

أثر النشاط البحثي للأستاذ الجامعي في استثارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء .
دراسة تطبيقية على عينة من الأساتذة الجامعيين بالجزائر _ أنموذجاً .

Impact Of University Professors' Research Activity On Arousing Feelings Of Professional Jealousy Among Colleagues.

An Applied Study On A Sample Of University Professors In Algeria _A Model.

*منذر خرفان.

جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، m.kharfane@univ-skikda.dz

تاريخ الاستلام: 2025/07/22؛ تاريخ القبول: 2025/11/12

ملخص: جاءت هذه الدراسة للبحث في التفاعل المعقد الحاصل بين المشاعر الخاصة والتعبير العلني من خلال التركيز على معرفة الكيفية التي يؤثر بها النشاط البحثي للأستاذ الجامعي في استثارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء. تم على إثرها توزيع استبيان يتضمن مقياسين مُصمَّمين من قبلنا إلكترونياً كانت منه 236 إستبانة قابلة للمعالجة الإحصائية تمت على أساس بياناتها الإجابة على الإشكالية المطروحة. لتتوصل بذلك الى نتائج مفادها وجود علاقة ارتباطية موجبة بين النشاط البحثي واستثارة مشاعر الغيرة المهنية بمعامل ارتباط دال احصائياً عند 0.01 قُدِّرَ بـ 0.65، تسجيل قيمة أثر دالة احصائياً عند 0.01 لمساهمة النشاط البحثي في استثارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء كالتالي: $R(0.75)$ و $B(6.75)$ و $R^2(0.57)$. جزئيتها عبر العوامل الثلاث توالياً: العوامل الفردية $R(0.87)$ و $B(-3.69)$ و $R^2(0.76)$ ، العوامل التنظيمية $R(0.76)$ و $R^2(0.58)$ و $B(-0.38)$ ، والعوامل الظرفية $R(0.60)$ و $B(2.05)$ و $R^2(0.36)$. أما فيما يخص المتغيرات البينية فلم يتم تسجيل وجود فروق دالة احصائياً في استثارة مشاعر الغيرة المهنية تعزى للمتغيرات المختبرة والمتمثلة في: الجنس، الرتبة المهنية، سنوات الأقدمية. على غرار وجود فروق دالة إحصائية في النشاط البحثي تعزى لمتغيرات الرتبة المهنية، عدد الأبحاث المنشورة، عدد مشاريع البحث المنجزة وقيد الإنجاز.

الكلمات المفتاحية: نشاط بحثي؛ غيرة مهنية؛ أستاذ جامعي.

Abstract : This study aimed to investigate the complex interaction between private feelings and public expression by focusing on how a university professor's research activity affects the arousal of professional jealousy among colleagues. A questionnaire was distributed that included two scales designed by us electronically, of which 236 questionnaires were subject to statistical processing. Based on the data, the problem at hand was answered. We thus arrived at results indicating the existence of a direct positive relationship between research activity and the arousal of professional jealousy with a statistically significant correlation coefficient at 0.01 estimated at 0.65. A statistically significant effect value was recorded at 0.01 for the contribution of research activity to the arousal of professional jealousy among colleagues as follows: $R(0.75)$, $B(6.75)$, and $R^2(0.57)$. Its partial correlation was across the three factors, respectively: individual factors $R(0.87)$ and $B(-3.69)$ $R^2(0.767)$, organizational factors $R(0.76)$ and

$R^2(0.58)$ and $B(-0.38)$, and situational factors $R(0.60)$ and $B(2.05)$ and $R^2(0.36)$. As for the inter-variables, no statistically significant differences were recorded in the arousal of feelings of professional jealousy attributed to the tested variables, namely: gender professional rank, and years of seniority. Similarly, there were statistically significant differences in research activity attributed to the variables of professional rank, number of published research, number of completed and ongoing research projects.

Keywords: Research activity; professional jealousy; university professor.

* منذر خرفان.

1- الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة.

1-1 مقدمة وإشكالية الدراسة:

كون التفاعل المعقد الحاصل بين المشاعر الخاصة والتعبير العلني للموارد البشرية يأتي انطلاقاً من تركيبة هذه الأخيرة التي ماهي في الواقع الممارساتي الا جملة من المشاعر والأحاسيس تحرك وتوجه سلوكها في المؤسسة محل الانتماء سواء أكان في الجانب الرسمي أو الغير رسمي بالإيجاب او السلب هذا السلوك الذي تتحدد طبيعته من خلال مختلف المعاني والإجراءات التي تم ويتم تكوينها يوماً بعد يوم من خلال مختلف الممارسات التي تتضمنها حياتهم الوظيفية. من بينهم نجد الاساتذة الجامعيين نخبة المجتمع والذين يعدون محور المؤسسات الجامعية التي ومن منطلق ما تكتسبه من أهمية في الإرتقاء بالمجتمعات محل الانتماء بصفة خاصة وبالبشرية جمعاء بصفة عامة صارت تحمل لقب قاطرة المجتمع. سواءاً اكانوا يشتغلون في الجامعة، مدارس عليا، الملحقات التابعة للمؤسسة الجامعية محل الانتماء، أو في مختلف المواقف المصاحبة لتأديتهم لعملهم بما يتضمنه من مهام (تدريس، تأطير، بحث، مراقبة...) بغض النظر عن رتبتهم الوظيفية.

هؤلاء الأساتذة الجامعيين اللذين نجد منهم المحب لنجاح الآخرين ويرى فيه باعثاً لتعزيز آدائه، ذي ميل للعمل الجماعي، لا يدخر جهداً في سبيل مساعدة زميل له، والفرح بنجاح زميل أو مجموع زملاءه في العمل. ونجد أيضاً الأستاذ الجامعي الذي يحجب معلومات، موارد، أو فرص عن زميل أو أكثر من زملاءه الأساتذة خاصة ممن يشتركون معه في التخصص العلمي، الشعبة، مكان العمل، مخبر بحث... الخ. يمكن أيضاً أن يوجه إنتقاداً غير بناء لعمل أحدهم، الإنخراط في النميّة، الترويج للشائعات ووضع ما أمكنه من عراقيل في سبيل الحد من نجاح زميل. ويكون ذلك بطرق مختلفة تختلف اختلافاً يتماشى وما هو متاح لدى هذه الفئة من الأساتذة الجامعيين اللذين استثيرت لديهم مشاعر الغيرة المهنية وهو ما ينعكس سلباً على آداءهم الوظيفي في مختلف أنشطته بما فيها نشاط البحث.

الذي يُعد من بين أهم العوامل المساعدة على النمو الوظيفي والاستفادة من برامج التطوير الاكاديمي والبحثي بالنسبة للأساتذة الجامعيين مهما اختلف تخصصهم، رتبتهم العلمية، شغل مناصب عليا، أو حتى عدد سنوات الخدمة. يكتسب هذه الأهمية من كينونته كمحور أساسي لشاغل وظيفة الأستاذ الجامعي ومطلب لا بد منه للإرتقاء، النمو، والإزدهار المتكامل الجانب. من خلال الاعمال المقدمة في صيغة منشورات علمية، مشاريع بحث، مساهمات علمية، او في صيغة تأثير علمي. ما يجعل من يتميز

فيه يثير تميزه مشاعر غير مهنية لدى الزملاء، هؤلاء الزملاء يكون منهم من يتخذها عاملاً لرفع التحدي والدفع بقدراته فُدماً ومنهم من يغلب عليه الاستياء أو الحسد تجاه زملاءهم.

وهو ما أظهرته العديد من الأبحاث التي أجريت في ذات السياق من بينها دراسة Career Builder التي كانت في سنة 2018، والتي من بين ما توصلت إليه أن 55% من الموظفين أفصحوا عن شعورهم بالغيرة من نجاح زميلهم في العمل، منهم ما نسبته 71% غيرتهم كان لها تأثير سلبي على آدائهم الوظيفي (Career, 2018).

هذه النتيجة التي يدعمها تعريف Bruce peltier (2015) في كتابه "the psychology of executive coaching" الذي مفاده أن الغيرة المهنية هي: "ذلك الشعور الذي ينشأ عندما يرى الفرد أن زميلاً له أكثر نجاحاً أو كفاءة منه ويتعرض حينها لمشاعر سلبية نتيجة لذلك (Bruce, 2015).

هذا التعريف يدعمه ما جاء في دراسة كل من Mclaughlin, coffey, & lee التي كانت في سنة 2015 والتي مما جاء فيها أن الأفراد الذين يعانون من الغيرة المهنية هم أكثر عرضة للإنخراط في سلوكيات عمل تعود بنتائج عكسية كتخريب عمل زملاءهم وهو ما ينجر عنه آثار سلبية على رفاهية هؤلاء الأفراد، رضاهم الوظيفي والنتائج التنظيمية بشكل عام (Mclaughlin, coffey, & lee, 2015).

وبالتالي مفهوم الغيرة المهنية ليس هو عبارة عن معنى تصفه مجموعة معينة من المصطلحات تعكس مجموعة معينة من السلوكيات، وإنما هي جملة من المشاعر يغلب عليها الطابع السلبي تكونت نتيجة جملة من العوامل: فردية، تنظيمية، وعوامل ظرفية تعكس ما يجري تلقيه من طرف الأستاذ الجامعي من سلوكيات باختلاف الصيغة التي أتت ضمنها هذه السلوكيات من قول أو فعل سواءا كان بشكل مباشر أو غير مباشر عبر نجاح زميل، استفادته من ترقية، حوافز مادية أو معنوية. وما يتم تقديمه من طرف هذا الأستاذ في ضوء تلك المشاعر التي تكون والتي يغلب عليها الطابع السلبي كردة فعل تكون على سبيل المثال الإمتناع عن أو صعوبة تهنئة الزميل نظير نجاحه، عرقلته، محاولة الإساءة لسمعته المهنية، حجب معلومات، سرقة فكرة، ...الخ، بشكل يحافظ فيه على مفهوم زميل وفاء، التزام، اجتهاد، نزاع، انجاز امتثال، و...الخ، لكن ليس معنى ذلك انه يحتفظ بمضمون كل مفهوم من هذه المفاهيم، وإنما يضيف أو يعدل أو يقدم معنى جديد أو تجربة معينة في قراءته لذلك المفهوم.

لتكون من خلال ذلك ردة فعل الأستاذ الزميل أو مجموع الزملاء الذين استثيرت لديهم مشاعر الغيرة المهنية ذات قيمة بالنسبة لهم، أي ان السلوكيات التي تصدر منهم تعكس معنى او مجموعة معاني أقرب الى احساسهم الوجداني منها الى بناءهم العقلي والمنطقي. ليكون هذا السلوك او مجموع السلوكيات الصادرة منهم في إطار ردة الفعل شعور يرونه يبعثهم على ما يرغبون فيه من بواعث حسية يرى أو يرون فيها انفسهم انها هي ما يجب ان يرغبوا فيه ليستطيعوا من خلالها اتخاذها كعامل يحفزهم لما ينبغي أن يكون.

ما يؤهلنا في هذه الدراسة الإنطلاق من التساؤل الرئيس التالي:

كيف يؤثر النشاط البحثي للأستاذ الجامعي في استثارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة من الأساتذة الجامعيين بالجزائر أنموذجاً؟

نجيب عليه من خلال الأسئلة الجزئية التالية:

01) ما طبيعة العلاقة بين النشاط البحثي للأستاذ الجامعي وإستثارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة؟

02) ما أثر النشاط البحثي في استثارة العوامل الفردية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة؟

03) ما أثر النشاط البحثي في استثارة العوامل التنظيمية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة؟

04) ما أثر النشاط البحثي في استثارة العوامل الظرفية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة؟

05) هل توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات عينة الدراسة في مشاعر الغيرة المهنية تعزى لمتغيرات الجنس، الرتبة المهنية، سنوات الأقدمية؟

06) هل توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات عينة الدراسة في النشاط البحثي تعزى لمتغير الرتبة المهنية، عدد الأبحاث المنشورة، عدد مشاريع البحث المنجزة وقيد الإنجاز؟ لتكون وفقا لذلك أهداف هذه الدراسة كالتالي:

1. محاولة بناء مقياس يعكس الواقع الفعلي لمتغير الغيرة المهنية بشكل أمثل وأدق يستطيع من خلاله الباحثين بعدنا الإعتماد عليه في قياس الظاهرة محل الدراسة بشكل أكثر دقة من خلال أبعاده المتمثلة في: عوامل فردية، عوامل تنظيمية، وعوامل ظرفية.
2. محاولة بناء مقياس يعكس الواقع الفعلي لمتغير النشاط البحثي لدى الأستاذ الباحث بشكل أمثل وأدق يستطيع من خلاله الباحثين بعدنا الإعتماد عليه في قياس الظاهرة محل الدراسة من خلال أبعاده المتمثلة في: المنشورات العلمية، التأثير العلمي، مشاريع البحث، والمساهمات العلمية.
3. محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين النشاط البحثي للأستاذ الجامعي وإستثارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة.
4. الكشف عن أثر النشاط البحثي في استثارة العوامل الفردية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة.
5. الكشف عن أثر النشاط البحثي في استثارة العوامل التنظيمية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة.
6. الكشف عن أثر النشاط البحثي في استثارة العوامل الظرفية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة.
7. معرفة ما اذا كانت توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات عينة الدراسة في مشاعر الغيرة المهنية تعزى لمتغيرات الجنس، الرتبة المهنية، سنوات الاقدمية؟

8. معرفة ما اذا كانت توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات عينة الدراسة في النشاط البحثي تعزى لمتغيرات الرتبة المهنية، عدد الأبحاث المنشورة، عدد مشاريع البحث المنجزة وقيد الإنجاز، وسنوات الخبرة في البحث؟

تكتسي منها الدراسة أهميتها في:

أنها تحاول تقديم إطار مفاهيمي، وفهم ميداني لمختلف السلوكيات التي تكون في الاتجاه السلبي من خلال تنمية القدرة المعرفية الممارساتية لأعضاء فرق التكوين والبحث بمختلف رتبهم، درجاتهم العلمية والمناصب العليا التي يشغلونها بمختلف المؤسسات الجامعية ومراكز البحث لبلوغ مستويات عليا من فهم الدافع وراء سلوك الزميل أو حتى في بعض الأحيان الزميل الذي يشغل منصب عالي أو عضوية اللجان والمجالس العلمية. لأنه ومن الطبيعي إن فهم السبب سهل تحديد التدخل والعلاج وتحديد الحل الأنسب في اطار معالجة مختلف السلوكيات التي تكون في الإتجاه السلبي خاصة وتعزيز السلوك الإيجابي بما من شأنه الحيلولة دون التأثير على رفاهية الأساتذة الجامعيين، رضاهم الوظيفي، تأثيرها على المخرجات التنظيمية، الى جانب تحديد، توجيه، وتطبيق التدخلات الإدارية. بما من شأنه تعزيز بيئة عمل إيجابية معنويًا/ ماديًا وما لذلك من تحقيق تطوير تنظيمي متكامل الجانب.

خاصة في إطار السعي الجاد والقيم الذي تبذله وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية باشراف من السلطات العليا للبلاد في إطار الإرتقاء بالجامعة ومختلف فواعلها باعتبارها صمام أمان المجتمعات محل انتماء هذه الأخيرة بشكل خاص ولباقي البشرية جمعاء عامة. التي ومن بين أبرز ما يُبذل في اطار ذلك تسخير وتثمين مختلف الإمكانيات من أجل بلوغ المؤسسات الجامعية مستوى الجيل الرابع تركز فيه على الابتكار، البحث العلمي التطبيقي، وريادة الأعمال.

ما يجعل الأسباب التي تقف وراء تخصيصنا لهذا الموضوع بالدراسة كالتالي:

بشكل خاص ناتج من أهميتها لما تستوفيه من حداثة ومسايرة للمستجدات التي أصبحت تعرفها طبيعة العلاقات بين الأساتذة الجامعيين المعقدة والحاصلة بين المشاعر الخاصة والتعبير العلني لدى عدد معتبر منهم خاصة في اطار ما يتيح مجالهم المهني من فرص للنمو البحثي وما لذلك من تأسيس للنمو الوظيفي وما يرافقه من عائد إيجابي مادي ومعنوي. فنحن اليوم وخاصة على منصات مواقع التواصل الاجتماعي التي أصبحت مهربا ومكانا يُعبر فيه عن سلوكيات تُكمل أو تتناقض مع ما تم تلقيه وغُبر عنه وجها لوجه حيث لانكاد بين الحين والآخر يقابلنا منشور سواء كان منشور على صفحة نقابية أو صفحة أستاذ(ة) جامعي بعينه يتضمن استياء، تعبيراً عن منازعات وما الى ذلك من ممارسات سلوكية في الاتجاه السلبي مورست تجاه آخرين، تجاهه، مارسها، او يرى بضرورة ممارستها. خاصة بما يتناسب وطبيعة تخصصنا العلمي وما تلتقي فيه من نقاط مستمدة من مجالنا البحثي الذي استلهمنا منه الفكرة، ونقطة الإنطلاقة وتأطير موضوع الدراسة بشكل متكامل الجانب بالاعتماد على الدراسات السابقة والتأسيس النظري. ولكي تتضح الصورة أكثر للقارئ ارتأينا إدراج **المفهوم الاجرائي** لكل مصطلح يعد مفتاحيا من مصطلحات الدراسة كالتالي:

2-1 مفاهيم الدراسة:

1_2_1 غير مهنية: اجرائيًا هي جملة من المشاعر يغلب عليها الطابع السلبي تكونت نتيجة جملة من العوامل: فردية، تنظيمية، وعوامل ظرفية تعكس ما يجري تلقيه من طرف الأستاذ الجامعي من سلوكيات باختلاف الصيغة التي أنتت ضمنها هذه السلوكيات من قول أو فعل سواءا اكان بشكل مباشر أو غير مباشر عبر نجاح زميل، استفادته من ترقية، حوافز مادية أو معنوية. وما يتم تقديمه من طرف هذا الأستاذ في ضوء تلك المشاعر التي تكون والتي يغلب عليها الطابع السلبي كردة فعل تكون على سبيل المثال الإمتناع عن او صعوبة تهنئة الزميل نظير نجاحه، عرقلة، محاولة الإساءة لسمعته المهنية، حجب معلومات، سرقة فكرة، ...الخ، بشكل يحافظ فيه على مفهوم زميل وفاء، التزام، اجتهاد، نزاع، انجاز امتثال، ود... الخ، لكن ليس معنى ذلك انه يحتفظ بمضمون كل مفهوم من هذه المفاهيم، وانما يضيف أو يعدل أو يقدم معنى جديد أو تجربة معينة في قراءته لذلك المفهوم.

1_2_2 نشاط بحثي: هو ذلك الجهد المعرفي الفزيولوجي يُبذل لتنمية الرصيد المعرفي وتقديم الإضافة في مجال معين من خلال جمع البيانات بالطرق والوسائل اللازمة تجاه ظاهرة معينة، تبويب ومعالجة هذه البيانات احصائيا لبلوغ ما يسمى بالمعلومات التي من شأنها تقديم أو تعزيز فهم الظاهرة محل بذل الجهد المعرفي الفزيولوجي من قبل الأستاذ الجامعي.

1_2_3 أستاذ جامعي: شخص طبيعي معنوي يتمتع بالشخصية القانونية الكاملة يمارس مهامه بالمؤسسة الجامعية، مدرسة عليا، او في الملحقات التابعة للمؤسسة الجامعية محل الانتماء بشكل خاص ومع باقي المؤسسات الجامعية ومراكز البحث بما يتناسب والتأطير القانوني الخاص به. هذه الأخيرة التي نجد من بينها التدريس، المرافقة، الاشراف، البحث العلمي الدوري والمتواصل من اجل تحيين المعلومات المقدمة للطلبة والمساهمة في الارتقاء بمؤسسته محل الانتماء.

1_2_3 عوامل فردية: هي مجموع المتغيرات التي تؤثر على سلوك الأستاذ الجامعي في مختلف تفاعلاته مع زملاءه سواءا من خلال تحديد طبيعة سلوكه في اطار هذه التفاعلات، توجيه سلوكه، او شدة هذا السلوك. هذه المتغيرات تتمثل في سمات الشخصية، الأنماط المعرفية، احترام الذات، التقدير والموافقة الميول العاطفية، الحاجة القوية للاعتراف. كاخفاء مشاعر، وحب نيل الأعمال البحثية للتقدير بشكل دائم.

1_2_4 عوامل تنظيمية: هي مجموع المتغيرات التي تؤثر على سلوك الأستاذ الجامعي في مختلف تفاعلاته مع زملاءه سواءا من خلال تحديد طبيعة سلوكه في اطار هذه التفاعلات، توجيه سلوكه، او شدة هذا السلوك. هذه المتغيرات تتمثل في التنافس على الموارد، أنظمة تقييم الأداء، العدالة التنظيمية. كاسقاط قلة الإنتاج البحثي الى عوامل خارجية، الخوف من تهئية أرضية داعمة للمنافسة البحثية العادلة.

1_2_5 عوامل ظرفية: هي مجموع المتغيرات التي تؤثر على سلوك الأستاذ الجامعي في مختلف تفاعلاته مع زملاءه سواءا من خلال تحديد طبيعة سلوكه في اطار هذه التفاعلات، توجيه سلوكه، او شدة هذا السلوك. هذه المتغيرات تتمثل في: غموض الأدوار الوظيفية، التغيير في القيادة، انعدام الامن

الوظيفي، والصراع بين مجموعات الأساتذة الباحثين. كتأييد فكرة انه في بعض الأحيان لابد من القيام بسلوك عدواني تجاه زميل.

1_2_6 المساهمات العلمية: يعبر هذا المفهوم اجرائيا عن مجمل الإنجازات الخاضعة للضوابط والشروط قدمت إضافة في مجال الأستاذ الجامعي كتسجيل براءات اختراع، المشاركة في عضوية لجان علمية المشاركة في مراجعة الأبحاث الموجهة للنشر بمجلات علمية، المساهمة في تنظيم تظاهرات علمية والاهتمام بالمشاركة في برامج ومشاريع بحث دولية.

1_2_7 مشاريع البحث: يعبر هذا المفهوم اجرائيا عن مجمل السلوكيات المنعكسة في شكل أنشطة جزئية تكمل أنشطة أعضاء الجماعة البحثية التي ينتمي اليها في مجاله البحثي كاحترام آجال انجاز المهام الموكلة في اطار مشروع بحث، الحصول على تمويل منتظم لمشاريعه البحثية.

1_2_8 التأثير العلمي: تعبر عن مجمل عمليات الإشارة الى اعمال الأستاذ الجامعي، من شأنها المساعدة في تقييم تأثير البحث وجودته كما من شأنها تجنب الانتحال، التوثيق، والتحقق كما لها من التأثير على مرئية المؤسسة الجامعية محل انتماء الأستاذ الجامعي. كمساهمة الأعمال البحثية للأستاذ الجامعي في حل مشكلات يشهدها المجتمع، الاعتماد على أوراقه البحثية في اعداد توصيات، رسم استراتيجية، والقيام بعمليات تغيير، سهر الباحث على تحسين مؤشر البحث H-index الخاص به.

1_2_9 المنشورات العلمية: هي شكل من أشكال التعبير تحترم الشروط والضوابط العلمية في محتواها يقدم الأستاذ الباحث في ضوءها أو في صيغتها مقالات، مطبوعات، كتب، وتحيين ذلك أيضا يعد من الأنشطة المنتمية ضمن مفهوم المنشورات العلمية.

1_3 بعض الدراسات السابقة:

1_3_1 دراسة Ali & al (2025) التي جاءت موسومة بعنوان: "الغيرة في مكان العمل وأثرها على كفاءات أعضاء هيئة التدريس في كلية الطب الجامعية: دراسة مسحية على مستوى المعهد". حيث جاء فيها ان هدفت الدراسة الى معرفة تأثير الغيرة في مكان العمل على الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية الطب، مع التركيز على فهم آثارها على فعالية التدريس، والتعاون، والأداء المؤسسي العام في بيئة التعليم الطبي الجامعي. هذه الدراسة أجريت بشكل استقصائي مقطعي في جامعة رشيد لطيف خان وكلياتها التابعة، كلية رشيد لطيف الطبية (RLMC) وكلية رشيد لطيف الطبية بجامعة رشيد لطيف خان (RLKUMC). واستُخدم استبيان مُعتمد لجمع البيانات عبر الإنترنت. لتتوصل بذلك نتائج مفادها ان قدّم 158 مُستجيبًا تجاربهم حول تأثير الغيرة في مكان العمل في الجامعة. أظهرت الدراسة الحالية أن أكثر الكفاءات تأثرا لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الطب كانت التعاون الأكاديمي مع الزملاء (63.4%، قيمة الاحتمال = 0.0000) والدافع لتطوير أعضاء هيئة التدريس (60.4%، قيمة الاحتمال = 0.0002). أما الكفاءات الأقل تأثرا فكانت تقليص ساعات التدريس (23.5%، قيمة الاحتمال = 0.467). ما جعل الباحثين يخلصون الى القول أن الغيرة في مكان العمل تؤثر سلبا وتؤدي إلى انخفاض الدافع التحفيزي لتطوير أعضاء هيئة التدريس، مما يؤدي إلى تدهور مهمة المعهد في تحقيق التميز الأكاديمي في بيئة تنافسية ومليئة بالتحديات (Ali & al, 2025).

هذه الدراسة تمثل دعماً لدراستنا في نقاط أساسية أهمها التوافق في الانطلاق من أن لمتغير الغيرة المهنية أثر في المتغيرات محل سيرورة العمل، اعتماد الإستیبان كأداة لجمع بيانات الظاهرة محل الدراسة أسلوب التوزيع الإلكتروني للأداة على مفردات مجتمع البحث، وفي الأسلوب الإحصائي المتمثل في تحليل الإنحدار الخطي البسيط لتحديد قيمة التنبؤ بالتغير في المتغير التابع. كما تتوافق مع دراستنا في اختيار مفردات المجتمع الإحصائي المتمثل في أساتذة التعليم العالي. في حين تختلف مع دراستنا في مكان وزمان إجراء الدراسة، قياس أثر الغيرة المهنية كمتغير مستقل في المتغير التابع والذي هو في هذه الدراسة كفاءات أعضاء هيئة التدريس أما في دراستنا فالغيرة المهنية هي متغير تابع.

1_3_2 دراسة XIAOJING HU (2023) والتي كانت موسومة بعنوان: "التحيز والمصالح والغيرة: قد يُفاهم المحكمين الزملاء غير المناسبين عدم المساواة في النشر الأكاديمي في مجال البحوث الصحية" والتي يقول فيها الباحث أنه يبدو بأن مختلف الجهات المعنية بالنشر الأكاديمي (الحكومات، الناشرون المؤسسات الأكاديمية، المحررون، والباحثون، إلخ) حول العالم قد أقرت بأن المحكمين يُمكنهم العمل كحراس للنشر الأكاديمي وضمان جودة الأبحاث المنشورة. ومع ذلك، وبسبب عوامل مثل الخلفية المعرفية للمُحكم، والمهنية، والخبرة الشخصية، والوقت المُتاح للتحكيم العلمي، فقد ازداد الاهتمام والتساؤل حول القيمة الفعلية للتحكيم العلمي. حيث وفي ضوء ذلك يقول الباحث أن ما يُهمّه أيضاً دور المُراجعين في الحفاظ على المساواة في النشر الأكاديمي. بناءً على خبرته ودراساته السابقة، يعتقد أنه في كثير من الأحيان، وبسبب تحيز المُراجعين ومصالحهم وغيرتهم، توجد تفاوتات واضحة في النشر الأكاديمي في مجال الصحة العالمية. علاوة على ذلك، يبدو أن هذه الظاهرة في ازدياد. ويؤكد على اعتقاده بأن عدالة النشر الأكاديمي لا تقتصر على قدرة المُراجعين على الحفاظ على الحياد الموضوعي ومراجعة كل مخطوطة بإنصاف في مواجهة باحثين من مختلف البلدان والأعراق واللغات، بل تشمل أيضاً قدرة المُراجعين على تقييم قيمة كل نتيجة بحثية بموضوعية وعدل دون تأخير أو حتى إهمال نشر أبحاث باحثين آخرين بسبب المصالح الشخصية أو الغيرة (XIAOJING HU, 2023).

هذه الدراسة تمثل دعماً لدراستنا في نقاط أساسية تختلف والنقاط المحددة فيما جاء في دراسة (Ali & al, 2025)، حيث تمثل دعماً في تحديدنا لبعدي من الأبعاد التي من خلالها يمكننا قياس الغيرة المهنية والمتمثلة في بعدي العوامل الفردية، والعوامل التنظيمية وما لهما من أثر في واحد من الأبعاد الأساسية التي من خلالها نقيس النشاط البحثي للأستاذ الباحث والمتمثل في المنشورات العلمية.

1_3_3 دراسة كل من BAYAR ADEM & Koca Mehmet (2021) والتي جاءت موسومة بعنوان: "وجهات نظر الأكاديميين حول الغيرة الأكاديمية" جاء فيها أن هدفت إلى تحديد أسباب الغيرة الأكاديمية التي يعاني منها الأكاديميون في الجامعات والكشف عن الحلول الممكنة للحد منها. وقد أجري هذا البحث في إطار منهج البحث النوعي. تكونت فيها مجموعة الدراسة من 8 أكاديميين يعملون في جامعة XXXX للسنة الجامعية 2020-2021. تم استخدام نموذج مقابلة شبه منظم كأداة لجمع البيانات وتم تعريف تصورات الأكاديميين للغيرة الأكاديمية تحت عنوانين هما الغيرة الفردية والغيرة المؤسسية. تتمثل أفكار

المشاركين حول أسباب الغيرة الأكاديمية في عدم الكفاءة والفشل الداخلي والمنافسة والأسباب الشخصية. ولتقليل الغيرة الأكاديمية، قدم المشاركون الحلول التالية: ثقافة العلوم السياسية، والتشجيع والتعاون، والتعليم الابتدائي، والكفاءة، والعقوبة. وخلص الباحثون إلى أنه ما لم تنته الغيرة الأكاديمية أو تقل، فإن الجامعات ستفقد أكاديميين ذوي جودة عالية بمرور الوقت (Adam, Mehmet. 2021).

هذه الدراسة السابقة دعمها في دراستنا يأتي بشكل مثالي ومختلف عن دراستي (Ali & al, 2025) و (Xiaojing Hu, 2023)، خاصة البناء على وجهات نظر الأساتذة الباحثين تجاه الغيرة المهنية من أجل تحديد أسبابها الفعلية ميدانيا والتي تمثل تأسيسا لدراستنا في اعتماد الأبعاد التي من خلالها نقيس الغيرة المهنية والمتمثلة في بعد العوامل الظرفية، العوامل التنظيمية، وبعد العوامل الفردية بشكل أكثر شمولية مما تم البناء عليه في دراسة (Xiaojing Hu, 2023). وهو ما من شأنه ان يَمَكِّن من الوصول لحلول واقعية وكفوة للحد منها بل والتنبؤ بها مسبقا. في حين تختلف مع دراستنا في اعتماد أداة المقابلة في جمع البيانات تجاه الظاهرة محل الدراسة، الاكتفاء باعتماد منهج البحث الكيفي، التعبير عن الغيرة المهنية في الوسط الأكاديمي بالغيرة الأكاديمية وتقسيمها في ضوء ذلك الى: غيرة فردية، وغيرة مؤسسية. أما فيما يتعلق بمتغير النشاط البحثي فإنها تمثل دعما لنا في متغير التعاون الذي ادرجنا بعض المؤشرات الدالة عليه ضمن بعد مشاريع البحث لما في ذلك من تكامل وازدواج في قياس هذا الأخير.

1_3_4 دراسة كل من Meena, Lucas (2020) وقد جاءت موسومة بعنوان: "الغيرة في العمل: نموذج ثلاثي" فيها أنه طالما كانت الغيرة موضوعاً دراسياً في أدبيات علم النفس العلائقي، إلا أنها لم تُستكشف جيداً في مجال الإدارة، على الرغم من إمكانية عواقبها واسعة النطاق في بيئة العمل. بالاعتماد على نظرية التركيز التنظيمي، تطور نموذجاً ثلاثياً للغيرة يستند إلى العلاقات بين ثلاثة أطراف وخصائصها: الفاعل، والهدف، والمنافس. تُقدم هذه المقالة ثلاث مساهمات في أدبيات الإدارة. أولاً، تستكشف كيف تتطور الغيرة في بيئة العمل من خلال دراسة الخصائص العلائقية المحددة للتبادل بين الفاعل والهدف، وخصائص المنافس، والآثار المُخففة للبيئة التنظيمية التي يمكن أن تؤثر على ظهور الغيرة. وبالتالي، تفتح آفاقاً جديدة للبحث من خلال شرح كيفية ظهور الغيرة بناءً على الآليات النفسية الفردية والسياقية والأساسية. ثانياً، تُوسّع المقالة نطاق البحث في نظرية التركيز التنظيمي من خلال استكشاف دور التركيز التنظيمي في المجال الشخصي. ثالثاً، استناداً إلى ربط الغيرة بالتركيز التنظيمي الوقائي والحسد الحميد بالتركيز التنظيمي للترقية، تُوضح المقالة كيف يُمكن تصور هذين الشعورين كمفاهيم مُتميزة ذات آثار مُختلفة على العلاقات في بيئة العمل (Meena, Lucas. 2020).

لتكون بذلك هذه الدراسة تكمل التأسيس الذي تنطلق منه دراستنا في استتارة مشاعر الغيرة المهنية وما تسعى الى تحقيقه من آفاق منها ما يكون في ضوء ما قدمته دراسة (Meena, Lucas. 2020). من خلال توضيح كيفية ظهور الغيرة المهنية بناءً على الآليات النفسية الفردية والسياقية والأساسية. في مكان العمل خاصة وانها تمثل تنوعا في تناول متغير الغيرة المهنية بشكل احدث جاء في شكل بناء نموذج ثلاثي مكون من الفاعل والهدف والمنافس.

1_3_5 دراسة كل من Abraham P, & al (2016) والتي جاءت موسومة بعنوان: " قد يُقوّض المنافسون الجاذبون توقعات التقدم الوظيفي ويزيدون الغيرة. هذه الدراسة كانت تجريبية شملت 119 امرأة بالغة، تأثير جاذبية المنافس على الغيرة وتوقعات التقدم الوظيفي في بيئة عمل مُحاكاة، حيث كان على الأفراد التنافس على ترقية وظيفية. افترضنا أن المنافس الجذاب يُثير غيرة أكبر نسبياً وتوقعات أقل للتقدم الوظيفي، خاصةً لدى الأفراد ذوي التنافسية بين الجنسين (ISC). بالإضافة إلى ذلك، درسنا الآثار المُخففة للخصائص المنسوبة إلى المنافس من حيث الشعبية والاحترافية وعدم الود. لتتوصل بذلك هذه الدراسة الى نتائج جاء فيها أن المنافس الجذاب، بشكل عام، يُثير غيرة أكبر وتوقعات أقل للتقدم الوظيفي مقارنةً بالمنافس غير الجذاب. خاصةً بين النساء اللواتي يُنسبن عدم الود إلى منافسهن، أدت جاذبية المنافس إلى مستويات أعلى من الغيرة وانخفاض توقعات التقدم الوظيفي. أما بين النساء ذوات التنافسية بين الجنسين، فقد أدت جاذبية المنافس إلى انخفاض توقعات التقدم الوظيفي. ومن المستحسن أن يولي المديرون ومسؤولو الموارد البشرية اهتماماً خاصاً لكيفية تأثير الجاذبية الجسدية على التطور المهني للموظفات، والدور المهم الذي تلعبه العواطف في مكان العمل (Abraham P, & al. 2016).

هذه الدراسة يأتي اسهامها من زاوية قيمة جدا والمتمثلة في تأثير جاذبية المنافس من خلال مستوى نشاطه البحثي وما يرافق ذلك من توقعات التقدم الوظيفي خاصة لدى فئة مجتمع البحث المتمثل في الأساتذة الجامعيين اللذين يعد بالنسبة لهم النشاط البحثي عاملاً أساسياً في التقدم الوظيفي، السمعة الأكاديمية، التأثير العلمي، مشاريع البحث ورافقها في اطار الارتقاء بالإنتاج البحثي وما لذلك في جعل زملاء يصلون الى مستويات أعلى من الغيرة وانخفاض توقعات التقدم الوظيفي.

2_ منهجية الدراسة واجراءاتها الميدانية:

2_1 منهج الدراسة: من منطلق أن دراستنا تهدف في أساسها البحث في التفاعل المعقد الحاصل بين المشاعر الخاصة والتعبير العلني من خلال التركيز على معرفة الكيفية التي يؤثر بها النشاط البحثي للأستاذ الجامعي في استثارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء. بعد توضيح العلاقة بينهما. وبالتالي ووفقاً لذلك فإن المنهج الوصفي يعد الأنسب لسير الدراسة ولكن من منطلق ما تتميز به الدراسة من خصوصية أكبر فإن الأساليب البحثية التي تعكس سيرورة الدراسة في اطار المنهج الوصفي فهي مزيج بين الأسلوب البحثي الإرتباطي لمعرفة طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة، الأسلوب البحثي التحليلي، والسببي المقارن. ولكن هذا الأخير "السببي المقارن" فاننا نتوقف فقط في شقه السببي دون المقارنة، بمعنى الاستفادة من الأساليب الإحصائية التي نستطيع استخدامها في معالجة البيانات احصائياً والحصول على نتائج أكثر دقة تمكننا من اتخاذ قرار من شأنه توضيح قيمة التأثير عبر تحديد معامل التحديد (R^2)، ودرجة التأثير (B)، للذان من خلالهما نستطيع معرفة مقدار الزيادة في استثارة مشاعر الغيرة المهنية بناءً على مقدار الزيادة في النشاط البحثي المتوصل اليه، إضافة لما تمثله معادلة الانحدار في التساؤل العام كقيمة للتنبؤ مستقبلاً بالظاهرة محل الدراسة.

2-2 مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهامهم في مختلف المؤسسات الجامعية الجزائرية، وقد تم اختيار مفردات الدراسة بناءً على ما تم الحصول عليه من استجابات على الإستبيان الإلكتروني الذي تم اعتماده في جمع بيانات الدراسة أين تم الحصول 236 استبانة قابلة للمعالجة الإحصائية. وبالتالي نوع العينة عشوائية بسيطة، أين تم منح الفرصة لجميع مفردات مجتمع الدراسة في الظهور في العينة شريطة أن يكون منتمي للمؤسسة الجامعية الجزائرية. سبق ذلك نفس الاجراء في اعتماد عينة التقنين أين تم الحصول على 30 مفردة وقد كانت كافية عددياً من أجل تقصي الدقة والاعتماد على بياناتها في تقنين مقياسي الدراسة (مقياس استثارة مشاعر الغيرة المهنية، ومقياس النشاط البحثي) قبل اعتمادهما في جمع البيانات.

2_3 حدود الدراسة: بالنسبة للآطار الزمني للدراسة فقد كان بين 2024/11/25 – 2025/06/25. أما بالنسبة للآطار المكاني فالدراسة تم جمع بياناتها كما سبق الإشارة إليه أعلاه في عنصر مجتمع وعينة الدراسة إلكترونياً.

2_4 صلاحية أدوات الدراسة: تم بناء مقياسين بما يتناسب وخصوصية الدراسة وتم تقديمها في صيغة استبيان حيث:

2_4_1 مقياس الغيرة المهنية: تكون المقياس من ثلاثة أبعاد تمثلت في عوامل فردية، عوامل تنظيمية وعوامل ظرفية. حيث كانت المؤشرات المصممة لقياس بعد العوامل الفردية 09 مؤشرات، و08 مؤشرات لقياس بعد العوامل التنظيمية، في حين كان عدد مؤشرات قياس بعد العوامل الظرفية مقدر بـ05 مؤشرات ليكون في ضوء ذلك أن القياس مكون من 22 مؤشراً في صورته الأولية. ليتم بعدها حذف 02 مؤشرين من بعد العوامل الفردية، 03 مؤشرات من بعد العوامل التنظيمية والإبقاء على مؤشرات بعد العوامل الظرفية وكل ذلك في إطار الضرورة الإحصائية في حساب ثبات المقياس. ليكون المقياس في صورته النهائية مكون من 17 مؤشر.

وخصائصه السيكومترية كالتالي:

أ- الصدق: تم التحقق منه بطريقة الإتساق الداخلي كالتالي:

الجدول رقم (01) يوضح: معاملات ارتباط البند بالبند الذي ينتمي إليه (بعد العوامل فردية)

المؤشر	معامل ارتباط المؤشر بالبند	مستوى الدلالة	الانحراف المعياري
تصدر أحكاماً على قدراتك بناءً على آراء زملاءك.	0.69	0.01	0.69
تحافظ على الأسرار المهنية التي يشاركها معك زملاءك.	0.70	0.01	0.71
تشعر بالاستياء عندما ترى أحد زملاءك قدم مساهمة علمية لاقت التقدير	0.51	0.01	0.69
ترى بأنك من النوع الذي يعيد تكرار تشغيل مشاعر سلبية مرارا في ذهنه	0.46	0.01	0.74
حدث وأن دخلت في نزاع بشأن ترتيب اسمك مع أسماء زملاء	0.53	0.01	0.65

في نشاط بحثي			
0.68	0.01	67.0	حدث وأن قمت بحجب موارد من شأنها المساعدة في استكمال انجاز نشاط بحثي لزميل لك
0.62	0.05	0.43	حدث وأن سعيت للاخلال بقيمة عمل بحثي لزميل لك

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج الرزمة الاحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) اصدار 27.

الجدول رقم(02) يوضح: معاملات ارتباط البند بالبند الذي ينتمي إليه (بعد العوامل التنظيمية)

الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	معامل ارتباط المؤشر بالبند	المؤشر
0.77	0.01	0.92	ينتابك خوف من نجاح أبحاثك
0.49	0.05	0.41	تقدر انجازات زملاءك البحثية
0.49	0.01	0.61	تعترف بانجازات زملاءك البحثية
0.75	0.01	0.70	لديك قدرة على التحكم في انفعالاتك
0.77	0.01	0.89	لديك قدرة على ادراك الخطأ

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج الرزمة الاحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) اصدار 27.

الجدول رقم(03) يوضح: معاملات ارتباط البند بالبند الذي ينتمي إليه (بعد العوامل ظرفية)

الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	معامل ارتباط المؤشر بالبند	المؤشر
0.62	0.01	0.59	حدث وأن كان تقييم مردودك البحثي بشكل غير عادل
0.71	0.05	0.45	تجد صعوبة في ادارة مشاعر سلبية تكونت لديك نتيجة نشاط بحثي لزميل لك
0.54	0.05	0.39	ترى بأن التقدير الذي يناله بعض الزملاء نظير بحوثهم غير مستحق
0.69	0.01	0.71	لا يزعجك أن تتناكب مشاعر الحسد عند رؤيتك نجاح زميل في أنشطة بحثية
0.69	0.01	0.58	تتخبط في تحيزات خدمة لمصالحك الذاتية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج الرزمة الاحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) اصدار 27.

الجدول رقم(04) يوضح: معاملات البعد بالدرجة الكلية للمقياس.

الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	معامل ارتباط المؤشر بالبند	البعد
2.77	0.01	0.86	01 العوامل الفردية
2.44	0.01	0.66	02- العوامل التنظيمية.

1.80	0.01	0.73	03- العوامل الظرفية
------	------	------	---------------------

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج الرزمة الاحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) اصدار 27.

أما بالنسبة لثبات المقياس فقد تم التحقق منه بطريقتي التجزئة النصفية لجيتمان وبطريقة ألفا لكرونباخ كالتالي:

Cronbach's Alpha	Guttman Split-Half Coefficient
0.77	0.89

والقيم المتحصل عليها توضح بأن المقياس يتمتع بدرجة قوية من الثبات والصدق وبالتالي هو مؤهل لأن يعكس بشكل جيد الواقع الفعلي لمتغير الغيرة المهنية بشكل أمثل وأدق نستطيع من خلاله ويستطيع الباحثين بعدنا الإعتماد عليه في قياس الظاهرة محل الدراسة بشكل أكثر دقة من خلال أبعاده المتمثلة في: عوامل فردية، عوامل تنظيمية، وعوامل ظرفية.

2_4_2 مقياس النشاط البحثي: تكون المقياس من أربع أبعاد تمثلت في منشورات علمية، تأثير علمي، مشاريع البحث، والمساهمات علمية. حيث كانت المؤشرات المصممة لقياس كل بعد من الأبعاد مقدرة بخمسة (06) مؤشرات لقياس بعد المنشورات العلمية، (07) لقياس بعد التأثير العلمي، (06) مؤشرات لقياس بعد مشاريع البحث، و(07) مؤشرات لقياس بعد المساهمات العلمية. ليكون في ضوء ذلك ان المقياس مكون من 26 مؤشراً في صورته الأولية. ليتم بعدها حذف (02) مؤشرين من مؤشرات التأثير العلمي، حذف مؤشرين (02) من مؤشرات بعد مشاريع البحث، تبعها حذف مؤشرين (02) من مؤشرات المساهمات العلمية، ومؤشر (01) من مؤشرات قياس بعد المنشورات العلمية. ليكون المقياس بذلك مكون من (19) مؤشر موزعة عبر 04 ابعاد كما هو موضح ادناه في الجداول الموضحة لقيم وسيروية قياس صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي يدونها توضيح درجة ثبات المقياس المحسوبة بطريقتين بما من شأن المقياس أن يعكس الواقع الفعلي لمتغير النشاط البحثي لدى الأستاذ الباحث بشكل أمثل وأدق نستطيع ويستطيع من خلاله الباحثين بعدنا الإعتماد عليه في قياس الظاهرة محل اسهل، أكفاً وأكثر دقة حيث:

الجدول رقم(05) يوضح: معاملات ارتباط البند بالبند الذي ينتمي إليه (المنشورات العلمية)

الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	معامل ارتباط المؤشر بالبند	المؤشر
0.66	0.01	0.70	أنتمي لمشروع بحثي على الأقل
0.71	0.01	0.76	أحرص على النشر في مجلات علمية مفهوسة في قواعد بيانات عالمية
0.66	0.01	0.48	أشارك في نشر مؤلفات علمية في مجالات بحث تخصصي العلمي
0.74	0.01	0.52	أسهر على تحيين أبحاثي المنشورة سابقا
0.65	0.01	0.55	أحرص على نشر بحث على الأقل كل سنة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار 27.

الجدول رقم (06) يوضح: معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (التأثير العلمي)

الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	معامل ارتباط المؤشر بالبعد	المؤشر
0.89	0.01	0.37	أتابع دورياً عدد الإستشهادات بأبحاثي
0.77	0.01	0.60	الخاص بي h-index أبذل جهداً لتحسين مؤشر
0.62	0.01	0.56	تُسهّم أبحاثي في تطورات تشهدها مجالات البحث في تخصصي العلمي
0.81	0.01	0.73	أحرص على تقديم مواضيع بحث حديثة لطلبة السنوات النهائية
0.93	0.01	0.68	يتم الإعتماد على ورقتي البحثية في الملتقيات العلمية عند وضع التوصيات

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار 27.

الجدول رقم (07) يوضح: معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (مشاريع البحث)

الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	معامل ارتباط المؤشر بالبعد	المؤشر
0.56	0.05	0.44	أحصل على تمويل منتظم لمشاريعي البحثية
0.50	0.05	0.44	أتجاوز ماقد يصادفني من عراقيل من بعض مخابر البحث
0.75	0.01	0.72	أسهر على نشر نتائج المشروع البحثي في صيغة تقارير علمية
1.08	0.01	0.86	أساهم في تكوين فرق بحث متعددة التخصصات

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار 27.

الجدول رقم (08) يوضح: معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (المساهمات العلمية)

الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	معامل ارتباط المؤشر بالبعد	المؤشر
0.68	0.01	0.56	لدي إهتمام للمشاركة في مشاريع بحث دولية
0.68	0.01	0.56	أشارك في مراجعة الأبحاث الموجهة للنشر بمجلات علمية
0.55	0.05	0.38	اسجل براءات اختراع في تخصصي العلمي
0.66	0.01	0.67	أساهم في تنظيم تظاهرات علمية مختلفة
0.66	0.01	0.52	أشارك في عضوية لجان علمية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار 27.

الجدول رقم (09) يوضح: معاملات البعد بالدرجة الكلية للمقياس.

الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	معامل ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس	البعد
2.09	0.01	0.75	منشورات علمية
2.40	0.01	0.66	تأثير علمي
1.95	0.01	0.67	مشاريع البحث
1.78	0.01	0.55	مساهمات علمية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS)

إصدار 27.

أما بالنسبة لثبات المقياس فقد تم التحقق منه بطريقتي التجزئة النصفية لجيتمان وبطريقة ألفا لكرونباخ كالتالي:

Cronbach's Alpha	Guttman Split-Half Coefficient
0.71	0.70

03- عرض ومناقشة النتائج:

01_03 عرض ومناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الأول.

بغرض معالجة التساؤل الجزئي الأول الذي مفاده التساؤل عن طبيعة العلاقة بين النشاط البحثي للأستاذ الجامعي وإستثارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة. طبقنا في ضوء ذلك معامل ارتباط بيرسون كأسلوب احصائي يتناسب وطبيعة التساؤل المطروح فتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول رقم (10) أدناه:

جدول رقم (10) يوضح: قيمة ودلالة العلاقة بين النشاط البحثي للأستاذ الجامعي وإستثارة

مشاعر الغيرة المهنية من وجهة نظر عينة الدراسة.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشرات
		المتغيرات
0.01	0.65	النشاط البحثي
		إستثارة مشاعر الغيرة المهنية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نظام الرزمة الإحصائية في العلوم

الإجتماعية (spss) نسخة 27.

يتبين من جدول رقم (10) أن معامل الارتباط يقدر بـ 0.65 وهي قيمة دالة إحصائياً عند 0.01 ومن هنا يمكننا الاستنتاج بوجود علاقة ارتباطية موجبة بين النشاط البحثي للأستاذ الجامعي وإستثارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة. ونعني بهذا الارتباط أن أي تغير في

المتغير الأول يتبعه تغير في المتغير الثاني بشكل طردي، أي أنه في هذه الحالة إذا توفر مستوى أعلى للنشاط البحثي لدى الأستاذ الجامعي رافقه ارتفاع في استئارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء.

03-02 عرض ومناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الثاني:

بغرض معالجة التساؤل الجزئي الثاني للبحث والذي ينص على: ما أثر النشاط البحثي في استئارة العوامل الفردية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة؟ طبقنا في ضوء ذلك الأسلوب الاحصائي المتمثل في تحليل الانحدار الخطي البسيط فتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول رقم (11) أدناه:

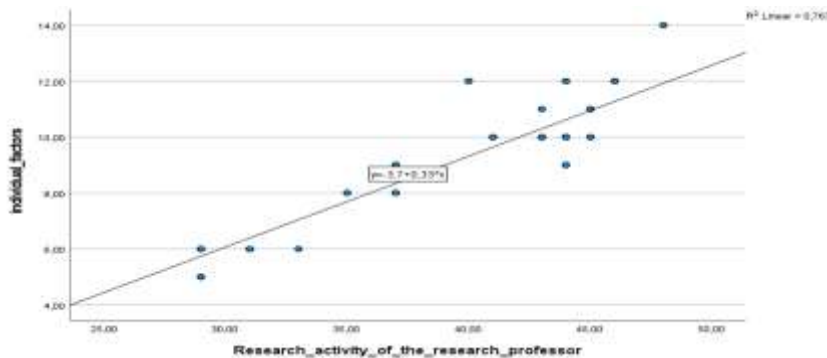
جدول رقم (11) يوضح: قيمة ودلالة أثر النشاط البحثي في استئارة العوامل الفردية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة.

البعد	(R)	(R ²)	F	T	(B)	Sig مستوى الدلالة.
أثر النشاط البحثي في استئارة العوامل الفردية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة	0.87	0.767	769.935	-7.699	-3.697	0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نظام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) نسخة 27.

يتبين من جدول رقم (11) أن معامل الارتباط يقدر بـ 0.87 وهي قيمة دالة إحصائياً عند 0.01، أما معامل التحديد (R^2) الذي بلغ 0.767 أي أن ما قيمته 0.767 من التغيرات في استئارة العوامل الفردية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء ناتج عن التغير في مستوى توافر النشاط البحثي لدى الأستاذ الجامعي. كما بلغت قيمة درجة التأثير (B) -3.69 وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في توافر النشاط البحثي لدى الأستاذ الجامعي يؤدي إلى الانخفاض بقيمة -3.69 من استئارة مشاعر الغيرة المهنية، ويؤكد هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت 769.93 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.01.

وهو ما يوضحه لنا الشكل أدناه المتضمن لمعادلة الانحدار بشكل متكامل حيث:



الشكل (01): يوضح معادلة الانحدار بين النشاط البحثي وبعد العوامل الفردية وهو ما يدل على وجود انحدار بين المتغيرين ووجود علاقة بينهما.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.27

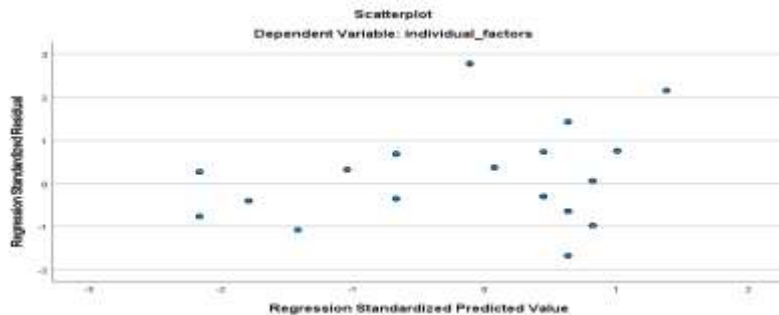
وإذا أمعنا النظر في النتائج التي يوضحها الشكل أعلاه بشيء من المناقشة والتحليل نجد انفسنا في حاجة الى ادراج الشكل ادناه باعتباره يوضح لنا أن البيانات تتجمع حول خط مستقيم وبالتالي البواقي تتوزع حسب التوزيع الطبيعي وهذا شرط من شروط إجراء تحليل الانحدار وقد تحقق.



الشكل (02): يوضح تجمع البيانات حول خط مستقيم.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.27.

في حين الشكل أدناه يوضح لنا شكل انتشار البواقي مع القيم المتوقعة وطالما أن الرسم ليس فيه نمط معين كحرف B أو حرف U فهذا يتطابق مع خطية الانحدار البسيط.



الشكل (03): يوضح إنتشار البواقي.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.27.

وبالتالي وبناء على ماسبق ذكره أعلاه بناء على النتائج المتوصل اليها نستنتج بأنه: يوجد أثر معنوي دال احصائيا بنسبة 76.7% للنشاط البحثي في استثارة العوامل الفردية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة.

03_03 عرض ومناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الثالث:

بغرض معالجة التساؤل الجزئي الثالث والذي ينص على: ما أثر النشاط البحثي في استثارة العوامل التنظيمية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة؟ طبقنا في ضوء ذلك الأسلوب الاحصائي المتمثل في تحليل الانحدار الخطي البسيط فتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول رقم (12) أدناه:

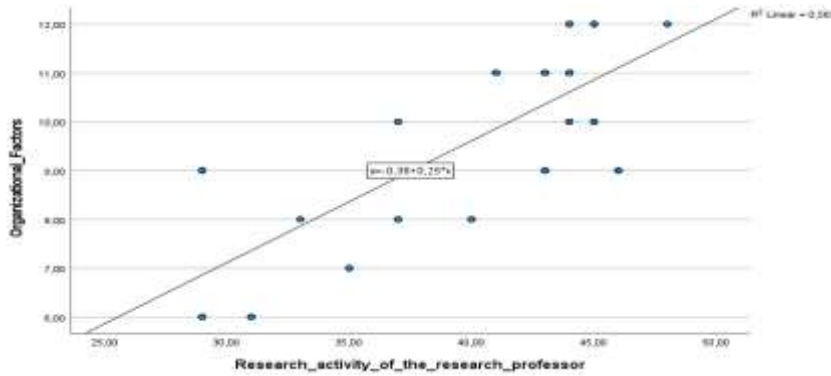
جدول رقم (12) يوضح: قيمة ودلالة أثر النشاط البحثي في استثارة العوامل التنظيمية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة

البعد	(R)	(R ²)	F	T	(B)	Sig
	معامل الارتباط.	معامل التحديد.				مستوى الدلالة.
أثر النشاط البحثي في استثارة العوامل التنظيمية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء.	0.763	0.583	327.002	-0.679	-0.384	0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نظام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) نسخة 27.

يتبين من جدول رقم (12) أن معامل الارتباط يقدر بـ 0.76 وهي قيمة دالة إحصائياً عند 0.01، أما معامل التحديد (R^2) الذي بلغ 0.58 أي أن ما قيمته 0.58 من التغيرات في استثارة العوامل التنظيمية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء. ناتج عن التغير في مستوى توافر النشاط البحثي لدى عينة الدراسة. كما بلغت قيمة درجة التأثير -0.38 (B) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في توافر النشاط البحثي يؤدي إلى الانخفاض في استثارة العوامل التنظيمية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء بقيمة -0.38، ويؤكد هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت 327.002 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.01.

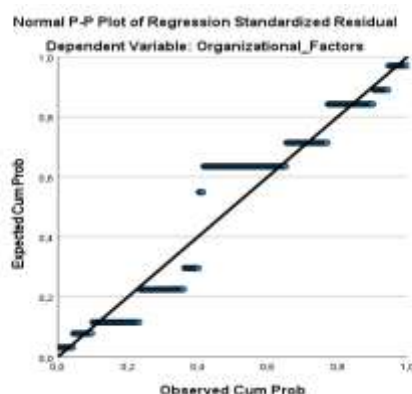
وهو ما يوضحه لنا الشكل أدناه المتضمن لمعادلة الانحدار بشكل متكامل حيث:



الشكل (04): يوضح معادلة الانحدار بين بعد العوامل التنظيمية والنشاط البحثي للأستاذ الباحث وهو ما يدل على وجود انحدار بين المتغيرين ووجود علاقة بينهما.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.v.27

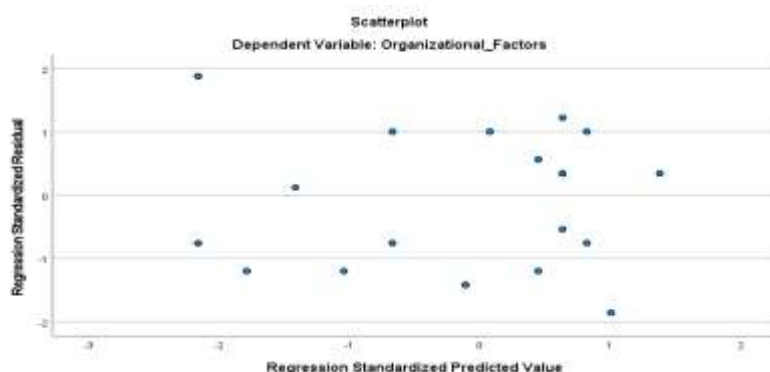
وإذا أمعنا النظر في النتائج التي يوضحها الشكل أعلاه بشيء من المناقشة والتحليل نجد انفسنا في حاجة إلى إدراج الشكل أدناه باعتباره يوضح لنا أن البيانات تتجمع حول خط مستقيم وبالتالي البواقي تتوزع حسب التوزيع الطبيعي وهذا شرط من شروط إجراء تحليل الانحدار وقد تحقق.



الشكل (05): يوضح تجمع البيانات حول خط مستقيم.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.27.

في حين الشكل أدناه يوضح لنا شكل انتشار البواقي مع القيم المتوقعة وطالما أن الرسم ليس فيه نمط معين كحرف B أو حرف U فهذا يتطابق مع خطية الانحدار البسيط.



الشكل (06): يوضح إنتشار البواقي.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.27.

وبالتالي وبناء على ماسبق ذكره أعلاه بناء على النتائج المتوصل اليها نستنتج بأنه:

يوجد أثر دال احصائيا للنشاط البحثي في استثارة العوامل التنظيمية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة بما نسبته 58.3 %.

04_03 عرض ومناقشة نتيجة التساؤل الجزئي الرابع:

والذي ينص على: ما أثر النشاط البحثي في استثارة العوامل الظرفية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية

لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة؟ طبقنا في ضوء ذلك تحليل الانحدار الخطي البسيط فتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول رقم (13) أدناه:

جدول رقم (13) يوضح: قيمة ودلالة أثر النشاط البحثي في استثارة العوامل الظرفية المحركة لمشاعر

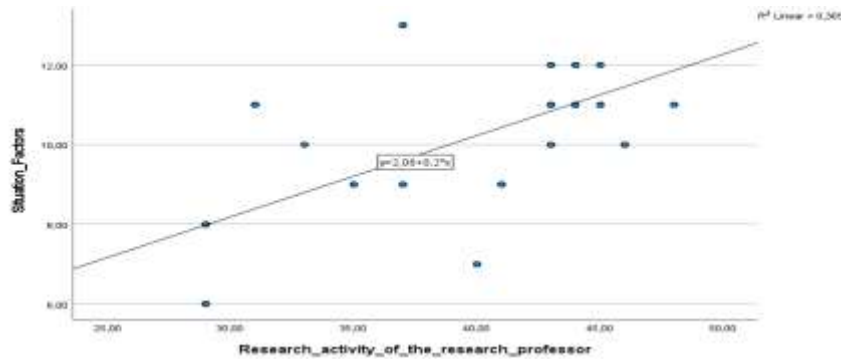
الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة.

البعد	(R)	(R ²)	F	T	(B)	Sig
معامل الارتباط.	معامل التحديد.	معامل التحديد.				مستوى الدلالة.
أثر النشاط البحثي في استثارة العوامل الطرفية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء	0.604	0.365	134.606	2.856	2.059	0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نظام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) نسخة 27.

يتبين من جدول رقم (13) أن معامل الارتباط يقدر بـ 0.60 وهي قيمة دالة إحصائياً عند 0.01، أما معامل التحديد (R^2) الذي بلغ 0.36 أي أن ما قيمته 0.36 من التغيرات في استثارة العوامل الطرفية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء ناتج عن التغير في مستوى توافر النشاط البحثي لعينة الدراسة. كما بلغت قيمة درجة التأثير (B) 2.059 وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في توافر النشاط البحثي يؤدي إلى الزيادة في استثارة العوامل الطرفية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء بقيمة 2.059، ويؤكد هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت 134.606 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.01.

وهو ما يوضحه لنا الشكل أدناه المتضمن لمعادلة الانحدار بشكل متكامل حيث:

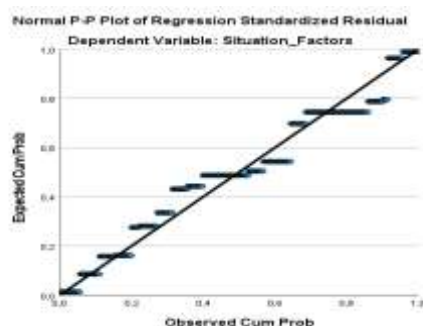


الشكل (07): يوضح معادلة الانحدار بين بعد العوامل الطرفية والنشاط البحثي للأستاذ الجامعي وهو ما

يدل على وجود انحدار بين المتغيرين ووجود علاقة بينهما.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.27.

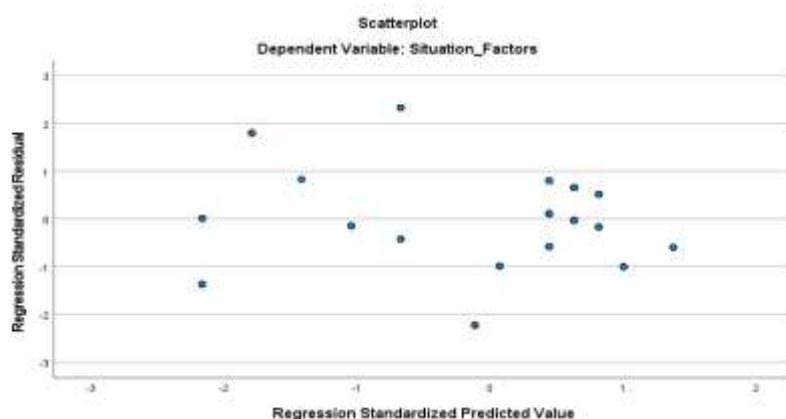
وإذا أمعنا النظر في النتائج التي يوضحها الشكل أعلاه بشيء من المناقشة والتحليل نجد أنفسنا في حاجة إلى إدراج الشكل أدناه باعتباره يوضح لنا أن البيانات تتجمع حول خط مستقيم وبالتالي البواقي تتوزع حسب التوزيع الطبيعي وهذا شرط من شروط إجراء تحليل الانحدار وقد تحقق.



الشكل (08): يوضح تجمع البيانات حول خط مستقيم.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.27.

في حين الشكل أدناه يوضح لنا شكل انتشار البواقي مع القيم المتوقعة وطالما أن الرسم ليس فيه نمط معين كحرف B أو حرف U فهذا يتطابق مع خطية الانحدار البسيط.



الشكل (09): يوضح إنتشار البواقي.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.27.

وبالتالي وبناء على ماسبق ذكره أعلاه بناء على النتائج المتوصل اليها نستنتج بأنه:

يوجد أثر معنوي أثر دال احصائيا للنشاط البحثي في استشارة العوامل الطرفية المحركة لمشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة بنسبة 36.5 %

05_03 عرض ومناقشة نتيجة التساؤل العام:

بعد معرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرين ومعالجة الأسئلة الجزئية الثلاث تكون بذلك اجابتنا على التساؤل العام كاستنتاج لما سبق واستباقا لخطوتنا التي تليه والمتمثلة في معرفة الفروق في متوسطات عينة الدراسة في متغيرات بينية نرى بانه من الضروري تسليط الضوء عليها لما لها من دور في فهم، توجيه، تعزيز، أو تحديد اجراء التدخل.

وينص التساؤل العام على: كيف يؤثر النشاط البحثي للأستاذ الجامعي في استشارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة؟ في ضوء ذلك طبقنا تحليل الانحدار الخطي البسيط فتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول رقم (14) أدناه:

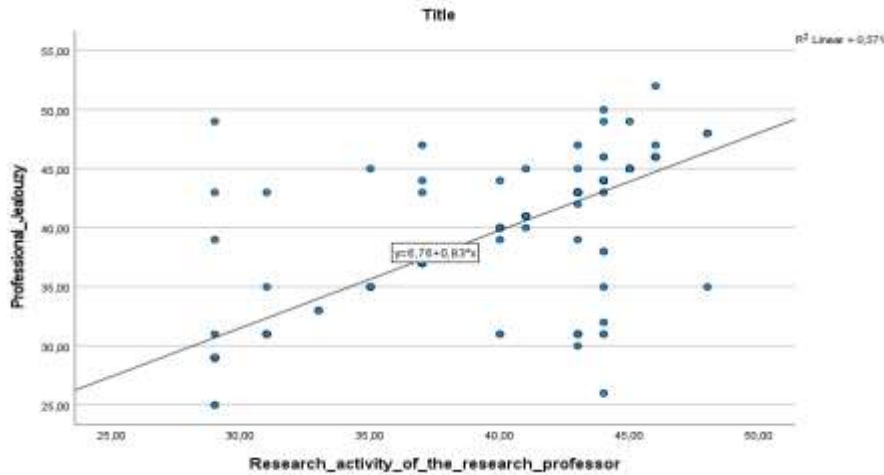
جدول رقم (14) يوضح: قيمة ودلالة أثر النشاط البحثي للأستاذ الجامعي في استثارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة.

البعد	(R)	(R ²)	F	T	(B)	Sig
	معامل الارتباط.	معامل التحديد.				مستوى الدلالة.
أثر النشاط البحثي للأستاذ الجامعي في استثارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء.	0.756	0.571	311.887	3.530	6.758	0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نظام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) نسخة 27.

يتبين من جدول رقم (14) أن معامل الارتباط يقدر بـ 0.75 وهي قيمة دالة إحصائياً عند 0.01، أما معامل التحديد (R^2) الذي بلغ 0.57 أي أن ما قيمته 0.57 من التغيرات في استثارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء ناتج عن التغير في مستوى توافر النشاط البحثي للأستاذ الجامعي. كما بلغت قيمة درجة التأثير (B) 6.75 وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في توافر النشاط البحثي يؤدي إلى الزيادة في استثارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء بقيمة 6.75، ويؤكد هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت 311.887 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.01.

وهو ما يوضحه لنا الشكل أدناه المتضمن لمعادلة الانحدار بشكل متكامل حيث:

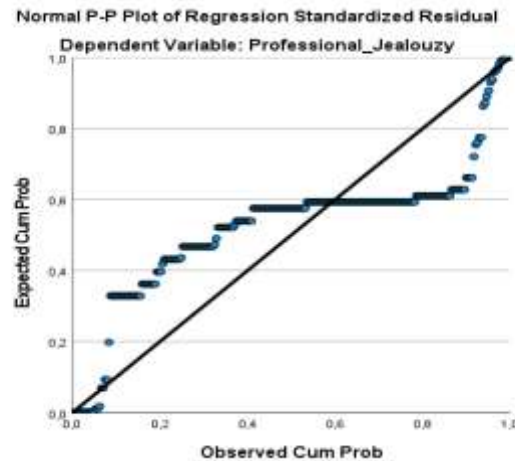


الشكل (10): يوضح معادلة الانحدار بين متغير النشاط البحثي واستثارة مشاعر الغيرة المهنية لدى

الزملاء وهو ما يدل على وجود انحدار بين المتغيرين ووجود علاقة بينهما.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.27.

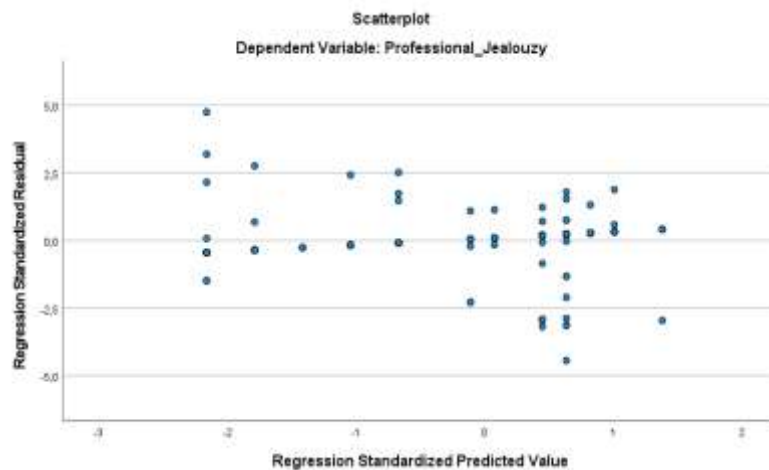
وإذا أمعنا النظر في النتائج التي يوضحها الشكل أعلاه بشيء من المناقشة والتحليل نجد انفسنا في حاجة إلى إدراج الشكل أدناه باعتباره يوضح لنا أن البيانات تتجمع حول خط مستقيم وبالتالي البواقي تتوزع حسب التوزيع الطبيعي وهذا شرط من شروط إجراء تحليل الانحدار وقد تحقق.



الشكل (11): يوضح تجمع البيانات حول خط مستقيم.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.27.

في حين الشكل أدناه يوضح لنا شكل انتشار البواقي مع القيم المتوقعة وطالما أن الرسم ليس فيه نمط معين كحرف B أو حرف U فهذا يتطابق مع خطية الانحدار البسيط.



الشكل (12): يوضح إنتشار البواقي.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.27.

وبالتالي وبناء على ماسبق ذكره أعلاه بناء على النتائج المتوصل اليها نستنتج بأن: يوجد أثر معنوي أثر دال احصائيا للنشاط البحثي للأستاذ الجامعي في استتارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء من وجهة نظر عينة الدراسة بنسبة 57.1 %

06_03 عرض ومناقشة نتائج التساؤل الجزئي السادس:

هذا التساؤل الجزئي الفارقي الأول نهدف من خلاله الى معرفة قيمة ودلالة الفروق في بعض المتغيرات البينية التي نرى بانه من الضروري تسليط الضوء عليها لما لها من دور في فهم، توجيه، تعزيز، أو تحديد اجراء التدخل والمتمثلة في الجنس، الرتبة المهنية، وسنوات الأقدمية حيث:

03_06_01 معرفة قيمة ودلالة الفروق قيمة ودلالة الفروق في مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء تعزى لمتغير الجنس حيث:

الجدول رقم (15) يوضح: قيمة ودلالة الفروق في مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء تعزى لمتغير الجنس.

المؤشرات المتغيرات	ذكور			إناث			قيمة T	مستوى الدلالة
	ن	م	ع	ن	م	ع		
مشاعر الغيرة المهنية	77	40.51	5.82	159	39.80	5.88	0.872	0.38 غ. دالة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نظام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) نسخة 27.

يتبين من النتائج الموضحة في جدول رقم (15) أن قيمة T تقدر بـ 0.872 وهي قيمة غير دالة إحصائياً كونها أقل من الدرجات المعنوية المانحة لإتخاذ القرار بأنه توجد دلالة، وبناءً على ذلك فإنه يمكننا القول بأنه: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة في مشاعر الغيرة المهنية تعزى لمتغير الجنس. وهذا نرى فيه أن كلا الجنسين معرض لأن تستثار مشاعر الغير المهنية لديه.

03_06_02 معرفة قيمة ودلالة الفروق قيمة ودلالة الفروق في مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء تعزى لمتغير الرتبة المهنية حيث:

ينص على أنه " هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة في مشاعر الغيرة المهنية تعزى لمتغير الرتبة المهنية" قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفئات الثلاث ثم طبقنا عليها اختبار Anova "تحليل التباين الأحادي كوننا نهدف للكشف عن الفروق في أكثر من متوسطين حسابيين.

الجدول رقم (16) يوضح: قيمة ودلالة الفروق في مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء تعزى لمتغير الرتبة المهنية.

المؤشرات المتغيرات	أستاذ معيد			أستاذ مؤقت			أستاذ مساعد			قيمة F	مستوى الدلالة
	ن	م	ع	ن	م	ع	ن	م	ع		
مشاعر الغيرة المهنية	04	42.50	3.10	46	40.67	5.82	15	39.00	5.87	0.334	0.892 (غ. دالة)
	أستاذ محاضر_ ب			أستاذ محاضر_ أ			أستاذ تعليم عالي				
	ن	م	ع	ن	م	ع	ن	م	ع		
	66	40.07	6.22	80	40.23	5.84	25	40.68	5.66		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نظام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) نسخة 27.

يتبين من النتائج الموضحة في جدول رقم (16) أن قيمة F تقدر بـ 0.334 وهي قيمة غير دالة إحصائياً كونها أقل من الدرجات المعنوية المانحة لإتخاذ القرار بأنه توجد دلالة، ما يؤهلنا لإتخاذ قرار

ينص على انه لا توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات عينة الدراسة في مشاعر الغيرة المهنية تعزى لمتغير الرتبة المهنية" كوننا عندما أجرينا إختبار تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق بين متوسطات الفئات الستة الموضحة في الجدول (فئة أستاذ معيد، الفئة الثانية الممتثلة في الأساتذة المؤقتين، والفئة الثالثة الممتثلة الأساتذة المساعدين، فئة الأساتذة المحاضرين_ب، فئة الأساتذة المحاضرين_أ، فئة أساتذة التعليم العالي). في متغير تابع واحد وهو مشاعر الغيرة المهنية. مايدل على ان مشاعر الغيرة المهنية يمكن ان تستثار لدى جميع الفئات باختلاف رتبهم المهنية.

03_06_03 معرفة قيمة ودلالة الفروق قيمة ودلالة الفروق في مشاعر الغيرة المهنية لدى

الزملاء تعزى لمتغير سنوات الأقدمية.

الجدول رقم (17) يوضح: قيمة ودلالة الفروق في مشاعر الغيرة المهنية تعزى لمتغير سنوات الأقدمية.

المؤشرات المتغيرات	أقل من 05 سنوات			بين 05 و 10 سنوات			بين 10 و 15 سنة			قيمة F	مستوى الدلالة
	ن	م	ع	ن	م	ع	ن	م	ع		
مشاعر الغيرة المهنية	126	40.00	5.82	32	38.56	6.26	39	40.79	5.70	0.726	0.605 (غ. دالة)
	بين 15 و 20 سنة			بين 20 و 25 سنة			25 سنة فما فوق				
	ن	م	ع	ن	م	ع	ن	م	ع		
	23	40.47	6.14	06	39.33	5.24	10	41.20	5.75		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نظام الرزمة الإحصائية في العلوم الإجتماعية (spss) نسخة 27.

يتبين من النتائج الموضحة في جدول رقم (17) أن قيمة F تقدر بـ 0.726 وهي قيمة غير دالة إحصائيا كونها أقل من الدرجات المعنوية المانحة لإتخاذ القرار بأنه توجد دلالة، وبالتالي فانه: لا توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات عينة الدراسة في مشاعر الغيرة المهنية تعزى لمتغير سنوات الاقدمية. كوننا عندما أجرينا إختبار تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق بين متوسطات الفئات الستة الموضحة في الجدول في متغير تابع واحد وهو مشاعر الغيرة المهنية. وبالتالي نستنتج بأنه سنوات الأقدمية ليس لها من دور تكون من خلاله تمنح الأفضلية لفئة معينة في مشاعر الغيرة المهنية.

07_03 عرض ومناقشة التساؤل الجزئي السابع حيث:

هذا التساؤل الجزئي الفارقي الثاني نهدف من خلاله الى معرفة قيمة ودلالة الفروق في بعض المتغيرات البينية بين متوسطات عينة الدراسة في النشاط البحثي والمتمثلة في متغير الرتبة المهنية، عدد الأبحاث المنشورة، وعدد مشاريع البحث المنجزة وقيد الإنجاز. خاصة كون متغير النشاط البحثي هنا هو متغير مستقل وثبت احصائيا أثره في استثارة مشاعر الغيرة المهنية لدى الزملاء بنسبة 57.1% وبالتالي من جهة يساعدنا في تحديد الفئة الأكثر نشاطا بحثيا وبموجب ذلك تكون هي الفئة الأكثر عرضة لسلوكيات من استُثيرت لديهم مشاعر الغيرة المهنية من الزملاء حيث:

01_07_03 معرفة قيمة ودلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة في النشاط البحثي تعزى

لمتغير الرتبة المهنية.

الجدول رقم (18) يوضح: قيمة ودلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة في النشاط البحثي تعزى لمتغير الرتبة المهنية.

مستوى الدلالة	قيمة F	أستاذ محاضر_ ب			أستاذ مساعد			المؤشرات المتغيرات
		ع	م	ن	ع	م	ن	
0.01 (دالة)	46.908	1.91	43.17	51	1.71	43.50	55	النشاط البحثي
		أستاذ تعليم عالي			أستاذ محاضر_ أ			
		ع	م	ن	ع	م	ن	
		6.19	36.38	89	3.53	42.63	41	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نظام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) نسخة 27.

يتبين من النتائج الموضحة في جدول رقم (18) أن قيمة F تقدر بـ 46.908 وهي قيمة دالة إحصائياً نستطيع اتخاذ القرار القائل بأنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة في النشاط البحثي تعزى لمتغير الرتبة المهنية لصالح فئة الأساتذة المساعدين بما انهم الفئة ذات المتوسط الحسابي الأكبر (43.50) كوننا عندما أجرينا اختبار تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق بين متوسطات الفئات الأربع الموضحة في الجدول في متغير تابع واحد وهو النشاط البحثي. وبالتالي هذه الفئة هي الأكثر نشاطاً بحثياً وهي الأكثر بموجب ذلك عرضة لسلوكيات من استثيرت لديهم مشاعر الغيرة المهنية من الزملاء. وهذا ان امعنا فيه النظر بشيئ من المناقشة والتحليل نجده ضروريا كون هذه الفئة هي في حاجة لأن تنشط بحثياً كونه أولاً من موجب الترقية للرتبة الأعلى، دافع التميز والرقي الوظيفي، البحث من اجل التمكن من انجاز المهام الموكلة، الى جانب عامل آخر متمثل في ان منهم من وُظف بشهادة ماجستير ومسجل للتكوين في من اجل الحصول على شهادة الدكتوراه وبالتالي توجد حالات كثيرة تستدعي من هذه الفئة ان تكون اكثر نشاطاً بحثياً.

02_07_03 معرفة قيمة ودلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة في النشاط البحثي تعزى لمتغير عدد الأبحاث المنشورة.

الجدول رقم (19) يوضح: قيمة ودلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة في النشاط البحثي تعزى لمتغير عدد الأبحاث المنشورة.

المؤشرات المتغيرات	أكثر من 09			بين 06 و 09			قيمة F	مستوى الدلالة
	ن	م	ع	ن	م	ع		
النشاط البحثي	95	37.74	6.53	35	40.17	2.40	25.276	0.01 (دالة)
	بين 03 و 06			أقل من 03				
	ن	م	ع	ن	م	ع		
	78	42.65	3.36	28	45.07	0.81		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نظام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) نسخة 27.

يتبين من النتائج الموضحة في جدول رقم (19) أن قيمة F تقدر بـ 25.276 وهي قيمة دالة إحصائياً نستطيع بناءاً عليها اتخاذ القرار القائل بأنه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات عينة الدراسة في النشاط البحثي تعزى لمتغير عدد الأبحاث المنشورة لصالح فئة الأساتذة الجامعيين ذوي الأقل من 03 أبحاث منشورة كونهم الفئة ذات المتوسط الحسابي الأكبر "كوننا عندما أجرينا اختبار تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق بين متوسطات الفئات الأربع الموضحة في الجدول في متغير تابع واحد وهو النشاط البحثي. وإن امعنا النظر أيضاً في متوسطات الفئات نجد قيمة المتوسط تنخفض تدريجياً كلما زاد عدد الأبحاث المنشورة وهذا راجع حسب خبرتنا أسباب عديدة أهمها أنه كلما اردت النشر أكثر كلما كان لزاماً على الباحث الدفع أكثر بجهد، وقته، ماله. كما أن ارتفاع قيمة المتوسط الحسابي لهذه الفئة يعود الى عامل آخر يعد ضرورياً وهو الزامية نشر أبحاث في أقلها تكون ثلاث أبحاث منشورة.

03_07_04 معرفة قيمة ودلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة في النشاط البحثي تعزى لمتغير عدد مشاريع البحث المنجزة وقيد الإنجاز.

الجدول رقم (20) يوضح: قيمة ودلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة في النشاط البحثي تعزى لمتغير عدد مشاريع البحث المنجزة وقيد الإنجاز.

مستوى الدلالة	قيمة F	أقل من 02			بين 02_04			04 فما فوق			المؤشرات المتغيرات
		ع	م	ن	ع	م	ن	ع	م	ن	
0.01 (دالة)	25.864	4.82	41.84	111	5.97	37.21	73	2.86	42.67	52	النشاط البحثي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نظام الرزمة الإحصائية في العلوم الإجتماعية (spss) نسخة 27.

يتبين من النتائج الموضحة في جدول رقم (20) أن قيمة F تقدر بـ 25.864 وهي قيمة دالة إحصائياً نستطيع بناءاً عليها اتخاذ القرار القائل بأنه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات عينة الدراسة في النشاط البحثي تعزى لمتغير عدد مشاريع البحث المنجزة وقيد الإنجاز والفروق لصالح فئة 04 مشاريع منجزة وقيد الإنجاز كونهم ذوو المتوسط الحسابي الأكبر وبالتالي على أساس ذلك توجه لهم الفروق "كوننا عندما أجرينا اختبار تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق بين متوسطات الفئات الثلاث الموضحة في الجدول في متغير تابع واحد وهو النشاط البحثي ليكونوا بذلك الفئة الأكثر عرضة لسلوكيات سلبية من زملائهم اللذين استثيرت لديهم مشاعر الغيرة المهنية.

- لنصل في الختام وبناءاً على النتائج المتوصل اليها في دراستنا الى وضع بعض التوصيات أهمها:
- الإبقاء على معايير الترقية الموضوعية من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية ومواصلة تحيينها في ذات السياق كونها أكثر عدالة وشمولية.
 - الإبقاء على الآليات الشفافة المعتمدة في الاعتراف وتقدير الإنجازات المتنوعة الموضوعية من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية ومواصلة تحيينها او تنميتها في ذات السياق.

- مواصلة تثمين نشاط الأستاذ الجامعي البحثي في جميع صيغه خاصة من الناحية المادية كتقديم منح أو علاوات تكون كمكافئة من جهة ومن جهة أخرى كافية لتسديد تكاليف المعالجة ان كانت ورقة بحثية موجهة للنشر في مجلة علمية عالمية مدفوعة أو التجسيد والاستئناف ان كانت مشاريع بحث.
- بناء وتطبيق برامج تدريبية توعوية في فهم طبيعة مشاعر الغيرة المهنية، وآثارها.
- تنمية الوعي بضرورة التعاون البحثي أو التنافس الإيجابي بدلا من التنافس المدمر.
- القيام بدراسات تتبعية في استئثار مشاعر الغيرة المهنية في الوسط الأكاديمي.
- تشجيع الأساتذة الجامعيين على زيارة مراكز المتابعة النفسية بالجامعات والاستفادة من جلسات استشارية في إطار برامج هذه الأخيرة.
- تخصيص مجال من اشغال اللجان والمجالس العلمية لمناقشة بناءة تخص الأساتذة المتميزين بحثيا وما صادفوه وما قد يصادفوه من عراقيل وتحديات مهنية لتحديد كيفية التدخل والعلاج.

المراجع:

- Abraham P. Buunk, Rosario Zurriaga, Pilar González-Navarro, Lucas Monzani. (2016). Attractive rivals may undermine the expectation of career advancement and enhance jealousy. An experimental study, *European Journal of Work and Organizational Psychology*
- Ali Ejaz, Umer Saeed, Ambreen Anjum, Jamil Ahmed, Umber Nisar, & Maira Ahmed. (2025). Workplace jealousy and its impact on competencies of under-graduate medical faculty: an institution-based survey study. *JMMC*, 15(2), 123-127. <https://doi.org/10.62118/jmmc.v15i2.502>
- Bayar Adem, Koca Mehmet. (2021). The Perspectives of Academicians on Academic Jealousy, *Shanlax International Journal of Education*, v9 n4 p78-90 Sep 2021.
- Career Builder. (2018). More than half of employees admit to feeling jealous of their coworkers' successes, according to new CareerBuilder survey. Retrieved from <https://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=8%2F14%2F2018&id=pr988&ed=12%2F31%2F2018>, seen on 07/03/2023 at 22:38.
- McLaughlin, H., Coffey, M., & Lee, J. (2015). Professional jealousy in nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 71(4), 862-870
- Meena Andiappan, Lucas Dufour. (2020). Jealousy at Work: A Tripartite Model, *Academy of Management Review*, VOL. 45, NO. 1, 9 Jan 2020 <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0299>
- Peltier Bruce. (2015). *The Psychology of Executive Coaching: Theory and Application* (3rd ed.). Routledge.
- Xiaojing Hu. (2023). Prejudice, Interests, Jealousy: Inappropriate Peer Reviewers May Be Exacerbating Inequality in Academic Publication in Health Research, *Journal of Korean Medical Science* 2023; 38(33): e256, <https://doi.org/10.3346/jkms.2023.38.e256>