

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN:2222-2995 E-ISSN:3079-3521

University of Kirkuk Journal For
Administrative and Economic Science



ALmatwari Ahmed abed Saud. The impact of Organizational envy in Organizational Longevity (An Exploratory Study of a sample of employees at the University of Basra). *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2025) 15 (1):115-129.

The impact of Organizational envy in Organizational Longevity (An Exploratory Study of a sample of employees at the University of Basra)

Ahmed abed Saud ALmatwari ¹

¹ University of Basra - College of Administration and Economics - Department of Business Administration, Basra, Iraq

ahmed.abed@uobasrah.edu.iq¹

Abstract: This study aims to test the impact of organizational envy on organizational sustainability at the University of Basra. This is done by knowing the nature of the relationship between the study variables represented by (organizational envy with its dimensions of benign envy and harmful envy) which represents the independent variable, while (organizational sustainability with its dimensions of organizational learning, organizational creativity, organizational identity) represents the dependent variable in the current study. In order to achieve the objectives of the study, a hypothetical model was formulated with two main hypotheses. The descriptive analytical approach was relied upon, by relying on the simple random sample method of Basra University employees. (340) questionnaires were distributed and the number of returned questionnaires was (320) questionnaires, while the valid questionnaires for statistical analysis amounted to (300) questionnaires with a response rate of (96.6%). All questionnaires were subjected to statistical analysis using the statistical program (SPSS.V.23). The study reached a set of conclusions, including the existence of a relationship between (organizational envy and organizational sustainability). Based on the study's conclusions, a set of recommendations were formulated.

Keywords: Organizational envy, Organizational Longevity.

تأثير الحسد التنظيمي في الديمومة التنظيمية (دراسة استطلاعية لعينة من الموظفين في جامعة البصرة)

م.م. احمد عبد سعود المطوري¹

¹ جامعة البصرة- كلية الادارة والاقتصاد- قسم ادارة الاعمال، البصرة، العراق

المستخلص: تهدف هذه الدراسة الى اختبار تأثير الحسد التنظيمي في الديمومة التنظيمية في جامعة البصرة. وذلك من خلال معرفة طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة بـ (الحسد التنظيمي بأبعاده الحسد الحميد والحسد الضار) الذي يمثل المتغير المستقل في حين تمثل (الديمومة التنظيمية بأبعادها التعلم التنظيمي، الابداع التنظيمي،

الهوية التنظيمية) المتغير التابع في الدراسة الحالية، ولغرض تحقيق أهداف الدراسة تمت صياغة نموذج فرضي بفرضيتين رئيسيتين. وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة من عاملي جامعة البصرة. إذ تم توزيع (٣٤٠) استمارة استبانة وكان عدد الاستبانات المسترجعة (٣٢٠) استمارة اما الصالحة للتحليل الاحصائي فقد بلغت (٣٠٠) استمارة بمعدل استجابة (٩٦,٦%). وقد خضعت جميع الاستمارات للتحليل الاحصائي بواسطة البرنامج الاحصائي (SPSS.V.23). توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات منها وجود علاقة بين (الحسد التنظيمي والديمومة التنظيمية) وبالاعتماد على استنتاجات الدراسة تم صياغة مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الحسد التنظيمي، الديمومة التنظيمية.

Corresponding Author: E-mail: ahmed.abed@uobasrah.edu.iq

المقدمة:

تعد الديمومة التنظيمية بأنها قدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها , فإن الديمومة والنجاح مرتبطان بإدراك التغييرات الخارجية , إذ يلتزم الموظفون بقليل من الالتزام بالمنظمة وبالتالي يكون لهم تأثير مباشر وسلبى على الأداء التنظيمي وبالتالي على الديمومة التنظيمية . إذ إن الموظفين الذين يعانون من مثل هذه المشكلات لديهم القليل بالاهتمام بمستقبل المنظمة وديموميتها , لأن وجهات نظرهم في الماضي والحاضر لا تختلف عن بعضها البعض , هذه الظاهرة المدمرة في الجامعة يجب أن تدار لتنمية الموارد البشرية بأقل قدر من الحسد، وفي الوقت الحاضر، يعد الحسد بين الموظفين أحد القضايا التي ظهرت في معظم المؤسسات والجامعات ومراكز التعليم العالي , إذ قلل هذا من تحفيز الموظفين. وفقاً لهذا التحدي، فإن الموظفين سوف يكون لديه التزام أقل تجاه المنظمة ونتيجة لذلك سيكون هنالك تأثير مباشر سلبي على الأداء التنظيمي، فإن الحسد هو مشكلة معروفة في العلاقات الشخصية، إذ يعاني الجميع تقريباً من الحسد في حياتهم، ويعتبر علماء النفس الاجتماعي الحسد تجربة عقلية شديدة تنشأ استجابة للمقارنات الاجتماعية , إذ يعد سمة سيئة تشير إلى ضائقة نفسية وعقلية لدى الإنسان ويمكن أن تلقي بظلالها على السمات النشطة والقيمة الأخرى (Haris et al., 2016:157).

ويمكن وصف الحسد التنظيمي بأنه هو شعور مزعج يتسبب في اضطراب عقلي ويمكن أن يسبب ألماً جسدياً (Kim et al., 2020:2). كما و تركز الدراسة الحالية على اهمية الديمومة التنظيمية في جامعة البصرة لما له من أثر في تطوير أدائها ورفع صورتها على المستوى المحلي والاقليمي والدولي التي يمكن وصفها بأنها مدى قياس قدرة المنظمة ومواردها من اجل الحفاظ على ديموميتها واستمراريتها لأطول فترة ممكنة من عالم الاعمال، وتهدف الى البقاء والاستدامة وتكون مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بدورة حياة المنظمة لكي تحقق الاستمرارية في العمل التنظيمي (Fatoki., 2013:134).. وبناءً على ما تقدم يتألف هيكل الدراسة الحالي من اربعة محاور، المحور الاول لمنهجية البحث، بينما ركز المحور الثاني على الجانب النظري، في حين تناول المحور الثالث الإطار العملي، واخيراً ختم المحور الرابع بالاستنتاجات والتوصيات.

المحور الأول منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث: Research problem:

تعد قضية الديمومة التنظيمية من القضايا التي اثارت اهتمام العديد من المنظمات في ظل العمل مع بيئة متغيرة ديناميكية ، ولغرض تشخيص هذه القضية بصورة اكثر دقة اعتمدت الدراسة الحالية على اختيار جامعة البصرة التي تعد من المنظمات العربية والتي من الممكن تعميم نتائجها على باقي المنظمات الاخرى ، اذ وجد ان الجامعة مجتمع الدراسة تسعى الي الحفاظ على ديمومتها واستمرارها من خلال ادارة اعمالها بطرائق تضمن بقائها واستمرارها محاولة في ذلك الاستجابة للعديد من التحديات التي تواجهها ، والتي يمكن وصفها بالتحديات الادارية والفنية التي تواجه عاملي الجامعة مجتمع الدراسة ، كما ان الجامعة مجتمع الدراسة تعمل على التركيز على واقع عاملها من خلال اعتماد طرائق التعلم التنظيمي لدى عاملها وما يطلبه من كفاءات ومهارات عالية للعمل وفق امكانيات تضمن استمرارها، كما وتعزز الجامعة وتحفز جوانب الابداع التنظيمي الذي يقدمه عاملها وما تواجههم في هذا الجانب من مجموعة من التحديات التي من اهمها كيفية استخلاص الافكار المفيدة التي تنقل واقع الجامعة الى مستقبل افضل والعمل على المحافظة على ديمومتها في ظل الظروف الراهنة للعمل، كما وتعمل الجامعة من خلال هويتها التنظيمية التي تعد بمثابة السمة المركزية التي تضمن بقائها واستمرارها من خلال تميزها في نظر عاملها هذا ويمكن للجامعة الحفاظ على استمرارها وبقائها من خلال معرفة الجوانب المرتبطة بالحسد التنظيمي ومعرفة مدى تأثير الحسد التنظيمي بجوانبه (الحسد النافع والحسد الضار) على الديمومة التنظيمية.

بناءً على ما تقدم ذكره يمكن صياغة ملخص لبيان مشكلة الدراسة الحالية كما يلي (ما هو تأثير الحسد التنظيمي في الديمومة التنظيمية في جامعة البصرة؟)

ثانياً: تساؤلات الدراسة: Study Objectives:

- ١- ما هو مدى معرفة الجامعة بمتغيرات الدراسة (الحسد التنظيمي، الديمومة التنظيمية)؟
- ٢- ما هو مدى توافر تأثير الحسد التنظيمي في الجامعة؟
- ٣- ما هو تأثير الحسد التنظيمي في الديمومة التنظيمية في جامعة البصرة؟

ثالثاً: أهداف الدراسة: Study Objectives:

يتفق أغلب الباحثين على أن أهداف أي دراسة هي الامتداد الحقيقي لتساؤلاتها لذا فإن هدف الدراسة الحالية يمكن صياغتها بالآتي :-

- ١- معرفة مدى وضوح متغيرات الدراسة لدى جامعة البصرة مجتمع الدراسة؟
- ٢- معرفة مدى تأثير الحسد التنظيمي في الجامعة.
- ٣- معرفة طبيعة العلاقة بين الحسد التنظيمي والديمومة التنظيمية في الجامعة مجتمع الدراسة.

رابعاً: أهمية الدراسة: Significance of the Study:

تظهر أهمية الدراسة الحالية من خلال جانبين هما الأهمية النظرية والعملية:

١- الأهمية النظرية وتكمن في النقاط الآتية: -

- أ- تقديم إطار نظري يستوعب متغيرات الدراسة من خلال عرض خلاصة أفكار الباحثين والمفكرين في هذا المجال وعليه تعد الدراسة الحالية محاولة لردم الفجوة المعرفية بين المتغيرين.
- ب- أهمية قضية الديمومة التنظيمية وتجدها في الدراسات المعاصرة في الإدارة جعله يكون رافداً مهماً قد يساعد المنظمات ولاسيما جامعة البصرة، على تبني أفكار جديدة وطرائق جديدة.

٢- الأهمية العملية ويمكن تحديدها بالآتي :-

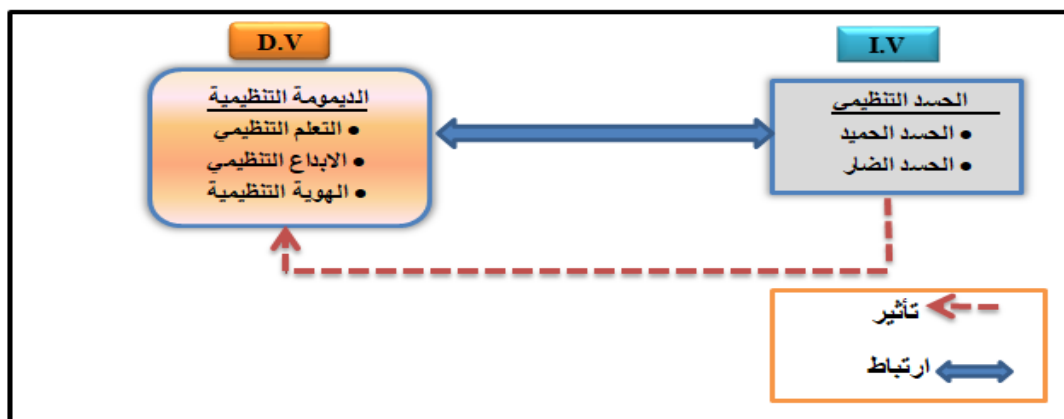
- أ- تركز الدراسة الحالية على أهمية الديمومة التنظيمية في جامعة البصرة لما له من أثر في تطوير أدائها ورفع صورتها على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.
- ب- تستمد الدراسة أهميتها من نتائجها المتوقعة التي يمكن أن تسهم في تحقيق الديمومة التنظيمية في جامعة البصرة.
- ت- تحليل واقع الحسد التنظيمي في مجتمع الدراسة.
- ث- تقديم توصيات علمية وعملية للجامعة.

خامساً: مبررات الدراسة: Study Justifications:

نظراً لندرة الدراسات التي تجمع بين متغيرات الدراسة الحالية على وفق علم الباحث، إذ يحاول الباحث ومن خلال الجانب النظري توضيح طبيعة العلاقة بين الحسد التنظيمي وابعاده (الحسد الحميد، الحسد الضار) في متغير الديمومة التنظيمية بأبعاده (التعلم التنظيمي، الإبداع التنظيمي، الهوية التنظيمية). أذ تحاول هذه الدراسة إلقاء الضوء على الحسد التنظيمي وتحدياتها، كما تعد هذه الدراسة حسب معرفة الباحث واحدة من الدراسات القليلة التي تناولت هذا الموضوع في واحد من أهم المؤسسات الخدمية. إن اختيار جامعة البصرة كمجال للدراسة نظراً لأهميتها بما تمتلكه من تأثير كبير ومباشر في المجتمع العراقي، إذ تعد الجامعات من المؤسسات الرائدة في تبني النظم والمفاهيم الحديثة من أجل تحقيق الميزة التنافسية، من خلال ما تملكه من عاملين يساهمون في تنمية الموارد البشرية والمجتمع ولغرض الديمومة التنظيمية وسط بيئة تتسم بعدم اليقين.

سادساً: الإطار المفاهيمي للدراسة: Conceptual Framework for Study:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها تم تطوير نموذج فرضي يعبر عن طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ويظهر من خلال الشكل (1) أن المتغير المستقل (الحسد التنظيمي) تم قياسه من خلال بعدين (الحسد الحميد، الحسد الضار) (Fam et al., 2020). أما المتغير التابع (الديمومة التنظيمية) فتم قياسه من خلال ثلاثة أبعاد (التعلم التنظيمي، الإبداع التنظيمي، الهوية التنظيمية) (Weitzman., 2014).



شكل (١): المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: من اعداد الباحث استناداً الى ما عكسته الادبيات السابقة

سابعاً: تطوير وصياغة فرضيات الدراسة: Develop and formulate study hypothesis

غالبا ما يكون لدى الباحثين بعض الأفكار الأولية فيما يتعلق بأهداف الدراسة. هذه الأفكار تكون مستمدة من أبحاث أو دراسات سابقة (Hair et al.,2016:143). ومن أجل ايجاد اجابة منطقية لتساؤلات الدراسة وتحقيقاً لأهدافها، وفي ضوء الدراسات السابقة يمكن صياغة وتطوير فرضية رئيسة توضح طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع :

H1: توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين الحسد التنظيمي والديمومة التنظيمية.

H2: توجد تأثير ذو دلالة معنوية للحسد التنظيمي في الديمومة التنظيمية.

ثامناً: اساليب جمع البيانات: Data collection methods

١- الجانب النظري: - تم الاعتماد على المعلومات الخاصة بالجانب النظري من عدد كبير من الكتب والدوريات والاطاريح والرسائل العلمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

٢- الجانب العملي: - توافرت لدى الباحث بعض البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة كالاستبانة:

تعد الاستبانة من اهم الطرائق المستعملة في جمع البيانات واكثرها انتشاراً، وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة مسبقة التشكيل يسجل المستجيبون إجاباتهم عليها (Sekaran& Bougie., 2016:143). وقد صممت الاستبانة بالاعتماد على مقاييس جاهزة , وجرى تكييفها بما يتلاءم مع البيئة العراقية , اذ تألفت الاستبانة النهائية من (27) فقرة غطت بدورها متغيرين رئيسيين متضمنة (5) ابعاد فرعية , وتم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي الذي يتضمن الإجابات الآتية (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة)، والجدول (1) يوضح المتغيرات الرئيسية والأبعاد والمصادر التي تم اعتمادها في وضع فقرات الاستبانة النهائية :-

جدول (١): فقرات الاستبانة ومصادرها

ت	المتغيرات الرئيسية	الأبعاد	الفقرات	المقياس المعتمد
١	الحسد التنظيمي	الحسد الضار	5-1	Fam et al.,2020
		الحسد الحميد	10-6	
٢	الديمومة التنظيمية	التعلم التنظيمي	16-11	Weitzman.,2014
		الهوية التنظيمية	22-17	
		الابداع التنظيمي	27-23	

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المذكورة أنفاً

تاسعاً: مجتمع وعينة الدراسة: Study community and sample

١- مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة الحالية الكوادر الوظيفية كافة (الفنية والادارية و الخدمية) في رئاسة جامعة البصرة وشملت جميع الاقسام التابعة لها. ويمكن وصفه بأنه مجموعة من الافراد أو الأحداث أو الأشياء ذات الأهمية التي يرغب الباحث بمعرفتها واعتمادها في الدراسة الحالية (Sekaran& Bougie., 2016:236).

٢- عينة الدراسة:

ويقصد بها بأنها مجموعة فرعية من المجتمع تضم بعض العاملين المختارين منه , ومن أجل تحديد حجم العينة المناسبة لمجتمع الدراسة الحالي البالغ (1288) موظفاً وبالاستناد الى الجدول الاحصائي الذي اورده الباحثون (Krejcie&Morgan, 1970:608; Sekaran&Bougie., 2016:264), ان حجم العينة المناسب هو (300) فردا كحد ادنى وهو ما يقارب حجم المجتمع (1288) وبعيدا عن التحيز ولتمثيل مجتمع الدراسة تمثيلاً دقيقاً, استخدمت الدراسة اسلوب العينة العشوائية البسيطة لان الافراد العاملين في مجتمع الدراسة ستكون لهم فرص متساوية لتمثيل عينة الدراسة (Hair et al.,2020:155). ولتوفير فرص اكبر لتعميم النتائج واللجوء الى هذا الاسلوب عند وجود بعض المحددات مثل الوقت والكلفة (Sekaran&Bougie.,2016:270). قام الباحث بتوزيع (٣٤٠) استمارة استبانة من أجل الحصول على الحد الأدنى من حجم العينة المستهدفة، على بعض من مديري ومسؤولي الشعب والوحدات والعاملين في جامعة البصرة، استرجعت منها (٣٢٠) وتم استبعاد بعض الاستمارات وذلك لعدم صلاحيتها للتحليل لوجود نقص في البيانات وكانت الاستمارات الصالحة للتحليل هي (٣٠٠) استمارة فقط، وكانت نسبة الاستجابة (96.6%) , أذ يبين الجدول (2) خصائص عينة الدراسة وكما مبين ادناه .

جدول (٢): خصائص عينة الدراسة

ت	الوصف	التكرار	النسبة المئوية
الجنس			
١	ذكر	133	44.33%
٢	انثى	167	55.67%
	المجموع	300	100%
العمر			
١	من 20 الى 35	78	26%
٢	من 35 الى 45	153	51%
٤	من 45 فأكثر	69	23%
	المجموع	300	100%
التحصيل العلمي			
١	ابتدائية	25	8.3%
٢	متوسطة	36	12%
٣	اعدادية	44	14.66%
٤	بكالوريوس	173	57.66%
٥	دبلوم	22	7.33%
	المجموع	300	100%
سنوات الخدمة			
١	من 1 الى 10	31	10.33%
٢	من 10 الى 25	147	49%
٣	من 26 فأكثر	122	40.67%
	المجموع	300	100%

الجدول: من اعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبانة

عاشراً: الاساليب الإحصائية المستخدمة: -

اعتمد الباحث في هذه الدراسة الحالية على استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية الموجودة في البرنامج الاحصائي (SPSS. v.23) لتحليل البيانات ويمكن وضع الخطوات التي اتبعها الباحث في دراسته الحالية في تقييم الاستبانة وتحليل بياناتها (اختبار التوزيع الطبيعي اختبار الالتواء والتفطح)، (معامل الفا كورنباخ)، (الوصف الاحصائي لمتغيرات الدراسة: استخدم الوسط الحسابي والانحراف المعياري)، (معامل الارتباط بيرسون)، (تحليل الانحدار).

الحادي عشر: بعض الدراسات السابقة

تحظى الدراسات السابقة بأهمية كبيرة بسبب استفادة الباحث ببيان موقع دراسته من الدراسات السابقة او تزويد الباحث بالمقاييس او الاساليب والبرامج الاحصائية الملائمة منها. مع معرفة دعوات الباحثين باتجاه البحوث المستقبلية وتحديد فيما اذا كانت هناك فجوة معرفية ام لا واستطاع الباحث في الحصول على بعض من الدراسات السابقة التي تتعلق بمتغيرات الدراسة الحالية وكما موضح ادناه في الجدول (3): -

جدول (٣): الدراسات السابقة

الدراسات السابقة المتعلقة بالحسد التنظيمي	
١- اسم الدراسة	تأثير الحسد التنظيمي على تألق المنظمة من خلال الدور التفاعلي للقيادة السياقية الذكية في الجامعات والكليات الاهلية
اسم الباحث	Al-Abedi., 2021
هدف الدراسة	للتعرف على تأثير الحسد التنظيمي على تألق المنظمة من خلال الدور التفاعلي للقيادة السياقية الذكية في الجامعات والكليات الاهلية
مشكلة الدراسة	هل هنالك تأثير معدل لذكاء القيادة السياقية في العلاقة بين الحسد التنظيمي وتألق المنظمة المتمثلة بالجامعات والكليات العراقية الاهلية في النجف الاشرف
عينة الدراسة	الهيئات التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية في النجف
النتائج	وجود تأثير ذات دلالة معنوية للحسد التنظيمي في تألق المنظمة من خلال ذكاء القيادة السياقية.
مجال الافادة	الاستفادة من المقياس وكذلك اسلوب الدارسة المنهج الوصفي التحليلي.
٢- اسم الدراسة	Benign and malicious envy scale: an assessment of its factor structure and psychometric properties.
اسم الباحث	Fam et al.,2020
هدف الدراسة	تقييم الخصائص السيكومترية للحسد الحميد والضار من حيث صدقها العاملي وصحتها وموثوقيتها
مشكلة الدراسة	التحقيق في صلاحية بناء BeMaS من خلال ربطها بمشاكل نفسية أخرى (الاكتئاب والقلق والتوتر) ومشاكل سلوكية (التوجه الاستهلاكي الواضح)
عينة الدراسة	الطلاب في كلية ادارة الاعمال، الطلاب في الجامعات الماليزية
النتائج	أن كلا النوعين من للحسد يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمشاكل نفسية أخرى كـ(الاكتئاب والقلق والتوتر) والمشكلات السلوكية كـ(التوجه الاستهلاكي الواضح).
مجال الافادة	الاستفادة من الجانب النظري

الدراسات المتعلقة الديمومة التنظيمية	
3- اسم الدراسة	The Effect of Soft Skills In Enhancing Organizational Longevity An Exploratory Study of The Opinions of A Sample of Administrative Leaders In The Diyala Health Department.
اسم الباحث	Mahmoud.,2021
هدف الدراسة	تحديد علاقة تأثير المهارات الناعمة الديمومة التنظيمية، في المنظمة
مشكلة الدراسة	معرفة ما هو تأثير المهارات الناعمة في الديمومة التنظيمية في المنظمة
عينة الدراسة	العراق ، القيادات الادارية في دائرة صحة ديالى
النتائج	وجود تأثير للمهارات الناعمة على الديمومة التنظيمية
مجال الافادة	الاستفادة من المقياس
4- اسم الدراسة	Organizational longevity as a predictor of organizational learning, organizational identity, organizational innovation, and fiscal conservatism.
اسم الباحث	Weitzman.,2014
هدف الدراسة	الكشف عما إذا كانت المنظمات طويلة العمر.
مشكلة الدراسة	ما هي المشكلات التي تؤدي قصر عمر المنظمات.
عينة الدراسة	مدراء شركة (Fort Collins, Colorado)
النتائج	لم تجد هذه الدراسة علاقة بين الاستمرارية التنظيمية والتعلم التنظيمي، والهوية التنظيمية، والابداع، والمحافظة المالية. قدمت هذه الدراسة العديد من البدائل والأبحاث المستقبلية التي يمكن الاطلاع عليها للمساعدة في الكشف عن العوامل التي قد تؤثر على طول العمر التنظيمي
مجال الافادة	الاستفادة من الجانب النظري

الجدول: اعداد الباحث

المحور الثاني/ الاطار النظري

اولاً: الحسد التنظيمي

1- مفهوم الحسد التنظيمي

يوصف الحسد التنظيمي بأنه مزيج من عدة مشاعر يمكن أن يشعر به الموظف ولا يستطيع الآخرون إدراكه (Nandedkar.,2011:54). وبين (Tai&McAllister.,2012:108) ان الحسد التنظيمي هو الألم الناجم عن المقارنات الاجتماعية غير المواتية. وأشار (Özkoç& Çaliskan., 2015:41) بأنه رغبة الموظف في امتلاك ما يمتلكه الموظفون الآخرون، ومقارنة مؤهلات الآخرين ونجاحهم وفرصهم وفي النهاية الشعور بالحسد من الآخرين، إذ يركز الحسد التنظيمي بشكل مباشر على شعور حب الموظف لنفسه ورغبته في الحصول على خصائصه الجيدة بالآخرين. و اضاف أيضاً (Wu&Srite.,2015:2) ان الحسد التنظيمي مصطلح علمي اجتماعي يمكن فهمه كنمط من الأفكار والعواطف والسلوكيات الناتجة عن المقارنة مع الآخرين المتفوقين. كما وضح (Maris et al., 2016:94) الحسد هو سمة غير لائقة تشير إلى نوع من الضيق المعدني لدى الأشخاص يمكن أن يؤثر على السمات الإيجابية والقيمة ويدمرها تماماً. ونوه (Taj et al.,2020:99) أن الدافع وراء الحسد يكمن في الطبيعة البشرية، إذ يحدث هذا عندما يقوم موظفان بمقارنة أنفسهم مع الآخرين وتعديل أدائهم وتطلعاتهم لتحقيق رغباتهم، إذ يعد الحسد التنظيمي بمثابة استجابة نفسية تخفف الألم الذي يحفز الموظف (الموظفين) على التعامل مع الظروف غير المواتية بوسائل مختلفة.

يرى الباحث ان الحسد التنظيمي هو رغبة الموظف في الحصول على بعض الصفات التي يمتلكها الموظف الاخر او رغبة في ان يفتقر اليها والصراع الداخلي الناجم عن هذه الرغبة.

2- العوامل التي تؤدي الى الحسد التنظيمي

يعد الحسد التنظيمي من السلوكيات الضارة بالمنظمات وعاملها، على الرغم من انها سلوكيات يصعب الاعتراف بها او معرفتها بصورة مباشرة، إذ ان معرفة العاملين بتواجدها لدى نظرائهم في العمل يخلق ظاهرة الانسحاب النفسي لديهم مما يشعر العاملين بالإرباك بالعمل وبالتالي بالمنظمة مما يؤثر على طبيعة عملها واستقرارها (Maris ,et al.,2016:165).

هناك بعض العوامل التي تجعل الموظفين يشعرون بالحسد، إذ يمكن تصنيف هذه العوامل في فئتين هما (Özkoç & Çaliskan.,2015:41):

أ- ميل الموظفين المميزين الى الحسد وهو ناتج عن قلة الثقة بالنفس وأبحاث علم نفس التنمية إذ تظهر أن المعتقدات والقيم والمواقف المكتسبة خلال الطفولة تؤثر على سلوك الموظف في بيئة العمل.

ب- العوامل الظرفية التي تقود الموظف إلى هذا الشعور من الحسد هي (المنافسة، والتقليل الاستراتيجي، وإعادة الهندسة، والتمايز الثقافي، وتقييم الأداء، وتطبيقات الموارد البشرية مثل أنظمة المكافأة والعقوبات غير العادلة والترقية).

3- ابعاد الحسد التنظيمي

أ-الحسد الحميد: يقصد بالحسد الحميد هو شكل أقل عدوانية من أشكال الحسد من المتوقع أن يحفز الحاسدين على تحسين أنفسهم لتحقيق المستوى المطلوب ويؤدي الى نتائج ايجابية (Smith& Kim., 2007:47). وأشار (Bunderson&)

Van der Vegt., 2018:3 ان الحسد الحميد يدفع الموظف إلى اتخاذ إجراءات بناءة مصممة لمعالجة عدم التوازن من خلال التعزيز الذاتي، وكالتالي: -

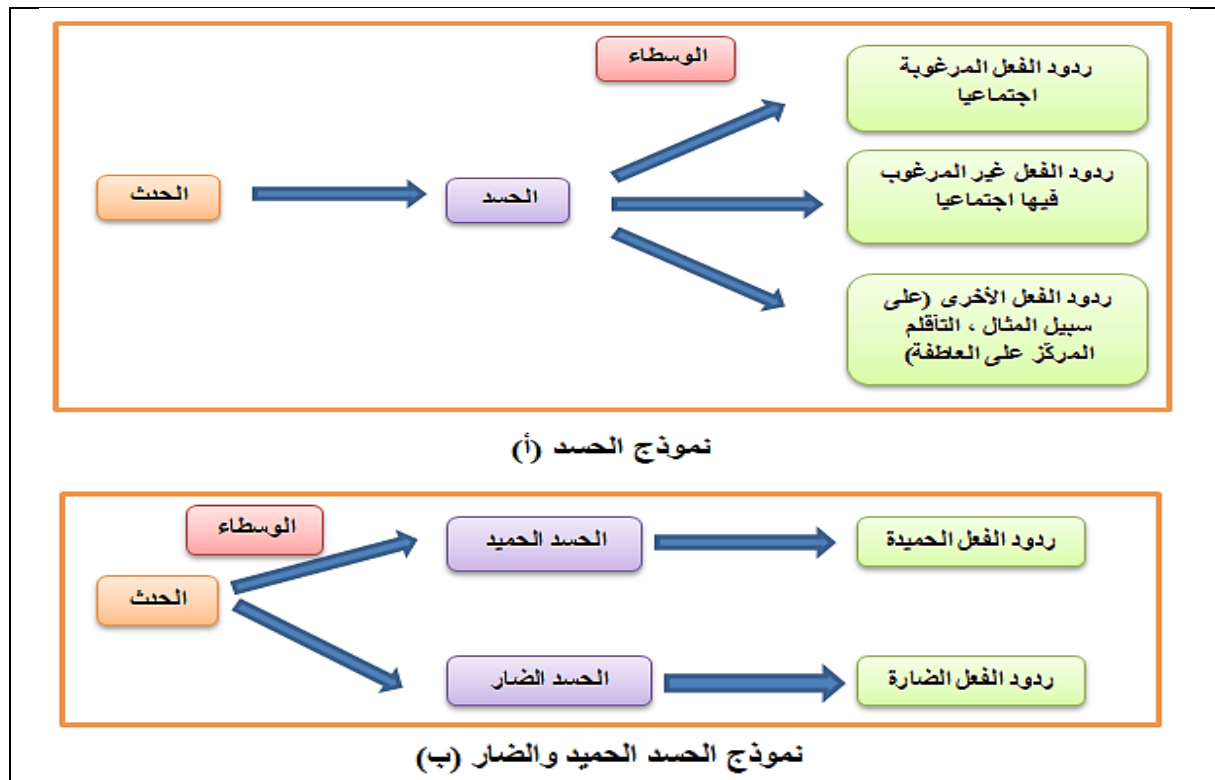
(١) يقلل من سلوك الإعاقة الذاتية ويزيد من الجهود للنجاح في المستقبل ويؤدي أيضًا إلى المواجهة التي تركز على العاطفة وإخفاء المعلومات من الموظف المحسود.

(٢) زيادة المثابرة للمهمة الصعبة عندما يكون الموظف المحسود والحاسد بعيدين جسديًا عن بعضهما البعض.

(٣) يؤدي، عندما تكون ميزة الحسد غير مستحقة، يقوم الحسد بتحسين أدائه بينما يؤدي الآخر في نفس الوقت عن طريق تعيين المهام الصعبة التي يحسد عليها.

ب- الحسد الضار: يقصد بالحسد الضار بأنه عاطفة سلبية وهدامة وعدائية تجاه تفوق الآخرين، إذ يستلزم العداء وسوء النية ويولد مواقف وسلوكيات سلبية (Smith& Kim., 2007:47). وأشار (Bunderson& Van der Vegt., 2018:3) ان الحسد الضار يدفع الموظف نحو سلوكيات معادية وغير مرغوب فيها مصممة للتخفيف من ألم الحسد من خلال السلوكيات المدمرة التي تركز على تقليل ميزة الهدف المحسود.

يمكن توضيح الحسد والفرق بين الحسد الحميد والحسد الضار في الشكل (2) تظهر مفهومي الحسد وكيف يختلفان في الشكل نموذج (أ) لنتائج الحسد، إذ يؤدي حدث ما إلى الحسد، وتحدد عوامل مختلفة ما إذا كان الشخص يتفاعل بطريقة مرغوبة، بطريقة غير مرغوب فيها، أو بطريقة أخرى. بينما يوضح نموذج (ب) تصور الحسد (الحميد) والحسد (الضار) هذا التصنيف يحدد المتغيرات المعتدلة ما إذا كان حدث ما يؤدي إلى حسد (حميد) أو (ضار). من هناك، يمكن أن ينتج عن كل عاطفة نوع واحد من الاستجابة: حميدة أو ضارة. كما هو موضح في الشكل، يمكن أن يؤدي الحسد إلى مجموعة واسعة من ردود الفعل، مما يخالف النظرة التبسيطية لتصنيف الحسد "الحميد" و"الضار"، ويوفر نموذجًا أكثر شمولًا حيث تتنبأ متغيرات أقل بمزيد من النتائج (Cohen-Charash & Larson.,2017:177).



شكل (٢) : نموذج الحسد الحميد والحسد الضار

Source: Cohen-Charash, Y., & Larson, E. C. (2017). An emotion divided: Studying envy is better than studying "benign" and "malicious" envy. *Current Directions in Psychological Science*, 26(2), 174-183,p:177

من الشكل اعلاه هنالك نموذجان للحسد ونتائجه. يوضح الشكل نموذج (أ) الحسد كتركيب موحد. يبدأ هذا النموذج بحدث يؤدي بعد التقييم إلى الشعور بالحسد. في هذه المرحلة، قد يتفاعل الوسطاء المختلفون مع الحسد لتحديد ردود الفعل، قد تكون هذه ردود أفعال مرغوبة، وردود فعل غير مرغوب فيها، وردود فعل أخرى مثل التأقلم الذي يركز على العاطفة والعمليات الإدراكية المختلفة. بينما يوضح الشكل نموذج (ب) الحسد (الحميد) والحسد (الضار)، وتبدأ أيضا بالحدث. ومع ذلك، في هذه المرحلة يتفاعل الوسطاء مع الحدث ليؤدي إلى حسد (حميد) أو (ضار). إذ يؤدي الحسد (الحميد) إلى ردود أفعال حميدة، بينما يؤدي الحسد (الضار) إلى ردود فعل ضارة وكلها هذه تؤثر على المنظمة. وعليه أشار (Chu et al,2021:3) يؤثر الحسد الحميد على الموظفين للنظر في فجوة القدرة أو الإنجاز بطريقة إيجابية، إذ يؤمن الموظفون ذوو الحسد الحميد بقدرتهم على تجاوز ما يحسدون عليه مما يزيد من احتمالية توليد الأفكار والابداع، بينما يؤثر الحسد الضار على الموظفين للنظر في فجوة القدرة أو الإنجاز بطريقة سلبية بالرغم من

حرصهم على تجاوز الحسد ، فإن الأفراد ذوي الحسد الضار يتنبؤون سلباً بنتيجة المنافسة مما يؤدي إلى انخفاض الثقة وزيادة الصراع بين أعضاء الفريق وبالتالي تؤثر على المنظمة.

ثانياً: الديمومة التنظيمية

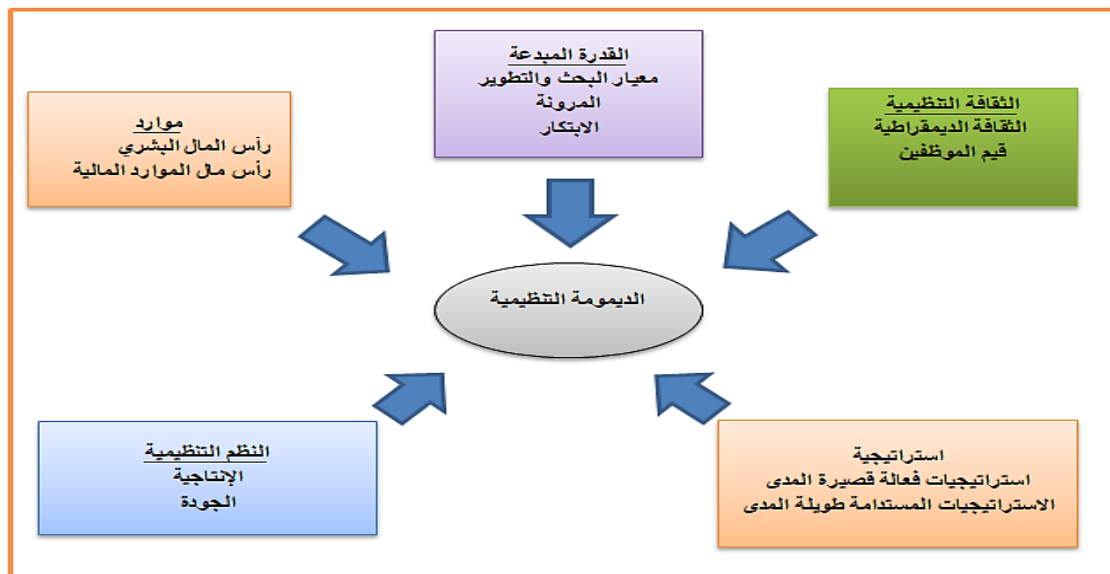
١- مفهوم الديمومة التنظيمية

تعد الديمومة التنظيمية بأنها إدارة منظمة الأعمال كمنشأة مستمرة يشار إليها غالباً باسم إدارة البقاء في العمل محاولة الاستجابة للتحديات التي ستسمح للمنظمات بالعمل بصورة مستمرة ، إذ تقوم المنظمات بإعادة الهيكلة باستمرار من أجل مواكبة التحديات التي تظهر عادة في شكل صعوبات ، إذ يتعين على المنظمة التخطيط من الناحية الفنية والإدارية للتكيف والوصول إلى أنسب هيكل يسمح لها باستخدام مواردها وتعظيمها وبالتالي تحقيق أهدافها لان هدف الديمومة التنظيمية يحل محل جميع الأهداف الأخرى في المنظمة (Sanni., 2016:30). ووضح (Greiner.,1972:41) الاسس النظرية لدورة حياة المنظمة بأنها يجب أن تهتم ببعض الأسئلة التنموية الهامة مثل ، أين كانت المنظمة؟، وأين هي الآن؟، وماذا تعني الإجابات على هذه الأسئلة وإلى أين تتجه؟، البعد الأكثر وضوحاً وأساسياً لأي نموذج للتنمية هو العمر الافتراضي للمنظمة ، وحددها بخمس مراحل وأزمات للمنظمة وهي (الإبداع وتبدأ مرحلة ولادة المنظمة تليها أزمة القيادة ، بعدها الاتجاه وتعني البقاء والنمو المستدام تليها أزمة الاستقلالية ، التفويض وتعني النمو من الهيكل التنظيمي اللامركزي متبوعاً بأزمة السيطرة ، التنسيق وتعني استخدام النظام الرسمي متبوعاً بأزمة الروتين ، واخيراً التعاون ويعني تعاون داخلي لتجاوز الروتين تليها أزمة التشعب النفسي للموظفين. وأشار (Weitzman., 2014:63) الى الديمومة التنظيمية بأنها الوقت المحدد بين تاريخ تأسيس المؤسسة وتاريخ حلها أو فشلها أو اندماجها أو إفلاسها أو حيازتها من قبل شخص أو مجموعة اشخاص اخرين. و اضاف (Galadanchi & Bakar., 2018:53) ان الديمومة التنظيمية بأنها تحقيق الاستدامة والاستمرارية في الوجود لممارسة اعمالها ووظائفها حتى بعد زوال المؤسسين الاصليين لها . وبين (Kwee.,2009:5) بأنها تجديد استراتيجي مستدام ، تتمتع بها المنظمة بقدرة ابتكارية مذهلة تنفرد بها تمكنها بالحفاظ عليها مع مرور الوقت. ويرى الباحث ان الديمومة التنظيمية هي قدرة المنظمة على البقاء والنمو لأطول فترة ممكنة في ظل التغيرات البيئية .

٢- العوامل التي تساهم في الديمومة التنظيمية

هنالك مجموعة من العوامل او السمات او الخصائص التي تسعى المنظمات لتحقيق الديمومة التنظيمية وفق ما اشار اليها (Kelly., 1997:95 ;Geus.,2002:24;Khan., 2015:42):-

- أ- الاستشعار والتحسس البيئي الذي يساعد المنظمة في زيادة قدرتها على التعلم والتكيف.
 - ب- التسامح والمرونة اي بناء علاقات اجتماعية قوية بين مختلف الكيانات والعاملين داخل المنظمة.
 - ت- الالتزام بهوية المنظمة والتمسك بها، والقدرة على تكوين مجتمع ذو خبرة وكاريزما عالية للمنظمة.
 - ث- توفير الموارد المالية الكافية التي تساعد على تحقيق النجاح والاستدامة لفترات طويلة وبشكل فعال.
 - ج- بناء ثقافة تنظيمية قوية من خلال استقطاب الاشخاص ذات المواهب العالية.
- وبناءً على ما جاء من العوامل التي تساهم في الديمومة التنظيمية فقط طور (Khan., 2015:42) نموذج يتكون من خمسة عوامل تساهم في الديمومة التنظيمية كما موضحة في الشكل (3) الاتي :-



شكل (٣) : العوامل التي تساهم في الديمومة التنظيمية

Source: Khan, M. M. S. (2015). The longevity of large enterprises: a study of the factors that sustain enterprises over an extended period of time. *The Journal of Developing Area*, p:48

هنالك عدة عوامل تساهم في الديمومة وفقاً (Harrington, 2006; Khan, 2015:48) :-

- (١) **الموارد:-** يساعد تخصيص الموارد بما في ذلك الموارد البشرية والأموال للخطط الإستراتيجية داخل المنظمة على تعزيز استدامة المشاريع المختلفة، إذ تلعب الموارد البشرية دوراً محورياً لأنها توفر المهارات الفكرية والتخطيطية والتنسيق وتمكينهم بالمسؤوليات يمنحهم الاستقلالية ويحفزهم جوهرياً للمساهمة في نمو وديمومة المنظمة .
- (٢) **الثقافة التنظيمية:-** تشير الثقافة التنظيمية إلى القيم والافتراضات والتوقعات التي تحدد المنظمة، إذ تتكون الثقافة من ثلاث مستويات يتكون المستوى الأول من عناصر مرئية مثل المرافق وقواعد اللباس بينما يتضمن المستوى الثاني الاستراتيجيات والأهداف والفلسفات والقيم، أما المستوى الثالث يشمل المشاعر والمواقف والافتراضات بين الكادر التنظيمي. تشير الثقافة التنظيمية إلى القيم والافتراضات والتوقعات التي تحدد المنظمة (Upadhyay et al. 2010: 51) .
- (٣) **النظام التنظيمي:-** تشير الأنظمة التنظيمية بشكل أساسي إلى جميع وحدات المنظمة التي تحدها بما في ذلك أنظمة الإنتاج أو التصنيع وأنظمة إدارة الجودة والاتصالات وغيرها.
- (٤) **القدرة على الإبداع:-** القدرة الإبداعية للمنظمة مسؤولة عن الإبداعات الجديدة والطرق الأفضل للبقاء في المناخ الاقتصادي المتغير باستمرار، فإن المرونة والإبداع والابتكار هي أمور أساسية لتحقيق الديمومة ، ومن أجل أن تكون الشركات قادرة على المنافسة في السوق الدولية، يتعين عليها أن تؤكد بشكل مكثف على الابتكار ليس فقط في منتجاتها ولكن أيضاً في وظائفها (Coopers, 2012:2).
- (٥) **الاستراتيجية:-** تتعلق الإستراتيجية (قصيرة أو طويلة الامد) بالتخطيط بطريقة تحقق ميزة على المنظمات المنافسة، ويمكن أن يكون ذلك من خلال إنشاء الكفاءات الأساسية واستراتيجيات التسويق واستراتيجيات النمو بما يتماشى مع الأهداف التنظيمية ، فإن الأداء الجيد المستمر والتميز عادة ما يكون النتيجة المرجوة لتحقيق الديمومة التنظيمية، أن الشركات لا يمكنها تحقيق ميزة تنافسية مستدامة إلا عندما تحاول التمييز في العروض مع مراعاة الفرص الاستراتيجية (Gebauer et al, 2011:8) .

٣- أبعاد الديمومة التنظيمية

- أ- **التعلم التنظيمي :-** يعد التعلم التنظيمي واحد من أهم الوسائل التي تستند إليها المنظمة في تحقيق أهدافها ، وكلما نجحت المنظمة في إدارة هذه العملية في مختلف مستوياتها التنظيمية أصبحت أكثر فاعلية في تحقيق أهدافها التنظيمية، إذ أن مفهوم التعلم التنظيمي رغم حداثة إلا أنه أصبح مدخلاً رئيساً للتغيير والتجديد التنظيمي (Hitt, et al., 2009:477). وأشار (Darna et al., 2018:4) أن التعلم التنظيمي والديمومة يرتبط بعضهما ببعض فكلما زادت عملية التعلم أدى ذلك إلى تحقيق المزيد من النجاح والطموح التنظيمي، كما تساهم في العديد من المزايا منها تحقيق الاستجابة والاستمرارية والنمو والكفاءة وزيادة الانتاجية وخفة الحركة وغيرها من المزايا التي تعمل على تحقيق الديمومة التنظيمية. وأضاف (Wheelen&Hunger., 2010:61) إن التعلم التنظيمي هو أحد نظريات التكيف التنظيمي والتي تفسر أن المنظمة تعدل من نفسها بشكل دفاعي لتغيرات البيئة وتستخدم المعرفة بشكل فاعل لتحسين الملائمة بينها وبين البيئة وجهة النظر هذه تشمل جميع الأفراد في كل مستويات المنظمة.
- واكد (Jackson., 2005:9) أن التعلم التنظيمي هو العملية التي يتم من خلالها اكتساب معرفة أو تكنولوجيا جديدة وذلك لغرض استخدامها في صنع قرارات استراتيجية، ولتحسين قابليتها في تطبيق وتطوير وسائل جديدة لزيادة فرص البقاء والنجاح. وبين (Jones., 2010:363) أن التعلم التنظيمي هو عملية حيوية لإدارة المنظمة وذلك لسرعة التغيرات التي تواجهها المنظمات الأمر الذي يحتم على المديرين تطوير وتحسين قدراتهم الجوهرية والتي تعطي ميزة تنافسية وملائمة مع التحديات التنافسية. ونوه (Arbel., 2009:17) إلى أهمية التعلم التنظيمي بأن له تأثير رئيس ومباشر في نجاح وديمومة المنظمة، لأنها تستند في قدرة المنظمة على تعلم موظفيها وتنمية مهاراتهم ومعارفهم لتحقيق الأهداف والقدرة على المنافسة. ويرى (Zhang & McCullough., 2001:149) إلى أن أهمية التعلم التنظيمي هي ضرورة استراتيجية وليس خياراً استراتيجياً من خلال الآتي :-

- يعطي المنظمة القدرة على إعادة استراتيجيتها وهياكلها التنظيمية طبقاً للتغير البيئي .
- يمنح المنظمة القدرة على مواجهة عدم التأكد البيئي.
- للتعلم التنظيمي أهمية في صياغة رؤيتها الاستراتيجية.

- ب- **الهوية التنظيمية:** يقصد بالهوية التنظيمية على أنها مجموعة من المفاهيم والبنى التي تتبلور في معتقدات موظفي المنظمة والتي تشير إليهم بأنها مهمة ومميزة وداعمة لوصف المنظمة (Haimes., 2006:47). وأشار (Witting., 2006:1) أن الهوية التنظيمية هي (ما يعتبره الموظفون السمات المركزية للمنظمة ،وما الذي يجعل المنظمة مميزة وفريدة من نوعها في نظر الموظفين ، ما يعتبره الموظفون دائماً أو مستمراً ، بغض النظر عن التغيرات الموضوعية في البيئات التنظيمية) ، إذ تشير هذه الخصائص إلى أن المنظمات ذات الهوية القوية لها سمات مركزية ، ومتميزة عن المنظمات الأخرى وتبقى كما هي لفترات أطول. وأضاف (Weitzman., 2014:23) أن الهوية التنظيمية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بدورة حياتها التنظيمية، إذ تم وصف الأوقات الحرجة للهوية التنظيمية من خلال وقت تأسيس المنظمة، فقدان عنصر المحافظة على للهوية التنظيمية ، عندما تؤدي منظمة ما مهمتها لا سيما عندما تكون المهمة هي الغرض الوحيد من وجود المنظمة ، أوقات النمو السريع ، الاندماج والاستحواذ ، وفي أوقات التخفيض (أي عندما يكون من المرجح أن تطور المنظمات هويات مزدوجة من خلال محاولة الحفاظ على قيمها السابقة أثناء تطوير مجموعة ثانية من القيم التي تتوافق مع استراتيجيتها الحالية) .

ت- **الابداع التنظيمي :-** يمثل الإبداع التنظيمي أداة أساسية لنمو المنظمات المعاصرة وبقاءها وقدرتها على التكيف مع الظروف البيئية , إذ يعد من أهم الركائز التي يمكن المنظمة من خلالها تحقيق الديمومة التنظيمية والذي يمكن الاستناد اليه للبقاء لفترات طويلة إذا كان لديها درجة ملحوظة من التأثير على بيئتها (Weitzman.,2014:36). وأشار (Kotsemir et al., 2013:3) هو ميل المنظمة للانخراط في دعم الأفكار الجديدة والتجريب والعملية الإبداعية التي قد تؤدي إلى منتجات أو خدمات أو عمليات تكنولوجية جديدة. وضاف (Alharbietal., 2019:1198) هو قدرة المنظمة على تحويل الأفكار والمعرفة إلى خدمات أو عمليات أو منتجات جديدة بانتظام لصالحها. و أكد (Lam., 2004:2) ان الابداع التنظيمي يساهم في أداء أو فاعلية المنظمة فهو وسيلة لتغييرها سواء كان ذلك كاستجابة للتغيرات في بيئتها الداخلية أو الخارجية أو كإجراء وقائي يتم اتخاذه للتأثير على البيئة حتى تتمكن من البقاء والازدهار. وبين (Tubigi & Alshawhi., 2015:955) ان أهمية الابداع التنظيمي يعمل على زيادة وتحسين الخدمات التنظيمية مما يعود بالنفع على المنظمة والموظف ، وبالتالي يوفر فرصة للقدرة البشرية والاستخدام الأمثل لها ، فضلا عن ذلك استغلال الموارد المالية بالحفاظ على مواكبة التطورات والتجهيزات الحديثة واستخدام الأساليب العلمية المختلفة في حل المشكلات مما يجعل المنظمة الأولى بين منافسيها.

المحور الثالث: الإطار العملي

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي:

يعد اختبار التوزيع الطبيعي من الأساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات لمعرفة إذ كانت البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً ام لا , فإذا كان البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً فالأسلوب المناسب هو الاحصاء المعلمي , اما إذ كانت البيانات تتوزع توزيعاً غير طبيعياً فالأسلوب المناسب هو الاحصاء اللامعلمي (Field.,2009:145) . ولكون البيانات موزعة طبيعياً او مقارب وحجم العينة يتجاوز (50) مفردة لذلك سيسهم في تقليل تشتت البيانات , توجد عدة ادوات احصائية لتلبية هذا الغرض, واحد هذه الادوات هو اختبار الالتواء والتفطح , ومن خلال مستوى الثقة المعتمد في هذا البحث هو (0.05) فإن التوزيع يكون طبيعياً عندما تكون (Z) المحسوبة للالتواء والتفطح تقع ضمن حدود (±1.96) إذ تستخرج قيمة (Z) من خلال قسمة قيم الالتواء والتفطح على الخطأ المعياري لها (Hair et al.,2019:95-96). الجدول (4) يوضح النتائج التي تم التوصل اليها:

جدول (4): اختبار التوزيع الطبيعي

المتغيرات والابعاد	الالتواء		التفطح	
	Statistic	الخطأ المعياري	Statistic	Z التفتطح
الحسد الحميد	-0.159	.141	-1.127	.281
الحسد الضار	.231	.141	1.638	.281
الحسد التنظيمي	.143	.141	-1.014	.281
التعلم التنظيمي	.140	.141	0.992	.281
الهوية التنظيمية	-.240	.141	-1.702	.281
الابداع التنظيمي	-.159	.141	-1.127	.281
الديمومة التنظيمية	-.253	.141	-1.794	.281

المصدر: مخرجات برنامج (spss v.23) بعد اعادة تنظيمها

ومن خلال الجدول (4) المذكور أنفاً فإن قيم (Z) للالتواء والتفطح تقع ضمن حدود (±1.96) فهذا يدل على أن البيانات تتوزع بشكل طبيعي والعينة ممثلة بشكل جيد لمجتمع البحث الاصلي .

ثانياً: الصدق الظاهري

يعد الصدق الظاهري من الأساليب الاحصائية المهمة لغرض التأكد من ان المقياس ذو ثقة عالية ويظهر النتائج بصورة مقاربة عند استخدامه في ظروف مختلفة (Zikmund, et al., 2013:302) . وللتأكد من ثبات واتساق مقياس البحث قام الباحث باستخدام (الفا كورنباخ), والتي تكون قيمته (اكبر من 0.70) وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية (Pallant,2016:101). والجدول (5) يوضح أن القيم قد تجاوزت القيمة المقبولة وهذا دليل على ثبات تلك المقاييس

جدول (5): معامل الثبات الفا كورنباخ

المتغيرات والابعاد	عدد الفقرات	الفا كورنباخ
الحسد الحميد	5	.779
الحسد الضار	5	.815
الحسد التنظيمي		.756
التعلم التنظيمي	6	.796
الهوية التنظيمية	6	.771
الابداع التنظيمي	5	.751
الديمومة التنظيمية		.764

المصدر: مخرجات برنامج (spss v.23) بعد اعادة تنظيمها

ثالثاً: الاحصاء الوصفي لبيانات الدراسة

تستعرض هذه الفقرة الاحصاء الوصفي لبيانات البحث إذ يعالج الشكل الظاهري لها وتبويبها وتلخيصها بشكل واضح والاستفادة منها في وصف آراء العينة تجاه متغيرات الدراسة وابعادها وفقراتها المتمثلة بالمستقل الحسد التنظيمي ، والتابع الديمومة التنظيمية ، والتي استمدت من نتائج استمارة الاستبانة الموزعة وباستخدام مقياس (Liekert) الخماسي الموزع على خمسة فقرات (١) (٢) (٣) (٤) (٥) درجات ، وموافق (٣) درجات ، وموافق (٢) درجات ، وغير موافق بشدة (١) درجة (٢) وكان الوسط الحسابي الفرضي هو (3) ، ومن أجل توضيح الوصف الإحصائي لإجابات عينة الدراسة استخدم الباحث مقاييس إحصائية هي : الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، ومعامل الاختلاف وقد تم ترتيب عملية الوصف الإحصائي كما يلي :

أ- **تشخيص واقع الحسد التنظيمي :-** تم قياس متغير الحسد التنظيمي ببعدين هما (الحسد الحميد والحسد الضار) والاتي اهمية هذه الابعاد استناداً الى اجابات عينة البحث ويبين الجدول (6) أن الوسط الحسابي الخاص بـ(Q5) بلغ (4.21) وانحراف معياري (584). وهو اعلى وسط حسابي لبعد الحسد الحميد ، بينما حصل (Q1) اقل وسط حسابي حيث بلغ (4.01) وانحراف معياري بلغ (793) ، إذ حصل البعد ككل بوسط حسابي بلغ (4.274) وانحراف معياري بلغ (584) ، بينما بلغ (Q6) بوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري بلغ (1.168) وهو اعلى وسط حسابي، بينما بلغ (Q7) بوسط حسابي (2.05) وانحراف معياري (1.390) . وحصل البعد ككل الحسد الضار بوسط حسابي بلغ (2.32) وانحراف معياري بلغ (1.348) . بينما حصل المتغير العام الحسد التنظيمي بوسط حسابي (3.298) وانحراف معياري بلغ (1.091)

جدول (٦): الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

رقم السؤال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
Q1	4.01	.793
Q2	4.02	.749
Q3	4.02	.791
Q4	4.12	.656
Q5	4.21	.562
الحسد الحميد	4.274	.584
Q6	3.38	1.168
Q7	3.04	1.390
Q8	2.05	2.206
Q9	2.07	2.204
Q10	2.07	1.421
الحسد الضار	2.32	1.348
الحسد التنظيمي	3.298	1.091

المصدر: مخرجات برنامج (spss v.23) بعد اعادة تنظيمها

ب- **تشخيص واقع الديمومة التنظيمية:** تم قياس متغير الديمومة التنظيمية بثلاثة ابعاد (التعلم التنظيمي، الهوية التنظيمية، الابداع التنظيمي) والاتي اهمية هذه الابعاد ويبين الجدول (7) إذ بلغ (Q13) بوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (1.02) وهو اعلى وسط حسابي، بينما حصل (Q14) اقل وسط حسابي بلغ (3.69) وانحراف معياري بلغ (1.04). بينما بلغ بعد التعلم التنظيمي ككل بوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (1.05) . بينما بلغ (Q23) بوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري بلغ (678). بينما حصل (Q21) على اقل وسط حسابي بلغ (2.72) وانحراف معياري بلغ (1.82) ، في حين بلغ بعد الهوية التنظيمية ككل بوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (667) . بينما بلغ (Q25) بوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (657) ، بينما حصل (Q24) على اقل وسط حسابي بلغ (3.95) وانحراف معياري بلغ (1.02) ، بينما بلغ البعد الابداع التنظيمي ككل بوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري بلغ (668) . في حين حصل المتغير ككل الديمومة التنظيمية بوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (1.06).

جدول (٧): الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

رقم السؤال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
Q11	3.71	1.06
Q12	3.78	1.03
Q13	3.86	1.02
Q14	3.69	1.04
Q15	3.70	1.03
Q16	3.72	1.06
التعلم التنظيمي	3.71	1.05
Q17	4.02	.625
Q18	3.74	1.08
Q19	3.88	.816
Q20	3.92	.813

1.82	2.72	Q21
.816	3.94	Q22
.678	4.03	Q23
.667	4.03	الهوية التنظيمية
1.02	3.95	Q24
.657	4.09	Q25
.685	4.04	Q26
.675	4.06	Q27
.668	4.02	الابداع التنظيمي
1.06	3.88	الديمومة التنظيمية

المصدر: مخرجات برنامج spss v.23 بعد اعادة تنظيمها

رابعاً: اختبار الفرضيات

١- اختبار علاقة الارتباط بين الحسد التنظيمي والديمومة التنظيمية

اعتمدت الدراسة على معامل الارتباط البسيط (Pearson) لاختبار الفرضية الرئيسة الاولى والمتمثلة بعلاقات الارتباط بين المتغير المستقل المتغير التابع، والذي يعد بدوره مدخلاً اولياً ومؤشراً أساسياً على احتمالية قبول أو رفض الفرضيات. كما يسهم بالتعرف على اتجاه وقوة العلاقة، إذ أن قيم معامل الارتباط تتراوح ما بين (+1) و (-1). حيث أن الإشارات السالبة أو الموجبة تبين اتجاه العلاقة (طردية أو عكسية)، (Saunders et al,2019:545). إذ نلاحظ من الجدول (8) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية للحسد التنظيمي في الديمومة التنظيمية حيث بلغت علاقة الارتباط بين المتغيرين (**.635). وهي علاقة طردية موجبة لذلك تقبل فرضية البحث الرئيسة، وهذا يدل على أن الجامعة توجه عال نحو التطوير والديمومة. وكما نلاحظ في الجدول (8) أن قيم الارتباط تتراوح بين المتوسطة المعتدلة والقوية وكما موضح في ادناه.

جدول (٨): قيم مصفوفة الارتباط بين المتغيرات

Correlations						
الديمومة التنظيمية	الابداع التنظيمي	الهوية التنظيمية	التعلم التنظيمي	الحسد التنظيمي	الحسد الحميد	الحسد الضار
1						1
	1					.456**
		1				.478**
			1			.483
			.379**	1		.464**
			.443**	.499**	1	.539*
			.546**	.441**	.626*	.373**
			.501**	.584**	.438*	.304**
			.650**	.635**	.438*	.373**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: مخرجات برنامج (spss v.23) بعد اعادة تنظيمها

٢- اختبار وتحليل تأثير الحسد التنظيمي في الديمومة التنظيمية

تتضمن هذه الفقرة قياس تأثير المتغير المستقل (الحسد التنظيمي) في المتغير التابع (الديمومة التنظيمية) وذلك باستخدام تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) واختبار (F) لتحديد معنوية معادلة الانحدار (التأثير)، وكما مبين في الجدول (9) نلاحظ قيمة (f) بلغت (71.908) وعنده دلالة منوية (0.000) أقل من (0.05) وهذا يدل على وجود علاقة تأثير بين المتغير المستقل والتابع، ونلاحظ أيضاً أن قيمة (f) المحسوبة أكبر من (f) الجدولية فهذا يعني وجود تأثير بين المتغير المستقل والتابع ونلاحظ من الجدول أن بلغت (f) الجدولية (3.841) وهي أقل من (f) المحسوبة والبالغة (71.908).

جدول (٩): جدول التباين (Anova) للفرضية الرئيسة الاولى

الفرضية الرئيسة	R	R Square	R Adjusted Square	β	(f) الجدولية	(f) المحسوبة	Sig
	.635	.403	.192	.265	3.841	71.908	.000

المصدر: مخرجات برنامج (spss.v.23)

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

بناءً على ما تم عرضه من نتائج التحليل الإحصائي توصل البحث الى مجموعه من الاستنتاجات العملية المرتبطة بهدف البحث.

أولاً: الاستنتاجات:

- ١- العمل على توصيل مفهوم الحسد التنظيمي للموظفين في الجامعة وتأثيره على المؤسسة الذي يمكن ان يكون سبب في ضعف اداء الجامعة، إذ تشمل العواقب الوخيمة للحسد والغيرة في مكان العمل الضغط المتزايد، والنميمة، وعدم الكفاءة، والعنف، والتخريب، ودوران العمل.
- ٢- توصلت نتائج البحث ان جامعة البصرة تولي اهتمام كبير في للديمومة التنظيمية وهذا ما أكدته نتائج التحليل الاحصائي من خلال اجابات افراد العينة.
- ٣- ان للحسد التنظيمي بأبعاده (الحسد الحميد والحسد الضار) تأثير في ديمومة الجامعة واستمرارها. وهذا ما اكدته نتائج التحليل الاحصائي.
- ٤- العمل على معالجة النفس العدائي للموظف الحسود لدى زملائه في العمل من خلال وضع برامج التدريب والتطوير المناسبة للوصول الى موظفين ذات مهارات قدرات ومعارف والتحفيز وسبل المكافأة لتقليل مشاعر الحسد بين الموظفين، إذ قد يميل الموظفون إلى إيذاء بعضهم نفسياً وجسدياً في حالة ارتفاع مستويات الحسد في المنظمة. على الرغم من أن هذا النوع من المخاطر كان منخفضاً في الجامعة، إلا أن الأحداث غير المواتية في علاقات العمل والتي قد تحدث في مدة زمنية قصيرة يمكن أن تثير الحسد. دائماً ما تكون حياة العمل عرضة للشكوك التي قد تحدث داخل المنظمة أو خارجها. بالإضافة إلى اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع الحسد، ويجب على المديرين أيضاً اتخاذ الاحتياطات اللازمة لإدارة الحسد المحتمل بين الموظفين حتى لا يضر بمناخ العمل وبالتالي بالديمومة التنظيمي واجراء البحوث العلمية على التقنيات البديلة التي يجب أن يطبقها المديرون لمنع الحسد في المنظمات من الوصول إلى مستوى يضر بالمنظمة.

ثانياً: التوصيات: -

- لغرض استكمال متطلبات البحث الحالي وتحقيق اهدافه سيتم الاعتماد على مجموعة من التوصيات التي نأمل ان تقدم حل لمجموعة من المشاكل التي تواجهها جامعاتنا والقدرة على تقليل نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة لديها ومن هذه التوصيات يمكن توضيحها كما يلي:
- ١- زيادة تركيز الجامعة على كلا من الحسد التنظيمي بجوانبه والديمومة التنظيمية لما لها من تأثير مباشر على استمرارية العمل في الجامعة وزيادة مقدرتها في التصدي للتحديات التي تواجهها وذلك من خلال توفير الدعم الكافي لعاملها وزيادة معرفتهم بمتغيرات الدراسة الحالية.
 - ٢- تسعى الجامعة الى تثقيف عاملها وزيادة معرفتهم بالحسد (الضار والحميد) واهمية معرفة جوانبه الحميدة والضارة في ديمومة العمل وذلك من خلال زيادة جوانب التوعية والارشادات وتحفيز جوانب الحسد الحميد منها واهمية ترك جوانب الحسد الضار لما له من تأثير على عمل العاملين داخل الجامعة وبالتالي تأثيره على ديمومة الجامعة مجتمع الدراسة.
 - ٣- تعزيز جوانب الديمومة التنظيمية من خلال زيادة فرص التعلم التنظيمي بين عاملها من خلال الندوات والدورات التدريبية وكذلك تحفيز جانب الابداع التنظيمي لما له من اهمية في رفع مستوى العمل في الجامعة واستمرارها، وكذلك تعزيز جانب الهوية التنظيمية لدى العاملين في الجامعة لما لها من تأثير في تميز الجامعة مجتمع الدراسة وضمان ديمومتها.
 - ٤- تهيئة مناخ تنظيمي ملائم لزيادة معرفة عاملي الجامعة بعلاقة الحسد التنظيمي وتأثيره على الديمومة التنظيمية وذلك من خلال اتخاذ كافة الاجراءات اللازمة للحد من اثار الحسد الضار ودعم جوانب الحسد الحميد لما له من تأثير ايجابي على ديمومة الجامعة مجتمع الدراسة.

ثالثاً: الاجراءات المستقبلية: -

- ١- اجراء دراسة بمتغيرات الدراسة الحالية وتطبيقها في باقي المنظمات الاخرى.
- ٢- امكانية اضافة متغيرات اخرى للدراسة الحالية (التألق التنظيمي، الاداء التنظيمي).
- ٣- امكانية تعميم نتائج الدراسة الحالية على باقي المنظمات الاخرى كونها تعد من المنظمات العريقة في عملها وتألقها.

References

1st: Books

- 1- Dess, G., Eisner, A., Lumpkin, G. T., & McNamara, G., (2011). *Strategic management: Creating competitive advantages*. McGraw-Hill Higher Education.
- 2- Hair, G., Black, B., Babin, B., Anderson, R. and Tatham, R. (2019) *Multivariate Data Analysis*. 8th Edition, Pearson, Upper Saddle River, New Jersey.
- 3- Harrington, J., "Process Management Excellence." Chico, CA: Patn Press LLC, 2006.
- 4- Hitt , Michael A.; Black , J.Stewart ; Porter , Lyman W.,(2009). "Management" ,2ed , Pearson Prentice Hall, Inc.,Upper Saddle River,New Jersey.
- 5- Jackson , Brian A.,(2005) " Organizational Learning In Terrorist Groups", RAND Corporation.
- 6- Jones , Gareth R.,(2010). " Organizational Theory , Design , and change " , 6 ed , Pearson Prentice Hall ,Inc., Upper Saddle River , New Jersey.
- 7- Wheelen ,Thomas L., Hunger,J.David.,(2010). " Strategic Management and Business Policy" ,12 ed, Pearson Education,Inc.,Prentice Hall ,New Jersey,2010.

2nd: Magazines and periodicals

- 1- Adewale, O. O., Abolaji, A. J., & Kolade, O. J. (2011). Succession planning and organizational survival: Empirical study on Nigerian private tertiary institutions. *Serbian Journal of Management*, 6(2), 231-246.
- 2- Al-Abedi, A. R. (2021). How the Organizational Envy Effects on Organization's Brilliance? The Moderating Role of Contextual Leadership Intelligence. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(4), 665-673.
- 3- Alharbi, I. B. A., Jamil, R., Mahmood, N. H. N., & Shaharoun, A. M. (2019). Organizational innovation: A review paper. *Open Journal of Business and Management*, 7(3), 1196-1206.
- 4- Bunderson, J. S., & Van der Vegt, G. S. (2018). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 5, 47-73.
- 5- Chu, F., Zhang, W., Wu, S., & Liu, G. (2021). How Does Individual-Level Envy Affect Team Creativity? Effects of Knowledge Seeking and Moral Reflection. *SAGE Open*, 11(4), 21582440211052554.
- 6- Darna, N., Sule, E. T., Kusman, M., & Yunizar, Y. (2018). The Effect Of Organizational Environment On Knowledge Management And Organizational Culture And The Implications On Organizational Survival (A Survey Based On Leaders Perception At Private Higher Education In West Java Province). *Sustainable Collaboration in Business, Technology, Information and Innovation (SCBTII)*, 1(1).
- 7- Fatoki, O. (2013). The determinants of longevity of micro enterprises in South Africa. *Journal of Economics*, 4(2), 133-143.
- 8- Galadanchi, H., & Bakar, L. J. (2018). A study of factors that support longevity of business enterprises. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(1), 53-59.
- 9- Gebauer, H., Gustafsson, A., & Witell, L. (2011). Competitive advantage through service differentiation by manufacturing companies. *Journal of business research*, 64(12), 1270-1280.
- 10-Greiner LE 1972. Evolution and revolution as organisations grow. *Harvard Business Review*, 50(4): 37-46.
- 11-Haimes, Yacov Y., "On the Definition of Vulnerabilities in Measuring Risks to Infrastructures," *Risk Analysis*, Vol. 26, No. 2, April (2006).
- 12-Haris, Z. D., Saidabadi, R. Y., & Niazazari, K. (2016). The Effect of Perceived Spiritual Leadership on Envy Management of Faculty Members through the Role of Professional Development Mediation and Job Satisfaction. *International Education Studies*, 9(12), 157-166.
- 13-Kelly, Eileen P. (1997). *The Living Company: Habits for Survival in a Turbulent Business Environment The Living Company: Habits for Survival in a Turbulent Business Environment By de Geus Arie, Boston: Harvard Business School Press, 1997. 240 pages, hard cover. \$24.95. Academy of Management Perspectives*, 11(3), 95–97. doi:10.5465/ame.1997.9709231670.
- 14-Khan, M. M. S. (2015). The longevity of large enterprises: a study of the factors that sustain enterprises over an extended period of time. *The Journal of Developing Areas*, 49(5), 41-52.
- 15-Kim, E., Sung, L. K., & Park, T. Y. (2020). Pay differentials, work effort, and social undermining: Role of envy. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2020, No. 1, p. 22052). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- 16-Kotsemir, M., Abroskin, A., & Meissner, D. (2013). Innovation concepts and typology—an evolutionary discussion. *Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP*, 5.
- 17-Lam, A. (2004). Organizational innovation,1-44.
- 18-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.

- 19-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.
- 20-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.
- 21-Pricewaterhouse Coopers., "How to drive innovation and business growth, leveraging emerging technology for sustainable growth." Report, Pricewaterhouse Coopers Limited. 2012.
- 22-Sanni, H. O. (2016). Impact of learning organization on organizational survival in some selected Nigerian manufacturing firms. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 4(4).
- 23-Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, 133(1), 46- 64. <https://doi:10.1037/0033-2909.133.1.46>
- 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.
- 25-Taj, A., Ali, S., Zaheer, Z., & Gul, M. (2020). Impact of Envy on Employee Wellbeing: Role of Self-efficacy and Job Satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences*, 30(2), 97.
- 26-Tubigi, M., & Alshawi, S. (2015). The impact of knowledge management processes on organisational performance: The case of the airline industry. *Journal of enterprise information management*.
- 27-Upadhyay, P. et al., "A Comparative Study of Issues Affecting ERP Implementation in Large Scale and Small Medium Scale Enterprises in India: A Pareto Approach." *International Journal of Computer Applications*, 2010, Vol. 8, pp.23–28.
- 28-Witting, M. (2006). *Relations between organizational identity, identification and organizational objectives: An empirical study in municipalities* (Master's thesis, University of Twente).
- 29-Wu, J., & Srite, M. (2015). Benign envy, social media, and culture.
- 30-Zhang, M., & McCullough, J. (2003). Effect of learning and information technology capability on business performance. In *Seventh International Conference on Global Business and Economic Development, Bangkok, Thailand*.

3rd: Letters and theses

- 1- Arbel, A. G. (2009). *Exploring the contribution of guided reflection to organizational learning: Implications to educational organizations*. North central University.
- 2- Fam, J. Y., Yap, C. Y. L., Murugan, S. B., & Lee, T. (2020). Benign and malicious envy scale: an assessment of its factor structure and psychometric properties. *Psychological Thought*, 13(1), 66-84.
- 3- Mahmoud, N. A. S. (2021). The Effect of Soft Skills In Enhancing Organizational Longevity An Exploratory Study of The Opinions of A Sample of Administrative Leaders In The Diyala Health Department. *Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences*, 17(54 part 1).
- 4- Nandedkar, A. P. (2011). *Examining the knowledge sharing and uncivil behavior of envious employees: An affective events theory perspective* (Doctoral dissertation, University of Texas--Pan American).
- 5- Weitzman, F. (2014). *Organizational longevity as a predictor of organizational learning, organizational identity, organizational innovation, and fiscal conservatism* (Doctoral dissertation, Colorado State University).