

الاستحقاق النفسي وعلاقته بالتلاعب النفسي التحكيمي لدى الموظفين

أ. د. زهراء عبد المهدي محمد علي
الجامعة المستنصرية / كلية الاداب - قسم علم النفس

مستخلص:

- يستهدف البحث الحالي التعرف على:
1. قياس الاستحقاق النفسي لدى الموظفين.
 2. تعرف الفروق في الاستحقاق النفسي لدى الموظفين تبعاً لمتغير: الجنس (ذكور - إناث). الحالة الوظيفية (عقد - دائمي). الفئة العمرية (30 سنة فأقل)، (أكثر من 30 سنة).
 3. قياس التلاعب النفسي التحكيمي لدى الموظفين.
 4. تعرف الفروق في التلاعب النفسي التحكيمي لدى الموظفين تبعاً لمتغير: الجنس (ذكور - إناث). الحالة الوظيفية (عقد - دائمي). الفئة العمرية (30 سنة فأقل)، (أكثر من 30 سنة).
 5. تعرف العلاقة الارتباطية بين الاستحقاق النفسي والتلاعب النفسي التحكيمي لدى الموظفين.
- استهدف البحث الحالي قياس الاستحقاق النفسي Psychological Entitlement لدى الموظفين، وتعرف الفروق في الاستحقاق النفسي لدى الموظفين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) والحالة الوظيفية (عقد - دائمي)، والعمر (30 فأقل - أكثر من 30) سنة، وقياس التلاعب النفسي التحكيمي control psychological manipulation للموظفين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، وحالة الوظيفة والعمر (30 فأقل - أكثر من 30) سنة، والعلاقة بين الاستحقاق النفسي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى الموظفين.
- اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي وكانت عينة البحث: عددها (400) موظف وموظفة وبحالة وظيفية (عقد - دائمي)، والعمر (30 فأقل - أكثر من 30) سنة، من وزارات الدولة في محافظة بغداد بالطريقة الطبقيّة العشوائية من إذ متغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر.

Abstract

The current research aims to identify:

- 1- Measuring the psychological merit of employees.
- 2- Knowing the differences in psychological benefit among employees according to a variable:
Gender (male - female). Employment status (contract - permanent). Age group (30 years and less), (more than 30) years.
- 3- Measuring the psychological manipulation of the employees.
- 4- Know the differences in the psychological manipulation of employees according to the variable:
Gender (male - female). Employment status (contract - permanent). Age group (30 years and less), (more than 30) years.
- 5- Knowing the correlative relationship between psychological merit and psychological manipulation of employees.

The current research aimed to measure the psychological entitlement of the employees, and to know the differences in the psychological entitlement among the employees according to the variable of gender (males - females), employment status (contract - permanent), age (30 and less - more than 30) years, and the measurement of control psychological manipulation Psychological manipulation of employees according to the gender variable (male - female), job status, age (30 and less - more than 30) years, and the relationship between psychological merit and the five major personality factors among employees.

The researcher followed the correlative descriptive approach, and the research sample was: (400) male and female employees, with functional status (contract - permanent), and age (30 and less - more than 30) years, from the ministries of the state in the province of Baghdad by the random stratified method, in terms of gender, employment status and age .

الضمير.

وتم تفسير نتائج البحث على وفق نظريتي البحث المتبناة والدراسات السابقة وخلص البحث إلى توصيات عدة:
أولاً: مشكلة البحث :

انتشرت مؤخراً ظاهرة ظاهرة وما يطلق عليها بالاستحقاق النفسي وبدت واضحة وبارزة بشكل ملفت للنظر وهي ان يعتقد الموظف نفسه بأنه اكثر استحقاقاً من الآخرين مقارنة باقرانه زملائه في مكان العمل، وهذا الاعتقاد يجعله أكثر تركيزاً على احتياجاته ومنفعته الخاصة فقط، وسينعكس هذا سلباً على مصلحة المؤسسة وينعكس أيضاً على علاقاته مع الآخرين مما قد ينتج عنه صراعات وانقسامات داخل المؤسسة في العمل، وان مثل هذه المشاعر تؤدي الى الصراعات المهنية والشخصية وفوضى داخل المؤسسة ومن اهم نتائجها تكون عدم الرضا عن العمل والاستياء والعدائية والتنمر تجاه من ينتقده ويسعى لسلك سلوك اناني وتظهر عليه الذاتية، مما يؤدي الى انخفاض الرغبة وتقليل الجهد والاداء ونقص في الكفاية والابداع في العمل (Campbell & Buffardi, 2007, p. 716).

كما اظهرت دراسة نيفيل وفيسك (Neville & Fisk 2018) أن هناك ارتباط وثيق بين الاستحقاق النفسي وبمجموعة من المواقف والسلوكيات العدائية والتنمر بالعمل وانه سوف يولد عدد من المواقف المدمرة والمضرة بنتائج عكسية وسلبية وغير اخلاقية في مكان العمل، كما وتوصلت دراسة نيفيل وفيسك (Neville & Fisk 2018) الى صحة الافتراض أن الأفراد الأكثر استحقاقاً كان أسلوبهم يتصف بالمساومة والعدوان والتنافس هم على استعداد على التصرف بأي طريقة من أجل تحقيق مكاسب المصلحة الذاتية بعيدة عن مصلحة المؤسسة، وقد اشارت واطهرت نتائج الدراسة

أدوات البحث:

تم بناء مقياس الاستحقاق النفسي، على وفق مقياس كامبل و مقياس (كوستا وماكري، Costa & McCrae 1992) تعريب الانصاري (1997)، اذ تم عرض المقياسين على مجموعة من المحكمين، وبعدها تم استخراج الخصائص السيكومترية للمقياسين.
مقياس التلاعب النفسي التحكمي بناء الباحثة في صورته الاولى مكون من (60) فقرة ومكون من خمس مجالات ثم حذف وسقطت منه اربع فقرات اصبح (56).

الوسائل الاحصائية:

تمت معالجة بيانات البحث بالوسائل الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وخرج البحث: لدى الموظفين استحقاق منخفض ودال احصائياً، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغيرات (الجنس، الحالة الوظيفية، العمر) ويوجد تفاعل بين الجنس والحالة الوظيفية، ولدى الموظفين عصبية منخفضة ودالة احصائياً، والانبساطية، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية، وحيوية الضمير، مرتفع ذو دلالة احصائية، ولا توجد فروق في حيوية الضمير، والمقبولية، والسلبية تبعاً لمتغير الجنس ماعدا عامل الايجابية والانفتاح على الخبرة وكان لصالح الإناث، ولا توجد فروق في العصبية، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية، وحيوية الضمير تبعاً لمتغير العمر ماعدا عامل الايجابية وكان صالح 30 سنة فأقل، ولا توجد فروق في التفاعل بين المتغيرات (الجنس، والحالة الوظيفية، والعمر)، أظهر إن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين الاستحقاق النفسي والسلبية، وعلاقة سالبة بين الايجابية والانفتاح على الخبرة والمقبولية وحيوية

(2015, p. 4).

ويؤكد علماء النفس ان التلاعب النفسي التحكيمي هو «ممارسة اساليب ومهارات معينة للتحكم أو السيطرة أو لاستخدام شيء أو شخص ما لتشكيل الشيء على الصورة المطلوبة أو لتوجيه الشخص إلى السلوك المطلوب لغرض تحقيق هدف مخفي عن الشخص المراد توجيهه، سواء كان ذلك تماثلاً قمت بنحته في حصة الفن الدراسية أو الكيفية التي اقنعت بها صديقك كي يقوم بأداء واجب لك كلا الامرين يعتبران تلاعباً تحكيمياً. والتلاعب النفسي ليس سلبياً في جميع حالاته فقد يمارسه الانسان السليم ايضاً فهو شقين احدهما ايجابي والاخر السلبي، والتلاعب النفسي التحكيمي السلبي: هو ضرب من ضروب التأثير الاجتماعي المبالغ فيه والذي يرمي إلى تغيير نظرة أو سلوك الآخرين من خلال تكتيكات مسيئة أو خادعة أو خفية، ومن مساوئ هذه التلاعب انه يضع اتهامات وحاجات الشخص المتحكم في الاولوية اما المتحكم فيه فهو الثانوي في نظر المتحكم. (Simon, George, 1996).

وينظر الى الشخص المتلاعب في نفسيات الناس وعواطفهم على كونه ذكي لأنه يستغل الآخرين بطرق ملتوية وخادعة لكن هذا لا يعني انه انتهازي في جميع الحالات فقد يكون الاقناع بدافع تغير سلوكية غير سوية او تصحيح امر ما لذا أن تأثيرها الاجتماعي ليس سلبياً بالضرورة.

أو الجانب الايجابي: استثمار تأثير المرشد التربوي في المدارس في التأثير على الطلبة في تغير سلوكيات غير محمودة على نطاق المدرسة او العائلة، وفي مثل هذا الحال يمكن اعتبار التأثير الاجتماعي غير مؤذي بشكل عام في حال احترامه لحق الشخص المؤثر عليه في القبول أو الرفض بغير الأساليب التعسفية التي لا داعي لها، في المقابل قد يشكل التأثير الاجتماعي تلاعباً تحكيمياً خفياً

على أن المطالبة بالاستحقاق النفسي قد سيكون بمثابة فخ وخديعة اجتماعية، من خلال أسلوب التفاوض وقد يؤدي الى مجموعة من المشكلات التي تؤدي الى الاختلال الاداء الوظيفي في العمل, (Neville & Fisk, 2018, pp. 8 – 10).

كما اشار (Harvey & Harris 2010) الاستحقاق النفسي هو اعتقاد الفرد بالاستعلاء و بأنه يستحق الاكثر من الثناء والتقدير عن اقرانه وانه الاكثر كفاءة وبانه خبره غير موجودة بغض النظر عن مستوى الاداء الفعلي، اذ افترضت دراسة هارفي وهاريس (Harvey & Harris 2010) أن الافراد الأكثر استحقاقاً سوف يقدمون مستوى اقل في تحمل المسؤولية مقارنة بالافراد الذين لديهم انخفاض في مستوى الاستحقاق اشارت دراسة هارفي وهاريس (Harvey & Harris 2010) أن الاستحقاق النفسي يرتبط ايجابياً مع كل من السلوك السياسي وإساءة المعاملة للموظفين في العمل تشير نتائج الدراسة الى أن الاستحقاق النفسي يمكن أن يكون مبرراً زائفاً للسلوكيات السياسية ويعرض رفاية الموظفين للخطر عن طريق زيادة وتيرة إساءة معاملة الموظفين (Harvey & Harris, 2010, pp. 1 – 18).

كما اكدت أن الموظفين الأكثر استحقاقاً يسعون ان يتخذون قرارات لخدمة مصالحهم في مكان العمل اي انهم فرديين و انتهازيين لاستغلال كل شيء لمصلحتهم الخاصة وهذه القرارات تخدم انفسهم والسبب هو انهم يعتبرون المكافأة هذه منصفة لأن تصوراتهم مضخمة عن ادائهم أو مساهماتهم أو لديهم مشاعر التفوق اذ هم يتصورون أن مدخلاتهم اقل من مستوى زملائهم في العمل لذا يتصرفون لمصلحتهم عند صنع مجموعة واسعة من القرارات، اما الاقل استحقاقاً فهم يحكمون ويزيدون ثروات المساهمين عن طريق اداء المنظمة وهم مؤيدون للتنظيم وجديرين بالثقة (Thomason et al.,

وذلك بناء على سياقه ودوافعه.

الجانب الايجابي: على سبيل المثال محاولة الطبيب إقناع المرضى بتغيير العادات غير الصحية، أو استثمار تأثير المرشد التربوي في المدارس في التأثير على الطلبة في تغيير سلوكيات غير محمودة على نطاق المدرسة أو العائلة، وفي مثل هذا الحال يمكن اعتبار التأثير الاجتماعي غير مؤذي بشكل عام في حال احترامه لحق الشخص المؤثر عليه في القبول أو الرفض بغير الأساليب التعسفية التي لا داعي لها، في المقابل قد يشكل التأثير الاجتماعي تلاعباً تحكيمياً خفياً وذلك بناء على سياقه ودوافعه.

يعتبر التلاعب النفسي التحكمي الايجابي: هو أسلوب لجعل الناس يقولون «نعم» لطلبك أو فكرتك وجعلهم يفعلون ما تريدهم حقاً أن يفعلوه، إنها واحدة من أقوى المهارات التي يجب تعلمها وإتقانها إذا كنت تريد حقاً تحقيق النجاح في أي مجال من مجالات حياتك. ثانياً: أهمية البحث :

لقد حصل الاستحقاق النفسي على قدر متزايد من اهتمام وسائل الإعلام في السنوات الأخيرة مع التركيز على هذا الاهتمام والآثار الضارة اجتماعياً لقد زاد مصطلح الشعور بالاستحقاق ستة اضعاف تقريباً خلال العقد الماضي، المواقف بين المراهقين والشباب في سياق المدرسة والموظفين في مكان العمل، أن سبب شعور الأفراد بالاستحقاق هو تضخم تقدير الذات أن تقدير الذات قد ارتفع بشكل كبير في منتصف التسعينات أعلى من اقرانهم في أواخر الستينيات، وأصبح أكثر انتشاراً خلال الثمانينات والتسعينات، اشار (Twenge et al., 2008) أن شعور بتضخم تقدير الذات أدى الى زيادة مستوى الاستحقاق النفسي.

(Lessard et al., 2011, p. 524).

افترض ديبر (Deber 1978) أن الموظف الذي يشعر بأنه الأكثر استحقاقاً من غيره يلقي اللوم على المجتمع

أو الحكومة لأن الاحساس بالاستحقاق من المرجح أن يولد الشعور بأن المجتمع هو المسؤول عن عدم ضمان حقه يظهر انه كلما اصبح المجتمع اكثر ازدهاراً وتعليماً أفضل، فإنه تتطور لديه توقعات أعلى من المؤسسات عن طريق وسائل الاعلام الجماهيري والتلفاز والأفلام والانترنت يتلقى الناس الكثير من التوقعات التي بدورها تزيد من وعيهم، عندما لا يحصلون على النتيجة التي توقعوها يغضبون ويشعرون بالإحباط كما اشار كامبل (Campbell 2004) الاستحقاق يرتبط ايجابياً مع العداة والهيمنة والعدوان والجشع، وهذا يؤدي رد فعل سلبي يؤثر في أداء الموظف مما يؤدي الى مشكلات في مكان العمل، كما استنتج (Nauman et al., 2002) أن الاستحقاق يؤدي الى انخفاض الرضا الوظيفي ولذلك لعدم توفير احتياجات الموظفين والتوقعات غير الملبية (Nkomo, 2017, pp. 48 – 50).

أن الأفراد الأكثر استحقاقاً لديهم دوافع ورغبات استحواذية بدلاً من الحماية الذاتية، وردود تنافسية (على عكس التعاونية)، اشارت دراسة كامبل، بوناتشي، شيلتون، إكسلان وبوشمان (Campbell, Bonacci, Shelton, Exline and Bushman 2004) الاستحقاق النفسي في سياق النفسي الاجتماعي، الافراط في الحصاد، عادة ما يتم تقديم المشاركين مع فرصة للحصاد من مورد متجدد وهناك افراد آخرين من شركات أخرى منافسة لهذا الحصاد، وهذا يؤدي الى اما استجابة جشعة وتنافسية الذي يدمر المورد لكنه يزيد على المدى القصير للمكاسب الفردية، أو استجابة تعاونية تحافظ على المورد وتعظيم المكاسب على المدى الطويل، طلب من المشاركين الجواب على اسئلة المقاييس وكان هناك ثلاث مقاييس الاستحقاق النفسي والجشع والخوف لم تختلف درجات النساء بالنسبة للرجال تبين أن الأفراد الذين يشعرون بأنهم الأكثر استحقاقاً لديهم جشع

رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالموظفين في مقرات وزارات الدولة في محافظة بغداد، الذين تراوحت اعمارهم من (30 سنة فأقل - أكثر من 30) سنة من الذكور وإناث، وحالة وظيفية (عقد - دائمي) في عام (2022).

خامساً: تحديد المصطلحات

اولاً: التعاريف النظرية للاستحقاق النفسي - Psy-
chological Entitlement

عرفه كل من:

• ليفن (Levin 1970) «مهو معتقدات الافراد حول ما يستحقون وكيف يجب معاملتهم من الآخرين» (Anderson et al., 2013, p. 151).

• كريجمان (Kriegman 1983) «مجموعة ثابتة من المواقف التي تغذي التوقعات وتؤثر على تصورات الناس لأنفسهم والآخرين والعالم» (Anderson et al., 2013, p. 151).

• ماير (Meyer 1991) « بأنه تلك الحقوق الذي يشعر المرء له ما يبرره في منحها لنفسه» (Meyer, 1991, p. 223).

• كامبل وبونكا وشيلتون وإكسلاين و بوشمان (Campbell, Bonacci, Shelton, Exline and Bushman 2004) «اعتقاد سائد بأن المرء يستحق أكثر من غيره حتى لو لم يكن متناسباً مع قدراته وجهوده الفعلية» (Campbell et al., 2004, p. 30).

- تبنت الباحثة التعريف النظري لكامل وآخرون (Campbell 2004)

وقد تبنت الباحثة تعريف هذا المنظر للاستحقاق النفسي لأنها تبنت نظريته.

- أما التعريف الإجرائي للاستحقاق النفسي: عينة ممثلة لمحتوى النطاق السلوكي لمفهوم الاستحقاق متضمنة في اداة، يعبر عنها بدرجة كلية لأغراض هذا

اكبر، لم يكن هناك علاقة بين الاستحقاق والخوف هذا الاكتشاف مهم لأنه يشير الى أن الأفراد الأكثر استحقاقاً لديهم دوافع ورغبات استحواذيه بدلاً من الحماية الذاتية (Campbell et al., 2004, p. 38).

وكما لاحظ جوست (Jost 1997) أن الناس يستوعبون القيم والقواعد المجتمعية بين الجنسين، وهذا الاستيعاب يؤثر في السلوك، للحد من آثار فجوة الاجور بين الجنسين، فأن الموظفين قادرين على تجاوز القيم والقواعد التي تملئ الدونية للمرأة وتغفوق الرجل بحيث كل منهما قادر على تحديد الأجر المناسب للعمل الحقيقي بدلاً من المعتقدات التقليدية بوضع الجنس (Hogue et al., 2007, p. 576).

ثالثاً: أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي:

1. قياس الاستحقاق النفسي لدى الموظفين.
2. تعرف الفروق في الاستحقاق النفسي لدى الموظفين تبعاً لمتغير:
 - أ. الجنس (ذكور - إناث).
 - ب. الحالة الوظيفية (عقد - دائمي).
 - ت. الفئة العمرية (30 سنة فأقل)، (أكثر من 30) سنة.
3. قياس التلاعب النفسي التحكمي لدى الموظفين.
4. تعرف الفروق في التلاعب النفسي التحكمي لدى الموظفين تبعاً لمتغير:
 - أ. الجنس (ذكور - إناث).
 - ب. الحالة الوظيفية (عقد - دائمي).
 - ت. الفئة العمرية (30 سنة فأقل)، (أكثر من 30) سنة.
5. تعرف العلاقة الارتباطية بين الاستحقاق النفسي والتلاعب النفسي التحكمي لدى الموظفين.

على سبيل المثال، يمكن للأطباء محاولة إقناع المرضى بتغيير العادات غير الصحية .. يُنظر إلى التأثير الاجتماعي عمومًا على أنه غير ضار عندما يحترم حق المتضرر في القبول أو الرفض وليس قسرًا بلا داع، واعتمادًا على السياق والدوافع قد يشكل التأثير الاجتماعي تلاعبًا مخادعًا (Arthur Horn, p8, 2019).

- تبنت الباحثة التعريف النظري (Arthur, p8, 2019)

وقد تبنت الباحثة تعريف التلاعب النفسي التحكمي آرثر هورن (Arthur, 2019) لأنه تبنى نظرية التحليل النفسي .

- أما التعريف الإجرائي للتلاعب النفسي التحكمي: عينة ممثلة لمحتوى النطاق السلوكي لمفهوم التلاعب النفسي التحكمي متضمنة في اداة، يعبر عنها بدرجة كلية لأغراض هذا البحث.

الفصل الثاني : الاطار النظري

اولاً: مقدمة عن الاستحقاق النفسي

تناول روبرت نوزيك Robert Nozick مفهوم الاستحقاق النفسي فلسفيًا في كتابه «الدولة الفوضوية واليوتوبيا» وكانت محاولته لإحياء نظام الفلسفة الاجتماعية النفسية والسياسية في المدرسة الفلسفية التحليلية لم يكن هناك في الاعوام الماضية أي تحد مستدام وجادل تماما للمفهوم السائد للعدالة الاجتماعية ودور الدولة من وصول عمل Nozick. في ضوء نظريته حول استحقاق العدالة، كان Nozick ينتقد مبدأ الاختلاف الذي اوجده جون رولز John Rawls. أما بالنسبة ل Rawls، فإنه انطلق في تفسير مبدأ الاختلاف من خلال ما جسده فكرة التوزيع العادل لفوائد وتكاليف التعاون النفسي الاجتماعي.

(Nnaji for & Ifeakor, 2016, p.171)

البحث.

ثانيا : التلاعب التحكمي :

control psychological manipulation

عرفه كل من :

بريكيير و هارييت (Braiker, Harriet , 2004) التلاعب التحكمي: على انه نوع من التأثير الذي يهدف إلى تغيير نظرة وسلوك الآخرين من خلال استخدام تكتيكات وأساليب خادعة وخفية (Oliver Crangle, 2013, p 45).

ولكي نبسط التعريف أكثر وتوضح الرؤية سنشرح معنى :

(Oliver Crangle , 2013) هو استخدام لمهارات وأساليب معينة لسيطرة والتحكم أو لاستخدام شخص ما، لتوجيهه إلى السلوك المطلوب لغرض تحقيق هدف مخفي عن الشخص المراد توجيهه ، يعني ان التلاعب هو صنع من شخص ما الى شخص آخر (Oliver Crangle, 2013, p 45)

كما عرفه آرثر هورن (Arthur, 2019): هو شكل من أشكال التأثير المتعمد ، يوصف بأنه محاولة، من قبل شخص أو طرف (التلاعب) ، لتغيير سلوك شخص آخر أو طرف آخر (الهدف) ، عادةً مع وجهة نظر مصاحبة لتحقيق هدف في مصلحة التلاعب (Arthur Horn, p8, 2019).

فالتلاعب النفسي اذن :

(Arthur Horn , 2019). هو نوع من التأثير الاجتماعي الذي يهدف إلى تغيير تصور أو سلوك الآخرين من خلال التكتيكات المخادعة أو الخادعة أو حتى المسيئة، من خلال تعزيز مصالح المتلاعب ، غالبًا على حساب شخص آخر ، يمكن اعتبار هذه الأساليب استغلالية وتعسفية، ملتوية ومضللة، والتأثير الاجتماعي ليس بالضرورة ان يكون سلبياً.

إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عال من الاستحقاق النفسي يتصفون بالآتي:

1. هم أكثر أنانية وأقل قبولاً وتعاطفاً، وهم أقل عرضة للاستمتاع بمساعدة الآخرين ويميلون إلى أن يكون لهم أهداف صورة ذاتية ولكن ليس أهداف رحيمة، وأكثر عرضة للاعتقاد بأن المهام المملة تضيع وقتهم.
 2. هم أكثر كرهاً للسيطرة الآخرين عليهم، وهكذا لأنهم يشعرون بالاستياء من أن يقال لهم ما يفعلون.
 3. يظنوا أنهم سيهربون من العقوبة بسبب الفشل في اتباع القواعد، لديهم توقعات عالية جداً بشكل عام ومن ثم، يعتقدون أنهم قادرين على تجنب العقوبات (على سبيل المثال، عن طريق القدرة على التحدث عن أنفسهم) من المرجح أن يطلب الأفراد ذو مستوى عال من الاستحقاق النفسي معاملة خاصة ربما حققوا النجاح مع الحصول على ما يريدون في الماضي ويتوقع أن يستمر هذا.
 4. قد يكون الأفراد ذو مستوى عال من الاستحقاق أكثر عرضة بشعور غير عادل وأكثر عرضة للاعتقاد أنهم يتعرضون لسوء المعاملة من قبل الآخرين، هم أقل عرضة للاعتقاد بالمثل للقواعد وينظرون إلى القواعد التي تطبق عليهم أنها غير عادلة وغير شرعية .
- (Zitek & Jordan, 2019, pp. 172 – 173).

أولاً: النظريات والنماذج المفسرة للاستحقاق النفسي
(Caricati, 2012, p. 68).

1- المنظور العالمي للاستحقاق (Levin & Moses and Moses – Hrashovski 1970)

توسع كثيراً مفهوم «الاستحقاق» بوصفه بناء نفسي، بشكل خاص وبأن موقف الفرد من الاستحقاق الذاتي يقع في واحد من الفئات الثلاثة العالمية: الاستحقاق الطبيعي أو الصحي، الاستحقاق المفرط أو المبالغ فيه،

تم اخذت تفسيرات الاستحقاق أكثر انطلاقاً من موضوع العدالة في الحياة، وتم تقسيمها إلى ثلاثة مواضيع رئيسية، الأولى هو الاستحواذ الأصلي على الحيازات، وتخصيص الأشياء الغير المحفوظة. وهذا يختص بالقضايا المتعلقة باليه حدوث الأشياء وكيفية عملية حدوثها، أو العمليات التي قد يتم عن طريقها الاحتفاظ بالأشياء، والحوادث التي قد تحدث عن طريق هذه العمليات، وما إلى ذلك. ويتعلق الموضوع الثاني بنقل الممتلكات من شخص إلى آخر، وماهية العمليات التي يمكن أن ينقلها الشخص إلى شخص آخر؟ وكيف يمكن للفرد الحصول على حيازة من فرد آخر يمتلكها سابقاً؟ وتحت هذا الموضوع، تأتي الأوصاف العامة للتبادل الطوعي، والهبة والاحتيايل (من ناحية أخرى). (Nozick, 2017, pp. 3-4).

وقد لخص كل من (Nnajifor & Ifeakor 2016) مناقشات Nozick وتم صياغة مصطلحات للثلاثة مبادئ التي تحقق العدالة في الاستحقاق، وهي كالآتي:
(أ) مبدأ العدالة في الحياة: وهو الآلية أو الكيفية الأولية للحيازة فقد وصف كيفية وصول الأفراد إلى الملكية أولاً، وأنواع ونمط الأشياء التي يمكن للفرد الاحتفاظ بها.

(ب) مبدأ العدالة في النقل: وهو كيف يمكن للفرد الحصول على ممتلكات من شخص آخر، بما في ذلك التبادل والهدايا.

(ج) مبدأ تصحيح الظلم: وهو طريقة والية تعامل الفرد مع الحيازات التي تم اكتسابها أو تحويلها بشكل غير عادل، وما إذا كان يمكن تعويض الضحايا وما يبلغه مقدار هذا التعويض، وطريقه التعامل مع التجاوزات أو الظلم الذي وقع منذ فترة طويلة.

(Nnajifor & Ifeakor, 2016, p.172).

ويشير زتك وجوردن (Zitek & Jordan 2019)

الاستحقاق المقيد أو غير المستحق.

في الآونة الأخيرة تم النظر الى "الاستحقاق" توسعت كتابات مدرسة التحليل النفسي الأخيرة وجهاه نظر الاستحقاق هذه، واستخدامها لتحديد أنماط الشخصية الأخرى، يعدّ الاستحقاق مكوناً ضرورياً للصحة النفسية العقلية «قد يكون أفضل وصف للاستحقاق النفسي هي تلك الحقوق التي يشعر المرء له ما يبرر في منحها لنفسه شعور الاستحقاق يتعلق بمجموعة من المواقف حول ما يشعر الفرد انه لديه الحق في ذلك، وما يشعر به هذا الشخص او يمكنه أن يتوقع من الآخرين بوصفه بناء نفسياً ويشير إلى الناس المتمركزين على أنفسهم».

كما و يرتبط الاستحقاق الصحي ايضاً بالوضع الاجتماعي والاقتصادي العالي والتعليم العالي وزيادة الدخل، اشارت لارو (Lareau 2010) الى ان مشاعر الاستحقاق يمكن ان تساعد الشباب عن طريق النهوض بعملهم وتعليمهم، لذلك من المهم ان نفهم اسلوب الآباء يمكن ان يشجع بشكل صحيح تطوره خلال مرحله الطفولة، قد يكون من الضروري تشجيع الآباء على تبني اسلوب من شأنه ان يطور الاستحقاق بين أطفالهم بسبب التأثير المحتمل على نجاح طفلهم على المدى الطويل وجدت لارو (Lareau 2010) تنمية الشعور بالذات له دور كبير نابع من التنشئة الاسرية وخاصة من قبل الآباء ودرورهم في تشجيع هذا الفرد في الشعور بالاستحقاق العالي والتميز بين أطفالهم واشارت النتيجة ان هؤلاء الاطفال كانوا اكثر نجاحاً لانهم كانوا قادرين على التواصل بثقة من اجل تلبية احتياجاتهم ومع ذلك في الأسر المنخفضة التعليم والدخل يكتسب الاطفال شعور مقيد بالاستحقاق في عملهم «ما يؤدي الى محدودية النجاح في استغلال الفرص المتاحة» (Attai, 2015, p. 2).

وكما اشار كوين (Coen 1988) الاستحقاق المفرط هو خاصية مميزة لهؤلاء الأفراد الذين يعتقدون انهم اكثر حقاً في الحصول على نتائج إيجابية من الآخرين، هم غير مهتمين حول مشاعر الآخرينوردود افعالهم وقادرون على ايداء والتلاعب طالما يتم تلبية احتياجاتهم عادة هذه الانواع من الأفراد يأتون من عائلات كانوا محرومين او معوزين أو نقص في الرعاية والاهتمام او متعرضون لأساءه من قبل والديهم او من حولهم من افراد المجتمع كما اشار كوين (Coen 1992) أن انعدام ثقة الفرد بأسرته و بوالديه قد يؤدي إلى اعتقاد الطفل بأن الآخرين يستغلونه فيسعى الى رؤية العالم بمنظور الانا وكل من حوله يسعى لاستغلاله فيسعى ليكون هجومي واخذ وضعيه الهجوم والمطالبه بانه الافضل لمن حوله. (Candel & Turluc, 2017, p. 259).

2- أنموذج تكاملي للمعتقدات الاستحقاق

لتوملينسون (Tomlinson 2013)

يميز هذا الأنموذج سمة الاستحقاق عن معتقدات الاستحقاق ذلك لتوضيح الاختلاف بين الجانب الثابت من الشخصية (سمة الاستحقاق) والمعتقدات اللاحقة فيما يتعلق بالحقوق الواجبة والامتيازات في موقف معين (معتقدات الاستحقاق)، هذا يسهل أيضاً تحديد العوامل الظرفية التي تؤدي أيضاً إلى معتقدات الاستحقاق، وكيف يمكن أن تكون هذه العوامل الظرفية خاضعة للإشراف (أي مكثفة) عن طريق سمة استحقاق، ويؤكد دور الإطار الخارجي (مثل الأعراف الاجتماعية والقواعد والقوانين الرسمية) في تحديد الامتيازات المستحقة ويوضح كذلك أن الأنموذج بأن معتقدات الاستحقاق قد تكون استحقاقاً شرعياً ويقصد بالاستحقاق الشرعي قواعد وممارسات يتم منحها والتي لا تكون متوقفة على الأداء الفردي وانما يتم منح المزايا بناء على الحالة الوظيفية، أو تشكل

والمنافع الممنوحة للموظفين، مثل توحيد المنافع، وممارسات تسليم التعويض، وسياسات هيكلية الأجور
الافتراض الثالث: يهتم أكثر بالنتائج القريبة من معتقدات الاستحقاق: تقييم الامتيازات الواردة فيها يتعلق بهذه المعتقدات بشأن ما هو مستحق، تهتم المؤسسات بإدارة التوقعات (غالباً عن طريق خفضها حتى يتمكنوا من تقديم الخبرات التي ترضيهم) وصياغة القوانين وخلق القواعد التي تنقل الامتيازات الواجبة للموظفين موفرة لهم نظاماً يجب أن يقدم عادة هذه الامتيازات نفسها، من ناحية أخرى، من المرجح أن يؤدي الإفراط في الاستحقاقات المتوقعة الى توقعات غير ملبية، لأن الإفراط في الاستحقاق ينطوي على المرء في شكل تصورات لامتيازات المستحقة على أنها تتجاوز ما يعتبر ملائماً حسب الأهداف فمن المحتمل أن تفشل المنظمة في تلبية اعتقادات الاستحقاق المفرطة لدى موظفيها.

الافتراض الرابع: يوضح نتائج المواقف، فالدرجة التي لا يتم بها الوفاء بالتوقعات ترتبط بشكل سلبي بالرضا عن الوظيفة وترتبط بشكل ايجابي مع السخرية، اذ أن معتقدات الاستحقاق تتكون من الامتيازات الواجبة استناداً إلى وضع الشخص كإنسان او عمل إطار خارجي من القواعد او القوانين والتوقعات غير الملبية.
الافتراض الخامس: يوضح النتائج السلوكية، اذ ان الدرجة التي لا تتحقق فيها التوقعات ترتبط سلبياً بالإداء الوظيفي وسلوكيات المواطنة وترتبط بشكل ايجابي مع السلوكيات المنحرفة، وتعتبر هذه السلوكيات نتائج بعيدة لمعتقدات الاستحقاق، ومن المتوقع ان انخفاض المواطنة تؤدي الى زيادة السلوكيات المنحرفة.
الافتراض السابع: يوضح نتائج النفسية، اذ ان الدرجة التي عندها لا يتم تلبية التوقعات ترتبط إيجابياً بالاكئاب والقلق: (Tomlinson, 2013, pp. 67 – 87).

«استحقاقاً مفرطاً» يتميز بالتشديد على الأداء الفردي ويميل الى خلق بيئة تنافسية للغاية، ويميل للحد من العمل الجماعي والتعاون (أي، تجاوز ما يعتبر ملائماً). وخرج الانموذج بمجموعة من الافتراضات التي تم التحقق منها عن طريق مناقشته للدراسات والاطر النظرية المتعلقة بالاستحقاق النفسي وهي:

الافتراض الأول: تشير سمة الاستحقاق إلى إحساس عالمي بالامتيازات الواجبة المستقرة عبر الوقت والحالات والتي يتم تصورهما على أنها سمة لشخصية المرء، وهو لا ينظر إليه على أنه مرن جداً، وتم فصل سمة الاستحقاق عن معتقدات الاستحقاق (والتي هي حالة محددة)، اذ يرتبط مستوى سمة الاستحقاق الفردي ارتباطاً إيجابياً بمعتقدات الاستحقاق ذلك الفرد، نظراً لأنه يمكن تكوين معتقدات الاستحقاق بصرف النظر عن مستوى سمة الاستحقاق، وذلك حسب انواع العوامل الظرفية في المنظمات التي تؤثر في المعتقدات المتعلقة بالامتيازات الواجبة.

الافتراض الثاني: تؤثر كل من العدالة التنظيمية، الحالة الوظيفية والمطالب، الثقافة التنظيمية، نظام المكافأة على معتقدات الاستحقاق لدى الفرد، حين يؤدي الاستحقاق الى ادراك الظلم، فمن المحتمل أن تسهم جوانب العدالة التنظيمية في معتقدات الاستحقاق بطرائق معينة، اما الحالة الوظيفية تشير الحالة الوظيفية إلى المكانة التي تتمتع بها الوظيفة داخل المؤسسة او المنظمة (على سبيل المثال في التسلسل الهرمي للمنظمة)، في حين تشير متطلبات الوظيفة إلى الدرجة ونوع الضغوطات التي تواجهها الوظيفة الحالية بينما الوظائف ذات المكانة العالية يرافقها عموماً مطالب أعلى، الثقافات التنظيمية القوية لها تأثير قوي على معتقدات الفردية فيما يتعلق بشأن استحقاق الموظفين، في حين يشير نظام المكافأة إلى خصائص التعويضات

يستجيبوا أكثر للصراع في العلاقات لأنهم أقل تعاطفاً وأقل احتراماً وأقل رغبة في اخذ آراء شركائهم اذ هم أكثر أنانية وأكثر تلاعباً وأكثر عرضة للعدوان (Campbell & Buffardi, 2007, p. 716).

لم يختلف الرجال عن النساء، يرتبط الاستحقاق برفض اسلوب التعلق (تقييم الذات وليس الآخرين)، وانخفاض التكيف، وانخفاض العاطفة وانخفاض في اخذ رأي الشريك، وأقل احترام لشريك والحب، يرتبط في المقام الاول مع الانانية، وباختصار ان الأفراد الأكثر استحقاقاً هم أكثر انانية في علاقاتهم الرومانسية (Campbell et al., 2004, p. 39).

ثانياً: التلاعب النفسي التحكمي

يمكن ان نقوم بعرض بعض السمات التي يتميز بها الافراد من ذوي التلاعب النفسي التحكمي هي كالآتي:
- التصرف باهتياج أو عنف أو بطريقة استفزازية من اجل إثارة ردة فعل غاضبة.. طريقة معرف باسم "الطعم".

- تمثيل دور الضحية لأثارة استجابة متعاطفة، معروف ايضا باسم "التجني الذاتي"

- افعال صريحة فيها ايداء للنفس بهدف خلق أزمة مع الأهل والمقربين

- الخيانة العلنية أو المغازلة لأثارة غيرة الآخرين

- الانسحاب أو التجنب، أو المعاملة الصامتة لهدف دفع الطرف الاخر إلى المطاردة رغبة في التقرب

- تأليب شخصين آخرين ضد بعضها البعض من أجل خلق صراع بين الآخرين، طريقة معروفة باسم "توظيف وكيل" حيث يتم فيها استغلال شخص

آخر التحكم في الشخص المراد التحكم فيه.

- ضباية في الآراء والإجابات وتجنب المواجهة واستخدام أشخاص آخرين لإيصال الرسالة أو الفكرة المراد إيصالها.

3- نظرية الاستحقاق النفسي لكامل وبونكا وشيلتون واكسلاين وبوشمان (النظرية المتبناة في نتائج البحث الحالي)

The Theory of Psychological Entitlement for Campbell, Bonacci, Shelton, Ex-line and Bushman (2004)

تشير النظرية الى ان كلا من الاستحقاق والجدارة يعكسان الفكرة الشائعة التي تقول عند مساهمة الأفراد في عمل ما فيجب ان يحصلوا على شيء في المقابل، وعندما لا يحصل الأفراد على ما يشعرون بأنهم يستحقونه فسيعدون ذلك الوضع غير عادل وقد ينزعجون أو يغضبون ويطالبون بالإنصاف، وتشير ايضا الى ان الاستحقاق والجدارة متشابهان لكنها يختلفان لكن ليس بشكل كبير اذ يشير الاستحقاق عادة الى مكافأة التي يجب أن يحصل عليها الفرد نتيجة لعقد اجتماعي، (على سبيل المثال، يمكن للفرد ان يقول أنه يحق له الحصول على معاش تقاعدي لأنه عمل في وظيفة لعدد معين من السنوات)، بالمقابل تشير الجدارة في العادة الى المكافأة التي يجب ان يحصل عليها الفرد نتيجة لجهوده الشخصية، (على سبيل المثال، يمكن للفرد أن يقول انا يحق لي الحصول على معاش تقاعدي لأنه موظف مجتهد و يتمسك بمثل هذا الموقف الايجابي في مكان العمل) (Campbell et al., 2004, p. 30).

اذ استنتجت دراسة مويلر و كروكر وبوشمان (Moeller, Crocker & Bushman 2009) الى أن أهداف الصورة الذاتية التي يتبعها الناس قد تلحق الضرر بعلاقاتهم وتنمية الصراع والعداء في العلاقة (Moeller et al., 2009, pp. 6 – 1).

اما على مستوى العلاقات بين الأزواج يؤدي الاستحقاق العديد من الآثار السلبية فالأفراد الذين لديهم مستويات مرتفعة من الاستحقاق النفسي

كمكافأة، على سبيل المثال "لن تضطر إلى أداء واجبك إذا سمحت لي أن أفعل هذا لك".

التعزيز المتقطع أو الجزئي: التعزيز السلبي الجزئي أو المتقطع يمكن أن يخلق مناخاً فعالاً من الخوف والشك، فمن الممكن أن يشجع التعزيز الإيجابي الجزئي أو المتقطع الضحية على المثابرة، على سبيل المثال في معظم أشكال المقامرة، من المرجح أن يفوز المقامر بين الحين والآخر ولكنه لا يزال يخسر المال بشكل عام.

العقوبة: وتشمل التذمر، والصراخ، والمعاملة الصامتة، والترهيب، والتهديد، والسب، والابتزاز العاطفي، ورحلة الذنب، والعبث، والبكاء، ولعب الضحية.

التعلم الصادم من تجربة واحدة: استخدام الإساءة اللفظية أو الغضب المتفجر أو أي سلوك تخويف آخر لإثبات الهيمنة أو التفوق؛ حتى حادثة واحدة من هذا السلوك يمكن أن تهيئ الضحايا أو تدربهم على تجنب إزعاج المتلاعب أو مواجهته أو مناقضته.

ووفقاً لسيمون فقد حدد الأساليب المتلاعب التالفة: الكذب: من الصعب معرفة ما إذا كان شخص ما يكذب في الوقت الذي يفعل فيه ذلك، على الرغم من أن الحقيقة قد تظهر لاحقاً بعد فوات الأوان، إن إحدى الطرق لتقليل فرص الكذب هي فهم أن بعض أنواع الشخصيات (خاصة السيكوباتيين) هم خبراء في فن الكذب والغش، ويقومون بذلك بشكل متكرر، وفي كثير من الأحيان بطرق خفية.

الكذب بالإغفال: هذا شكل خفي للغاية من الكذب من خلال حجب قدر كبير من الحقيقة، تستخدم هذه التقنية أيضاً في الدعاية.

الإنكار: المتلاعب يرفض الاعتراف بأنه ارتكب خطأ (Alessandra, Tony, 1992).

التبرير: عذر المتلاعب في السلوك غير اللائق،

- وعود لا يتم الايفاء والالزام بها مع توقع الالتزام من قبل الآخرين (Kernberg, 1993).

- الهيجان بهدف الحفاظ على جو من الصراع لدفع شخص ما لإبداء المزيد من الاهتمام.

- المراوغة والتحايل لإقناع شخص انسحب من العلاقة نتيجة التلاعب والتحكم به لكي يعود للعلاقة من جديد.

3- خلاصة :

تذكر دائماً ان المهم ليس الشيء الذي تحصل عليه او المساعدة التي تريدها بل الأهم من ذلك هو كيفية الحصول عليها (Kernberg, 1993).

• متطلبات التلاعب التحكيمي الناجح

وفقاً لمؤلف علم النفس (جورج ك. سايمون)، فإن التلاعب النفسي الناجح في المقام الأول يتضمن:

- إخفاء النوايا والسلوكيات العدوانية.
- معرفة نقاط الضعف النفسية للضحية لتحديد التكتيكات التي يمتلك أن تكون الأكثر فعالية.
- التمتع بمستوى كافٍ من القسوة بحيث لا يتردد في إلحاق الأذى بالضحية إذا لزم الأمر.

وبالتالي من المحتمل أن يتم التلاعب بالوسائل العدوانية السرية (العدوانية العلائقية أو العدوانية السلبية) (Barber, Brian, 2001).

• كيف يسيطر المتلاعبون على ضحاياهم

وفقاً لهاريت بريكر، التي حدد كتابها للمساعدة الذاتية الطرق الأساسية التالية التي يتحكم بها المتلاعبون ضحاياهم:

التعزيز الإيجابي: يشمل الشناء، السحر السطحي، التعاطف السطحي (دموع التماسح)، الإفراط في الاعتذار، المال، الموافقة، الهدايا، الاهتمام، تعابير الوجه مثل الضحك القسري أو الابتسامة، والاعتراف العام. التعزيز السلبي: يتضمن إزالة أحد المواقف السلبية

تشويه سمعة الضحية: يعتبر هذا التكتيك أكثر من أي وسيلة فعالة لوضع الضحية على عاتق دفاعي بينما يخفي في نفس الوقت النية العدوانية للمتلاعب.

لعب دور الخادم: إخفاء أجندة خدمة ذاتية تحت ستار خدمة لقضية أكثر نبلاً، على سبيل المثال القول بأنه يتصرف بطريقة معينة ليكون "مطيئاً" لشخصية ذات سلطة أو "عادلاً" أو يخدمها "ليقومون بعملهم".

التظاهر بالبراءة: يحاول المتلاعب الإيحاء بأن أي ضرر وقع كان غير مقصود أو أنهم لم يفعلوا شيئاً اتهموا به، هنا قد يضع المتلاعب نظرة مفاجأة أو سخط، ان هذا التكتيك يجعل الضحية يشكك في حكمه الخاص وربما سلامته العقلية (Alessandra, Tony, 1992).

التظاهر بالارتباك: يحاول المتلاعب أن يلعب دور الغبي من خلال التظاهر بأنه لا يعرف ما الذي يتحدث عنه الضحية أو أنه مرتبك بشأن قضية مهمة تم لفت انتباهه إليها.

ترويع الغضب: يستخدم المتلاعب الغضب للتلويح بالحدة العاطفية الكافية والغضب لصدمة الضحية ودفعها إلى الخضوع، في الواقع ان المتلاعب ليس غاضباً ، إنه فقط يقوم بعمل ما، لأنه يريد فقط ما يريد ويغضب عندما ينكر (Alessandra, Tony, 1992).

وفقاً لكتاب Braiker للمساعدة الذاتية، يستغل المتلاعبون نقاط الضعف التالية التي قد تكون موجودة في الضحايا والتي هي:

- الإدمان لكسب استحسان الآخرين وقبولهم.
- Emotophobia (الخوف من المشاعر السلبية ، أي الخوف من التعبير عن الغضب أو الإحباط أو الرفض).
- عدم الحزم والقدرة على قول لا .
- شعور ضبابي بالهوية (مع حدود شخصية ناعمة).
- قلة الاعتماد على الذات.
- مكان السيطرة خارجي. (Alessandra, Tony, 1992).

يرتبط التبرير ارتباطاً وثيقاً باللف والدوران.

تصغير: هذا نوع من الانكار مقترن بالتبرير، يؤكد المتلاعب أن سلوكه أو سلوكها ليس ضاراً أو غير مسؤول كما اقترح شخص آخر ، على سبيل المثال القول إن التهكم أو الإهانة كانت مجرد مزحة.

التهرب: مشابه للتحويل ولكن إعطاء ردود غامضة غير ملائمة.

التخويف السري: يقوم المتلاعب بإلقاء الضحية في موقف دفاعي باستخدام تهديدات مستترة (خفية أو غير مباشرة أو ضمنية).

رحلة الذنب: نوع خاص من تكتيك التخويف، يقترح فيه المتلاعب للضحية الواعية أنه لا يهتم بما فيه الكفاية ، أو أنه أناني للغاية أو أنه سهل، ينتج عن هذا عادة شعور الضحية بالسوء ، مما يجعله في وضع شك في نفسه وقلق واستسلام (Alessandra, Tony, 1992).

الفضيحة: يستخدم المتلاعب السخرية والإهانة لزيادة الخوف والشك بالنفس لدى الضحية، يستخدم المتلاعبون هذا التكتيك لجعل الآخرين يشعرون بأنهم غير جديرين وبالتالي يذعن لهم، كما يمكن أن تكون تكتيكات التشهير دقيقة للغاية مثل نظرة شرسة ، ونبرة صوت غير سارة ، وتعليقات بلاغية ، وسخرية خفية، وهذا يُمكن للمتلاعبين أن يجعلوا المرء يشعر بالخجل حتى لجرأته على تحديهم، وهذه هي طريقة فعالة لتعزيز الشعور بالنقص لدى الضحية.

لعب دور الضحية: يصور المتلاعب نفسه أو نفسها على أنها ضحية للظروف أو سلوك شخص آخر من أجل كسب الشفقة أو التعاطف أو إثارة التعاطف وبالتالي الحصول على شيء من شخص آخر، ان الأشخاص المهتمون بالضمير لا يستطيعوا أن يروا أي شخص يعاني ، وغالباً ما يجد المتلاعب أنه من السهل اللعب على التعاطف للحصول على التعاون.

الاحتياجات على أنها أوجه قصور تؤدي إلى تشغيل محركات الأقراص باعتبارها سلوكيات للحفاظ على الاستقرار الداخلي (Oliver Crangle ، 2013)

تنظم نظرية التسلسل الهرمي للاحتياجات لماسلو الاحتياجات في خمسة مستويات تنص على أن الأفراد يتم تحفيزهم في وقت واحد من خلال عدة احتياجات، ولكن أقوى مصدر للدافع هو أقل حاجة غير مرضية في ذلك الوقت، يتم تنظيم الاحتياجات في احتياجات المستوى الأدنى (الفسولوجية والسلامة والانتهاج) واحتياجات المستوى الأعلى (التقدير وتحقيق الذات).

بنى بعض المؤلفين نظرياتهم الدافعة على عمل ماسلو (شير مرهورن ، 2010)، بينما أعطاه البعض قيمة تاريخية فقط (ماكشين وترافاليوني ، 2009)، تستفيد نظرية التلاعب الإيجابي من احتياجات المستوى الأدنى كونها محفزات قوية، كما يتنبأ بأن الفرد الذي تتعرض احتياجاته المنخفضة الراضية للتهديد سيحاول حماية الوضع الراهن ، وضمان عدم تأثر هذه الاحتياجات (Oliver Crangle ، 2013).

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهجية البحث

مرحلة اختيار منهج البحث تأتي في مقدمة مراحل تصميم البحث وذلك لأن كل بحث له إجراءاته بل أن ما يعقب خطوة اختيار منهج البحث من خطوات تأتي تبعاً لهذه المرحلة وبما يتناسب معها.

وان البحوث الارتباطية قد صُنفت ضمن البحوث الوصفية كونها تصف الحالة الراهنة، ولكن مع ذلك تختلف عن البحوث الوصفية في الحالة التي تصفها ليست كالحالة التي يجري وصفها في دراسات الحالة، لأنها تصف كميًا درجة العلاقة بين المتغيرات، لأن غايتها تحديد الدرجة التي ترتبط بها المتغيرات الكمية بعضها ببعض (أبو علام، 2007، ص 244).

الأساس النظري لنظرية التلاعب الإيجابي

نظرية التحليل النفسي Psychoanalytic Theory

ان كل ما يشعر به الشخص ، ويفكر فيه ، ويتخيله، ويحلم به ، ويفعله هو دافع نفسي، وان ما يعتقد فرويد هو ان كل ما نفعله مدفوع بالقوى الداخلية اللاواعية، فنحن مدفوعون بالرغبة الجنسية أو الطاقة الجنسية (يشار إليها أحياناً باسم الطاقة النفسية)، كما ان العدوان والرغبة الجنسية مرتبطان معاً، وقوانين الطاقة الأخرى هي مبدأ اللذة ومبدأ الواقع، يكون القلق موجوداً من الصراعات بين الهو والأنا والأنا العليا وان مراحل التطور النفسي الجنسي ينصب التركيز الأساسي على التنمية الاجتماعية / العاطفية، كما تؤثر التجارب المؤلمة الماضية بشكل كبير على تنمية الشخصية، كما يدعي أن العقل اللاواعي يتحكم في العقل الواعي، فأن العقل البشري يمتلك طبقات مختلفة مثل العقل الواعي والعقل السابق للوعي والعقل اللاواعي، وإن الأنا والأنا العليا والهو هي أجهزة العقل وعمل الشخص، فالعقل اللاواعي هو مستودع نشأت منه شخصية المرء والأحلام هي المنافذ غير المباشرة للعقل اللاواعي؛ لذلك فان الشعور بالتحكم ناشئ من اللاوعي سواء التحكم في النفس او في الافراد الآخرين ومن هنا تتولد آلية الدفاع عند الطفل، فتركز الرغبة الجنسية لدى الطفل على السلوك الذي يؤثر على المنطقة الجنسية الأولية في عمره؛ حيث لا يمكنه التركيز على المنطقة المثيرة للشهوة الجنسية في المرحلة التالية دون حل الصراع التنموي الفوري، وفي مراحل معينة من عملية النمو ، ادعى أن جزءاً واحداً من الجسم حساس بشكل خاص للجنس والشهوة الجنسية وبهذا تحلل نظرية فرويد غريزة الحياة وغريزة الموت لدى البشر (Shivprasad, 2020).

نظرية التسلسل الهرمي لماسلو

Maslow's hierarchy theory:

يشير الأدب إلى أن الاحتياجات الفردية ودوافعها الأساسية تعتبر أساساً للتحفيز، ويتم تعريف

ومن هذا المنطلق اصبح لزاماً على الباحثة أن تختار منهجاً لبحثها الحالي فاعتمدت المنهج الوصفي - الارتباطي لانه اكثر ملائمة لهذا المنهج موضوع الدراسة.

ثانياً: مجتمع البحث

تحدد مجتمع البحث بالموظفين ومن كلا الجنسين (ذكور - إناث) وبجميع الاعمار، وبحالة وظيفية (دائمي - عقد) في جميع الوزارات المدنية الواقعة في محافظة بغداد، إذ يبلغ العدد الكلي للموظفين في الوزارات (573576) موظفاً وموظفة، ويتضمن جدول (2) أعداد الموظفين في كل وزارة من الوزارات المدنية في محافظة بغداد والبالغ عددها (24) وزارة⁽¹⁾ للعام 2016.

جدول (2) مجتمع الموظفين في جميع الوزارات في محافظة بغداد

ت	اسم الوزارة	المجموع
1	وزارة الاتصالات	17968
2	وزارة الاعمار والاسكان	14431
3	وزارة البلديات والاشغال العامة	13869
4	وزارة البيئة	1509
5	وزارة التجارة	17380
6	وزارة التخطيط	3230
7	وزارة التربية	134922
8	وزارة التعليم العالي	42187
9	وزارة الثقافة	7024
10	وزارة الخارجية	2522
11	وزارة الزراعة	12536
12	وزارة السياحة والآثار	2798
13	وزارة الشباب والرياضة	2548
14	وزارة الصحة	55894
15	وزارة الصناعة والمعادن	61142
16	وزارة العدل	16448
17	وزارة العلوم والتكنولوجيا	10247
18	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	4899
19	وزارة الكهرباء	32352
20	وزارة المالية	24027
21	وزارة الموارد المائية	13398
22	وزارة النفط	58553
23	وزارة النقل	22535
24	وزارة الهجرة والمهجرين	1157
	المجموع	573576

(1) تم الحصول على الإحصائيات لجميع الوزارات من قسم الاحصاء في وزارة التخطيط. ملحق (1).

لأن مجتمع البحث للموظفين مكون عده من طبقات (ذكور وإناث).

لذلك وتم اختيار العينة من (9) وزارات اختيرت عشوائياً من مجتمع البحث الذي يتكون من (24) وزارة، بالتساوي لمتغير الجنس (ذكور- إناث)، إذ بلغت عينة البحث (400) موظفاً وموظفةً عدد الذكور (200) موظفاً وعدد الاناث (200) موظفةً وجدول (3) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس.

ثالثاً: عينة البحث

بعد تحديد مجتمع البحث والحصول على الإحصائيات المستوجبة للبحث الحالي تم اختيار عينة لبناء مقياس للاستحقاق النفسي واستخراج الخصائص السيكومترية لمقياس الاستحقاق النفسي ومقياس التلاعب النفسي التحكيمي اللذان تم أستعمالهما في البحث الحالي. إذ تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية

جدول (3) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس

ت	اسم الوزارة	ذكور	اناث	المجموع
1	وزارة البيئة	12	31	43
2	وزارة التخطيط	21	23	44
3	وزارة التربية	16	32	48
4	وزارة الثقافة والسياحة والآثار	20	24	44
5	وزارة الشباب والرياضة	26	20	46
6	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	28	20	48
7	وزارة الكهرباء	28	14	42
8	وزارة النفط	29	18	47
9	وزارة النقل	20	18	38
	المجموع	200	200	400

وبالنسبة لتوزيع عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس والعمر وحالة الوظيفية جدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر والجنس وحالة الوظيفية

المجموع	الحالة الوظيفية		الجنس		
	عقد	دائمي	العمر		المجموع
66	35	31	30 سنة فأقل	الذكور	
134	35	99	اكتر من 30 سنة		
200	70	130	المجموع		125
75	29	46	30 سنة فأقل	الاناث	
125	15	110	اكتر من 30 سنة		المجموع
200	44	156	المجموع		
141	64	77	30 سنة فأقل	المجموع	
259	50	209	اكتر من 30 سنة		المجموع
400	114	286	المجموع		

رابعاً: أداتا البحث

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي تم بناء مقياس لقياس الاستحقاق النفسي وتبني مقياس لقياس التلاعب النفسي التحكيمي لدى الموظفين، وفيما يأتي وصف للإجراءات التي تم القيام بها لكل واحد منها على حدة:

الأداة الأولى: مقياس الاستحقاق النفسي

راي Ray يعرف المقياس بأنه وسيلة مقننة تعمل على إثارة الفرد بأن يصدر استجابات أو رد فعل يمكن للسايكولوجي تسجيلها (عباس، 1996، ص 9).

نظراً لعدم توفر أداة مناسبة لقياس الاستحقاق النفسي لدى الموظفين (على حد علم الباحثة)، وفضلاً عن ذلك أن الباحثة تبنت نظرية كامبل وآخرون (2004) وان مقياس (Campbell, Bonacci, Shel-) (2004) (Campbell et al., ton, Exline, & Bushman) (2004, p. 45) لا يتناسب مع عينة الموظفين كونه لم يتم تقنينه على عينات محلية او عربية سابقاً أي لا يلائم ثقافة المجتمع العراقي ايضاً فضلاً عن ان الباحثة لم تعثر على أداة محلية أو عربية مستندة لهذه النظرية في البناء.

لذا قامت الباحثة ببناء مقياس للاستحقاق النفسي بالاستناد إلى نظرية كامبل وآخرون

(2004) وبلاستفادة من فقرات مقياس كامبل وآخرون (2004). (Campbell et al., 2004, p. 45) تم بناء مقياس لقياس الاستحقاق النفسي في البحث الحالي على وفق الخطوات الآتية:

1- تحديد متغير الاستحقاق النفسي : تبنت الباحثة التعريف النظري لكامل وآخرون (2004) للاستحقاق النفسي والمشار اليه بالفصل الاول صفحة (23) لأنها تبنت نظريتهم.

2- تحديد مكونات المتغير : يتبين من النظرية والتعريف النظري لكامل وآخرون (2004)

للاستحقاق النفسي الذي تم تبنيها في البحث الحالي، وأيضاً مقياس كامبل وآخرون (2004) الذي تم الاستفادة منه في البحث الحالي بأن الاستحقاق النفسي مكون واحد وليس عدة مكونات عدة لذلك تمت تغطية هذا المكون بفقرات بلغ عددها (45) فقرة.

3- صياغة فقرات مقياس الاستحقاق النفسي : من أجل صياغة فقرات لمقياس الاستحقاق النفسي، تم الاطلاع على عدد من المقاييس الأجنبية التي أعدت لقياس الاستحقاق النفسي وهي:

أ. مقياس كامبل وآخرون (The Psychological Entitlement Scale PES; Campbell et al., 2004) وهو مقياس تقرير ذاتي أحادي البعد يتكون من (9) فقرات، بدائله سباعية على طريقة ليكرت، يقيس سمه الاستحقاق وهو من المقاييس الأكثر شعبية والأكثر ملائمة لتقييم الاستحقاق النفسي إذ يقيس الصفات الطبيعية والمرضية للاستحقاق إذ بلغ معامل الفا كرونباخ (0,85). (Campbell et al., 2004, p. 32).

ب. مقياس كامبل (Me Versus Other Scale) (2004) مقياس أنا مقابل الآخر: يقيم عرض الذات مقابل الآخرين بطريقة بصرية غير لفظية لديه (7) صور تعرض كل صورة (4) دوائر واحدة المسمى «أنا» ويرمز لها برمز "M" وثلاثة المسمى "الآخر" يرمز لها برمز "O" حجم الدائرة أنا تختلف في الحجم من أصغر بكثير الى أكبر بكثير من الآخرين اما حجم الدوائر التي تمثل البعض الآخر لا تختلف في الحجم جميعها متساوية (Campbell et al., 2004, p. 31).

ت. مقياس نذكرني (Entitlement Attitude Scale; Nadkarni, 1994): يتكون من (17) فقرة إذ يتكون من بعدين البعد الأول/ الاعتماد على الذات يعكس المفهوم النفسي الاجتماعي يمثل شعور الاستحقاق الصحي، اما البعد الثاني/ التوقعات النرجسية يمثل الجانب

1. تجنب نفي النفي في الفقرات.
 2. يجب أن تحتوي الفقرة على فكرة واحدة فقط.
 3. تجنب قدر الإمكان الفقرات التي يمكن أن يوافق أو لا يوافق عليها الجميع تقريباً أي الفقرات غير المميزة.
 4. أن تثير المجيب بحيث تدفعه إلى الإجابة بشكل صحيح.
 5. يفضل عدم استعمال الفقرات الطويلة، أن لا تزيد على (20) كلمة.
 6. الابتعاد عن التعبير اللغوي المعقد والمربك في الفقرة.
 7. أن يكون محتوى الفقرة واضحاً وصريحاً ومباشراً.
 8. الابتعاد عن التعبير اللغوي المعقد والمربك في الفقرة (الزوبعي وآخرون، 1987، ص 69).
- 4- تحديد الفقرات التي تكون (مع الظاهرة وضد الظاهرة) في مقياس الاستحقاق النفسي
- يتكون مقياس الاستحقاق النفسي بصورته الأولية من (45) فقرة، جمعت بعض من هذه الفقرات من مقياس كامبل وآخرون (2004) (مر ذكره أنفاً). إذ بلغ عددها (3) فقرات أما الفقرات المتبقية قامت الباحثة بصياغتها من نظرية كامبل وآخرون (2004)، وبلغ عددها (42) فقرة وبالنسبة للفقرات (ضد الظاهرة) و(مع الظاهرة) للمقياس هي:
- أ. الفقرات (ضد الظاهرة) فقرتان وهي: (38,4).
 - ب. الفقرات المتبقية جميعها (مع الظاهرة) وعددها (43) فقرة.

5- نوع البدائل وطريقة تصحيح مقياس الاستحقاق النفسي

ان إعطاء الفرد درجة أو تقديراً عن طريق تصحيح الاختبارات، وتفسير الدرجة هذه احدى الخطوات المهمة او انه في حد ذاته مقدمة لاتخاذ تفسير او قرار عملي عن فرد واحد أو مجموعة من الأفراد الذين هم

السريري للاستحقاق وطبق على اللاعبين الرياضيين المسجلين في الدورات الجامعية في الكلية من الذكور وكانت أعمارهم تتراوح من (18 - 25) عاماً (Swen-son, 2011, pp. 38 - 39).

ث. مقياس الاستحقاق الاستغلالي والاستحقاق غير الاستغلالي (Exploitive and Non- Exploitive Entitlement Scale; Lessard, Greenberger, Chen, & Farruggia 2011): يتكون من جانبين احدها استغلالي وغالباً ما يكون غير قابل للتكيف إذ ينطوي على المقارنة الاجتماعية والاستغلال المفرط، والآخر غير استغلالي وغالباً ما يكون قابلاً للتكيف (Lessard et al., 2011, p. 524).

ج. استبانة اتجاهات الاستحقاق (The En- titlement Attitudes Questionnaire EAQ): لبيوتروفسكي و زيموتل - بيوتروفسكا (Piotrowski & Zemojtel - Piotrowska 2009) وهو مقياس متعدد الابعاد يتكون من ثلاثة ابعاد لقياس الاستحقاق وهو «الاستحقاق النشط» و «الاستحقاق السلبي» و«استحقاق الانتقام» إذ يتكون من (15) فقرة وكل بعد يتكون من (5) فقرات تم تطويرها والتحقق من صحتها لأول مرة بواسطة (Piotrowski & Zemojtel - Piotrowska 2009).

(Zemojtel - piotrowska et al., 2015, p. 4)

وفي ضوء ما تقدم، قامت الباحثة بصياغة (42) فقرة بالاستناد إلى نظرية كامبل وآخرون (2004) واقتباس (3) فقرات من مقياس كامبل وآخرون (2004)، التي تلائم عينة الموظفين في المجتمع العراقي، وبذلك بلغ عدد فقرات المقياس (45) فقرة، إذ تم صياغة الفقرات على وفق طريقة ليكرت في أعداد المقياس وملحق (2) يوضح ذلك. وقد حرصت الباحثة في صياغة فقرات المقياس على ما يأتي:

6- عرض مقياس الاستحقاق النفسي على المحكمين (صلاحية الفقرات)

بعدما تمت صياغة فقرات مقياس الاستحقاق النفسي البالغ عددها (45) فقرة وعرضها على خبير في اللغة العربية⁽¹⁾ كما موضح في ملحق (2)، وإعداد طريقة تصحيحه، تم عرضه، ملحق (3) على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس المدرجة أسمائهم في ملحق (4)، أذ تم توضيح الغرض من الدراسة والتعريف النظري المُبنى للدراسة ونوع العينة التي سيطبق عليها المقياس وأعمارهم ومستوى تحصيلهم وطلب إبداء آرائهم وملاحظاتهم بشأن المقياس ومدى صلاحية فقراته وبدائله وأوزانها وما تتطلب من حذف أو تعديل، كما موضح في ملحق (3)، أذ تم الإبقاء على جميع فقرات المقياس التي حصلت على نسبة اتفاق (75%) فأعلى من المحكمين، إذ يتم قبول فقرات المقياس وبدائله حسب قيم مربع كاي المستخرجة، وجدول (5) يوضح ذلك.

موضوع القياس (أبو حطب وآخرون، 2008، ص 203).

وأنه عندما تشتمل الاختبارات على فقرات مثل الاختيار من متعدد يكون تصحيحها موضوعياً (علام، 2011، ص 282).

البدائل في البداية كانت خماسية وكالآتي (موافق جداً- موافق- محايد- غير موافق- غير موافق جداً)، ويتم تصحيح الاستجابات على المقياس بإعطاء درجات كالآتي: (موافق جداً=5، موافق=4، محايد=3، غير موافق=2، غير موافق جداً=1)، للفقرات (مع الظاهرة) والدرجات الآتية: (موافق جداً=1، موافق=2، محايد=3، غير موافق=4، غير موافق جداً=5) للفقرات (ضد الظاهرة).

وبما ان المقياس تكون من (45) فقرة فقد كانت اعلى درجة من الممكن ان يحصل عليها المستجيب على المقياس (255)، واكل درجة (45).

جدول (5) قيم مربع كاي لاستخراج نسبة موافقة الأساتذة المحكمين على فقرات وبدائل مقياس الاستحقاق النفسي

رقم الفقرة	عدد الفقرات	الموافقون		قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة (0.05)
		النسبة المئوية	التكرارات		
6، 10، 15، 21، 22، 32	6	100%	16	16	دالة
3، 4، 9، 13، 14، 24، 25، 26، 29، 30، 31، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 43، 44، 45	20	93,75%	15	12,25	دالة
1، 2، 7، 8، 18، 20، 23، 33، 34	9	87,05%	14	9	دالة
5، 11، 16، 17، 28	5	81,25%	13	6,25	دالة
12، 27	2	75%	12	4	دالة
19، 41، 42	3	68,75%	11	1,5	غير دالة
البدائل					
خماسية	11	68,75%	11	2,25	غير دالة

(1) (تم عرض المقياسين على الخبير اللغوي) وتم تعديل وصياغته بعض الفقرات وبعد ذلك تم عرضها على المحكمين.

لذا قامت الباحثة بتطبيق مقياس الاستحقاق النفسي ملحق (6)، على عينة بلغ عددها (20) موظفاً وموظفة بواقع (12) ذكور و(8) أناث، وكانت أعمارهم متباينة، وتحصيلهم الدراسي متباين أيضاً ومتباينين في حالة العمل، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من (وزارة البيئة)، وبعد ملاحظة الاستجابات تبين أن التعليمات والفقرات والبدائل كانت واضحة، كما تبين أن مدى الوقت الذي يستغرقه المفحوص في الإجابة على المقياس يتراوح من (15-10) دقيقة.

9- التحليل الإحصائي للفقرات

تعد عملية تحليل الفقرات على درجة عالية من الأهمية وذلك لما تؤديه من فائدة تساعد في الخروج بأدوات قياس فعالة تعمل لقياس السمات والظواهر الإنسانية بدقة ويمكن أن يعرف تحليل الفقرات بأنه العملية تتعلق باستقصاء خصائص إحصائية لاستجابات الممتحنين على كل فقرة من فقرات الاختبار الذي يطبق عليهم (النهان، 2013، ص 220).

وان الهدف من هذه العملية هو لإبقاء الفقرات المميزة فقط واستبعاد جميع الفقرات غير المميزة في المقياس (Ebel & Frisbie, 1991, p. 392).

لذلك من اجل الإبقاء على الفقرات المميزة في مقياس الاستحقاق النفسي واستبعاد الفقرات غير المميزة، تم استخراج القوة التمييزية للفقرات، عن طريق تطبيق مقياس الاستحقاق النفسي ملحق (6) على عينة بلغ عددها (400) موظف وموظفة التي مر ذكرها في صفحة (88).

وقد تم استعمال طريقتين لتحليل الفقرات:

أ. طريقة المجموعتين الطرفيتين

Extreme Groups Method

ولحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الاستحقاق النفسي تم القيام بالخطوات الآتية:

في ضوء آراء المحكمين تمت الموافقة على فقرات المقياس، أذ تمت الموافقة على (42) فقرة ما عدا الفقرات (42,41,19) وتم استبعادها من المقياس وذلك لأن قيمة مربع كاي لآراء المحكمين على هذه الفقرات البالغة (1,5 - 2,25) اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1)، مع اقتراح تعديلات على بعض الفقرات، وتم تعديل البدائل من خماسية الى بدائل رباعية (تم ذكره انفا). كما موضح في ملحق (5).

7- إعداد تعليمات مقياس الاستحقاق النفسي

يجب أن تكون التعليمات للاختبار سهلة الفهم وواضحة وفي حدود المستوى الثقافي والعلمي للعينة التي أُعد الاختبار للتطبيق عليها وكذلك يجب إعطاء أمثلة توضح وتساعد على فهم أسئلة الاختبار وكيفية الإجابة عنها (عوض، 1998، ص 69).

حرصت الباحثة في صياغتها لتعليمات المقياس إلى أن تكون واضحة ودقيقة وبسيطة وحرصت أيضاً على عدم ذكر ماذا يقيس المقياس، إذ طُلب من المستجيب أن يؤشر على أحد البدائل الرباعية لفقرات المقياس والإجابة عنها بكل صدق وموضوعية مع إعطاءه مثال يوضح كيفية اختيار بديل واحد من أربعة بدائل، كما تمت الإشارة إلى عدم وجود إجابات صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما هو مُعبر عن شعورهم ولا داعي لذكر الاسم وأن الإجابة لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة.

8- التجربة الاستطلاعية لمقياس الاستحقاق

النفسي

للتأكد من وضوح تعليمات وفقرات الاختبار من حيث المعنى ومعرفة مدى وضوح بدائل الاستجابة ومعدل الوقت الذي يستغرقه المستجيب للإجابة يجب أن يتم تطبيق الاختبار على عينة استطلاعية (الزوبعي وآخرون، 1987، ص 73).

الإجابة على مقياس الاستحقاق النفسي وكانت حدود الدرجات تتراوح (85 - 53) درجة، وبهذا بلغ عدد الاستثمارات العليا والدنيا (216) استثماراً، وبعد ذلك تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياس من المجموعتين العليا والدنياً ثم تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعيتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط درجات المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات المقياس وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين العليا والدنيا، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة عن طريق مقايستها بقيمة تائية جدولية. و جدول (6) يوضح ذلك.

يشير كيلي Kelly الى أنه عند اجراء تحليل فقرات للاختبار يجب اعتماد نسبة 27% من مجموع الأفراد في العينة (البالغ عددها 400 في البحث الحالي) لكل من المجموعتين الطرفيتين واستبعاد نسبة 46% التي تقع بالوسط ولكي تتسق قيمة معامل التمييز من عينة إلى أخرى يجب عند إجراء هذا التقسيم ألا يقل عدد أفراد عينة تحليل الفقرات للاختبار عن (100) في كلا المجموعتين الطرفيتين وانه من الأفضل زيادة عدد الأفراد عن ذلك (علام، 2011، ص 284).

ولكي تكون قيمة معامل التمييز موثوق بها ينبغي أن لا يقل عدد افراد العينة عن (100) فرد (Peers, 2006, p. 29).

أن نسبة (27%) تعمل على تحقيق أفضل حل وسط بين هدفان متضادان ومرغوبان في الوقت ذاته وهما:
1- نحصل على أقل حجم ممكن للمجموعتين الطرفيتين.

2- نحصل على أقصى اختلافات بين المجموعتين الطرفيتين. (Ebel & Frisbie, 1991, p. 227).

وبعدما تم تطبيق مقياس الاستحقاق النفسي ملحق (6) على عينة بالغ عددها (400) موظف وموظفة المشار إليها في صفحة (185). تم تصحيح كل الاستثمارات واستخراج الدرجة الكلية لكل استثمار، بعدها تم ترتيب الاستثمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة، وفرز نسبة (27%) من المجموعة العليا من الاستثمارات بلغ عددها (108) استثماراً وهي الاستثمارات التي حصل أفرادها على أعلى الدرجات الكلية في الإجابة على مقياس الاستحقاق النفسي وكانت حدود الدرجات تتراوح (155 - 108) درجة، وفرز (27%) من المجموعة الدنيا من الاستثمارات .

(الزوبعي وآخرون، 1987، ص 79).

التي حصل أفرادها على أدنى الدرجات الكلية في

جدول (6) القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستحقاق النفسي باستعمال طريقة المجموعتين الطرفيتين

دلالة الفروق عند مستوى دلالة (0.05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة احصائياً	4.876	735.	2.96	687.	3.44	1
دالة احصائياً	7.228	891.	2.52	801.	3.35	2
دالة احصائياً	8.290	884.	1.94	1.000	3.01	3
غير دالة	1.487	1.227	2.17	1.152	2.41	4
دالة احصائياً	5.734	1.156	1.91	1.169	2.81	5
دالة احصائياً	10.780	737.	1.59	1.042	2.92	6
دالة احصائياً	7.643	997.	2.66	727.	3.56	7
دالة احصائياً	7.301	938.	2.13	926.	3.06	8
دالة احصائياً	10.368	420.	1.14	1.200	2.41	9
دالة احصائياً	16.194	518.	1.26	976.	2.98	10
دالة احصائياً	11.700	557.	1.27	1.073	2.63	11
دالة احصائياً	6.665	1.218	2.35	927.	3.33	12
دالة احصائياً	8.511	434.	1.13	1.177	2.16	13
دالة احصائياً	13.080	915.	1.85	820.	3.40	14
دالة احصائياً	14.415	788.	1.57	890.	3.22	15
دالة احصائياً	8.454	868.	1.89	995.	2.96	16
دالة احصائياً	15.880	604.	1.49	835.	3.06	17
دالة احصائياً	7.895	657.	1.42	983.	2.31	18
دالة احصائياً	5.097	1.088	2.94	646.	3.56	19
دالة احصائياً	12.991	884.	2.15	648.	3.52	20
دالة احصائياً	9.323	1.000	2.09	863.	3.28	21
دالة احصائياً	14.821	794.	1.88	710.	3.40	22
دالة احصائياً	16.363	602.	1.26	983.	3.07	23
دالة احصائياً	10.701	1.039	1.80	982.	3.27	24
دالة احصائياً	5.550	1.053	2.89	763.	3.58	25
دالة احصائياً	5.784	856.	1.84	1.084	2.61	26
دالة احصائياً	11.402	874.	1.76	996.	3.21	27
دالة احصائياً	12.933	699.	1.42	1.038	2.97	28
دالة احصائياً	7.925	697.	1.33	1.182	2.38	29
دالة احصائياً	2.959	1.142	1.85	1.157	2.31	30
دالة احصائياً	11.005	571.	1.31	1.200	2.71	31
دالة احصائياً	13.187	880.	1.81	884.	3.39	32
دالة احصائياً	7.968	601.	1.35	1.089	2.31	33
دالة احصائياً	11.747	635.	1.23	1.165	2.73	34
دالة احصائياً	6.344	931.	1.89	1.060	2.75	35
دالة احصائياً	9.295	941.	1.95	918.	3.13	36
دالة احصائياً	2.676	803.	1.51	1.015	1.84	37
دالة احصائياً	7.562	333.	1.10	1.122	1.95	38
دالة احصائياً	12.518	743.	1.50	902.	2.91	39
دالة احصائياً	4.071	985.	3.10	774.	3.59	40
دالة احصائياً	12.111	933.	1.77	932.	3.31	41
دالة احصائياً	14.404	750.	1.58	965.	3.28	42

(400) استمارة في الآتي:

- أسلوب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس
يتم حساب معامل تمييز اتساق الفقرات بهذه
الطريقة عن طريق حساب معامل ارتباط درجات هذا
الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس (عمر وآخرون
2010، ص 204).

إن معاملات الاتساق هي معاملات ارتباط بين
درجة كل فقرة من فقرات الاختبار والدرجة الكلية
للاختبار كلة وان هذه الطريقة تُستعمل لغرض تحديد
مدى صلاحية فقرات الاختبار (عوض، 1998، ص
57).

وبعدما تم تصحيح جميع الاستمارات وحساب
الدرجة الكلية لكل استمارة واستبعاد بيانات الفقرة
(4) التي استبعدت في طريقة المجموعتين الطرفيتين
تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة
من فقرات المقياس والدرجة الكلية له، وجدول (7)
يوضح ذلك.

وعن طريق ملاحظة الجدول (5) نجد أن جميع
الفقرات دالة إحصائياً بدرجة حرية (214) ومستوى
دلالة (0,05) وقيمة تائية جدولية (1,96). ماعدا الفقرة
(4) كانت القيمة التائية المحسوبة لهذه الفقرة اقل من
القيمة التائية الجدولية.

ب- طريقة الاتساق الداخلي

Internal Consistency Method

تعني هذه الطريقة بأن المقياس يتصف بفقرات
تنسق الإجابة عنها لأن جميعها تقيس الظاهرة او الوظيفة
نفسها ويقصد باتساقها أي أنها تتفق في قياسها لما يقيسه
الاختبار ولا تتناقض (فرج، 2007، ص 283).

ويتم استعمال هذه الطريقة لغرض تقييم الترابطات
بين الفقرات التي يتكون منها المقياس وتعرف على انها
مدى قدرة الفقرات بأنها قادرة على ان تقيس بالاتجاه
نفسه. (O'Rourke et al., 2005, p. 159)

تم استعمال البيانات ذاتها التي اعتمدت في استخراج
القوة التمييزية في طريقة المجموعتين الطرفيتين البالغة

جدول (7) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الاستحقاق النفسي

الفقرة	قيمة معامل الارتباط	الفقرة	قيمة معامل الارتباط	الفقرة	قيمة معامل الارتباط
1	293.	16	428.	30	422.
2	400.	17	600.	31	498.
3	418.	18	386.	32	545.
5	320.	19	321.	33	469.
6	519.	20	560.	34	549.
7	376.	21	453.	35	333.
8	395.	22	619.	36	477.
9	554.	23	578.	37	144.
10	663.	24	494.	38	455.
11	579.	25	308.	39	542.
12	363.	26	301.	40	272.
13	470.	27	544.	41	558.
14	579.	28	607.	42	606.
15	558.	29	474.		

فقرات المقياس الحالي وبدائله وأوزانها، وذلك بعرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس وتم الأخذ بملاحظاتهم من تعديل على بعض الفقرات واستبدال بدائله كما مر ذكره في صفحة (92).

ت - صدق البناء Construct Validity

يعرف صدق البناء على أنه مدى قدرة الاختبار على قياسه لتكوين فرضي معين أو لسمة معينة (كوافحة، 2010، ص 116).

وقد تم التحقق من صحة هذا المؤشر في الإجراءات السابقة عن طريق تحليل فقرات المقياس إحصائياً وحساب معاملات تمييزها.

أشار عيسوي (1999) إلى إن معاملات التمييز الدالة إحصائياً تعد مؤشراً على صدق بناء المقياس (عيسوي، 1999، ص 52).

يعد المقياس الذي قد أعدت فقراته عن طريق (التحليل الإحصائي للفقرات) بأنه يتصف بصدق البناء (مجيد، 2014، ص 58).

11 - مؤشر الثبات لمقياس الاستحقاق النفسي

الاختبار الثابت هو الاختبار الذي يعطي قياسات او تقديرات ثابتة إذا ما تكرر تطبيقه على المجموعة ذاتها مرتين ويجب ان يكون بينها فاصل زمني (عموشاً 2009، ص 255).

ويقصد بثبات درجات الاختبارات على انه مدى خلو هذه الدرجات من الأخطاء غير المنتظمة التي تتخلل القياس، فدرجات الاختبار تعد ثابتة إذا كان الاختبار يقيس سمة معينة في الظروف المتباينة التي تؤدي إلى أخطاء القياس قياساً متسقاً، فالثبات يعني هنا الدقة او الاتساق في القياس (علام، 2000، ص 131).

تمثل معاملات الارتباط المستخرجة معامل الاتساق الداخلي للمقياس، ويتضح عن طريق معاملات الارتباط المستخرجة بطريقة الاتساق الداخلي في جدول (6) أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0,05) درجة حرية (398) وذلك لأن عند مقياسها مع القيمة الجدولية البالغة (0,098) تبين أنها اكبر من القيمة الجدولية، وفي ضوء هذا الإجراء تبين أن جميع الفقرات مميزة والبالغ مجموع عددها (41) فقرة.

10 - مؤشرات الصدق لمقياس الاستحقاق النفسي الصدق هو قدرة اختبار على قياس ما صمم ذلك للاختبار لقياسه . (Barker et al., 2002, p. 65)

وأيضاً يقصد به أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه، أي انه قادر على ان يقيس الوظيفة التي يفترض بأنه يقيسها (اسماعيل، 2004، ص 85).

ويقصد بصدق الاختبار بانه يقيس فعلاً السمة او القدرة أو الاستعداد أو الاتجاه الذي وضع للاختبار لقياسه، أي انه يقيس فعلاً ما يقصد أن يقيسه (عيسوي 1999، ص 45).

وقد تم التحقق من بعض مؤشرات صدق مقياس الاستحقاق النفسي التي قامت ببنائه الباحثة في بحثها الحالي كما يأتي:

ب - الصدق الظاهري Face Validity

يعرف الصدق الظاهري على انه ذلك المظهر العام للاختبار، أي ما بمعناه هو الاطار الخارجي ويضم نوع الفقرات ووضوحها وكيفية صياغتها ودرجة موضوعيتها، وان يبدو الاختبار بانه مناسب وملائم للفرد الذي يقيس لديه والمدى الذي تبدو فيه فقرات ذلك الاختبار مرتبطة بالمتغير الذي يتم قياسه (عبد المؤمن، 2008، ص 274).

وقد تم التحقق من هذا النوع من الصدق عن طريق الإجراءات التي تم القيام بها للتحقق من صلاحية

ولاستخراج الثبات تم استعمال:

أ- طريقة معامل (الفا كرونباخ) للاتساق الداخلي
Alpha coefficient consistency

يحسب معامل ألفا كرونباخ لفحص الاتساق الداخلي للمقياس، وهو مؤشر لثبات ذلك المقياس، ويوفر الاتساق الداخلي معلومات فيما يتعلق بخطأ القياس على وجه التحديد (O'Rourke et al., 2005, p. 159)

ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة تمت الاستعانة بمعامل الفا كرونباخ لاستخراج الاتساق الداخلي للمقياس الحالي وجاءت النتائج بعد تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (400) موظف وموظفة بأن قيمة معامل الفا كرونباخ لمقياس الاستحقاق النفسي بلغ (0,91) إن معامل ألفا كرونباخ الذي يساوي أو أكبر من (0,80) هو معامل ثبات عالٍ، أما المعامل الذي يبلغ (0,60) هو معامل ثبات منخفض (Nunnally & Bernstein, 1994, p. 252).

12- الأداة بصورتها النهائية

يتكون مقياس الاستحقاق النفسي بصورته النهائية

من (60) فقرة، فقرة واحدة منها مصّاعة ضد الظاهرة هي: (36) أما بقية الفقرات البالغ عددها (56) فقرة فقد مصّاعة مع الظاهرة، الفقرات .

● بدائل المقياس:

- رباعية على طريقة ليكرت وهي: (تنطبق علي دائماً- تنطبق علي غالباً- تنطبق علي نادراً- لا تنطبق علي ابدا).

● أوزان البدائل:

- للفقرات التي مع الظاهرة كالآتي: (تنطبق علي دائماً = 4 ، تنطبق علي غالباً = 3 ، تنطبق علي نادراً = 2 ، لا تنطبق علي ابدا = 1).

- أما للفقرات التي ضد الظاهرة كالآتي: (تنطبق علي دائماً = 1 ، تنطبق علي غالباً = 2 ، تنطبق علي نادراً = 3 ، لا تنطبق علي ابدا = 4).

كما موضح في ملحق (7).

13- المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستحقاق

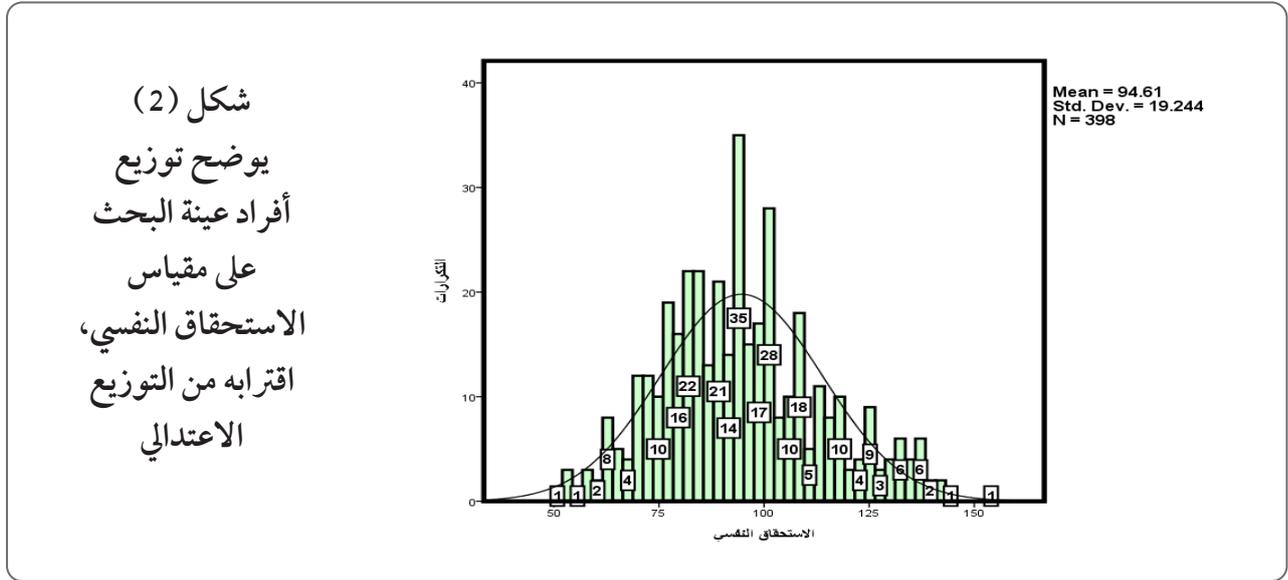
النفسي

تم استخراج المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستحقاق النفسي عن طريق الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8) المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستحقاق النفسي

ت	المؤشرات الإحصائية	القيم
1	عدد أفراد العينة N	400
2	الوسط الفرضي Hypothetical Mean	102,5
3	المتوسط الحسابي Mean	94,60
4	الوسيط Median	93,5
5	المنوال Mode	95
6	الانحراف المعياري Standard Deviation	19,244
7	التباين Variance	370,334
8	الالتواء Skewness	0,397
9	التفرطح Kurtosis	0,109 -
10	المدى Range	102
11	أقل درجة Minimum	51
	أعلى درجة Maximum	153

ويبين توزيع العينة اقترابه من التوزيع الاعتمالي كما موضح في شكل (1).



وكانت عدد الفقرات المصاغة ضد الظاهرة (23) فقرة هي: (1, 4, 7, 10, 15, 18, 21, 25, 27, 28, 33, 34, 40, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60)، خمسة مجالات وهي:

1- عامل السلبي: يعكس هذا العامل الميل الى المشاعر السلبية مثل الخوف والقلق والحجل وفقدان السيطرة في المواقف الصعبة، مثل الحزن والاكتئاب والغضب والعداء، الأفراد الذين يسجلون انخفاض في سمة العصابية يتميزون عادة بالاستقرار العاطفي، ونادراً ما ينزعجون، اما الأفراد الحاصلين على درجات عالية في هذا المجال يمثلون تأثيرات سلبية بشكل منتظم انعدام الأمن والوعي الذاتي، وحساسية للنقد والفضول، ويتضمن هذا العامل (12) فقرة هي: (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12).

2- عامل الايجابية: يعكس هذا العامل الميل الى التواصل والديناميكية والميل للعواطف الايجابية يكون الفرد منفتح، اجتماعي، صريح، حماسي، مبتهيج يحب أن يكون في مجموعة ويكون القائد في المجموعة، يميل للبحث عن الأثارة. ويتضمن هذا العامل (12) فقرة

الأداة الثانية: ومقياس التلاعب النفسي التحكمي بعد أن تم الاطلاع على العديد من الأدبيات والدراسات ذات العلاقة بمتغير البحث ومقياس التلاعب النفسي التحكمي والأطر النظرية التي تناولتها تلك الدراسات والأدبيات، والتي تمت الإشارة إليها في الفصل الأول والثاني من هذا البحث والاطلاع على الأدوات والبالغين في المجتمع اظهرت المقياس مستويات عالية بشكل معقول من الثبات. (Ashton & Lee, 2009, pp. 340 – 342)

1. قامت الباحثة ببناء مقياس يتكون من (44) فقرة، موزعة على خمسة ابعاد إذ كانت السلبية تتكون من (8) فقرات والايجابية من (8) فقرات قبولية (9) فقرات والضمير الحي (9) فقرات والانفتاح على الخبرة (8) فقرات، كان الهدف هو انشاء قائمة جرد قصير من شأنها أن تسمح بكفاءة وتقييم والمقامت الباحثة ببناء مقياس (77) (John & Srivastava, 1999, p. 71)

1- وصف مقياس وقامت الباحثة ببناء مقياسها الأصلي يتكون المقياس بصورته الأصلية من (60) فقرة،

أن المقبولية تعكس الميل نحو الاستقرار الاجتماعي والميل العام للاهتمام باحتياجات ورغبات ومشاعر الآخرين والامتناع عن الاعتداء او فرض إرادته على الآخرين. ويتضمن هذا العامل (8) فقرة هي: (44,43,42,41,40,39,38,37,)

5- عامل حيوية الضمير Conscientiousness: يعكس هذا العامل القدرة على التخطيط للمستقبل وتأخير الاشباع والعمل بثبات نحو تحقيق الأهداف، الأفراد ذو الضمير العالي، يكون اداء مهامهم موجهه او محددة، جديري بالثقة، يمكن الاعتماد عليهم، حذرين، منظمين، دقيقين، طموحين، مثابرين، اما الأفراد الذين لديهم درجة منخفضة في هذا البعد لا يهتمون كثيراً بالنظام ولا يتحملون المسؤولية ولا يمكن الاعتماد عليهم (37 - 33, Pocnet, 2013).

ويتضمن هذا العامل (12) فقرة هي: (46, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56) وملحق (7) يوضح ذلك. وجدول (9) يوضح أرقام الفقرات التي تقيس كل عامل كل من العوامل الخمسة للمقياس.

هي: (13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24).

3- عامل انفتاح على الخبرة - Openness to Experience: يعكس هذا العامل الميل الى الحلم وإلى الادراك الحدسي لمشاعر الآخرين او الذات، تذوق الأنشطة الفكرية، وكذلك الانفتاح والتسامح مع الأفكار والقيم المختلفة، أن الأفراد الذين لديهم مستوى عال من هذا البعد هم مفكرين وحساسين من الناحية الجمالية، يميل الأفراد المنفتحون إلى أن يكونوا مرنين معرفياً وفضولياً وخياليين والحصول على أعلى درجات في اختبارات الذكاء ومتابعة مستويات أعلى في التعليم أن الأفراد الذين يسجلون نقاطاً منخفضة في هذا البعد يتسمون عادة بالامثال والمقاومة والحدائة والتناسق في الاعدادات. ويتضمن هذا العامل (12) فقرة هي: (25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35).

4- عامل المقبولية Agreeableness: يعكس هذا العامل القدرة على التعايش بسهولة مع الآخرين والثقة بهم الفرد الذي يكون لديه مستوى مقبولية مرتفع يكون لطيف، ودود، وله قلب رقيق، اما الأفراد الذين لديهم درجات منخفضة في هذا البعد عادة ما يتميز بالعناد، وأنانياً، وشكاكاً في نوايا الآخرين، ويبدو

جدول (9) أرقام الفقرات واتجاه الفقرة التي تقيس كل عامل من العوامل الخمسة في مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

العوامل	أرقام الفقرات	اتجاه الفقرة	
		مع الظاهرة	ضد الظاهرة
السلبية	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	2,3,4,5,6,8,9,11,12	1,7,10
الاجابية	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24	13,14,16,17,19,20,22,23,24	15,18,21
انفتاح على الخبرة	25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36	26,29,30,31,32,35,36	25,27,28,33,34
المقبولية	37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48	37,38,39,41,43	40,42,44,45,46,47,48
حيوية الضمير	49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60	49,50,51,52,53,54,55	56,58,59,60

3- عرض مقياس العوامل الخمسة الكبرى

لشخصية على المحكمين (صلاحية الفقرات)
تم عرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس، المدرجة أسماؤهم في ملحق (4)، بعدما تم توضيح الغرض من الدراسة والتعريف النظري المُبنى للدراسة ونوع العينة التي سيطبق عليها المقياس وأعمارهم ومستوى تحصيلهم وطلب إبداء آرائهم وملاحظاتهم بشأن المقياس ومدى صلاحية فقراته وبدائله وأوزانها وما تتطلب من حذف أو تعديل، كما موضح في ملحق (8). وقد تم الإبقاء على جميع فقرات المقياس التي حصلت على نسبة اتفاق (75%) فأعلى من قبل المحكمين، إذ يتم قبول فقرات المقياس وبدائله حسب قيم مربع كاي المستخرجة، وجدول (10) يوضح ذلك.

2- نوع البدائل وطريقة تصحيح مقيا

البدائل في البداية كانت خماسية وكالاتي (موافق جداً- موافق- محايد- غير موافق- غير موافق جداً)، ويتم تصحيح الاستجابات على المقياس بإعطاء درجات (1-5) درجة للفقرات (مع الظاهرة) و (5-1) درجة للفقرات (ضد الظاهرة). وبما ان المقياس تكون من (60) فقرة فقد كانت اعلى درجة من الممكن ان يحصل عليها المستجيب على المقياس (300) واقل درجة (60)، لكن هذه البدائل تم تعديلها ببدائل رباعية واصبحت (تنطبق علي دائماً- تنطبق علي غالباً- تنطبق علي نادراً- لا تنطبق علي ابدا) وتأخذ الاوزان (4-1) للفقرات (مع الظاهرة) و(1-4) للفقرات (ضد الظاهرة) بعدما تم عرضها على المحكمين في اجراء عرض المقياس على المحكمين (صلاحية الفقرات).

جدول (10)

قيم مربع كاي لاستخراج نسبة موافقة الأساتذة المحكمين على فقرات وبدائل مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

رقم الفقرة	عدد الفقرات	الموافقون		مستوى الدلالة (0.05)
		النسبة المئوية	التكرارات	
4, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 23, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 50, 51, 52, 54, 55, 57, 58	35	87,5	14	دالة
1, 2, 3, 6, 13, 18, 22, 24, 25, 27, 35, 36, 45, 47, 48, 49, 53, 56, 59, 60	20	81,25	13	دالة
5	1	75	12	4
7, 10, 20, 44, 45, 60,	4	68,75	11	غير دالة
البدائل				
خماسية		68,75	11	غير دالة

(3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1)، مع اقتراح تعديلات على بعض الفقرات، وتم استبدال البدائل من خماسية الى بدائل رباعية (تم ذكره انفا). كما موضح في ملحق (9).

في ضوء آراء المحكمين تمت الموافقة على فقرات المقياس، أذتمت الموافقة على (56) فقرة ما عدا الفقرات (7, 10, 20, 44, 56)، وتم استبعادها من المقياس وذلك لأن قيمة مربع كاي لآراء المحكمين على الفقرات البالغة (2,25) اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة

للشخصية، وباستعمال العينة ذاتها، البالغ عدد أفرادها (400) موظف وموظفة.

وقد تم استعمال طريقتين لتحليل الفقرات:
أ. طريقة المجموعتين الطرفيتين

تراوحت الدرجات الكلية للاستمارات في المجموعة العليا في المقاييس الفرعية الخمسة وعلى التوالي كالآتي: (العصابية (26-37) درجة، الانبساطية (34-41) درجة، انفتاح على الخبرة (35-44) درجة، المقبولية (35-42) درجة، حيوية الضمير (45-48) درجة.

أما في المجموعة الدنيا فقد تراوحت الدرجات الكلية كالآتي: العصابية (20-10) درجة، الانبساطية (30-17) درجة، انفتاح على الخبرة (30-21) درجة، المقبولية (30-17) درجة، حيوية الضمير (-26) 39) درجة، وبعدها تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات كل مقياس من المقاييس الفرعية الخمسة في المجموعتين العليا والدنيا، تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة عن طريق مقايستها بقيمة تائية جدولية وجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11) القوة التمييزية لفقرات كل مقياس مع مجالته الخمسة

4- إعداد تعليمات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

تمت إعداد التعليمات بالصيغة نفسها التي صيغت لمقياس الاستحقاق النفسي.

5- التجربة الاستطلاعية لمقياس التلاعب النفسي التحكمي

قامت الباحثة بتطبيق مقياس التلاعب النفسي التحكمي ملحق (10)، على عينة بلغ عددها (20) موظف وموظفة بواقع (12) ذكور و(8) أناث، وكانت أعمارهم متباينة، وتحصيلهم الدراسي متباين أيضاً ومتباينين في حالة العمل، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من (وزارة البيئة)، وبعد ملاحظة الاستجابات تبين أن التعليمات والفقرات والبدايل كانت واضحة، كما تبين أن مدى الوقت الذي يستغرقه المفحوص في الإجابة على المقياس يتراوح من (25-15) دقيقة.

6- التحليل الإحصائي للفقرات

لتحليل فقرات المقياس الحالي اتبعت الباحثة الإجراءات ذاتها التي استعملت في تحليل فقرات مقياس الاستحقاق النفسي لكل مقياس من المقاييس الخمسة الفرعية في مقياس العوامل الخمسة الكبرى

العصابية						
دلالة الفروق عند مستوى دلالة (0.05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال احصائياً	6.423	928.	2.13	1.059	3.00	1
دال احصائياً	8.247	587.	1.31	1.075	2.28	6
دال احصائياً	16.306	803.	1.97	602.	3.55	11
دال احصائياً	3.204	977.	2.21	1.060	2.66	16
دال احصائياً	12.508	832.	2.00	833.	3.42	21
دال احصائياً	8.758	566.	1.16	1.043	2.16	25
دال احصائياً	13.839	831.	1.90	760.	3.40	31
دال احصائياً	13.754	698.	1.71	848.	3.17	36
دال احصائياً	14.243	593.	1.32	952.	2.86	41
دال احصائياً	13.504	938.	1.79	767.	3.36	46

الانساطية						
دلالة الفروق عند مستوى دلالة (0.05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال احصائياً	13.309	856.	2.34	593.	3.68	2
دال احصائياً	11.567	837.	2.14	774.	3.41	7
دال احصائياً	7.150	905.	3.18	382.	3.85	12
دال احصائياً	7.966	833.	2.92	558.	3.69	17
دال احصائياً	8.825	955.	2.68	670.	3.67	22
غير دالة احصائياً	-1.910-	740.	1.56	756.	1.37	26
دال احصائياً	10.500	731.	2.63	626.	3.60	32
دال احصائياً	8.726	974.	2.80	540.	3.73	37
دال احصائياً	6.557	892.	2.77	717.	3.49	42
دال احصائياً	12.250	707.	2.80	483.	3.81	47
دال احصائياً	7.215	989.	2.89	656.	3.71	51
انفتاح على الخبرة						
دلالة الفروق عند مستوى دلالة (0.05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال احصائياً	2.407	1.114	2.26	1.091	2.62	3
دال احصائياً	9.227	898.	2.84	509.	3.76	8
دال احصائياً	5.402	919.	1.66	1.226	2.45	13
دال احصائياً	12.335	1.029	2.23	665.	3.69	18
دال احصائياً	6.113	1.079	2.35	1.058	3.24	23
دال احصائياً	11.557	946.	2.04	902.	3.49	27
دال احصائياً	4.451	765.	3.44	490.	3.82	33
دال احصائياً	3.905	1.032	2.02	1.160	2.60	38
دال احصائياً	5.524	768.	1.91	1.100	2.62	43
دال احصائياً	6.485	953.	2.27	1.018	3.14	48
دال احصائياً	16.607	881.	2.09	536.	3.74	52
دال احصائياً	10.778	846.	1.94	883.	3.20	55

المقبولية						
دلالة الفروق عند مستوى دلالة (0.05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال احصائياً	5.683	918.	3.29	436.	3.84	4
دال احصائياً	4.633	1.100	2.62	852.	3.24	9
دال احصائياً	8.220	1.047	2.69	729.	3.69	14
دال احصائياً	12.675	1.055	2.09	703.	3.64	19
دال احصائياً	6.705	720.	3.12	593.	3.72	24
دال احصائياً	9.952	1.000	2.03	854.	3.29	28
دال احصائياً	7.958	809.	3.29	247.	3.94	34
دال احصائياً	7.964	901.	2.19	977.	3.21	39
دال احصائياً	6.045	752.	1.70	948.	2.41	44
دال احصائياً	8.242	930.	1.94	952.	2.99	49
دال احصائياً	10.252	1.121	2.06	999.	3.55	53
حيوية الضمير						
دلالة الفروق عند مستوى دلالة (0.05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال احصائياً	11.629	906.	2.90	230.	3.94	5
دال احصائياً	10.848	820.	3.02	314.	3.94	10
دال احصائياً	10.431	803.	3.19	000.	4.00	15
دال احصائياً	10.891	877.	2.75	439.	3.78	20
دال احصائياً	10.494	833.	3.13	135.	3.98	29
دال احصائياً	11.424	828.	3.07	096.	3.99	30
دال احصائياً	11.940	624.	3.15	263.	3.93	35
دال احصائياً	12.040	939.	2.75	365.	3.92	40
دال احصائياً	10.376	702.	3.22	211.	3.95	45
دال احصائياً	14.483	942.	2.31	507.	3.80	50
دال احصائياً	11.147	940.	2.70	436.	3.81	54
دال احصائياً	10.361	958.	2.92	327.	3.93	56

والطرفيتين كما مر ذكره سابقاً وكما يأتي:
(1) أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتمي إليه
عن طريق ارتباط الفقرات بمحك خارجي أو داخلي، تحسب معاملات الارتباط، وعندما لا يتوفر محكاً خارجياً، فسيكون أفضل محك داخلي هو الدرجة الكلية للمقياس (Anastasi, 1997, p. 129).
تم حساب الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات مقياس التلاعب النفسي التحكيمي، فاصبح لكل فرد خمسة درجات كلية تمثل استجابته على المجالات الخمسة بعدها تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتمي إليه الفقرة، وجدول (12) يوضح ذلك.

وعن طريق ملاحظة الجدول (13) نجد أن جميع الفقرات دالة إحصائياً بدرجة حرية (214) ومستوى دلالة (0,05) وقيمة تائية جدولية (1,96). ماعدا الفقرة (26) إذ كانت اقل من القيمة التائية الجدولية وتم استبعادها من المقياس الفرعي للانبساطية في مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. وفي ضوء هذا الإجراء تبين أن (55) فقرة مميزة من مجموع (56) فقرة في مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

ب- طريقة الاتساق الداخلي - Internal Consistency Method

لاستخراج الاتساق الداخلي تم استعمال البيانات ذاتها التي اعتمدت في استخراج القوة التمييزية في طريقة العينتين الطرفيتين البالغة (400) استمارة ماعدا بيانات الفقرة (26) لعدم دلالتها في طريقة المجموعتين

الجدول (12)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقاييس الفرعية الخمسة في مقياس التلاعب النفسي التحكيمي

حيوية الضمير		المقبولية		الانفتاح على الخبرة		الانبساطية		العصابية	
قيمة معامل الارتباط	رقم								
636.	5	335.	4	163.	3	530.	2	350.	1
591.	10	241.	9	470.	8	496.	7	437.	6
654.	15	396.	14	287.	13	351.	12	613.	11
445.	20	585.	19	560.	18	498.	17	232.	16
558.	29	359.	24	291.	23	482.	22	577.	21
677.	30	498.	28	545.	27	493.	32	478.	25
577.	35	435.	34	233.	33	405.	37	575.	31
506.	40	432.	39	235.	38	336.	42	627.	36
590.	45	352.	44	306.	43	592.	47	633.	41
493.	50	447.	49	373.	48	392.	51	625.	46
474.	54	499.	53	622.	52				
523.	56			519.	55				

مع بعضها ببعض بانها دالة إحصائيا فهذا يدل على ان مجالات المقياس متجانسة ولا يتطلب المقياس إجراء تحليل عاملي له (O'Rourke et al., 2005, p. 166). وقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مجال من مجالات المقياس الخمسة؛ ومعاملات ارتباط بيرسون بين الدرجات الكلية للمجالات الخمسة للمقياس مع بعضها البعض، وجدول (13) يوضح ذلك.

(3) حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية لمقياس التلاعب النفسي التحكمي؛ ومعاملات الارتباط بين الدرجات الكلية للمجالات الفرعية للمقياس. يشار الى الاتساق الداخلي للمقياس على انه قوة ارتباط درجة كل مجال بالدرجة الكلية للمقياس (بركات، 2007، ص 178). وعندما تشير معاملات ارتباط مجالات المقياس

جدول (13) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجالات المقياس الخمسة والدرجة الكلية للتلاعب النفسي التحكمي؛ وفي معاملات الارتباط بين الدرجات الكلية للمقاييس الفرعية الخمسة.

المتغيرات	العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	العصابية	الانبساطية	انفتاح على الخبرة	مقبولية	حيوية الضمير
التلاعب النفسي التحكمي	1					
السلبية	290 .	1				
الاجيائية	682 .	171.-	1			
انفتاح على الخبرة	613 .	195.-	249 .	1		
مقبولية	626 .	405.-	365 .	309 .	1	
حيوية الضمير	732 .	275.-	490 .	274 .	480 .	1

7- مؤشرات الصدق لمقياس التلاعب النفسي التحكمي

أ. الصدق الظاهري : تم التحقق من الصدق الظاهري عن طريق الإجراءات التي تم القيام بها للتحقق من صلاحية فقرات المقياس وتم الأخذ بملاحظات الخبراء من تعديل على بعض الفقرات مع حذف فقرات (7، 10، 20، 44)، كما هو موضح في صفحة (107).

ب. صدق البناء : تم التحقق من صحة هذا المؤشر في الإجراءات السابقة عن طريق تحليل فقرات المقياس

تمثل معاملات الارتباط المستخرجة معامل الاتساق الداخلي للمقياس، ويتضح عن طريق جداول معاملات الارتباط المستخرجة بطريقة الاتساق الداخلي جدول (10) و(11) أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0,05) درجة حرية (398) أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0,05) درجة حرية (0,098) وذلك لأن عند مقايستها مع القيمة الجدولية البالغة (1,96) تبين أنها اكبر من القيمة الجدولية، وفي ضوء هذا الإجراء تبين أن جميع الفقرات مميزة والبالغ مجموع عددها (55) فقرة.

- أذ تم استبعاد فقرة واحدة في طريقة المجموعتين الطرفيتين لعدم دلالتها الإحصائية.
- 8- مؤشر الثبات لمقياس التلاعب النفسي التحكيمي
أ- طريقة معامل (الفا كرونباخ) للاتساق الداخلي :
بلغت قيمة معامل الفا كرونباخ لمقياس التلاعب النفسي التحكيمي (0,70)، وبلغت قيم معاملات الفا كرونباخ للمقاييس الفرعية الخمسة كالآتي وعلى التوالي : السلبية (0,691) الايجابية (0,589) انفتاح على الخبرة (0,465) المقبولية (0,523) حيوية الضمير (0,799) وهي معاملات ثبات مقبولة.
- وأيضاً يمكن أن يعد معامل ثبات مقبول عند مقارنته بمعاملات الفا كرونباخ للدراسات السابقة الأخرى عن التلاعب النفسي التحكيمي :
- دراسة مصطفى وبتو (2005) بلغت السلبية (0,79) والايجابية (0,81) والانفتاح (0,82) والمقبولية (0,79) وحيوية الضمير (0,80) (مصطفى، 2005، ص2)
- 9 - الأداة بصورتها النهائية
تكون مقياس التلاعب النفسي التحكيمي من (55) فقرة، وكان (19) فقرة منها (ضد الظاهرة) وهي: (1) 3، 12، 13، 16، 18، 19، 27، 36، 38، 39، 42، 43، 47، 48، 49، 52، 53، 55) أما بقية الفقرات كانت (مع الظاهرة) البالغ عددها (36) فقرة، موزعة على (5) مقاييس فرعية ومرتبة كالآتي:
- الأول: السلبية وتكون من 10 فقرات هي (1,6,11,16,21,25,30,35,40,45).
- الثاني: الايجابية وتكون من 10 فقرات هي: (2,7,12,17,22,31,36,41,46,50).
- الثالث: انفتاح على الخبرة وتكون من 12 فقرة هي: (3,8,13,18,23,26,32,37,42,47,51,54).
- الرابع: المقبولية وتكون من 11 فقرة هي: (8,48,52,43,27,36,38,39,42,47,48,49,52,53,55).
- الخامس: حيوية الضمير وتكون من 12 فقرة هي: (5,10,15,20,28,29,34,39,44,49,53,55).
- بدائل المقياس:
- رباعية على طريقة ليكرت وهي: (تنطبق علي دائماً- تنطبق علي غالباً- تنطبق علي نادراً- لا تنطبق علي ابدا).
- أوزان البدائل:
- للفقرات التي مع الظاهرة كالآتي: (تنطبق علي دائماً=4، تنطبق علي غالباً=3، تنطبق علي نادراً=2، لا تنطبق علي ابداً=1).
- أما للفقرات التي ضد الظاهرة كالآتي: (تنطبق علي دائماً=1، تنطبق علي غالباً=2، تنطبق علي نادراً=3، لا تنطبق علي ابداً=4).
- 10- المؤشرات الإحصائية لمقياس التلاعب النفسي التحكيمي
تم استخراج المؤشرات الإحصائية لمقياس التلاعب النفسي التحكيمي عن طريق الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وجدول (14) يوضح ذلك.

جدول (14) المؤشرات الإحصائية لمقياس التلاعب النفسي التحكيمي

القيم لمقياس العوامل الخمسة والعوامل كل عامل على حدة						المؤشرات الإحصائية	ت
الضمير	المقبولية	الانفتاح	الانبساطية	العصبية	العوامل الخمسة		
400	400	400	400	400	400	عدد أفراد العينة	1
30	27,5	30	25	25	137,5	الوسط الفرضي	2
41,77	32,44	32,69	31,92	23,41	162,22	المتوسط الحسابي	3
43,00	33,00	33,00	32,00	23,00	164	الوسيط	4
44,00	35,00	34,00	32,00	23,00	158	المنوال	5
4,928	4,350	4,619	4,003	5,066	12,053	الانحراف المعياري	6
24,28	18,86	21,49	15,90	25,79	139,528	التباين	7
854-	328-	0,39-	393-	288	0,417-	الالتواء	8
0,146	0,213	302-	0,265	0,54-	0,368	التفرطح	9
22,00	25,00	23,0	24,00	27,00	73	المدى	10
26,00	17,00	21,0	16,00	10,00	118	أقل درجة	11
48,00	42,00	44,0	40,00	37,00	191	أعلى درجة	

من (9) وزارات في محافظة بغداد (ملحق 12)، بلغ عددها (400) موظفاً وموظفة بواقع (200) ذكر، و(200) أنثى، وبعمر (30 سنة فأقل) و(أكثر من 30 سنة)، وبحالة وظيفية (دائمي - عقد)، وقد امتدت مدة التطبيق من 14/3/2019 إلى 10/4/2019، وبعدها تم إجراء تحليل البيانات لاستخراج النتائج على وفق طبيعة وأهداف البحث التي تم تحديدها في الفصل الأول.

سادساً: الوسائل الإحصائية Statistical Devices تم استعمال وسائل إحصائية عديدة في إجراءات بناء مقياس الاستحقاق النفسي وتقنين مقياس التلاعب

ويشير توزيع العينة اقترابه من التوزيع الاعتمادي كما موضح في شكل (3).

يوضح توزيع أفراد عينة البحث على مقياس التلاعب النفسي التحكيمي ولكل مجال على حدة على التوالي اقترابه من التوزيع الاعتمادي خامساً: التطبيق النهائي

بعد أن تم التأكد من استخراج الخصائص السيكومترية للمقياسين (الاستحقاق النفسي والتلاعب النفسي التحكيمي) بعدها تم تطبيق المقياسين معاً (ملحق 6، ملحق 10)، على عينة اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية بالتساوي من حيث متغير الجنس،

6- الالتواء والتفرطح والمتوسط الفرضي والحسابي والمتوسط والوسيط والمنوال والمدى والتباين والانحراف المعياري
- لاستخراج الخصائص السايكومترية لمقياسي البحث.

7- تحليل التباين الثلاثي

Three Way Analysis of Variances

للتعرف على الفروق في الاستحقاق النفسي والتلاعب النفسي التحكيمي تبعاً لمتغير الجنس والعمر والحالة الوظيفية والتفاعل بين هذه المتغيرات لدى الموظفين.

الفصل الرابع : نتائج البحث

تضمن هذا الفصل عرض للنتائج التي توصلت إليها الباحثة على وفق تسلسل أهدافه التي وضعت في الفصل الأول بعدما تم إجراء التحليلات الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها عن طريق تطبيق مقياسي البحث الحالي على أفراد عينة الموظفين، ومن ثم تفسير النتائج ومناقشتها في ضوء النظريتين المتبناة في البحث الحالي والدراسات السابقة التي تتعلق بمتغيري البحث، ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات وكما يأتي:

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

الهدف الأول: قياس الاستحقاق النفسي لدى الموظفين

لقد أظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس الاستحقاق النفسي على عينة بالغ عددها (400) موظف وموظفة، أن المتوسط الحسابي بلغ (94,60) والانحراف المعياري بلغ (19,244) وعند حساب الفرق بين متوسط درجات العينة على مقياس الاستحقاق

النفسي التحكيمي الذي قامت ببناءه الباحثة في البحث الحالي، وفي تحليل نتائج البحث الحالي بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science (SPSS، الوسائل الإحصائية هي:

1 - الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين

- لحساب معامل تمييز الفقرات بطريقة المجموعتين المتطرفتين لمقياسي البحث.

2 - معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient)

أ. في طريقة الاتساق الداخلي لكلا لاستخراج كل من:
1. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس لمقياس الاستحقاق النفسي

2. علاقة درجة الفقرة بدرجة المقياس التلاعب النفسي التحكيمي

3. للمجالات الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس والارتباطات بين الدرجات الكلية للمجالات لمقياس التلاعب النفسي التحكيمي.

ب. لاستخراج العلاقة الارتباطية بين الاستحقاق النفسي التلاعب النفسي التحكيمي لدى الموظفين.

3 - مربع كاي

- لاستخراج دلالة آراء المحكمين في صلاحية فقرات وبدائل كلا المقياسين.

4 - معادلة الفا كرونباخ (Coefficient Alpha)

- لاستخراج الثبات لمقياسي البحث.

5 - الاختبار التائي لعينة واحدة (t-test one)

(Sample)

لحساب دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للاستحقاق النفسي والتلاعب النفسي التحكيمي. من أجل قياس الاستحقاق النفسي والتلاعب النفسي التحكيمي لدى الموظفين.

النفسي والمتوسط الفرضي⁽¹⁾ للمقياس البالغ (102,5) ودرجة حرية (399)، وهذا يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي، هذا يُشير إلى أن الموظفين لديهم استحقاق منخفض كما موضح في جدول (15).

عن طريق استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample t.test)، وجد أن الفرق دال إحصائياً، إذ ظهر أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (-8,202) أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96)، عند مستوى دلالة

جدول (15) الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة لقياس الاستحقاق النفسي لدى افراد الموظفين

مستوى الدلالة (0,05)	درجة الحرية	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير
		الجدولية	المحسوبة					
دالة إحصائياً	399	1.96	-8.202	102.5	19.244	94.60	400	الاستحقاق النفسي

من الصفات الايجابية التي بدورها تخفف شعورهم بالاستحقاق النفسي مثل الاحساس بروح الفريق الواحد.

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق في الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

ولتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في مقياس الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر كما موضح في جدول (16).

وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن هؤلاء الموظفين في دوائر الدولة العراقية لديهم رضا ويشعرون بالإنصاف لما يحصلون عليه مقابل ما يكلفون من مهام ويتسمون بسلوك المساعدة والتعاون مما أدى بهم الى خفض الاستحقاق لديهم بحكم طبيعة المجتمع العراقي فالأسر العراقية تنشأ الأفراد على مثل هذه المفاهيم المتمثلة بالتعاون وعدم الصراع، فهذا بدوره أدى إلى مشاعر الاستحقاق فضلاً عن هؤلاء الموظفين عندما يقارنون أنفسهم مع اقربائهم العاطلين عن العمل يشعرون بأنهم حصلوا على الكثير مما لم يحصل عليه العاطلين من وظائف وما يترتب عليها من فرص، فضلاً عن هذه الوظائف ادت به الى تعزيز شعورهم بالهوية والانتماء وبدوره عزز لديهم الكثير

(1) تم استخراج الوسط الفرضي لمقياس الاستحقاق عن طريق جمع أوزان البدائل وتقسيم الناتج على عدد البدائل ثم ضرب الناتج في عدد فقرات المقياس.

جدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة
في مقياس الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

العدد	الانحراف المعياري	المتوسطات	العمر	الحالة الوظيفية	الجنس
31	16.933	98.39	30 سنة فاقل	دائمي	ذكور
99	18.760	90.20	اكتر من 30 سنة		
130	18.609	92.15	المجموع		
35	19.039	105.23	30 سنة فاقل	عقد	
35	22.105	105.71	اكتر من 30 سنة		
70	20.480	105.47	المجموع		
66	18.269	102.02	30 سنة فاقل	المجموع	
134	20.761	94.25	اكتر من 30 سنة		
200	20.260	96.82	المجموع		
46	18.189	97.02	30 سنة فاقل	دائمي	اناث
110	17.957	89.24	اكتر من 30 سنة		
156	18.316	91.53	المجموع		
29	17.049	99.10	30 سنة فاقل	عقد	
15	13.383	88.33	اكتر من 30 سنة		
44	16.561	95.43	المجموع		
75	17.669	97.83	30 سنة فاقل	المجموع	
125	17.428	89.13	اكتر من 30 سنة		
200	17.977	92.39	المجموع		
77	17.593	97.57	30 سنة فاقل	دائمي	المجموع
209	18.304	89.69	اكتر من 30 سنة		
286	18.420	91.81	المجموع		
64	18.283	102.45	30 سنة فاقل	عقد	
50	21.330	100.50	اكتر من 30 سنة		
114	19.611	101.60	المجموع		
141	18.011	99.79	30 سنة فاقل	المجموع	
259	19.359	91.78	اكتر من 30 سنة		
400	19.244	94.60	المجموع		

وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة في مقياس الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر والتفاعل بين هذه المتغيرات تم استعمال تحليل التباين الثلاثي (Three Way Analysis of Variances), وظهرت النتائج كما في جدول (17).

جدول (17) نتائج تحليل التباين الثلاثي للفروق في درجات أفراد العينة في مقياس الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	تقدير التباين	القيمة الفائية		مستوى الدلالة (0,05)
				المحسوبة	الجدولية	
الجنس	2883.840	1	2883.840	8.518	3.84	دال احصائياً
الحالة الوظيفية	2392.308	1	2392.308	7.067	3.84	دال احصائياً
عمر	2977.852	1	2977.852	8.796	3.84	دال احصائياً
الجنس * الحالة	1937.016	1	1937.016	5.722	3.84	دال احصائياً
الجنس * عمر	509.136	1	509.136	1.504	3.84	غير دال
الحالة * الوظيفية * عمر	139.671	1	139.671	413.	3.84	غير دال
الجنس * الحالة * الوظيفية * عمر	586.878	1	586.878	1.734	3.84	غير دال
الخطأ	132707.485	392	338.540			
الكلية	147955.798	399				

والحالة الوظيفية (5,722) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.

5. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والعمر (1,504) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

6. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الحالة الوظيفية والعمر (0,413) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

7. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر (1,734) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على

عند درجتى حرية (1:392) وقيمة فائية جدولية (3,84) ومستوى دلالة (0,05).

ويتبين من جدول (17) ما يأتي:

1. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس (8,518) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
2. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الحالة الوظيفية (7,067) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
3. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير العمر (8,796) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
4. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس

عدم وجود فروق. الجنس دال لصالح الذكور والفرق في الحالة الوظيفية وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر، تم استعمال اختبار المقارنات المزدوجة الذي أشار إلى أن الفرق في الجنس دال لصالح الذكور والفرق في العمر دال لصالح العقد والفرق في الحالة الوظيفية فاقل سنة كما موضح في جدول (18).

جدول (18) المقارنات المزدوجة للمتوسطات الحسابية لدرجات أفراد العينة في مقياس الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

المتغيرات	المتوسط الحسابي	متوسط الفروق	الخطأ المعياري للفروق	مستوى الدلالة (0,05)
ذكور	96.82	6,409	2,213	دال إحصائياً
إناث	95.43			
دائمي	91.81	5,883	2,213	دال إحصائياً
عقد	101.60			
30 سنة فاقل	99.79	6,564	2,213	دال إحصائياً
اكثر من 30 سنة	91.78			

وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة في تفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية تم استعمال اختبار المقارنات المتعددة (شيفيه) الذي أشار إلى أن الفرق في التفاعل كالاتي:
- دال لصالح انثى * دائمي مقارنة بأنثى * عقد.
- دال لصالح انثى * دائمي مقارنة بذكر دائمي.
كما موضح في جدول (19).

و جدول (19) اختبار المقارنات المتعددة (شيفيه) لدرجات أفراد العينة في مقياس الاستحقاق النفسي في تفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية

الدلالة الاحصائية مستوى الدلالة (0,05)	الخطأ المعياري للفروق	الفرق في المتوسطات	(J) الجنس * الحالة الوظيفية	(I) الجنس * الحالة الوظيفية
غير دال	2.212	622.	انثى * عقد	ذكر * دائمي
دال احصائيا	2.762	13.318	ذكر * دائمي	انثى * دائمي
دال احصائيا	2.680	13.939	انثى * عقد	انثى * دائمي
غير دال	3.584	10.040	انثى * عقد	انثى * دائمي
غير دال	3.249	3.278	ذكر * دائمي	انثى * عقد
غير دال	3.180	3.900	انثى * عقد	انثى * عقد

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة سترونج وآخرون (2019) وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن الموظفين الأصغر سناً لديهم استحقاق أعلى من الموظفين الأكبر سناً إذ ينخفض الاستحقاق مع تقدم العمر ونضوج الفرد، أي يكون الاستحقاق مرتفع بين المراهقين والشباب لأن الشباب في هذا العمر يكونوا أكثر تركزاً حول ذاتهم وأكثر مادية، ولديهم توقعات عالية، التوقعات العالية هي المعيار الجديد ويطلبون المزيد من المال مقابل عمل أقل. (ث) يوجد فروق في التفاعل بالجنس * الحالة لصالح انثى * عمل دائمى وايضا لصالح انثى * عمل دائمى

الهدف الثالث: قياس التلاعب النفسي التحكمي المتمثلة بـ (السلبية، الايجابية، الانفتاح على الخبرة، المقبولة، حيوية الضمير) لدى الموظفين

لقد أظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس التلاعب النفسي التحكمي على عينة البالغة (400) موظفاً وموظفة بأن المتوسط الحسابي للمجالات الفرعية للسلبية بلغ (23,41) والانحراف المعياري بلغ (5,066)، وعند حساب الفرق بين متوسط درجات العينة على مقياس العصائية والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (25)، عن طريق استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وجد أن الفرق دال إحصائياً، أذ ظهر أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (6,279-) أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) عند درجة حرية (399) وهذا يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي، هذا يُشير إلى أن الموظفين لديهم عصائية منخفضة.

اما المتوسط الحسابي لدرجات العينة على المقياس الفرعي للايجابية فقد بلغ (31,92) والانحراف المعياري (4,003)، وعند حساب الفرق بين متوسط درجات

(أ) يوجد فروق في الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كامبل (2004) ودراسة سترونج وآخرون (2019) وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن وسائل الاعلام في المجتمع العراقي تعزز مفاهيم الى أن الذكور أكثر أحقية من الإناث (مجتمع ذكوري) مما يجعل الذكور يشعرون بأنه يجب أن يحصلوا على أكثر مما حصلوا عليه مقارنة بالإناث فلا يرضون بالمساواة بينهم وبين الإناث على الرغم من تساوي المهام المكلفين بها، يشعرون انهم يستحقوا أكثر لأن مسؤولياتهم أكثر خارج العمل مقارنة بالإناث التي تترتب عليها مسؤوليات أقل من الرجل.

(ب) يوجد فروق في الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير الحالة الوظيفية لصالح موظف العقد

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة نومان وآخرون (2002) وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن موظفين العقد يشعرون بعدم الإنصاف بينهم وبين اقرانهم في العمل على الرغم من تساوي المهام التي يقومون بها وتساويهم في التحصيل العلمي الا انه الأجور والامتيازات تختلف إذ يحصل موظف العقد على امتيازات أقل وأجور أقل من موظف الدائمي وقد تكون هناك أقدمية بالعمل قد يحصل موظف الدائمي على درجة وظيفية اعلى من الموظف العقد الذي لديه خبرة يشعر موظف العقد بعدم الإنصاف وكذلك يشعر موظف العقد بأي لحظة ممكن أن يخسر عمله مما يولد لديهم الشعور بالاستحقاق النفسي وعدم الملاءمة بين الرغبات الفردية واستحقاقاتهم.

(ت) يوجد فروق في الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير العمر لصالح 30 سنة فأقل

العينة على مقياس الانبساطية والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (25)، عن طريق استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وجد أن الفرق دال إحصائياً، أذ ظهر أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (34,584) أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وهذا يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي، هذا يُشير إلى أن الموظفين لديهم مقبولة عالية.

وبلغ المتوسط الحسابي لدرجات العينة على المقياس الفرعي لانفتاح على الخبرة (32,69) والانحراف المعياري (4,619)، وعند حساب الفرق بين متوسط درجات العينة على مقياس الانفتاح على الخبرة والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (30)، عن طريق استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وجد أن الفرق دال إحصائياً، أذ ظهر أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (47,782) أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وهذا يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي، هذا يُشير إلى أن الموظفين لديهم حيوية ضمير عالية. و جدول (20) يوضح ذلك.

وبلغ المتوسط الحسابي لدرجات العينة على المقياس الفرعي لانفتاح على الخبرة (32,69) والانحراف المعياري (4,619)، وعند حساب الفرق بين متوسط درجات العينة على مقياس الانفتاح على الخبرة والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (30)، عن طريق استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وجد أن الفرق دال إحصائياً، أذ ظهر أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (11,637) أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وهذا يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي، هذا يُشير إلى أن الموظفين لديهم انفتاح على الخبرة عالي.

اما المتوسط الحسابي لدرجات العينة على المقياس

جدول (20) الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة لقياس التلاعب النفسي التحكمي لدى الموظفين

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة (0,05)
السلبية	400	23.41	5.066	25	-6.297	399	دال احصائياً
الاجيابة	400	31.92	4.003	25	34.584	399	دال احصائياً
انفتاح على الخبرة	400	32.69	4.619	30	11.637	399	دال احصائياً
مقبولة	400	32.44	4.350	27.5	22.701	399	دال احصائياً
حيوية الضمير	400	41.77	4.928	30	47.782	399	دال احصائياً

على وظيفة إذ تعطي نوعاً من المؤشرات الإيجابية مثل التعاون والتسامح والمرونة في العمل.
الهدف الرابع: التعرف على دلالة الفروق في التلاعب النفسي التحكمي تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين
أ- السلبية : ولتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في المجال الفرعي مجال للسلبية في مقياس التلاعب النفسي التحكمي تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر كما موضح في جدول (21).

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة جرجيس (2007) واختلفت مع دراسة لعبيبي (2011) وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن الموظفين لا يعانون من سمات السلبية كالقلق والاكتئاب والعدائية والتوتر وعدم الشعور بالأمان كما اشارت النتائج ان لدى الموظفين لديهم عصابية منخفضة إذ يكونوا مستقرين وهادئين ويمكن ان يواجهون المواقف العصبية دون أن يشعروا بالضيق، اما عامل الانبساط اشارت النتائج ان الموظفين يتمتعون بالانبساطية عالية وهذا يعني ان الموظفين بطبيعة الحال نشيطون ومتحمسون وموجهون نحو العمل يبدو أنهم أيضاً لديهم ميل نحو المودة والتواصل الاجتماعي وتوكيد الذات والنشاط والبحث عن الإثارة والانفعالات الايجابية والتعاون، الانفتاح على الخبرة اشارت النتائج ان الموظفين لديهم النضج العقلي والاهتمام بالثقافة وسعة الخيال والخروج عن ما هو مألوف والاستعداد للتعامل مع افكار جديدة وغير مألوفة، اما عامل المقبولية اشارت النتائج ان الموظفين لديهم طبيعة متسامحة ويقدمون المساعدة للآخرين والتواضع والإيثار والتعاطف امتلاك الموظفين هذه السمة يجلب النجاح والتطور للمؤسسات الدولة، اما حيوية الضمير ان الموظفين لديهم ضمير عالي يميل الموظفون الى ان يكونوا حذرين ويعملون بجد ونشيطون ويثابرون حتى انهاء عملهم يميل الأفراد أن يكونوا أكثر تركيزاً وتوجهاً نحو الهدف، وفي ضوء ما تقدم يمكن تفسير ذلك بأن الموظف العراقي على اختلاف جنسهم وأعمارهم وحالتهم الوظيفية يتمتعون بشخصية إيجابية على الرغم من التلكوءات الموجودة في واقعنا لكنهم ينظرون نظرة تفاؤلية وربما يعود ذلك بسبب طبيعة التركيبة للشخصية لكل موظف إذ يعد نفسه على درجة افضل من بقية أقرانه الذين لم يحالفهم الحظ في الحصول

جدول (21) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في مجال السلبية
تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

العدد	الانحراف المعياري	المتوسطات	العمر	الحالة الوظيفية	الجنس
31	4.086	23.81	30 سنة فاقل	دائمي	ذكور
99	5.187	23.52	اكتر من 30 سنة		
130	4.933	23.58	المجموع		
35	6.693	24.03	30 سنة فاقل	عقد	
35	5.651	23.06	اكتر من 30 سنة		
70	6.168	23.54	المجموع		
66	5.581	23.92	30 سنة فاقل	المجموع	
134	5.294	23.40	اكتر من 30 سنة		
200	5.382	23.57	المجموع		
46	4.563	22.74	30 سنة فاقل	دائمي	اناث
110	4.971	23.32	اكتر من 30 سنة		
156	4.847	23.15	المجموع		
29	4.595	23.76	30 سنة فاقل	عقد	
15	3.968	23.20	اكتر من 30 سنة		
44	4.353	23.57	المجموع		
75	4.572	23.13	30 سنة فاقل	المجموع	
125	4.848	23.30	اكتر من 30 سنة		
200	4.735	23.24	المجموع		
77	4.381	23.17	30 سنة فاقل	دائمي	المجموع
209	5.063	23.41	اكتر من 30 سنة		
286	4.883	23.35	المجموع		
64	5.795	23.91	30 سنة فاقل	عقد	
50	5.164	23.10	اكتر من 30 سنة		
114	5.518	23.55	المجموع		
141	5.066	23.50	30 سنة فاقل	المجموع	
259	5.074	23.35	اكتر من 30 سنة		
400	5.066	23.41	المجموع		

الوظيفية والعمر والتفاعل بين هذه المتغيرات تم استعمال تحليل التباين الثلاثي (Three Way Analysis of Vari-ances), وظهرت النتائج كما في جدول (22).

جدول (22) نتائج تحليل التباين الثلاثي للفروق في درجات أفراد العينة في مجال السلبية تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة الفائية		تقدير التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال	3.84	322.	8.363	1	8.363	الجنس
غير دال	3.84	257.	6.667	1	6.667	الحالة الوظيفية
غير دال	3.84	074.	1.913	1	1.913	العمر
غير دال	3.84	215.	5.587	1	5.587	الجنس * الحالة
غير دال	3.84	274.	7.113	1	7.113	الجنس * عمر
غير دال	3.84	549.	14.275	1	14.275	الحالة * الوظيفية * عمر
غير دال	3.84	035.	904.	1	904.	الجنس * الحالة * الوظيفية * عمر
			25.992	392	10188.867	الخطأ
				399	10238.390	الكلي

البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.
6. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الحالة الوظيفية والعمر (0,549) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.
7. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر (0,0354) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.
تفسير النتيجة

أ. لا يوجد فروق في السلبية تبعاً لمتغير الجنس اتفقت هذه النتيجة مع دراسة لعبيبي (2011) وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن الموظفين يتمتعون بنفس المستوى في هذا العامل وقد تعزى هذه النتيجة لأسباب أن الذكور والإناث بما أن هؤلاء يعملون في نفس البيئة ويأروسون الاعمال نفسها ويتعرضون لضغوطات نفسها والمواقف نفسها فقد

عند درجتي حرية (1:392) وقيمة فائية جدولية (3,84) ومستوى دلالة (0,05).

ويتبين من جدول (22) ما يأتي:

1. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس (0,322) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.
2. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الحالة الوظيفية (0,257) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.
3. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير العمر (0,074) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.
4. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية (0,215) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.
5. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والعمر (0,274) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية

انخفاض في مستوى عامل العصابية فقد يعزى ذلك الى أن الموظفين مع تقدمهم في العمر يميلون الى الاستقرار النسبي ويكونوا اكثر هدوءاً والتزاماً بالمسؤوليات.

ث. لا يوجد فروق في التفاعل

ب- الايجابية

ولتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في المجال الفرعي للايجابية في مقياس التلاعب النفسي التحكيمي تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر كما موضح في جدول (23).

يكون تشابه المهام جعلهم لا يولد مشاعر سلبية التي تولد لهم العدائية والصراعات بالعمل.

ب. لا يوجد فروق في العصابية تبعاً لمتغير الحالة الوظيفية وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن الموظفون سواء كان عقد او دائمي يشعرون بالاستقرار والهدوء مما يجعلهم أقل اندفاعاً وأقل عدائية.

ت. لا يوجد فروق في العصابية تبعاً لمتغير العمر وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن الموظفين ذكوراً واثناً لم يختلفون كلاهما لديهم

جدول (23) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في مجال الايجابية تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

العدد	الانحراف المعياري	المتوسطات	العمر	الحالة الوظيفية	الجنس
31	3.726	31.29	30 سنة فاقل	دائمي	ذكور
99	3.564	31.06	اكتر من 30 سنة		
130	3.614	31.17	المجموع		
35	4.286	31.29	30 سنة فاقل	عقد	
35	3.689	31.91	اكتر من 30 سنة		
70	4.134	31.46	المجموع		
66	4.146	31.29	30 سنة فاقل	المجموع	
134	3.627	31.49	اكتر من 30 سنة		
200	3.963	31.36	المجموع		
46	4.268	32.09	30 سنة فاقل	دائمي	اثان
110	4.741	31.14	اكتر من 30 سنة		
156	4.450	31.72	المجموع		
29	3.681	32.81	30 سنة فاقل	عقد	
15	2.840	33.93	اكتر من 30 سنة		
44	3.600	32.94	المجموع		
75	3.863	32.60	30 سنة فاقل	المجموع	
125	4.366	32.09	اكتر من 30 سنة		
200	3.974	32.49	المجموع		
77	4.052	31.77	30 سنة فاقل	دائمي	المجموع
209	4.105	31.09	اكتر من 30 سنة		
286	4.075	31.46	المجموع		
64	4.041	32.09	30 سنة فاقل	عقد	
50	3.553	32.52	اكتر من 30 سنة		
114	3.949	32.17	المجموع		
141	4.040	32.00	30 سنة فاقل	المجموع	
259	3.921	31.72	اكتر من 30 سنة		
400	4.003	31.92	المجموع		

ويوضح شكل (9) المتوسطات الحسابية لعامل الإيجابية تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر للذكور استعمال تحليل التباين الثلاثي (Three Way Analysis of Variances)، وظهرت النتائج كما في جدول (24).

جدول (24) نتائج تحليل التباين الثلاثي للفروق في درجات أفراد العينة في مقياس الإيجابية تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة الفائية		تقدير التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
دال احصائياً	3.84	5.361	84.116	1	84.116	الجنس
غير دال	3.84	087.	1.371	1	1.371	الحالة الوظيفية
دال احصائياً	3.84	5.276	82.774	1	82.774	العمر
غير دال	3.84	1.945	30.516	1	30.516	الجنس * الحالة
غير دال	3.84	012.	196.	1	196.	الجنس * عمر
غير دال	3.84	2.360	37.031	1	37.031	الحالة * الوظيفية * عمر
غير دال	3.84	409.	6.417	1	6.417	الجنس * الحالة * الوظيفية * عمر
			15.690	392	6150.545	الخطأ
				399	6394.597	الكلية

الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

5. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والعمر (0,012) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

6. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الحالة الوظيفية والعمر (2,360) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

7. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر (0,409) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

عند درجتي حرية (1:392) وقيمة فائية جدولية (3,84) ومستوى دلالة (0,05).

ويتبين من جدول (24) ما يأتي:

1. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس (5,361) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
2. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الحالة الوظيفية (0,087) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.
3. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير العمر (5,276) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
4. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية (1,945) وهي اصغر من القيمة

وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس والعمر، تم استعمال اختبار المقارنات المزدوجة الذي أشار إلى أن الفرق في الجنس دال لصالح الإناث والفرق في العمر دال لصالح 30 سنة فأقل كما موضح في جدول (25).

جدول (25) المقارنات المزدوجة للمتوسطات الحسابية لدرجات أفراد العينة في مقياس الايجابية تبعاً لمتغير الجنس والعمر لدى الموظفين

المتغيرات	المتوسط الحسابي	متوسط الفروق	الخطأ المعياري للفروق	مستوى الدلالة (0,05)
ذكور	31.36	1.103	476.	دال إحصائياً
إناث	32.49			
30 سنة فأقل	32.00	476.	دال إحصائياً	
اكثر من 30 سنة	31.72			

تفسير النتيجة

أ) يوجد فروق في الايجابية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة صالح (2009) واختلفت مع دراسة لعبي (2011) وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي وهذا بحكم الإناث أكثر قدرة على قيام علاقات مع الآخرين والتواصل معهم وحاجتهم للإفصاح ما يواجهن من صعوبات أكثر من الذكور.

ب) لا يوجد فروق في الانبساطية تبعاً لمتغير الحالة الوظيفية

وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن طبيعة الأعمال التي يقوم بها الموظفون سواء كانوا عقد او دائمي تتطلب فهم ونشاط وإثارة ناهيك عن الظروف التي تشجع على التعاون لأن اعمالهم لا تكون منعزلة مما يؤدي الى التواصل والتعارف على بعض وتظهر لهم المودة والمحبة والتواصل مما عزز لهم هذه السمات.

ت) يوجد فروق في الانبساطية تبعاً لمتغير العمر لصالح 30 سنة فأقل

وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن الموظف يتعرض للظروف نفسها وتعود الى عوامل التنشئة الاجتماعية في البيئة العراقية اي منذ الطفولة توجه الافراد باتجاه التعاون وتعزيز مفاهيم المحبة لذلك هذه الصفات تكون بمثابة سمات مستقرة تكون موجودة في شخصية الفرد سواء كانت فئة أصغر او أكبر.

ث) لا يوجد فروق في التفاعل

ت- الانفتاح

ولتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في المقياس الفرعي للانفتاح في مقياس التلاعب النفسي التحكيمي تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر كما موضح في جدول (26).

جدول (26) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في مقياس الانفتاح تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

العدد	الانحراف المعياري	المتوسطات	العمر	الحالة الوظيفية	الجنس
31	4.281	31.48	30 سنة فاقل	دائمي	ذكور
99	4.238	31.26	اكتر من 30 سنة		
130	4.227	31.36	المجموع		
35	4.927	32.35	30 سنة فاقل	عقد	
35	3.791	31.49	اكتر من 30 سنة		
70	4,659	32.13	المجموع		
66	4.779	32.15	30 سنة فاقل	المجموع	
134	3.993	31.37	اكتر من 30 سنة		
200	4.525	31.88	المجموع		
46	4.678	32.93	30 سنة فاقل	دائمي	اناث
110	4.960	33.21	اكتر من 30 سنة		
156	4.757	33.04	المجموع		
29	4.502	33.77	30 سنة فاقل	عقد	
15	4.346	33.80	اكتر من 30 سنة		
44	4.466	33.78	المجموع		
75	4.556	33.53	30 سنة فاقل	المجموع	
125	4.717	33.41	اكتر من 30 سنة		
200	4.580	33.50	المجموع		
77	4.550	32.35	30 سنة فاقل	دائمي	المجموع
209	4.646	32.14	اكتر من 30 سنة		
286	4.579	32.26	المجموع		
64	4.750	33.10	30 سنة فاقل	عقد	
50	4.064	32.18	اكتر من 30 سنة		
114	4.632	32.92	المجموع		
141	4.701	32.90	30 سنة فاقل	المجموع	
259	4.381	32.16	اكتر من 30 سنة		
400	4.619	32.69	المجموع		

استعمال تحليل التباين الثلاثي (Three Way Analysis of Variances), وظهرت النتائج كما في جدول (27).

جدول (27) نتائج تحليل التباين الثلاثي للفروق في درجات أفراد العينة في مقياس الانفتاح
تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة الفائية		تقدير التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
دال احصائياً	3.84	10.543	219.871	1	219.871	الجنس
غير دال	3.84	131.	2.731	1	2.731	الحالة الوظيفية
غير دال	3.84	1.325	27.636	1	27.636	العمر
غير دال	3.84	023.	479.	1	479.	الجنس * الحالة
غير دال	3.84	402.	8.394	1	8.394	الجنس * عمر
غير دال	3.84	163.	3.391	1	3.391	الحالة * الوظيفية * عمر
غير دال	3.84	033.	678.	1	678.	الجنس * الحالة * الوظيفية * عمر
			20.855	392	8175.078	الخطأ
				399	8511.937	الكلية

الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

5. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والعمر (0,402) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

6. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الحالة الوظيفية والعمر (0,163) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

7. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر (0,033) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

عند درجتى حرية (1:392) وقيمة فائية جدولية (3,84) ومستوى دلالة (0,05).

ويتبين من جدول (27) ما يأتي:

1. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس (10,543) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
2. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الحالة الوظيفية (0,131) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.
3. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير العمر (1,325) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.
4. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية (0,023) وهي اصغر من القيمة

وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس، تم استعمال اختبار المقارنات المزدوجة الذي أشار إلى أن الفرق في الجنس دال لصالح الاناث كما موضح في جدول (28).

جدول (28) المقارنات المزدوجة للمتوسطات الحسابية لدرجات أفراد العينة في مقياس الانفتاح تبعاً لمتغير الجنس والعمر لدى الموظفين

المتغيرات	المتوسط الحسابي	متوسط الفروق	الخطأ المعياري للفروق	مستوى الدلالة (0,05)
ذكور	31.88	1.784	549.	دال إحصائياً
إناث	33.50			

تفسير النتيجة

أ) يوجد فروق في الانفتاح تبعاً لمتغير الجنس لصالح الاناث

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة صالح (2009) واختلقت مع دراسة لعيبي (2011) وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو كون الإناث بالمجتمع اقل تطلعاً بحكم التنشئة مما جعلهن لديهن حاجة للتطلع واكتساب الجديد وتقبل الأفكار غير المألوفة والعمل على تنمية هذه الحاجة مما جعلهن أكثر انفتاحاً من الذكور.

ب) لا يوجد فروق في الانفتاح تبعاً لمتغير الحالة الوظيفية

وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن الموظف سواء كان عقد او دائمي فهو جاء للوظيفة يحمل مجموعة من القيم والأفكار ومفتوح عقلياً ومحب للتجديد اكتسبها من المجتمع الذي نشأ فيه التي قد يتم تعزيزها بالمواقف او الأعمال ويبدو ان بيئة العمل احد العوامل التي عززت لديه فهم يواجهون الاعمال نفسها والظروف نفسها كذلك المشاركة الموظفين العقد

ودائمي ببعض الانشطة داخل المؤسسة يجعلهم التغلب عن الاعمال الروتينية وتجنب الملل في العمل.

ت) لا يوجد فروق في الانفتاح تبعاً لمتغير العمر وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن البيئة العمل العراقية عززت لديهم القيم أن الانفتاح على التطور والتسجيل بالدورات التدريبية عن طريق الإيفاد في الخارج أو التدريب داخل المؤسسة هذا يكون بغض النظر عن العمر.

ث) لا يوجد فروق في التفاعل ت- المقبولية

ولتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في المقياس الفرعي المقبولية في مقياس التلاعب النفسي التحكمي تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر كما موضح في جدول (29).

جدول (29) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في مقياس المقبولية تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

العدد	الانحراف المعياري	المتوسطات	العمر	الحالة الوظيفية	الجنس
31	3.335	31.45	30 سنة فاقل	دائمي	ذكور
99	5.285	32.11	اكتر من 30 سنة		
130	4.456	31.80	المجموع		
35	4.477	32.42	30 سنة فاقل	عقد	
35	4.696	31.06	اكتر من 30 سنة		
70	4.557	32.07	المجموع		
66	4.241	32.19	30 سنة فاقل	المجموع	
134	4.991	31.59	اكتر من 30 سنة		
200	4.515	31.98	المجموع		
46	4.050	32.15	30 سنة فاقل	دائمي	اناث
110	3.707	32.79	اكتر من 30 سنة		
156	3.908	32.40	المجموع		
29	4.304	33.30	30 سنة فاقل	عقد	
15	3.979	32.40	اكتر من 30 سنة		
44	4.261	33.19	المجموع		
75	4.250	32.96	30 سنة فاقل	المجموع	
125	3.760	32.66	اكتر من 30 سنة		
200	4.140	32.90	المجموع		
77	3.771	31.87	30 سنة فاقل	دائمي	المجموع
209	4.615	32.42	اكتر من 30 سنة		
286	4.169	32.12	المجموع		
64	4.398	32.89	30 سنة فاقل	عقد	
50	4.496	31.46	اكتر من 30 سنة		
114	4.444	32.61	المجموع		
141	4.256	32.61	30 سنة فاقل	المجموع	
259	4.568	32.00	اكتر من 30 سنة		
400	4.350	32.44	المجموع		

ويوضح شكل (13) المتوسطات الحسابية لعامل المقبولية تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية للمقبولية تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر للذكور وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة وظهرت النتائج كما في جدول (30).

جدول (30) نتائج تحليل التباين الثلاثي للفروق في درجات أفراد العينة في مقياس المقبولية تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة الفائية		تقدير التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال	3.84	2.978	55.925	1	55.925	الجنس
غير دال	3.84	214.	4.010	1	4.010	الحالة الوظيفية
غير دال	3.84	103.	1.940	1	1.940	العمر
غير دال	3.84	162.	3.043	1	3.043	الجنس * الحالة
غير دال	3.84	046.	857.	1	857.	الجنس * عمر
غير دال	3.84	2.933	55.080	1	55.080	الحالة الوظيفية * عمر
غير دال	3.84	055.	1.032	1	1.032	الجنس * الحالة الوظيفية * عمر
			18.777	392	7360.681	الخطأ
				399	7550.438	الكل

الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

5. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والعمر (0,046) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

6. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الحالة الوظيفية والعمر (2,933) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

7. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر (0,055) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

عند درجتي حرية (1:392) وقيمة فائية جدولية (3,84) ومستوى دلالة (0,05).

ويتبين من جدول (30) ما يأتي:

1. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس (2,978) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية.
2. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الحالة الوظيفية (0,214) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.
3. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير العمر (0,103) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.
4. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية (0,162) وهي اصغر من القيمة

النفسي التحكمي تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية
والعمر كما موضح في جدول (31).

تفسير النتيجة

(أ) لا يوجد فروق في المقبولية تبعاً لمتغير الجنس
اتفقت هذه النتيجة مع دراسة صالح (2009)
واختلفت مع دراسة السلماني (2015) وتفسير هذه
النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن
الذكور والإناث لديهم الرغبة في مساعدة الآخرين
والتعاطف معهم ويشعرون بالثقة تجاه الآخرين لم
يختلف لديهم بحكم أنهم يمرون بالظروف نفسها سواء
في العمل او في المجتمع ككل.

(ب) لا يوجد فروق في المقبولية تبعاً لمتغير الحالة
الوظيفية

وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث
الحالي هو أن بيئة العمل تضع قيمة للمفاهيم المتمثلة
بالمقبولية مثل الإيثار والتسامح والتواضع والتعاون
مما يجعل الأفراد يجعلون أهمية للسلوكيات التي تعبر
عن هذه الأشياء الذي قد يتم تعزيزه وترسيخه لدى
الموظفين ويصبح جزء من شخصيته فترى الموظفين
بينهم التعاون والتسامح سواء كان للموظف العقد
والدائمي.

(ت) لا يوجد فروق في المقبولية تبعاً لمتغير العمر
وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث
الحالي هو أن الموظفين يتعرض للظروف نفسها والمواقف
وتعود الى عوامل التنشئة الاجتماعية منذ الطفولة يسعى
في أن يجعل نفسه محبوباً ومقبولاً ليكسب حب الآخرين
والرغبة في مساعدة الآخرين والتروي في المعاملة في
أثناء الصراعات وهذا يكون بغض النظر عن العمر.

(ث) لا يوجد فروق في التفاعل

ث - حيوية الضمير

ولتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسطات
الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة
في المقياس الفرعي لحيوية الضمير في مقياس التلاعب

جدول (31) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في مقياس حيوية الضمير
تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

العدد	الانحراف المعياري	المتوسطات	العمر	الحالة الوظيفية	الجنس
31	5.079	42.52	30 سنة فاقل	دائمي	ذكور
99	5.474	40.97	اكتر من 30 سنة		
130	5.309	41.70	المجموع		
35	5.527	41.02	30 سنة فاقل	عقد	
35	4.893	40.34	اكتر من 30 سنة		
70	5.359	40.84	المجموع		
66	5.442	41.38	30 سنة فاقل	المجموع	
134	5.164	40.66	اكتر من 30 سنة		
200	5.344	41.13	المجموع		
46	4.320	42.30	30 سنة فاقل	دائمي	اناث
110	5.714	41.69	اكتر من 30 سنة		
156	4.878	42.07	المجموع		
29	4.040	42.65	30 سنة فاقل	عقد	
15	4.486	42.47	اكتر من 30 سنة		
44	4.077	42.63	المجموع		
75	4.113	42.55	30 سنة فاقل	المجموع	
125	5.287	41.95	اكتر من 30 سنة		
200	4.391	42.42	المجموع		
77	4.609	42.39	30 سنة فاقل	دائمي	المجموع
209	5.551	41.30	اكتر من 30 سنة		
286	5.069	41.89	المجموع		
64	4.860	41.88	30 سنة فاقل	عقد	
50	4.830	40.98	اكتر من 30 سنة		
114	4.858	41.71	المجموع		
141	4.791	42.02	30 سنة فاقل	المجموع	
259	5.227	41.16	اكتر من 30 سنة		
400	4.928	41.77	المجموع		

وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة والتباين الثلاثي (Three Way Analysis of Variances)، في مقياس الضمير تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر والتفاعل بين هذه المتغيرات تم استعمال تحليل

جدول (32) نتائج تحليل التباين الثلاثي للفروق في درجات أفراد العينة في مقياس الضمير تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة الفائية		تقدير التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال	3.84	3.271	78.567	1	78.567	الجنس
غير دال	3.84	1.645	39.521	1	39.521	الحالة الوظيفية
غير دال	3.84	179.	4.297	1	4.297	العمر
غير دال	3.84	1.902	45.678	1	45.678	الجنس * الحالة
غير دال	3.84	362.	8.704	1	8.704	الجنس * عمر
غير دال	3.84	301.	7.235	1	7.235	الحالة * الوظيفية * عمر
غير دال	3.84	035.	838.	1	838.	الجنس * الحالة * الوظيفية * عمر
			24.018	392	9415.111	الخطأ
				399	9688.297	الكلية

الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

5. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والعمر (0,362) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

6. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الحالة الوظيفية والعمر (0,301) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

7. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر (0,035) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

عند درجتني حرية (1:392) وقيمة فائية جدولية (3,84) ومستوى دلالة (0,05).

ويتبين من جدول (32) ما يأتي:

1. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس (3,271) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

2. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الحالة الوظيفية (1,645) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

3. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير العمر (0,179) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) مما يدل على عدم وجود فروق.

4. بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية (1,902) وهي اصغر من القيمة

تفسير النتيجة

(أ) لا يوجد فروق في حيوية الضمير تبعاً لمتغير الجنس

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة صالح (2009) واختلفت مع دراسة مصطفى (2005) وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن الموظفين ذكوراً وإناثاً يتمتعون بنفس الجدارة والكفاءة لم يختلف الذكور عن الإناث بحكم أنهم يمرون بالظروف نفسها سواء في العمل أو في المجتمع ككل.

(ب) لا يوجد فروق في حيوية الضمير تبعاً لمتغير الحالة الوظيفية

وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن الموظفين ذكوراً وإناثاً يتمتعون بالدرجة نفسها ينجزون أعمالهم بصورة جيدة ويتصرفون بحكمة ومتوجهين نحو تحقيق أهدافهم والرغبة في الانجاز لم يختلف الذكور عن الإناث بحكم أنهم يمرون بالظروف نفسها سواء في العمل أو في المجتمع ككل.

(ت) لا يوجد فروق في حيوية الضمير تبعاً لمتغير العمر

وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة في البحث الحالي هو أن القواعد والأسس التي تفرضها المؤسسات على الموظف أو قد تطرحها بصورة غير مباشرة وتترتب عليها فوائد قد تكون معنوية أو مادية الترقية هذه

القواعد تعتمد على ما يتمتع به الموظف أو ما يقوم به مثل الكفاءة وضبط الذات والتزام بالواجبات والقدرة على انجاز الأعمال دون الحاجة إلى تشجيع من قبل الآخرين مما جعلت الموظف يسعى جاهداً بشكل مباشر أو غير مباشر إلى إتقان أو اظهار مثل هذه الصفات سواء كان من فئة أكبر أو الأصغر فهو خاضع للقواعد والمتطلبات نفسها ويحصل على الفوائد نفسها.

(ث) لا يوجد فروق في التفاعل

الهدف الخامس: تعرف العلاقة الارتباطية بين الاستحقاق النفسي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى الموظفين.

بلغ معامل الارتباط بين الاستحقاق النفسي وعامل السلبية (0,262)، ويشير إلى علاقة ارتباطية موجبة أما معاملات الارتباط بين الاستحقاق والعوامل الأربعة فقد بلغت وعلى التوالي مع الانبساطية (-0,399) ومع الانفتاح على الخبرة (-0,396) ومع المقبولية (-0,858) ومع حيوية الضمير (-0,482)، وتشير هذه المعاملات إلى علاقة ارتباطية سالبة. وعند مقارنة معاملات الارتباط الخمسة بقيمة جدولية البالغة (0,198) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (398)، تبين أن جميعها أكبر من القيمة الجدولية، وهذا يدل على أن جميع معاملات الارتباط ذو دلالة إحصائية، والجدول (33) يوضح ذلك.

الجدول (33)

قيم معاملات الارتباط بين الاستحقاق النفسي و التلاعب النفسي التحكيمي لدى الموظفين

المتغيرات	العصابية	الانبساطية	انفتاح على الخبرة	مقبولية	حيوية الضمير
الاستحقاق النفسي	.262	-.399	-.396	-.858	-.482

الموظفين يشعرون بالرضا والأنصاف لما يحصلون عليه مقابل ما يكلفون من مهام ويتسمون بسلوك المساعدة

وتفسير هذه النتيجة بالاستناد إلى الأفكار التي طرحتها النظريتين المتبنتين في البحث الحالي وهذا يعني أن

يوجد فروق في الحالة الوظيفية والتفاعل.
ت. الانفتاح يوجد فروق في الانفتاح تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث ولا يوجد فروق في الانفتاح تبعاً لمتغير الحالة الوظيفية والعمر والتفاعل.
ث. المقبولية لا يوجد فروق في المقبولية تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر والتفاعل.
ج. حيوية الضمير لا يوجد فروق في حيوية الضمير تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر والتفاعل.
الهدف الخامس: اظهرت نتائج العلاقة الارتباطية موجبة بين الاستحقاق النفسي والعصابية، وعلاقة سالبة بين الاستحقاق النفسي والانبساط والانفتاح على الخبرة، والمقبولية، وحيوية الضمير.

التوصيات

1. فهم دقيق للاستحقاق النفسي امر بالغ الأهمية للمؤسسات لتمكينها في تصميم برامج فعالة واستراتيجيات لمعالجة كل من لا مبرر له.
2. الى المنظمات الحكومية وغير الحكومية الاهتمام بفئة الشباب لتطوير قدراتهم.
3. تثبيت موظفي العقود على الملاك الدائم وتعزيز روح التعاون واعطاء فرصاً أكثر لتحقيق النجاح وتعزيز روح التعاون واعطاء فرصاً أكثر لتحقيق النجاح وزرع روح التحدي وزرع الثقة في نفوسهم.

المقترحات

1. إجراء دراسة عن المقارنة الاجتماعية وعلاقتها بالاستحقاق النفسي.
2. إجراء دراسة عن التفكير النفعي وعلاقته بالاستحقاق النفسي.
3. إجراء دراسة عن الاستحقاق وعلاقته بالمادية لدى المشاهير.

والتعاون وانخفاض مشاعر السلبية كالقلق والغضب والاكتئاب والعداوة اما فيما يخص الانبساط فقد ادى انخفاض الاستحقاق النفسي الى ارتفاع النشاط والحماس والميل نحو المودة والتواصل الاجتماعي والانفعالات الايجابية والتعاون، فيما يخص الانفتاح على الخبرة فقد ادى انخفاض الاستحقاق النفسي الى ارتفاع النضج العقلي والاهتمام بالثقافة وسعة الخيال والاهتمام بالفن والخيال والحس الجمالي والاستعداد للتعامل مع الافكار الجديدة وغير مألوفة اما عامل المقبولية فقد ادى انخفاض الاستحقاق النفسي الى ارتفاع سمة التواضع والإيثار والتعاون واحترام مشاعر وعادات الآخرين اما حيوية الضمير فقد ادى انخفاض الاستحقاق النفسي الى ارتفاع النشاط والمثابرة والاخلاص والتركيز نحو الهدف والحذر في اداء مهامهم المختلفة.

مستخلص النتائج

- الهدف الأول: لدى الموظفين استحقاق منخفض.
- الهدف الثاني: يوجد فروق في الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، يوجد فروق في الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير الحالة الوظيفية لصالح العقد، يوجد فروق في الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير العمر لصالح 30 سنة فأقل، يوجد فروق في التفاعل بالجنس والحالة لصالح الإناث عمل دائمي
- الهدف الثالث: لدى الموظفين السلبية منخفضة دالة احصائياً، في وانبساط والانفتاح والمقبولية وحيوية الضمير عالية دالة احصائياً.

- الهدف الرابع:

- أ. لا يوجد فروق في العصابية تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر والتفاعل.
- ب. الانبساط يوجد فروق تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث و فروق في العمر لصالح 30 سنة فأقل ولا

4. إجراء دراسة عن الاستحقاق النفسي وعلاقته بالتشوهات الإدراكية.
 5. إجراء دراسة عن الشعور بالظلم وعلاقته بالاستحقاق النفسي.
 6. إجراء دراسة عن الحرمان العاطفي وعلاقته بالاستحقاق النفسي لدى الأيتام.
 7. إجراء دراسة عن الاستحقاق النفسي وعلاقته بالاستياء.
 8. إجراء دراسة عن التفكير اللاعقلاني وعلاقته بالاستحقاق النفسي.
 9. إجراء دراسة عن الاستحقاق النفسي وعلاقته بتقدير الذات لدى الرياضيين.
 10. إجراء دراسة عن الاستحقاق النفسي وعلاقته بالتمركز حول الذات لدى المراهقين.
- المصادر**
- أولاً: المصادر العربية
1. القرآن الكريم
 2. أبو حطب، فؤاد وعثمان، سيد وصادق، آمال. (2008). التقييم النفسي، الطبعة الرابعة. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
 3. أبو علام، رجاء محمود. (2001). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. القاهرة: دار النشر للجامعات.
 4. أبو علام، رجاء محمود. (2007). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. القاهرة: دار النشر للجامعات.
 5. إسماعيل، بشرى. (2004). المرجع في القياس النفسي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
 6. الانصاري، بدر محمد. (1997). مدى كفاءة قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الكويتي. دار المنظومة، 7(2)، 310-277.
 7. بركات، محمد نافذ. (2007). التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. السعودية، الجامعة الإسلامية.
 8. جرجيس، مؤيد اسماعيل. (2007). كشف الذات وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى تدريسيي الجامعة والمحامين والصحفيين. اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد.
 9. حسين، طالب ناصر. (2011). الشخصية المبدعة ناتج اسهام العوامل الخمسة الكبرى وتفاعلات كل من متغيرات الانبساط الجنس، والتخصص، والمرحلة الدراسية. مجلة العلوم النفسية، عدد(19)، 37-1.
 10. الزوبعي، عبدالجليل، وبكر، محمد لياس، والناني، إبراهيم عبد المحسن. (1987). الاختبارات والمقاييس النفسية. جامعة الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر.
 11. السلماني، عمار عبدالجبار قدوري. (2015). تناقض إدراك الذات والاكثاب وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعة. اطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة بغداد، العراق.
 12. صالح، مازن محمد. (2009). تفسيرات الذات وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية.
 13. عباس، فيصل. (1996). الاختبارات النفسية: تقنياتها وإجراءاتها، الطبعة الأولى. بيروت: دار الفكر العربي.
 14. علام، صلاح الدين محمود. (2000). القياس التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته

24. مجيد، سوسن شاكر. (2014). الاختبارات النفسية (نماذج)، الطبعة الثانية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
25. مصطفي، يوسف حمه صالح وبتو، اسيل اسحاق. (2005). العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها بتقييم الذات التحصيلي لدى طلبة الجامعة. مجلة كلية الآداب، عدد(77)، 1-37.
26. النبهان، موسى. (2013). أساسيات القياس في العلوم السلوكية، الطبعة الثانية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- ثانياً: المصادر الاجنبية
27. Anastasi, A. (1997). **Psychological Testing**, (7th ed.), New York: Macmillan publishing co.2nd ed.). Britain: John Wiley & Sons. ISO.
28. Anderson, D., Halberstadt, J., & Aitken, R. (2013). Entitlement Attitudes Predict Students' Poor Performance in Challenging Academic Conditions. **International Journal of Higher Education**, 2(2), 151-158.
29. Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. **Journal of Personality Assessment**, 91(4), 340-345.
30. Attai, S. L. (2015). **The relationship Between Perceived Parenting Styles and Feelings of Entitlement in College Students**. unpublished Doctor dissertation, Baylor University in Partial Fulfillment.
31. Barker, C., Pistrang, N & Elliott, R. (2002). **Research Methods in Clinical Psychology: An introduction for Students**. المعاصرة، الطبعة الأولى. القاهرة: دار الفكر العربي.
15. علام، صلاح الدين محمود. (2011). القياس التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، الطبعة الرابعة. القاهرة: دار الفكر العربي.
16. عمر، محمود احمد وفخرو، حصة عبدالرحمن والسبيعي، تركي وتركي، أمينة عبدالله. (2010). القياس النفسي والتربوي، الطبعة الأولى. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
17. عموش، محمد. (2009). مفاهيم وتطبيقات في التقييم والقياس التربوي، الطبعة الأولى. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
18. عوض، عباس محمود. (1998). القياس النفسي بين النظرية والتطبيق. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
19. عيسوي، عبدالرحمن محمد. (1999). القياس والتجريب في علم النفس والتربية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
20. العيسوي. عبد الفتاح محمد والعيسوي، عبد الرحمن محمد. (1997). مناهج البحث العلمي. مصر: دار الراتب الجامعية.
21. فرج، صفوت. (2007) القياس النفسي، الطبعة السادسة. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
22. كوافحة، تيسير مفلح. (2010). القياس والتقييم وأساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة، الطبعة الثالثة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
23. لعبيي، فاتن كاظم. (2011). التفكير الشكلي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة المرحلة الإعدادية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.

39. Ebel, R. L., & Frisbie, D. A. (1991). **Essentials of Educational Measurement**, (5th ed.). USA: Bhuvnesh Seth at Rajkamal Eledric Press.
40. Eysenck, M. W. (2006). Cognitive approaches to trait anxiety. In .A. Eliaz, S. Hampson & B. de Raad (Eds.), **Advances in Personality Psychology** (pp. 1-16). Psychology Press.
41. Fisk, G. M. (2010). "I want it all and I want it now!" An examination of the etiology, expression, and escalation of excessive employee entitlement. **Human Resource Management Review**, 20(2), 102-
42. Harvey, P., & Harris, K. J. (2010). Frustration-based outcomes of entitlement and the influence of supervisor communication. **Human Relations**, 63(11), 1639-1660.
43. Harvey, P., & Martinko, M. J. (2009). An empirical examination of the role of attributions in psychological entitlement and its outcomes. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, 30(4), 459-476.
44. Hogue, M., Yoder, J. D., & Singleton, S. B. (2007). The gender wage gap: An explanation of men's elevated wage entitlement. **Sex Roles**, 56(9-10), 573-579.
45. John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. in L. Pervin and O.P. John (Eds.), **Handbook of and Practitioners**. (2nd ed.). Britain: John Wiley & Sons. ISO. .
32. Boeree, C. G. (2006). **Hans Eysenck**. online at: <http://www.ship.edu/~cgboeree/eysenck.html> [downloaded 15 July 2005].
33. Campbell, W. K., & Buffardi, L. E. (2007). **PSYCHOLOGICAL ENTITLEMENT**. Sage.
34. Campbell, W. K., & Joshua D. Foster, J. D. (2005). **NARCISSISTIC ENTITLEMENT**. Sage.
35. Campbell, W. K., Bonacci, A. M., Shelton, J., Exline, J. J., & Bushman, B. J. (2004). Psychological entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure. **Journal of Personality Assessment**, 83(1), 29-45.
36. Candel, O. S., & TURLIUC, N. (2017). An overview of the research of psychological entitlement. Definitions and conceptual characteristics. **STUDII ȘI CERCETĂRI. Rev. Psih**, 63(4), 257-268.
37. Caricati, L., & Lorenzi-Cioldi, F. (2012). Does status matter? Testing hypotheses from strong form of system justification theory. **Revue Internationale de Psychologie Sociale**, 25(1), 67-95.
38. Deary, I. J. (2009). The trait approach to personality. The Cambridge handbook of personality psychology. P. J. Corr & G. Matthews (Eds.), **The Cambridge Handbook of Personality Psychology** (pp. 89-109). New York, NY, US: Cambridge University Press.

ness and Psychology, 34(4), 555-574.

53. Nkomo, E. (2017). **Exploring The determinants of Entitlement Mentality Among Generation Y in Two Tertiary Institutions in Johannesburg**. unpublished Doctor dissertation, University of the Witwatersrand, South Africa.

54. Nnajiolor, O. G., & Ifeakor, C. S. (2016). Robert Nozick's entitlement theory of justice: a critique. *OGIRISI: a New Journal of African Studies*, 12(1), 170-183.

55. Nozick, R. (2017). Distributive justice. In J. Lamont (Ed.). *Distributive Justice* (pp. 3-61). Routledge.

56. Nunnally, j. C., & Bernstein, I. H. (1994). **Psychometric Theory**, (3rd ed.) USA: Congress.

57. O'Rourke, N., Hatcher, L., & Stepanski, E. J. (2005). **A Step-by-Step Approach to Using SAS® for Univariate & Multivariate Statistics**, (2nd ed.). USA: SAS Institute and Wiley.

58. Peers, I. S. (2006). **Statistical Analysis for Education and Psychology Researchers**, (2nd ed.). London: The Taylor & Francise-Library.

59. Pocnet, C., Rossier, J., Antonietti, J. P., & von Gunten, A. (2013). Personality traits and behavioral and psychological symptoms in patients at an early stage of Alzheimer's disease. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 28(3), 276-283.

60. Swenson, L. R. (2011). **Unnecessary Roughness: Off-Field Aggression And**

Personality: Theory and Research (2nd ed.) (pp. 1-71). New York: Guilford.

46. Jordan, M. E. (2011) Preface, In Melissa E. Jordan (Ed.), **Personality Traits: Theory, Testing and Influences** (Psychology of Emotions, Motivations and Actions), (pp. vii-xiii) . Nova Science Publishers Incorporated.

47. Lee, A., Schwarz, G., Newman, A., & Legood, A. (2016). Investigating when and why psychological entitlement predicts unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 154(1), 109-126.

48. Lessard, J., Greenberger, E., Chen, C., & Farruggia, S. (2011). Are youths' feelings of entitlement always "bad"? Evidence for a distinction between exploitive and non-exploitive dimensions of entitlement. *Journal of Adolescence*, 34(3), 521-529.

49. McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.

50. Meyer, W. S. (1991). A case of restricted entitlement. *Clinical Social Work Journal*, 19(3), 223-235.

51. Moeller, S.J., Crocker, J., & Bushman, B. J. (2009). Creating hostility and conflict: effects of entitlement and self-image goals. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(2), 448-452.

52. Neville, L., & Fisk, G. M. (2018). Getting to excess: Psychological entitlement and negotiation attitudes. *Journal of Busi-*

Crime in College Football. unpublished Doctor dissertation, Indiana University of Pennsylvania.

61. Thomason, S., Etling, C., Brownlee, A., & Charles, T. (2015). Psychological entitlement and conscientiousness as predictors of socially responsible workplace decisions. **Small Business Institute Journal**, 11(2), 1-15.

62. Tomlinson, E. C. (2013). An integrative model of entitlement beliefs. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, 25(2), 67-87.

63. Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2009). **The narcissism Epidemic: Living in The age of Entitlement.** New York: Simon & Schuster, Inc.

64. Zemojtel-Piotrowska, M., Piotrowski, J., & Clinton, A. (2015). Materialism, subjective well-being and psychological entitlement: Interplay between materialism and social functioning. **Ceskoslovenska Psychologie**. <https://www.researchgate.net/publication/276120509>

65. Zitek, E. M., & Jordan, A. H. (2019). Psychological entitlement predicts failure to follow instructions. **McLean Hospital and Harvard Medical School.**