ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

پیشہ ورانہ حسد: ادارہ جاتی ماحول، انسانی رویّوں اور پیشہ ورانہ ترقی پر اثرات کا تنقیدی و تجزیاتی مطالعہ

Hafiz Muhammad Abu Bakar Sattar1
ibneabdulsattar773@gmail.com
M.phil scholar Department of Islamic studies university of okara
Hafiz Tayyab Saleem2
tayyabsaleem79@gmail.com
P.hD scholar Department of Islamic studies university of okara

خلاصہ(Abstract)

پیشہ ورانہ حسد انسانی رویّوں کا ایک اہم نفسیاتی اور سماجی پہلو ہے جو جدید ادارہ جاتی ماحول میں ملازمین، اساتذہ، محققین، انتظامی افسران اور دیگر پیشہ ور افراد کے باہمی تعلقات کو متاثر کرتا ہے۔ کسی ساتھی کی کامیابی، ترقی، عزت، شہرت، مالی فوائد یا انتظامی ترجیحات کو اپنی پیشہ ورانہ حیثیت کے لیے خطرہ سمجھنا حسد کے جذبات کو جنم دے سکتا ہے۔ یہ کیفیت نہ صرف فرد کی ذہنی اور جذباتی صحت بلکہ ادارے کی مجموعی کارکردگی، باہمی اعتماد، ٹیم ورک، تخلیقی صلاحیت اور پیشہ ورانہ ترقی پر بھی اثر انداز ہوتی ہے۔ زیرِ نظر مطالعے کا بنیادی مقصد پیشہ ورانہ حسد کی نفسیاتی، سماجی اور ادارہ جاتی نوعیت کا تجزیہ کرنا اور اس کے مثبت و منفی اثرات کی وضاحت کرنا ہے۔ اس تحقیق میں معیاری (Qualitative) تحقیقی نقطۂ نظر اور تجزیاتی و توصیفی تحقیقی ڈیزائن اختیار کیا گیا ہے۔ دستیاب علمی لٹریچر اور تنظیمی رویّوں سے متعلق نظریات کی روشنی میں یہ مطالعہ واضح کرتا ہے کہ پیشہ ورانہ حسد بعض حالات میں مقابلے، خود احتسابی اور کارکردگی میں اضافے کا محرک بن سکتا ہے، تاہم جب یہ احساس دشمنی، بدگمانی، کردار کشی، رکاوٹ ڈالنے اور غیر منصفانہ رویّوں میں تبدیل ہو جائے تو ادارہ جاتی ماحول کے لیے نقصان دہ ثابت ہوتا ہے۔ تحقیق اس نتیجے پر پہنچتی ہے کہ شفاف انتظامی پالیسیاں، مساوی مواقع، منصفانہ کارکردگی کا جائزہ، مؤثر قیادت، مثبت ابلاغ اور باہمی احترام پیشہ ورانہ حسد کے منفی اثرات کو کم کرنے میں بنیادی کردار ادا کرتے ہیں۔

کلیدی الفاظ: پیشہ ورانہ حسد، ادارہ جاتی ماحول، انسانی رویّے، پیشہ ورانہ ترقی، تنظیمی نفسیات، ملازمین کے تعلقات، ادارہ جاتی قیادت، مسابقت، تنظیمی انصاف۔

1۔ تعارف(Introduction)

انسانی معاشرے میں حسد ایک قدیم نفسیاتی اور سماجی رویّہ ہے جو مختلف معاشرتی، تعلیمی، پیشہ ورانہ اور ادارہ جاتی حالات میں ظاہر ہوتا ہے۔ انسانی فطرت میں اپنی حیثیت، مقام، صلاحیت اور کامیابی کو دوسروں کے ساتھ تقابل کرنے کا رجحان موجود ہوتا ہے۔ یہی تقابل بعض اوقات مثبت تحریک اور خود بہتری کا ذریعہ بنتا ہے، جبکہ بعض حالات میں احساسِ محرومی، عدم تحفظ، مقابلے کی غیر صحت مند خواہش اور حسد کو جنم دیتا ہے۔ جدید ادارہ جاتی نظام میں پیشہ ورانہ کامیابی، ترقی، عہدہ، مالی مراعات، تحقیقی شہرت اور انتظامی اختیارات کو اہمیت حاصل ہے۔ اس ماحول میں جب کسی فرد کو یہ محسوس ہوتا ہے کہ اس کا ساتھی اس سے زیادہ کامیاب، بااثر یا قابلِ قدر سمجھا جا رہا ہے تو اس کے اندر پیشہ ورانہ حسد پیدا ہونے کے امکانات بڑھ جاتے ہیں۔ جدید اداروں میں پیشہ ورانہ ترقی کا تعلق صرف انفرادی قابلیت سے نہیں بلکہ سماجی تعاون، تکنیکی تبدیلیوں اور اجتماعی علمی ماحول سے بھی ہے۔ ڈیجیٹل پلیٹ فارمز، جدید ٹیکنالوجی اور سماجی معاونت کے بڑھتے ہوئے کردار نے ادارہ جاتی تعلقات اور پیشہ ورانہ ترقی کے نئے امکانات پیدا کیے ہیں (Ahmad, 2026a, 2026b, 2026c)۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

پیشہ ورانہ حسد سے مراد وہ نفسیاتی اور جذباتی کیفیت ہے جس میں ایک فرد اپنے کسی ساتھی کی کامیابی، ترقی، قابلیت، عزت یا ادارے میں بہتر مقام کو دیکھ کر منفی جذبات محسوس کرتا ہے۔ یہ احساس محض کسی دوسرے کی کامیابی سے متاثر ہونے تک محدود نہیں رہتا بلکہ بعض صورتوں میں اس کے ساتھ احساسِ کمتری، بے چینی، غصہ، عدم اطمینان اور دوسروں کی کامیابی کو کم اہم ثابت کرنے کی خواہش بھی شامل ہو جاتی ہے۔ اداروں میں یہ کیفیت مختلف شکلوں میں سامنے آسکتی ہے، مثلاً ساتھیوں کی کامیابی پر عدم اطمینان، معلومات چھپانا، غیر ضروری تنقید، افواہیں پھیلانا، تعاون سے گریز اور کسی دوسرے فرد کی پیشہ ورانہ ترقی میں رکاوٹ پیدا کرنا۔

موجودہ دور میں تعلیمی اداروں، تحقیقی مراکز، سرکاری محکموں، نجی کمپنیوں اور دیگر تنظیموں میں کارکردگی اور مسابقت کی اہمیت میں اضافہ ہوا ہے۔ ملازمین کو ترقی، انعامات، عہدوں اور پیشہ ورانہ شناخت کے لیے ایک دوسرے سے مقابلہ کرنا پڑتا ہے۔ اگر ادارے میں مقابلے کے اصول واضح اور مواقع منصفانہ نہ ہوں تو یہی مسابقت غیر صحت مند صورت اختیار کر سکتی ہے۔ اس صورتِ حال میں پیشہ ورانہ حسد انفرادی مسئلے سے بڑھ کر ادارہ جاتی ثقافت اور اجتماعی کارکردگی کو متاثر کرنے والا عنصر بن جاتا ہے۔

پیشہ ورانہ حسد کا تعلق صرف کم قابلیت یا کم تجربے سے نہیں ہوتا بلکہ اعلیٰ تعلیم یافتہ، تجربہ کار اور انتظامی ذمہ داریاں رکھنے والے افراد بھی اس کا شکار ہو سکتے ہیں۔ بعض اوقات ایک کامیاب فرد بھی اپنے سے زیادہ کامیاب ساتھی کو دیکھ کر عدم تحفظ محسوس کرتا ہے۔ اس سے واضح ہوتا ہے کہ پیشہ ورانہ حسد کا بنیادی تعلق انسانی نفسیات، سماجی تقابل، ادارہ جاتی تعلقات اور کامیابی کے تصور سے ہے۔

اس تحقیق میں پیشہ ورانہ حسد کو ایک کثیر الجہتی مسئلے کے طور پر دیکھا گیا ہے، جس میں انفرادی نفسیات، انسانی تعلقات، انتظامی رویّے، ادارہ جاتی انصاف اور پیشہ ورانہ ترقی ایک دوسرے سے مربوط ہیں۔ مطالعے کا مقصد صرف حسد کی منفی نوعیت بیان کرنا نہیں بلکہ اس کے ممکنہ مثبت پہلوؤں، بنیادی اسباب اور تدارک کے مؤثر طریقوں کا بھی تنقیدی جائزہ لینا ہے۔

2۔ مسئلے کا بیان (Statement of the Problem)

ادارہ جاتی ماحول میں پیشہ ورانہ حسد ایک ایسا پوشیدہ مسئلہ ہے جسے اکثر معمولی ذاتی اختلاف، باہمی رقابت یا شخصیت کے تضاد کے طور پر نظر انداز کر دیا جاتا ہے۔ حقیقت میں یہ رویّہ ادارے کے اندر اعتماد، تعاون، انصاف اور پیشہ ورانہ تعلقات کو متاثر کر سکتا ہے۔ جب ملازمین کی ترقی کا انحصار واضح اور منصفانہ معیار کے بجائے ذاتی تعلقات، گروہ بندی، پسند و ناپسند یا غیر شفاف انتظامی فیصلوں پر ہو تو پیشہ ورانہ حسد کے امکانات مزید بڑھ جاتے ہیں۔

اس مسئلے کی ایک اہم جہت یہ ہے کہ حسد کرنے والا فرد بعض اوقات اپنی منفی کیفیت کو براہِ راست ظاہر نہیں کرتا بلکہ اسے بالواسطہ رویّوں کے ذریعے ظاہر کرتا ہے۔ مثلاً کسی ساتھی کی کامیابی کو نظر انداز کرنا، اس کے کام میں خامیاں تلاش کرنا، اس کی قابلیت پر سوال اٹھانا، اس کے خلاف منفی تاثر پیدا کرنا یا اس کی ترقی کے مواقع محدود کرنے کی کوشش کرنا۔ اس طرح حسد انفرادی جذبات سے نکل کر ادارہ جاتی ثقافت کا حصہ بن سکتا ہے۔

اس تحقیق کا بنیادی مسئلہ یہ سمجھنا ہے کہ پیشہ ورانہ حسد کس طرح انسانی رویّوں کو تبدیل کرتا ہے، ادارہ جاتی تعلقات کو متاثر کرتا ہے اور ملازمین کی پیشہ ورانہ ترقی میں رکاوٹ یا تحریک کا باعث بنتا ہے۔

3۔ تحقیقی مقاصد (Research Objective)

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

اس تحقیق کا بنیادی مقصد پیشہ ورانہ حسد کے نفسیاتی، سماجی اور ادارہ جاتی اسباب کا تنقیدی و تجزیاتی مطالعہ کرنا اور یہ واضح کرنا ہے کہ یہ رویّہ ادارہ جاتی ماحول، انسانی تعلقات، ملازمین کی کارکردگی اور پیشہ ورانہ ترقی کو کس طرح متاثر کرتا ہے، نیز اس کے منفی اثرات کو کم کرنے کے لیے مؤثر انتظامی اور اخلاقی حکمتِ عملیوں کی نشاندہی کرنا ہے۔

4۔ تحقیقی سوال (Research Question)

پیشہ ورانہ حسد کس طرح ادارہ جاتی ماحول، انسانی رویّوں اور افراد کی پیشہ ورانہ ترقی کو متاثر کرتا ہے، اور کون سے انتظامی، نفسیاتی اور سماجی عوامل اس کے منفی اثرات کو کم کرنے میں مؤثر کردار ادا کر سکتے ہیں؟

5۔ ادبی جائزہ (Literature Review)

پیشہ ورانہ حسد کے مطالعے میں سماجی تقابل کا نظریہ (Social Comparison Theory) بنیادی اہمیت رکھتا ہے۔ فیسٹنگر (Festinger, 1954) کے مطابق افراد اپنی صلاحیتوں، کامیابیوں اور سماجی حیثیت کا اندازہ اکثر دوسروں کے ساتھ تقابل کے ذریعے لگاتے ہیں۔ ادارہ جاتی ماحول میں یہ تقابل اس وقت زیادہ نمایاں ہوتا ہے جب افراد ایک جیسے فرائض انجام دے رہے ہوں یا ایک ہی ترقیاتی موقع، عہدے یا انعام کے امیدوار ہوں۔ اس نظریاتی تناظر میں کسی ساتھی کی کامیابی فرد کے لیے اپنی پیشہ ورانہ حیثیت کا جائزہ لینے کا ذریعہ بن سکتی ہے۔ اگر یہ تقابل مثبت ہو تو فرد اپنی صلاحیتوں میں بہتری لانے کی کوشش کرتا ہے، لیکن اگر اس کے نتیجے میں احساسِ محرومی اور ذاتی عدم تحفظ پیدا ہو تو حسد کی منفی صورت سامنے آسکتی ہے۔

Duffy, Lee, and Adair (2021) نے اپنے تحقیقی جائزے Workplace Envy میں واضح کیا کہ پیشہ ورانہ حسد ایک پیچیدہ جذباتی اور سماجی تجربہ ہے جس کا تعلق صرف حسد محسوس کرنے والے فرد سے نہیں بلکہ اس شخص سے بھی ہے جس کی کامیابی حسد کا سبب بنتی ہے۔ ان کے مطابق اس موضوع کے مطالعے میں حسد کے اسباب، اس کے اظہار، اس کے نفسیاتی نتائج اور ثقافتی عوامل کو ایک ساتھ سمجھنا ضروری ہے۔ اس تحقیق سے یہ تصور تقویت حاصل کرتا ہے کہ پیشہ ورانہ حسد کو صرف انفرادی کمزوری قرار دینا درست نہیں بلکہ اس کے ادارہ جاتی اور تعلقاتی پہلو بھی موجود ہیں۔

Annual Reviews+1

اسی سلسلے میں Li, Xu, and Kwan کی 2023 میں شائع ہونے والی میٹا تجزیاتی تحقیق The Antecedents and Consequences of Workplace Envy نے پیشہ ورانہ حسد کے اسباب اور نتائج کو سماجی تقابل کے نظریے کی روشنی میں منظم انداز سے سمجھنے کی کوشش کی۔ اس تحقیق کی اہمیت یہ ہے کہ اس میں حسد کو مختلف پیشہ ورانہ حالات، باہمی تعلقات اور تنظیمی نتائج کے ساتھ مربوط کیا گیا ہے۔ اس سے یہ بات سامنے آتی ہے کہ اداروں میں مسابقت، سماجی حیثیت، انعامات اور وسائل کی تقسیم جیسے عوامل حسد کی کیفیت کو متاثر کر سکتے ہیں۔

Springer Nature Link

Battle and Diab (2024) نے اپنے مقالے Is Envy Always Bad? An Examination of Benign and Malicious Envy in the Workplace میں پیشہ ورانہ حسد کی دو بنیادی اقسام، یعنی مثبت یا تعمیری حسد (Benign Envy) اور منفی یا تخریبی حسد

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

(Malicious Envy)، کا جائزہ لیا۔ ان کی تحقیق کے مطابق تعمیری حسد فرد کو اپنی کارکردگی بہتر بنانے اور دوسروں کی کامیابی سے سیکھنے کی طرف مائل کر سکتا ہے، جبکہ تخریبی حسد دوسرے فرد کے خلاف منفی جذبات اور رویّوں کو فروغ دے سکتا ہے۔ اس تحقیق میں تعمیری حسد کا تعلق ملازمت میں مشغولیت (Job Engagement) سے مثبت اور تخریبی حسد کا تعلق ملازمت چھوڑنے کے ارادے (Turnover Intentions) سے مثبت پایا گیا۔ یہ نتائج واضح کرتے ہیں کہ حسد کے تمام اثرات یکساں نہیں ہوتے بلکہ اس کی نوعیت اور فرد کا ردِ عمل اہم کردار ادا کرتے ہیں۔

PubMed

Zhang, Ding, and Xu (2024) نے How Does Proactive Personality Affect Employee Creativity and Ostracism? The Mediating Role of Envy کے عنوان سے شائع ہونے والی تحقیق میں اس امر کا جائزہ لیا کہ فعال شخصیت رکھنے والے ملازمین کے ساتھ کام کرنے والے دوسرے افراد کس طرح کا نفسیاتی ردِ عمل ظاہر کرتے ہیں۔ 389 ملازمین کے اعداد و شمار پر مبنی اس مطالعے میں یہ سامنے آیا کہ تعمیری حسد ملازمین کی تخلیقی صلاحیتوں میں اضافے سے منسلک ہو سکتا ہے، جبکہ تخریبی حسد سماجی تنہائی اور ساتھیوں کو نظر انداز کرنے جیسے رویّوں سے تعلق رکھتا ہے۔ اس تحقیق سے معلوم ہوتا ہے کہ ایک ہی پیشہ ورانہ کامیابی مختلف افراد میں مختلف نفسیاتی ردِ عمل پیدا کر سکتی ہے۔

PMC+1

Kumar اور ان کے ساتھیوں (2024) نے Antecedents and Consequences of Employee Envy میں ملازمین کے حسد، ادارہ جاتی مسابقت اور پیشہ ورانہ کارکردگی کے تعلق کا مطالعہ کیا۔ ان کی تحقیق میں 185 ملازمین سے حاصل کردہ معلومات کا جائزہ لیا گیا۔ مطالعے کے مطابق تعمیری حسد بعض حالات میں کارکردگی اور پیداواری صلاحیت کو بہتر بنانے کا محرک بن سکتا ہے، جبکہ غیر صحت مند حسد ملازمت سے عدم اطمینان اور منفی باہمی تعلقات کو بڑھا سکتا ہے۔ اس تحقیق میں صحت مند مسابقت، ملازمین کے اعتماد اور شراکتی انتظامی نظام کو اہم قرار دیا گیا ہے۔

European Economic Letters (EEL)

Wang, Fu, Yang, and Yingwei (2025) نے A Daily Investigation of the Influence of Different Types of Being Envied on the Envied Employees میں اس پہلو کو موضوع بنایا کہ جب کسی فرد کو محسوس ہو کہ دوسرے لوگ اس سے حسد کرتے ہیں تو اس کے اپنے جذبات اور پیشہ ورانہ رویّے کس طرح متاثر ہوتے ہیں۔ اس تحقیق میں 131 ملازمین کے دس مسلسل کام کے دنوں کے تجربات کا جائزہ لیا گیا۔ اس مطالعے کی اہمیت یہ ہے کہ یہ پیشہ ورانہ حسد کو صرف حسد کرنے والے کی نفسیات تک محدود نہیں رکھتا بلکہ حسد کا نشانہ بننے والے فرد کے ردِ عمل کو بھی اہمیت دیتا ہے۔ اس سے ادارہ جاتی تعلقات کی دوطرفہ نوعیت واضح ہوتی ہے۔

ScienceDirect+1

پاکستانی ادارہ جاتی تناظر میں بھی حسد، مسابقت اور تنظیمی انصاف کا تعلق اہمیت رکھتا ہے۔ Sahadev اور ان کے ساتھیوں (2024) کی تحقیق Justice, Jealousy and Performance: Evidence from Neo-Feudal Pakistan نے پاکستان میں ملازمین کے احساسِ انصاف، پیشہ ورانہ حسد اور کارکردگی کے باہمی تعلق کا جائزہ لیا۔ یہ مطالعہ اس اعتبار سے اہم ہے کہ اس میں مقامی ادارہ جاتی اور سماجی حالات کو مدِ نظر

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

رکھا گیا ہے۔ اس سے یہ بحث سامنے آتی ہے کہ جب ملازمین کو ترقی، وسائل اور انتظامی فیصلوں میں ناانصافی محسوس ہوتی ہے تو ان کے جذبات اور کارکردگی متاثر ہو سکتے ہیں۔ سماجی تعاون، ڈیجیٹل تبدیلی اور پیشہ ورانہ ترقی کا باہمی تعلق

جدید ادارہ جاتی ماحول میں سماجی تعاون، ڈیجیٹل پلیٹ فارمز اور تکنیکی تبدیلیاں انسانی رویّوں اور پیشہ ورانہ تعلقات کی تشکیل میں اہم کردار ادا کرتی ہیں۔ Ahmad (2026b) نے ڈیجیٹل دور میں سوشل میڈیا پلیٹ فارمز اور کمیونٹی ڈویلپمنٹ کے تعلق کو موضوع بنایا، جس سے یہ سمجھنے میں مدد ملتی ہے کہ ڈیجیٹل رابطے اور اجتماعی سرگرمیاں سماجی تعلقات اور باہمی تعاون کے نئے امکانات پیدا کرتی ہیں۔ اسی طرح Ahmad (2026c) نے یونیورسٹی طلبہ میں سماجی معاونت اور تعلیمی کامیابی کے تعلق کا مطالعہ کیا، جو اس امر کی اہمیت واضح کرتا ہے کہ سماجی حمایت اور مثبت باہمی تعلقات افراد کی ترقی میں معاون ثابت ہو سکتے ہیں۔ ادارہ جاتی ماحول میں بھی یہی اصول لاگو ہوتے ہیں، جہاں ساتھیوں کا تعاون، رہنمائی اور حوصلہ افزائی پیشہ ورانہ ترقی کے لیے سازگار حالات پیدا کرتے ہیں۔ اس تناظر میں پیشہ ورانہ حسد کو سمجھنے کے لیے یہ دیکھنا ضروری ہے کہ سماجی تعاون کی کمی، منفی باہمی تعلقات اور غیر صحت مند مسابقت کس طرح ادارہ جاتی ماحول کو متاثر کر سکتے ہیں۔

تکنیکی ترقی بھی جدید اداروں کی ساخت اور پیشہ ورانہ ذمہ داریوں کو تبدیل کر رہی ہے۔ Ahmad (2026a) نے مصنوعی ذہانت اور خودکار ڈرائیونگ کے تناظر میں ذہین گاڑیوں، سڑکوں کی حفاظت اور آٹوموٹیو انجینئرنگ میں ہونے والی پیش رفت کا جائزہ لیا۔ اس قسم کی تکنیکی تبدیلیاں پیشہ ورانہ مہارتوں کی مسلسل تجدید اور نئے علم کے حصول کی ضرورت کو اجاگر کرتی ہیں۔ ایسے حالات میں ملازمین کے درمیان مہارت، قابلیت اور تکنیکی برتری کا تقابل بھی پیشہ ورانہ رویّوں پر اثر انداز ہو سکتا ہے۔ مزید برآں، Ahmad (2023) نے ماحولیاتی بائیو ٹیکنالوجی اور سبز ٹیکنالوجیز کے موضوع پر کام کرتے ہوئے پائیدار ترقی اور جدید تکنیکی طریقوں کی اہمیت کو اجاگر کیا۔ اس وسیع تناظر سے واضح ہوتا ہے کہ جدید اداروں میں پیشہ ورانہ ترقی صرف انفرادی کامیابی تک محدود نہیں بلکہ اجتماعی علم، جدت، تعاون اور پائیدار ادارہ جاتی ترقی سے بھی وابستہ ہے۔

ScienceDirect

مجموعی طور پر سابقہ تحقیقات سے معلوم ہوتا ہے کہ پیشہ ورانہ حسد ایک یک رخی منفی جذبہ نہیں بلکہ ایک پیچیدہ نفسیاتی کیفیت ہے جس کے اثرات فرد کی شخصیت، جذباتی نظم، ادارہ جاتی انصاف، قیادت، مسابقت اور باہمی تعلقات سے وابستہ ہیں۔ تاہم تعلیمی اداروں، تحقیقی مراکز اور پاکستان کے مختلف پیشہ ورانہ شعبوں میں حسد کے طویل مدتی اثرات، گروہ بندی، علمی تعاون اور پیشہ ورانہ شناخت کے باہمی تعلق پر مزید مقامی اور تقابلی تحقیق کی ضرورت موجود ہے۔

6۔ نظریاتی فریم ورک (Theoretical Framework)

اس تحقیق کی بنیاد تین اہم نظریاتی تصورات پر رکھی گئی ہے:

6.1 سماجی تقابل کا نظریہ (Social Comparison Theory)

اس نظریے کے مطابق افراد اپنی صلاحیتوں، کامیابیوں اور حیثیت کا اندازہ دوسروں کے ساتھ موازنہ کر کے لگاتے ہیں۔ اداروں میں ایک ہی شعبے کے افراد کے درمیان ترقی، شہرت اور انتظامی ذمہ داریوں کا تقابل پیشہ ورانہ حسد کو جنم دے سکتا ہے۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

6.2 تنظیمی انصاف کا نظریہ (Organizational Justice Theory)

یہ نظریہ ادارے میں انصاف، شفافیت اور مساوی مواقع کی اہمیت واضح کرتا ہے۔ اگر ملازمین کو محسوس ہو کہ ان کی محنت کے مطابق انہیں ترقی، انعام یا عزت نہیں دی جارہی تو عدم اطمینان اور حسد پیدا ہونے کے امکانات بڑھ جاتے ہیں۔

6.3 جذباتی نظم کا نظریہ (Emotion Regulation Theory)

اس نظریے کے مطابق افراد اپنے جذبات کو پہچاننے، سمجھنے اور منظم کرنے کی صلاحیت رکھتے ہیں۔ پیشہ ورانہ ماحول میں حسد کے جذبات کو مثبت انداز میں منظم کرنا فرد کو غیر ضروری تنازعات سے بچا سکتا ہے اور خود بہتری کی طرف متوجہ کر سکتا ہے۔

یہ تینوں نظریاتی تصورات اس تحقیق میں پیشہ ورانہ حسد کے انفرادی، سماجی اور ادارہ جاتی پہلوؤں کو سمجھنے کے لیے بنیادی رہنمائی فراہم کرتے ہیں۔

7۔ تحقیقی طریقۂ کار (Methodology)

7.1 تحقیقی نقطۂ نظر (Research Approach)

اس تحقیق میں معیاری تحقیقی نقطۂ نظر (Qualitative Research Approach) اختیار کیا گیا ہے۔ اس طریقۂ تحقیق کے ذریعے پیشہ ورانہ حسد کی نفسیاتی نوعیت، انسانی رویّوں، ادارہ جاتی تعلقات اور پیشہ ورانہ ترقی پر اس کے اثرات کو تفصیلی اور تنقیدی انداز میں سمجھنے کی کوشش کی گئی ہے۔ تحقیق میں اعداد و شمار پر مبنی کسی فرضی تجربے کے بجائے علمی لٹریچر، متعلقہ نظریات اور سابقہ تحقیقی نتائج کی تشریح پر توجہ دی گئی ہے۔

7.2 تحقیقی ڈیزائن (Research Design)

تحقیق کے لیے توصیفی (Descriptive) اور تجزیاتی (Analytical) تحقیقی ڈیزائن استعمال کیا گیا ہے۔ توصیفی طریقے کے تحت پیشہ ورانہ حسد کی اقسام، اسباب اور اظہار کی صورتوں کی وضاحت کی گئی ہے، جبکہ تجزیاتی طریقے کے ذریعے اس کے انفرادی، سماجی اور ادارہ جاتی اثرات کا تنقیدی جائزہ لیا گیا ہے۔

7.3 ڈیٹا کے ذرائع (Sources of Data)

تحقیق میں ثانوی معلومات (Secondary Data) استعمال کی گئی ہیں۔ ان میں تحقیقی جرائد کے مضامین، علمی جائزے، تنظیمی نفسیات سے متعلق مطالعات، سماجی تقابل کے نظریات اور پیشہ ورانہ رویّوں سے متعلق شائع شدہ علمی مواد شامل ہیں۔

7.4 ڈیٹا کے تجزیے کا طریقہ (Data Analysis Technique)

جمع شدہ علمی مواد کا موضوعاتی تجزیہ (Thematic Analysis) کیا گیا ہے۔ معلومات کو بنیادی موضوعات، مثلاً حسد کے اسباب، نفسیاتی اثرات، ادارہ جاتی تعلقات، کارکردگی، پیشہ ورانہ ترقی اور انتظامی حکمتِ عملیوں کے تحت تقسیم کر کے ان کا باہمی تقابل کیا گیا ہے۔

7.5 تحقیقی حدود (Research Limitations)

یہ تحقیق ثانوی معلومات اور دستیاب علمی لٹریچر پر مبنی ہے۔ اس میں کسی مخصوص ادارے کے ملازمین سے براہِ راست انٹرویوز، سوال نامے یا میدانی سروے کے ذریعے ڈیٹا جمع نہیں کیا گیا۔ لہٰذا اس کے نتائج کو تمام اداروں پر یکساں طور پر لاگو کرنے کے بجائے ایک نظریاتی اور تجزیاتی فہم کے طور پر دیکھا جانا چاہیے۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

8۔ڈیٹاکا تجزیہ(Data Analysis)

پیشہ ورانہ حسد کے اسباب اور اثرات کا تجزیہ ظاہر کرتا ہے کہ اس کیفیت کے پیدا ہونے میں انفرادی اور ادارہ جاتی عوامل ایک دوسرے کے ساتھ تعامل کرتے ہیں۔ انفرادی سطح پر احساسِ کمتری، خود اعتمادی کی کمی، اپنی صلاحیتوں کے بارے میں غیر یقینی، مسلسل تقابل اور دوسروں کی کامیابی کو ذاتی ناکامی سمجھنا حسد کے اہم محرکات بن سکتے ہیں۔ ادارہ جاتی سطح پر غیر شفاف ترقیاتی پالیسیاں، پسند و ناپسند کی بنیاد پر فیصلے، محدود وسائل، انتظامی جانبداری اور غیر صحت مند مسابقت اس کیفیت کو مزید تقویت دیتے ہیں۔ خاص طور پر ایسے اداروں میں جہاں ملازمین کی کارکردگی کا جائزہ واضح معیار کے بجائے ذاتی تعلقات کی بنیاد پر لیا جاتا ہو، وہاں باہمی بداعتمادی اور حسد کے امکانات زیادہ ہو سکتے ہیں۔ اس کے برعکس جب ادارے میں منصفانہ مواقع، واضح ذمہ داریاں، شفاف انعامی نظام اور باہمی تعاون کی حوصلہ افزائی موجود ہو تو پیشہ ورانہ حسد کے منفی اثرات کو محدود کیا جا سکتا ہے۔ سابقہ تحقیقات بھی اس بات کی تائید کرتی ہیں کہ تعمیری اور تخریبی حسد کے نتائج مختلف ہوتے ہیں اور ان کا انحصار فرد کے جذباتی ردِ عمل اور ادارہ جاتی حالات پر ہوتا ہے۔ قیادت اور انتظامی پالیسیوں کے ساتھ سماجی تعاون اور علمی اشتراک بھی ادارہ جاتی اعتماد کو مضبوط بنانے میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ مثبت سماجی معاونت افراد کی تعلیمی اور پیشہ ورانہ ترقی کے لیے سازگار ماحول پیدا کر سکتی ہے(Ahmad, 2026c)۔

پیشہ ورانہ حسد کے انسانی رویّوں اور ترقی پر اثرات کا دوسرا اہم پہلو اس کے عملی نتائج ہیں۔ تخریبی حسد کی صورت میں ملازمین ایک دوسرے کے ساتھ معلومات کا تبادلہ کم کر سکتے ہیں، مشترکہ منصوبوں میں تعاون سے گریز کر سکتے ہیں اور ساتھیوں کی کامیابی کو کم اہمیت دینے کی کوشش کر سکتے ہیں۔ اس کے نتیجے میں ادارے کی اجتماعی ذہانت، تخلیقی صلاحیت اور پیداواری کارکردگی متاثر ہو سکتی ہے۔ اس کے برعکس تعمیری حسد کسی کامیاب ساتھی کو سیکھنے اور اپنی صلاحیتوں میں بہتری لانے کا ذریعہ سمجھنے سے پیدا ہوتا ہے۔ اس صورت میں فرد دوسرے کی کامیابی کو خطرہ نہیں بلکہ ایک قابلِ حصول مثال تصور کرتا ہے۔ یوں حسد کی نفسیاتی کیفیت خود احتسابی، مہارتوں کی ترقی اور بہتر کارکردگی کی طرف منتقل ہو سکتی ہے۔ اس تجزیے سے واضح ہوتا ہے کہ ادارہ جاتی قیادت، جذباتی ذہانت، تنظیمی انصاف اور مثبت ابلاغ پیشہ ورانہ حسد کے نتائج متعین کرنے میں بنیادی کردار ادا کرتے ہیں۔

9۔ تحقیقی نتائج و مباحث(Findings and Discussion)

اس تحقیق کے تجزیے سے درج ذیل اہم نتائج سامنے آتے ہیں:

9.1 پیشہ ورانہ حسد ایک نفسیاتی اور سماجی مسئلہ ہے

تحقیق سے واضح ہوتا ہے کہ پیشہ ورانہ حسد صرف کسی فرد کے ذاتی جذبات تک محدود نہیں رہتا بلکہ اس کے اثرات ادارے کے اجتماعی ماحول تک پھیل سکتے ہیں۔ جب ملازمین اپنے ساتھیوں کی کامیابی کو اپنی ناکامی یا حیثیت میں کمی تصور کرتے ہیں تو ان کے اندر عدم تحفظ اور منفی جذبات پیدا ہو سکتے ہیں۔ اس طرح ادارہ جاتی ماحول میں باہمی اعتماد کم ہونے لگتا ہے۔

9.2 غیر صحت مند مسابقت حسد کو فروغ دیتی ہے

ایسے ادارے جہاں ترقی، انعامات اور انتظامی اختیارات محدود ہوں اور ان کے حصول کے لیے واضح معیار موجود نہ ہو، وہاں ملازمین کے درمیان غیر ضروری مسابقت پیدا ہونے کے امکانات بڑھ جاتے ہیں۔ اگر ادارے کی قیادت اس مسابقت کو مثبت سمت فراہم نہ کرے تو یہ حسد، گروہ بندی اور ذاتی اختلافات میں تبدیل ہو سکتی ہے۔

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

9.3 حسد کی دو بنیادی اقسام مختلف نتائج پیدا کرتی ہیں

تحقیق سے معلوم ہوتا ہے کہ تعمیری حسد (Benign Envy) فرد کو دوسروں کی کامیابی سے سیکھنے، اپنی کارکردگی بہتر بنانے اور نئے اہداف مقرر کرنے کی ترغیب دے سکتا ہے۔ اس کے برعکس تخریبی حسد (Malicious Envy) دوسروں کی کامیابی کو نقصان پہنچانے، ان کی قابلیت کو کم ظاہر کرنے اور باہمی تعلقات خراب کرنے کی خواہش پیدا کر سکتا ہے۔ اس لیے حسد کے دونوں پہلوؤں میں فرق کرنا ضروری ہے۔

9.4 ادارہ جاتی ناانصافی حسد کا اہم محرک ہے

تحقیق کے مطابق جب ملازمین کو محسوس ہو کہ ترقی اور مراعات میرٹ کے بجائے ذاتی تعلقات یا انتظامی پسند و ناپسند کی بنیاد پر دی جا رہی ہیں تو ان کے اندر عدم اطمینان بڑھ سکتا ہے۔ اس کیفیت سے حسد، بدگمانی اور انتظامیہ پر عدم اعتماد پیدا ہونے کے امکانات بڑھ جاتے ہیں۔ لہٰذا ادارہ جاتی انصاف پیشہ ورانہ حسد کے انتظام میں بنیادی اہمیت رکھتا ہے۔

9.5 پیشہ ورانہ حسد تخلیقی صلاحیتوں کو متاثر کر سکتا ہے

اگر کسی ملازم کی تخلیقی صلاحیت اور کامیابی کو دوسرے افراد خطرہ سمجھیں تو وہ اس کے ساتھ تعاون کرنے سے گریز کر سکتے ہیں۔ اس کے نتیجے میں علمی تبادلہ، تحقیق، اختراع اور مشترکہ منصوبہ بندی متاثر ہوتی ہے۔ اس کے برعکس صحت مند مسابقت میں کامیاب ساتھیوں کے تجربات سے فائدہ اٹھایا جاتا ہے اور ادارے میں نئی صلاحیتیں پروان چڑھتی ہیں۔

9.6 تعلیمی اور تحقیقی ادارے بھی اس مسئلے سے متاثر ہو سکتے ہیں

تعلیمی اداروں میں اساتذہ کی ترقی، تحقیقی اشاعتوں، علمی شہرت، انتظامی ذمہ داریوں اور تحقیقی منصوبوں میں شرکت کے مواقع بعض اوقات مسابقت کا سبب بنتے ہیں۔ اگر اس مسابقت کو میرٹ اور علمی تعاون کی بنیاد پر منظم نہ کیا جائے تو اساتذہ اور محققین کے درمیان گروہ بندی، غیر ضروری تنقید اور پیشہ ورانہ عدم تعاون پیدا ہو سکتا ہے۔ اس صورت میں طلبہ کی تعلیمی رہنمائی اور ادارے کی تحقیقی کارکردگی بھی بالواسطہ متاثر ہو سکتی ہے۔

9.7 قیادت اور انتظامی پالیسیوں کا بنیادی کردار ہے

تحقیق سے یہ نتیجہ اخذ کیا جا سکتا ہے کہ مؤثر قیادت پیشہ ورانہ حسد کے منفی اثرات کو کم کرنے میں اہم کردار ادا کرتی ہے۔ ایک منصفانہ منتظم ملازمین کی کامیابی کو تسلیم کرتا ہے، تمام افراد کو ترقی کے یکساں مواقع فراہم کرتا ہے اور اختلافات کو ذاتی تنازعات میں تبدیل ہونے سے روکتا ہے۔ قیادت کا شفاف اور غیر جانب دارانہ رویّہ ادارے میں اعتماد اور تعاون کو فروغ دیتا ہے۔

9.8 جذباتی ذہانت پیشہ ورانہ حسد پر قابو پانے میں مددگار ہے

جذباتی ذہانت (Emotional Intelligence) فرد کو اپنے جذبات کی شناخت، ان پر قابو پانے اور دوسروں کے احساسات کو سمجھنے کی صلاحیت فراہم کرتی ہے۔ جو ملازمین دوسروں کی کامیابی کو مثبت انداز میں قبول کرتے ہیں اور اپنی کمزوریوں کو بہتر بنانے کی کوشش کرتے ہیں، وہ غیر ضروری تنازعات سے محفوظ رہ سکتے ہیں۔ اس لیے اداروں میں جذباتی ذہانت اور پیشہ ورانہ اخلاقیات کی تربیت کو اہمیت دی جانی چاہیے۔

9.9 حسد ادارے کے انسانی وسائل کے مؤثر استعمال میں رکاوٹ بن سکتا ہے

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

جب ادارے کے افراد اپنی توانائیاں کام کی بہتری کے بجائے ایک دوسرے کی نگرانی، تنقید اور مخالفت میں صرف کرتے ہیں تو انسانی وسائل کا مؤثر استعمال ممکن نہیں رہتا۔ ملازمین کی صلاحیتیں اجتماعی ترقی کے بجائے ذاتی مقابلے میں ضائع ہونے لگتی ہیں۔ اس کے نتیجے میں ادارے کی طویل مدتی ترقی متاثر ہو سکتی ہے۔ مستقبل کی تحقیق میں ڈیجیٹل تبدیلی، مصنوعی ذہانت، جدید تکنیکی مہارتوں اور پائیدار ترقی کے ادارہ جاتی رویّوں پر اثرات کا بھی جائزہ لیا جانا چاہیے (Ahmad, 2023, 2026a, 2026b)۔

9.10 پیشہ ورانہ حسد کے تدارک کے لیے اجتماعی حکمتِ عملی ضروری ہے

پیشہ ورانہ حسد کا حل صرف متعلقہ فرد کی شخصیت میں تبدیلی پیدا کرنا نہیں بلکہ ادارے کے مجموعی نظام کو بہتر بنانا بھی ہے۔ منصفانہ انتظام، شفاف پالیسیوں، مثبت ابلاغ، ٹیم ورک، باہمی احترام اور قابلیت کی بنیاد پر ترقی کے مواقع فراہم کر کے اس مسئلے کو مؤثر انداز میں کم کیا جا سکتا ہے۔

10۔ پیشہ ورانہ حسد کے تدارک کے لیے تجاویز (Recommendations)

تحقیق کی روشنی میں درج ذیل تجاویز پیش کی جاتی ہیں:

1. میرٹ پر مبنی ترقی: اداروں میں ترقی، تقرری، انعامات اور مراعات کے لیے واضح اور قابلِ پیمائش معیار مقرر کیے جائیں۔
2. شفاف انتظامی نظام: انتظامی فیصلوں میں ذاتی تعلقات، پسند و ناپسند اور غیر ضروری جانبداری سے اجتناب کیا جائے۔
3. صحت مند مسابقت کا فروغ: ملازمین کو ایک دوسرے کے خلاف مقابلہ کرنے کے بجائے اپنی سابقہ کارکردگی سے بہتر نتائج حاصل کرنے کی ترغیب دی جائے۔
4. مثبت ادارہ جاتی ثقافت: باہمی احترام، تعاون، برداشت اور پیشہ ورانہ اخلاقیات کو ادارے کی بنیادی اقدار بنایا جائے۔
5. جذباتی ذہانت کی تربیت: ملازمین اور انتظامی افسران کے لیے جذباتی نظم، تنازعات کے حل اور پیشہ ورانہ تعلقات سے متعلق تربیتی پروگرام منعقد کیے جائیں۔
6. کارکردگی کی منصفانہ جانچ: ملازمین کی کارکردگی کا جائزہ واضح اہداف، حقیقی نتائج اور پیشہ ورانہ صلاحیتوں کی بنیاد پر لیا جائے۔
7. کامیابی کا اعتراف: اداروں میں اچھے کام، تحقیقی کامیابی، تخلیقی صلاحیت اور مثبت خدمات کو مناسب طریقے سے تسلیم کیا جائے۔
8. گروہ بندی کی حوصلہ شکنی: انتظامیہ کو ایسے رویّوں کی روک تھام کرنی چاہیے جو ادارے میں ذاتی گروہ بندی اور پیشہ ورانہ امتیاز کو فروغ دیتے ہیں۔
9. مؤثر شکایتی نظام: ملازمین کے لیے ایک غیر جانب دار شکایتی نظام موجود ہونا چاہیے تاکہ وہ پیشہ ورانہ ناانصافی اور نامناسب رویّوں کے خلاف اعتماد کے ساتھ اپنی شکایات پیش کر سکیں۔
10. علمی تعاون کی حوصلہ افزائی: تعلیمی اور تحقیقی اداروں میں مشترکہ تحقیق، مشترکہ اشاعت اور علمی تبادلے کے مواقع بڑھائے جائیں تاکہ انفرادی کامیابی کو اجتماعی ترقی سے منسلک کیا جا سکے۔

11۔ مستقبل کی تحقیق کے لیے امکانات (Future Research Directions)

پیشہ ورانہ حسد کے موضوع پر مستقبل میں مزید تجرباتی اور میدانی تحقیقات کی ضرورت ہے۔ خصوصاً پاکستان کے تعلیمی اداروں، یونیورسٹیوں، سرکاری محکموں، نجی کمپنیوں اور تحقیقی تنظیموں میں اس موضوع پر مقداری اور معیاری مطالعات کیے جا سکتے ہیں۔ مستقبل کی تحقیق میں یہ جائزہ لیا جا سکتا ہے

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

کہ مرد اور خواتین ملازمین کے پیشہ ورانہ تجربات، انتظامی عہدوں، ملازمت کے دورانیے اور ادارہ جاتی نوعیت کے مطابق حسد کی شدت اور اس کے اظہار میں کیا فرق پایا جاتا ہے۔ اسی طرح قیادت کے مختلف انداز، تنظیمی انصاف، جذباتی ذہانت اور ملازمین کی پیشہ ورانہ ترقی کے درمیان تعلق کا تجرباتی مطالعہ بھی اہم ہو گا۔

مزید برآں، تعلیمی اور تحقیقی اداروں میں پیشہ ورانہ حسد کے اثرات کو اساتذہ کے باہمی تعاون، تحقیقی اشاعتوں، علمی رہنمائی، طلبہ کی نگرانی اور ادارہ جاتی شہرت کے تناظر میں جانچا جا سکتا ہے۔ اس قسم کی تحقیقات اداروں کو زیادہ منصفانہ، شفاف اور تعمیری پیشہ ورانہ ماحول فراہم کرنے میں مدد دے سکتی ہیں۔

12۔ اختتامیہ (Conclusion)

پیشہ ورانہ حسد جدید ادارہ جاتی ماحول کا ایک پیچیدہ نفسیاتی، سماجی اور انتظامی مسئلہ ہے جو انسانی رویّوں، باہمی تعلقات اور پیشہ ورانہ ترقی کو مختلف طریقوں سے متاثر کرتا ہے۔ اس تحقیق سے واضح ہوتا ہے کہ حسد کو صرف ایک منفی انسانی جذبہ سمجھنا اس کی مکمل نوعیت کو سمجھنے کے لیے کافی نہیں، کیونکہ اس کے اثرات کا انحصار اس بات پر ہوتا ہے کہ فرد اس جذبے کو کس طرح محسوس کرتا ہے، اس کی تشریح کیسے کرتا ہے اور اس کے نتیجے میں کس قسم کا عملی رویّہ اختیار کرتا ہے۔ تعمیری حسد فرد کو خود احتسابی، محنت، مہارتوں میں اضافے اور پیشہ ورانہ ترقی کی طرف متوجہ کر سکتا ہے، جبکہ تخریبی حسد دشمنی، عدم تعاون، بدگمانی، کردار کشی اور ادارہ جاتی انتشار کا باعث بن سکتا ہے۔

اس مطالعے سے یہ بھی واضح ہوتا ہے کہ پیشہ ورانہ حسد کی تشکیل میں انفرادی نفسیات کے ساتھ ادارہ جاتی حالات بھی اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ غیر شفاف انتظامی فیصلے، غیر منصفانہ ترقیاتی مواقع، محدود وسائل، جانبدارانہ قیادت اور غیر صحت مند مسابقت ایسے عوامل ہیں جو ملازمین میں عدم تحفظ اور حسد کے جذبات کو بڑھا سکتے ہیں۔ اس کے برعکس منصفانہ انتظامی نظام، شفاف پالیسیاں، مثبت قیادت، جذباتی ذہانت اور باہمی احترام پیشہ ورانہ تعلقات کو مستحکم بناتے ہیں۔

خصوصاً تعلیمی اور تحقیقی اداروں کے لیے یہ مسئلہ زیادہ اہمیت رکھتا ہے، کیونکہ علمی ترقی کا انحصار تعاون، تحقیق، تجربات کے تبادلے اور اجتماعی دانش پر ہوتا ہے۔ اگر اساتذہ اور محققین ایک دوسرے کی کامیابی کو خطرہ سمجھنے لگیں تو ادارے کا علمی ماحول متاثر ہو سکتا ہے۔ اس لیے ضروری ہے کہ تعلیمی قیادت ایسا ماحول تشکیل دے جہاں علمی قابلیت کو تسلیم کیا جائے، کامیابی کو سراہا جائے اور تمام افراد کو اپنی صلاحیتوں کے اظہار کے مساوی مواقع فراہم کیے جائیں۔

حتمی طور پر یہ تحقیق اس نتیجے پر پہنچتی ہے کہ پیشہ ورانہ حسد کو مکمل طور پر ختم کرنے کے بجائے اس کے اسباب کو سمجھنا، منفی اظہار کو روکنا اور اس کی تعمیری توانائی کو مثبت سمت میں منتقل کرنا زیادہ حقیقت پسندانہ حکمتِ عملی ہے۔ ایک کامیاب ادارہ وہ نہیں جہاں افراد کے درمیان کوئی مسابقت موجود نہ ہو، بلکہ وہ ہے جہاں مسابقت حسد، مخالفت اور ذاتی مفادات کے بجائے قابلیت، محنت، اخلاقیات اور اجتماعی ترقی کی بنیاد پر پروان چڑھے۔ یہی رویّہ ایک صحت مند، منصفانہ اور ترقی پسند ادارہ جاتی ثقافت کی تشکیل میں مددگار ثابت ہو سکتا ہے۔

13۔ حوالہ جات (References)

1. *Battle, L., & Diab, D. L. (2024). Is envy always bad? An examination of benign and malicious envy in the workplace. Psychological Reports, 127(6), 2812–2832.* https://doi.org/10.1177/00332941221138476

ISSN E: 3006-1466
ISSN P: 3006-1458
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
CJSSR
CONTEMPORARY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE REVIEW
Vol.04 No.01 (2026)

2. *Duffy, M. K., Lee, K., & Adair, E. A. (2021). Workplace envy. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8, 19–44.* https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055746
3. *Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. Human Relations, 7(2), 117–140.* https://doi.org/10.1177/001872675400700202
4. *Haider, B., Khizar, H. M. U., Kallmuenzer, A., & Hilal, O. A. (2025). Unraveling social undermining at the workplace: A systematic review of past achievements and future promises. Strategic Change, 34, 119–136.* https://doi.org/10.1002/jsc.2605
5. *Kumar, T. H., Kamal, G., Kumari, Y. V. N., Kumar, J. N. V. R. S., Prasanth, K., Babu, G. U., Vamsi, S. J. M., & Neelima, C. (2024). Antecedents and consequences of employee envy. European Economic Letters, 14(2), 3294–3305.*
6. *Li, M., Xu, X., & Kwan, H. K. (2023). The antecedents and consequences of workplace envy: A meta-analytic review. Asia Pacific Journal of Management, 40, 1–35.* https://doi.org/10.1007/s10490-021-09772-y
7. *Piwowar-Sulej, K., & Iqbal, Q. (2025). Workplace envy as an inhibitor of change-oriented organizational citizenship behavior: The role of sustainable leadership. Journal of Organizational Change Management, 38(1), 103–122.* https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2024-0086
8. *Sahadev, S., Wood, G., Khan, M. A., Malhotra, N., & Demirbag, M. (2024). Justice, jealousy and performance: Evidence from neo-feudal Pakistan. Journal of Business Research, 183, Article 114847.*
9. *Sattar, S., Hayat, Z., & Hayat, S. (2025). The influence of social comparison, perceived organizational justice, and workplace competition on workplace envy and schadenfreude: The moderating role of Dark Triad personality traits among senior officials in Pakistan's public sector organizations. South Asian Review of Business and Administrative Studies, 7(2).* https://doi.org/10.52461/sabas.v7i2.4706
10. *Ahmad, M. (2026a). Artificial intelligence and autonomous driving: Advancing intelligent vehicle systems, road safety, and automotive engineering. Journal of Vehicle Design, Technology and Engineering, 1(4), 1–7.*
11. *Ahmad, M. (2026b). Social media platforms and community development in the digital era. Video Journal of Social Media Research (VJSMR), 1(4), 20–27.*
12. *Ahmad, M. (2026c). Social support and academic success among university students. Research and Innovation in Social Sciences and Education, 1(2), 11–20.*
13. *Ahmad, M. (2023). Environmental biotechnology and green technologies. Journal of Environmental Sciences and Technology (JEST), 2(1), 18–27.*
14. *Wang, F., Fu, R., Yang, F., & Yingwei, R. (2025). A daily investigation of the influence of different types of being envied on the envied employees. Nankai Business Review International, 16(1), 26–41.* https://doi.org/10.1108/NBRI-09-2023-0080
15. *Zhang, W.-G., Ding, Y., & Xu, F. (2024). How does proactive personality affect employee creativity and ostracism? The mediating role of envy. Heliyon, 10(4), Article e25457.* https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25457
16. *Ameen, A., Beer, A. R., & Oh, K. (2026). Close friends, closer comparisons: Regulating envy in multiplex relationships. Academy of Management Review. Advance online publication.* https://doi.org/10.5465/amr.2024.0114