

الدور الوسيط للحسد التنظيمي في العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية وسلوكيات المواطنين التنظيمية: الرقابة الذاتية كمتغير معدل

"دراسة تطبيقية على العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية"

دكتور

محمد السعيد عبد الغفار

مدرس إدارة الأعمال بالمعهد العالي للدراسات النوعية والحاسب الآلي برأس البر.

E-mail: m-elsaeed@rbi.edu.eg

الملخص:

استهدف البحث التعرف على التأثيرات المباشرة، وغير المباشرة للحسد التنظيمي في العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية، وسلوكيات المواطنين التنظيمية، وذلك بالتطبيق على العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية، وذلك بالاعتماد على المنهج الاستنباطي على عينة قوامها (٢٥٥) مفردة، وكان معدل الاستجابة من عينة البحث ٨١%، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود تأثير إيجابي للمقارنة الاجتماعية على الحسد التنظيمي "الغبطة، الحسد الخبيث"، كما توصلت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي للغبطة على سلوكيات المواطنين التنظيمية، بينما يوجد تأثير سلبي للحسد الخبيث على سلوكيات المواطنين التنظيمية، وأسفرت النتائج أيضا عن وجود تأثير سلبي للمقارنة الاجتماعية التصاعدية على سلوكيات المواطنين التنظيمية، وفيما يتعلق بالتأثير غير المباشر فقد توصلت النتائج أن الحسد التنظيمي يتوسط العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية، وسلوكيات المواطنين التنظيمية، وكان نوع الوساطة كلي بنسبة ٩٥%، وفيما يتعلق بالدور المعدل للرقابة الذاتية فقد توصلت النتائج أن الرقابة الذاتية تقوي العلاقة الطردية بين الغبطة، وسلوكيات المواطنين التنظيمية، بينما تُعدّل العلاقة بين الحسد الخبيث، وسلوكيات المواطنين التنظيمية، وقد أوصى البحث بضرورة إدراك المسؤولين بمصلحة الضرائب محل التطبيق لجودة علاقات العمل سواء بين الموظفين وبعضهم البعض، أو بينهم وبين

الدور الوسيط للحسد التنظيمي في العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية وسلوكيات المواطنة ...

د/ محمد السعيد عبد الغفار

رؤسائهم، والاهتمام بتعزيز الجانب الأخلاقي بين العاملين وبعضهم البعض، وكذلك توفير المناخ التنظيمي الذي يساهم في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين داخل مصحة الضرائب محل التطبيق.

الكلمات الافتتاحية Key Words: المقارنة الاجتماعية التصاعدية، الحسد التنظيمي، سلوكيات المواطنة التنظيمية، الرقابة الذاتية.

The mediating role of organizational envy in the relationship between upward social comparison and organizational citizenship behaviors: self-monitoring as moderator variable.

" An Empirical study on employees in the General Tax Authority in Dakahlia Governorate.

By

Dr. Mohamed El-Saeed Abd-Elghafar

Lecturer of business administration Ras El – Bar Higher Institute
for Specific Studies and Computer

E-mail: m-elsaeed@rbi.edu.eg

Abstract:

The research aimed to identify the direct and indirect effects of organizational envy in the relationship between upward social comparison and organizational citizenship behaviors, by applying it to the employees of the General Tax Authority in Dakahlia Governorate, based on the deductive approach on sample (N=255) , and the response rate was from a sample Research 81%, and the results of the research found a positive effect of social comparison on “benign and malignant” organizational envy, and the results also found a positive effect of benign envy

on organizational citizenship behaviors, while there is a negative impact of malicious envy on organizational citizenship behaviors, and the results also resulted in There is a negative impact of upward social comparison on organizational citizenship behaviors, and with regard to the indirect influence, the results found that organizational envy mediates the relationship between upward social comparison and organizational citizenship behaviors, and the mediation type was total by 95%, and with regard to the modified role of a self-censorship, the results reached Self-censorship strengthens the positive relationship between benign envy and organizational citizenship behaviors, between What modifies the relationship between malicious envy and organizational citizenship behaviors, and the research recommended the need for officials in the tax authority to be aware of the quality of work relationships, whether between employees and each other, or between them and their superiors, and attention to promoting the ethical aspect between workers and each other, as well as providing an organizational climate that contributes In promoting organizational citizenship behaviors among employees.

Key Words:

Organizational Envy - upward social comparison - organizational citizenship behaviors self-monitoring.

مقدمة Introduction:

تحتل الكوادر البشرية باهتمام كبير لدى منظمات الأعمال، وذلك بسبب قدرتها على تحقيق التميز المؤسسي، فالعنصر البشري لم يكن فقط جزء من عناصر الإنتاج؛ بل هو سبب رئيس في تحقيق الكفاءة داخل المنظمة، ومن ثم فقد سعى العديد من المديرين إلى الاهتمام بالجانب النفسي، والعاطفي لدى العاملين (Khan & Noor, 2020)، وفي سبيل تعزيز الجانب النفسي لدى بعض العاملين فإنهم عادة يمارسون ما يعرف بنظرية المقارنة الاجتماعية (Aspinwall & Shelley, 1993)، حيث إن المقارنات الاجتماعية تحدث لدى معظم الأفراد داخل المنظمة، وذلك لأنها قد تفيد بعضهم في الحصول على معلومات حول مكانتهم بين زملاء العمل، بالإضافة إلى الوقوف على تطوير الذات، والتدريب على كيفية التعامل مع المواقف الصعبة (TenBrook, 2016).

قُدمت نظرية المقارنة الاجتماعية Social Comparison Theory لأول مرة من جانب Festinger (1954)، وتفترض أن معظم الأفراد يسعون نحو إجراء مقارنات مع زملائهم بهدف التقييم الذاتي، والذي من شأنه يمكن أن يؤثر على سلوكياتهم داخل محيط العمل (Tariq et al., 2021)، حيث إن الأفراد عادة ما يبحثون عن عوامل موضوعية وواضحة لتقييم أنفسهم (Wesner, 2008)، وفي حالة غياب تلك العوامل تتم عملية المقارنة بشكل غير موضوعي من خلال مقارنة أنفسهم مع الآخرين (Heo et al., 2016; Thai et al., 2019)، وغالبا ما تتم عملية المقارنة بين الأفراد المشابهين لهم داخل المنظمة، حيث إن المقارنة الداخلية تكون بناء على معايير موضوعية ومعلنة للجميع، ومن ثم تحقق إفادة في عملية التقييم الذاتي، وذلك على عكس المقارنة بأخرين في منظمة أخرى (Blanton et al., 2000).

وفي ضوء نظرية المقارنة الاجتماعية فإن الأفراد لديهم دافع نحو مقارنة أنفسهم في اتجاهين إما بشكل تصاعدي، أو بشكل تنازلي، حيث تعني المقارنة الاجتماعية التصاعدية بأن يقوم الفرد بمقارنة نفسه بزميل له أعلى منه في الدرجة

الوظيفية، وفي هذه الحالة فإن الشخص قد يشعر بمشاعر سلبية نتيجة أنه أقل منه في الدرجة، ومن ثمَّ قد يحدث سلوكيات سلبية مثل الحسد (Hong et al.,2021)، فعلى الرغم من أن المقارنات التصاعدية قد ينجم عنها حب للشخصية، أو الإعجاب بها وتمني الوصول لنفس الدرجة؛ إلا إنه قد ينتج أيضا سلوكيات سلبية مثل الكراهية لتلك الشخصية التي استطاعت أن تحصل على مكانة مرموقة، ومن ثمَّ قد ينشأ الحسد (Park et al.,2021)، الأمر الذي يعني أن الحسد قد يحدث عندما يفتقر الفرد للصفات، أو الممتلكات، أو الإنجازات التي يمتلكها أو يحققها الآخرون (Shu & Lazatkhan,2017)، وأما عن الاتجاه الآخر فهو المقارنات التنزلية، والتي من خلالها يقارن الشخص نفسه بزميل له أقل منه في نفس الدرجة الوظيفية، وهنا يحدث رضا عن النفس، ومن ثمَّ تنخفض معدلات التوتر (Hong et al.,2021).

يُعتبر الحسد التنظيمي Organizational Envy إحدى القضايا الرئيسية التي تواجهها منظمات الأعمال، وذلك لأنه يقلل من الدافعية نحو أداء المهام الوظيفية (Maris et al 2016)، حيث إنه عادة ما يتنافس الموظفون بشكل عام على المناصب، والسلطات، والمكافآت وغيرها من السياسات الإدارية، وعندما يفشل الأفراد في الحصول على مثل هذه الصفات فإنه من المرجح شعورهم بالحسد تجاه زملائهم الأكثر نجاحاً، وبالتبعية فإن ذلك سوف يؤثر على سلوكياتهم داخل محيط العمل (Hilal,2022).

يحدث الحسد داخل محيط العمل عندما يدرك الفرد أنه في موقف أدنى من زميله على نفس الدرجة الوظيفية (Tai et al.,2012; Xiang et al.,2021)، فالحسد هو عبارة عن مشاعر سلبية ينتابها الاستياء، والرغبة في الحصول على ما لدى الآخرين (Xiang et al.,2021)، ومثل هذه المشاعر تؤثر بطبيعة الحال على العاملين، وعلى المنظمة ككل (Küçük & Taştan,2019)، كما أن الحسد التنظيمي يعتبر من السلوكيات السامة التي تضر بالمناخ التنظيمي، ويساعد في خلق بيئة عمل غير آمنة بين العاملين (Özkoç and Çalışkan, 2015)، ومن ثمَّ فإن وجود الحسد التنظيمي قد يساهم في ظهور سلوكيات الانحراف التنظيمي، وبالتبعية فإن هذا السلوك السلبي يؤدي إلى العديد من النتائج السلبية مثل انتشار النميمة بين العاملين، ظهور

السلوكيات العدائية، وارتفاع معدلات دوران العمل (Hilal,2022)، بالإضافة إلى انخفاض سلوكيات المواطنة التنظيمية (Kim et al.,2010). لقد شهدت السنوات الأخيرة تطوراً ملحوظاً في الدراسات المتعلقة بالأداء التنظيمي، حيث كانت معظم الدراسات تركز على كيفية تحسين وتدعيم الأداء المرتبط بالعمل، والذي يتم بناءً على التعاقد الرسمي بين العاملين، والمنظمة؛ وينعكس ذلك على نظام الأجور، والحوافز، لكن الأدبيات الحديثة بدأت تركز على الأداء الطوعي، Voluntary Performance، والذي يخرج عن بوتقة الطبيعة الرسمية للعاملين، ويمتد إلى ما يعرف بالدور الإضافي Extra Role، وهو ما يعرف بمسميات مختلفة منها سلوكيات الدور الإضافي، أو التأييد الاجتماعي Prosocial Behavior، أو سلوكيات المواطنة التنظيمية (عبدالجواد: ٢٠١٦).

إن الاهتمام بسلوكيات المواطنة التنظيمية Organizational Citizenship Behaviors ما زال محور اهتمام من جانب الباحثين، وذلك لارتباطها الوثيق بالأداء التنظيمي، وتحقيق الربحية، وقد ارتبط مفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية بما يعرف بنظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory (Spence et al.,2011)، وذلك لأن تلك النظرية تعتبر من أهم الدوافع المؤثرة على ممارسة سلوكيات العمل الإضافي داخل المنظمة (Bolino & Turnley, 2003)، وبالرغم من أن العديد من الدراسات سعت نحو التعرف على الأسباب التي تؤدي إلى القيام بسلوكيات العمل الإضافي؛ إلا إن بعضها لم يتناول الأسباب التي قد تؤدي إلى وجود تقلبات في مثل هذه السلوكيات، والتي منها المقارنات مع الآخرين داخل محيط العمل (Spence et al.,2011)، بالإضافة إلى ذلك فإن الحسد التنظيمي يعتبر إحدى العوامل التي قد تؤثر سلباً على سلوكيات المواطنة التنظيمية (سليمان: ٢٠١٩).

في ضوء ما سبق، فقد اتضح وجود فجوة بحثية بدراسة العلاقة بين متغيرات البحث، الأمر الذي أدى إلى تناول تلك العلاقة، وذلك من خلال مجموعة من الخطوات البحثية التي تتمثل في: البحوث السابقة وإعداد فروض البحث، ثم يليها تصميم البحث، وبعد ذلك شرح المنهجية المستخدمة في إعداد هذا البحث، ثم عرض النتائج المستخرجة

من التحليل الإحصائي والسعي نحو مناقشتها بشكل علمي، ثمّ وضع مجموعة من التوصيات التي تخدم المجتمع محل التطبيق، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الإطار النظري والفروض ونموذج البحث Theoretical Framework hypotheses and research model

في هذه النقطة نقوم بعرض الإطار النظري الذي من خلاله يمكن صياغة فروض البحث، وذلك من خلال تقسيمه حسب العلاقة بين المتغيرات، على النحو التالي:

١/١: العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية والحسد التنظيمي:

تُعتبر المقارنة الاجتماعية ذات جذور عميقة في الطبيعة البشرية (Nandedkar,2016)، لذا تنتشر ظاهرة المقارنة بين الأفراد وزملائهم في العمل داخل منظمات الأعمال، وذلك من أجل التقييم الذاتي، فالأفراد عادة ما يفضلون مقارنة أنفسهم بالآخرين الذين يتشابهون معهم إلى حد ما في صفات معينة (Khan & Noor,2020)، حيث تُعرف المقارنة الاجتماعية بأنها العملية التي من خلالها يمكن مقارنة الذات بالآخرين (Rozgonjuk et al.,2019)، وهناك من يعرفها على أنها تلك العملية التي تتطلب البحث عن معلومات حول شخص، أو مجموعة من الأشخاص مرتبطة بالذات كي يقارن نفسه بها (Meier,2021)، الأمر الذي يعني أن عملية المقارنة يمكن أن تساعد الأفراد في الوقوف على القدرات، وعلى سلوكيات التعامل، وغيرها من العوامل التي تعزز من النفس البشرية داخل محيط العمل، وتساعد على تطوير معدلات أدائها وقدراتها على اتخاذ القرارات (Lee,2014)، ومن ثمّ فإن الأفراد عادة ما يستخدمون أشخاص آخرين كنقاط مرجعية يمكن من خلالها الحكم على مستوى أدائهم عن طريق مقارنة أنفسهم معهم (Zhang,2020)، فالفرد عادة ما يمارس المقارنة مع زميله من أجل الوقوف على نقاط القوة والضعف في شخصيته، ومن ثمّ محاولة تقليل الفجوة بينه وبين الآخرين؛ ولاسيما الوصول إلى المكانة المرغوب في تحقيقها (Khan & Noor,2020).

وعلى الرغم من وجود نوعين من المقارنة الاجتماعية هما المقارنة الاجتماعية التنافسية، والمقارنة الاجتماعية التصاعدية؛ إلا إن الأخير أكثر ضرراً داخل محيط

العمل (Verduyn et al.,2020)، وذلك لأنها تؤدي إلى العديد من النتائج السلبية منها حدوث الحسد التنظيمي (Wenninger et al.,2021;Smith,2000)، الأمر الذي دعي البعض أن يعرف الحسد على أنه إحدى المشاعر السلبية التي تحدث نتيجة المقارنات الاجتماعية داخل محيط العمل (Nandedkar,2016)، فالحسد التنظيمي هو تلك المشاعر السلبية التي تحمل في طياتها العدا، والاستياء الناجم عن المقارنة مع شخص، أو مجموعة من الأشخاص الذين لديهم أشياء مرغوب فيها (Smith & kim,2007)، ولعل ذلك الذي دعي البعض أن يحدد مفهوم الحسد بأنه تلك المشاعر السلبية التي تحمل البغضاء للآخرين الذين يتميزون عنهم بالتفوق، والنجاح، وبالتالي فإن الحسد يحدث في ظل المقارنات الاجتماعية التصاعدية، حيث يقارن الموظفون المزايا التي يحصلون عليها بتلك المزايا التي يحصل عليها زملائهم، وفي حالة وجود فجوة واضحة بين تلك المزايا فإنه ينتابهم الشعور بالغيرة التي قد تقود لمفهوم الحسد التنظيمي (Erdil & Muceldili, 2014).

وفيما يتعلق بأنواع الحسد يرى (Van de Ven et al. (2012) وجود نوعين للحسد التنظيمي هما الغيبة^(*) Benign Envy، والحسد الخبيث Malicious Envy، حيث يرتبط النوع الأول – الغيبة – بالتركيز على الإعجاب بالشخصية بالشكل الذي يجعل الفرد يتمنى الخير لزميله، وفي نفس الوقت يسعى نحو تعزيز الذات للارتقاء بمستوى أدائه كي يصل إلى تلك المكانة (Lange & Crusius,2015)، بينما يتعلق النوع الثاني من الحسد وهو الحسد الخبيث بوجود حالة من الانسحاب النفسي تجاه زملاء العمل، وذلك من خلال وجود عنصر الكراهية، وتمني زوال الخير للآخرين (Lange & Crusius,2015)، وذلك بسبب وجود حالة من السخط تجاه نجاح زملاء العمل، والشعور بالحرمان، وانتقاص الذات

(*) على الرغم أن البعض قام بترجمة المصطلح بالحسد الحميد؛ إلا إن الباحث استقرَّ على ترجمته بالغبطة، وذلك لأن الحسد في جوهره يمثل سلوكاً سلبياً، وبالتالي لا يمكن أن يكون حميد، بينما الغيبة هي التي تمثل سلوك حميد في التعامل، وتمت مراجعة المصطلح مع الأستاذ الدكتور عبد المحسن جودة أستاذ إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة جامعة المنصورة، وكذلك الأستاذ الدكتور أمير العزب أستاذ مساعد دراسات الترجمة واللغويات بجامعة الفيوم، وعضو المجلس الاستشاري في Cambridge Scholars.

نتيجة ارتقاء زملاء العمل في المكانة الوظيفية (Shu & Lazatkhan, 2017)، الأمر الذي يعني أن الفرد الذي يقوم بسلوك " الغبطة" تجاه زملاء العمل فإنه يسعى نحو تحسين ذاته، وذلك من خلال التركيز على التحفيز نحو تحقيق الجوانب الإيجابية، وذلك على عكس الحسد الخبيث الذي يظهر في صورة سلوكيات سلبية تجاه الزملاء (Tai et al.,2012).

في ضوء ذلك يمكن صياغة الفرض الأول على النحو التالي:

الفرض الأول (H1): يوجد تأثير معنوي مباشر للمقارنات الاجتماعية التصاعدية على الحسد التنظيمي " الغبطة، الحسد الخبيث" لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية.

٢/١: العلاقة بين الحسد التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية:

تُعتبر المشاعر داخل محيط العمل من الموضوعات التي حظيت باهتمام بالغ في مجال السلوك التنظيمي، حيث يتعامل الأفراد مع بعضهم البعض بناءً على ما يمتلكونه من مشاعر تنعكس على سلوكياتهم الوظيفية (Küçük & Taştan,2019)، ويعتبر الحسد إحدى المشاعر السلبية التي تحدث داخل المنظمات بشكل كبير عبر مختلف الثقافات (Jafri,2020).

يحدث الحسد التنظيمي عندما يدرك الموظف وجود زملاء له على نفس الدرجة الوظيفية ويتمتعون بمكانة، أو موقع وظيفي، أو صفة معينة تجعلهم يتميزون عنه بالشكل الذي يجعله يشعر بالإحباط، والكرهية تجاه هؤلاء الأفراد (Ricci & Scafarto,2015)، حيث عادة ما يتنافس العاملون على عدة أمور منها المنصب، السلطة، الاهتمام من جانب القادة، المكافآت، معدلات الأجور، الإجراءات الرسمية وغير الرسمية، وغيرها من العوامل التي تحفز الفرد نحو أداء المهام المطلوبة؛ ولكن في حالة إدراك الفرد وجود خلل في توزيع بعض هذه السياسات داخل المنظمة سواء عن قصد، أو غير قصد فإن ذلك يؤدي إلى الانخراط في سلوكيات غير أخلاقية (Küçük & Taştan,2019؛ دوش: ٢٠٢١)، مثل العنف، اصدار الشائعات، القيام بمحاولات لمنع نجاح الزميل (Özkoç & Çalışkan, 2015)، بالإضافة إلى رفض القيام بالأدوار

الإضافية المتمثلة في سلوكيات المواطنة التنظيمية، وذلك نتيجة شعور الفرد بالحرمان الذي يؤوله لعدم رضا عن هويته الاجتماعية داخل المنظمة (Maris et al.,2016). تُعتبر سلوكيات الحسد التنظيمي من السلوكيات التي تضر بالمنظمة، وبالعاملين على حد سواء، حيث إنه بالرغم من أنها سلوكيات يصعب الاعتراف بها (Epstein, 2003)؛ إلا إن شعور العاملين بتواجدها من جانب زملاء العمل يجعلهم يشعرون بالانسحاب النفسي، وكذلك التعمد في انخفاض مستويات أدائهم، وذلك منعاً لأن يصابوا بالحسد من هؤلاء الزملاء، الأمر الذي يعني أن هذه السلوكيات تؤثر على المناخ التنظيمي ككل، وبالتبعية على المنظمة (Nandedkar, 2016). هذا ويرى Ozkoc et al. (2015) وجود عوامل تؤدي إلى حدوث الحسد التنظيمي، ويمكن تقسيمها إلى نوعين، وهما على النحو التالي:

- أ. **مدى ميل الفرد نحو الحسد:** يرى سليمان (٢٠١٩) أن الحسد التنظيمي في ظل الطبيعة التنافسية لمكان العمل قد ينشأ نتيجة شعور الفرد بالاستياء من المميزات التي يحصل عليها زملاء العمل مثل الترقية، والمكافآت حتى وإن كان الفرد يدرك مدى تميز زملاء العمل، وقد يرجع ذلك إلى أن اتجاه الأفراد نحو الحسد لا يتأثر فحسب ببيئة العمل، وإنما يتأثر بصفات شخصية تتبع من الشخص ذاته.
- ب. **عوامل موقفية تفقد الشخص نحو الشعور بالحسد:** يرى سليمان (٢٠١٩) أن تعرض العاملون في بيئة العمل إلى العديد من المواقف التي قد تتسبب في حدوث الحسد، مثل الشعور بالظلم نتيجة حصول زملاء العمل على مميزات لم يحصلوا عليها مثل الترقية، الأمر الذي يعني أن غياب العدالة التنظيمية داخل محيط العمل بأبعادها الثلاثة المتمثلة في العدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية، عدالة التعاملات تعتبر من العوامل الرئيسية التي تساهم في ظهور الحسد داخل محيط العمل، وهذا ما يؤكد (Maris et al.,2016) بقوله أن الظلم من جانب المشرفين، أو القادة يؤدي إلى حدوث الحسد بين زملاء العمل خاصة في ظل مجموعة من العوامل الموقفية مثل غياب العدالة التنظيمية، تقييم الأداء بشكل غير موضوعي، سياسات الموارد البشرية غير

العادلة وغيرها من العوامل، ومن ثمَّ فإنه وفقاً لنظرية المساواة Equity Theory فإن الأفراد داخل محيط العمل يقارنون معدلات أدائهم الوظيفي بما يحصلون عليه من أجور مع معدلات الأداء الوظيفي لزملائهم على نفس الدرجة بمعدلات أجورهم، وعندما تكون هذه النسبة متفاوتة بينهم فإن ذلك يؤدي إلى ظهور العديد من السلوكيات السلبية، والتي يعتبر الحسد إحدى هذه السلوكيات (Eslami & Arshadi, 2016).

على الرغم من وجود نتائج إيجابية للحسد التنظيمي، وذلك من خلال ما يعرف بالغبطة بين العاملين Benign Envy عن طريق تمنى الفرد الوصول إلى المكانة التي حصل عليها زميل له، ويأخذه قدوة ليحقق هدفه المرغوب فيه (Eslami & Arshadi, 2016)؛ إلا إن الحسد الخبيث، أو الضار Malicious Envy يعتبر من أكثر الأنواع انتشاراً داخل محيط العمل؛ لاسيما في ظل التنافس المستمر بين الزملاء على تحقيق المكانة الوظيفية (Verduyn et al., 2020)، الأمر الذي يعني أن الحسد التنظيمي يؤدي إلى تحقيق مجموعة من النتائج منها انخفاض المناخ التنظيمي (Özkoç and Çalışkan, 2015)، انخفاض علاقات العمل داخل المنظمة (Erdil & Müceldili, 2014)، الشعور بعدم الرضا الوظيفي، رفض الجماعة في العمل (Gholipoor et al., 2018)، انخفاض الالتزام التنظيمي (Haris et al., 2016)، زيادة معدلات الانسحاب لدى العاملين (Nandedkar, 2016)، وانخفاض سلوكيات المواطنة التنظيمية (Maris et al., 2016 ; Kim et al., 2010).

و على الرغم من الاهتمام المتزايد من جانب الباحثين في مجال الإدارة بصفة عامة، والسلوك التنظيمي بصفة خاصة بموضوع المواطنة التنظيمية؛ إلا إنه ما زال هناك جدل وعدم اتفاق فيما بينهم حول تعريف محدد ودقيق للمواطنة التنظيمية (عبد الجواد: ٢٠١٦)، حيث يعرفها نجم (١٩٩٩)، على أنها السلوك الفردي الذي يقع خارج نطاق الواجبات الوظيفية الرئيسية ويشتمل على إichاءات وإرشادات تعاونية أو بناءة لا يتم مكافئتها بصورة مباشرة، أو تعاقدية من جانب أنظمة المكافآت التنظيمية، وعرفها الصباغ (٢٠٠٦) على أنها نشاط مرتبط بالعمل، ويؤديه العاملون تطوعاً،

ويزيد من الكفاءة التنظيمية، ويُعد هذا النشاط خارج نطاق الأنشطة الرسمية المدونة في بطاقات الوصف الوظيفي، كما يرى النجار (٢٠١١) أنها مجموعة من السلوكيات الإيجابية التطوعية التي يؤديها الموظف بمحض إرادته، كما أنها سلوكيات تتعدى الدور الرسمي للوظيفة، بالإضافة إلى عدم وجود عقوبات رسمية على عدم أدائها، ومن ثمَّ فإنَّ سلوكيات المواطنة التنظيمية يمكن أن تساهم في تحقيق الفاعلية التنظيمية (Runhaar et. al 2013)، كما أن المواطنة التنظيمية تتضمن المبادرة التعاونية، والمساعدة التي تتم بين زملاء العمل (نجم وآخرون: ٢٠١٨).

تتسم المواطنة التنظيمية بتعدد الأبعاد (شوشة: ٢٠١١)؛ إلا أن معظم الدراسات قد اعتمدت على خمسة أبعاد لها (سليمان: ٢٠١٩)، وتتمثل هذه الأبعاد في الإيثار والذي يعني رغبة الموظف في مساعدة زملائه في العمل بشكل تطوعي، والكياسة وتعني مدى مساعدة الفرد في منع المشكلات التي قد يتعرض لها زملاء العمل، وإدراكه لتأثير سلوكه على الآخرين، ورغبته في المبادرة بالاتصال بزملائه، ونظراً للتداخل بين مفهومي الإيثار، والكياسة فهناك من قام بدمجهما تحت مصطلح سلوكيات المساعدة (شوشة: ٢٠١١)، وهناك بُعد وعي الضمير والذي يعني تلك السلوكيات التي تعني بضرورة الالتزام بقواعد وإجراءات العمل، وهناك بُعد الروح الرياضية والذي يعني مدى قدرة الموظف على تحمل أوضاع العمل غير المرضية، وتقبل مشاكل العمل، وصعوباته دون شكوى، وهناك بُعد السلوك الحضاري، والذي يعني رغبة الفرد في تحمل مسؤولية المشاركة الإيجابية في الأمور المتعلقة بالمنظمة، وتقديم الدعم الكامل لها بالشكل الذي يحسن من قدرتها التنافسية (البي: ٢٠١٨).

إن المعاملة غير العادلة داخل محيط العمل تؤدي إلى الامتناع عن الأدوار الإضافية التي يقوم بها العاملون، والتي تسمى بالمواطنة التنظيمية، وكذلك ظهور السلوكيات الضارة والتي منها الحسد التنظيمي (Odle, 2014)، وحيث إن الموظف عادة ما يقوم بأدوار رسمية تتعلق بواجباته الوظيفية بناءً على بطاقات الوصف الوظيفي، وأدوار غير رسمية تتعلق بواجبات إضافية تتم بشكل اختياري، لذا فإن الحسد التنظيمي يجب ألا يؤثر على الأدوار الرسمية (Kim et al., 2010)، وحيث

إن الحسد التنظيمي – الخبيث- يؤدي إلى ظهور مشاعر سلبية تجاه الآخرين، وتظهر هذه المشاعر في شكل سلوكيات وتعاملات مع زملاء العمل داخل المنظمة، وبالتبعية فإن هذه السلوكيات تنعكس على أدائهم الوظيفي، ومن ثمّ قد تؤدي إلى انخفاض دورهم الإضافي تجاه المنظمة، والتي منها سلوكيات المواطنة التنظيمية.

في ضوء ذلك، يمكن صياغة الفرض الثاني على النحو التالي:

الفرض الثاني (H2): يوجد تأثير معنوي مباشر للحسد التنظيمي " الغبطة، الحسد الخبيث" على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية.

٣/١: العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية وسلوكيات المواطنة التنظيمية:

إن الدافع الرئيسي من المقارنة الاجتماعية هو تقييم الأفراد لقدراتهم الذاتية، وسعيًا نحو تحقيق هذا التقييم فإنهم عادةً ما يقارنون أنفسهم بالآخرين (Yorges, 1999)، الأمر الذي يعني أن تأثير المقارنة على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين يعتمد على ما يحصلون عليه من معلومات حول قدراتهم الذاتية (Mussweiler & Strack, 2000)، وسواء كانت المقارنة تصاعدية، أو تنازلية فإنه يتم الاعتماد على شخصية مرجعية يتم تقييم الذات بناءً عليها، ومن ثمّ فإن نوع المقارنة يؤثر على الدور الإضافي الذي يقوم به العاملون، حيث إنه في حالة المقارنة التصاعدية فإنها تشكل معلومات سلبية عند الأفراد حول قدراتهم الذاتية نتيجة مقارنة أنفسهم بمن يتفوقون عليهم في القدرات، وذلك على عكس المقارنة التنازلية التي يتم مقارنة الذات بأفراد أقل من قدراتهم (Spence et al., 2011).

تستمد نظرية المقارنة الاجتماعية أهميتها من نظرية الهوية الاجتماعية (Yorges, 1999)، والتي تُعتبر العنصر الرئيسي في العلاقات مع الآخرين، والتفاعل معهم، ومن ثمّ التأثير على سلوكيات المواطنة التنظيمية في ضوء ما يحصلون عليه من معلومات عن قدراتهم الذاتية داخل المجموعة التي ينتمون إليها (الجبوري وآخرون: ٢٠١٦)، حيث يرى كل من Sterling & Labianca (2015) أن المقارنة الاجتماعية تساعد العاملون على فهم مكانتهم داخل المجموعة التي ينتمون

إليها، وذلك من خلال مقارنة أنفسهم بزملائهم على نفس الدرجة، الأمر الذي ينعكس على مشاعرهم المتعلقة بالتقدير الذاتي بالشكل الذي يؤثر على بناء هوياتهم الاجتماعية، وبالتالي على سلوكياتهم في أداء المهام الوظيفية.

وبالتبعية فإن المعلومات التي يشكلها الأفراد حول تقييمهم الذاتي سوف تؤثر على سلوكياتهم داخل محيط العمل (Spence et al., 2011)، وبمعنى أوضح فإن الأفراد عندما يقارنون أنفسهم بزملائهم على نفس الدرجة الوظيفية، وقد حصلوا على مكانة مرموقة عنهم فإن ذلك قد يؤثر سلباً على سلوكيات المواطنة التنظيمية، وذلك على عكس مقارنتهم بزملائهم الأقل منهم في الدرجة الوظيفية، ولذا يرى كل من Grant & Mayer (2009); Moon et al. (2008) أن المقارنة التصاعدية تُعزز من الإدراك السلبي للذات، وتجعل الفرد يشعر بعدم الكفاءة على أداء المهام الوظيفية، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض سلوكيات المواطنة التنظيمية.

وفقاً لذلك يؤكد كل من Eslami & Arshadi (2016) أن العاملون يقارنون نتائج أعمالهم بصفة مستمرة مع زملائهم على نفس الدرجة الوظيفية، ومن ثمَّ فعندما يلاحظون أن زملاءهم يتميزون عنهم بميزة إضافية برغم أنهم على نفس الدرجة فإنَّ ذلك يؤثر على أنفسهم بالسلب، ومن ثمَّ تنخفض سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم.

إن العاملين عادة ما يقارنون أنفسهم داخل المنظمة بأفراد متشابهون معهم في نفس الصفات، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور الحسد التنظيمي، وذلك في المواقف التي تهدد فيها سمات الشخص بسمات أخرى متواجدة في شخص مشابه له داخل المنظمة، ولكنه أكثر نجاحاً، وبالتالي فإن نوعي الحسد "الغبطة، والحسد الخبيث" يتواجدان في المنظمة، ولكن بشكل متفاوت، حيث يظهران عندما يقوم الشخص بمقارنة نفسه بالآخرين الذين يشبهونه في المواقف التنافسية مثل الترقية، أو المكافآت، أو المزايا الأخرى (Malone, 2006؛ دوش: ٢٠٢١).

وبالرغم أن سلوكيات المواطنة التنظيمية هي سلوكيات إيجابية طوعية، أو غير إلزامية يؤديها الموظف بشكل غير رسمي؛ إلا إنها تساهم في تحقيق فاعلية وكفاءة المنظمة ككل (Pasikhani & Kuchesfahani, 2018)، ولذا يرى Rezaei et al. (2016) أن

سلوكيات المواطنة التنظيمية تتأثر بسلوكيات العاملين داخل محيط العمل، حيث إنه في حالة شعور الموظف بالتقييم الذاتي الإيجابي عن طريق مقارنة نفسه بزميل أقل منه في الموقع الوظيفي فإن ذلك حتماً سوف يزيد من سلوكيات المواطنة التنظيمية، وذلك على عكس قيامه بمقارنة نفسه بزميل أعلى منه؛ لا سيما في حالة شعوره بغياب العدالة التنظيمية فإن ذلك سينعكس سلباً على السلوكيات الإضافية التي يقوم بها بشكل تطوعي.

في ضوء ما سبق، يمكن صياغة الفرض الثالث على النحو التالي:

الفرض الثالث (H3): يوجد تأثير معنوي مباشر للمقارنة الاجتماعية التصاعدية على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية.

٤/١: الدور الوسيط للحسد التنظيمي في العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية وسلوكيات المواطنة التنظيمية:

تُعتبر المشاعر هي الدافع الرئيسي للتعامل بين زملاء العمل، فالموظف الذي يمتلك مشاعر طيبة تجاه زملائه فإنه يتعامل معهم بسلوكيات إيجابية، وذلك على عكس الموظف الذي يمتلك لمشاعر سلبية، الأمر الذي قد يعكس على علاقات العمل، وكذلك على المهام الوظيفية، والمنظمة بشكل عام (Küçük & Taştan, 2019)، الأمر الذي يعني ضرورة الاهتمام بالمشاعر السلبية، وذلك لما لها من تأثير على النتائج التنظيمية مثل معدلات دوران العمل، وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

وفقاً لنظرية الأحداث العاطفية Emotional Events Theory فإن المشاعر الإيجابية، والسلبية لها تأثير على علاقات العمل (Ashkanasy, 2002)، وقد تنشأ المشاعر تجاه الآخرين عن طريق المقارنة معهم (Allahyani, 2020)، حيث إن الموظفين عادة ما يسعون لتقييم أنفسهم بشكل متكرر عن طريق المقارنة مع زملائهم المتشابهين لهم داخل محيط العمل (Vecchio, 2005).

يحدث الحسد التنظيمي من خلال عملية المقارنة مع زملاء العمل (Kim et al., 2010)، وقد يؤدي الحسد إلى تعزيز الأداء الوظيفي لدى العاملين، وعندها يطلق عليه بالغبطة (Dineen et al., 2017; Lange & Crusius, 2015; Schaubroecka & Lam, 2004)، الأمر الذي يعني أن سلوك الغبطة قد يساهم في

التحفيز نحو تحسين أوضاع العاملين في المنظمة، وذلك من خلال سعيهم نحو تطوير أدائهم للأفضل عن طريق تعزيز مستويات التعلم حتى يصلوا مثل زملائهم المعجبين بمكانتهم الوظيفية (Ghadi,2017)، بالإضافة إلى أن الغبطة تعتبر مصدر هام في توليد العلاقات الناجحة بين الأفراد (Kemper, 1991)، وبالرغم من أن هذا النوع يسعى نحو تحقيق نتائج إيجابية؛ إلا أن النوع الآخر- الحسد الخبيث- يسعى نحو إحداث الضرر بالآخرين، بالإضافة إلى تمني الفشل في أداء مهامهم الوظيفية (Eslami & Arshadi, 2016; Ghadi,2017)، وعادة ما يحدث هذا النوع من الحسد من خلال المقارنات الاجتماعية التصاعدي (Vecchio,2000)، الأمر الذي ينعكس سلبياً على أداء العاملين في المنظمة (Smith & Kim, 2007)، وعلى قيامهم بسلوكيات المواطنة التنظيمية (Kim et al.,2010; Kim,2006)، حيث إن مقارنة الموظف بزميله الأعلى منه في الدرجة الوظيفية قد يجعله يقوم بالحسد الخبيث، وذلك في حالة وجود مشاعر سلبية تجاه الموظف الناجح؛ مما ينعكس سلباً على أداء المهام التطوعية.

تأسيساً على ما سبق ، فإنه يمكن إبداء الملاحظات التالية:

- أ. بالرغم من قلة البحوث التي تناولت العلاقة بين المقارنات الاجتماعية، والحسد التنظيمي؛ إلا إنه توجد بحوث تعرضت للمتغيرين مثل دراسة (Sharma et al.,2020; Zhang,2020; Khan & Noor,2020; Meier,2021).
- ب. وجود ندرة في البحوث التي تناولت العلاقة بين الحسد التنظيمي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث توجد بحوث بسيطة تناولت المتغيرين مثل دراسة (Kim,2006; Kim et al.,2010; Kim et al.,2010; Maris et al.,2016، سليمان: ٢٠١٩).
- ج. انخفاض البحوث التي تناولت العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث اقتصر تناول هذه العلاقة في دراسة كل من (Spence et al.,2011; Grant & Mayer, 2009).

في ضوء ما سبق، فقد توصلت نتائج البحوث السابقة عن وجود تأثير مباشر للمقارنة الاجتماعية التصاعدي على الحسد التنظيمي (Sharma et al.,2020;) وكذلك وجود تأثير مباشر للحسد التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية (Kim,2006; Kim et al.,2010; Maris et al.,2016; Zhang,2020; Khan & Noor,2020; Meier,2021)، وأيضاً وجود تأثير مباشر للمقارنة الاجتماعية التصاعدي على سلوكيات المواطنة التنظيمية (Spence et al.,2011)، وحيث إنه لا يوجد بحث تناول العلاقة بين المتغيرات الثلاثة " المقارنة الاجتماعية التصاعدي، والحسد التنظيمي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية"، لذا يمكن القول أن الحسد التنظيمي يمكن أن يتوسط العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، الأمر الذي يؤدي إلى صياغة الفرض الرابع على النحو التالي:

الفرض الرابع (H4): يوجد تأثير معنوي غير مباشر للمقارنة الاجتماعية التصاعدي على سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسط الحسد التنظيمي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية.

٥/١: الدور المعدل للرقابة الذاتية:

إن قدرة الشخص على التحكم في أقواله وأفعاله عند التحدث مع الآخرين هو مبدأ رئيسي لجميع نظريات التفاعل الاجتماعي، الأمر الذي يعني أن الأشخاص الذين لديهم قدرة عالية للرقابة الذاتية هم أكثر الناس انتقاءً للتعبيرات اللفظية عند التعامل مع الآخرين عن الذين يفتقرون لتلك الرقابة الذاتية، وبالتالي فإن الأشخاص من ذوي الرقابة الذاتية العالية عندما يدركون كلمات سلبية حول الآخرين داخل محيط العمل فإنهم يتجنبون ذلك الحديث حفاظاً على مظهرهم العام، وأدوارهم الإضافية تجاه المنظمة (الغفار: ٢٠٢١)، حيث يرى Douglas & Martinko (2001) أن الأفراد الذين يتسمون برقابة ذاتية منخفضة فإنه يتوقع انخفاض قدرتهم على إدارة المشاعر، الأمر الذي يدفعهم إلى التصرف بشكل عدائي تجاه زملائهم الحاصلين على مكانة يتمونها بدلاً منهم، بالإضافة إلى ذلك فإن الموظف الذي يعاني من وجود حسد

الدور الوسيط للحسد التنظيمي في العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصالحية وسلوكيات المواطنة ...

د/ محمد السعيد محمد الغفار

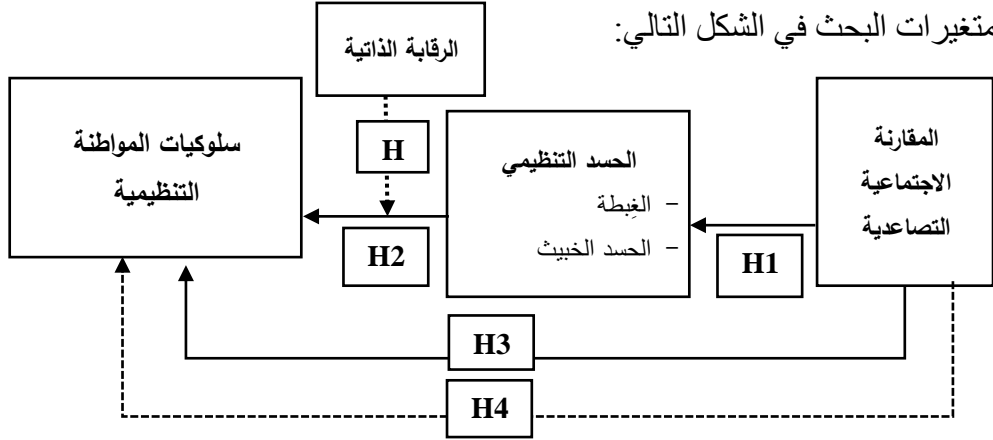
من جانب زملائه فإن ذلك ينعكس على أدائه للمهام الوظيفية؛ لاسيما في ظل انخفاض الرقابة الذاتية من جانب بعض الزملاء الكارهين للخير للآخرين، الأمر الذي يعني احتمالية ظهور العديد من السلوكيات السلبية نتيجة الحسد داخل المنظمة منها النميمة، الانسحاب النفسي للعاملين، انتشار العدوانية، وانخفاض سلوكيات المواطنة التنظيمية (Sternlig & Labianca, 2015)، وحيث إن الرقابة الذاتية تعني مراقبة الأفراد لتصرفاتهم اللفظية عند تعاملهم مع الآخرين (عبدالغفار: ٢٠٢١)، فإنه يمكن القول أن الرقابة الذاتية يمكنها أن تعدل من العلاقة بين الحسد التنظيمي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

تأسيساً على ما سبق، يمكن صياغة الفرض الخامس على النحو التالي:

الفرض الخامس (H5): يوجد دور معدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين الحسد التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية.

في ضوء عرض البحوث السابقة، يمكن للباحث صياغة العلاقة المقترحة بين

متغيرات البحث في الشكل التالي:



شكل رقم (١) العلاقة بين متغيرات البحث

المصدر: إعداد الباحث في ضوء البحوث السابقة.

ثانيا: الفجوة البحثية Research Gab:

بمراجعة البحوث السابقة التي تناولت المتغيرات محل البحث، فإن الباحث يمكنه أن يُبدي الملاحظات التالية:

أ. فيما يتعلق بالمتغير المستقل " المقارنة الاجتماعية التصاعدية": تناولت

البحوث السابقة المقارنة الاجتماعية التصاعدية مع بعض المتغيرات السلوكية، والتنظيمية مثل التقييم الذاتي (Aspinwall)، Heo et al.,2019; Shelley,1993 &، الحسد التنظيمي (Hong et al.,2021)، الأداء (Golebiowska et al.,2021; Khan & Noor,2020)، ضغوط العمل (Chlevin,2015)، والإشراف المسيء (Tariq et al.,2021).

ب. فيما يتعلق بالمتغير الوسيط " الحسد التنظيمي": تناولت البحوث السابقة

العلاقة بين الحسد التنظيمي، وبعض المتغيرات مثل سلوكيات العمل المضادة (Küçük & Taştan,2019)، العلاقة التبادلية بين القائد ومرؤوسيه (Shu& Lazatkhan,2017; Ahmed,2019)، سليمان: ٢٠١٩، (Hilal,2022)، وسلوكيات النميمة (Liu et al.,2019)، ضغوط العمل (Hilal,2022)، المناخ التنظيمي (Özkoç and Çalışkan،)، الكفاءة الذاتية (Hilal,2021)، الأداء الوظيفي (Lee & Duffy,2019)، عدالة التعاملات (Randhawa) (& Hannah,2021).

ج. فيما يتعلق بالمتغير التابع " سلوكيات المواطنة التنظيمية": تناولت البحوث

السابقة العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية، والعديد من المتغيرات الإدارية مثل تمكين العاملين (Sukmayuda et al.,2022)، البي: ٢٠١٨، القيادة التحويلية، والرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي (Purwanto et al.,2021، شوشة: ٢٠١١)، جودة حياة العمل (Sukmayuda et al.,2022)، القيادة الأخلاقية (عبد الجواد: ٢٠١٦)، العدالة التنظيمية (الصباغ: ٢٠٠٦)، القيادة الخادمة (النجار: ٢٠١١).

د. فيما يتعلق بالمتغير المعدل " الرقابة الذاتية": توصلت نتائج البحوث السابقة أن الرقابة الذاتية لدى العاملين يمكن أن تساهم في تعديل سلوكياتهم السلبية تجاه زملائهم بمحيط العمل (Lee&Workman,2013)، وحيث إن الحسد الخبيث قد يحدث نتيجة المقارنات الاجتماعية التي تتم بشكل سلبي، مما يؤدي إلى حدوث نتائج سلبية تؤثر على العاملين فإن الرقابة الذاتية يمكنها أن تخفف من المواقف التي تؤدي إلى السلوكيات السلبية، والتي تكون نابعة عن الحسد الخبيث (Küçük & Taştan,2019).

وبناء على ما سبق، فإن البحث الحالي يمكنها أن يختلف عن البحوث السابقة

في النقاط التالية:

أ. تناول البحث الحالي العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية، والحسد التنظيمي ببعديه " الغبطة، الحسد الخبيث"، وقد تناول هذه العلاقة بحث وحيد وهو بحث (Khan & Noor,2020).

ب. يختلف البحث الحالي عن بحث (Khan & Noor,2020)، في أن الأخير تناول الأداء التنظيمي كمتغير تابع، بينما البحث الحالي تناول سلوكيات المواطنين التنظيمية، كما أن البحث الحالي تناول الرقابة الذاتية كمتغير معدل، وبالتالي فإن البحث الحالي تختلف تماماً عن البحث المذكور.

ج. تناول البحث الحالي الحسد التنظيمي كمتغير وسيط بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية، وسلوكيات المواطنين التنظيمية، حيث لا يوجد بحث تناول العلاقة بين المتغيرات محل البحث معاً.

د. تناول البحث الحالي الرقابة الذاتية كمتغير معدل في العلاقة بين الحسد التنظيمي، وسلوكيات المواطنين التنظيمية، وحيث إنه لا يوجد بحث تناول هذه العلاقة مما يعني وجود فجوة بحثية بين البحث الحالي والبحوث العربية، والأجنبية التي تناولت متغيرات البحث.

ثالثا: مشكلة البحث Research Problem:

- في ضوء البحوث السابقة، وما أسفرت عنه الفجوة البحثية فإنه يمكن صياغة مشكلة البحث في مجموعة من التساؤلات، وذلك على النحو التالي:
- أ. ما التأثير المباشر للمقارنة الاجتماعية التصاعدي على الحسد التنظيمي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية؟
 - ب. ما التأثير المباشر للحسد التنظيمي على سلوكيات المواطنين التنظيمية لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية؟
 - ج. ما التأثير المباشر للمقارنة الاجتماعية التصاعدي على سلوكيات المواطنين التنظيمية لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية؟
 - د. ما التأثير غير المباشر للمقارنة الاجتماعية التصاعدي على سلوكيات المواطنين التنظيمية بتوسيط الحسد التنظيمي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية؟
 - هـ. كيف يمكن للرقابة الذاتية أن تكون لها تأثير معدل في العلاقة بين الحسد التنظيمي، وسلوكيات المواطنين التنظيمية لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية؟

رابعا: أهداف البحث Research Objectives:

- يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:
- أ. قياس التأثير المباشر للمقارنة الاجتماعية التصاعدي على الحسد التنظيمي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية.
 - ب. التعرف على التأثير المباشر للحسد التنظيمي على سلوكيات المواطنين التنظيمية لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية.
 - ج. توضيح المباشر للمقارنة الاجتماعية التصاعدي على سلوكيات المواطنين التنظيمية لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية.

د. بيان التأثير غير المباشر للمقارنة الاجتماعية التصاعدية على سلوكيات المواطنين التنظيمية بتوسيط الحسد التنظيمي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية.

هـ. تحليل التأثير المعدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين الحسد التنظيمي وسلوكيات المواطنين التنظيمية لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية.

خامساً: أهمية البحث **Research Importance**:

يمكن توضيح أهمية البحث من خلال الأهمية العلمية، والتطبيقية، وذلك كما يلي :

(١) الأهمية العلمية: تنبع الأهمية العلمية للبحث من الآتي:

أ. تناوله لمتغيرات حديثة نسبياً في المجال الإداري، مما يعني محاولة سد الفجوة البحثية في المكتبات العربية حول الاتجاهات الإدارية الحديثة، والتي منها الحسد التنظيمي، والمقارنة الاجتماعية التصاعدية داخل محيط العمل.

ب. تناول العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث الثلاثة: المقارنة الاجتماعية التصاعدية، الحسد التنظيمي، سلوكيات المواطنين التنظيمية، وحيث لا يوجد بحث عربي أو أجنبي تناولت العلاقة بين هذه المتغيرات، مما يعني وجود أهمية علمية للبحث في محاولته لسد الفجوة البحثية.

ج. تناول البحث للدور المعدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين الحسد التنظيمي، وسلوكيات المواطنين التنظيمية، وحيث لا يوجد بحث تناول هذه العلاقة، مما يعني أيضاً أن البحث الحالي يحاول أن يساهم في سد الفجوة البحثية بين البحوث السابقة حول موضوع البحث.

(٢) الأهمية التطبيقية: تنبع الأهمية التطبيقية للبحث من الآتي:

أ. الدور الحيوي لقطاع الضرائب المصرية في الدخل القومي للاقتصاد القومي، حيث تمثل إيرادات مصلحة الضرائب أكثر من ٧٠ % من إيرادات الدولة، وذلك بناءً على ما جاء في بحث مرزوق وآخرون (٢٠٢٠).

ب. الوقوف على السلوكيات السلبية داخل مصلحة الضرائب المصرية، ومحاولة تقديم بعض التوصيات التي تخدم العاملين، والمسؤولين بمجال التطبيق

للتخفيف من حدة هذه السلوكيات بالشكل الذي ينعكس إيجابياً على الأدوار الإضافية للموظفين.

سادساً: منهجية البحث Research Methodology :

أ. **منهج البحث:** يعتمد البحث الحالي على المنهج الاستنباطي، حيث يرى (Sekaran (2016,27 أن المنهج الاستنباطي يهدف إلى تبرير العلاقة بين متغيرات البحث، وذلك من خلال اختبار الفروض، كما أنه يرتبط بالأسلوب الكمي، وذلك بهدف الوصول إلى النتائج والتوصيات.

ب. **الغرض من البحث:** يهدف البحث الحالي إلى التعرف على التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للمقارنات الاجتماعية التصاعدية على سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسط الحسد التنظيمي، وذلك لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية، وبالتالي فإن البحث الحالي يسعى إلى محاولة الإجابة على التساؤل: لماذا بعض المتغيرات لها تأثير على متغيرات أخرى؟، مما يعني محاولة تفسير العلاقة بين السبب والنتيجة بالشكل الذي يمكن من خلاله تفسير أسباب حدوث المشكلة داخل مجال التطبيق، وبالتالي فإن البحث الحالي يميل إلى البحوث التفسيرية، أو السببية، وذلك لأن الغرض منه هو تفسير العلاقات بين المتغيرات، ويتم ذلك من خلال اختبار تلك العلاقة بالأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة المتغيرات، والبيانات.

ج. **الإجراءات والعينة:** يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية، وقد بلغ حجم المجتمع (١٧١٣) مفردة، ونظراً لكبر حجم المجتمع فقد تم استخدام أسلوب العينة من خلال برنامج Sample Size^(*) في ظل مستوى معنوية ٥% ومعامل ثقة ٩٥% ، وبالرجوع أيضاً لجدول التوزيع العشوائي للمجتمع، فقد تبين أن العينة تكون (٣١٤) مفردة، والجدول التالي يوضح توزيع مجتمع، وعينة البحث من العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية.

(*) يمكن الرجوع إلى <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>

جدول رقم (١) توزيع مجتمع وعينة البحث

م	المنطقية	مأمورية الضرائب التابعة للمنطقة	حجم المجتمع	حجم العينة
١	منطقة الدقهلية أول	مأمورية المنصورة أول	١٥٢	٢٨
٢		مأمورية المنصورة ثالث	١٣٦	٢٥
٣		مأمورية دكرنس	١٦٦	٣٠
٤		مأمورية شربين	١٠٣	١٩
٥		مأمورية المنزلة	١٠٥	١٩
٦		مأمورية بلقاس	١٠٠	١٨
٧		العاملون بمنطقة الدقهلية أول	١٠١	١٩
٨	منطقة الدقهلية ثاني	مأمورية المنصورة ثاني	١٤٠	٢٦
٩		مأمورية طلخا	٦٧	١٢
١٠		مأمورية السنبلوين	١٥٠	٢٧
١١		مأمورية أجا	٧٦	١٤
١٢		مأمورية ميت غمر أول	١٤١	٢٧
١٣		مأمورية ميت غمر ثاني	١٦٦	٣٠
١٤		العاملون بمنطقة الدقهلية ثاني	١١٠	٢٠
		الإجمالي	١٧١٣	٣١٤

المصدر: مركز التخطيط والمتابعة وتنظيم المعلومات بمصلحة الضرائب المصرية.

سابعاً: **كيفية القياس:** يمكن توضيح هذا العنصر من خلال ما يلي:

أ. **أداة القياس:** تم الاعتماد في قياس متغيرات الدراسة على قائمة استبيان، والتي تعتبر إحدى الطرق التي يتم الاعتماد عليها في تجميع البيانات (Saunders et al., 2009, p.367)، ثم قام الباحث بعد ذلك باختبار إجابات المستقضي منهم على عينة قوامها (٥٠) مفردة، وذلك للتعرف على مدى إدراكهم للعبارات، وللتأكد أيضاً من أن الإجابات تسير في ضوء القائمة المعروضة عليهم، وذلك من خلال ما يعرف بالاختبار الاستطلاعي Pilot Study، وتوصلت النتائج أن معاملات الثبات لجميع الأبعاد كانت أكبر من ٧٠%، وكانت معاملات الثبات للفقرات أكبر من ٣٥%، مما يعني وجود

اتساق داخلي بين الفقرات (Hair et al.,2021,p.102)، وأنه يمكن الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي، وقد بلغ حجم العينة الصالحة للتحليل الإحصائي بعد استبعاد القوائم غير الصحيحة (٢٥٥) قائمة، مما يعني أن نسبة الاستجابة قد بلغت ٨١%، وهي نسبة جيدة في العلوم الاجتماعية.

ب. **قياس المتغيرات:** اعتمد الباحث في قياس المتغيرات على قائمة استبيان تتوافق مع المتغيرات المراد اختبارها، وقد تم ترجمة المقياس بشكل يتوافق مع مجتمع البحث، كما أن المقياس المعتمد عليه في البحث الحالي قد أثبت جودته من خلال معاملات الثبات، ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

جدول رقم (٢) قياس متغيرات البحث

معامل الثبات	المرجع	عدد العبارات	المتغيرات
0.847	Van der Zee et al., 2000; Khan & Noor, 2020	٦	المقارنة الاجتماعية التصاعدية
0.809	Lange & Crusius,2015; Khan & Noor, 2020	٥	الغبطة
0.814	Lange & Crusius,2015; Khan & Noor, 2020	٥	الحسد الخبيث
0.860	Chiang & Hsieh,2012	٥	الإيثار
0.900	Chiang & Hsieh,2012	٤	الكمياسة
0.820	Chiang & Hsieh,2012	٤	السلوك الحضاري
0.903	Chiang & Hsieh,2012	٤	الروح الرياضية
0.881	Chiang & Hsieh,2012	٣	وعي الضمير
0.939	Snyder & Gangestad,1986	١٨	الرقابة الذاتية
٠.٧٤٧		٥٤	معامل الثبات الكلي قبل حذف العبارات
٠.٧٦٢		٤٤	معامل الثبات الكلي بعد حذف العبارات

المصدر: إعداد الباحث بناء على البحوث السابقة

ثامناً: تحليل البيانات Data Analysis:

يمكن تحليل البيانات من خلال نوعين من أساليب التحليل الإحصائي، وهما: أسلوب التحليل الوصفي، والذي يهدف إلى وصف الظاهرة محل البحث، والأسلوب الثاني يتمثل في أسلوب التحليل الاستدلالي، والذي يهدف إلى اختبار فروض البحث من

الدور الوسيط للحسد التنظيمي في العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصالحية وسلوكيات المواطنة ...

د/ محمد السعيد محمد الغفار

خلال مجموعة من الأساليب التي تتوافق مع طبيعة الفرض، وكذا البيانات؛ ولاسيما فإن البحث الحالي يسعى إلى اختبار التأثيرات المباشرة وغير المباشرة، الأمر الذي يعني إمكانية الاعتماد على نوعين من البرامج الإحصائية وهما برنامج SPSS V.26، وبرنامج Warp Pls V.7، ويمكن تحليل البيانات من خلال الخطوات التالية:

١- **وصف العينة:** يمكن توضيح الخصائص الديموغرافية المتعلقة بعينة البحث، وذلك كما في الجدول التالي:

جدول رقم (٣) وصف عينة البحث (ن=٢٥٥)

النسبة	التكرار	الخصائص الديموغرافية
النوع		
٥٧%	١٤٥	ذكر
٤٣%	١١٠	أنثى
١٠٠%	٢٥٥	الإجمالي
العمر		
١٤%	٣٥	أقل من ٣٠ سنة
٤٧%	١٢٠	من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة
٢٩%	٧٤	من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة
١٠%	٢٦	أكثر من ٥٠ سنة
١٠٠%	٢٥٥	الإجمالي
مدة الخدمة		
١٣%	٣٣	أقل من ٥ سنوات
٣٧%	٩٥	من ٥ لأقل من ١٥ سنة
٤٠%	١٠١	من ١٥ إلى أقل من ٢٥ سنة
١٠%	٢٦	أكثر من ٢٥ سنة
١٠٠%	٢٥٥	الإجمالي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V.26.

يتضح من الجدول السابق أن أكثر الفئات استجابة لقائمة الاستبيان كانت فئة الذكور، وذلك بنسبة استجابة قدرها (٥٧%) بعدد مستقضي منهم (١٤٥) مفردة، ثم جاءت فئة الإناث بنسبة استجابة قدرها (٤٣%)، وذلك بعدد مستجيبين (١١٠) مفردة، وفيما يتعلق بالفئة العمرية فقد كانت أكثر الفئات استجابة للاستبيان أصحاب الفئة العمرية من ٣٠ سنة

إلى أقل من ٤٠ سنة، وذلك بنسبة استجابة قدرها (٤٧ %) بعدد مستجيبين (١٢٠) مفردة، ثمّ جاء في الترتيب الثاني أصحاب الفئة العمرية من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة، وذلك بنسبة استجابة قدرها (٢٩ %) بعدد مستجيبين قدرهم (٧٤) مفردة، وجاء في الترتيب الثالث أصحاب الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة، وذلك بنسبة استجابة قدرها (١٤ %)، بعدد مستجيبين (٣٥) مفردة، وأخيراً جاءت استجابة أصحاب الفئة العمرية أكثر من ٥٠ سنة، وذلك بنسبة قدرها (١٠ %) بعدد مستجيبين (٢٦) مفردة، وفيما يتعلق بمدة الخدمة التي قضاها المستجيبين للاستبيان، فكانت أكثر الفئات استجابة هم الأفراد الذين قضاوا في مصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية ما بين ١٥ سنة إلى أقل من ٢٥ سنة، وذلك بنسبة استجابة (٤٠ %) بعدد مستجيبين (١١٠) مفردة، الأمر الذي يعني قدرة أفراد العينة على إبداء رأيهم حول سلوكيات العمل الوظيفي بالشكل الذي قد ينعكس على إدراكهم لعبارات الاستبيان، ثمّ جاء في الترتيب الثاني أصحاب مدة الخدمة ما بين ٥ إلى أقل من ١٥ سنة، وذلك بنسبة استجابة قدرها (٣٧ %)، بعدد مستجيبين (٩٥) مفردة، ثمّ في الترتيب الثالث أصحاب الفئة العمرية أقل من ٥ سنوات، وذلك بنسبة استجابة قدرها (١٣ %) بعدد مستجيبين (٣٣) مفردة، ثمّ أخيراً أصحاب الفئة العمرية أكثر من ٢٥ سنة، وذلك بنسبة استجابة قدرها (١٠ %) بعدد مستجيبين (٢٦) مفردة.

٢- **قياس نموذج البحث:** يتم قياس النموذج بهدف التأكد من صلاحيته في اختبار الفروض، وذلك من خلال التعرف على ثبات المتغيرات، والأبعاد، وذلك للوقوف على الصلاحية التقاربية، والصلاحية التمييزية بالشكل الذي يمكن من الاعتماد على النموذج المقترح، وذلك من خلال قياس النموذج الهيكلي، الأمر الذي يعني أنه يمكن توضيح قياس نموذج البحث من خلال مرحلتين وهما على النحو التالي:

أ- **اختبار نموذج القياس Measurement Model:** يهدف هذا العنصر إلى توضيح الصلاحية التقاربية Convergent Validity والتي تعني أن عبارات المتغير المراد اختباره تعبر عنه، ويتم قياسها من خلال التعرف على معامل التحميل للفقرات Factor Loading، وكذلك التعرف على معاملات الثبات المركبة Composite Reliability للمتغيرات، وكذلك متوسط

الدور الوسيط للحسد التنظيمي في العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية وسلوكيات المواطنة ...

د/ محمد السعيد عبد الغفار

التباين المستخرج AVE، والجدول التالي يمكن أن يوضح الصلاحية التقاربية، بالإضافة إلى التحليل الوصفي للمتغيرات، وذلك كما يلي:
جدول رقم (٤) صلاحية نموذج القياس لمتغيرات البحث (ن=٢٥٥)

معاملات التحميل	الصلاحية التقاربية		معاملات الثبات		التحليل الوصفي		كود العبارة	المتغيرات
	A.V.E.	C.R.	الثبات للفقرات	الثبات العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
٠.٨٨٨	٠.٧٢٦	٠.٩٤١	٠.٨٢٩	٠.٩٢٤	١.٦٢٢	٣.٧٣	S.C. (1)	المقارنة الاجتماعية التصاعدية Upward Social Comparison
٠.٨٥٢			٠.٧٧٩		١.٥٢٧	٣.٨٦	S.C. (2)	
٠.٩٠٨			٠.٨٥٧		١.٥٥٥	٣.٧٨	S.C. (3)	
٠.٨٦٨			٠.٨٠٤		١.٤٢٧	٣.٨٥	S.C. (4)	
٠.٨٠٦			٠.٧٢٣		١.٥٥٦	٣.٥٥	S.C. (5)	
٠.٧٨٣			٠.٦٩٧		١.٤٠٤	٣.٧٦	S.C. (6)	المقارنة الاجتماعية التصاعدية Upward Social Comparison
٠.٨٠٥	٠.٧٢٣	٠.٩٢٩	٠.٦٩٦	٠.٩٠٣	٠.٧٨٥	٤.٣٨	B.E. (1)	الغبطة Benign Envy
٠.٨٥٣			٠.٧٦٩		٠.٧٣٠	٤.٤٦	B.E. (2)	
٠.٩٠٩			٠.٨٤٦		٠.٨٥٠	٤.٤٠	B.E. (3)	
٠.٨٥٨			٠.٧٦٦		٠.٨٣٤	٤.٣٩	B.E. (4)	
٠.٨٢٢			٠.٧٢٥		٠.٦٩٨	٤.٥٣	B.E. (5)	
٠.٨٩٣	٠.٦٩٩	٠.٩٢٠	٠.٥١٩	٠.٨٩٠	٠.٧٤٢	٤.٥١	M.E. (1)	الحسد الخبيث Malicious Envy
٠.٩٠٩			٠.٨٠٤		٠.٨٣٢	٤.٤٩	M.E. (2)	
٠.٨٦٨			٠.٨٢٩		٠.٨٤٧	٤.٤٢	M.E. (3)	
٠.٨٣٩			٠.٧٨٠		٠.٩٠٤	٤.٤٨	M.E. (4)	
٠.٦٤٦			٠.٧٤٥		٠.٩٨٨	٤.٤٢	M.E. (5)	
٠.٧٥٠	٠.٤٢٨	٠.٨٧٥	٠.٥١٠	٠.٧٢٠	١.٢٨١	١.٩٤	O.C. (1)	سلوكيات المواطنة التنظيمية O.C. Behaviors
٠.٨٠١			٠.٥٩٩		٠.٩٣٣	١.٦٩	O.C. (2)	
٠.٧٣٠			٠.٥٥٢		٠.٩٣٦	١.٤٣	O.C. (3)	
٠.٨٣٩			٠.٦٢٠		٠.٩٩٠	١.٧٧	O.C. (4)	
٠.٧٣١			٠.٤٧٩		٠.٨٠٠	١.٩٣	O.C. (5)	
٠.٦٩٤			٠.٥١٧		٠.٩٢٧	٢.٠٦	O.C. (6)	
٠.١١٣			٠.١٣٢		٠.٨٣٢	١.٩٧	O.C. (7)	
٠.١٠٢			٠.٢٥٤		٠.٨٨٣	١.٩٨	O.C. (8)	
٠.١١٠			٠.١٢٨		٠.٨٥٢	٢.١٢	O.C. (9)	
٠.٥١٧			٠.٤١٢		٠.٧٢٠	١.٥٠	O.C. (10)	

الدور الوسيط للحسد التنظيمي في العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية وسلوكيات المواطنة ...

د/ محمد السعيد عبد الغفار

تابع جدول رقم (٤)

معاملات التحميل	الصلاحية التقاربية		معاملات الثبات		التحليل الوصفي		كود العبارة	المتغيرات
	A.V.E.	C.R.	الثبات للفقرات	الثبات العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
٠.٤٣١			٠.٣٥٩		٠.٨٠٧	١.٩٠	O.C. (11)	سلوكيات المواطنة التنظيمية O.C. Behaviors
٠.٥١٢			٠.٤٠٣		١.٢٧٣	١.٨٠	O.C. (12)	
٠.١١٩			٠.٢٥٠		١.١٦٤	٢.٣٣	O.C. (13)	
٠.٤٢٥			٠.٤٣١		٠.٧٢٤	١.٢٨	O.C. (14)	
٠.٠٤٢			٠.٠٤٦		١.١١٨	١.٥٠	O.C. (15)	
٠.١١٢			٠.١٥٢		١.٢١٢	٢.٤٤	O.C. (16)	
٠.١٢٠			٠.١٣٦		١.١٥٦	٢.٣٧	O.C. (17)	
٠.١٠٩			٠.١٣٨		١.٥٤١	٢.٦٠	O.C. (18)	
٠.١١١			٠.١٢٥		٠.٧٦٠	١.٧٩	O.C. (19)	
٠.٠٣٤			٠.٠٦٣		٠.٧٦٣	٢.٠١	O.C. (20)	
٠.٥١٢	٠.٣٧٩	٠.٩١٦	٠.٤٥٥		٠.٦٤٥	٤.٣٠	S.M. (1)	الرقابة الذاتية Self-Monitoring
٠.٥٦٦			٠.٥٠٦		٠.٦٣٠	٤.٢٠	S.M. (2)	
٠.٦٢٣			٠.٥٦٣		٠.٦٩٦	٤.١٦	S.M. (3)	
٠.٦٠٩			٠.٥٥٠		٠.٦٨١	٤.١٦	S.M. (4)	الرقابة الذاتية Self-Monitoring
٠.٥١٩			٠.٤٦٢		٠.٦٥٩	٤.٣٣	S.M. (5)	
٠.٦٢٢			٠.٥٦٠		٠.٧٤١	٤.١٣	S.M. (6)	
٠.٥٥٩			٠.٤٩٨		٠.٦٩٤	٤.٢٠	S.M. (7)	
٠.٦٢٨			٠.٥٦٧		٠.٧٣٦	٤.٠٧	S.M. (8)	
٠.٦٨٠			٠.٦٢٠		٠.٦٤٣	٤.١٩	S.M. (9)	
٠.٧٦٣			٠.٧٠٦		٠.٧٥٩	٤.١٢	S.M. (10)	
٠.٦٦٨			٠.٦٠٨		٠.٧٢٧	٤.٢٢	S.M. (11)	الرقابة الذاتية Self-Monitoring
٠.٦٤٤			٠.٥٨٠		٠.٧٠٦	٤.١٣	S.M. (12)	
٠.٦٠٤			٠.٥٣٩		٠.٧٠٨	٤.٢٣	S.M. (13)	
٠.٦٤٧			٠.٥٨٦		٠.٦٥٣	٤.١٨	S.M. (14)	
٠.٥٩٨			٠.٥٤٠		٠.٦٦٧	٤.١٦	S.M. (15)	
٠.٥٤٩			٠.٤٨٥		٠.٦٧١	٤.١٤	S.M. (16)	
٠.٦٣٥			٠.٥٧٥		٠.٧٢١	٤.١١	S.M. (17)	
٠.٦٠٧			٠.٥٤٥		٠.٦٩١	٤.١٢	S.M. (18)	

المصدر: إعداد الباحث في ضوء النتائج الإحصائية

من خلال الجدول السابق، يمكن للباحث أن يُبدي الملاحظات التالية:

١- تم تسكين الفقرات على متغيراتها، وذلك في ضوء معاملات التحميل، حيث إنه يتم حذف العبارة التي تكون معامل التحميل لها أقل من ٣٥%، وذلك لزيادة معامل الثبات العام للمتغير ككل (Hair et al., 2014, p.134)، الأمر الذي يعني ما يلي:

أ. تم تسكين المتغير المستقل "المقارنة الاجتماعية التصالحية" على جميع فقراتها، وبالتالي فهي تحتوي على (٦) فقرات وفقاً للبحث الحالي.

ب. تم تسكين المتغير الوسيط الأول " الغبطة" على جميع فقراته، وبالتالي يحتوي على (٥) فقرات وفقاً للبحث الحالي.

ج. تم تسكين المتغير الوسيط الثاني " الحسد الخبيث" على جميع فقراته، وبالتالي يحتوي على (٥) فقرات وفقاً للبحث الحالي.

د. تم تسكين المتغير التابع " سلوكيات المواطنة التنظيمية" على (١٠) فقرات بدلاً من (٢٠) فقرة، الأمر الذي جعل الباحث يعتمد على المتغير التابع كمتغير ثنائي " كلي" وفقاً للبحث الحالي.

هـ. تم تسكين المتغير المعدل " الرقابة الذاتية" على جميع فقراتها، وبالتالي يحتوي المتغير على (١٨) فقرة وفقاً للبحث الحالي.

٢- صلاحية نموذج القياس: يمكن للباحث الحكم على صلاحية النموذج من خلال عنصرين وهما:

أ. الصلاحية التقاربية: حيث يوضح جدول (٤) أن معامل الثبات المركب للمتغيرات جاءت أكبر من ٦٠% ، وبالرغم من أن متوسط التباين المستخرج لكل من سلوكيات المواطنة التنظيمية، والرقابة الذاتية جاء أقل من ٥٠%؛ إلا أن معامل الثبات المركب لهما كان أكبر من ٦٠%، الأمر الذي يعني وجود صلاحية تقاربية لجميع المتغيرات، بمعنى أن الفقرات المتعلقة بكل متغير تعبر عن المتغير

المراد اختباره (Fornell & Larcker, 1981; Hulland, 1999; Hair et al., 2016, p.120; Byrne, 2016, p.110).

ب. **الصلاحية التمييزية:** ونعني بها ضرورة أن يتميز كل متغير عن الآخر، ويتم التعرف على ذلك من خلال مصفوفة الارتباط، والجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج مستخدماً في ذلك معيار فورنيل-لاركر Fornell-Larcker، حيث يجب أن يكون كل متغير أكبر من معامل نفس المتغير مع المتغيرات الأخرى في المصفوفة (Fornell & Larcker, 1981)، وقد أسفرت النتائج عن وجود صدق تمايزي بين المتغيرات محل البحث، ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

جدول رقم (٥) مصفوفة الارتباط والجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج

المتغيرات	المقارنة الاجتماعية	الغِبة	الحسد الخبيث	المواطنة التنظيمية	الرقابة الذاتية
المقارنة الاجتماعية التصاعدية	(٠.٨٥٢)				
الغِبة	٠.٢٧٧	(٠.٨٥٠)			
الحسد الخبيث	٠.٠٦٨	٠.٠٩٤-	(٠.٨٣٦)		
سلوكيات المواطنة التنظيمية	٠.٠٣٥	٠.١٧٥	٠.٢٥١-	(٠.٦٥٤)	
الرقابة الذاتية	٠.٢١٥-	٠.١٦٣-	٠.٠٧١-	٠.٠٠٨-	(٠.٦١٦)

المصدر: إعداد الباحث في ضوء النتائج الإحصائية

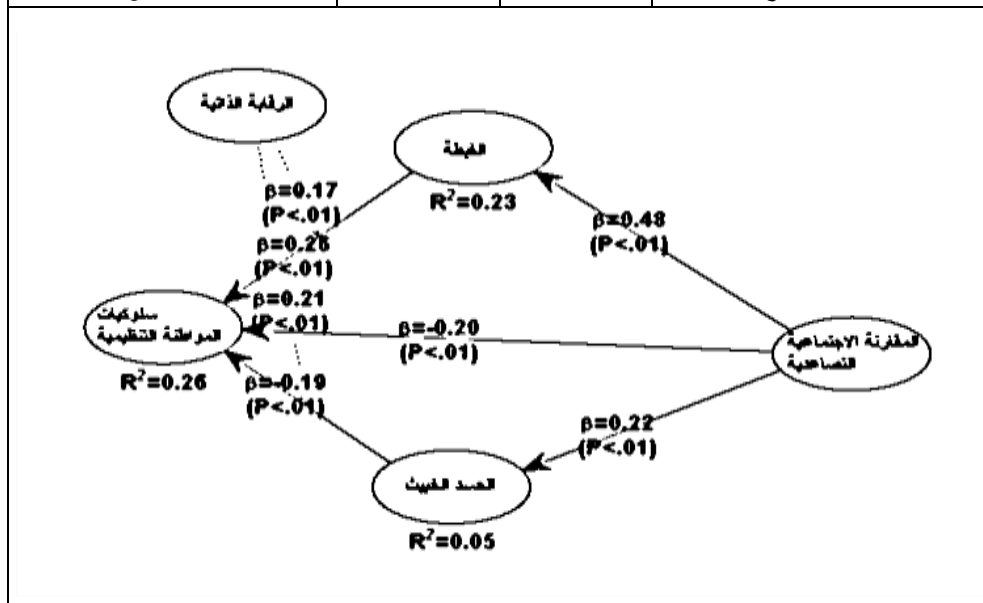
ب- **اختبار النموذج الهيكلي Structural Model:** في ضوء النتائج السابقة، وما تم تسكين المتغيرات عليه من عبارات في ضوء معاملات التحميل، فإنه يتم رسم النموذج الهيكلي الذي يوضح العلاقات بين المتغيرات، والتي من خلالها يمكن اختبار الفروض، وذلك بعد توضيح صلاحية النموذج الهيكلي للتليل الاحصائي، ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي:

الدور الوسيط للحسد التنظيمي في العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاحدية وسلوكيات المواطنة ...

د/ محمد السعيد عبد الغفار

جدول رقم (٦) صلاحية النموذج الهيكلي

مؤشر القبول	قيمة المعنوية	القيمة الاحصائية	الرمز الاحصائي	المؤشر
P<0.05	<0.001	0,284	APC	متوسط معامل المسار
P<0.05	<0.001	0,179	ARS	متوسط معامل الارتباط
A VIF ≤ 5		1,083	A VIF	متوسط التباين لمعامل التضخم
large >= 0.36		0.366	GOF	جودة النموذج



شكل رقم (٢) النموذج الهيكلي للعلاقة بين المتغيرات

المصدر: إعداد الباحث في ضوء النتائج الإحصائية.

ج- اختبارات الفروض: في ضوء النموذج الهيكلي، يمكن توضيح العلاقات

المباشرة، وغير المباشرة بين متغيرات البحث، وذلك على النحو التالي:

١- التأثيرات المباشرة بين المتغيرات: يمكن توضيح التأثيرات المباشرة في

ضوء النموذج الهيكلي كما في الجدول التالي:

الدور الوسيط للحسد التنظيمي في العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعديّة وسلوكيات المواطنة ...

د/ محمد السعيد عبد الغفار

جدول رقم (٧) التأثيرات المباشرة بين متغيرات البحث

النتيجة	قيمة المعنوية	حجم التأثير F ²	معامل المسار	المتغير التابع	المتغير المستقل
الفرض الأول H1: يوجد تأثير معنوي للمقارنة الاجتماعية التصاعديّة على الحسد التنظيمي (الغِبطة، الحسد الخبيث) لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية.					
مقبول	<0.001	٠.٢٣١	٠.٤٨٠	الغِبطة	المقارنة الاجتماعية التصاعديّة
مقبول	<0.001	٠.٠٤٩	٠.٢٢١	الحسد الخبيث	
الفرض الثاني H2: يوجد تأثير معنوي مباشر للحسد التنظيمي " الغِبطة، الحسد الخبيث " على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية.					
مقبول	<0.001	٠.٠٥٩	٠.٢٦٢	سلوكيات المواطنة التنظيمية	الغِبطة
مقبول	<0.001	٠.٠٦٠	٠.١٩١-	سلوكيات المواطنة التنظيمية	الحسد الخبيث
الفرض الثالث (H3): يوجد تأثير معنوي مباشر للمقارنة الاجتماعية التصاعديّة على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية.					
مقبول	<0.001	٠.٠٣٩	٠.٢٠٠-	سلوكيات المواطنة التنظيمية	المقارنة الاجتماعية التصاعديّة

المصدر: إعداد الباحث في ضوء النتائج الإحصائية.

أسفرت النتائج السابقة عن قبول الفرض الأول الذي يهدف إلى اختبار التأثير المباشر للمقارنة الاجتماعية على الحسد التنظيمي ببعديه " الغِبطة، الحسد الخبيث"، وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، حيث بلغ معامل المسار لتأثير المقارنة الاجتماعية التصاعديّة على الغِبطة ($\beta=0,480, p<0.001$)، في حين بلغ معامل المسار لتأثير المقارنة الاجتماعية التصاعديّة على الحسد الخبيث ($\beta=0,221, p<0.001$)، مما يعني قبول الفرض كلياً، كما توصلت النتائج عن قبول الفرض الثاني، والذي يهدف إلى توضيح التأثير المباشر للحسد التنظيمي ببعديه " الغِبطة، والحسد الخبيث" على سلوكيات المواطنة التنظيمية، وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، حيث توصلت

الدور الوسيط للحسد التنظيمي في العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية وسلوكيات المواطنة ...

د/ محمد السعيد محمد الغفار

النتائج أن معامل المسار للغبطة على سلوكيات المواطنة التنظيمية ($\beta=0,262, p<0.001$)، بينما بلغ معامل المسار للحسد الخبيث على سلوكيات المواطنة التنظيمية ($\beta=-0,191, p<0.001$)، مما يعني قبول الفرض الثاني كلياً، وتوصلت النتائج أيضاً إلى قبول الفرض الثالث، والذي يهدف إلى قياس التأثير المباشر للمقارنة الاجتماعية التصاعدية على سلوكيات المواطنة التنظيمية، وذلك عند مستوى معنوية 0.001، حيث بلغ معامل المسار بين المتغيرين ($\beta=-0,200, p<0.001$)، مما يعني قبول الفرض الثالث كلياً.

٢- التأثيرات غير المباشرة بين المتغيرات: يمكن توضيح التأثيرات غير

المباشرة بين متغيرات البحث كما في الجدول التالي:

جدول (٨) التأثيرات غير المباشرة والكلية بين المتغيرات ونوع الوساطة

نوع الوساطة	VAF	التأثيرات الكلية			التأثيرات غير المباشرة			المتغير الوسيط	المتغير المستقل
		المعنوية	حجم التأثير	معامل المسار	المعنوية	حجم التأثير	معامل المسار		
الفرض الرابع H4: يوجد تأثير معنوي غير مباشر للمقارنة الاجتماعية التصاعدية على سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسيط الحسد التنظيمي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية.									
وساطة كلية	95%	<0.042	0.021	-0.106	0.052	0.020	-0.101	سلوكيات المواطنة التنظيمية	المقارنة الاجتماعية التصاعدية
								الحسد الخبيث	

المصدر: إعداد الباحث في ضوء النتائج الإحصائية.

يوضح الجدول السابق وجود تأثير معنوي غير مباشر للمقارنة الاجتماعية التصاعدية على سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسيط الحسد التنظيمي "الغبطة، الحسد الخبيث"، وذلك عند مستوى معنوية 5%، كما أن قيمة الوساطة كانت أكبر من 80% مما يعني وجود وساطة كلية للحسد التنظيمي في العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية، وسلوكيات المواطنة التنظيمية (Hair et al., 2014, p.224).

وفيما يتعلق باختبار المتغير المعدل "الرقابة الذاتية"، فقد تم تخصيص الفرض الخامس، ولكي يتم اختباره فلا بد من التحقق من ثلاث شروط وضعها

الدور الوسيط للحسد التنظيمي في العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصالحية وسلوكيات المواطنة ...

د/ محمد السعيد محمد الغفار

(Hayes,2017) وهم: أن تكون هناك علاقة بين المتغير المستقل المتمثل هنا في الحسد التنظيمي بنوعيه الغبطة، والحسد الخبيث، وبين المتغير التابع المتمثل في سلوكيات المواطنة التنظيمية، وقد تمّ التحقق من صحة الفرض كما هو موضح في الفرض الثاني، أما الشرط الثاني فيتمثل في وجود علاقة بين المتغير المعدل " الرقابة الذاتية" والمتغير التابع "سلوكيات المواطنة التنظيمية"، والشرط الثالث يتمثل في استخراج متغير تفاعلي بين المتغير المستقل والتابع، ويجب أن تكون هناك علاقة معنوية بين المتغيرات، ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

جدول (٩) الدور المعدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين أبعاد الحسد التنظيمي وسلوكيات

المواطنة التنظيمية

المتغير المستقل × المتغير المعدل	المتغير التابع	معامل المسار	حجم التأثير F ²	المعنوية
الغبطة × الرقابة الذاتية	سلوكيات المواطنة التنظيمية	٠.١٨٢	٠.٠٤٠	٠.٠٠١
الحسد الخبيث × الرقابة الذاتية	سلوكيات المواطنة التنظيمية	٠.٢٠٩	٠.٠٦١	<0.001

المصدر: إعداد الباحث في ضوء النتائج الإحصائية.

يوضح الجدول السابق وجود دور معدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين الحسد التنظيمي " الغبطة، الحسد الخبيث" وبين سلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث توصلت النتائج أن قيمة معامل المسار بين الدور المعدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين الغبطة، وسلوكيات المواطنة التنظيمية ($\beta= 0,182, p=0.001$)، بينما كان معامل المسار بين الدور المعدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين الحسد الخبيث، وسلوكيات المواطنة التنظيمية ($\beta= 0,209, p=0.001$)، الأمر الذي يعني قبول الفرض الخامس كلياً، والذي ينص على أنه دور معدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين الحسد التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظه الدقهلية.

تاسعا: مناقشة النتائج : Results Discussion

استهدف البحث التعرف على التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للمقارنة الاجتماعية التصاعديّة على سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسيط الحسد التنظيمي بنوعيه " الغبطة، الحسد الخبيث، وفي ضوء تحقيق هذا الهدف فقد تمّ وضع مجموعة من الفروض، وأسفرت النتائج الإحصائية عن النتائج التالية لفروض البحث:

أ. نتيجة الفرض الأول: ينص الفرض على أنه يوجد تأثير معنوي للمقارنة

الاجتماعية التصاعديّة على الحسد التنظيمي (الغبطة، الحسد الخبيث) لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية، وقد توصلت النتائج عن قبول الفرض إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة (Vecchio, 2005; Khan & Noor, 2020)، حيث إن الأفراد عادة ما يسعون إلى تقييم أنفسهم من خلال المقارنة مع الآخرين، وبالتالي فإنّ المقارنة قد تكون مع أفراد في درجات وظيفية أعلى وهي ما تعرف بالمقارنة التصاعديّة والتي معها قد يظهر الحسد بشكل تلقائي (Smith, 2000; Cohen-(Charash & Mueller, 2007;) Takahashi et al., 2009، بمعنى آخر فإن المقارنة الاجتماعية التصاعديّة قد تجعل الموظف داخل محيط العمل يقارن نفسه بزميل آخر، وفي هذه الحالة يعترضه موقفين وهما: إما أن يسعى نحو تكريس جهده إلى الوصول إلى المكانة الوظيفية التي يرى زميله فيها، وذلك من خلال الارتقاء بمستوى أدائه، والتعامل بسلوكيات إيجابية وذلك ما يسمى بـ "الغبطة"، بينما الموقف الآخر هو مقارنة نفسه بزميله متمنياً له زوال النعمة، ويسعى نحو توجيه سلوكيات سلبية، ونشر الشائعات بالشكل الذي يُحبط زميله نحو القيام بسلوكيات العمل الإضافي، وهو ما يطلق عليه بالحسد الخبيث، وفيما يتعلق بمعاملات التفسير فقد توصلت النتائج أن المقارنة الاجتماعية التصاعديّة يمكنها أن تُفسر ٢٣% من التغير الذي يحدث في الغبطة، بينما تفسر ٥% فقط

في الحسد الخبيث، والباقي يرجع لعوامل لم تدخل في النموذج، وفي ضوء نتائج هذا الفرض فقد تم تحقيق الهدف الأول من البحث.

ب. نتيجة الفرض الثاني: ينص الفرض على أنه يوجد تأثير معنوي مباشر للحسد التنظيمي " الغبطة، الحسد الخبيث" على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية، وقد أسفرت النتائج الإحصائية عن قبول الفرض كلياً عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، كما جاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة (Kim et al.,2010;Kim,2006)، سليمان: (٢٠١٩)، حيث إن شعور الفرد بالحسد - خاصة الخبيث- يؤثر على الجانب النفسي لدى العاملين بالشكل الذي ينعكس على قيامهم بسلوكيات مضادة مثل الانسحاب النفسي من العمل، وعدم القيام بسلوكيات العمل الإضافي، وذلك لأن الحسد يؤثر على المناخ العام دخل المنظمة (Nandedkar,2016).

وحيث إن الحسد التنظيمي ينقسم إلى نوعين أحدهما قد يأتي بنتائج إيجابية وهو الغبطة، وذلك من خلال تمني الحصول على المكانة التي حصل عليها الزميل على نفس الدرجة الوظيفية فإن ذلك قد ينعكس بشكل إيجابي على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الطرفين، حيث إن الشخص الحاسد هنا قد يأتي بعبارات، وأفعال جيدة مع زميله مما يجعله يتحفز نحو سلوكيات المواطنة التنظيمية، وذلك ما توصلت إليه نتائج البحث، وجاءت متوافقة مع دراسة (Eslami & Arshadi, 2016)، وعلى العكس من ذلك فإن الحسد الخبيث، والذي يحدث من خلال سلوكيات، وأفعال تجعل الشخص الآخر كاره للعمل، ومن ثمَّ الشعور بعدم الرضا الوظيفي، ورفض القيام بالمهام الإضافية، مما يعني أن الحسد الخبيث لديه تأثير سلبي على سلوكيات المواطنة التنظيمية، وذلك ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي، وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة (Maris et al.,2016 ; Kim et al., 2010)، كما أن الحسد التنظيمي بنوعيه " الغبطة، الحسد الخبيث" يمكنه أن يُفسر التغير الذي يحدث في سلوكيات

المواطنة التنظيمية بنسبة ٢٦%، والباقي يرجع لعوامل لم تدخل في النموذج، وفي ضوء نتيجة هذا الفرض فقد تحقق الهدف الثاني من البحث.

ج. نتيجة الفرض الثالث: ينص الفرض على أنه يوجد تأثير معنوي مباشر

للمقارنة الاجتماعية التصاعدي على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية، وقد توصلت نتائج البحث عن قبول الفرض كلياً عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة كل من (Moon et al.,2008;Grant & Mayer,2009; Spence et al.,2011; Eslami & Arshadi,2016)، حيث إن الموظفين عادة ما يقارنون أنفسهم بزملائهم على نفس الدرجة الوظيفية، وذلك للتعرف على مدى تحقيق العدالة الداخلية، والخارجية، وبالتالي فإن الموظف عندما يرى زميله على نفس الدرجة الوظيفية قد حصل على مكانة وظيفية مرموقة لم يحصل عليها فإن ذلك قد يجعله يقوم بسلوكيات سلبية تجاه زميله، وذلك بالشكل الذي قد يؤثر على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الطرفين؛ لذا يرى Grant (2008); Moon et al.(2009); & Mayer(2009) أن المقارنة التصاعدي بين الزملاء قد تعزز من الوقوف على نقاط الضعف في الشخصية لدى بعض الأفراد، ومن ثم يتأثر سلبياً بعدم التوازن في الكفاءة بينه وبين زميله على نفس الدرجة الوظيفية، مما يؤثر سلبياً على سلوكيات المواطنة التنظيمية داخل محيط العمل، وفيما يتعلق بمعامل التفسير فإن النتائج توصلت أن المقارنة التصاعدي، والحسد التنظيمي بشكل كلي يمكنهما أن يفسرا التغير في سلوكيات المواطنة التنظيمية بنسبة ٢٦%، والباقي يرجع لعوامل لم تدخل في النموذج، وفي ضوء نتيجة الفرض الثالث، فقد تحقق الهدف الثالث من البحث.

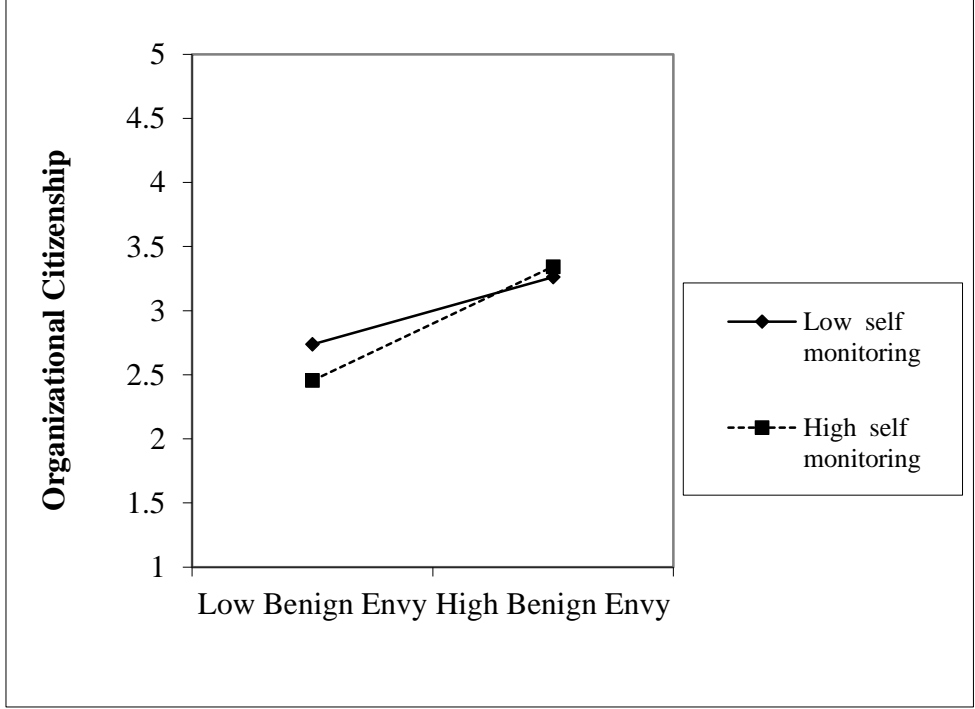
د. نتيجة الفرض الرابع: ينص هذا الفرض على أنه يوجد تأثير معنوي غير

مباشر للمقارنة الاجتماعية التصاعدي على سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسيط الحسد التنظيمي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة

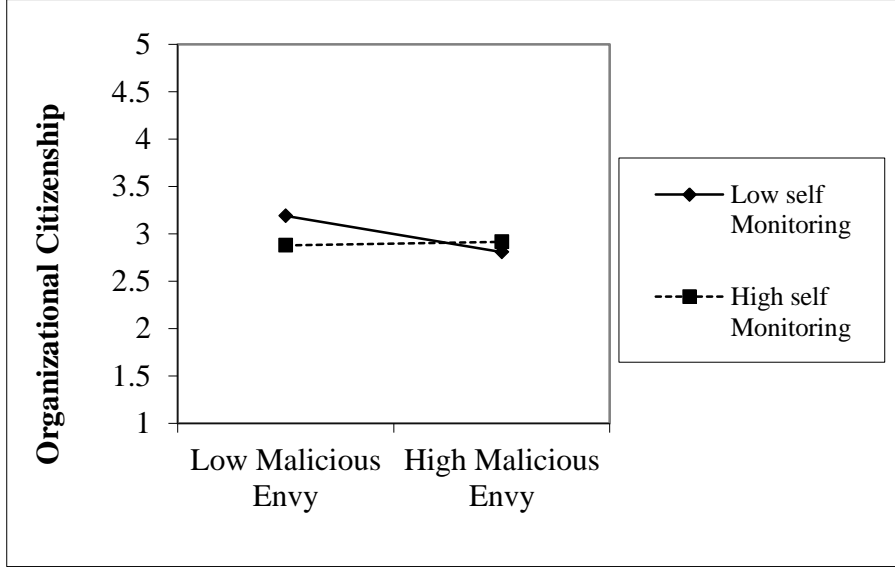
الدقهلية، وقد توصلت النتائج إلى قبول الفرض كلياً، حيث إن مقارنة الأفراد بزملائهم داخل محيط العمل يؤثر سلبياً على سلوكيات المواطنة التنظيمية في ظل وجود الحسد التنظيمي "الغِبْطَة، الحسد الخبيث"، وذلك بمعامل مسار قدره $(\beta = -0,101, p=0.052)$ ، وذلك عند مستوى معنوية ٥%، حيث إن سلوكيات المواطنة التنظيمية تقوم على قيام الموظف بأعمال إضافية، ومن ثمَّ فإنها قد تتأثر بأي سلوك سلبي من جانب زملاء العمل، وبالتبعية فإنه في حالة وجود سلوكيات تتم عن الحسد - خاصة الحسد الخبيث - فإنَّ ذلك يُضعف من قيام الفرد بالأعمال الإضافية، والاكتفاء فحسب بالمهام الوظيفية المكلف بها، والتي أيضاً قد تتأثر بهذه السلوكيات، وفيما يتعلق بنوع الوساطة، فقد توصلت النتائج إلى وجود وساطة كلية للحسد التنظيمي "الغِبْطَة، الحسد الخبيث" في العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث إن قيمة الوساطة كانت أكبر من ٨٠% (Hair et al., 2014, p.224)، وقد جاءت نتيجة الفرض متوافقة مع الهدف الرابع للبحث.

٥. **نتيجة الفرض الخامس:** ينص الفرض على أنه يوجد دور معدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين الحسد التنظيمي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية، وقد توصلت النتائج إلى قبول الفرض كلياً، حيث يوجد دور معدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين الغِبْطَة وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وذلك من خلال التأكيد على العلاقة الإيجابية، وبمعنى آخر أنه كلما راعي الموظف أقواله، وأفعاله في تعاملاته مع زملاء العمل فإن ذلك يؤدي إلى زيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية، كما أنه في حالة مراقبة الذات بالأقوال والأفعال في التعاملات مع الآخرين فإنَّ ذلك سوف يُعَدِّل من العلاقة السلبية بين الغِبْطَة، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، ومن ثمَّ عندما تتعدل العلاقة سوف يؤدي إلى زيادة سلوكيات المواطنة نتيجة التعامل بأسلوب أخلاقي داخل محيط العمل عن طريق مراقبة

الذات، وفي ضوء هذه النتيجة فقد تحقق الهدف الخامس من البحث، ويمكن توضيح هذه النتيجة في الشكلين التاليين:



شكل رقم (٣) الدور المعدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين الغبطة والمواطنة التنظيمية



شكل رقم (٤) الدور المعدل للرقابة الذاتية

في العلاقة بين الحسد الخبيث والمواطنة التنظيمية

عاشرا: المساهمات النظرية والإدارية: يمكن توضيح المساهمات النظرية والإدارية للبحث على النحو التالي:

أ- المساهمات النظرية: Theoretical contributions: يقدم البحث العديد من المساهمات النظرية وهي:

(١) التأصيل النظري لبعض المفاهيم الحديثة نسبياً، والتي لم تحظ باهتمام كاف من جانب المهتمين بالموارد البشرية مثل المقارنات الاجتماعية بين العاملين، والحسد التنظيمي، وبالتالي فإنّ هذا البحث يقدم مساهمة علمية في التعرف على هذه المفاهيم.

(٢) توضيح الدور الوسيط للحسد التنظيمي في العلاقة بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث إنه بالرغم من وجود بعض البحوث التي تناولت العلاقات المباشرة بين المتغيرات؛ إلا إنه لا يوجد بحث

عربي، أو أجنبي تناول العلاقة بين المتغيرات، مما يعني أن هذا البحث يمثل إضافة علمية للمكتبات العربية في مجال الموارد البشرية. يختلف هذا البحث عن البحوث السابقة من تناوله للدور المعدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين أبعاد الحسد التنظيمي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية؛ ومن ثم فإنه يقدم إضافة علمية لكيفية تعديل السلوكيات السلبية داخل محيط العمل.

ب. **المساهمات الإدارية:** Managerial contributions: تشير النتائج الإحصائية المتعلقة بالبحث أن قيام الموظف بالمقارنة الاجتماعية التصاعدية مع زملائه داخل محيط العمل يؤدي إلى ظهور سلوكيات سلبية مثل الحسد التنظيمي، والتي بالتبعية تؤثر على المهام الإضافية التي يقوم بها العاملون، والتي تتمثل في سلوكيات المواطنة التنظيمية، وفي ضوء هذه النتائج يمكن للباحث وضع مجموعة من التوصيات وآلية تنفيذها بالشكل الذي يخدم العاملون بمصلحة الضرائب العامة بصفة عامة، والعاملون بمصلحة الضرائب العامة بمحافظه الدقهلية بشكل خاص، وذلك على النحو التالي:

(أ) ضرورة إدراك المسؤولين بمصلحة الضرائب محل التطبيق لجودة علاقات العمل سواء بين الموظفين وبعضهم البعض، أو بينهم وبين رؤسائهم، حيث يرى Shu (2017) & Lazatkhan أن جودة علاقات العمل تقلل من السلوكيات السلبية، والتي منها الحسد الخبيث بين العاملين، ويمكن تنفيذ هذه التوصية من خلال الآليات التالية:

أ. العدالة في التعامل بين العاملين، وذلك من خلال وجود معايير واضحة للجميع خاصة فيما يتعلق بهيكل الأجور، والحوافز، مع ضرورة العدالة في توزيع الأعباء الوظيفية بين العاملين.

ب. عقد الاجتماعات الدورية مع العاملين لتبادل المعلومات، والتعرف على المشاكل التي تواجههم، والاستماع لوجهات النظر المختلفة التي تحقق الجودة في العلاقات بين العاملين وبعضهم البعض، وبينهم وبين رؤسائهم.

ج. الاهتمام بالدورات التدريبية التي تساهم في تنمية الوعي الذاتي لدى العاملين، وتجعلهم يسعون نحو تحسين الذات، وتحقيق النجاح مثل زملائهم داخل محيط العمل، حيث يساعد التدريب على الوقوف على نقاط الضعف، ومحاولة تحسينها، ومن ثمَّ إمكانية تخفيض الحسد الخبيث بين العاملين (Shu & Lazatkhan, 2017).

(٢) الاهتمام بتعزيز الجانب الأخلاقي بين العاملين وبعضهم البعض، وذلك بالشكل الذي يحسن من الصورة الذهنية لمصلحة الضرائب محل التطبيق، ويمكن تنفيذ هذه التوصية من خلال الآليات التالية:

أ. القيام بعمل ندوات تعزز الجانب الأخلاقي، وتظهر أهمية التعاون بين العاملين، وأهمية حب الشخص للآخرين، مع منح الحوافز المادية، والمعنوية للأشخاص الذين يشهد لهم الجميع بالأخلاق في التعامل داخل مصلحة الضرائب محل التطبيق.

ب. عقد الاختبارات السلوكية للمرشحين لشغل الوظائف، للتأكد من قدرتهم على تعزيز السلوكيات الإيجابية، ورفضهم للسلوكيات السلبية داخل محيط العمل.

(٣) توفير المناخ التنظيمي الذي يساهم في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين داخل مصلحة الضرائب محل التطبيق، ويمكن تنفيذ هذه التوصية من خلال الآليات التالية:

أ. توفير قنوات الاتصال الفعالة بين العاملين، وبعضهم البعض، وبينهم وبين رؤسائهم بالشكل الذي يمكنهم من الحصول على المعلومات اللازمة في اتخاذ القرار بفاعلية.

ب. الربط بين المكافآت، والحوافز التشجيعية، وبين أصحاب المستوى المرتفع من السلوكيات التطوعية.

ج. اصدار نشرات دورية، أو استخدام الموقع الالكتروني في نشر أسماء العاملين الأكثر التزاماً بالسلوكيات التطوعية كنوع من التكريم، والتشجيع على ممارسة هذه السلوكيات التطوعية.

الحادي عشر: القيود والبحوث المستقبلية **limitations, and future research**

هناك مجموعة من القيود التي يشملها البحث الحالي منها:

- ١- تم تطبيق البحث على العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية، وذلك باعتبارها إحدى القطاعات الخدمية التي تخدم العديد من المواطنين، مما يعني إمكانية تطبيق متغيرات البحث على قطاعات أخرى مثل العاملين بالجامعات المصرية، والعاملين بالوحدات المحلية.
- ٢- تناول البحث الحسد التنظيمي كمتغير وسيط بين المقارنة الاجتماعية التصاعدية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، ولذا يقترح الباحث إمكانية تناول الحسد التنظيمي مع العديد من المتغيرات التنظيمية الأخرى مثل الانسحاب الوظيفي للعاملين، الفظاظة في مكان العمل، وكذا تناول المقارنة الاجتماعية بنوعها التنافسية والتصاعدية بدلاً من الاقتصار على نوع واحد فقط.
- ٣- اقتصر الباحث على الرقابة الذاتية كمتغير معدل في العلاقة بين الحسد التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية؛ لذا يقترح الباحث إمكانية استخدام متغيرات معدلة أخرى مثل العدالة التنظيمية، الكفاءة الذاتية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- البي، محمد البشير محمد (٢٠١٨)، تأثير التمكين على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على المصارف الليبية، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ج٩، ع٤٤، ٨٥٣-٨٧٤.
- ٢- الجبوري، حيدر جاسم؛ العطوي، مهدي حميد؛ جاسم، أزهار عزيز (٢٠١٦)، انعكاس الهوية الاجتماعية في التفاعل الوظيفي، *مجلة الإدارة والاقتصاد*، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، ج٥، ع١٨٤، ١٣٩-١٥٦.
- ٣- دوش، حيدر فؤاد هادي (٢٠٢١)، الحسد التنظيمي وتأثيره في تألق المنظمة: الدور المعدل لذكاء القيادة السياقية: دراسة تحليلية في الجامعات والكليات العراقية الأهلية - النجف الأشرف، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.
- ٤- سليمان، سهام نبيل (٢٠١٩)، الحسد التنظيمي ودوره الوسيط في العلاقة بين تبادل القائد - العضو وسلوكيات المواطنة التنظيمية في المنظمات الخدمية الحكومية بمدينة كفر الشيخ: دراسة تطبيقية، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ع٤٣ (٣)، ١٥٣ - ٢١٩.
- ٥- شوشة، أمير على المرسي (٢٠١١)، العلاقة بين القيادة التحويلية وسلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع البنوك بمحافظة دمياط، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ج٣٥، ع٤٤، ١- ٢٦.
- ٦- الصباغ، شوقي محمد (٢٠٠٦)، دراسة أثر كل من العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية: بالتطبيق على مستشفيات وزارة الصحة بدولة الإمارات العربية المتحدة، *مجلة أفاق جديدة للدراسات التجارية*، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ج١٨، ع٢/١٤، ٢٢٧- ٢٥١.
- ٧- عبد الجواد، ثروت صبري العزب (٢٠١٦)، دور القيادة الأخلاقية في دعم سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الجامعية بوسط الدلتا، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية التجارة، جامعة المنوفية.
- ٨- عبد الغفار، محمد السعيد (٢٠٢١)، الدور الوسيط للتهكم التنظيمي في العلاقة بين التحدث السلبي عن زملاء العمل وسلوكيات الانسحاب النفسي: الرقابة الذاتية كمتغير معدل: دراسة تطبيقية على العاملين بالوحدات المحلية بمركز مدينة المنصورة، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة دمياط، ج٣، ع٢ (٢)، ٢٧٧- ٣١٠.

٩- مرزوق، عبد العزيز علي؛ حسين، سهام نبيل سليمان؛ أبو ريشة، داليا حسن عبدالمالك (٢٠٢٠)، تأثير الفخر التنظيمي على الإجهاد العاطفي: دراسة تطبيقية على العاملين في مصلحة الضرائب بوسط الدلتا، *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، جامعة كفر الشيخ، كلية التجارة، ٩٤، ٨١٤ - ٨٥٤.

١٠- النجار، حميدة محمد (٢٠١١)، الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الخادمة والمواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ج ١، ١٤، ٦٣٧ - ٦٨١.

١١- نجم، عبد الحكيم احمد (١٩٩٩)، أثر بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية: بالتطبيق على العاملين بجامعة المنصورة، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ج ٢٣، ٢٤، ٢٦٥ - ٢٩٨.

١٢- نجم، عبد الحكيم أحمد ربيع؛ أبو العزم، عبد الله فتحي السيد؛ القصبي، مني محمد (٢٠١٨)، القيادة الخادمة وتأثيرها على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بديوان مديرية الصحة بالدقهلية، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ج ٤٢، ١٤، ٢٨٢ - ٣٠٨.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Ahmad, S. (2019). Leader member exchange, social comparison and subjective career success: Envy and its positive outcomes as explanatory mechanism. **Doctoral dissertation**, Capital University of Science and Technology.
2. ALLAHYANI, M. H. (2020). The Relationship between Social Comparison, Depression, and Interpersonal Orientation among Normal, Gifted, and Disabled Female Students in Makkah Secondary Schools. **International Journal for Research in Education**, 44(3), 74-109 .
3. Ashkanasy, N. M. (2002). Studies of cognition and emotion in organisations: Attribution, affective events, emotional intelligence and perception of emotion. **Australian Journal of Management**, 27(1_suppl), 11-20.

4. Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1993). Effects of social comparison direction, threat, and self-esteem on affect, self-evaluation, and expected success. **Journal of personality and social psychology**, 64(5), 708 - 733.
5. Aydin küçük, b., & taştan, s. (2019). The examination of the impact of workplace envy on individual outcomes of counterproductive work behavior and contextual performance: the role of self-control. Suleyman demirel university. **journal of faculty of economics & administrative sciences**, 24(3), 735-766.
6. Blanton, H., Crocker, J., & Miller, D. T. (2000). The effects of in-group versus out-group social comparison on self-esteem in the context of a negative stereotype. **Journal of Experimental Social Psychology**, 36(5), 519-530 .
7. Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2003). Going the extra mile: Cultivating and managing employee citizenship behavior. **Academy of Management Perspectives**, 17(3), 60-71 .
8. Byrne, B. (2016). **Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming**. Retrieved July 10, 2020. In.
9. Chiang, C.-F., & Hsieh, T.-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. **International journal of hospitality management**, 31(1), 180-190 .
10. Chlevin, C. (2021). Modeling social comparison in the stress process: an examination of nurse. **Master of Science**. KANSAS State university.
11. Cohen-Charash, Y., & Mueller, J. S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? **Journal of applied psychology**, 92(3), 666 .

12. Dineen, B. R., Duffy, M. K., Henle C. A., & Lee, K. (2017). Green by comparison: Deviant and normative transmutations of job search envy in a temporal context. **Academy of Management Journal**, 60(1), 295-320 .
13. Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. **Journal of applied psychology**, 86(4), 547 .
14. Epstein, J. (2003). **Envy: The seven deadly sins** (Vol. 1): Oxford University Press.
15. Erdil, O., & Müceldili, B. (2014). The effects of envy on job engagement and turnover intention. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 150, 447-454 .
16. Eslami, A., & Arshadi, N. (2016). Effect of organizational competitive climate on organizational prosocial behavior: Workplace envy as a mediator. **International Journal of Psychological and Behavioral Sciences**, 10(5), 1798-1801 .
17. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of marketing research**, 18(1), 39-50 .
18. Ghadi, M. Y. (2018). Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidence from Jordan. **Management Research Review**, 41(12), 1438-1459.
19. Gholipour, A., Mohammad Esmaili, N., & Parsa, F. (2018). The Effect of Leader-member Exchange on Organizational Envy (Case of Study: A Survey on Iran's Melli Bank's Staff). **Journal of Public Administration**, 10(3), 415-442 .
20. Gołębiowska, B., Bartczak, A., & Budziński, W. (2021). Impact of social comparison on preferences for Demand Side Management in Poland. **Energy Policy**, 149, 112-124 .

21. Grant, A. M., & Mayer, D. M. (2009). Good soldiers and good actors: prosocial and impression management motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. **Journal of applied psychology**, 94(4), 900 -930.
22. Gürsoy, B. E., & Özkan, B. Ö. (2021). Adaptation Study of Relationship Social Comparison Scale. **Nesne** ,19(9),30-41
23. Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**: Sage publications.
24. 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 .
25. Hayes, A. F. (2017). **Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach**: Guilford publications.
26. Heo, M., Toomey, N., & Song, J. S. (2019). Self-evaluation of knowledge sharing through the lens of social comparison theory. **VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems**,50(2), 291-304.
27. Hilal, O. A. (2021). The moderating role of self-efficacy in the relationship between workplace envy and social undermining. **Global Business and Organizational Excellence**, 40(6), 28-40 .
28. Hilal, O. A. (2022). The Role of Organizational Stress in the Relationship Between Leader–Member Exchange and Workplace Envy. **Business Perspectives and Research**. <https://doi.org/10.1177/22785337211070371>

29. Hong, Y., Lin, R., Wang, Q., & Lian, R. (2021). Effects of victim justice sensitivity on envy: The role of upward social comparison and perceived control. **Current Psychology**, 1-8 .
30. Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. **Strategic management journal**, 20(2), 195-204 .
31. Jafri, M. H. (2020). Moderating role of self-efficacy on benign envy—employee engagement relationship. **Business Perspectives and Research**, 8(2), 232-243 .
32. Kemper, T. D. (1991). Predicting emotions from social relations. **Social Psychology Quarterly**, 330-342.
33. Khan, M. H., & Noor, A. (2020). Does employee envy trigger the positive outcomes at workplace? A study of upward social comparison, envy and employee performance. **Journal of Global Business Insights**, 5(2), 169-188 .
34. Kim, S. K. (2006). The role of envy in hospitality employees' organizational citizenship behavior: A leader-member exchange perspective, **Doctoral dissertation**, The Pennsylvania State University.
35. Kim, S., O'Neill, J. W., & Cho, H.-M. (2010). When does an employee not help coworkers? The effect of leader–member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior. **International journal of hospitality management**, 29(3), 530-537 .
36. Lange, J., & Crusius, J. (2015). Dispositional envy revisited: Unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy. **Personality and social psychology bulletin**, 41(2), 284-294 .
37. Lee, K., & Duffy, M. K. (2019). A functional model of workplace envy and job performance: When do employees capitalize on envy by learning from envied targets? **Academy of Management Journal**, 62(4), 1085-1110 .

38. Lee, S. Y. (2014). How do people compare themselves with others on social network sites? The case of Facebook. **Computers in human behavior**, 32, 253-260 .
39. Lee, S.-H., & Workman, J. E. (2013). Gossip, self-monitoring, and fashion consumer groups. **Clothing and Textiles Research Journal**, 31(2), 67-80 .
40. Liu, F., Liu, D., Zhang, J., & Ma, J. (2019). The relationship between being envied and workplace ostracism: The moderating role of neuroticism and the need to belong. **Personality and Individual Differences**, 147, 223-228 .
41. Malone, P. C. (2006). Communicative responses to malicious envy at work, **Doctoral dissertation**, The University of Texas at Austin.
42. 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 .
43. Meier, A., & Johnson, B. K. (2022). Social comparison and envy on social media: A critical review. **Current Opinion in Psychology**, 101-302 .
44. Moon, H., Kamdar, D., Mayer, D. M., & Takeuchi, R. (2008). Me or we? The role of personality and justice as other-centered antecedents to innovative citizenship behaviors within organizations. **Journal of applied psychology**, 93(1), 84 .
45. Mussweiler, T., & Strack, F. (2000). The "relative self": Informational and judgmental consequences of comparative self-evaluation. **Journal of personality and social psychology**, 79(1), 23 .

46. Nandedkar, A. (2016). Investigating leader-member exchange and employee envy: An evidence from the information technology industry. **International Journal of Organization Theory and Behavior**, 19 (4), 419-451.
47. Odle, T. K. (2014). The implications of distance and envy in organizations: an exploration of leader-member exchange and organizational citizenship behaviors, **Chancellor's Honors Program Projects**.
48. Özkoç, A. G., & Çalışkan, 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), 40-46.
49. Pasikhani, M. S. H., & Kuchesfahani, T. S. (2018). The impact of workplace spirituality on organizational citizenship behavior (OCB) with the mediating role of organizational commitment in nurses of Rasht Hospitals, Iran. **Journal of Advanced Pharmacy Education & Research**, Oct-Dec, 8(S2), 31 .
50. Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. **Inovbiz: Journal Inovasi Bisnis**, 9(1), 61-69 .
51. Randhawa, P., & Lee, H. S. (2021). The Roles of Workplace Friendship and Supervisory Interactional Justice in the Relationship between Workplace Envy and Service Outcomes. **Services Marketing Quarterly**, 42(1-2), 20-37 .
52. Rezaei, H. K., Goudarzand, M. C., & Salehi, S. K. (2016). The effect of spiritual leadership components on organizational citizenship behavior in governmental organizations of Rasht. **Journal of Administrative Management, Education and Training**, 12, 273 -282 .

53. Ricci, F., & Scafarto, V. (2015). Malicious Envy in the Workplace and Intangible Capital: An Interpretation from the Perspective of Management. **International Journal of Management Sciences and Business Research**,4(11),24-35.
54. Rozgonjuk, D., Ryan, T., Kuljus, J.-K., Täht, K., & Scott, G. G. (2019). Social comparison orientation mediates the relationship between neuroticism and passive Facebook use. **Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace**, 13(1), 1-19.
55. Runhaar, P., Konermann, J., & Sanders, K. (2013). Teachers' organizational citizenship behaviour: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leader-member exchange. **Teaching and teacher education**, 30, 99-108 .
56. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). **Research methods for business students**: Pearson education.
57. Schaubroeck, J., & Lam, S. S. (2004). Comparing lots before and after: Promotion rejectees' invidious reactions to promotees. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 94(1), 33-47 .
58. Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). **Research methods for business: A skill building approach**: john wiley & sons.
59. Sharma, D., Mishra, M., Pandey, S. K., & Ghosh, K. (2020). Can leader-member exchange social comparison elicit uncivil employee behavior? The buffering role of aggression-preventive supervisor behavior. **International Journal of Conflict Management** ,32(3), 422-444.
60. Shu, C.-Y., & Lazatkhan, J. (2017). Effect of leader-member exchange on employee envy and work behavior moderated by self-esteem and neuroticism. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizations**, 33(1), 69-81 .

61. Smith, R. H. (2000). **Assimilative and contrastive emotional reactions to upward and downward social comparisons. In Handbook of social comparison**, Springer, 173-200.
62. Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. **Psychological bulletin**, 133(1), 46 -64.
63. Snyder, M., & Gangestad, S. (1986). On the nature of self-monitoring: matters of assessment, matters of validity. **Journal of personality and social psychology**, 51(1), 125 -139.
64. Spence, J. R., Ferris, D. L., Brown, D. J., & Heller, D. (2011). Understanding daily citizenship behaviors: A social comparison perspective. **Journal of Organizational Behavior**, 32(4), 547-571 .
65. Sterling, C. M., & Labianca, G. (2015). Costly comparisons: Managing envy in the workplace. **Organizational Dynamics**, 44(4), 296-305. doi:https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.09.007
66. Sterling, C. M., & Labianca, G. J. (2015). Costly comparisons: Managing envy in the workplace. **Organizational Dynamics**,44(4),296-305.
67. Sukmayuda, B. C., Kustiawan, U., Andiyana, E., & Lestari, U. D. (2022). The Effect of Workplace Empowerment, Quality of Work-Life, Work-Life Balance, **Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction. ijd-demos**, 4(1), 161-175.
68. 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 .
69. Takahashi, H., Kato, M., Matsuura, M., Mobbs, D., Suhara, T., & Okubo, Y. (2009). When your gain is my pain, and your pain is my gain: neural correlates of envy and schadenfreude. **Science**, 323(5916), 937-939 .

70. Tariq, H., Weng, Q., Ilies, R., & Khan, A. K. (2021). Supervisory abuse of high performers: a social comparison perspective. **Applied Psychology**, 70(1), 280-310 .
71. TenBrook, E. M. (2016). Social comparison: Dimensional influences on academic and occupational choice, **Master Theses**, Iowa State University .
72. Thai, S., Lockwood, P., Pinkus, R. T., & Chen, S. Y. (2016). Being better than you is better for us: Attachment avoidance and social comparisons within romantic relationships. **Journal of Social and Personal Relationships**, 33(4), 493-514 .
73. Van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2012). Appraisal patterns of envy and related emotions. **Motivation and emotion**, 36(2), 195-204 .
74. Vecchio, R. (2005). Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied. **Cognition & Emotion**, 19(1), 69-81 .
75. Verduyn, P., Gugushvili, N., Massar, K., Täht, K., & Kross, E. (2020). Social comparison on social networking sites. **Current Opinion in Psychology**, 36, 32-37 .
76. Wenninger, H., Cheung, C. M., & Chmielinski, M. (2021). Understanding envy and users' responses to envy in the context of social networking sites: A literature review. **International Journal of Information Management**, 58, 102-303 .
77. Wesner, K. A. (2008). Social comparison of romantic relationships: The influence of family, friends, and media, **Doctoral dissertation**, Iowa State University.
78. Xiang, Y., Dong, X., Zhao, J., Li, Q., Zhao, J., & Zhang, W. (2021). The relationship between mindfulness and envy: The mediating role of emotional intelligence. **PsyCh Journal**, 10(6), 898-904 .

79. Yorges, S. L. (1999). The Impact of Group Formation and Perceptions of Fairness on Organizational Citizenship Behaviors, **Journal of Applied Social Psychology**, 29(7), 1444-1471 .
80. Zhang, C. (2020). The effects of upward social comparison on workplace envy: Moderate of gender identification and Self-esteem. **American Journal of Industrial and Business Management**, 10(3), 531-543 .