما لديهم، والتركيز على انفسهم واداء واجباتهم بشكل اكبر مما يقوي نجاحهم ويخلق لديهم شعور ايجابي ، يغنيهم عن النظر الى ما لدى الاخرين من نتائج.

بالإضافة الى الاهتمام بالجهود المبذولة بشكل مناسب من قبل جميع الافراد، مما يعزز من انتمائهم للكلية ويقوي روح الولاء لديهم ويقضي على الحسد الذي قد يترتب من تقدير جهد احدهم دون تقدير جهد الاخر. وحث اعضاء هيئة التدريس على الاهتمام بالأبعاد التي تسبب الاجهاد التنظيمي والعمل على تجنبها، وتقوية علاقات العمل وتعزيز الثقة مع الزملاء من خلال تقديم العون والمشورة لحل المشاكل التي تقتضيها ضرورات العمل، من اجل التخفيف من الاجهاد الذي يتعرض له عضو هيئة التدريس اثناء العمل ، مع ضرورة وضوح الواجبات والمسؤوليات الذي يؤديها الفرد في الكلية مما يساعد في انجاز الاعمال المطلوبة سعياً الى تحقيق اهداف الكلية.

كما يوصي الباحث بالعمل على محاولة حل المشاكل التي تعترض الفرد اثناء العمل وعدم نقلها الى البيت على حساب الوقت المخصص للعائلة فالقدرة على الفصل بين العمل وبين البيت من شأنه ان يقلل من الاثار السلبية الناجمة عن مشاكل العمل و يساعد الفرد على استعادة تركيزه بشكل افضل .والاهتمام بشكل اكبر بالعوامل التي تسبب الحسد ومحاولة تجنبها .اضف الى ذلك العمل على تعزيز علم النفس الايجابي بين الافراد داخل الكلية وغرس الثقة بالنفس من شأنه ان يقلل من اثار الحسد وتوجيه الانتباه الى ايجابيات النجاح واعتبارها دافع ايجابي من اجل تحقيق النجاح لما له من اثر البالغ على الاجهاد ومحاولة تقليله قدر الامكان .

المصادر

- 1.Bedeian, A. G. (1995). Workplace envy. *Organizational Dynamics*, 23(4), 49-56.
- 2.Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of workplace behavioral health*, 21(2), 89-97.
- 3.Chao, M. C., Jou, R. C., Liao, C. C., & Kuo, C. W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27(2), NP1827-NP1836.
- 4.Cartwright S, Cooper CL. *Managing Workplace Stress*. Thousand Oaks, CA: Sage; 1997.
- 5.Erdil, O., & Müceldili, B. (2014). The effects of envy on job engagement and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 447-454.
- 6.Gyllensten, K., & Palmer, S. (2005). Can coaching reduce workplace stress? A quasi-experimental study. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 3(2), 75-85.
- 7.González-Navarro, P., Zurriaga-Llorens, R., Tosin Olateju, A., & Llinares-Insa, L. (2018). Envy and counterproductive work behavior: The moderation role of leadership in public and private organizations. *International journal of environmental research and public health*, 15(7), 1455.
- 8.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.
- 9.Jacobs, S., Hassell, K., Ashcroft, D., Johnson, S., & O'Connor, E. (2014). Workplace stress in community pharmacies in England: associations with individual, organizational and job characteristics. *Journal of health services research & policy*, 19(1), 27-33.
- 10.Kenny,A. (2015). *Work-related Stress: Survey of academic staff in the*

Institutes of Technology Sector. Kenny A.(2015) Work-related Stress: Survey of academic staff in the Institutes of Technology Sector, DIT Level, 3.

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

12.Lee, K., & Duffy, M. K. (2019). A functional model of workplace envy and job performance: When do employees capitalize on envy by learning from envied targets?. *Academy of Management Journal*, 62(4), 1085-1110.

13.Menon, T., & Thompson, L. (2010). Envy at work. *Harvard business review*, 88(4), 74-79.

14.Maris, Z. D., Saidabadi, R. Y., & Niazazari, K. (2016). Introducing a model of organizational envy management among university faculty members: A mixed research approach. *International Review*, (3-4), 92-110.

15.Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and environmental medicine*, 59(1), 67-72.

16.Panigrahi, D. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(4), 154-160.

Vecchio, R. P. (2000). Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*, 7(3), 161-179.

17.Vecchio, R. (2005). Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied. *Cognition & Emotion*, 19(1), 69-81.

18.Vidaillet, B. (2007). Lacanian theory's contribution to the study of workplace envy. *Human relations*, 60(11), 1669-1700.

19.Ricci, F., & Scafarto, V. (2015). Malicious Envy in the Workplace and Intangible Capital: An Interpretation from the Perspective of Management. *International Journal of Management Sciences and Business Research*.

20.Shu, C. Y., & Lazatkhan, J. (2017). Effect of leader-member exchange on employee envy and work behavior moderated by self-esteem and neuroticism. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 69-81.

21.Stein, M. (1997). Envy and leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6(4), 453-465.

22.Sahoo, S. R. (2016). Management of Stress at Workplace. *Global Journal of Management And Business Research*.

23.Smith, D. R., Leggat, P. A., Speare, R., & Townley-Jones, M. (2009). Examining the dimensions and correlates of workplace stress among Australian veterinarians. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 4(1), 32.

24.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*, 37(1), 107-129.

The Impact of Envy on Workplace Stress A field Study of Faculty Staff at the Technical College of Management-Baghdad

Kabas Zuhir Abdulkarim Jafar
Assistant Professor ,
Technical College of Management/
Baghdad, Iraq
kabaszuhir@gmail.com

Received:29/9/2020

Accepted :1/11/2020

Published :December / 2020



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract:

The research aims to measure the impact of envy on job stress, because the topic of envy represents a negative emotion that exist at all organizational levels, which may cause stress in the work environment.

The Research problem is represented by the lack of perception of most of the faculty staff on the negative effects of envy on their well-being in the Technical College of Management - Baghdad, and what is the impact level of envy on their job stress.

To achieve this, the scale of envy was based on two dimensions (being envied, Envyng others), While the job stress scale was based on seven dimensions (workload, conflict role, Family factors, work environment, work relationships, peer support, work role).

The descriptive and analytical approach was adopted. The research community was represented by the Technical College of Management– Baghdad. A questionnaire was distributed to a sample of (60) faculty Staff in the various departments of the college. The statistical program SPSS V.23 is used, as the researcher adopted the following statistical methods (arithmetic mean, standard deviation, correlation coefficient, simple regression and multiple regression) to test the research hypotheses.

The results showed that, the faculty staff has the knowledge of how to perform his duties and responsibilities in the faculty, as well as has clarity about what is expected of him, which reflects positively on his role in this college, in addition there is a significant impact of envy on job stress.

Keywords: workplace envy, benign envy, malicious envy, job stress, stress motivation, work relationships.