

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

■ Mehdi Mohammadi (PhD), Professor, Department of Educational Administration and Planning, Faculty of Education and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran, (Corresponding Author).

E-mail: mmohammadi48@shirazu.ac.ir

■ Farzane Deimehkar Haghighi, PhD in curriculum Studies, Faculty of Education and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran. **E-mail:** farzanedeimehkarhaghighi@gmail.com

Abstract

This study aimed to conduct an in-depth exploration of academic jealousy among pre-service teachers at Mashhad CFU. A concurrent mixed-methods design was employed. In the qualitative phase, a phenomenological descriptive method was used. Participants were fourth-year student teachers selected through purposive and criterion sampling. Data were collected via semi-structured interviews and analyzed using thematic analysis, resulting in the identification of basic, organizing, and overarching themes. In the quantitative phase, a descriptive-survey method was adopted. The population again consisted of fourth-year students, from which a simple random stratified sample of 85 student teachers across various academic groups was selected. The research instrument was the Academic Jealousy Scale (Kocak, 2019), which was administered after establishing its reliability and validity. Data were analyzed using one-sample t-test and repeated measures ANOVA. Qualitative findings revealed that student teachers' lived experiences of academic jealousy were predominantly characterized by feelings of resentment, self-blame, and growth. Quantitative results confirmed the presence of academic jealousy, with resentment identified as the most prevalent feeling. Taken together, the findings indicate that academic jealousy is a significant challenge among student teachers at Mashhad CFU. A deeper understanding of their emotional experiences can inform the design of more effective intervention programs aimed at reducing academic jealousy and promoting students' psychological well-being. Furthermore, university policies concerning performance evaluation, academic competition, and student support should be reconsidered.

Keywords

Student Teachers, Academic Jealousy, Resentment, Self-blame, Growth



پروژیکٹ گاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی

حسادت آکادمیک

در دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد: رویکرد ترکیبی هم‌زمان

■ مهدی محمدی*

■ فرزانه دیمه کار حقیقی**

چکیده:

هدف این پژوهش، مطالعه عمیق حسادت آکادمیک در دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد است. طرح پژوهش ترکیبی و از نوع هم‌زمان موازی است. در بخش کیفی، از روش پدیدارشناسی توصیفی استفاده شد. مشارکت‌کنندگان پژوهش شامل کلیه دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان مشهد بودند که با رویکرد نمونه‌گیری هدفمند و روش نمونه‌گیری گروه بارز، دانشجو معلمان انتخاب شدند که در سال چهارم تحصیل می‌کردند. روش گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته 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 شد. جامعه آماری شامل دانشجویان سال چهارم بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده، ۸۵ نفر از دانشجو معلمان گروه‌های تحصیلی مختلف به‌منزله نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، مقیاس حسادت آکادمیک بود که پس از محاسبه روایی و پایایی، بین گروه نمونه توزیع شد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری آزمون تی تک‌نمونه‌ای، تحلیل واریانس و اندازه‌گیری‌های مکرر تحلیل شدند. یافته‌های بخش کیفی مربوط به تجارب زیسته دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان نشان داد که احساسات غالب آنان در مواجهه با حسادت آکادمیک شامل احساس کینه‌توزی، خودخوری و بلوغ و رشد است. نتایج بخش کمی نیز نشان داد که حسادت آکادمیک در میان دانشجو معلمان وجود دارد و کینه‌ورزی غالب‌ترین احساس در این زمینه است؛ بنابراین بر اساس یافته‌های بخش کمی و کیفی، حسادت آکادمیک چالشی جدی برای دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان است و لازم است با شناخت دقیق احساسات و تجربیات آنان، برای کاهش حسادت آکادمیک و بهبود سلامت روان دانشجویان، برنامه‌های مداخله‌ای مؤثرتر طراحی شده و سیاست‌های دانشگاهی در زمینه‌های مختلف از جمله ارزیابی عملکرد، رقابت تحصیلی و حمایت از دانشجویان اصلاح شود.

کلیدواژه‌ها:

دانشجو - معلمان، حسادت آکادمیک، بلوغ، خودخوری، کینه‌توزی

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

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

E-mail: Mmohammadi48@shirazu.ac.ir

** دکتری مطالعات برنامه درسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. E-mail: farzanedeimehkarhaghighi@gmail.com

مقدمه

حسادت مفهومی است که در بسیاری از زمینه‌ها مانند روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، انسان‌شناسی، به‌ویژه در روابط عاطفی، بین افراد وجود دارد (پاینز و آرنسون^۱، ۱۹۸۳) و همچنین 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 را «لوین» انجام داد. این پژوهش شامل بررسی احساس یا رفتاری بود که به‌ویژه در روابط بین زوجین بروز می‌کرد. پاینز و فریدمن^۴ حسادت را به‌منزله پاسخی به یک عنصر خطرناک توصیف کردند که ممکن است به شکست یا پایان رابطه‌ای ارزشمند منجر شود (پاینز و فریدمن، ۱۹۹۸). در روابط بین‌فردی، حسادت به‌منزله واکنش به احتمال پایان یک رابطه در نتیجه حضور یک رقیب در رابطه‌ای عاطفی یا ازدواج تعریف می‌شود (بونک^۵ و همکاران، ۱۹۹۶؛ مارتینز - لئون^۶ و همکاران، ۲۰۱۷؛ ونتوره-لئون^۷ و همکاران، ۲۰۲۳).

پاینز و بووز^۸ معتقدند 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، ۱۹۹۲). برای مثال مید^۹ استدلال می‌کند که حسادت ناشی از احساس ناامنی و بی‌کفایتی، منشأ فرهنگی یا فردی دارد (مید، ۲۰۰۳). گرینبرگ و پیشزینسکی^{۱۰} بیان می‌کنند که عشق، عزت‌نفس پایین، ترس از دست دادن و ناامنی اساس حسادت است (گرینبرگ و پیشزینسکی، ۱۹۸۵). همچنین فروید چهار توضیح مختلف را در مورد احساس حسادت ارائه داده است (پاینز، ۲۰۱۶): ۱. غم ناشی از ترس از دست دادن عزیز؛ ۲. درک اینکه افراد نمی‌توانند هر چیزی را که می‌خواهند داشته باشند (آگاهی دردناک)؛ ۳. احساس حسادت به حریفان موفق؛ ۴. احساس مسئولیت در قبال از دست دادن فرصت‌های خود. فروید درباره حسادت به نکته دیگری اشاره کرده و آن حس حسادت در برابر حریفان موفق است. به عبارتی از این دیدگاه، حسادت به ویژگی‌ای اطلاق می‌شود که فردی می‌خواهد آنچه دیگران دارد داشته باشد. فرد فرصت‌های مادی، موفقیت، ویژگی‌های جسمانی دیگران را با خود و برتری یا کمیت شخصی دیگر مقایسه می‌کند و در نهایت وضعیتی را توصیف می‌کند که فرد قادر نیست کیفیت یا کمیت شخص دیگری را بپذیرد که برتر از خودش است (اندرسون^{۱۱}، ۲۰۰۲؛ کیم و هوپکا^{۱۲}، ۲۰۰۲؛ پاروت و اسمیت^{۱۳}، ۱۹۹۳ و پاینز، ۲۰۱۶).

همچنین 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 شخصی دیگر، که ممکن است شیء نیز باشد، توسط فرد یا افراد دیگر، حسادت رابطه اجتماعی نامیده می‌شود. این را می‌توان واکنشی به خطر از دست دادن چیزی در نظر گرفت که فرد دارد. آنچه مالکیت دارد می‌تواند یک رابطه، خانه، ماشین، موفقیت یا موقعیت شغلی باشد؛ اما اغلب به‌منزله واکنشی به خطر از دست دادن یا فروپاشی رابطه‌ای عاطفی تعریف می‌شود. در حسادت مقایسه

اجتماعی، رابطه، موقعیت شغلی، موفقیت، خانه، ماشین، ویژگی شخصیتی یا ویژگی فیزیکی وجود دارد که فرد آرزوی داشتن آن را دارد و می‌کوشد از طریق فرد دیگری که این شرایط را دارد پرورش و جایگزین شود. اگرچه هر دو تعریف در زندگی روزمره حسادت نامیده می‌شوند، 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 خودسرزنی که افراد در قبال نرسیدن به موفقیت دارند، بخش مهم و رایجی از حسادت است (پاینز، ۲۰۱۶). مطالعات ماسی و گاگنه^{۱۵} نشان داده که هم‌کلاسی‌های دانش‌آموزان موفق معمولاً به آن‌ها حسادت می‌کنند. آن‌ها به موفقیت‌های اجتماعی و تحصیلی هم‌کلاسی‌هایشان حسادت می‌کنند؛ به‌ویژه اگر خودشان در این زمینه‌ها موفق نباشند. این حسادت شبیه به رشک است (ماسی و گاگنه، ۲۰۰۲). علاوه بر این، رنتش و همکاران نشان داده‌اند که در محیط‌های رقابتی، حسادت باعث رقابت منفی در میان دانش‌آموزان می‌شود (رنتش و همکاران، ۲۰۱۵). پژوهش گونزالز ناوارو^{۱۶} و همکاران نیز بیان می‌کند که حسادت بر روابط بین‌فردی در محیط‌های کاری و رقابتی حاکم است (گونزالز ناوارو و همکاران، ۲۰۱۸). پژوهش‌های دیگر نیز نشان داده‌اند که بسیاری از دانش‌آموزان، هم‌کلاسی‌های خود را رقیب می‌دانند تا شریک و این رویکرد به‌طور کلی باعث آسیب بیشتر به رابطه آن‌ها شده و نگرش‌های منفی را درباره یکدیگر شکل می‌دهد (پارتاساراسی^{۱۷} و همکاران، ۲۰۲۳).

پژوهشگران متعددی سعی کرده‌اند ریشه و علت این پدیده را بررسی کنند؛ زیرا اگرچه برخی افراد حسادت دانش‌آموزان را نتیجه موفقیت‌طلبی می‌دانند، شواهد دیگری نشان می‌دهد که حسادت در نتیجه ناتوانی در کسب موفقیت است؛ زیرا دانش‌آموزانی که در مقایسه با هم‌کلاسی‌های رقیب، مزیت کمتری دارند 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؛ بنابراین حسادت زمانی است که افراد سعی می‌کنند مانند دیگران باشند؛ اما موفق نمی‌شوند (فریمن^{۱۸}، ۲۰۱۳). از طریق تقلید یا نوآوری از دیگران پیشی بگیرند. اگر تصادفاً شکست بخورند، احساس می‌کنند در دوره‌ای 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 فوق‌برنامه مانند «رقبا»ی خود باشند و شکست می‌خورند، در نهایت به آن‌ها حسادت می‌کنند. این حسادت در نتیجه ناتوانی در انجام کاری است که شخص دیگری آن را با موفقیت انجام داده است؛ بنابراین درک احساس حسادت از دیدگاه دانشجویان در مؤسسات دانشگاهی بسیار مهم است.

موفقیت تحصیلی ارتباطی قوی با حرفه موفق پس از آن دارد. بنابراین، دانشجویان در محیط دانشگاه، معمولاً احساس رقابت مداوم بین خود را تجربه می‌کنند. این امر آنان را در معرض خطر بیشتری برای برانگیختن احساس محرومیت و تهدید قرار می‌دهد (دس پرسفود^{۱۹}، ۲۰۰۵). یکی از عواقب محتمل برای چنین احساساتی، شکل‌گیری ویژگی‌های شخصیتی نادرست و پیامدهای روان‌پاتولوژیک منفی مانند رشک و کینه به هم‌سالانی می‌شود که از نظر تحصیلی سالم‌تر و موفق‌ترند (پارکر^{۲۰} و همکاران، ۲۰۰۵). در نتیجه، دانشجویان احساس بی‌هدفی در زندگی، بی‌انگیزگی، پرخاشگری در برابر هم‌سالان، احساس ناکافی بودن و از دست دادن حس ارزشمندی در خود را تجربه می‌کنند و این امر ممکن است باعث شود که در ایجاد سازوکارهای مقابله‌ای منفی مشارکت کنند (اندرسون، ۲۰۰۲؛ پارکر و همکاران، ۲۰۰۵) و پیامدهای منفی اجتماعی مانند رفتارهای سوءاستفاده‌گرانه، زورگویی، پرخاشگری، تعارضات رابطه و خصومت عمومی را به دنبال داشته باشد (بارنت^{۲۱} و همکاران، ۱۹۹۵؛ باس^{۲۲}، ۲۰۰۰؛ پیونت و کوهن^{۲۳}، ۲۰۰۳)؛ بنابراین با توجه به اینکه 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 ناتوانی در برآورده کردن استانداردهایی که دیگران تعیین کرده‌اند، به احساس بیشتر حسادت به دیگران و در نتیجه آسیب به آنان منجر می‌شود. بنابراین، مطالعه افرادی که حسادت آکادمیک را تجربه می‌کنند ضروری است؛ زیرا افرادی که حسادت به دیگران را به شدت احساس می‌کنند، موانع و مشکلات فراوانی را برای اطرافیان‌شان ایجاد می‌کنند. به‌طور خاص‌تر در دانشگاه‌ها، رقابت مداوم بین دانشجویان برای کسب نمره‌های بالاتر و موفقیت تحصیلی وجود دارد (خانچندانی و دورهام^{۲۴}، ۲۰۰۹). چنین محیط رقابتی‌ای مفید است؛ زیرا دانشجویان را برای دستیابی به بیشترین انتظار از خود ترغیب می‌کند. باین‌حال، چنین رقابت فزاینده‌ای، آنان را در معرض خطر بیشتری برای برانگیختن احساس حسادت، در صورت موفق نشدن، قرار می‌دهد؛ بنابراین نیاز است به بررسی ساختار کلی تر حسادت در محیط دانشگاهی بین دانشجویان - به‌جای پرداختن آن صرفاً در روابط صمیمانه - پرداخت؛ از این‌رو مطالعه حاضر برای بررسی تجربه زیسته دانشجویان دانشگاه فرهنگیان مشهد از حسادت آکادمیک طراحی شده است تا حسادت را به شکلی عمیق در نمونه‌ای از دانشجویان معلمان بررسی کند. نتایج این مطالعه به مدیریت احساس حسادت برای درک نقاط ضعف، پذیرش و غلبه بر آن‌ها از طریق افزایش خودمدیریتی برای داشتن زندگی سالم‌تر و رضایت‌بخش‌تر در محیط دانشگاهی کمک می‌کند.

پیشینه پژوهش

پژوهشگران همواره بر اهمیت پژوهش در حوزه حسادت، به‌عنوان یک احساس بنیادین انسانی، تأکید داشته‌اند. 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 به‌عنوان تحسین‌آمیز و تقلیدی شناخته می‌شود. با پیشرفت تحقیقات در حوزه روان‌شناسی اجتماعی، درک پژوهشگران از حسادت پیچیده‌تر شده است. مقایسه‌های اجتماعی، به‌ویژه مقایسه‌های نامطلوبی که فرد را در موقعیت پایین‌تری قرار می‌دهند، به‌منزله یکی از عوامل اصلی برانگیزاننده حسادت شناخته می‌شوند (گیلبرت^{۲۵} و همکاران، ۱۹۹۵). این مقایسه‌ها به احساسات منفی مانند حقارت، خصومت و کینه منجر می‌شوند و در نهایت باعث رفتارهای مخرب مانند شایعه‌پراکنی، تضعیف دیگران و حتی اقدامات خشونت‌آمیز می‌شوند (اسمیت و کیم^{۲۶}، 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 به‌منزله انگیزه‌ای برای پیشرفت و بهبود فردی نیز عمل می‌کند. به عبارت دیگر، حسادت افراد را به تلاش بیشتر برای دستیابی به اهداف و بهبود وضعیت خود سوق می‌دهد. با این حال با بررسی پژوهش‌ها، می‌توان انواع حسادت را در دسته‌بندی‌هایی مانند حسادت عاشقانه، حسادت خواهر و برادر و حسادت در محل کار و حسادت آکادمیک بررسی کرد (ازدمیر، ۲۰۱۸ و ازدمیر و اردم^{۲۷}، ۲۰۲۰).

حسادت عاشقانه با ایجاد رویکردی تهدیدآمیز برای یک رابطه ظاهر می‌شود و نفرت و میل به آسیب را برمی‌انگیزد. حسادت عاشقانه واکنشی نامنظم است که در روابط عاشقانه و دوستی در برابر نگرش‌های منفی ایجاد شده برای این روابط رخ می‌دهد (پاینز و پاینز، ۲۰۱۳). وقتی حسادت به صورت درونی بررسی می‌شود، افکار فرد در دنیای خود حفظ می‌شود و رشد می‌کند و خود را در قالب جمله‌های کوچک و یا به صورت فیزیکی نشان می‌دهد. افکار درونی ممکن است شامل احساساتی باشد که در دنیای درونی‌اش رشد می‌کنند؛ از جمله سرزنش خود، مقایسه با دیگران، ترحم به خود و... واکنش‌های فیزیکی نیز به دلیل رشد و ناتوانی این احساسات در درون فرد، به وجود می‌آیند. این واکنش‌ها به صورت تعریق بیش از حد، خارش، حمله‌های لرزش، ضربان قلب سریع و سیاهی چشم (دیسلوا^{۲۸}، ۱۹۹۷) بروز می‌کنند.

همچنین در محیط خانواده، کودکان از بدو تولد محبت و احساس تعلق را از والدینشان دریافت می‌کنند؛ اما زمانی که عضوی جدید به خانواده می‌پیوندد، اولین واکنشی که پدید می‌آید، موجی از احساس خشم شدید و ترحم و اندوه است؛ بدین معنا که وقتی خواهر یا برادر جدید به دنیا می‌آید، کودک خردسال احساس می‌کند مادر به او بی تفاوت شده و احساس از خود بیگانگی می‌کند. این احساسات باعث این تفکر می‌شود که با آمدن نوزاد تازه متولد شده، مادر او را از عشق خود محروم کرده است (تامپسون^{۲۹}، ۲۰۰۴) و دیگر در خانواده، جایگاه ویژه خود را ندارد؛ بنابراین سعی می‌کند احساسات منفی خود را به خانواده و نوزاد تازه متولد شده منعکس کند. در نتیجه حسادت خواهر و برادر، ممکن است پیامدهای منفی مانند نگرش پرخاشگرانه به خواهر و برادر، ضرب و شتم یا آزار آن‌ها، آسیب رساندن به اشیای دیگر،

استفاده از وسایل نوزاد و خیس کردن رختخواب رخ دهد (کاراتس^{۳۰}، ۲۰۰۹). اگر در محیط خانواده این حسادت از طریق مادر و پدر کنترل شود، آسیب جدی در پی 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 می‌گذارد (داگیکلو^{۳۱}، ۲۰۱۸).

همچنین با توجه به اینکه احساسات بخشی جدایی‌ناپذیر از زندگی انسان هستند و در همه جنبه‌های آن حضور دارند، طبیعتاً این احساسات در محیط کار هم وجود دارند. در سال‌های اخیر، تحقیقات نشان داده‌اند که حسادت تأثیر چشمگیری در محیط کار و ساختار سازمانی دارد (اوزکالپ^{۳۲}، ۲۰۱۳). در حالی که احساسات مثبت مانند شوق و انگیزش می‌توانند عملکرد و بهره‌وری را افزایش دهند، احساسات منفی مانند حسادت به مشکلات جدی مانند تعارضات سازمانی، فرسودگی شغلی و افسردگی منجر می‌شوند. تمرکز کارکنان بر وظایف خود برای موفقیت سازمان بسیار مهم است (تورمن و کانکایا^{۳۳}، ۲۰۰۸). رقابت یکی از عوامل اصلی ایجاد حسادت است. مقایسه خود با دیگران ممکن است به حسادت منجر شود. افراد حسود ممکن است برای مقابله با این احساس، تلاش بیشتری کنند یا به رفتارهای مخرب مانند بدگویی یا مانع‌تراشی روی آورند. در محیط‌های کاری، احساسات پیچیده و پنهانی به استرس و تنش منجر می‌شوند. رقابت ناسالم و تلاش برای افزایش احساسات منفی در دیگران، محیط کار را به فضایی منفی تبدیل می‌کند (ازدمیر، ۲۰۱۸). به‌طور کلی، حسادت تأثیر مخربی در محیط کار داشته و باعث کاهش بهره‌وری و افزایش مشکلات سازمانی می‌شود (یوکوک^{۳۴}، ۲۰۱۹). همچنین یکی از عوامل مهم در حسادت محیط کار، عامل فشار است. در مؤسساتی که منابع سازمانی کافی نیست و قوانین سیستم ارتقای رتبه کاملاً مشخص نیست، نگرانی‌هایی برای افراد ایجاد می‌شود. بر اثر این وضعیت، زمانی که کارکنان برای دریافت رتبه تلاش می‌کنند، این تصور ایجاد می‌شود که ممکن است وضعیت و اقتدار افراد با رتبه بالا در مؤسسه به خطر می‌افتد. در نتیجه، این رقابت «تهدید» تلقی شده و خود به‌عنوان حسادت به افراد درک می‌شود و به بازداری از کار مشارکتی منجر می‌شود (دوگان و ویچیو^{۳۵}، ۲۰۰۱).

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، مشکلات عاطفی و روانی بسیاری را برای افراد ایجاد می‌کند. مفهوم حسادت آکادمیک علائمی مانند خشم و کینه، مقایسه مداوم، تلاش برای پایین کشیدن دیگران و احساس حقارت را در پی دارد و زمانی که فرد نتواند آن را کنترل کند، باعث کاهش عملکرد تحصیلی، تخریب روابط بین فردی و مشکلات روانی خواهد شد. حسادت آکادمیک زمانی رخ می‌دهد که فرد به دلیل موفقیت دیگران، به‌ویژه هم‌سالان یا همکارانش، احساس ناراحتی، خشم یا حسادت کند. این حسادت به دلایل گوناگونی از جمله مقایسه مداوم خود با دیگران، نرسیدن به اهداف مدنظر و احساس کمبود توانایی، رقابت شدید، فشارهای اجتماعی و

عوامل شخصیتی فرد است (اندرسون، ۲۰۰۲؛ کیم و هوپکا، ۲۰۰۲). این نوع از حسادت کاملاً با مفهوم حسادتی که فروید مطرح کرده 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 قابلیت طرح شدن دارد. در الگوی دیگری از انواع حسادت آکادمیک، که «بلوغ» نامیده می‌شود، واکنشی است که در آن افراد می‌خواهند آنچه 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 منزله رفتارهای بالغ نام برده می‌شود. برخی از مطالعاتی که رابطه بین حسادت و سن و بلوغ غیرمستقیم را آشکار کردند (برینگل و ویلیام^{۳۶}، ۱۹۷۹؛ برینگل و همکاران، ۱۹۷۹؛ مسز^{۳۷} و همکاران، ۱۹۸۲؛ سالیوان^{۳۸}، ۲۰۱۳) نشان داده‌اند که با افزایش سن، افراد در صورت حسادت احتمالی، نگرش پخته‌تری از خود نشان می‌دهند. افزون بر این در محیط دانشگاهی، حسادت بیشتر در بین افرادی رخ می‌دهد که شباهت‌های بسیاری با هم دارند؛ مانند همکاران یا هم‌کلاسی‌ها. این افراد را می‌توان بر اساس ویژگی‌های مشترک در گروه‌هایی دسته‌بندی کرد که مبنای این گروه‌بندی اغلب برآمده از قضاوت‌های ذهنی است؛ یعنی حسادت دانشگاهی بیشتر در میان افرادی است که شباهت‌های بسیاری با هم دارند؛ نه لزوماً کسانی که از شما جایگاه بالاتری دارند. این شباهت‌ها شامل زمینه‌های مشترکی است؛ مانند محل تحصیل، مرحله شغلی، رشته تحصیلی (رومر و^{۳۹}، ۲۰۲۲).

در جمع‌بندی انواع حسادت، حسادت به منزله احساسی پیچیده و گاه مخرب در طیف وسیعی از روابط انسانی، از روابط عاشقانه گرفته تا محیط‌های خانوادگی و کاری و دانشگاهی، وجود دارد. همان‌طور که در پژوهش‌ها بیان شد، این احساس، که در مقایسه خود با دیگران، ترس از دست دادن و احساس کمبود ریشه دارد، به شکل‌های مختلفی بروز می‌کند و پیامدهای روان‌شناختی و رفتاری متنوعی را به همراه دارد. در واقع بر اساس نظریه مقایسه اجتماعی، حسادت زمانی بروز می‌کند که افراد در موضع ضعف، توانایی‌های خود را با افراد بهتر از خود مقایسه و ارزیابی می‌کنند (دافی^{۴۰} و همکاران، ۲۰۱۲؛ کروسیوس^{۴۱} و همکاران، ۲۰۲۲). این مقایسه به دو نتیجه کاملاً متفاوت منجر می‌شود. 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 می‌شود (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۳).

اما با توجه به اینکه در محیط‌های آکادمیک، به‌ویژه در زمینه تولید دانش، انگیزه‌های اجتماعی بسیار مهم‌اند، 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 انجام‌شده در خصوص حسادت آکادمیک، این مفهوم در قالب حسادت فردی و

حسادت نهادی تعریف شده است. بر این اساس، حسادت فردی خود را به صورت ناتوانی، بیماری روانی، ضعف، حسادت و جاه‌طلبی نشان می‌دهد. علاوه بر این، حسادت نهادی به منزله رقابت، ناامیدی و نگرش منفی نیز توصیف می‌شود (کوکاک^{۴۲}، ۲۰۱۹؛ ازدمیر، ۲۰۱۸). این نوع حسادت، بنا بر دلایل متعددی مانند «بی‌کفایتی»، «شکست درونی»، «رقابت» و «دلایل شخصی» (رومرو، ۲۰۲۲)؛ شایعات و تبعیض و عدم پویایی گروهی (ازدمیر، ۲۰۱۸)؛ عامل رقابت (یوکوک، ۲۰۱۹) و ضعف اعتماد به نفس (کوکاک و تاستان، ۲۰۲۰) بروز می‌یابد؛ اما ازدمیر و اردم (۲۰۲۰) هنگام بررسی پیشنهادها برای کاهش حسادت آکادمیک، راه‌حلی را نشان می‌دهند و بیان می‌کنند که دوران کودکی و تحصیلات دبستان دلیل مهمی برای نداشتن اعتماد به نفس و عزت نفس در فرد است و باورها، ارزش‌ها و رفتارها در این دوران، عامل بروز حسادت آکادمی در دوران بزرگسالی است.

با مرور پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه حسادت آکادمیک، مطالعه بایار و کوکاک^{۴۳} (۲۰۲۱) با هدف بررسی دقیق‌تر پدیده حسادت آکادمیک، به سراغ دیدگاه خود دانشگاهیان رفته است. آن‌ها با پرسش از استادان دانشگاه‌ها، به دنبال شناخت علل ریشه‌ای حسادت و راهکارهای کاهش آن بودند. نتایج این پژوهش نشان داد که استادان حسادت آکادمیک را به دو دسته اصلی تقسیم می‌کنند: ۱. حسادت فردی؛ ۲. حسادت سازمانی. عوامل فردی مانند ناتوانی، شکست‌های درونی و رقابت شدید، به منزله دلایل اصلی حسادت معرفی شدند. همچنین عوامل سازمانی مانند سیاست‌های علمی نادرست و تشویق نکردن به همکاری نیز در حکم 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 سازوکارهای تشویقی مناسب را پیشنهاد کردند. این مطالعه با ارائه دیدگاهی جامع‌تر از حسادت آکادمیک، به عنوان گامی مهم در راستای شناخت و مدیریت این پدیده پیچیده در محیط‌های دانشگاهی تلقی می‌شود. همچنین مطالعه رومرو (۲۰۲۲) درباره حسادت در محیط‌های دانشگاهی، به نقش پررنگ حسادت در جوامع علمی پرداخته و آن را پدیده‌ای گسترده در نظر می‌گیرد. وی با اتکا بر دیدگاه‌های معرفت‌شناسی اجتماعی علم، استدلال می‌کند که اگرچه حسادت در ظاهر ضرری جمعی به شمار می‌رود، در بستر تحقیقات دانشگاهی و با توجه به ماهیت کالاهای معرفتی، راهبردهای فردی برای کاهش حسادت اغلب به نتایج مثبت جمعی منجر می‌شود. این مطالعه در نهایت به چالشی 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^{۴۴} و همکاران (۲۰۱۶) حسادت پرستاران در محیط‌های آکادمیک پرستاری را مطالعه کرده و جنبه‌های مثبت و منفی آن را بر محیط کار بررسی کردند. بنا بر نظر آن‌ها، 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 ارتقای شغلی است. زمانی که این احساسات در حد متوسط و بخشی از رقابت روزمره باشند، به نفع سازمان‌اند. با این حال، حسادت ممکن است عواقب جدی داشته باشد؛ از جمله آسیب به روابط و ارتباطات و تضعیف عملکرد همکاران. برای مقابله با این چالش، توصیه می‌شود فرصت‌هایی برای خوداندیشی و بررسی تأثیر محیط کار در سلامت و عملکرد حرفه‌ای پرستاران دانشگاهی فراهم شود. درک چگونگی تأثیر حسادت در محیط کار، روابط کاری و عملکرد فردی/تیمی برای پرستاران دانشگاهی، چه مبتدی و چه باتجربه، اهمیت دارد. در همین راستا، همایون و شعیب^{۴۵} (۲۰۱۹) با هدف بررسی ارتباط بین رقابت‌پذیری و بروز احساسات منفی مانند حسادت و انزجار در میان دانشجویان پزشکی، پژوهشی را با استفاده از مقیاس‌های استاندارد و نمونه‌ای متشکل از ۲۰۰ دانشجوی پزشکی انجام دادند. نتایج نشان داد که افزایش رقابت‌پذیری در محیط دانشگاهی، با افزایش خفیف اما معنادار 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 معناداری در این باره نداشت. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که رقابت شدید در محیط‌های دانشگاهی پزشکی، ممکن است به بروز مشکلات روانی - اجتماعی در دانشجویان منجر 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^{۴۶} (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 سرعت، 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 به‌طور خاص بر نقش مهم بی‌احترامی به معلمان، اختلاف‌نظرها 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.

همچنین مطالعه ازدیمیر و اردم^{۴۷} (۲۰۲۰) به جنبه‌ای جالب و کمتر مدنظر قرار گرفته از حسادت پرداخته است. این مطالعه، برخلاف بسیاری از پژوهش‌های دیگر، که حسادت را احساسی منفی و مخرب می‌بینند، بر جنبه‌های مثبت و سازنده آن تأکید می‌کند. طبق نظر این پژوهشگران، حسادت لزوماً احساسی مخرب نیست و می‌تواند به‌منزله انگیزه‌ای قوی برای پیشرفت و موفقیت عمل کند. افرادی که احساس حسادت می‌کنند، ممکن است برای رسیدن به موقعیت و هدف مدنظر خود تلاش بیشتری کرده و کارآمدتر باشند. به عبارت دیگر، حسادت به‌منزله محرکی داخلی عمل کرده و افراد را به سمت

بهبود و پیشرفت سوق می‌دهد. این دیدگاه به این معنا نیست که حسادت همیشه مثبت است و باید تشویق شود؛ بلکه به این معناست که می‌تواند نیرویی قدرتمند باشد که اگر به‌درستی مدیریت شود، به رشد فردی و پیشرفت کمک می‌کند.

در داخل کشور، پژوهشی که مستقیماً به بررسی حسادت آکادمیک در بین دانشجویان دانشگاه‌ها پردازد یافت نشد؛ اما پژوهش نصر اصفهانی و حیدری آقاگلی (۱۳۹۸) اشاره می‌کنند از آنجاکه حسادت در محل کار، باعث بروز رفتارهای انحرافی در سازمان می‌شود؛ بنابراین سازمان و مدیریت با در نظر گرفتن سیستم ارزیابی عملکرد مناسب و در نظر گرفتن شرایط برابر، عملکرد هر فرد را به‌درستی بررسی و نتایج را در اختیار همه قرار داده و این مطلب را به کارکنان القا می‌کند که هر کسی توانایی و مهارت‌هایی دارد و به‌جای حسادت بهتر است با هم رقابت و در یک‌جهت حرکت کنند. مطالعه حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۹ الف) نیز به بررسی تجربی الگوی حسادت در محیط کار پرداخته و بیان می‌کند روان‌رنجوری پیش‌زمینه مهم در توسعه احساس حسادت است و وظیفه‌شناسی بر احساس حسادت تأثیر منفی دارد و از طرفی، رقابت‌پذیری ادراک‌شده احساس حسادت را افزایش می‌دهد. نتایج پژوهش بابایی و همکاران (۱۴۰۱) 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 به‌تبع هریک از علل، انگیزه، نیت و عمل فرد حسود منفی و گاهی مخرب است.

حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۹ ب) در پژوهشی پیرامون حسادت شغلی در شرکت ملی نفت ایران، الگویی ارائه دادند که در آن عوامل فردی، فرهنگی، اداری - مدیریتی، سیاسی، ساختاری و همچنین بی‌عدالتی سازمانی به‌عنوان پیشایندها؛ ابعاد عاطفی، شناختی و رفتاری به‌عنوان مؤلفه‌ها؛ و درنهایت آثار فردی، بین‌فردی، گروهی و سازمانی به‌عنوان پیامدهای حسادت شناسایی شده‌اند. مطالعه یوسفی زنوز و همکاران (۱۳۹۹) با هدف تدوین مدل عوامل مؤثر در حسادت کارکنان، بیان می‌کند مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها باید برای مواجه‌شدن با هرگونه احساس کارکنان (مثبت یا منفی) آمادگی داشته باشند و قدرت آن‌ها در آنجا مشخص خواهد شد که بتوانند حسادت را به رقابت و عاملی انگیزشی تبدیل کنند. 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 در حسادت سازمانی هستند.

یافته‌های تهرباری و همکاران (۱۳۹۹) رفتارهای ضدشهروندی، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی، وجود فاصله میان مدیر و کارکنان و جو سازمانی نامطلوب را عواملی اثرگذار بر حسادت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان‌های غرب کشور می‌دانند. مهدبی و مرادی (۱۴۰۲) نشان دادند خودشیفتگی، روان‌رنجوری و رقابت تأثیر مثبت و معنادار و عزت‌نفس و کنترل ادراک‌شده

تأثیر منفی و معناداری بر حسادت در محیط کار دارد. همچنین نتایج مطالعه آنان نشان داد که حسادت در محیط کار، تأثیر منفی و معناداری در رفتار شهروندی سازمانی و ادراکات سازمانی و حسادت در محیط کار، تأثیر مثبت و معناداری در قصد ترک شغل، بی‌تفاوتی اخلاقی و رفتار کاری غیرمولد دارد. در جمع‌بندی پژوهش‌های انجام‌شده، حسادت آکادمیک به‌منزله پدیده‌ای پیچیده، در عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی ریشه دارد. عوامل فردی مانند ناتوانی، رقابت و کمبود عزت‌نفس و عوامل اجتماعی مانند سیاست‌های نادرست و بی‌عدالتی به حسادت دامن می‌زنند. همچنین ساختارهای نامناسب سازمانی و فرهنگ رقابت بیش‌ازحد نیز در بروز این احساس نقش دارند. حسادت آکادمیک پیامدهای منفی بسیاری به همراه دارد؛ از جمله کاهش همکاری، تضعیف عملکرد، آسیب به روابط بین‌فردی و کاهش نوآوری. برای مقابله با این پدیده، پژوهش‌ها ترویج فرهنگ همکاری، آموزش مهارت‌های اجتماعی، بهبود سیاست‌های علمی، ایجاد سازوکارهای تشویقی مناسب و توجه به سلامت روان را پیشنهاد می‌دهند.

■ هدف پژوهش

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

■ سؤالات پژوهش

● سؤال محوری بخش کیفی

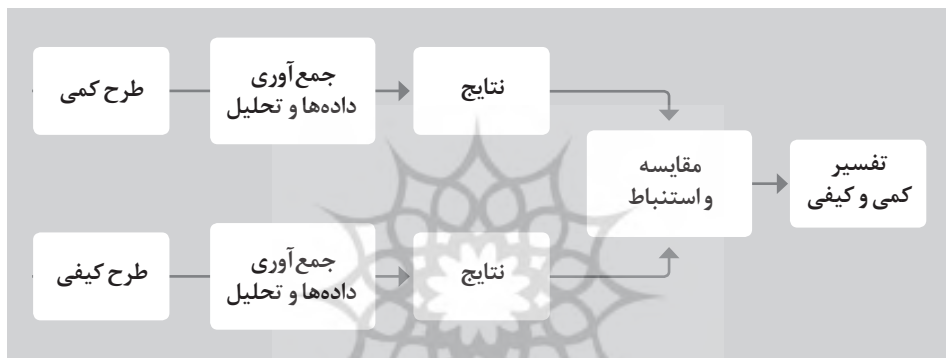
۱. دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان مشهد تجارب خود از حسادت آکادمیک را چگونه توصیف می‌کنند؟
۲. دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان مشهد چه نوعی از حسادت آکادمیک را در قبال موفقیت سایر دانشجویان نشان می‌دهند؟

● سؤالات بخش کمی

۱. ابعاد حسادت آکادمیک (کینه‌ورزی، خودخوری و بلوغ) در دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان مشهد به چه میزان است؟
۲. احساس غالب حسادت آکادمیک (کینه‌ورزی، خودخوری و بلوغ) دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان مشهد کدام است؟

■ روش پژوهش

در راستای فهم عمیق حسادت آکادمیک دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان مشهد طرح ترکیبی^{۴۷}، از نوع هم‌زمان موازی ادموندز و کندی^{۴۸} (۲۰۱۶) به‌عنوان راهبرد پژوهش استفاده شد. بر این اساس، در بخش کیفی، تجارب دانشجویان سال چهارم دانشگاه فرهنگیان مشهد از انواع مختلف احساس حسادت آکادمیک آنان بررسی 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 شکل 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 دانشجومعلم‌ان 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 بررسی شدند.

گام سوم:

در این گام، یافته‌های بخش کمی و کیفی حسادت آکادمیک دانشجومعلم‌ان با هم مرتبط شد و فهم کامل‌تری از عوامل مؤثر در حسادت آکادمیک و مفهوم و مؤلفه‌ها و نشانگرهای آن در قالب کینه‌توزی، خودخوری یا بلوغ و رشد ایجاد شد.

گام چهارم:

در گام چهارم و بر اساس داده‌های ادغام‌شده بخش کمی و کیفی، به جایگاه و نقش عوامل مؤثر در حسادت آکادمیک و نشانه‌های آن‌ها در دانشجومعلم‌ان و پیامدهای آن پرداخته شد.



شکل ۲. روند اجرای یک طرح پژوهشی ترکیبی الگوی هم‌زمان موازی (کرسول و پلانوکلاک، ۲۰۱۷)

در ادامه، به توصیف کامل روش‌شناسی بخش کمی و کیفی پرداخته شده است.

◆ بخش کمی

با توجه به هدف پژوهش، در بخش کمی برای فهم عمیق تجربه حسادت آکادمیک دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان مشهد، از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد.

جامعه آماری در این بخش، شامل کلیه دانشجویان دانشگاه فرهنگیان مشهد در گروه‌های آموزشی و دبیری بودند که تعدادشان ۸۵ نفر بود که همگی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ در دانشگاه فرهنگیان مشهد در گروه‌های آموزش ابتدایی و دبیری الهیات و معارف اسلامی و علوم اجتماعی مشغول به تحصیل بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده برحسب گروه تحصیلی، ۲۹ نفر از دانشجویان سال چهارم به‌منزله نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، مقیاس نوزده‌گویه‌ای حسادت آکادمیک (کوکاک، ۲۰۱۹) شامل سه زیرمقیاس کینه‌توزی^{۴۹} (با هفت گویه)، خودخوری^{۵۰} (با شش گویه) و بلوغ^{۵۱} (با شش گویه) بوده که طیف گویه‌ها، پنج‌گزینه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» است. به‌منظور سنجش روایی و پایایی پرسش‌نامه حسادت آکادمیک به‌ترتیب از روش تحلیل گویه (ضریب هم‌بستگی بین گویه‌ها با نمره کل) و آلفای کرونباخ استفاده شد. با توجه به ضریب روایی ۰/۶۹ بعد کینه‌ورزی، ۰/۶۱ بعد خودخوری و ۰/۷۰ بعد بلوغ، روایی محتوایی سه زیرمقیاس تأیید شد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ بعد کینه‌ورزی، ۰/۹۰ بعد خودخوری و ۰/۷۰ بعد بلوغ، پایایی این سه زیرمقیاس را تأیید کرد. برای تحلیل پرسش‌های پژوهش، از روش‌های آماری تی تک‌نمونه‌ای و تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر با نرم‌افزار اسپاس^{۵۲} استفاده شد. گفتنی است که در آزمون تی تک‌نمونه‌ای، با توجه به اینکه گویه‌های مقیاس پنج‌گزینه‌ای از نوع لیکرت هستند، برای مقایسه انواع حسادت آکادمیک، میانگین معیار (نقطه برش^{۵۳}: ۳) 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 دانش‌جومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان مشهد در گروه‌های مختلف آموزشی و دبیری بود. انتخاب مشارکت‌کنندگان با استفاده از رویکرد هدفمند و با روش نمونه‌گیری گروه بارز و استفاده از اشباع نظری داده‌ها^{۵۴} برای تعیین تعداد نهایی مشارکت‌کنندگان انجام شد. معیار انتخاب مشارکت‌کنندگان، گذراندن سال‌های بیشتر با هم‌کلاسی‌هایشان بود. بر این اساس، ۲۹ دانش‌جومعلم سال چهارم انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری داده‌های مرتبط با تجربه حسادت آکادمیک دانش‌جومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان مشهد، از روش مصاحبه نیمه‌ساختمند استفاده شد. برای اجرای این پژوهش، در بخش کیفی، پس از هماهنگی و اخذ مجوزهای لازم، محقق با مصاحبه‌شونده‌های مدنظر ارتباط برقرار کرد و پس از کسب موافقت آنان، با هماهنگی‌های لازم در دانشگاه حضور یافت و مصاحبه‌هایی به مدت ۲۰ تا ۶۰ دقیقه انجام داد. برای اعتباریابی داده‌های این بخش، از

معیارهای تأییدپذیری و قابل قبول بودن^{۵۵} با استفاده از روش‌های همسوسازی و خودبازبینی محقق طی فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و مطابقت مصاحبه‌ها و مبانی نظری و پژوهشی استفاده می‌شود. به علاوه برای سنجش پایایی چهارچوب به‌دست آمده از معیار قابل اعتماد بودن^{۵۶} استفاده شد (کرسول و تشکری^{۵۷}، ۲۰۰۷). گفتنی است که برای تعیین قابل اعتماد بودن این چهارچوب، از روش هدایت دقیق جریان مصاحبه استفاده شد. در تحلیل داده‌های این بخش از تحلیل مضمون مدل آتراید - استرلینگ^{۵۸} استفاده شد (آتراید و استرلینگ، ۲۰۰۱). در این الگو، ابتدا مضامین پایه از تجارب ثبت شده دانشجویان استخراج می‌شود و سپس با طبقه‌بندی مضامین پایه مشابه، مضامین سازمان‌دهنده تشکیل شده و در نهایت در مضمون فراگیر حسادت آکادمیک قرار خواهند گرفت.

■ نتایج و یافته‌های بخش کمی و کیفی

● نتایج بخش کمی

۱. ابعاد حسادت آکادمیک (کینه‌ورزی، خودخوری و بلوغ) در دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان مشهد به چه میزان است؟

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

ابعاد	میانگین	انحراف استاندارد	حد معیار	مقدار t	df	sig
کینه‌ورزی	۳/۱۰	۰/۵۷	۳	۱/۳۶	۲۸	۰/۱۷
خودخوری	۱/۵۸	۰/۳۸	۳	-۶۹/۸۴		۰/۰۰۰۱
بلوغ	۲/۴۲	۰/۴۴	۳	-۴۴/۷۷		۰/۰۰۰۱

بر اساس جدول ۱، گزارش دانشجومعلم‌ان نشان داد که میانگین کینه‌ورزی دانشجویان (۳/۱۰) از حد معیار (۳) بالاتر است؛ اما با توجه به مقدار تی به‌دست آمده، تفاوت معناداری بین میانگین کینه‌ورزی دانشجومعلم‌ان و حد معیار مشاهده نشد؛ بنابراین دانشجومعلم‌ان کینه‌ورزی خود را در هنگام بروز حسادت آکادمیک در حد متوسط ارزیابی کرده‌اند؛ اما بروز احساس خودخوری (۱/۵۸) و بلوغ (۲/۴۲) را پایین‌تر از حد معیار گزارش کرده‌اند. با توجه به نتایج به‌دست آمده، که دانشجومعلم‌ان مقادیر انواع احساسات مرتبط با حسادت آکادمیک خود را در حد معیار میانگین یا پایین‌تر از معیار میانگین گزارش کردند، نیازی به مقایسه انواع احساسات مرتبط با حسادت آکادمیک با حد بحرانی وجود نداشت.

۲. احساس غالب حسادت آکادمیک (کینه‌ورزی، خودخوری و بلوغ) دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان مشهد کدام است؟

بر اساس گزارش دانشجویان، از میان احساسات سه‌گانه حسادت آکادمیک، بالاترین میانگین متعلق به کینه‌ورزی ($3/10$) و پایین‌ترین میانگین متعلق به خودخوری ($1/58$) است. جدول ۲ نتایج حاصل از تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر را نشان می‌دهد که بر اساس آن، مقدار $F(83/53)$ در درجه آزادی (2 و 56) در سطح $0/0001$ معنادار به دست آمده است؛ بنابراین از دیدگاه دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان، بین بروز سه احساس کینه‌ورزی، خودخوری و بلوغ هنگام حسادت آکادمیک تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۲. تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر برای مقایسه میزان بروز احساسات سه‌گانه حسادت آکادمیک

منابع تغییرات	شاخص	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	sig
احساسات سه‌گانه حسادت آکادمیک		۷۲/۱۸	۲۱۴ و ۱/۴۱	۳۶/۰۹	۲۱۴/۰۹	۰/۰۰۰۱

آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه زوجی میزان بروز این احساسات، نشان داد که بین میزان بروز احساس کینه‌ورزی به‌منزله بیشترین میانگین با احساس خودخوری ($p > 0/0001$) و احساس بلوغ ($p > 0/0001$) تفاوت معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان گفت احساس غالب دانشجویان در هنگام بروز حسادت آکادمیک، کینه‌ورزی است؛ البته بین میزان بروز احساس بلوغ با احساس خودخوری ($p > 0/0001$) نیز تفاوت معناداری مشاهده شد.

● یافته‌های بخش کیفی

۱. دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان مشهد تجارب خود از حسادت آکادمیک را چگونه توصیف می‌کنند؟

با تحلیل و بررسی پاسخ‌های ارائه‌شده دانشجومعلم‌ان، ۴۳ مضمون پایه شناسایی شد. این مضمون‌ها در حکم عواملی مطرح شدند که در دانشجومعلم‌ان باعث بروز حسادت آکادمیک می‌شوند. در جدول ۳، هریک از این مضامین پایه به همراه نمونه‌ای از شواهد مربوط به مصاحبه‌شوندگان ارائه شده است.

جدول ۳. تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر برای مقایسه میزان بروز احساسات سه گانه حسادت آکادمیک

ردیف	عوامل ایجادکننده حسادت آکادمیک در دانشجومعلم‌ان	شواهد
۱	اشتغال، کارآموزی، کارآفرینی و کسب درآمد سایر دانشجومعلم‌ان	اولین باری که در کلاس کارآفرینی متوجه شدم تعداد زیادی از هم‌کلاسی‌هایم از ترم‌های پایین شروع به کار کردن در حوزه‌های مختلف کرده‌اند احساس حسادت به من دست داد.
۲	کسب مهارت‌های فنی و حرفه‌ای سایر دانشجومعلم‌ان	قبل از دانشگاه برای شروع به کار مدرک پیراپزشکی و مدرک‌های بین‌المللی زیبایی خود را گرفته بودم و آن‌ها با فهمیدن میزان درآمد بنده شروع به غیبت می‌کردند.
۳	مهارت‌های تدریس بالا/ فن بیان قوی/ ارتباطات عالی سایر دانشجومعلم‌ان	سر کلاس بعضی از بچه‌ها تدریس‌های خیلی خوب و فن بیان خیلی خوبی دارند و بیان شیوا و ارائه صحبت‌های خیلی حرفه‌ای و تخصصی یا ارائه‌ها در کلاس‌های دانشگاه عالی است که اغلب مورد توجه و تعریف و تمجید استاد واقع می‌شوند.
۴	تسلط سایر دانشجومعلم‌ان بر فناوری‌های آموزشی و مهارت‌های جست‌وجوی اطلاعات	بعضی از دوستانم به‌روز هستند و توانایی در فناوری دارند و با توانایی جست‌وجو در شبکه‌های اطلاعاتی کارهای علمی انجام می‌دن.
۵	شرکت سایر دانشجومعلم‌ان در دوره‌های آموزشی و مهارتی مکمل شغل معلمی	هم‌کلاسی‌های من در عین هم‌سن بودنمون مهارت بالاتری نسبت به من داشتند و در کلاس‌هایی برای مهارت معلمی شرکت می‌کردند؛ مثلاً شرکت کردن من در دوره‌های IQmas باعث شد آن‌ها هم علاقه‌مند شوند و بخواهند در آن شرکت کنند.
۶	شرکت در کلاس‌های غیر آکادمیک مانند آموزش زبان و ورزش و هنر	اینکه خیلی از دوستان هم‌کلاسی من به کلاس زبان می‌روند و بعضی از بچه‌ها در زبان، ورزش یا رشته‌های دیگه مهارت دارند.
۷	کسب موفقیت‌های ورزشی و غیر تحصیلی سایر دانشجومعلم‌ان	موفقیت‌های تحصیلی و ورزشی آنان معمولاً باعث شده غبطه بخورم و دلم بخواد که کاش من هم این موفقیت را در پرونده‌ام داشتم.
۸	کسب دستاوردهای علمی و پژوهشی سایر دانشجومعلم‌ان در جشنواره‌ها	با مدیریت زمان تونستن در جشنواره‌ها به‌خصوص جشنواره تدریس برتر شرکت کنن و موفق بشن و رتبه برتر شدن آن‌ها باعث شد فکر کنم من هم می‌تونم مثل آن‌ها باشم و تصمیم گرفتم سال دیگه همراه دیگران در جشنواره تدریس برتر شرکت کنم.
۹	عضویت سایر دانشجومعلم‌ان در انجمن‌های علمی و فرهنگی (مشارکت‌های اجتماعی) از طریق استادان	دانشجویانی که مدام در حال انجام کارهای فرهنگی از جمله شرکت در مراسم و جلسات، نوشتن مقاله، شرکت در کارگاه‌های مختلف و ... هستند گاهی مرا هم تشویق به این کارها کرده است.
۱۰	مشارکت سایر دانشجومعلم‌ان در فعالیت‌های پژوهشی و علمی استادان	نوشتن کتاب و چندین مقاله به دست یکی از هم‌کلاسی‌ها باعث شد که به آن‌ها حسادت بکنم.

جدول ۳. (ادامه)

ردیف	عوامل ایجادکننده حسادت آکادمیک در دانشجومعلم	شواهد
۱۱	کسب رتبه برتر سایر دانشجومعلم	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 واقعاً حسادت کردم!
۱۲	کسب نمره برابر سایر دانشجومعلم با وجود نبود 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 دانشجومعلم شاغل	برخی از هم‌کلاسی‌ها حتی با وجود مشغله‌های خیلی زیادتر از من نمره‌شون بالاتر بود.
۱۴	کسب نمره‌ها بالاتر سایر دانشجومعلم با وجود روش و زمان مطالعه یکسان	هنگامی که با یکدیگر درس می‌خواندیم و روش‌های مطالعه یکسان داشتیم ولی نمرات ما به طرز چشمگیری با هم تفاوت داشت؛ زیرا تلاش ما کاملاً به یک اندازه و حتی گاهی تلاش من بیشتر هم بود. نمره او خوب شد ولی نمره من خیر.
۱۵	کسب رتبه و نمره بالای سایر دانشجومعلم به دلیل فعالیت‌های متفرقه در کلاس درس	بعضی‌ها می‌گویند اساتید نمره زیاد می‌دهند و چون در کلاس فعال هستی دلشان نمی‌آید که نمرات کم بشود.
۱۶	کسب نمره بالاتر سایر دانشجومعلم با وجود تأکید بر مطالعه نکردن	درسی را گفته باشند نخوانده باشند و نمره کامل بگیرند یعنی الکی گفته و درس رو خوانده.
۱۷	پیشرفت نکردن و کسب نمره بالا با وجود تلاش و سخت‌کوشی بسیار در مقایسه با سایر دانشجومعلم	احساس کردم من نمی‌تونم با کلی تلاش و درس خوندن نمره کامل بگیرم ولی دیگران می‌توانند.
۱۸	توجه خاص استادان و دانشجویان به سایر دانشجومعلم	این‌که بعضی از آن‌ها سعی می‌کردند توجه استاد و سایر دانشجویان را به خود جلب نمایند.
۱۹	تعریف از سایر دانشجومعلم توسط برخی از استادان در زمینه‌های غیردرسی	تعریف استاد از بعضی از هم‌کلاسی‌ها در زمینه درس و اخلاق و با خودم گفتم کاش منم به اندازه اون‌ها مطرح بودم و زبانزد عام.
۲۰	مشارکت بیش از اندازه سایر دانشجومعلم در فعالیت‌های کلاسی	هنگامی که جواب درستی به سؤال‌های استاد می‌دادم متوجه نگاه‌های حسادت‌آمیز برخی از هم‌کلاسی‌ها می‌شدم و اینکه فعال هستم و در همه‌جا فعالیت می‌کنم.
۲۱	اعتماد ویژه استاد به سایر دانشجومعلم	وقتی اساتید منو عضو یک گروه علمی و ... می‌کنن و یا چیزی رو به من سپردن که انجام بدم.

جدول ۳. (ادامه)

ردیف	عوامل ایجادکننده حسادت آکادمیک در دانشجومعلم‌ان	شواهد
۲۲	تبعیض قائل شدن استادان بین سایر دانشجومعلم‌ان	● انتقاد استاد از من و تعریف از سایرین باعث می‌شود 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 دانشجومعلم‌ان در انجام اثربخش فعالیت‌های گروهی	● فقط اینکه خیلی خوش شانس بوده که در تیمی قرار گرفته که می‌تونن با هم هماهنگ شوند و کتاب بنویسند و لازم نیست خودش تنها دنبال کار باشد.
۲۴	تلاش و انرژی مضاعف سایر دانشجومعلم‌ان برای کسب موفقیت و دستیابی به اهداف	● با وجود اینکه متأهل است و دغدغه دارد باز هم فعال است و به آینده شغلی‌اش اهمیت می‌دهد و با خودم گفتم چقدر پشتکار و تلاش کردن و وقت کافی برای انجام کارها رو داشتن و خوش به حالشون.
۲۵	شهرت، مقبولیت و سندیت سایر دانشجومعلم‌ان نزد استاد و دانشجویان	● ایشان برای من الگوی بسیار خوبی از آرامش و انعطاف‌پذیری در برابر نامطلوبات بودند و اینکه چقدر خوب از پس مدیریت همه مسائل برمی‌آیند و قطعاً برنامه‌ریزی درست باعث رسیدگی درست به حجم زیادی از فعالیت‌های مختلف می‌شود.
۲۶	مهارت بالای مدیریت زمان سایر دانشجومعلم‌ان	● آدم اهمال‌کاری نیستم و تمام کارهایم را سر موقع انجام می‌دهم و حتی زودتر 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 می‌بینم خودخوری نمی‌کنم که هیچ، بلکه احساس می‌کنم باری از دوشم برداشته شده است.
۲۷	آینده‌نگری، هدفمندی و فرصت‌شناسی در زندگی شغلی و غیرشغلی سایر دانشجومعلم‌ان	● با داشتن شرایط تقریباً یکسان آن‌ها توانستن از فرصت‌ها 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 دانشجومعلم‌ان	● اینکه توانستم با فرد موردعلاقه زندگی‌ام ازدواج کنم و با فهمیدن موضوع ازدواج من خیلی از هم‌کلاسی‌ها از من دوری کردند و حتی با اکراه به من تبریک می‌گفتند.
۲۹	توسعه ارزش‌ها و فضایل اخلاقی و تغییرات مطلوب رفتاری سایر دانشجومعلم‌ان	● خلق‌و‌خو و اعتقادات خطایشان را اصلاح کردند و موفقیت‌های اخلاقی آنان باعث تأثیرات مثبت در من شده.
۳۰	جسارت و شجاعت سایر دانشجومعلم‌ان برای حضور در محیط‌های اجتماعی در دانشگاه	● افراد فعال و اجتماعی هستند و از نظر من چقدر این اعتبار داشتن بین بقیه خوبه و باید تعامل بالاتری با ارگان‌های مختلف داشته باشم.

در ادامه بر اساس مضامین پایه شناسایی شده، دسته‌بندی کلی‌تری انجام شد و مضامین در قالب مضمون سازمان‌دهنده اول طبقه‌بندی شدند. جدول ۴ مضامین سازمان‌دهنده اول را ارائه می‌کند.

جدول ۴. مضامین سازمان‌دهنده اول

مضامین سازمان‌دهنده اول	مضامین پایه
عوامل حرفه‌ای	• اشتغال، کارآموزی، کارآفرینی و کسب درآمد سایر دانشجومعلم‌ان
	• کسب مهارت‌های فنی و حرفه‌ای سایر دانشجومعلم‌ان
	• مهارت‌های تدریس بالا / فن بیان قوی / ارتباطات عالی سایر دانشجومعلم‌ان
	• تسلط سایر دانشجومعلم‌ان بر فناوری‌های آموزشی و مهارت‌های جست‌وجوی اطلاعات
	• شرکت سایر دانشجومعلم‌ان در دوره‌های آموزشی و مهارتی مکمل شغل معلمی
	• شرکت در کلاس‌های غیرآکادمیک مانند آموزش زبان و ورزش و هنر
	• کسب موفقیت‌های ورزشی و غیرتحصیلی سایر دانشجومعلم‌ان
	• آینده‌نگری، هدفمندی و فرصت‌شناسی در زندگی شغلی و غیرشغلی سایر دانشجومعلم‌ان
	• مهارت بالای مدیریت زمان سایر دانشجومعلم‌ان
عوامل مرتبط با تحصیل	• کسب دستاوردهای علمی و پژوهشی سایر دانشجومعلم‌ان در جشنواره‌ها
	• مشارکت سایر دانشجومعلم‌ان در فعالیت‌های پژوهشی و علمی استادان
	• کسب رتبه برتر توسط سایر دانشجومعلم‌ان
	• کسب نمره برابر سایر دانشجومعلم‌ان با وجود نداشتن تلاش یکسان
	• کسب نمره‌های بالاتر توسط دانشجومعلم‌ان شاغل
	• کسب نمره‌های بالاتر سایر دانشجومعلم‌ان با وجود روش و زمان مطالعه یکسان
	• کسب رتبه و نمره بالای سایر دانشجومعلم‌ان به دلیل فعالیت‌های متفرقه در کلاس درس
	• کسب نمره بالاتر سایر دانشجومعلم‌ان با وجود تأکید بر مطالعه نکردن
	• پیشرفت نکردن و کسب نمره بالا با وجود تلاش و سخت‌کوشی بسیار در مقایسه با سایر دانشجومعلم‌ان

جدول ۴. (ادامه)

مضامین سازمان دهنده اول	مضامین پایه
عوامل اجتماعی	• عضویت سایر دانشجومعلم‌ان در انجمن‌های علمی و فرهنگی (مشارکت‌های اجتماعی) به دست استادان
	• مشارکت بیش از اندازه سایر دانشجومعلم‌ان در فعالیت‌های کلاسی
	• توانایی سایر دانشجومعلم‌ان در انجام اثربخش فعالیت‌های گروهی
	• جسارت و شجاعت سایر دانشجومعلم‌ان برای حضور در محیط‌های اجتماعی در دانشگاه
	• توجه خاص استادان و دانشجویان به سایر دانشجومعلم‌ان
	• تعریف از سایر دانشجومعلم‌ان توسط برخی از استادان در زمینه‌های غیردرسی
	• اعتماد ویژه استاد به سایر دانشجومعلم‌ان
	• تبعیض قائل شدن استادان بین سایر دانشجومعلم‌ان
	• شهرت، مقبولیت و سندیت سایر دانشجومعلم‌ان نزد استاد و دانشجویان
عوامل شخصی و فردی	• تلاش و انرژی مضاعف سایر دانشجومعلم‌ان برای کسب موفقیت و دستیابی به اهداف
	• موفقیت در زندگی شخصی، ازدواج و تشکیل خانواده سایر دانشجومعلم‌ان
	• توسعه ارزش‌ها و فضایل اخلاقی و تغییرات مطلوب رفتاری سایر دانشجومعلم‌ان

۲. دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان مشهد چه نوعی از حسادت آکادمیک را در قبال

موفقیت سایر دانشجویان نشان می‌دهند؟

با تحلیل مضامین استخراج‌شده از مصاحبه با دانشجومعلم‌ان در خصوص تجربه حسادت آکادمیک در محیط دانشگاه، نمونه پژوهش سه احساس متفاوت خودخوری، بلوغ و رشد و کینه‌ورزی را به‌منزله واکنش‌های خود به تجربه حسادت آکادمیک نشان دادند. در کل سیزده مضمون پایه درباره احساس خودخوری، بیست مضمون پایه درباره احساس کینه‌ورزی و دوازده مضمون پایه درباره احساس بلوغ و رشد به دست آمد که در قالب جدول‌های ۵، ۶ و ۷ ارائه می‌شود.

جدول ۵. انواع واکنش‌های خودخوری ناشی از حسادت آکادمیک در دانشجومعلم‌ان 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 بعضی‌ها و با دیدن موقعیت اون‌ها با خودم گفتم مگه من چی از اون‌ها کمتر دارم؟! به خاطر کم‌کاری‌ها خودم رو سرزنش می‌کردم... که چرا اون‌ها بهتر از من هستن و من نمی‌تونم.
	سکوت، دلخوری، گوشه‌گیری و دوری از جمع‌های دوستانه	کمی ناراحت شدم و غصه فراوانی را تحمل کردم. احساس منفی داشتم که من پیشرفتی نکردم و سبب کناره‌گیری من از جمع‌های 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 بی‌خوابی گرفتم و خودخوری می‌کردم و حس عقب‌ماندن داشتم.
	کسل شدن و بی‌انگیزگی	تا یک ماه دلخوری شدید و افکار ناپس‌امان به همراه دل‌شکستگی داشتم. حتی دانشگاه اومدن شده مثل یک عذاب برام و دوست نداشتم کسی رو ببینم و همین کار بچه‌ها 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 گوشه‌گیر بشم و تو کلاس‌ها مشارکت نمی‌کردم و حتی غذا نمی‌تونستم بخورم.
	حسرت داشتن شرایط دیگران	وقتی که موفقیت اون‌ها رو می‌دیدم طبیعتاً دوست داشتم مثل اون‌ها موفق باشم و حسودیم می‌شد و خودخوری می‌کردم که البته با حسرت بسیار همراه بود.
	عصبانیت، جروب‌بخت و دعوا با دوستان	هم‌کلاسی‌هام با چهره درهم به من نگاه کردن و من صورت‌های برافروخته اون‌ها را به خاطر دارم چون از موفقیت‌های من عصبانی شدن و حرص خوردن.
	از دست دادن اعتماد به نفس	استرس و عدم رضایت از خود و سعی می‌کردم 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 می‌کنم پوچ شدم و هرازگاهی که بهش فکر می‌کنم باعث سردرگم می‌شه... آشفتگی ذهنی و به هم ریختگی داشتم... بیشتر با خودم فکر می‌کردم و رفتار بی‌رونی‌ای نداشتم.
	ترس از شکست و سرزنش خود	گاهی حتی حاضر بودم با اینکه چیزی رو می‌دونم نگم تا بچه‌ها بهم چیزی نگن و با حرف‌های آن‌ها دل‌سرد می‌شدم و دوست نداشتم توی کلاس مشارکت کنم و سعی خودم رو بیشتر کردم که نمره‌های آن‌ها را نپرسم که نه خودم ناراحت بشوم و نه آن‌ها.
	واکنش‌های جسمی مانند معده‌درد، سردرد، بی‌خوابی، لرزش و تعریق بدن	معهده‌درهای شدید می‌گرفتم. بدنم نصفه شب عرق می‌کرد 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 کلاً اکثر رشته‌های فرهنگیان رقابت زیاد هست و خب چون دانشگاه کلاً تک‌جنسیتی و همه دختر هستن، این حسادت‌ها بیشتر هست و رقابت ناسالم بیشتری صورت می‌گیره.

جدول ۶. انواع واکنش‌های کینه‌توزانه 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.
	آزار و اذیت	● بیشتر از اینکه به فکر پیشرفت خودشون باشن، درگیر این باشن که چطوری اذیت کنن و جلوی پیشرفت من رو بگیرن.
	طرد اجتماعی، قطع روابط اجتماعی و دوستانه	● خیلی خشک و رسمی به‌طوری‌که بعضی از مواقع وقتی صدایشان می‌کردم با اینکه متوجه می‌شدن پاسخی نمی‌دادند. در واقع منو نادیده گرفتن و من رو تو جمع‌های خودشون راه ندادن و همش باهام مخالفت می‌کردن و اینکه من مثل اون‌ها نیستم و نباید نظر بدم و صحبت کنم.
	نگاه‌های خصمانه، بی‌تفاوتی و بی‌اعتنایی به یکدیگر	● اهمیت چندانی به خوشحالی آنان ندادم و به گفته‌هایش بی‌اعتنا هستم و سعی کردم با وجود تشویق‌های بقیه خیلی توجهی بهشون نداشتم باشیم.
	مقایسه، قضاوت و انتقاد ناعادلانه و غیرمنصفانه	● چقدر منتظر بوده نمرات بیاید و سریعاً خودش را با من مقایسه کند و به‌ناحق من و زحماتم رو قضاوت کنن که با پارتی به اینجا رسیدم.
	عصبانیت و خشم	● عصبانی شدن و متنفر شدن از اون‌ها چون موفقیت‌هاشون رو به‌ناحق به دست آورده بودن.
	زیرآب زنی و سیاه‌نمایی	● در ظاهر با من خوب رفتار می‌کردند ولی خیلی وقت‌ها دیدم که پشت سرم بد گفتند و دروغ گفتن و زیرآب زدن تا ذهنیت بقیه رو نسبت به من بد کنن.
	تهمت و افترا و برجسب قلب به سایر دانشجومعلم‌ان	● به من توهین کردن و گفتن تقلب کرده یا کلی دروغ و تهمت زدن و سعی در خراب کردن شخصیتم داشتن.
	بردن آبرو و حیثیت دیگران	● به همه‌جا اطلاعات غلط داده‌اند و برداشت‌های اشتباه خود را نشر داده‌اند و ذهنیت بقیه را نسبت به من بد کردند.
	تخریب شخصیت و اعتماد به نفس یکدیگر	● سعی داشتن من رو تخریب کنن و هر نظری که دادم با اینکه به نفع جمع بوده با واکنش منفی روبه‌رو شده و مدام بیان می‌کردن که ما حرف تو رو گوش نمی‌دیم و کلی حرف‌هایی که اعتماد به نفس آدم رو از بین می‌بره.
	تخریب روحیه و انگیزه دیگران	● بی‌انگیزه کردنم و گفتن این موضوع که کارم بی‌فایده است و با طعنه و حرف‌های تیکه‌دار می‌خوان من رو کوچک جلوه بدن و بگن چیزی نشده و کاری نکردی.

بی‌احترامی به یکدیگر

جدول ۶. (ادامه)

نوع احساس	نوع واکنش	شواهد
پنهان کاری، خودرایی، تک‌روی و ارجحیت منافع شخصی	پنهان کاری، خودرایی، تک‌روی و ارجحیت منافع شخصی	● جدا از گروهی که برای درس خواندن داشتیم و با هم برنامه‌ریزی می‌کردیم به صورت جداگانه درس می‌خواندیم... از روش‌هایی استفاده می‌کنند که به دیگران نمی‌گویند. من در کار گروهی نظر خود را بر آن‌ها تحمیل می‌کنم و بدی دیگران را می‌خواهم و خودخواه هستم و به فکر بقیه نیستم و می‌خواهم بقیه پیشرفت نکنند.
	سوءاستفاده از توانمندی‌های دیگران برای رسیدن به موفقیت	● گاهی اوقات واقعاً خودم هم احساس می‌کنم که دارم مورد سوءاستفاده‌ی یه عده قرار می‌گیرم... حس بدی به من دست می‌ده.
	خودبرتربینی، خودستایی و خودمحوری برخی دانشجومعلم‌ان موفق	● دچار تغییراتی در رفتارم شده که خودبرتربینی را نشان می‌دهد و فکر کردم که خودش را خیلی بالاتر از ما می‌گیرد.
	خبرچینی برخی از دانشجوین در محیط آکادمیک	● زیر آب می‌زنم چون نمره خوب می‌شه و فکر می‌کنم من در مورد اون‌ها به استادا خبرچینی می‌کنم.
	سرقت ایده‌های سایر دانشجومعلم‌ان	● جلوی همه می‌گویم و حتی خود من که تکالیفم را خیلی زود انجام می‌دهم و همه را دارم تمام می‌کنم و تمام کارها فکر و ایده من بوده.
	قدرشناسی در قبال کمک و حمایت دیگران	● 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.

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

نوع احساس	نوع واکنش	شواهد
بلوغ و رشد	الگوبرداری و الهام‌بخشی	● سعی کردم در آن مورد از آنان الگوبرداری کنم و گاهی در مورد رسیدن به این موقعیت سؤال پرسیدم و راهنمایی خواسته‌ام.
	ایجاد انگیزه	● گاهی نیز باعث تحریک انگیزه و توسعه اهدافم می‌شود. در واقع باعث می‌شود تکانی بخورم و به خود ببایم.
	احترام و قدردانی	● خیلی با احترام و گشاده‌رو و مهربان برخورد می‌کنم و این افراد به صورت عمیق برایم عزیزند و حتی الامکان سعی کرده‌ام حسم را بیان کنم تا متوجه بشوند و خوشحال شوند.
	تعریف، تحسین و تمجید	● هیچ وقت و هیچ جایی رو به یاد نمی‌آرم که به خاطر موفقیت بقیه باهاشون بد رفتار کرده باشم. همیشه با خنده بهشون تبریک گفتن و تشویقشون کردم.
	برقراری روابط صمیمانه و دوستانه	● خواهان ارتباط بیشتری با آنان هستم و علاقه‌مند هستم که دوستی پایداری با آنان ایجاد کنم.

جدول ۷. (ادامه)

نوع احساس	نوع واکنش	شواهد
بلوغ و رشد	ایجاد رقابت دوستانه	بیشتر سعی می‌کردم کنارشان باشم و تشویقشان کنم مثل یک دوست و اصلاً با آن‌ها بدرفتاری نمی‌کنم و سعی می‌کنم مؤدبانه و کاملاً دوستانه در رسیدن به آن هدف کمکشان کنم
	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 خودخوری‌ها و دل‌شوره‌هام کمتر شده.
	افزایش اعتمادبه‌نفس و عزت‌نفس	باعث حس افزایش اعتمادبه‌نفس 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 داده‌ام و از اون‌ها می‌پرسیدم چه مهارت‌هایی لازم هست و اینکه کلاس یا جایی رفتن رو با توجه به موضوع موفقیتشون می‌پرسیدم.
	تعهد بیشتر به پیشرفت	هر گاه از تمرین و برنامه‌ریزی خسته می‌شد 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 کارهام 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 روبه‌جلو برای خودم بردارم

بحث و نتیجه‌گیری

حسادت از جمله احساساتی است که تأثیر مثبت یا منفی بر افراد و ادامه فعالیت آنان دارد (پاروت و اسمیت، ۱۹۹۳ و شو و لذت خان^{۵۹}، ۲۰۱۷). در صورت مدیریت نکردن چنین احساساتی، میزان عزت‌نفس و خودباوری افراد کاهش می‌یابد و این نداشتن خودباوری برای آن‌ها آسیب به شمار می‌رود. هدف پژوهش حاضر، مطالعه تجربه زیسته دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان مشهد از حسادت آکادمیک و همچنین بررسی میزان و نوع آن بود.

در بخش کیفی، با بررسی تجارب زیسته دانشجومعلم‌ان دختر از حسادت آکادمیک در دانشگاه فرهنگیان، عواملی که حسادت آکادمیک آنان را برمی‌انگیزند و همچنین واکنش‌های آنان به حسادت آکادمیک بررسی شد. در این خصوص پژوهش‌ها بیان می‌کنند، بسته به میزان حسادت، واکنش‌ها به آن به‌صورت عاطفی، شناختی و فیزیکی است (آنه و کامزتاک^{۶۰}، ۱۹۹۱؛ دیورث و کالکا^{۶۱}، ۱۹۹۳؛ گوررو^{۶۲} و همکاران، ۲۰۱۱؛ مسز

و ورستريت^{۶۲}، ۱۹۹۳). اگرچه این گزاره‌ها توضیحی نظری در مورد حسادت در روابط عاطفی است، تصور می‌شود که در حسادت آکادمیک نیز واکنش‌های مشابهی مشاهده می‌شود. حسادت آکادمیک را می‌توان از طریق پاسخ‌های مثبت یا منفی شناختی، عاطفی و فیزیکی افراد تعیین کرد و کیفیت پاسخ‌ها نشان می‌دهند که دانشجویان در برابر موفقیت آکادمیک هم‌کلاسی‌های خود چه احساسات، افکار و واکنش‌های بدنی‌ای دارند. برای نمونه، زمانی که دانشجویی بیان می‌کند: «من می‌خواهم از مطالعهٔ دوستانم جلوگیری کنم» نشان می‌دهد که فرد دربارهٔ موفقیت دیگران افکار منفی دارد و سعی می‌کند جلوی پیشرفت آن‌ها را بگیرد؛ اما در مقابل، زمانی که بیان می‌کند: «وقتی دوستانم از من موفق‌تر باشند، برای آن‌ها خوشحال خواهم شد» نشان می‌دهد که وی احساس مثبتی در قبال موفقیت دیگران دارد و برای آن‌ها خوشحال است؛ بنابراین با توجه به یافته‌های به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر، دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان حسادت آکادمیک خود را در قالب واکنش‌های متفاوتی همچون کینه‌توزی، خودخوری و رشد و بلوغ نشان می‌دهند که البته می‌توان گفت بر اساس بررسی مصاحبه‌های انجام‌شده، این نوع واکنش‌ها به میزان حسادت متفاوت است.

واکنش کینه‌توزی منعکس‌کنندهٔ رفتارهای منفی دانشجومعلم‌ان است. بیست مضمون شناسایی‌شده در این واکنش عبارت‌اند از: بدگویی و غیبت، تمسخر و تحقیر، آزار و اذیت، طرد اجتماعی، قطع روابط اجتماعی و دوستانه، نگاه‌های خصمانه، بی‌تفاوتی و بی‌اعتنایی به یکدیگر، مقایسه، قضاوت و انتقاد ناعادلانه و غیرمنصفانه، عصبانیت و خشم، زیرآب‌زنی و سیاه‌نمایی، تهمت و افترا و برچسب تقلب به سایر دانشجومعلم‌ان، بردن آبرو و حیثیت دیگران، تخریب شخصیت و اعتمادبه‌نفس یکدیگر، تخریب روحیه و انگیزهٔ دیگران، بی‌احترامی به یکدیگر، پاپوش دوختن و دوبه‌هم‌زنی، پنهان‌کاری، خودرأیی، تک‌روی و ارجحیت منافع شخصی، سوءاستفاده از توانمندی‌های دیگران برای رسیدن به موفقیت، خودبرتربینی، خودستایی و خودمحوری برخی دانشجومعلم‌ان موفق، خبرچینی برخی از دانشجویان در محیط آکادمیک، سرقت ایده‌های سایر دانشجومعلم‌ان و قدرنشناسی در برابر کمک و حمایت دیگران. این مضامین به‌طور کلی نشان‌دهندهٔ خشم به فردی است که به موفقیتی دست یافته که فرد دیگر نمی‌تواند آن دستاورد را داشته باشد و این امر به احساس حقارت یا کمبود منجر می‌شود؛ به‌ویژه زمانی که فرد احساس کند بی‌عدالتی رخ داده و در حق وی اجحاف شده است. همچنین کینه‌توزی نیز حسادت را تقویت می‌کند. زمانی که فردی از کسی کینه به دل می‌گیرد، تمایل دارد موفقیت‌ها و خوشبختی‌های آن فرد را کوچک شمرده و به دنبال نقطه‌ضعف‌های او بگردد. این نگرش

منفی حسادت را تشدید می‌کند و به فرد اجازه می‌دهد خود را بهتر از فردی قرار دهد که به او کینه‌ورزی شده است (اندرسون، ۲۰۰۲؛ کیم و هوپکا، ۲۰۰۲). نتایج مطالعه کمی بود و مقایسه میانگین‌ها نیز نشان داد واکنش غالب دانشجویان به حسادت آکادمیک، کینه‌توزی است و بین میانگین سه واکنش خودخوری، کینه‌توزی و رشد و بلوغ تفاوت معناداری وجود دارد؛ بنابراین با توجه به اینکه بیشترین مضامین شناسایی شده در بخش کیفی نیز کینه‌ورزی به هم‌کلاسی‌ها بوده است، مضامین شناسایی شده به‌خوبی نشان می‌دهند که چگونه احساسات کینه‌توزانه به صورت‌های مختلفی خود را نشان می‌دهند و مستقیم یا غیرمستقیم به حسادت در دانشجومعلم‌ان دختر منجر می‌شوند. برای 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 مقایسه ناعادلانه، در حسادت به موفقیت یا ویژگی‌های دیگران ریشه دارد. رفتارهایی مانند بدگویی، تهمت و تخریب شخصیت نشان می‌دهند که فرد کینه‌توز می‌خواهد موفقیت و اعتبار دیگران را از بین ببرد تا به‌نوعی به سطح آن‌ها برسد یا احساس بهتری به خود داشته باشد یا زمانی که دیگران را آزار و اذیت یا از نظر اجتماعی طرد می‌کند و یا خبرچینی می‌کند، ممکن است با هدف جلب توجه منفی این کارها را انجام دهد. فرد کینه‌توز ممکن است از این راه تلاش کند تا نشان دهد که دیگران نیز به اندازه او بد یا حتی بدتر از او هستند. به‌طور 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. درنهایت این رفتارها نه‌تنها به فرد کینه‌توز آسیب می‌رساند، بلکه به روابط افراد نیز آسیب می‌رساند و زمانی که به فردی کینه و حسادت ورزیده شود، ممکن است به این رفتارها واکنش نشان دهد و خود نیز به چرخه کینه و حسادت وارد شود. به این ترتیب، دایره باطلی ایجاد می‌شود که می‌تواند به روابط بین فردی دانشجومعلم‌ان دختر آسیب جدی وارد کند.

عامل بلوغ نیز نشان می‌دهد که افراد می‌خواهند آنچه شخص دیگری دارد داشته باشند؛ اما آن را بدون عصبانیت از خود یا دوستانشان به رفتاری بینش‌آمیز تبدیل می‌کنند. این واکنش‌ها را رفتارهای بالغانه می‌نامند. مطالعات مختلف رابطه بین حسادت، سن و بلوغ را بررسی می‌کنند و نشان می‌دهند که دانشجویان بالغ دارای حسادت آکادمیک، نگرش پخته‌ای از خود نشان می‌دهند و ترجیح می‌دهند به جای سرزنش خود و خشم به دیگران، بابت موفقیت دیگران به آن‌ها تبریک بگویند یا در تجربیات موفقیت‌آمیزشان شریک شوند (برینگل و ویلیام، ۱۹۷۹؛ برینگل و همکاران، ۱۹۷۹؛ مسز و همکاران،

۱۹۸۲؛ دمیرتاز و دانمز^{۶۴}، ۲۰۰۶). در این پژوهش، دانشجومعلم‌ان واکنش‌های بالغانه خود را به حسادت آکادمیک معطوف به مواردی مانند الگوبرداری و الهام‌بخشی، ایجاد انگیزه، احترام و قدردانی، تعریف، تحسین و تمجید، برقراری روابط صمیمانه و دوستانه، برقراری رقابت دوستانه، توسعه حس رضایت از خود، افزایش اعتمادبه‌نفس و عزت‌نفس، درخواست مشاوره و راهنمایی، تعهد بیشتر به پیشرفت، حمایت و همکاری‌های گروهی و رشد شخصی کردند. 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. این امر بیانگر آن است که دانشجومعلم‌ان دختر در مقابل حسادت آکادمیک، برای بهبود وضعیت خود با استفاده از ظرفیت‌های درونی و دیگران، تلاش می‌کنند. در واقع حسادت احساس پیچیده‌ای است که هم‌زمان هم مخرب است و هم محرک رشد. حسادت بالغانه دانشجومعلم‌ان را به سمت الگوبرداری از افراد موفق‌تر سوق می‌دهد و با تمرکز بر نقاط قوت و ویژگی‌های مثبت فرد الگو به‌جای رقابت، انگیزه‌ای برای رشد فردی خود ایجاد می‌کند. از سویی حس رقابت سالم و دوستانه او را به تلاش بیشتر برای رسیدن به اهدافش وادار می‌کند. در این شکل از حسادت، برقراری روابط صمیمانه، به فرد احساس تعلق و پذیرش می‌دهد و ضمن تمرکز بر نقاط قوت خود و دستاوردهای شخصی، به دیگر افراد کمک می‌کند که حس رضایت از خود را افزایش دهند و در نتیجه، حسادت کمتری را تجربه کنند؛ بنابراین با توجه به اینکه حسادت احساسی طبیعی و انسانی است، نحوه برخورد با این احساس، بر رشد و بلوغ فرد تأثیرگذار است و داشتن ذهنیت رشد دانشجومعلم‌ان را به این باور می‌رساند که توانایی‌های آن‌ها متغیر و بهبودپذیرند.

از سوی دیگر، حسادت آکادمیک احساس خودخوری را برای دانشجومعلم‌ان به همراه دارد. در خودخوری، زمانی که فردی موفق‌تر از دانشجومعلم‌ان باشند، ناراحت می‌شوند؛ اما در نتیجه این وضعیت، خود را سرزنش می‌کنند و از خود خشمگین می‌شوند. پژوهش‌ها در این خصوص بیان می‌کنند که سرزنش خود احساسات مخربی است که ممکن است در نتیجه حسادت ایجاد شود. این عامل کاملاً سرزنش خود فرد را منعکس می‌کند. پاینز (۲۰۱۶) این عامل را «خودانتقادی» معرفی کرده است؛ زیرا فرد به دنبال اشتباهی در خود می‌گردد و از خود عصبانی می‌شود. در این مطالعه، دانشجومعلم‌ان 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، جروبخت 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 کردند. حسادت و خودخوری دو احساس پیچیده و در عین حال مرتبط با یکدیگرند. این دو اغلب دست در دست هم می‌نهند و چرخه‌ای مخرب را می‌سازند. نتایج بخش کمی مطالعه نیز بیان می‌کند واکنش خودخوری به نسبت کینه‌توزی و بلوغ، میانگین (۱/۵۸) کمتری دارد و این امر نشان می‌دهد که دانشجومعلم‌ان دختر دیدگاه‌های منتقدانه کمتری به خود دارند؛ اما همان‌طور که در بخش یافته‌ها بیان شد، دانشجومعلمانی که با تمرکز بر کمبودها به خودخوری مشغول‌اند، معمولاً بر نقاط ضعفشان تمرکز می‌کنند و این باعث می‌شود که موفقیت‌های دیگر هم کلاسی‌ها بیش از پیش به چشمشان بیاید. مقایسه مداوم و احساس کمبود این تفکر را در ذهن فرد یادآوری می‌کند که به اندازه دیگران خوب نیست؛ بنابراین به جای اینکه بر بهبود خود تمرکز کند، به موفقیت‌های دیگران حسادت می‌کند. همچنین سرزنش خود باعث کاهش عزت نفس می‌شود. دانشجومعلمی که به ارزش خود شک دارد به مقایسه خود با دیگران و حسادت به آن‌ها تمایل بیشتری دارد. این فرد از شکست می‌ترسد؛ بنابراین ممکن است از تلاش برای دستیابی به اهدافش اجتناب کرده و در نتیجه، موفقیت‌های دیگران را تهدیدی برای خود تلقی کند؛ همین امر باعث می‌شود فرد حسادت بیشتری را تجربه کند. خودخوری مداوم دانشجومعلم‌ان انگیزه آنان را برای تلاش و پیشرفت کاهش می‌دهد و فرد احساس می‌کند هر چقدر هم تلاش کند، قادر نیست به موفقیت برسد و این احساس یأس و ناامیدی، انتقام و سرزنش از خود را تشدید می‌کند.

بر اساس یافته‌های کمی و کیفی این مطالعه، اهمیت مداخلات آموزشی برای مدیریت حسادت آکادمیک و تقویت مهارت‌های اجتماعی - عاطفی در دانشجومعلم‌ان در محیط آکادمیک ضرورت می‌یابد؛ بنابراین برای کاهش حسادت آکادمیک، می‌توان در سیستم آموزشی و فرهنگی تغییراتی را ایجاد کرد. در این نظام، می‌توان با تأکید بر آموزش ارزش‌هایی مانند همکاری و احترام متقابل، رقابت‌های ناسالم را کاهش داد و حسادت آکادمیک را کنترل کرد. با کاهش اهمیت بیش از حد عناوین علمی و تأکید بر کیفیت کار و پژوهش، می‌توان به کاهش فشار روانی و حسادت میان دانشجومعلم‌ان کمک کرد. با ترویج فرهنگ فعالیت‌های علمی و افزایش آگاهی دانشجومعلم‌ان از مفاهیم و ارزش‌های علمی، می‌توان به فراهم کردن محیطی مشارکتی و تقویت فعالیت‌های گروهی کمک کرد. لازم است با اعمال محدودیت‌هایی برای جلوگیری از شدت یافتن رقابت ناسالم و فراهم

کردن فضایی مناسب برای تعاملات علمی، فضای رقابتی را در محیط دانشگاه تنظیم کرد. جایگزینی نظام ارزیابی مبتنی بر شایستگی و تأکید نکردن بیش از اندازه بر نمره و معدل بالا و الف در محیط دانشگاه، همکاری بین دانشجومعلم را تشویق کرده و فضایی برای تبادل نظر و یادگیری مشترک ایجاد می‌کند. مداخلات روان‌شناختی و اجتماعی مانند کاهش احساسات منفی و آموزش مهارت‌های مدیریت احساسات، افزایش خودآگاهی فردی و کمک به دانشجویان برای شناخت بهتر خود و انگیزه‌هایشان و در نهایت تقویت روابط اجتماعی و ایجاد فرصت‌هایی برای تعاملات اجتماعی مثبت بین دانشجومعلم از دیگر اقدامات برای کاهش و کنترل حسادت آکادمیک در میان آنان است.



منابع REFERENCES

- بابایی، مظهر، بیگی، پروانه، و ازغ، هدیه. (۱۴۰۱). تبیین حسادت فردی: علل، مصادیق و راهکارها (تحلیلی فلسفی). *مجله اخلاق زیستی*, ۱۲ (۳۷)، ۱-۱۸.
<https://doi.org/10.22037/bioeth.v12i37.38062>
- تره‌باری، حافظ، زاهدبیلان، 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 مهدی، مهدی. (۱۳۹۹ الف). بررسی تجربی مدل حسادت در محیط کار. *مطالعات رفتار سازمانی*, ۹ (۲)، ۲۹-۶۲.
https://obs.sinaweb.net/article_40444.html
- حسن‌پور، اکبر، جعفری‌نیا، سعید، و کیلی، یوسف، و مهدی، 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)، ۱۲۷-۱۴۵.
<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)، ۷۸۶-۷۶۳.
<https://doi.org/10.22059/jomc.2014.53101>
- موسوی، سیدنجم‌الدین، مؤمنی مفرد، معصومه، و مهربانی، 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>
- مهدی، مهدی، و مرادی، محمود. (۱۴۰۲). حسادت در محیط کار بر اساس نظریه مقایسه اجتماعی: پیشایندها و پیامدها. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*, ۳۲ (۱۰۹)، ۱۵۶-۱۲۱.
<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)، ۱۱۹-۱۳۸.
<https://doi.org/10.22054/jmsd.2019.9663>
- یوسفی زنوز، رضا، حسن‌پور، اکبر، مهدی، مهدی، و مؤذنی، بهرام. (۱۳۹۹). تدوین مدل عوامل مؤثر بر حسادت کارکنان با استفاده از تکنیک دیمتل و فرایند تحلیل شبکه‌ای. *مشاره شغلی و سازمانی*, ۱۲ (۴۴)، ۲۵-۵۰.
<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/10.1002/9781394266616.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/yakinIliskilerde.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://dgt.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., & Shoaib, 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 Güvenirlilik 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). Akademikinin 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. Ağlargoş (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>
- Rentsch, 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/akukeyg/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>
- 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>

پی‌نوشت‌ها

- | | | |
|-----------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| 1. Pines & Aronson | 23. Puente & Cohen | 45. Humayon & Shoaib |
| 2. Özdemir | 24. Khanchandani & Durham | 46. Robbins |
| 3. Küçük & Taştan | 25. Gilbert | 47. Mixed Method |
| 4. Pines & Friedman | 26. Smith & Kim | 48. Edmonds & Kennedy |
| 5. Buunk | 27. Özdemir & Erdem | 49. Envy |
| 6. Martínez-León | 28. De Silva | 50. Self-denigration |
| 7. Ventura-León | 29. Thompson | 51. Maturity |
| 8. Bowes | 30. Karataş | 52. spss 25 |
| 9. Mead | 31. Dağcıoğlu | 53. Cut-off Point |
| 10. Greenberg & Pyszczynski | 32. Özkalp | 54. Theoretical Saturation of data |
| 11. Anderson | 33. Töremen & Çankaya | 55. Credibility |
| 12. Kim & Hupka | 34. Üçok | 56. Dependability |
| 13. Parrott & Smith | 35. Dogan & Vecchio | 57. Creswell & Tashakkori |
| 14. Salovey & Rodin | 36. Bringle & Williams | 58. Attride-Sterling |
| 15. Massé & Gagné | 37. Mathes | 59. Shu & Lazatkhan |
| 16. González-Navarro | 38. Sullivan | 60. Aune & Comstock |
| 17. Parthasarathy | 39. Romero | 61. De Weerth & Kalma |
| 18. Freeman | 40. Duffy | 62. Guerrero |
| 19. Dass-Brailsford | 41. Crusius | 63. Mathes & Verstraete |
| 20. Parker | 42. Koçak | 64. Demirtaş & Dönmez |
| 21. Barnett | 43. Bayar & Koca | |
| 22. Buss | 44. Cleary | |