

حسادت آکادمیک در دانشجو- معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد- رویکرد ترکیبی همزمان

مهدی محمدی* فرزانه دیمه کار حقیقی**

* استاد گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسئول).

Mmohammadi48@shirazu.ac.ir

** دکتری مطالعات برنامه درسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

farzanedeimehkarhaghighi@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۵/۲۰ تاریخ شروع بررسی: ۱۴۰۳/۶/۱۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۹/۴

چکیده:

هدف این پژوهش، مطالعه عمیق حسادت آکادمیک در دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد بود. طرح پژوهش، ترکیبی و از نوع همزمان موازی است. در بخش کیفی از روش پدیدارشناسی توصیفی استفاده شد. مشارکت کنندگان پژوهش شامل کلیه دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد بودند که با رویکرد نمونه گیری هدفمند و روش نمونه گیری گروه بارز، دانشجو معلمانی انتخاب شدند که در سال چهارم تحصیل می کردند. روش گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختمند و برای تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل مضمون مبتنی بر مضامین پایه، سازماندهنده و فراگیر استفاده شد. در بخش کمی نیز از روش توصیفی-پیمایشی استفاده گردید که جامعه آماری نیز شامل دانشجویان سال چهارم بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده، ۸۵ نفر از دانشجو معلمان گروه‌های تحصیلی مختلف به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، مقیاس حسادت آکادمیک (کوکاک، ۲۰۱۹) بود که پس از محاسبه روایی و پایایی، بین گروه نمونه توزیع و داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری آزمون تی تک نمونه ای و تحلیل واریانس اندازه گیری های مکرر تحلیل شدند. یافته‌های بخش کیفی مربوط به تجارب زیسته دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان نشان داد که احساسات غالب آنان که در مواجهه با حسادت آکادمیک شامل احساس کینه توزی، خودخوری و بلوغ و رشد است. نتایج بخش کمی نیز نشان داد که حسادت آکادمیک در بین دانشجو معلمان وجود دارد و کینه ورزی غالب‌ترین احساس در این زمینه است. لذا براساس یافته‌های بخش کمی و کیفی حسادت آکادمیک یک چالش جدی برای دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان است و لازم است با شناخت دقیق احساسات و تجربیات آنان برنامه‌های مداخله‌ای موثرتر برای کاهش حسادت آکادمیک و بهبود سلامت روان دانشجویان طراحی نمود و سیاست‌های دانشگاهی را در زمینه‌های مختلف مانند ارزیابی عملکرد، رقابت تحصیلی و حمایت از دانشجویان اصلاح کرد.

واژگان کلیدی: دانشجو- معلمان، حسادت آکادمیک، بلوغ، خودخوری، کینه توزی.

Academic Jealousy among Pre-Service Teachers at Mashhad CFU: A Concurrent Mixed-Methods Approach

Mehdi Mohammadi*

Farzane Deimehkar Haghighi**

* Professor, Department of Educational Administration and Planning, Faculty of Education and psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran Mmohammadi48@shirazu.ac.ir (Corresponding Author)

** Phd in curriculum Studies, Faculty of Education and psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran Farzanedeimehkarhaghighi@gmail.com

Abstract

This study aimed to conduct an in-depth exploration of academic jealousy among pre-service teachers at the Mashhad CFU. The research design was a concurrent mixed-methods approach. A phenomenological descriptive method was employed for the qualitative phase. Participants were all pre-service teachers at the university, with fourth-year students selected using purposive sampling and criterion sampling. Data was collected through semi-structured interviews, and thematic analysis was conducted based on basic, organizing, and overarching themes. In the quantitative phase, a descriptive-survey method was used. The population also included fourth-year students, with a simple random stratified sample of 85 pre-service teachers from various academic groups selected. The research instrument was the Academic Jealousy Scale (Kocak, 2019), which was distributed after calculating its reliability and validity. Data was analyzed using one-sample t-test and repeated measures ANOVA. The qualitative findings regarding the lived experiences of pre-service teachers at the CFU revealed that their predominant feelings when facing academic jealousy included resentment, self-blame, and growth. The quantitative results also indicated the presence of academic jealousy among pre-service teachers, with resentment being the most prevalent feeling. Based on both quantitative and qualitative findings, academic jealousy is a significant challenge for pre-service teachers at the CFU. Therefore, by accurately understanding their feelings and experiences, it is necessary to design more effective intervention programs to reduce academic jealousy and improve students' mental health. Additionally, university policies in various areas such as performance evaluation, academic competition, and student support should be revised.

Keywords: pre-service teachers, academic jealousy, maturity, self-blame, resentment.

مقدمه

حسادت مفهومی است که در بسیاری از زمینه‌ها مانند روانشناسی، جامعه‌شناسی، انسان‌شناسی به ویژه در روابط عاطفی بین افراد وجود دارد (پاینز و آرنسون^۱، ۱۹۸۳) و حالت آمیخته‌ای از عواطف و افکار ناظر بر منفی‌گرایی فردی و اجتماعی است (ازدمیر^۲، ۲۰۱۸؛ کویوک و تاستان^۳، ۲۰۲۰). اولین مطالعه نظری در مورد حسادت توسط «لوین» انجام شد و شامل احساس یا رفتاری بود که به ویژه در روابط بین زوجین بروز پیدا می‌کرد. «پاینز و فریدمن^۴» حسادت را به عنوان پاسخی به یک عنصر خطرناک توصیف کرد که می‌تواند منجر به شکست یا پایان یک رابطه ارزشمند شود (پاینز و فریدمن، ۱۹۹۸). در روابط بین فردی حسادت، به عنوان واکنش به احتمال پایان یک رابطه در نتیجه حضور یک رقیب در یک رابطه عاطفی یا ازدواج تعریف می‌گردد (بونک^۵ و همکاران، ۱۹۹۶؛ مارتینز - لئون^۶ و همکاران، ۲۰۱۷ و ونتوره-لئون^۷ و همکاران، ۲۰۲۳).

«پاینز» معتقد است که حسادت مجموعه پیچیده‌ای از احساسات است و برای اکثر مردم بسیار دردناک تلقی می‌شود و رویکردهای مختلفی برای ایجاد آن وجود دارد (پاینز و بووز^۸، ۱۹۹۲). به عنوان مثال، «مید^۹» استدلال می‌کند که حسادت ناشی از احساس ناامنی و عدم کفایت، منشأ فرهنگی یا فردی دارد (مید، ۲۰۰۳). «گرینبرگ و پیشزینسکی^{۱۰}» بیان می‌کنند که عشق، عزت نفس پایین، ترس از دست دادن و ناامنی اساس حسادت است (گرینبرگ و پیشزینسکی، ۱۹۸۵). از سوی دیگر، فروید چهار توضیح مختلف در مورد اساس حسادت ارائه داده است (پاینز، ۲۰۱۶)، غم و اندوه ناشی از ترس از دست دادن عزیز، درک اینکه افراد نمی‌توانند هر چیزی را که می‌خواهند داشته باشند (آگاهی دردناک)، احساس حسادت نسبت به حریفان موفق و احساس مسئولیت نسبت به از دست دادن فرصت‌های خود. همانطور که بیان گردید فروید درباره حسادت به نکته دیگری اشاره کرده است و آن حس حسادت در برابر حریفان موفق است. به عبارتی از این دیدگاه، حسادت به ویژگی اطلاق می‌شود که فردی می‌خواهد آنچه را که دیگران دارد داشته باشد، فرد فرصت‌های مادی، موفقیت، ویژگی‌های جسمانی دیگران را با خود و در نهایت برتری یا کمیت شخص دیگری مقایسه می‌کند و در نهایت وضعیتی را توصیف می‌کند که فرد نمی‌تواند کیفیت یا کمیت شخص دیگری را که برتر از خودشان است بپذیرد (اندرسون^{۱۱}، ۲۰۰۲؛ کیم و هوپکا^{۱۲}، ۲۰۰۲؛ پاروت و اسمیت^{۱۳}، ۱۹۹۳ و پاینز، ۲۰۱۶).

از سوی دیگر «سالووی و رادین^{۱۴}» تفاوت بین حسادت و رشک را با تعریف حسادت رابطه اجتماعی و حسادت مقایسه اجتماعی مشخص کردند (سالووی و رادین، ۱۹۸۶). بر این اساس، واکنش فرد به تهدید رابطه خود با شخص دیگری (که می‌تواند یک شیء نیز باشد) توسط فرد یا افراد دیگر، حسادت رابطه اجتماعی است. این را می‌توان به عنوان واکنشی به خطر از دست دادن چیزی که فرد دارد، در نظر گرفت. آنچه مالکیت دارد می‌تواند یک رابطه، خانه، ماشین، موفقیت، موقعیت شغلی باشد، اما اغلب به عنوان واکنشی به خطر از دست دادن یا فروپاشی یک رابطه عاطفی تعریف می‌شود. در حسادت مقایسه اجتماعی، رابطه، موقعیت شغلی، موفقیت، خانه، ماشین،

¹ Pines, A. & Aronson

² Özdemir

³ Küçük & Taştan

⁴ Pines, A. M. & Friedman

⁵ Buunk

⁶ Martínez-León

⁷ Ventura-León

⁸ Bowes

⁹ Mead

¹⁰ Greenberg & Pyszczynski

¹¹ Anderson

¹² Kim & Hupka

¹³ Parrott & Smith

¹⁴ Salovey & Rodin

ویژگی شخصیتی یا ویژگی فیزیکی وجود دارد که فرد آرزوی داشتن آن را دارد و تلاش می‌کند توسط فرد دیگری که این شرایط را دارد پرورش و جایگزین شود. اگرچه هر دو تعریف در زندگی روزمره حسادت نامیده می‌شوند، می‌توان گفت که حسادت رابطه اجتماعی مربوط به حسادت و حسادت مقایسه اجتماعی مربوط به رشک است.

اما یکی از نکات مهم در این زمینه، تفاوت بین حسادت و رشک در محیط‌های آموزشی است. همان‌طور که فروید هم اشاره کرده، حسادت به موفقیت دیگران و خودسرزندی که افراد به خاطر نرسیدن به موفقیت دارند، بخش مهم و رایجی از حسادت است (پاینز، ۲۰۱۶). مطالعات «ماسی و گانگه^{۱۵}» نشان داده است که دانش‌آموزان موفق معمولاً مورد حسادت همکلاسی‌های خود قرار می‌گیرند و آن‌ها به موفقیت‌های اجتماعی و تحصیلی همکلاسی‌هایشان حسادت می‌کنند، به‌خصوص اگر خودشان در این زمینه‌ها موفق نباشند. این حسادت شبیه به رشک است (ماسی و گانگه، ۲۰۰۲). علاوه بر این، «رنتش^{۱۶} و همکاران»، نشان داده‌اند که در محیط‌های رقابتی، حسادت می‌تواند باعث ایجاد رقابت منفی در بین دانش‌آموزان شود (رنتش و همکاران، ۲۰۱۵). پژوهش «گونزالز ناوارو^{۱۷} و همکاران»، نیز بیان می‌کند که حسادت بر روابط بین فردی در محیط‌های کاری و رقابتی حاکم است (گونزالز ناوارو و همکاران، ۲۰۱۸). پژوهش‌های دیگر نیز نشان دادند که بسیاری از دانش‌آموزان، همکلاسی‌های خود را رقیب می‌دانند تا شریک، و این رویکرد به طور کلی باعث آسیب بیشتر به رابطه آنها شده است و نگرش‌های منفی را نسبت به یکدیگر شکل می‌دهد (پارتاساراسی^{۱۸} و همکاران، ۲۰۲۳).

پژوهشگران مختلفی سعی کرده‌اند ریشه و علت این پدیده را بررسی کنند، زیرا اگرچه برخی افراد حسادت دانش‌آموزان را نتیجه موفقیت طلبی می‌دانند، اما شواهد دیگری نشان می‌دهد که حسادت در نتیجه عدم توانایی در کسب موفقیت است. زیرا دانش‌آموزانی که در مقایسه با همکلاسی‌های رقیب از مزیت کمتری برخوردارند، تمایل دارند به همتایان خود حسادت کنند و هر بار که می‌بینند همتایان خود عملکرد بهتری دارند و در موقعیت بهتری برای انجام یک تکلیف قرار می‌گیرند، ناامید می‌شوند. این نه تنها در محیط مدرسه، بلکه در محل دانشگاه و محیط‌های شغلی کار نیز رایج است. این احساس حسادت و ناامیدی باعث کاهش انگیزه در افراد می‌شود و بهره‌وری آنان را نیز کاهش می‌دهد. لذا حسادت زمانی است که افراد سعی می‌کنند مانند سایرین باشند، اما موفق نمی‌شوند (فریمن^{۱۹}، ۲۰۱۳) و از طریق تقلید یا نوآوری از دیگران پیشی بگیرند. اگر تصادفاً شکست بخورند، احساس می‌کنند که در یک دوره مشخص از یک فعالیت به هدف خود نرسیده‌اند و این باعث می‌شود که به کار و دستاوردهای شما حسادت کنند. همین وضعیت در میان دانشجویان دانشگاه نیز اتفاق می‌افتد. وقتی آن‌ها سعی می‌کنند در زمینه‌های تحصیلی یا حتی در فعالیت‌های فوق برنامه مانند «رقبا» خود باشند و از طرف دیگر شکست می‌خورند، در نهایت نسبت به آنها حسادت می‌کنند. این حسادت در نتیجه ناتوانی در انجام کاری است که شخص دیگری آن را با موفقیت انجام داده است. لذا درک احساسات حسادت از دیدگاه دانشجویان در موسسات دانشگاهی بسیار مهم است. موفقیت تحصیلی ارتباط قوی با یک حرفه موفق پس از آن دارد. بنابراین، دانشجویان در محیط دانشگاه معمولاً، احساس رقابت مداوم بین خود را تجربه می‌کنند که آنان را در معرض خطر بیشتری برای ایجاد احساس محرومیت و تهدید قرار می‌دهد (دس برسفود^{۲۰}، ۲۰۰۵). یکی از عواقب محتمل برای چنین احساساتی، ایجاد ویژگی‌های شخصیتی نادرست و پیامدهای روان‌پاتولوژیک منفی مانند رشک و کینه به همسالانی می‌شود که از نظر تحصیلی سالم‌تر و موفق‌تر هستند (پارکر^{۲۱} و همکاران، ۲۰۰۵). در نتیجه، دانشجویان احساس بی‌هدفی در زندگی، بی‌انگیزگی، پرخاشگری نسبت به همسالان، احساس ناکافی بودن و از دست دادن حس ارزشمندی در خود را تجربه می‌کنند و

15 Massé & Gagné

16 Rentzsch

17 González-Navarro

18 Parthasarathy

19 Freeman

20 Dass-Brailsford

21 Parker

امر ممکن است باعث شود که در ایجاد مکانیسم‌های مقابله‌ای منفی مشارکت کنند (اندرسون، ۲۰۰۲؛ پارکر و همکاران، ۲۰۰۵) و پیامدهای منفی اجتماعی مانند رفتارهای سوء استفاده‌گرانه، زورگویی، پرخاشگری، تعارضات رابطه و خصومت عمومی را به دنبال داشته باشد (بارنت^{۲۲} و همکاران، ۱۹۹۵؛ باس^{۲۳}، ۲۰۰۰؛ پیونت و کوهن^{۲۴}، ۲۰۰۳).

لذا با توجه به این که حسادت یکی از احساسات منفی رایج و یکی از عوامل اصلی مشکلات روابط بین افراد است و همچنین به دلیل افزایش رقابت و استانداردهای مادی جامعه، جوانان احساس رقابت قوی و مداوم با یکدیگر را تجربه می‌کنند و عدم توانایی در برآورده کردن استانداردهای تعیین شده توسط دیگران منجر به احساس بیشتر حسادت نسبت به دیگران و در نتیجه آسیب به آنان می‌شود، بنابراین، مطالعه افرادی که حسادت آکادمیک را تجربه می‌کنند ضروری است، زیرا افرادی که احساسات شدید حسادت نسبت به دیگران دارند، موانع و مشکلات زیادی برای اطرافیان خود ایجاد می‌کنند. به طور خاص تر در دانشگاه‌ها، رقابت مداوم بین دانشجویان برای کسب نمرات بالاتر و موفقیت تحصیلی وجود دارد (خانچندانی و دورهام^{۲۵}، ۲۰۰۹). چنین محیط رقابتی از یک طرف مفید است زیرا دانشجویان را برای دستیابی به بیشترین انتظار از خودشان ترغیب می‌کند. با این حال، چنین رقابت فزاینده‌ای آنان را در معرض خطر بیشتری برای ایجاد احساس حسادت در صورت عدم موفقیت قرار می‌دهد. لذا، نیاز است تا به بررسی ساختار کلی تر حسادت در محیط دانشگاهی بین دانشجویان به جای پرداختن آن صرفاً در روابط صمیمانه پرداخت. از این رو مطالعه حاضر برای بررسی تجربه زیسته دانشجویان دانشگاه فرهنگیان مشهد از حسادت آکادمیک طراحی شده است تا حسادت را به طور عمیق در نمونه‌ای از دانشجو-معلمان مورد بررسی قرار دهد. نتایج این مطالعه می‌تواند به مدیریت احساس حسادت برای درک نقاط ضعف، پذیرش و غلبه بر آن‌ها از طریق افزایش خودمدیریتی برای داشتن زندگی سالم تر و رضایت‌بخش تر در محیط دانشگاهی کمک نماید.

پیشینه پژوهش

اهمیت پژوهش در حوزه حسادت، به عنوان یک احساس بنیادین انسانی، از دیرباز مورد تأکید پژوهشگران بوده است. ریشه‌های تاریخی این مطالعات به ارسطو بازمی‌گردد، که آن را به دو نوع حسادت خُبث‌آمیز و نیک تقسیم‌بندی کرده است. در حالی که حسادت خُبث‌آمیز با نگرش‌ها و رفتارهای منفی همراه است و به بدخواهی و خصومت منجر می‌شود، حسادت نیک بر جنبه‌های انگیزشی حسادت تأکید دارد و به عنوان تحسین‌آمیز و تقلیدی شناخته می‌شود.

با پیشرفت تحقیقات در حوزه روانشناسی اجتماعی، درک پژوهشگران از حسادت پیچیده‌تر شده است. مقایسه‌های اجتماعی، به ویژه مقایسه‌های نامطلوبی که فرد را در موقعیت پایین‌تری قرار می‌دهند، به عنوان یکی از عوامل اصلی برانگیزاننده حسادت شناخته می‌شوند (گیلبرت^{۲۶} و همکاران، ۱۹۹۵). این مقایسه‌ها می‌توانند منجر به احساسات منفی مانند حقارت، خصومت و کینه شوند و در نهایت به رفتارهای مخرب مانند شایعه‌پراکنی، تضعیف دیگران و حتی اقدامات خشونت‌آمیز منجر گردند (اسمیت و کیم^{۲۷}، ۲۰۰۷؛ پاروت و اسمیت، ۱۹۹۳). با این حال، دیدگاه‌های جدیدتر نشان می‌دهند که حسادت لزوماً به نتایج منفی منجر نمی‌شود. برخی پژوهشگران بر این باورند که حسادت می‌تواند به عنوان یک انگیزه برای پیشرفت و بهبود فردی نیز عمل کند. به عبارت دیگر، حسادت می‌تواند افراد را به تلاش بیشتر برای دستیابی به اهداف خود و بهبود وضعیت خود سوق دهد.

با این حال با بررسی پژوهش‌ها، میتوان انواع حسادت را در دسته بندی‌های مانند حسادت عاشقانه، حسادت خواهر و برادر و حسادت در محل کار و حسادت آکادمیک مورد بررسی قرار داد (ازدمیر، ۲۰۱۸ و ازدمیر و اردم^{۲۸}، ۲۰۲۰).

²² Barnett

²³ Buss

²⁴ Puente & Cohen

²⁵ Khanchandani & Durham

²⁶ Gilbert

²⁷ Smith & Kim

²⁸ Erdem

حسادت عاشقانه با ایجاد یک رویکرد تهدیدی برای یک رابطه ظاهر می شود و نفرت و میل به آسیب را ایجاد می کند. حسادت عاشقانه یک واکنش نامنظم است که در روابط عاشقانه و دوستی در برابر نگرش های منفی ایجاد شده برای این روابط رخ می دهد (پاینز و پاینز، ۲۰۱۳). وقتی حسادت به صورت درونی مورد بررسی قرار می گیرد، افکار فرد در دنیای درونی خود حفظ می شود و رشد می کند و خود را در قالب جملات کوچک و یا به صورت فیزیکی نشان می دهد. افکار درونی ممکن است شامل احساساتی باشد که در دنیای درونی او رشد می کنند، مانند سرزنش خود، مقایسه با دیگران، ترحم به خود و... واکنش های فیزیکی نیز به دلیل رشد و ناتوانی این احساسات در درون فرد به وجود می آیند. این واکنش ها می تواند به صورت تعریق بیش از حد، خارش، حملات لرزش، ضربان قلب سریع و سیاهی چشم (دیسلوا^{۲۹}، ۱۹۹۷) خود را نشان دهد.

از سوی دیگر در محیط خانواده، کودکان از بدو تولد، محبت و احساس تعلق را از والدین خود دریافت می کنند اما زمانی که یک عضو جدید به خانواده می پیوندد، اولین واکنشی که پدید می آید، موجی از احساس خشم شدید و ترحم و اندوه است. بدین معنی زمانی که خواهر یا برادر جدید به دنیا می آید، کودک خردسال احساس می کند مادر نسبت به او بی تفاوت شده و با احساس از خود بیگانگی می کند. این احساسات باعث ایجاد این تفکر می شود که با آمدن نوزاد تازه متولد شده، مادر او را از عشق خود محروم کرده است (تامپسون^{۳۰}، ۲۰۰۴) و دیگر در خانواده جایگاه ویژه خود را ندارد. لذا سعی می کند احساسات منفی خود را نسبت به خانواده و نوزاد تازه متولد شده منعکس نماید. در نتیجه حسادت خواهر و برادر، پیامدهای منفی مانند نگرش پرخاشگرانه نسبت به خواهر و برادر، ضرب و شتم یا آزار آن ها، آسیب رساندن به اشیاء دیگر، استفاده از وسایل نوزاد و خیس کردن رختخواب رخ می دهد (کاراتس^{۳۱}، ۲۰۰۹). اگر در محیط خانواده این حسادت توسط مادر و پدر کنترل شود، آسیب جدی در وی نخواهد داشت اما در برخی موارد، کوتاهی خانواده در کمک به خواهر و برادر بزرگتر در این مسائل باعث آسیب روانی دائمی در دوران کودکی شده و بر رشد آنها تأثیر نامطلوب می گذارد (داگکیلو^{۳۲}، ۲۰۱۸).

همچنین با توجه به این که احساسات بخشی جدایی ناپذیر از زندگی انسان هستند و در همه جنبه های آن حضور دارند. طبیعتاً این احساسات در محیط کار هم وجود دارند. در سال های اخیر، تحقیقات نشان داده اند که حسادت می تواند تأثیر قابل توجهی بر محیط کار و ساختار سازمانی داشته باشد (اوزکالپ^{۳۳}، ۲۰۱۳). در حالی که احساسات مثبت مانند شوق و انگیزش می توانند عملکرد و بهره وری را افزایش دهند، احساسات منفی مانند حسادت می توانند به مشکلات جدی مانند تعارضات سازمانی، فرسودگی شغلی و افسردگی منجر شوند. تمرکز کارکنان بر وظایف خود برای موفقیت سازمان بسیار مهم است (تورمن و کانکایا^{۳۴}، ۲۰۰۸). رقابت یکی از عوامل اصلی ایجاد حسادت است. مقایسه خود با دیگران می تواند به حسادت منجر شود. افراد حسود ممکن است برای مقابله با این احساس، تلاش بیشتری کنند یا به رفتارهای مخرب مانند بدگویی یا مانع تراشی روی آورند. در محیط های کاری، احساسات پیچیده و پنهانی می توانند به استرس و تنش منجر شوند. رقابت ناسالم و تلاش برای افزایش احساسات منفی در دیگران، محیط کار را به فضایی منفی تبدیل می کند (ازدمیر، ۲۰۱۸). به طور کلی، حسادت می تواند تأثیر مخربی بر محیط کار داشته باشد و باعث کاهش بهره وری و افزایش مشکلات سازمانی شود (یوکوک^{۳۵}، ۲۰۱۹). همچنین یکی از عوامل مهم در حسادت محیط کار، عامل فشار است. در موسساتی که منابع سازمانی کافی نیست و قوانین سیستم ارتقاء رتبه کاملاً مشخص نیست، نگرانی هایی برای افراد ایجاد می شود. در اثر این وضعیت، زمانی که کارکنان برای دریافت رتبه تلاش می کنند این تصور ایجاد می شد که ممکن است وضعیت و اقتدار افراد با رتبه بالا در موسسه به خطر می افتد. در نتیجه، این رقابت به عنوان یک «تهدید» تلقی شده و خود به عنوان حسادت نسبت به افراد درک می گردد و منجر به بازداری از کار مشارکتی می شود

²⁹ De Silva

³⁰ Thompson

³¹ Karataş

³² Dağcıoğlu

³³ Özkalp

³⁴ Töremen & Çankaya

³⁵ Üçok

یکی از انواع حسادت که کمتر به آن پرداخته می‌شود، حسادت آکادمیک است. این حسادت که در محیط‌های دانشگاهی به دلیل رقابت شدید شکل می‌گیرد، می‌تواند مشکلات عاطفی و روانی زیادی را برای افراد ایجاد کند. مفهوم حسادت آکادمیک می‌تواند علائمی مانند خشم و کینه، مقایسه مداوم، تلاش برای پایین کشیدن دیگران، احساس حقارت را در پی داشته باشد و زمانی فرد نتواند آن را کنترل نماید باعث کاهش عملکرد تحصیلی، تخریب روابط بین فردی و مشکلات روانی خواهد شد. حسادت آکادمیک زمانی رخ می‌دهد که فرد به دلیل موفقیت دیگران، خصوصاً همسالان یا همکارانش، احساس ناراحتی، خشم یا حسادت کند. این حسادت می‌تواند به دلایل مختلفی از جمله مقایسه مداوم خود با دیگران، نرسیدن به اهداف مورد نظر و احساس کمبود توانایی، رقابت شدید، فشارهای اجتماعی و عوامل شخصیتی فرد باشد (اندرسون، ۲۰۰۲؛ کیم و هوپکا، ۲۰۰۲). این نوع از حسادت کاملاً با مفهوم حسادتی که فروید آن را مطرح نموده است مطابقت دارد (پاینز و فریدمن، ۱۹۹۸). مثلاً ذکر مواردی مانند «از دوستانم که در امتحانات نمره بالاتری از من می‌گیرند بدم می‌آید» و «می‌خواهم از مطالعه دوستانم جلوگیری کنم» در این نوع از انواع حسادت قابل طرح است. در مدل دیگری از انواع حسادت آکادمیک که «بلوغ» نامیده می‌شود، واکنشی است که در آن افراد می‌خواهند آنچه را که شخص دیگری دارد، داشته باشند، اما آن را بدون عصبانیت از خود یا دوستانشان به رفتاری بینش‌آمیز یا سطحی تبدیل می‌کنند. از این واکنش‌ها به عنوان رفتارهای بالغ نام برده می‌شود. برخی از مطالعاتی که رابطه بین حسادت و سن و بلوغ غیرمستقیم را آشکار کردند (برینگل و ویلیام^{۳۷}، ۱۹۷۹؛ برینگل و همکاران، ۱۹۷۹؛ مسز^{۳۸} و همکاران، ۱۹۸۲ و سالیوان^{۳۹}، ۲۰۱۳) نشان داده‌اند که با افزایش سن، افراد در صورت حسادت احتمالی نگرش پخته‌تری از خود نشان می‌دهند. اضافه بر این در محیط دانشگاهی، حسادت بیشتر در بین افرادی که شباهت‌های زیادی با هم دارند، مانند همکاران یا همکلاسی‌ها، رخ می‌دهد. این افراد را می‌توان بر اساس زمینه‌های مشترکشان در گروه‌هایی طبقه‌بندی کرد که معیارهای قرار دادن افراد در این گروه‌ها می‌تواند ذهنی باشد. یعنی حسادت دانشگاهی بیشتر از افرادی است که شباهت‌های زیادی با هم دارند، نه لزوماً کسانی که در جایگاه بالاتری نسبت به شما قرار دارند. این شباهت‌ها می‌تواند شامل زمینه‌های مشترکی مانند محل تحصیل، مرحله شغلی، رشته تحصیلی و غیره باشد (رومرو^{۴۰}، ۲۰۲۲).

در جمع بندی انواع حسادت باید عنوان نمود حسادت، به عنوان یک احساس پیچیده و گاه مخرب، در طیف وسیعی از روابط انسانی، از روابط عاشقانه گرفته تا محیط‌های خانوادگی، کاری و دانشگاهی، می‌تواند وجود داشته باشد. همانطور که پژوهش‌ها بیان کرد، این احساس که ریشه در مقایسه خود با دیگران، ترس از دست دادن و احساس کمبود دارد، می‌تواند به شکل‌های مختلفی بروز کرده و پیامدهای روانشناختی و رفتاری متنوعی را به همراه داشته باشد. در واقع بر اساس تئوری مقایسه اجتماعی، بروز و وقوع حسادت، زمانی است که افراد در موضع ضعف، توانایی‌های خود را با افراد بهتر از خود مقایسه و مورد ارزیابی قرار دهند (دافی^{۴۱} و همکاران، ۲۰۱۲ و کروسوس^{۴۲} و همکاران، ۲۰۲۲). این مقایسه می‌تواند به دو نتیجه کاملاً متفاوت منجر شود اگر نتیجه مقایسه فرد با دیگران مطلوب باشد، به کسب هویت منجر می‌شود و اگر نامطلوب باشد نتیجه آن تخریب هویت خواهد بود و تخریب، هویت خود به حسادت منجر می‌گردد (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۳).

اما با توجه به این که در محیط‌های آکادمیک، به‌ویژه در زمینه تولید دانش، انگیزه‌های اجتماعی بسیار مهم هستند، محققان و دانشجویان تحت تأثیر عوامل اجتماعی، فرهنگی و نهادی قرار دارند. یکی از این عوامل مهم، حسادت است. رومرو (۲۰۲۲) معتقد است که حسادت در محیط‌های آکادمیک بسیار رایج است و درک آن برای شناخت بهتر چگونگی تأثیر عواطف بر کار محققان و در نهایت پیشرفت دانش بسیار مفید است. در بررسی مطالعات انجام شده در خصوص حسادت آکادمیک، این مفهوم به عنوان حسادت فردی و حسادت

³⁶ Dogan & Vecchio

³⁷ Bringle & Williams

³⁸ Mathes

³⁹ Sullivan

⁴⁰ Romero

⁴¹ Duffy

⁴² Crusius

نهادی تعریف شده است. بر این اساس، حسادت فردی خود را به صورت ناتوانی، بیماری روانی، ضعف، حسادت و جاه طلبی نشان می‌دهد. علاوه بر این، حسادت نهادی به عنوان، رقابت، ناامیدی و نگرش منفی نیز توصیف می‌شود (کوچاک^{۴۳}، ۲۰۱۹ و ازدمیر، ۲۰۱۸). این نوع از حسادت، بنا بر دلایل متعددی مانند "بی کفایتی"، "شکست درونی"، "رقابت" و "دلایل شخصی" (رومرو، ۲۰۲۲)؛ شایعات و تبعیض و عدم پویایی گروهی (ازدمیر، ۲۰۱۸)، عامل رقابت (یوکوک، ۲۰۱۹) ضعف اعتماد به نفس (کوچاک و تاستان، ۲۰۲۰) بروز پیدا می‌کند؛ اما ازدمیر و اردم (۲۰۲۰) هنگام بررسی پیشنهادات راه حلی برای کاهش حسادت آکادمیک نشان می‌دهند که دوران کودکی و تحصیلات دبستان دلیل مهمی برای عدم اعتماد به نفس و عزت نفس در فرد است و از باورها، ارزش‌ها و رفتارها در این دوران می‌تواند عامل بروز حسادت آکادمی در دوران بزرگسالی باشد.

با مرور پژوهش‌های انجام شده در حوزه حسادت آکادمیک، مطالعه بایار و کوچاک^{۴۴} در سال (۲۰۲۱)، با هدف بررسی دقیق‌تر پدیده حسادت آکادمیک، به سراغ دیدگاه خود دانشگاهیان رفته است. آن‌ها با پرسش از اساتید دانشگاه‌ها، به دنبال شناخت علل ریشه‌ای حسادت و راهکارهای کاهش آن بودند. نتایج این پژوهش نشان داد که اساتید حسادت آکادمیک را به دو دسته اصلی تقسیم می‌کنند: حسادت فردی و حسادت سازمانی. عوامل فردی مانند ناتوانی، شکست‌های درونی و رقابت شدید، به عنوان دلایل اصلی حسادت توسط اساتید معرفی شدند. از سوی دیگر، عوامل سازمانی مانند سیاست‌های علمی نادرست و عدم تشویق به همکاری نیز به عنوان تقویت‌کننده‌های حسادت شناخته شدند. برای مقابله با این معضل، شرکت‌کنندگان در پژوهش، راهکارهایی مانند ترویج فرهنگ همکاری، آموزش مهارت‌های اجتماعی، بهبود سیاست‌های علمی و ایجاد مکانیزم‌های تشویقی مناسب را پیشنهاد کردند. این مطالعه با ارائه یک دیدگاه جامع‌تر از حسادت آکادمیک، می‌تواند به عنوان یک گام مهم در جهت شناخت و مدیریت این پدیده پیچیده در محیط‌های دانشگاهی تلقی شود. همچنین مطالعه رومرو (۲۰۲۲) بر روی حسادت در محیط‌های دانشگاهی، به نقش پررنگ حسادت در جوامع علمی پرداخته و آن را به عنوان یک پدیده گسترده در نظر می‌گیرد. وی با اتکا بر دیدگاه‌های معرفت‌شناسی اجتماعی علم، استدلال می‌کند که اگرچه حسادت در ظاهر یک ضرر جمعی محسوب می‌شود، اما در بستر تحقیقات دانشگاهی و با توجه به ماهیت کالاهای معرفتی، استراتژی‌های فردی برای کاهش حسادت اغلب منجر به نتایج مثبت جمعی می‌شود. این مطالعه در نهایت به یک چالش اساسی در طراحی نهادهای علمی اشاره می‌کند؛ چگونگی کاهش حسادت بدون اینکه به پیشرفت دانش آسیب وارد شود. به عبارت دیگر، رومرو نشان می‌دهد که تلاش برای ریشه‌کن کردن حسادت در محیط‌های دانشگاهی، ممکن است به قیمت کند شدن روند تولید دانش تمام شود.

کلاری^{۴۵} و همکاران (۲۰۱۶) حسادت پرستاران در محیط‌های آکادمیک پرستاری را مورد بررسی قرار داده و جنبه‌های مثبت و منفی آن را بر محیط کار مورد پژوهش قرار دادند. بنا بر نظر آنان، حسادت احساس رایج در محیط دانشگاهی پرستاری است که ناشی از تقاضای بالای بهره‌وری، رقابت شدید برای منابع محدود، ترجیحات برای وظایف خاص و فرصت‌های ارتقاء شغلی است. زمانی که این احساسات در حد متوسط باشند و بخشی از رقابت و رقابت روزمره باشند، به نفع سازمان هستند. با این حال، حسادت می‌تواند عواقب جدی از جمله آسیب به روابط و ارتباطات و تضعیف عملکرد همکاران داشته باشند. برای مقابله با این چالش، توصیه می‌شود فرصت‌هایی برای خوداندیشی و بررسی تأثیر محیط کار بر سلامت و عملکرد حرفه‌ای پرستاران دانشگاهی فراهم شود. درک چگونگی تأثیر حسادت بر محیط کار، روابط کاری و عملکرد فردی/تیمی برای پرستاران دانشگاهی، چه در ابتدای کار و چه باتجربه، اهمیت دارد. در همین راستا همایون و شعیب^{۴۶} (۲۰۱۹) با هدف بررسی ارتباط بین رقابت‌پذیری و بروز احساسات منفی مانند حسادت، حسد و انزجار در بین دانشجویان پزشکی پژوهشی را با استفاده از مقیاس‌های استاندارد و نمونه‌ای متشکل از ۲۰۰ دانشجوی پزشکی انجام دادند و نتایج نشان داد که افزایش رقابت‌پذیری

⁴³ Koçak

⁴⁴ Bayar & Koca

⁴⁵ Cleary

⁴⁶ Humayon & Shoaib

در محیط دانشگاهی با افزایش خفیف اما معنی‌دار احساسات منفی مرتبط است. به طور خاص، رابطه قوی‌تری بین حسادت و انزجار مشاهده شد. همچنین، نتایج نشان داد که سن دانشجویان با شدت تجربه این احساسات مرتبط است، اما سال تحصیلی تأثیر معنی‌داری بر این ارتباط نداشت. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که رقابت شدید در محیط‌های دانشگاهی پزشکی می‌تواند منجر به بروز مشکلات روانی-اجتماعی در دانشجویان شود. بنابراین، طراحی و اجرای مداخلات روانشناختی برای مدیریت احساسات منفی و بهبود سلامت روان دانشجویان پزشکی ضروری به نظر می‌رسد.

در محیط‌های آموزشی همچون مدرسه نیز، مطالعه رابینز^{۴۷} (۱۹۷۸) با هدف بررسی راهکارهای حل تعارض در بین دانش‌آموزان دبیرستانی شهر اوتیوکه در ایالت بایلسا انجام شد. این پژوهش نشان داد که دلایل اصلی درگیری دانش‌آموزان بسیار متنوع بوده و شامل مسائلی مانند سرقت، اختلاف نظر، بی‌احترامی به معلمان، بی‌انضباطی، حسادت‌های تحصیلی، رقابت برای جلب توجه، نگرش‌های منفی و مسائل مربوط به روابط بین‌جنسی بوده است. نتایج این مطالعه به طور خاص بر نقش مهم بی‌احترامی به معلمان، اختلاف نظرها و حسادت‌های تحصیلی در ایجاد تعارضات بین دانش‌آموزان تأکید دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهند که برای کاهش تعارضات در محیط‌های آموزشی، باید به طیف گسترده‌ای از عوامل توجه داشت و راهکارهای جامع و چندجانبه‌ای را در نظر گرفت.

از سوی دیگر، مطالعه ازدمیر و اردم (۲۰۲۰) به جنبه‌ای جالب و کمتر مورد توجه قرار گرفته از حسادت پرداخته است. این مطالعه برخلاف بسیاری از پژوهش‌های دیگر که حسادت را به عنوان یک احساس منفی و مخرب می‌بینند، بر جنبه‌های مثبت و سازنده آن تأکید می‌کند. طبق نظر این پژوهشگران، حسادت لزوماً یک احساس مخرب نیست و می‌تواند به عنوان یک انگیزه قوی برای پیشرفت و موفقیت عمل کند. افرادی که احساس حسادت می‌کنند، ممکن است برای رسیدن به موقعیت و هدف مورد نظر خود تلاش بیشتری کرده و کارآمدتر باشند. به عبارت دیگر، حسادت می‌تواند به عنوان یک محرک داخلی عمل کرده و افراد را به سمت بهبود و پیشرفت سوق دهد. این دیدگاه به این معنی نیست که حسادت همیشه مثبت است و باید تشویق شود. بلکه به این معناست که حسادت می‌تواند یک نیروی قدرتمند باشد که اگر به درستی مدیریت شود، می‌تواند به رشد فردی و پیشرفت کمک کند.

در داخل کشور، پژوهشی که به طور مستقیم به بررسی حسادت آکادمیک در بین دانشجویان دانشگاه‌ها بپردازد یافت نشد، اما پژوهش نصر اصفهانی و حیدری آقاگلی (۱۳۹۸)، اشاره می‌کنند از آنجایی که حسادت در محل کار می‌تواند باعث بروز رفتارهای انحرافی در سازمان شود لذا سازمان و مدیریت با در نظر گرفتن سیستم ارزیابی عملکرد مناسب و در نظر گرفتن شرایط برابر عملکرد هر فرد را به درستی بررسی و نتایج را در اختیار همه قرار داده و این مطلب را به کارکنان القا کند که هر کسی توانایی و مهارت‌هایی دارد و به جای حسادت بهتر است با هم رقابت کنند و در یک جهت حرکت نمایند. مطالعه حسن پور و همکاران (۱۳۹۹ الف)، نیز به بررسی تجربی مدل حسادت در محیط کار پرداخته و بیان می‌کند روان رنجوری یک پیش زمینه مهم در توسعه احساس حسادت است و وظیفه شناسی به طور منفی بر احساس حسادت تأثیر دارد و از طرفی رقابت پذیری ادراک شده، احساس حسادت را افزایش می‌دهد. نتایج پژوهش بابایی، بیگی و ازغ نیز نشان داد که در حسادت، هم عوامل درونی مانند احساسات، انگیزه‌ها و نگرش‌های فرد و هم عوامل بیرونی مانند خانواده، مدرسه و جامعه نقش دارند که به تبع هر یک از علل، انگیزه، نیات و عمل فرد حسود، منفی و گاهاً مخرب می‌شود. حسن پور و همکاران (۱۳۹۹ ب) در مدلی پیشایندها، مولفه‌ها و پیامدهای حسادت در محیط کار را بررسی و بیان می‌کنند عوامل فردی، بی‌عدالتی سازمانی، عوامل فرهنگی، عوامل اداری و مدیریتی، عوامل سیاسی و عوامل ساختاری به عنوان عوامل ایجاد کننده؛ عوامل عاطفی، شناختی و رفتاری به عنوان مولفه‌ها و پیامدهای فردی، بین فردی، گروهی و سازمانی به عنوان پیامدهای حسادت کارکنان در شرکت ملی نفت ایران شناسایی شده اند. مطالعه یوسفی زنوز و همکاران، (۱۳۹۹) با هدف تدوین مدل عوامل موثر بر حسادت کارکنان، بیان می‌کند مدیران منابع انسانی

در سازمان‌ها باید برای مواجه شدن با هرگونه احساس از سوی کارکنان (مثبت یا منفی) آمادگی داشته باشند و قدرت آن‌ها در آنجا مشخص خواهد شد که بتوانند حسادت را به رقابت و به عنوان یک عامل انگیزشی تبدیل نمایند. نتایج مطالعه موسوی و همکاران (۱۳۹۸)، نیز بیان می‌کند اشاعه فرهنگ بی‌عدالتی، ضعف شخصیتی، وجود رقابت در سازمان، ارزش‌ها و نگرش‌های فردی، قیاس فرد با دیگران، بی‌توجهی به مهارت‌ها و قابلیت‌های فرد، ارتقا یافتن همکاران و تبادل پایین رهبر جزو مهمترین عوامل مؤثر بر حسادت سازمانی هستند. یافته‌های تره باری و همکاران (۱۳۹۹)، رفتارهای ضد شهروندی، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی، وجود فاصله بین مدیر و کارکنان، جو سازمانی نامطلوب را به عنوان عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان‌های غرب کشور می‌دانند. در نهایت مهدبی و مرادی (۱۴۰۲) نشان دادند خودشیفتگی، روان رنجوری، رقابت تأثیر مثبت و معناداری بر حسادت در محیط کار دارد و عزت نفس و کنترل ادراک شده تأثیر منفی و معناداری بر حسادت در محیط کار دارد. همچنین مطالعه آنان نتایج نشان داد که حسادت در محیط کار تأثیر منفی و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی و ادراکات سازمانی دارد؛ حسادت در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری بر قصد ترک شغل، بی‌تفاوتی اخلاقی و رفتار کاری غیرمولد دارد.

در جمع بندی پژوهش‌های انجام شده لازم به ذکر است که، حسادت آکادمیک به عنوان یک پدیده پیچیده، ریشه در عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی دارد. عوامل فردی مانند ناتوانی، رقابت و کمبود عزت نفس و عوامل اجتماعی مانند سیاست‌های نادرست و بی‌عدالتی می‌توانند به حسادت دامن بزنند. همچنین، ساختارهای نامناسب سازمانی و فرهنگ رقابت بیش از حد نیز در بروز این احساس نقش دارند. حسادت آکادمیک پیامدهای منفی بسیاری از جمله کاهش همکاری، تضعیف عملکرد، آسیب به روابط بین‌فردی و کاهش نوآوری را به همراه دارد. برای مقابله با این پدیده، پژوهش‌ها ترویج فرهنگ همکاری، آموزش مهارت‌های اجتماعی، بهبود سیاست‌های علمی، ایجاد مکانیزم‌های تشویقی مناسب و توجه به سلامت روان را پیشنهاد می‌دهند.

هدف پژوهش

هدف از این پژوهش ترکیبی هم‌زمان، مطالعه عمیق حسادت آکادمیک در دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد می‌باشد. بر این اساس، در بخش کیفی با روش پدیدارشناسانه توصیفی، به کشف تجارب دانشجو معلمان گروه‌های مختلف تحصیلی از حسادت آکادمیک پرداخته شد و به‌طور هم‌زمان، در بخش کمی با رویکرد توصیفی پیمایشی حسادت آکادمیک در دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد ارزیابی شد.

سؤالات پژوهش

سؤال محوری بخش کیفی:

- ۱- دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد تجارب خود از حسادت آکادمیک را چگونه توصیف می‌کنند؟
- ۲- دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد چه نوعی از حسادت آکادمیک را نسبت به موفقیت سایر دانشجویان نشان می‌دهند؟

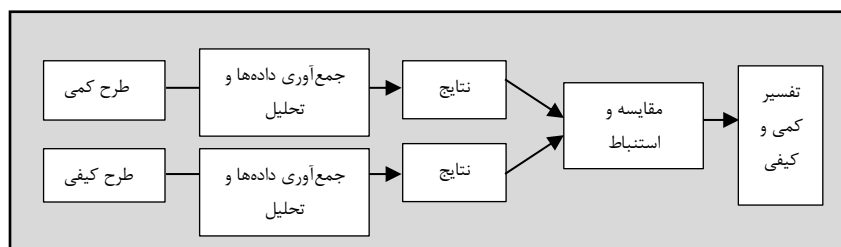
سؤالات بخش کمی:

- ۱- ابعاد حسادت آکادمیک (کینه ورزی، خودخوری و بلوغ) در دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد به چه میزان است؟
- ۲- احساس غالب حسادت آکادمیک (کینه ورزی، خودخوری و بلوغ) دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد کدام است؟

روش پژوهش:

در راستای فهم عمیق حسادت آکادمیک دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد « طرح ترکیبی^{۴۸}، از نوع هم‌زمان موازی ادموندز و

کندی^{۴۹} (۲۰۱۶) به‌عنوان راهبرد پژوهش استفاده شد. بر این اساس در بخش کیفی به بررسی تجارب دانشجویان سال چهارم دانشگاه فرهنگیان مشهد از انواع مختلف احساس حسادت آکادمیکشان پرداخته شد و همزمان، با روش کمی، میزان این احساسات مختلف مرتبط با حسادت آکادمیک و نوع غالب این احساسات سنجیده شد. شکل ۱ فرایند تحقیق ترکیبی همزمان موازی را نشان می‌دهد.



شکل ۱- فرایند تحقیق ترکیبی هم‌زمان موازی (اقتباس از ادموندز و کندی، ۲۰۱۶)

در این نوع مدل ترکیبی همان‌طور که در نمودار شماره ۱، نشان داده شده است، در چهار گام، فرایندهای زیر انجام شد:

گام اول:

- ۱- پرسش‌های پژوهش بخش کمی و پرسش‌های محوری بخش کیفی و مطابق آن روش پژوهش در بخش کمی و کیفی انتخاب شدند.
- ۲- برای بخش کمی از دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد نمونه‌گیری تصادفی انجام شد و در بخش کیفی از میان همان دانشجویان با رویکرد نمونه‌گیری هدفمند تعدادی انتخاب شدند.
- ۳- برای جمع‌آوری داده‌های کمی مربوط به حسادت آکادمیک از پرسشنامه و برای جمع‌آوری داده‌های بخش کیفی از مصاحبه نیمه‌ساختمند استفاده شد.

گام دوم:

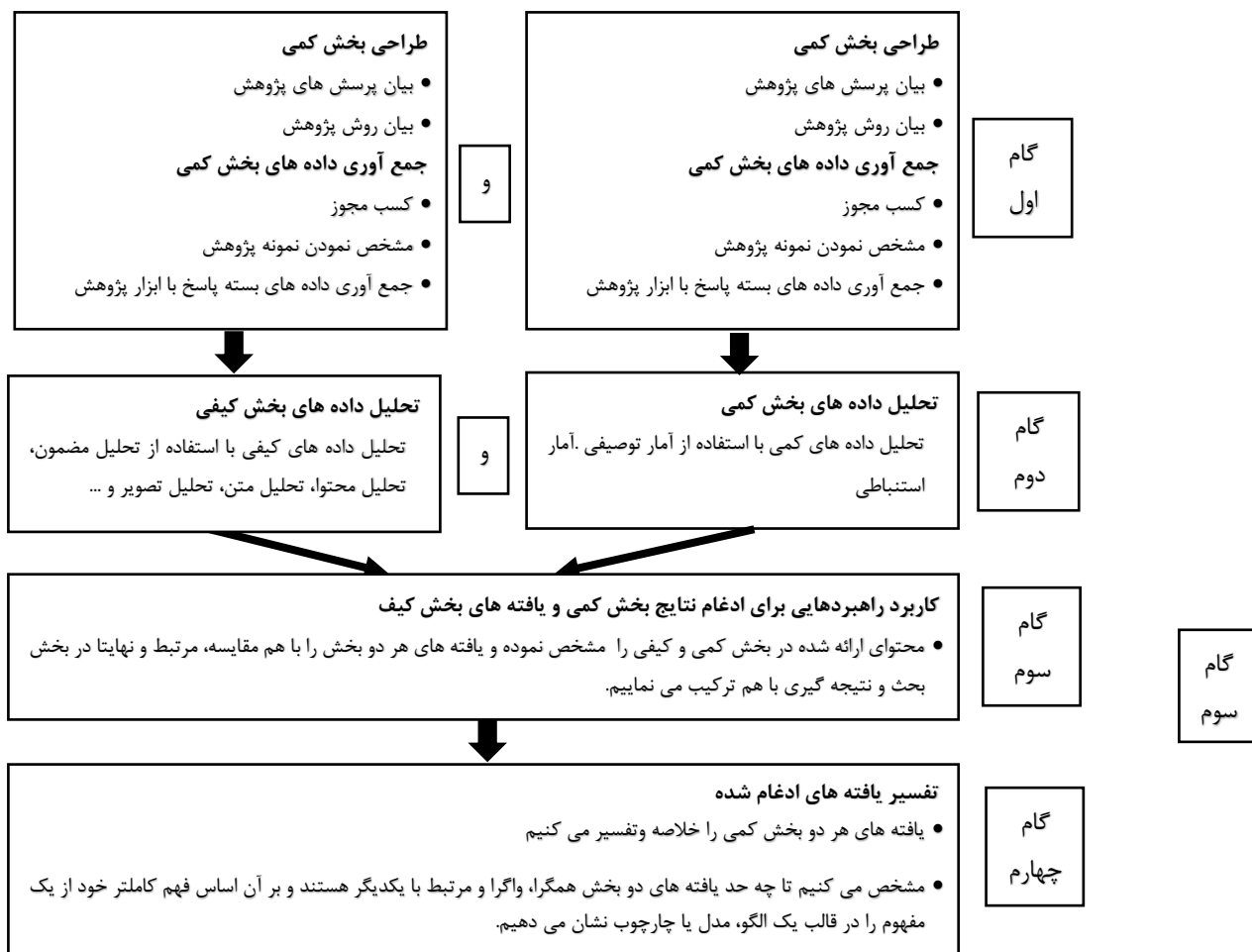
در این گام داده‌های بخش کمی حاصل از جمع‌آوری پرسشنامه حسادت آکادمیک با آمار استنباطی و همزمان داده‌های حاصل از مصاحبه با تحلیل مضمون مورد تحلیل قرار گرفتند.

گام سوم:

در این بخش یافته‌های بخش کمی و کیفی حسادت آکادمیک دانشجویان-معلمان با هم مرتبط شده و فهم کاملتری از عوامل موثر بر حسادت آکادمیک و مفهوم و مولفه‌ها و نشانگرهای آن در قالب کینه‌توزی، خودخوری و یا بلوغ و رشد ایجاد شد.

گام چهارم:

در گام چهارم و بر اساس داده‌های ادغام شده بخش کمی و کیفی به جایگاه و نقش عوامل موثر بر حسادت آکادمیک و نشانه‌های آن‌ها در دانشجویان معلمان و پیامدهای آن پرداخته شد.



شماره ۱: روند اجرای یک طرح پژوهشی ترکیبی مدل همزمان موازی (کرسول و پلانوکلاک، ۲۰۱۷)

در این قسمت به توصیف کامل روش شناسی بخش کمی و کیفی پرداخته می شود:

بخش کمی

با توجه به هدف پژوهش، در بخش کمی جهت فهم عمیق تجربه حسادت آکادمیک دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری در این بخش شامل کلیه دانشجویان دانشگاه فرهنگیان مشهد در گروه های آموزشی دبیری بودند که تعداد آنها ۸۵ نفر بود که همگی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ در دانشگاه فرهنگیان مشهد در گروه های آموزش ابتدایی و دبیری الهیات و معارف اسلامی و علوم اجتماعی مشغول به تحصیل بودند. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ساده بر حسب گروه تحصیلی، ۲۹ نفر از دانشجویان سال چهارم به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، مقیاس ۱۹ گویه ای حسادت آکادمیک (کوکاک، ۲۰۱۹) شامل ۳ زیرمقیاس کینه توزی^{۵۰} (با ۷ گویه)، خودخوری^{۵۱} (با ۶ گویه) و بلوغ^{۵۲} (با ۶ گویه) بوده که طیف گویه ها ۵ گزینه ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. جهت سنجش روایی و پایایی پرسشنامه ی حسادت آکادمیک به ترتیب از روش

⁵⁰ Envy

⁵¹ Self-denigration

⁵² Maturity

تحلیل گویه (ضریب همبستگی بین گویه‌ها با نمره‌ی کل) و آلفای کرونباخ استفاده شد با توجه به ضریب روایی ۰/۶۹ بعد کینه ورزشی، ۰/۶۱ بعد خودخوری و ۰/۷۰ بعد بلوغ، روایی محتوایی سه زیر مقیاس مورد تایید قرار گرفت. همچنین ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ بعد کینه ورزشی، ۰/۹۰ بعد خودخوری و ۰/۷۰ بعد بلوغ، پایایی این سه زیر مقیاس را مورد تایید قرار داد. برای تحلیل پرسش‌های پژوهش از روش‌های آماری تی تک نمونه‌ای و تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر با نرم افزار اسپاس اس ۲۵^{۵۳} استفاده شد. لازم به ذکر است در آزمون تی تک نمونه‌ای، با توجه به اینکه گویه‌های مقیاس ۵ گزینه‌ای از نوع لیکرت می‌باشند، برای مقایسه انواع حسادت آکادمیک، میانگین معیار (نقطه برش ۳.۵۴) و حد بحرانی آن‌ها، (نقطه برش: ۴) در نظر گرفته شد.

بخش کیفی

روش تحقیق در بخش کیفی پدیدارشناسی توصیفی «هوسرل» بود. مشارکت‌کنندگان بالقوه در این بخش شامل کلیه دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد در گروه‌های مختلف آموزگاری و دبیری بود. انتخاب مشارکت‌کنندگان با استفاده از رویکرد هدفمند و با روش نمونه‌گیری گروه بارز و استفاده از اشباع نظری داده‌ها^{۵۵} برای تعیین تعداد نهایی مشارکت‌کنندگان انجام شد. معیار انتخاب مشارکت‌کنندگان، گذراندن سال‌های بیشتر با همکلاسی‌هایشان بود که بر این اساس ۲۹ دانشجو معلم سال چهارم انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌های مرتبط با تجربه حسادت آکادمیک دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد، از روش مصاحبه نیمه ساختمند استفاده شد. برای اجرای این پژوهش در بخش کیفی، پس از هماهنگی و اخذ مجوزهای لازم، محقق با مصاحبه‌شونده‌های مورد نظر ارتباط و پس از کسب موافقت آنان، با هماهنگی‌های لازم در دانشگاه حضور یافت و مصاحبه‌هایی به مدت ۲۰ تا ۶۰ دقیقه انجام داد. جهت اعتباریابی داده‌های این بخش از معیارهای تائید پذیری و قابل قبول بودن^{۵۶} با استفاده از روش‌های همسوسازی و خود بازبینی محقق طی فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و مطابقت مصاحبه‌ها و مبانی نظری و پژوهشی استفاده می‌گردد. به‌علاوه برای سنجش پایایی چارچوب به دست آمده از معیار قابل اعتماد بودن^{۵۷} استفاده گردید (کرسول و تشکری^{۵۸}، ۲۰۰۷). لازم به ذکر است که برای تعیین قابل اعتماد بودن این چارچوب از روش هدایت دقیق جریان مصاحبه استفاده شد. در تحلیل داده‌های این بخش از تحلیل مضمون مدل «آتراید – استرلینگ^{۵۹}» استفاده شد (آتراید و استرلینگ، ۲۰۰۱). در این مدل، ابتدا مضامین پایه از تجارب ثبت شده دانشجویان استخراج می‌گردد و سپس با طبقه بندی مضامین پایه مشابه، مضامین سازماندهنده تشکیل شده و نهایتاً در مضمون فراگیر حسادت آکادمیک قرار خواهند گرفت.

نتایج و یافته‌های بخش کمی و کیفی

نتایج بخش کمی

۱. ابعاد حسادت آکادمیک (کینه ورزشی، خودخوری و بلوغ) در دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد به چه میزان است؟

جدول ۱. مقایسه میانگین ابعاد حسادت آکادمیک در دانشجو معلمان با میانگین معیار و حد بحرانی

ابعاد	میانگین	انحراف استاندارد	حد معیار	مقدار t	df	sig
-------	---------	------------------	----------	---------	----	-----

53. spss 25

54 Cut-off Point

55 Theoretical Saturation of data

56 Credibility

57 Dependability

58 Creswell & Tashakkori

59 Attride-Sterling

۰/۱۷	۱/۳۶	۰/۵۷	۳/۱۰	کینه ورزی
۰/۰۰۰۱	۲۸	-۶۹/۸۴	۳	خودخوری
۰/۰۰۰۱	-۴۴/۷۷	۰/۴۴	۲/۴۲	بلوغ

بر اساس جدول شماره یک، گزارش دانشجویان (۳/۱۰) از حد معیار (۳) بالاتر است اما با توجه به مقدار تی به دست آمده تفاوت معنی داری بین میانگین کینه ورزی دانشجویان - معلمان و حد معیار مشاهده نشد. بنابراین دانشجویان معلمان کینه ورزی خود را در هنگام بروز حسادت آکادمیک در حد متوسط ارزیابی کرده اند. اما بروز احساس خودخوری (۱/۵۸) و بلوغ (۲/۴۲) را پایین تر از حد معیار گزارش کرده اند. با توجه به نتایج به دست آمده که دانشجویان معلمان مقادیر انواع احساسات مرتبط با حسادت آکادمیک خود را در حد معیار میانگین و یا پایین تر از معیار میانگین گزارش کردند، نیازی به مقایسه انواع احساسات مرتبط با حسادت آکادمیک با حد بحرانی وجود نداشت.

۲. احساس غالب حسادت آکادمیک (کینه ورزی، خودخوری و بلوغ) دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد کدام است؟

بر اساس گزارش دانشجویان، از بین احساسات سه گانه حسادت آکادمیک، بالاترین میانگین متعلق به کینه ورزی (۳/۱۰) و پایین ترین میانگین متعلق به خودخوری (۱/۵۸) می باشد. جدول ۲ نتایج حاصل از تحلیل واریانس اندازه گیری های مکرر نشان می دهد که بر اساس آن، مقدار $F(۸۳/۵۳)$ در درجه آزادی (۲ و ۵۶) در سطح $۰/۰۰۰۱$ معنی دار به دست آمده است. بنابراین از دیدگاه دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان، بین بروز سه احساس کینه ورزی، خودخوری و بلوغ هنگام حسادت آکادمیک تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۲. تحلیل واریانس اندازه گیری های مکرر برای مقایسه میزان بروز احساسات سه گانه حسادت آکادمیک

شاخص	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	sig
احساسات سه گانه حسادت آکادمیک	۷۲/۱۸	۱/۴۱ ۲۱۴	۳۶/۰۹	۲۱۴/۰۹	۰/۰۰۰۱

آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه ی زوجی میزان بروز این احساسات، نشان داد که بین میزان بروز احساس کینه ورزی به عنوان بیشترین میانگین با احساس خودخوری ($p < 0.0001$) و احساس بلوغ ($p < 0.0001$) تفاوت معنی دار وجود دارد. بنابراین می توان گفت احساس غالب دانشجویان در هنگام بروز حسادت آکادمیک، کینه ورزی است. البته بین میزان بروز احساس بلوغ با احساس خودخوری ($p < 0.0001$) نیز تفاوت معنی داری مشاهده شد.

یافته های بخش کیفی

۱. دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد تجارب خود از حسادت آکادمیک را چگونه توصیف می کنند؟ با تحلیل و بررسی پاسخ های ارائه شده دانشجویان - معلمان، ۴۳ مضمون پایه شناسایی شد که به عنوان عواملی که در دانشجویان - معلمان باعث بروز حسادت آکادمیک می شوند، مطرح شدند. در جدول ۱، هر یک از این مضامین پایه به همراه نمونه ای از شواهد مربوط به مصاحبه شوندگان ارائه شده است.

جدول ۱. عوامل ایجاد کننده حسادت آکادمیک در دانشجویان - معلمان دانشگاه فرهنگیان

ردیف	عوامل ایجاد کننده حسادت آکادمیک در دانشجویان - معلمان	شواهد

۱	اشتغال، کارآموزی، کارآفرینی و کسب درآمد سایر دانشجوی-معلمان	اولین باری که در کلاس کارآفرینی متوجه شدم تعداد زیادی از همکلاسی‌هایم از ترم های پایین شروع به کار کردن در حوزه‌های مختلف کرده‌اند احساس حسادت به من دست داد
۲	کسب مهارت های فنی و حرفه ای توسط سایر دانشجوی-معلمان	قبل از دانشگاه برای شروع به کار مدرک پیراپزشکی و مدرک های بین المللی زیبایی خود را گرفته بودم و آنها با فهمیدن میزان درآمد بنده شروع به غیبت میکردند.
۳	مهارت های تدریس بالا / فن بیان قوی / ارتباطات عالی سایر دانشجوی-معلمان	سرکلاس بعضی از بچه ها تدریس های خیلی خوب و فن بیان خیلی خوبی دارند و بیان شیوا و ارائه صحبت های خیلی حرفه ای و تخصصی یا ارائه ها در کلاس های دانشگاه عالی است که اغلب مورد توجه و تعریف و تمجید استاد واقع می شوند.
۴	تسلط سایر دانشجوی-معلمان بر فناوری های آموزشی و مهارت های جستجوی اطلاعات	بعضی از دوستانم به روز هستند و توانایی در فناوری دارند و با توانایی جستجو در شبکه های اطلاعاتی کارهای علمی انجام میدن
۵	شرکت سایر دانشجوی-معلمان در دوره های آموزشی و مهارتی مکمل شغل معلمی	همکلاسی هایم در عین همسن بودنمون مهارت بالاتری نسبت به من داشتند و در کلاس هایی برای مهارت معلمی شرکت می کردند مثلا شرکت کردن من در دوره های IQmas باعث شد آنها هم علاقه مند شوند و بخواهند در آن شرکت کنند
۶	شرکت در کلاس های غیر آکادمیک مانند آموزش زبان و ورزش، هنر	اینکه خیلی از دوستان همکلاسی من به کلاس زبان می روند و بعضی از بچه ها در زبان ، ورزش یا رشته های دیگه مهارت دارند
۷	کسب موفقیت های ورزشی و غیر تحصیلی سایر دانشجوی-معلمان	موفقیت های تحصیلی و ورزشی آنان معمولا باعث شده غبطه بخورم و دلم بخواد که کاش من هم این موفقیت را در پرونده ام داشتم
۸	کسب دستاوردهای علمی و پژوهشی سایر دانشجوی-معلمان در جشنواره ها	با مدیریت زمان تونستند در جشنواره های به خصوص جشنواره تدریس برتر شرکت کنن و موفق بشن و رتبه برتر شدن آنها باعث شد فکر کنم من هم میتوانم مثل آنها باشم و تصمیم گرفتم سال دیگه همراه دیگران در جشنواره تدریس برتر شرکت کنم.
۹	عضویت سایر دانشجوی-معلمان در انجمن های علمی و فرهنگی (مشارکت های اجتماعی) توسط اساتید	دانشجویانی که مدام در حال انجام کارهای فرهنگی از جمله شرکت در مراسمات و جلسات ، نوشتن مقاله ، شرکت در کارگاه های مختلف و ... هستند گاهی مرا هم تشویق به این کارها کرده است.
۱۰	مشارکت سایر دانشجوی-معلمان در فعالیت های پژوهشی و علمی اساتید	نوشتن کتاب و چندین مقاله توسط یکی از همکلاسی ها باعث شد که به آن ها حسادت بکنم
۱۱	کسب رتبه برتر توسط سایر دانشجوی-معلمان	همیشه تو دوران دبیرستان اول بودم ، بعد میخواستم که تو دانشگاه هم اول باشم و زمانی که یکی دیگه اول شد من خیلی ناراحت شدم و اونجا واقعا حسادت کردم!
۱۲	کسب نمره برابر سایر دانشجوی-معلمان با وجود عدم تلاش یکسان	کارش را من درست کردم که نمره برابر من شده وگرنه ایرادات کارش زیاد بوده و هنگامی که در یکی از دروس نمره او با من برابر شد و بالاترین نمره کلاس بودیم.
۱۳	کسب نمرات بالاتر توسط دانشجوی-معلمان شاغل	برخی از همکلاسی ها حتی باوجود مشغله های خیلی زیادتر از من نمره شون بالاتر بود..
۱۴	کسب نمرات بالاتر توسط سایر دانشجوی-معلمان با وجود روش و زمان مطالعه یکسان	هنگامی که با یکدیگر درس میخواندیم و روش های مطالعه یکسان داشتیم ولی نمرات ما به طرز چشمگیری با هم تفاوت داشت. زیرا تلاش ما کاملا به یک اندازه و حتی گاهی تلاش من بیشتر هم بود. نمره ی او خوب شد ولی نمره ی من خیر
۱۵	کسب رتبه و نمره بالا سایر دانشجوی-معلمان به دلیل فعالیت های متفرقه در کلاس درس	بعضی ها می گویند اساتید نمره زیاد می دهند و چون در کلاس فعال هستی دلشان نمی آید که نمره ات کم بشود.
۱۶	کسب نمره بالاتر سایر دانشجوی-معلمان با وجود تاکید بر عدم مطالعه	درسی را گفته باشند نخوانده باشند و نمره کامل بگیرند یعنی الکی گفته و درس رو خوانده
۱۷	عدم پیشرفت و کسب نمره بالا با وجود تلاش و سختکوشی بسیار در مقایسه با سایر دانشجوی-معلمان	احساس کردم من نمیتونم با کلی تلاش و درس خوندن نمره کامل بگیرم ولی دیگران میتوانند

۱۸	توجه خاص اساتید و دانشجویان به سایر دانشجو-معلمان	این که بعضی از آن ها سعی می کردند توجه استاد و سایر دانشجویان را به خود جلب نمایند
۱۹	تعریف از سایر دانشجو-معلمان توسط برخی از اساتید در زمینه های غیر درسی	تعریف استاد از بعضی از همکلاسی ها در زمینه درس و اخلاق و با خودم گفتم کاش منم به اندازه اونا مطرح بودم و زبان زد عام
۲۰	مشارکت بیش اندازه سایر دانشجو-معلمان در فعالیت های کلاسی	هنگامی که جواب درستی به سوال های استاد میدادم متوجه نگاه های حسادت آمیز برخی از همکلاسی ها میشدم و اینکه فعال هستم و در همه جا فعالیت میکنم
۲۱	اعتماد ویژه استاد به سایر دانشجو-معلمان	وقتی اساتید منو عضو یک گروه علمی و ... می کنن و یا چیزی رو به من سپردن که انجام بدم
۲۲	تبعیض قابل شدن اساتید نسبت به سایر دانشجو-معلمان	انتقاد استاد از من و تعریف از سایرین باعث می شود احساس بدی داشته باشم (کد ۱۱)... در یک کلاس بعد از تدریس کلی نقد به من وارد شد که خیلی منطقی نبود (کد ۸)
۲۳	توانایی سایر دانشجو-معلمان در انجام اثربخش فعالیت های گروهی	فقط اینکه خیلی خوش شانس بوده که در تیمی قرار گرفته که میتونم با هم هماهنگ شونم و کتاب بنویسند و لازم نیست خودش تنها دنبال کار باشد
۲۴	تلاش و انرژی مضاعف سایر دانشجو-معلمان برای کسب موفقیت و دستیابی به اهداف	با وجود اینکه متاهل و دغدغه دارد باز هم فعال است و به آینده شغلی اش اهمیت می دهد و با خودم گفتم چقدر پشتکار و تلاش کردن و وقت کافی برای انجام کارها رو داشتن و خوش بحالشون
۲۵	شهرت، مقبولیت و سندیت سایر دانشجو-معلمان نزد استاد و دانشجویان	ایشان برای من الگو بسیار خوبی از آرامش و انعطاف پذیری در برابر نامطلوبات بودند و اینکه چقدر خوب از پس مدیریت همه مسائل بر می آیند و قطعاً برنامه ریزی درست باعث رسیدگی درست به حجم زیادی از فعالیت های مختلف میشود.
۲۶	مهارت بالای مدیریت زمان سایر دانشجو-معلمان	آدم اهمال کاری نیستم و تمام کار هایم را سر موقع انجام می دهم و حتی زود تر از موعدی که بوده و حتی دوستم را هم مجاب میکنم انجام دهد نمیدانم چرا تکالیف او و موفقیتش برای منم مهم هست و زمانی که موفقیتش را ببینم خودخوری نمیکنم که هیچ بلکه احساس میکنم باری از دوشم برداشته شده است
۲۷	آینده نگری، هدفمندی و فرصت شناسی در زندگی شغلی و غیر شغلی سایر دانشجو-معلمان	بداشتن شرایط تقریباً یکسان آنها توانستن از فرصت ها استفاده کنند و رشد و پیشرفت داشته باشند و از خیلی چیزها برای موفق شدن گذاشتن ولی ارزش داشته
۲۸	موفقیت در زندگی شخصی، ازدواج و تشکیل خانواده سایر دانشجو-معلمان	اینکه توانستم با فرد مورعلاقه زندگی ام ازدواج کنم و با فهمیدن موضوع ازدواج من خیلی از همکلاسی ها از من دوری کردند و حتی با اکراه به من تبریک می گفتند.
۲۹	توسعه ارزش ها و فضایل اخلاقی و تغییرات مطلوب رفتاری سایر دانشجو-معلمان	خلق و خو و اعتقادات خطایشان اصلاح کردند و موفقیت های اخلاقی آنان باعث تاثیرات مثبت در من شده.
۳۰	جسارت و شجاعت سایر دانشجو-معلمان برای حضور در محیط های اجتماعی در دانشگاه	افراد فعال و اجتماعی هستند و از نظر من چقدر این اعتبار داشتن بین بقیه خوبه و باید تعامل بالاتری با ارگان های مختلف داشته باشم

در مرحله بعدی، براساس مضامین پایه شناسایی شده، دسته بندی کلی تری انجام شد و مضامین در قالب مضمون سازمان دهنده اول طبقه بندی شدند. جدول شماره ۴، مضامین سازمان دهنده اول را ارائه می کند.

جدول ۴. مضامین سازمان دهنده اول

مضامین سازمان دهنده اول	مضامین پایه
عوامل حرفه ای	اشتغال، کارآموزی، کارآفرینی و کسب درآمد سایر دانشجو-معلمان
	کسب مهارت های فنی و حرفه ای توسط سایر دانشجو-معلمان
	مهارت های تدریس بالا / فن بیان قوی / ارتباطات عالی سایر دانشجو-معلمان
	تسلط سایر دانشجو-معلمان بر فناوری های آموزشی و مهارت های جستجوی اطلاعات

شرکت سایر دانشجو-معلمان در دوره های آموزشی و مهارتی مکمل شغل معلمی	
شرکت در کلاس های غیر آکادمیک مانند آموزش زبان و ورزش، هنر	
کسب موفقیت های ورزشی و غیر تحصیلی سایر دانشجو-معلمان	
آینده نگری، هدفمندی و فرصت شناسی در زندگی شغلی و غیر شغلی سایر دانشجو-معلمان	
مهارت بالای مدیریت زمان سایر دانشجو-معلمان	عوامل مرتبط با تحصیل
کسب دستاوردهای علمی و پژوهشی سایر دانشجو-معلمان در جشنواره ها	
مشارکت سایر دانشجو-معلمان در فعالیت های پژوهشی و علمی اساتید	
کسب رتبه برتر توسط سایر دانشجو-معلمان	
کسب نمره برابر سایر دانشجو-معلمان با وجود عدم تلاش یکسان	
کسب نمرات بالاتر توسط دانشجو-معلمان شاغل	
کسب نمرات بالاتر توسط سایر دانشجو-معلمان با وجود روش و زمان مطالعه یکسان	
کسب رتبه و نمره بالا سایر دانشجو-معلمان به دلیل فعالیت های متفرقه در کلاس درس	
کسب نمره بالاتر سایر دانشجو-معلمان با وجود تاکید بر عدم مطالعه	عوامل اجتماعی
عدم پیشرفت و کسب نمره بالا با وجود تلاش و سختکوشی بسیار در مقایسه با سایر دانشجو-معلمان	
عضویت سایر دانشجو-معلمان در انجمن های علمی و فرهنگی (مشارکت های اجتماعی) توسط اساتید	
مشارکت بیش اندازه سایر دانشجو-معلمان در فعالیت های کلاسی	
توانایی سایر دانشجو-معلمان در انجام اثربخش فعالیت های گروهی	
جسارت و شجاعت سایر دانشجو-معلمان برای حضور در محیط های اجتماعی در دانشگاه	
توجه خاص اساتید و دانشجویان به سایر دانشجو-معلمان	
تعریف از سایر دانشجو-معلمان توسط برخی از اساتید در زمینه های غیر درسی	
اعتماد ویژه استاد به سایر دانشجو-معلمان	
تعیض قابل شدن اساتید نسبت به سایر دانشجو-معلمان	
شهرت، مقبولیت و سندیت سایر دانشجو-معلمان نزد استاد و دانشجویان	عوامل شخصی و فردی
تلاش و انرژی مضاعف سایر دانشجو-معلمان برای کسب موفقیت و دستیابی به اهداف	
موفقیت در زندگی شخصی، ازدواج و تشکیل خانواده سایر دانشجو-معلمان	
توسعه ارزش ها و فضایل اخلاقی و تغییرات مطلوب رفتاری سایر دانشجو-معلمان	

۳- دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد چه نوعی از حسادت آکادمیک را نسبت به موفقیت سایر دانشجویان نشان می دهند؟

با تحلیل مضامین استخراج شده از مصاحبه با دانشجو معلمان در خصوص تجربه حسادت آکادمیک در محیط دانشگاه، نمونه پژوهش سه احساس متفاوت خودخوری، بلوغ و رشد و کینه ورزی را به عنوان واکنش های خود به تجربه حسادت آکادمیک نشان دادند. در این رابطه ۱۳ مضمون پایه در رابطه با احساس خودخوری، ۲۰ مضمون پایه در رابطه با احساس کینه ورزی و ۱۲ مضمون پایه در رابطه با احساس بلوغ و رشد به دست آمد که در قالب جداول زیر ارائه می گردد.

جدول ۵. انواع واکنش های خودخوری ناشی از حسادت آکادمیک در دانشجو- معلمان دانشگاه فرهنگیان و شواهد آن

نوع احساس	نوع واکنش	شواهد
خودخوری	مقایسه خود با دیگران و احساس کمبود و حقارت	اولش گفتم چه توانی دارن بعضیا و با دیدن موقعیت آن ها با خودم گفتم مگه من چی از اونها کمتر دارم؟! به خاطر کم کاری ها خودم رو سرزنش می کردم... که چرا اونا بهتر از من هستن و من نمیتونم

سکوت، دلخوری، گوشه گیری و دوری از جمع های دوستانه	کمی ناراحت شدم و غصه فراوانی را تحمل کنم احساس منفی داشتم که من پیشرفتی نکردم و سبب کناره گیری من از جمع های دوستانه شده
احساسات منفی مانند اندوه، ناامیدی و پوچی	از استرس و ناراحتی و از همه دور شده بودم افسرده شده بودم و حس استیصال و آشفتگی ذهنی داشتم حتی مدتی بی خوابی گرفتم و خود خوری میکردم و حس عقب ماندن داشتم.
کسل شدن و بی انگیزگی	تا یک ماه دلخوری شدید و افکار نابه سامان به همراه دلشکستگی داشتم. حتی دانشگاه اومدن شده مثل یک عذاب برام و دوست نداشتم کسی رو ببینم همین کار بچه ها باعث شد بود من توی ترم ۳ بخوام از رشته خودم انصراف بدم
اضطراب اجتماعی	این فکر باعث اضطراب در من شد و ترجیح دادم سکوت کنم و .. و همین باعث شد خیلی گوش گیر بشم و تو کلاس ها مشارکت نمیکردم و حتی غذا نمی تونستم بخورم
حسرت داشتن شرایط دیگران	وقتی که موفقیت آن را میدیدم طبیعتا دوس داشتم مته اونا موفق باشم و حسودیم میشد و خودخوری می کردم که البته با حسرت بسیار، همراه بود.
عصبانیت، جر و بحث و دعوا با دوستان	همکلاسی هام با حالت چهره درهم به من نگاه کردن و من صورت های برافروخته آنها را به خاطر دارم چون از موفقیت های من عصبانی شدن و حرص خوردن.
از دست دادن اعتماد به نفس	استرس و عدم رضایت از خود و سعی می کردم خودم را آرام کنم و چون منطقه محروم بودم و این باعث شده اعتماد به نفسم کمتر بشه
تغییر شرایط و وضعیت موجود	ذهنم بیشتر از قبل درگیر بود و مدام به عوض کردن شرایط خودم فکر میکردم
احساس سردرگمی، آشفتگی ذهنی و نشخوار فکری	از نظر روحی حس کنم پوچ شدم و هرازگاهی که بهش فکر می کنم باعث سردرگمیم میشه... آشفتگی ذهنی و بهم ریختگی داشتم... بیشتر با خودم فکر میکردم و رفتار بیرونی ای نداشتم
ترس از شکست و سرزنش خود	گاهی حتی حاضر بودم با این که چیزی رو می دونم نگم تا بچه ها بهم چیزی نگویند و با حرف های آنها دلسرد میشدم و دوست نداشتم توی کلاس مشارکت کنم و سعی خودم رو بیشتر کردم که نمره های آن ها را نپرسم که نه خودم ناراحت بشوم و نه آن ها.
واکنش های جسمی مانند معده درد، سردرد، بی خوابی، لرزش و تعریق بدن	معده دردهای شدید می گرفتم بدنم نصف شب عرق می کرد و همچنین مشکلات پوستی که برام پیش اومد / و فشار زیادی که توی قسمت مفاصل پاهام و مچ دستم حس میکردم / و لرزش پاهام....
رقابت ناسالم بین دانشجویان	به نظرم در بین دانشجویان رشته آموزش ابتدایی و کلا اکثر رشته های فرهنگیان رقابت زیاد هست و خب چون دانشگاه کلا تک جنسیتی و همه دختر هستن این حسادت ها بیشتر هست و رقابت ناسالم بیشتری صورت میگیره.

جدول ۶. انواع واکنش های کینه توزانه ناشی از حسادت آکادمیک در دانشجویان دانشگاه فرهنگیان و شواهد آن

نوع احساس	نوع واکنش	شواهد
کینه	بدگویی و غیبت	در غیاب من در کلاس، زمانی که استاد از من تعریف کرده بود، بدگویی کردند
	تمسخر و تحقیر	اغلب هر چیزی در مورد من را به سخره میگرفتند و من هم پس از مدتی به این مدل رفتارها عادت کردم.

بیشتر اینکه به فکر، پیشرفت خودشون باشن در گیره این باشن که چطوری اذیت کنن و جلو پیشرفت من رو بگیرن	آزار و اذیت
خیلی خشک و رسمی بطوری که بعضی از مواقع وقتی صدایشان میکردم با اینکه متوجه میشدن پاسخی نمی‌دادند در واقع منو نادیده گرفتن و من رو تو جمع های خودشون راه ندادن و همش باهام مخالفت میکردن و از این که من مثل اونا نیستم و نباید نظر بدم صحبت کنم	طرد اجتماعی، قطع روابط اجتماعی و دوستانه
اهمیتی چندانی به خوشحالی آنان ندادم و به گفته هایش بی اعتنا هستم و سعی کردم با وجود تشویق های بقیه خیلی توجهی بهشون نداشتم باشیم	نگاه‌های خصمانه، بی تفاوتی و بی اعتنائی نسبت به یکدیگر
چقدر منتظر بوده نمرات بیاید و سریعا خودش را با من مقایسه کند و به ناحق من و زحماتم رو قضاوت کنن که با پارتی به اینجا رسیدم	مقایسه، قضاوت و انتقاد ناعادلانه و غیرمنصفانه
عصبانی شدن و متنفر شدن از آنها چون موفقیت هاشون رو به ناحق دست آورده بودن	عصبانیت و خشم
در ظاهر با من خوب رفتار میکردند ولی خیلی وقت ها دیدم که پشت سرم بد گفتند و دروغ گفتن و زیرآب زدن تا ذهنیت بقیه رو نسبت به من بد کنن	زیرآب زنی و سیاه‌نمایی
به من توهین کردن و گفتن تقلب کرده یا کلی دروغ و تهمت زدن و سعی در خراب کردن شخصیت داشتن..	تهمت و افترا و برچسب تقلب به سایر دانشجو- معلمان
به همه جا اطلاعات غلط داده اند و برداشت های اشتباه خود را نشر داده اند و ذهنیت بقیه رو نسبت به من بد کردن	بردن آبرو و حیثیت دیگران
سعی داشتن منو تخریب کنن و هر نظری که دادم با این که به نفع جمع بوده با واکنش منفی و داد و این که ما حرف تورو گوش نمیدیم و کلی حرف هایی که اعتماد به نفس آدم رو از بین می بره رو به رو شدم	تخریب شخصیت و اعتماد به نفس یکدیگر
بی انگیزه کردنم و گفتن این موضوع که کارم بی فایده است وبا طعنه و حرف های تیکه دار میخوان منو کوچیک جلوه بدن و بگن چیزی نشده و کاری نکردی	تخریب روحیه و انگیزه دیگران
برخی تا یک مدت بی محلی میکنند و جواب سلام هم نمی‌دهند و رفتار خوبی نداشتند و شاید بعضی مواقع کنایه میزدند.	بی احترامی نسبت به یکدیگر
زیر آب میزنم چون نرم خوب میشه و من برای نمره خبرچینی بقیه رو برای استادان می کنم	پاپوش دوختن و دوبه‌هم‌زنی
جدا از گروهی که برای درس خواندن داشتیم و با هم برنامه ریزی میکردیم بصورت جداگانه درس میخواندند... از روشهایی استفاده میکنند که به دیگران نمی گویند.. من در کار گروهی نظر خود را بر آن ها تحمیل می کنم و بدی دیگران رو میخوام و خودخواه هستم و به فکر بقیه نیستم و میخوام بقیه پیشرفت نکنن	پنهان کاری، خودرایی، تک روی و ارجحیت منافع شخصی
گاهی اوقات واقعا خودم هم احساس میکنم که دارم مورد سوءاستفاده یه عده قرار میگیرم .. حس بدی به من دست میدهد	سواستفاده از توانمندی های دیگران برای رسیدن به موفقیت
دچار تغییراتی در رفتارم شده که خودبرتربینی را نشان می‌دهد و فکر کردم که خودش را خیلی بالاتر از ما می‌گیرد	خودبرتربینی، خودستایی و خودمحوری برخی دانشجو- معلمان موفق
زیر آب میزنم چون نرم خوب میشه و فکر میکنم من در مورد اون ها به استاد ها خبر چینی می کنم	خبرچینی برخی از دانشجویان در محیط آکادمیک
جلوی همه میگویی و حتی خود من که تکالم را خیلی زود انجام میدهم و همه را دارم تمام میکنم و تمام کارها فکر و ایده من بوده	سرقت ایده‌های سایر دانشجو-معلمان
چون ایرادات کار او را خودم برطرف کرده بودم و به دوستان دیگر گفته بود که کامل خودش نوشته است، فکر کردم که چقدر قدرشناس است.	قدرشناسی در برابر کمک و حمایت دیگران

جدول ۷. انواع واکنش‌ها بالغانه ناشی از حسادت آکادمیک در دانشجویان دانشگاه فرهنگیان و شواهد آن

نوع احساس	نوع واکنش	شواهد
بلوغ و رشد	الگوپردازی و الهام بخشی	سعی کردم در آن مورد از آنان الگوپردازی کنم و گاهی در مورد رسیدن به این موقعیت سوال پرسیدم و راهنمایی خواسته ام
	ایجاد انگیزه	گاهی نیز باعث تحریک انگیزه و توسعه اهدافم می‌شود، در واقع باعث می‌شود تکانی بخورم و به خود بیایم.
	احترام و قدردانی	خیلی بااحترام و گشاده رو و مهربان برخورد می‌کنم و این افراد به صورت عمیق برایم عزیزند. وحدالامکان سعی کرده ام حسم را بیان کنم تا متوجه شده باشند و خوشحال شوند.
	تعریف، تحسین و تمجید	هیچ وقت و هیچ جایی رو به یاد نمی‌آرم که بخاطر موفقیت بقیه باهاشون بد رفتار کرده باشم همیشه با خنده بهشون تبریک گفتم و شوپیشون کردم
	برقراری روابط صمیمانه و دوستانه	خواهان ارتباط بیشتری با آنان هستم و علاقمند هستم که دوستی پایداری با آنان ایجاد کنم.
	ایجاد رقابت دوستانه	بیشتر سعی می‌کردم کنارشان باشم و تشویقشان کنم مثل یک دوست و اصلا با آنها بد رفتاری نمی‌کنم و سعی می‌کنم مودبانه و کاملاً دوستانه حتی در رسیدن به آن هدف کمکشان کرده ام
	توسعه حس رضایت از خود	آرامش بیشتر هم از لحاظ قلبی و هم ذهنی و حس می‌کنم از اون اولی که وارد دانشگاه شدم حالم خیلی بهتر شده و خود خوری‌ها اور دلشوره هام کمتر شده
	افزایش اعتماد به نفس و عزت نفس	باعث حس افزایش اعتماد به نفس در من میشد اگرچه احساس من غبطه به آن‌ها بود اما، باز هم باعث رشد مثبت میشد و آنها را نیز رشد می‌داد.
	درخواست مشاوره و راهنمایی	به بعضی‌ها پیشنهاد همکاری داده ام و از آن‌ها می‌پرسیدم چه مهارت‌هایی لازم هست و اینکه کلاس یا جایی رفتن رو رو با توجه به موضوع موفقیتشون می‌پرسیدم
	تعهد بیشتر به پیشرفت	هرگاه از تمرین و برنامه ریزی خسته میشدم خودم او را تشویق می‌کردم و صبح‌ها به دوستم زنگ می‌زدم تا با هم به کتابخانه برویم و درس بخوانیم
	ایجاد حمایت و همکاری‌های گروهی	از جزئیات کارام زیاد می‌پرسیدند حتی گاهی اوقات چندین بار و زمان‌هایی میشد که مستقیم بگن ما چطور میتونیم کنارت مشغول بشیم همین امر باعث تقویت روحیه خودم و سحرخیزی من هم شده بود
	رشد شخصی	حس حسادت در نهایت باعث شد من بتوانم قدمی رو به جلو برای خودم بردارم

بحث و نتیجه گیری

حسادت از جمله احساساتی است که می‌تواند تاثیر مثبت و یا منفی بر افراد و ادامه فعالیت آنان داشته باشد (پاروت و اسمیت، ۱۹۹۳ و شو و لذت خان، ۲۰۱۷). در صورت عدم مدیریت چنین احساساتی میزان عزت نفس و خودباوری افراد کاهش می‌یابد و این عدم خود باوری می‌تواند برای آن‌ها آسیب محسوب شود. هدف پژوهش حاضر مطالعه تجربه زیسته دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد از حسادت آکادمیک و همچنین بررسی میزان و نوع آن بود.

در بخش کیفی، با بررسی تجارب زیسته دانشجو- معلمان دختر از حسادت آکادمیک در دانشگاه فرهنگیان عواملی که حسادت آکادمیک آنان را برمی انگیزاند و همچنین واکنش‌های آنان به حسادت آکادمیک مورد بررسی قرار گرفت. در این خصوص، پژوهش‌ها بیان می‌کنند بسته به میزان حسادت واکنش‌ها به آن به صورت عاطفی، شناختی و فیزیکی است (آنه و کامزتاک^{۶۱}، ۱۹۹۱؛ دیپورت و کالکا^{۶۲}، ۱۹۹۳؛ گوررو^{۶۳} و همکاران، ۲۰۱۱ و مسز و ورستریت^{۶۴}، ۱۹۹۳). اگرچه این گزاره‌ها توضیحی نظری در مورد حسادت در روابط عاطفی است، اما تصور می‌شود که در حسادت آکادمیک نیز واکنش‌های مشابهی مشاهده می‌گردد. حسادت آکادمیک را می‌توان از طریق پاسخ‌های مثبت یا منفی شناختی، عاطفی و فیزیکی افراد تعیین کرد و کیفیت پاسخ‌ها نشان می‌دهند که دانشجویان نسبت به موفقیت آکادمیک هم‌کلاسی‌های خود چه احساساتی، افکار و واکنش‌های بدنی دارند. به عنوان نمونه زمانی که دانشجویی بیان می‌کند "من می‌خواهم از مطالعه دوستانم جلوگیری کنم" نشان می‌دهد که فرد افکار منفی درباره موفقیت دیگران دارد و سعی می‌کند جلوی پیشرفت آن‌ها را بگیرد. اما در مقابل زمانی که بیان می‌کند "وقتی دوستانم از من موفق تر باشند، برای آنها خوشحال خواهم شد" نشان می‌دهد که وی احساس مثبتی نسبت به موفقیت دیگران دارد و برای آن‌ها خوشحال است. لذا با توجه به یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر دانشجو- معلمان دانشگاه فرهنگیان حسادت آکادمیک خود را در قالب واکنش‌های متفاوتی همچون کینه توزی، خودخوری و رشد و بلوغ نشان می‌دهند که البته می‌توان گفت براساس بررسی مصاحبه‌های انجام شده این نوع واکنش‌ها به میزان حسادت متفاوت است.

واکنش کینه توزی منعکس کننده رفتارهای منفی دانشجو- معلمان است. ۲۰ مضمون شناسایی شده در این واکنش که شامل بدگویی و غیبت، تمسخر و تحقیر، آزار و اذیت، طرد اجتماعی، قطع روابط اجتماعی و دوستانه، نگاه‌های خصمانه، بی تفاوتی و بی اعتنائی نسبت به یکدیگر، مقایسه، قضاوت و انتقاد ناعادلانه و غیرمنصفانه، عصبانیت و خشم، زیرآب زنی و سیاه‌نمایی، تهمت و افترا و برچسب تقلب به سایر دانشجو- معلمان، بردن آبرو و حیثیت دیگران، تخریب شخصیت و اعتماد به نفس یکدیگر، تخریب روحیه و انگیزه دیگران، بی احترامی نسبت به یکدیگر، پاپوش دوختن و دوبه‌هم‌زنی، پنهان کاری، خودرایی، تک روی و ارجحیت منافع شخصی، سواستفاده از توانمندی‌های دیگران برای رسیدن به موفقیت، خودبرتربینی، خودستایی و خودمحوری برخی دانشجو- معلمان موفق، خبرچینی برخی از دانشجویان در محیط آکادمیک، سرقت ایده‌های سایر دانشجو- معلمان، قدرشناسی در برابر کمک و حمایت دیگران بود به طور کلی نشان دهنده خشم نسبت به فردی است که به موفقیتی دست یافته که فرد دیگر نمی‌تواند آن دستاورد را داشته باشد و این امر منجر به احساس حقارت و یا کمبود می‌شود به خصوص زمانی که فرد احساس نماید بی‌عدالتی رخ داده و در حق وی اجحاف شده است. از سوی دیگر، کینه توزی نیز می‌تواند حسادت را تقویت کند. زمانی که فردی از کسی کینه به دل می‌گیرد، تمایل دارد که موفقیت‌ها و خوشبختی‌های آن فرد را کوچک شمرده و به دنبال نقاط ضعف او بگردد. این نگرش منفی می‌تواند حسادت را تشدید کند و به فرد اجازه دهد تا خود را بهتر از فرد مورد کینه قرار دهد (اندرسون، ۲۰۰۲ و کیم و هوپکا، ۲۰۰۲). نتایج مطالعه کمی و مقایسه میانگین‌ها نیز نشان داد واکنش غالب دانشجویان به حسادت آکادمیک کینه توزی است و بین میانگین سه واکنش خودخوری، کینه توزی و رشد و بلوغ تفاوت معناداری وجود دارد. لذا با توجه به این که بیشترین مضامین شناسایی شده در بخش کیفی نیز کینه ورزی نسبت به هم‌کلاسی‌ها بوده است، مضامین شناسایی شده به خوبی نشان می‌دهند که چگونه احساسات کینه توزانه می‌توانند به صورت‌های مختلفی خود را نشان دهند و به طور مستقیم یا غیرمستقیم منجر به حسادت در دانشجو معلمان دختر شوند. به عنوان مثال مقایسه، قضاوت و انتقاد ناعادلانه، به این دلیل رخ می‌دهند که فرد کینه‌توز سعی دارد خود را برتر از دیگران نشان دهد و این مقایسه‌ی ناعادلانه، ریشه در حسادت به موفقیت یا

⁶¹ Aune & Comstock

⁶² De Weerth & Kalma

⁶³ Guerrero

⁶⁴ Mathes & Verstraete

ویژگی‌های دیگران دارد. رفتارهایی مانند بدگویی، تهمت و تخریب شخصیت، نشان می‌دهند که فرد کینه‌توز می‌خواهد موفقیت و اعتبار دیگران را از بین ببرد تا به نوعی به سطح آن‌ها برسد یا احساس بهتری نسبت به خود داشته باشد و یا زمانی که دیگران را مورد آزار و اذیت، طرد اجتماعی قرار می‌دهد و یا خیرچینی می‌کند، ممکن است با هدف جلب توجه منفی انجام شوند. فرد کینه‌توز ممکن است به این طریق تلاش کند تا نشان دهد که دیگران نیز به اندازه او بد یا حتی بدتر از او هستند. به طور کلی در پس بسیاری از این رفتارهای کینه‌توزانه، احساس حقارت نهفته است. فرد کینه‌توز ممکن است احساس کند که به اندازه دیگران شایسته موفقیت نیست و به همین دلیل سعی می‌کند آن‌ها را پایین بکشد. در نهایت این رفتارها نه تنها به فرد کینه‌توز آسیب می‌رساند، بلکه روابط بین افراد را نیز تخریب می‌کند و زمانی که فردی مورد کینه و حسادت قرار می‌گیرد، ممکن است به این رفتارها واکنش نشان دهد و خود نیز به چرخه‌ی کینه و حسادت وارد شود. به این ترتیب، یک دایره‌ی باطل ایجاد می‌شود که می‌تواند به روابط بین‌فردی دانشجو معلمان دختر آسیب جدی وارد کند.

عامل بلوغ نیز نشان می‌دهد که افراد می‌خواهند آنچه را که شخص دیگری دارد داشته باشند، اما آن را بدون عصبانیت از خود یا دوستانشان به رفتاری بینش‌آمیزی تبدیل می‌کنند. این واکنش‌ها را رفتارهای بالغانه می‌نامند. مطالعات مختلف رابطه بین حسادت، سن و بلوغ را بررسی کرده و نشان می‌دهند که دانشجویان بالغ دارای حسادت آکادمیک، نگرش پخته‌ای از خود نشان می‌دهند و ترجیح می‌دهند به جای سرزنش خود، خشم به دیگران، بابت موفقیت دیگران به آن‌ها تبریک بگویند و یا در تجربیات موفقیت‌آمیز آنان شریک شوند (برینگل و ویلیام، ۱۹۷۹؛ برینگل، ۱۹۷۹؛ مسز و همکاران، ۱۹۸۲ و دمیرتاز و دانمز، ۲۰۰۶). در این پژوهش، دانشجو معلمان واکنش‌های بالغانه خود را نسبت به حسادت آکادمیک معطوف به مواردی مانند الگوبرداری و الهام بخشی، ایجاد انگیزه، احترام و قدردانی، تعریف، تحسین و تمجید، برقراری روابط صمیمانه و دوستانه، ایجاد رقابت دوستانه، توسعه حس رضایت از خود، افزایش اعتماد به نفس و عزت نفس، درخواست مشاوره و راهنمایی، تعهد بیشتر به پیشرفت، ایجاد حمایت و همکاری‌های گروهی و رشد شخصی نمودند. در بخش کمی نیز یافته‌ها نشان داد که میانگین رفتار بالغانه (۲/۴۲) در برابر حسادت آکادمیک از کینه‌توزی (۳/۱۰) کمتر و از واکنش خودخوری (۱/۵۸) بیشتر است و این امر بیان‌کننده است که دانشجو معلمان دختر در مقابل حسادت آکادمیک تلاش برای بهبود وضعیت خود با استفاده از ظرفیت‌های درونی و سایرین دارند. در واقع حسادت، احساس پیچیده‌ای است که می‌تواند همزمان هم مخرب و هم محرک رشد باشد. حسادت بالغانه می‌تواند دانشجو-معلمان را به سمت الگوبرداری از افراد موفق‌تر سوق دهد و با تمرکز بر روی نقاط قوت و ویژگی‌های مثبت فرد الگو به جای رقابت، انگیزه‌ای برای رشد فردی خود ایجاد نمایند. از سویی حس رقابت سالم و دوستانه او را به تلاش بیشتر برای رسیدن به اهدافش وادار کند. در این شکل از حسادت، برقراری روابط دوستانه و صمیمانه، به فرد احساس تعلق و پذیرش می‌دهد و ضمن تمرکز بر نقاط قوت خود و دستاوردهای شخصی، به دیگر افراد کمک می‌کند تا حس رضایت از خود را افزایش دهند و در نتیجه، حسادت کمتری را تجربه نمایند. لذا با توجه به این که حسادت، یک احساس طبیعی و انسانی است، نحوه برخورد با این احساس، می‌تواند بر رشد و بلوغ فرد تأثیرگذار باشد و داشتن ذهنیت رشد دانشجو-معلمان را به این باور می‌رساند که توانایی‌های آن‌ها قابل تغییر و بهبود هستند.

از سوی دیگر حسادت آکادمیک می‌تواند احساس خودخوری را برای دانشجو-معلمان نیز به همراه داشته باشد. در خودخوری، دانشجو-معلمان زمانی که فردی موفق‌تر از خودشان باشند، ناراحت می‌شوند، اما در نتیجه این وضعیت، خود را سرزنش می‌کنند و نسبت به خود خشمگین می‌شود. پژوهش‌ها در این خصوص بیان می‌کنند که سرزنش خود احساسات مخربی است که ممکن است در نتیجه حسادت ایجاد شود. این عامل به طور کامل سرزنش خود فرد را منعکس می‌کند. پاینز (۲۰۱۶)، این عامل را به عنوان خودانتقادی معرفی کرده و چرا که فرد به دنبال اشتباهی در خود می‌گردد و از خود عصبانی می‌شود. در این مطالعه دانشجو-معلمان دانشگاه فرهنگیان انواع

واکنش‌های ناشی از خودخوری را در قالب مواردی همچون مقایسه خود با دیگران و احساس کمبود و حقارت، سکوت، دلخوری، گوشه‌گیری و دوری از جمع‌های دوستانه، احساسات منفی مانند اندوه، ناامیدی و پوچی، کسل شدن و بی‌انگیزگی، اضطراب اجتماعی، حسرت داشتن شرایط دیگران، عصبانیت، جر و بحث و دعوا با دوستان، از دست دادن اعتماد به نفس، تغییر شرایط و وضعیت موجود، احساس سردرگمی، آشفتگی ذهنی و نشخوار فکری، ترس از شکست و سرزنش خود، واکنش‌های جسمی مانند معده درد، سردرد، بی‌خوابی، لرزش و تعریق بدن و رقابت ناسالم بین دانشجویان بیان نمودند. حسادت و خودخوری دو احساس پیچیده و در عین حال مرتبط با یکدیگر هستند. این دو اغلب دست در دست هم داده و یک چرخه مخرب را ایجاد می‌کنند. نتایج بخش کمی مطالعه نیز بیان می‌کند واکنش خودخوری به نسبت کینه توزی و بلوغ از میانگین (۱/۵۸) کمتری برخوردار است و این امر نشان دهنده این است که دانشجوی-معلمان دختر دیدگاه‌های کمتر منتدانه نسبت به خویشان دارند. اما همانطور که در بخش یافته‌ها بیان گردید دانشجوی-معلمانی که با تمرکز بر کمبودها به خودخوری مشغول هستند، معمولاً روی نقاط ضعف خود تمرکز می‌کند و این باعث می‌شود که موفقیت‌های دیگر همکلاسی‌ها بیش از پیش به چشم آن‌ها بیاید. مقایسه مداوم و احساس کمبود، این تفکر را در ذهن فرد یادآوری می‌نماید که به اندازه دیگران خوب نیست و لذا به جای اینکه بر روی بهبود خود تمرکز کند، به موفقیت‌های دیگران حسادت می‌کند. همچنین سرزنش خود باعث کاهش عزت نفس نیز می‌شود. دانشجوی-معلمی که به ارزش خود شک دارد، تمایل بیشتری به مقایسه خود با دیگران و حسادت به آن‌ها دارد. این فرد از شکست می‌ترسد، لذا ممکن است از تلاش برای دستیابی به اهدافش اجتناب کند و در نتیجه، موفقیت‌های دیگران را تهدیدی برای خود تلقی نماید و از همین رو باعث می‌شود که فرد حسادت بیشتری را تجربه کند. خودخوری مداوم دانشجوی-معلمان می‌تواند انگیزه آنان را برای تلاش و پیشرفت نیز کاهش دهد و فردی احساس می‌کند که هر چقدر هم تلاش کند، نمی‌تواند به موفقیت برسد و این احساس یأس و ناامیدی، انقام و سرزنش از خود را تشدید می‌کند.

براساس یافته‌های کمی و کیفی این مطالعه، اهمیت مداخلات آموزشی برای مدیریت حسادت آکادمیک و تقویت مهارت‌های اجتماعی-عاطفی در دانشجوی معلم در محیط آکادمیک ضرورت می‌یابد، لذا برای کاهش حسادت آکادمیک، می‌توان در سیستم آموزشی و فرهنگی تغییراتی را ایجاد نمود. در این سیستم با تاکید بر آموزش ارزش‌هایی مانند همکاری و احترام متقابل، رقابت‌های ناسالم را کاهش داده و حسادت آکادمیک را کنترل نمود. با کاهش اهمیت بیش از حد عناوین علمی و تاکید بر کیفیت کار و پژوهش می‌تواند به کاهش فشار روانی و حسادت بین دانشجوی-معلمان کمک نمود. با ترویج فرهنگ فعالیت‌های علمی و افزایش آگاهی دانشجوی-معلمان نسبت به مفاهیم و ارزش‌های علمی می‌تواند به ایجاد محیطی مشارکتی و تقویت فعالیت‌های گروهی کمک نمود. لازم است با اعمال محدودیت‌هایی برای جلوگیری از شدت یافتن رقابت ناسالم و ایجاد فضایی مناسب برای تعاملات علمی، فضای رقابتی در محیط دانشگاه را تنظیم کرد. جایگزینی نظام ارزیابی مبتنی بر شایستگی و عدم تاکید بیش از اندازه بر نمره و معدل بالا و الف در محیط دانشگاه، همکاری بین دانشجوی-معلمان را تشویق کرده و فضایی برای تبادل نظر و یادگیری مشترک ایجاد می‌نماید. مداخلات روانشناختی و اجتماعی مانند کاهش احساسات منفی و آموزش مهارت‌های مدیریت احساسات، افزایش خودآگاهی فردی و کمک به دانشگاهیان برای شناخت بهتر خود و انگیزه‌هایشان و در نهایت تقویت روابط اجتماعی و ایجاد فرصت‌هایی برای تعاملات اجتماعی مثبت بین دانشجوی معلم از دیگر اقدامات برای کاهش و کنترل حسادت آکادمیک در بین آنان می‌باشد.

منابع

تره باری، حافظ، زاهدبابلان، عادل، معینی کیا، مهدی، و نامور، یوسف. (۱۳۹۹). شناسایی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان (استان‌های شمال غرب کشور). *اخلاق زیستی*، ۱۰(۳۵)، ۱-۱۷.

<https://doi.org/10.22037/bioeth.v10i35.27450>

حسن‌پور، اکبر، جعفری‌نیا، سعید، و کیلی، یوسف، و مهدبی، مهدی. (۱۳۹۹ الف). بررسی تجربی مدل حسادت در محیط کار. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۹(۲)، ۶۲-۲۹.

https://obs.sinaweb.net/article_40444.html

حسن‌پور، اکبر، جعفری‌نیا، سعید، و کیلی، یوسف، و مهدبی، مهدی. (۱۳۹۹ ب). الگوی پیشایندها، مؤلفه‌ها و پیامدهای حسادت کارکنان در محیط کار در شرکت ملی نفت ایران. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی (مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت)*، ۱۲(۴۶)، ۱۴۵-۱۲۷.

<http://iieshrm.ir/article-1-1018-fa.html>

عابدی جعفری، حسن، شیعه‌زاده، الهه، و سیدحسینی، سیده سمیرا. (۱۳۹۳). تأثیر حسادت بر تمایل به ترک خدمت پرستاران به میانجی‌گری خوداحترامی و رفتارهای غیرشهروندی. *مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۲(۴)، ۷۶۳-۷۸۶.

<https://doi.org/10.22059/jomc.2014.53101>

موسوی، سیدنجم‌دین، مومنی مفرد، معصومه، و مهرابی، مهناز. (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل اثرگذار بر حسادت سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۰(۱)، ۹۵-۱۱۴.

<https://doi.org/10.48308/jpap.2019.96498>

مهدبی، مهدی، و مرادی، محمود. (۱۴۰۲). حسادت در محیط کار بر اساس نظریه مقایسه اجتماعی: پیشایندها و پیامدها. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳۲(۱۰۹)، ۱۲۱-۱۵۶.

<https://doi.org/10.22054/jmsd.2023.67471.4141>

نصراصفهانی، علی، و حیدری آقاگلی، پریسا. (۱۳۹۸). تأثیر حسادت در محل کار بر رفتار انحرافی کارکنان. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۸(۹۱)، ۱۳۸-۱۱۹.

<https://doi.org/10.22054/jmsd.2019.9663>

یوسفی زنوز، رضا، حسن‌پور، اکبر، مهدبی، مهدی، و موذنی، بهرام. (۱۳۹۹). تدوین مدل عوامل مؤثر بر حسادت کارکنان با استفاده از تکنیک دیمتل و فرایند تحلیل شبکه‌ای. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲(۴۴)، ۵۰-۲۵.

<https://doi.org/10.52547/jcoc.12.3.25>

Anderson, R. E. (2002). Envy and jealousy. *American Journal of Psychotherapy*, 56(4), 455-479. <https://doi.org/10.1176/appi.psychotherapy.2002.56.4.455>

Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: An analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1(3), 385-405. <https://doi.org/10.1177/14687941010010030>

Aune, K. S., & Comstock, J. (1991). Experience and expression of jealousy: Comparison between friends and romantics. *Psychological Reports*, 69(1), 315-319. <https://doi.org/10.2466/pr0.1991.69.1.315>

Barnett, O. W., Martinez, T. E., & Bluestein, B. W. (1995). Jealousy and romantic attachment in maritally violent and nonviolent men. *Journal of Interpersonal Violence*, 10(4), 473-486. <https://doi.org/10.1177/088626095010004006>

- Bayar, A., & Koca, M. (2021). The perspectives of academicians on academic jealousy. *Shanlax International Journal of Education*, 9(4), 78-90. <https://doi.org/10.34293/education.v9i4.4064>
- Bringle, R. G., & Williams, L. J. (1979). Parental—Offspring similarity on jealousy and related personality dimensions. *Motivation and Emotion*, 3(3), 265-286. <https://doi.org/10.1007/BF01904230>
- Bringle, R.G., Roach, S., Andier, C., and Evenbeck, S. (1979). Measuring the intensity of jealous reactions. *Catalog of Selected Documents in Psychology*, 9, 23-24. <https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=88416ca182ea511a2bcea4eb6f311dd9>
- Buss, D. M. (2000). The evolution of happiness. *American Psychologist*, 55(1), 15-23. https://www.researchgate.net/publication/11946297_The_Evolution_of_Happiness
- Buunk, B. P., Angleitner, A., Oubaid, V., & Buss, D. M. (1996). Sex differences in jealousy in evolutionary and cultural perspective: Tests from the Netherlands, Germany, and the United States. *Psychological Science*, 7(6), 359-363. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1996.tb00389.x>
- Cleary, M., Walter, G., Halcomb, E., & Lopez, V. (2016). An examination of envy and jealousy in nursing academia. *Nurse Researcher*, 23(6), 9-14. <https://doi.org/10.7748/nr.2016.e1405>
- Creswell, J. W., & Plano-Clark, V. L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Tashakkori, A. (2007). Editorial: Differing Perspectives on Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(4), 303-308. <https://doi.org/10.1177/1558689807306132>
- Crusius, J., Corcoran, K., & Mussweiler, T. (2022). Social comparison: A review of theory, research, and applications. In D. Chadee (Ed.), *Theories of social psychology* (2 ed., pp. 165-187). Wiley. <https://doi.org/10.1002/97811394266616.ch7>
- Dağcıoğlu, B. F. (2018). The effects of the new baby on the older sibling. *Ankara Medical Journal*, 18(3), 286-299. <https://doi.org/10.17098/amj.461653>
- Dass-Brailsford, P. (2005). Exploring resiliency: Academic achievement among disadvantaged black youth in South Africa: General section. *South African Journal of Psychology*, 35(3), 574-591. <https://hdl.handle.net/10520/EJC98330>
- De Silva, P. (1997). Jealousy in couple relationships: Nature, assessment and therapy. *Behaviour Research and Therapy*, 35(11), 973-985. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(97\)00051](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(97)00051)
- De Weerth, C., & Kalma, A. P. (1993). Female aggression as a response to sexual jealousy: A sex role reversal? *Aggressive Behavior*, 19(4), 265-279. <https://doi.org/10.1002/1098-2337>
- Demirtaş, H. A., & Dönmez, A. (2006). Yakın ilişkilerde kıskançlık: Bireysel, ilişkisel ve durumsal değişkenler. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(3), 181-191. <https://www.turkpsikiyatri.com/PDF/C17S3/yakinlliskilerde.pdf>
- Dogan, K., & Vecchio, R. P. (2001). Managing envy and jealousy in the workplace. *Compensation & Benefits Review*, 33(2), 57-64. <https://doi.org/10.1177/08863680122098298>

- Duffy, M. K., Scott, K. L., Shaw, J. D., Tepper, B. J., & Aquino, K. (2012). A social context model of envy and social undermining. *Academy of Management Journal*, 55(3), 643-666. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0804>
- Edmonds, W. A., & Kennedy, T. D. (2016). *An applied guide to research designs: Quantitative, qualitative, and mixed methods*. Sage Publications.
- Freeman, J. (2013). *Gifted children grown up*. David Fulton Publishers. <https://doi.org/10.4324/9780203065587>
- Gilbert, D. T., Giesler, R. B., & Morris, K. A. (1995). When comparisons arise. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 227-236. <https://dtg.sites.fas.harvard.edu/Gilbert%20et%20al%20%28COMPARISONS%29.pdf>
- González-Navarro, P., Zurriaga-Llorens, R., Tosin Olateju, A., & Llinares-Insa, L. I. (2018). Envy and counterproductive work behavior: The moderation role of leadership in public and private organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(7), 1455. <https://doi.org/10.3390/ijerph15071455>
- Greenberg, J., & Pyszczynski, T. (1985). Proneness to romantic jealousy and responses to jealousy in others. *Journal of Personality*, 53(3), 468-479. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1985.tb00377.x>
- Guerrero, L. K., Hannawa, A. F., & Babin, E. A. (2011). The communicative responses to jealousy scale: Revision, empirical validation, and associations with relational satisfaction. *Communication Methods and Measures*, 5(3), 223-249. <https://doi.org/10.1080/19312458.2011.596993>
- Humayon, Z., & Shoab, S. (2019). Relationship of competitiveness, jealousy, disgust and envy among medical students. *Bahria University Journal of Humanities & Social Sciences*, 2(2), 23-23. <https://doi.org/10.58800/bujhss.v2i2.16>
- Karataş, N. (2009). *Çocuk gelişim psikolojisi*. Mozaik Yayınları.
- Khanchandani, L., & Durham, T. W. (2009). Jealousy during dating among female college students. *College Student Journal*, 43(4), 1272+. <https://link.gale.com/apps/doc/A217511788/AONE?u=anon~57bd34fc&sid=googleScholar&xid=b2818c08>
- Kim, H. J. J., & Hupka, R. B. (2002). Comparison of associative meaning of the concepts of anger, envy, fear, romantic jealousy, and sadness between English and Korean. *Cross-Cultural Research*, 36(3), 229-255. <https://doi.org/10.1177/1069710203600300>
- Koçak, D. (2019). Akademik Kıskançlık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 10(4), 467-479. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/880594>
- Küçük, B. A., & Taştan, S. (2020). The examination of the impact of workplace envy on individual outcomes of counterproductive work behavior and contextual performance: The role of self-control. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 735-766. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/53005/705271>

- Martínez-León, N. C., Peña, J. J., Salazar, H., García, A., & Sierra, J. C. (2017). A systematic review of romantic jealousy in relationships. *Terapia Psicológica*, 35(2), 195-204. <https://www.redalyc.org/pdf/785/78552281008.pdf>
- Massé, L., & Gagné, F. (2002). Gifts and talents as sources of envy in high school settings. *Gifted Child Quarterly*, 46(1), 15-29. <https://doi.org/10.1177/001698620204600103>
- Mathes, E. W., & Verstraete, C. (1993). Jealous aggression: Who is the target, the beloved or the rival? *Psychological Reports*, 72(3_suppl), 1071-1074. <https://doi.org/10.2466/pr0.1993.72.3c.107>
- Mathes, E. W., Phillips, J. T., Skowran, J., & Dick III, W. E. (1982). Behavioral correlates of the interpersonal jealousy scale. *Educational and Psychological Measurement*, 42(4), 1227-1231. <https://doi.org/10.1177/001316448204200432>
- Mead, M. (2003). Jealousy: Primitive and Civilized. In M. Mead (Ed.), *Studying Contemporary Western Society: Method and Theory* (pp. 288-300). Berghahn Books. <https://doi.org/10.1515/9781789205992-020>
- Özdemir, S. (2018). Akademik örgütlerde kıskançlık üzerine fenomenolojik bir çalışma [Doctoral dissertation, Süleyman Demirel University]. Council of Higher Education Thesis Center (YÖK National Thesis Database). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Özdemir, S., & Erdem, R. (2020). Akademinin yeşil gözlü canavarı: Kıskançlığın nedenleri ve sonuçları üzerine fenomenolojik bir çalışma. *Nitel Sosyal Bilimler*, 2(1), 19-39. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nsb/issue/53158/677370>
- Özkalp, E. (2013). Duygular, tutumlar ve iş tatmini. In A. Ç. Kirel & O. Ağlargöz (Eds.), *Örgütsel davranış* (pp. 56-87). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını. https://ets.anadolu.edu.tr/storage/nfs/SOS110U/ebook/SOS110U-13V3S1-8-0-1-SV1-ebook.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Parker, J. G., Low, C. M., Walker, A. R., & Gamm, B. K. (2005). Friendship jealousy in young adolescents: Individual differences and links to sex, self-esteem, aggression, and social adjustment. *Developmental Psychology*, 41(1), 235. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.41.1.235>
- Parrott, W. G., & Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), 906- 920. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.6.906>
- Parthasarathy, I., Sriraman, T., & Indra, C. T. (2023). *Ramanujar: The Life and Ideas of Ramanuja*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192871541.001.0001>
- Pines, A. M. (2016). *Romantic jealousy: Causes, symptoms, cures*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203822180>
- Pines, A. M., & Bowes, C. (1992). Romantic jealousy. *Psychology Today*, 25(2), 48-56. <https://www.psychologytoday.com/us/articles/199203/romantic-jealousy>
- Pines, A. M., & Friedman, A. (1998). Gender differences in romantic jealousy. *The Journal of Social Psychology*, 138(1), 54-71. <https://doi.org/10.1080/00224549809600353>

- Pines, A., & Aronson, E. (1983). Antecedents, correlates, and consequences of sexual jealousy. *Journal of Personality*, 51(1), 108-136. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1983.tb00857.x>
- Pines, A., & Pines, A. M. (2013). *Falling in love: Why we choose the lovers we choose*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203843864>
- Puente, S., & Cohen, D. (2003). Jealousy and the meaning (or nonmeaning) of violence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(4), 449-460. <https://doi.org/10.1177/014616720225091>
- Rentzsch, K., Schröder-Abé, M., & Schütz, A. (2015). Envy mediates the relation between low academic self-esteem and hostile tendencies. *Journal of Research in Personality*, 58, 143-153. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2015.08.001>
- Robbins, S. P. (1978). "Conflict management" and "conflict resolution" are not synonymous terms. *California management review*, 21(2), 67-75. <https://doi.org/10.2307/4116480>
- Romero, F. (2022). On The Epistemic Effects of Envy in Academia. In S. Protasi (Ed.), *the Moral Psychology of Envy* (pp. 43-61). Rowman and Littlefield. <https://research.rug.nl/en/publications/on-the-epistemic-effects-of-envy-in-academia>
- Salovey, P., & Rodin, J. (1986). The differentiation of social-comparison jealousy and romantic jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(6), 1100-1112. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.6.1100>
- Shu, C. Y., & Lazatkhan, J. (2017). Effect of leader-member exchange on employee envy and work behavior moderated by self-esteem and neuroticism. *Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 69-81. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.12.002>
- Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological bulletin*, 133(1), 46-64. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.46>
- Sullivan, H. S. (2013). *The interpersonal theory of psychiatry*. Routledge. doi.org/10.4324/9781315014029
- Thompson, J. A. (2004). Implicit beliefs about relationships impact sibling jealousy experience [Master's thesis, Carolina State University]. <http://www.lib.ncsu.edu/resolver/1840.16/2778>
- Töremen, F., & Çankaya, İ. (2008). An effective approach at management: Emotional management. *Journal of Theoretical Educational Science*, 1(1), 33-47. <https://dergipark.org.tr/en/pub/akukeg/issue/29336/313942>
- Üçok, D. (2019). A theoretical study about the effects of employees' status anxiety and cooperative goal structures on workplace envy. *International Journal of Management and Administration*, 3(5), 1-2. <https://doi.org/10.29064/ijma.484933>
- Van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2011). Why envy outperforms admiration. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(6), 784-795. <https://doi.org/10.1177/0146167211400421>

Ventura-León, J., Lino-Cruz, C., Caycho-Rodríguez, T., & Córdova-Robles, C. (2023). Maintenance in relationships, satisfaction, jealousy, and violence in young couples: A network analysis. *BMC Psychology*, *11*(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01411-z>