

MEASURING Psychological Entitlement of the employees

Roaa Abbas Ali

6891adnan@gmail.com

Asist. Prof. Abdul Halim Raheem Ali

haleemraheemali@gmail.com

University of Baghdad- College of Arts

DOI: [10.31973/aj.v2i136.1285](https://doi.org/10.31973/aj.v2i136.1285)**Abstract:**

The current study aims at measuring Psychological Entitlement among employees, and the differences in psychological entitlement among employees are identified according to the gender variable (male - female) and job status (contract - permanent), age (30 or less - more than 30) years. research sample is: 400 employees from the state ministries in Baghdad province following the stratified random method the psychological Entitlement scale is built, then the psychometric properties of the two measures were extracted. The research output: The employees have a low entitlement and statistically significant, and there are statistically significant differences in psychological entitlement accrual according to the variables (gender, job status, age)

Keywords : (Psychological Entitlement, the employees).

قياس الاستحقاق النفسي لدى الموظفين

أ. م. د عبد الحليم رحيم علي

جامعة بغداد / كلية الآداب

haleemraheemali@gmail.com

الباحثة رؤى عباس علي

جامعة بغداد / كلية الآداب

6891adnan@gmail.com**(مُلخَصُ البَحْث)**

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 (٣٠ فأقل - أكثر من ٣٠) سنة وبلغ عدد افراد عينه البحث (٤٠٠) موظف وموظفة وبحالة وظيفية (عقد - دائمي)، والعمر (٣٠ فأقل - أكثر من ٣٠) سنة، من وزارات الدولة في محافظة بغداد بالطريقة الطبقيّة العشوائية. أدوات البحث: تم بناء مقياس الاستحقاق النفسي، وبعدها تم استخراج الخصائص السيكومترية له. وظهرت نتائج البحث: لدى الموظفين استحقاق منخفض ودال احصائياً، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغيرات (الجنس، الحالة الوظيفية، العمر).

الكلمات المفتاحية: (الاستحقاق النفسي، الموظفين).

مشكلة البحث

عندما يعتقد الموظف بأنه يستحق أكثر من الآخرين هذا الاعتقاد سيجعله يركز على احتياجاته فقط وسينعكس سلبياً على علاقاته مع الآخرين مما قد ينتج عنه صراعات وانقسامات في العمل. أن هذه الصراعات والانقسامات ستكون نتائجها عدم الرضا عن العمل والاستياء والعدوان تجاه من ينتقده وسيسلك سلوكاً انانياً وسيتمركز حول ذاته مما يؤدي إلى انخفاض الجهد والاداء في العمل وهذا ما يطلق عليه بالاستحقاق النفسي (Campbell & Buffardi, 2007, p. 716).

اذ افترضت دراسة (Neville & Fisk (2018) أن الاستحقاق النفسي يرتبط بمجموعة من المواقف والسلوكيات العدائية وأنه سوف يولد عدد من المواقف المدمرة والمضرة وغير الاخلاقية وقد توصلت الدراسة إلى صحة الافتراض أن الأفراد ذو الاستحقاق النفسي كان أسلوبهم يتصف بالمساومة والعدوان والتنافس، وهم على استعداد للتصرف بأي طريقة من أجل تحقيق مكاسبهم على حساب الآخرين، وايضاً اشارت الدراسة على أن الاستحقاق قد يكون بمثابة فخ اجتماعي في أسلوب التفاوض وقد يؤدي إلى مجموعة من المشكلات التي تؤدي إلى الاختلال الوظيفي في العمل (Neville & Fisk, 2018, pp. 8 – 10).

كما اشار (Harvey & Harris (2010) إلى ان الاستحقاق النفسي هو اعتقاد الفرد بأنه يستحق الثناء والتقدير بغض النظر عن مستوى ادائه الفعلي، اذ اشارت الدراسة أن الافراد ذو الاستحقاق النفسي سوف يقدمون مستوى اقل في تحمل المسؤولية مقارنة بالافراد الذين لديهم انخفاض في مستوى الاستحقاق، وأن الاستحقاق النفسي يرتبط ايجابياً بإساءة المعاملة للموظفين في العمل، وتشير نتائج الدراسة الى أن الاستحقاق النفسي يمكن أن يعرض رفاهية الموظفين للخطر وذلك عن طريق زيادة وتيرة إساءة معاملة الموظفين (Harvey & Harris, 2010, pp. 1 – 18).

وتتجلى مشكلة البحث عن طريق تقديم الباحثة مجموعة من الأسئلة بالاستناد إلى الأطر النظرية والدراسات التي قدمها البحث الحالي:

• ما مستوى الاستحقاق النفسي لدى الموظفين؟

أهمية البحث

لقد حصل الاستحقاق النفسي على قدر متزايد من اهتمام وسائل الإعلام في السنوات الأخيرة مع التركيز على هذا الاهتمام والآثار الضارة اجتماعياً، ولقد زاد الشعور بالاستحقاق ستة اضعاف تقريباً خلال العقد الماضي في المواقف بين المراهقين والشباب في سياق المدرسة والموظفين في مكان العمل، وأن سبب شعور الأفراد بالاستحقاق هو تضخم تقدير الذات وأن تقدير الذات قد ارتفع بشكل كبير في منتصف التسعينات أعلى مما كان عليه في

وأخر الستينيات، وأصبح أكثر انتشاراً خلال الثمانينات والتسعينيات، ولقد اشار Twenge et al., (2008) الى أن شعور تضخم تقدير الذات ادى الى ارتفاع مستوى الاستحقاق النفسي (Lessard et al., 2011, p. 524).

ولقد افترض (Deber 1978) أن الموظف الذي يشعر بأنه ذو الاستحقاق النفسي من غيره يلقي اللوم على المجتمع او الحكومة لأن الاحساس بالاستحقاق ممكن أن يولد الشعور بأن المجتمع هو المسؤول عن عدم ضمان حقه، ويظهر كلما اصبح المجتمع اكثر ازدهاراً وتعليماً أفضل، اذ تتطور لدى الموظف توقعات أعلى من المؤسسات ولك عن طريق وسائل الاعلام الجماهيري والتلفاز والأفلام والانترنت، ويتلقى الناس الكثير من التوقعات التي بدورها تزيد من وعيهم، وعندما لا يحصلون على النتيجة التي توقعوها يغضبون ويشعرون بالإحباط كما اشار (Campbell 2004) الى ان الاستحقاق يرتبط ايجابياً مع العداة والهيمنة والعدوان والجشع، وهذا يؤدي إلى رد فعل سلبي يؤثر في اداء الموظف مما يؤدي الى مشكلات في مكان العمل، كما استنتج (Nauman et al., 2002) أن الاستحقاق يؤدي الى انخفاض في الرضا الوظيفي وذلك لعدم توفر احتياجات الموظفين والتوقعات غير الملبية (Nkomo, 2017, pp. 48–50).

أن الأفراد ذو الاستحقاق النفسي لديهم دوافع ورغبات استحواذيه بدلاً من الحماية الذاتية، وردود تنافسية (على عكس التعاونية)، اذ اشارت دراسة (Campbell, Bonacci, Shelton, Exline & Bushman 2004) الى الاستحقاق النفسي في السياق النفسي الاجتماعي، الإفراط في الحصاد، عادة ما يتم تقديم المشاركين مع فرصة للحصاد من مورد متجدد(حصاد اشجار من غابة) وهناك افراد آخرين من شركات اخرى منافسة لهذا الحصاد، وهذه الفرصة اما تؤدي الى استجابة جشعة وتنافسية التي تدمر المورد لكنها تزيد المكاسب الفردية على المدى القصير، او استجابة تعاونية تحافظ على المورد وتعظيم المكاسب على المدى الطويل، وظهرت النتائج الى ان الافراد ذو الاستحقاق النفسي قاموا بحصاد العشرات من الاشجار من دون التفكير بالعواقب الطويلة، اذ طلب من المشاركين الجواب على اسئلة المقاييس وكان هناك ثلاث مقاييس الاستحقاق النفسي والجشع والخوف لم تختلف درجات النساء، بالنسبة للرجال وتبين أن الأفراد الذين يشعرون بأنهم ذو الاستحقاق النفسي لديهم جشع اكبر، ولم يكن هناك علاقة بين الاستحقاق والخوف، ان هذا الاكتشاف مهم لأنه يشير الى أن الأفراد ذو الاستحقاق النفسي لديهم دوافع ورغبات استحواذيه بدلاً من الحماية الذاتية (Campbell et al., 2004, p. 38).

أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي:

- ١- قياس الاستحقاق النفسي لدى الموظفين.
- ٢- تعرف الفروق في الاستحقاق النفسي لدى الموظفين تبعاً لمتغير:
 - أ- الجنس (ذكور - إناث).
 - ب- الحالة الوظيفية (عقد - دائمي).
 - ت- الفئة العمرية (٣٠ سنة فأقل)، (أكثر من ٣٠ سنة).

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالموظفين في وزارات الدولة في محافظة بغداد، الذين تراوحت أعمارهم من (٣٠ سنة فأقل - أكثر من ٣٠) سنة من الذكور وإناث، وحالة وظيفية (عقد - دائمي) في عام (٢٠١٩).

تحديد المصطلحات

التعريف النظرية للاستحقاق النفسي Psychological Entitlement عرفه:

- **Campbell, Bonacci, Shelton, Exline & Bushman (2004)** "احساس ثابت 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 (2004) Campbell

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 أداة، يعبر عنها بدرجة كلية لأغراض هذا البحث

الجوانب النظرية للاستحقاق النفسي

كان مفهوم الاستحقاق بشكل اساسي يندرج تحت قائمة المصطلحات التي تدل على الإضطرابات النفسية، فإن DSM - IV جمعية الطب النفسي الامريكية (٢٠٠٠) تشير الى الاستحقاق بأنه أحد المعايير التي تدل على النرجسية (Tolmacz, 2011, p. 41).

ويشير (Solomon & Leven (1975) ان مفهوم الاستحقاق النفسي بدايته كان في مجال التحليل النفسي، اذ اشار الباحثون الى أن مفهوم "الاستحقاق" سمة لدى غالبية البشر حتى ان بعض هؤلاء الباحثون في العقود الاخيرة أطلق تسمية على العصر الحالي باسم "عصر الاستحقاق" واكد (Twenge & Campbell (2009) على أن الاستحقاق سمة سلبية تتعلق بسلسلة من العواقب غير المرغوب فيها، وقد استعمل الاستحقاق في المجالات

التنظيمية والتنمية مثل علم النفس السلوكي وعلم النفس الزواجي والأسري. (Candel & Turliuc, 2017, p. 257)

الاستحقاق النفسي هو الظاهرة السلبية التي ممكن أن تؤثر في مجموعة واسعة من الأفراد بشكل سلبي، وهي موجودة في أجيال عدة، على سبيل المثال كان يسمى في الولايات المتحدة في عام ١٩٧٠ باسم "أنا العقد"، وفي عقد الثمانينيات من القرن العشرين هو "عقد الجشع"، والتسعينيات كـ "العصر الجديد" وهناك فكرة شائعه بأن الاستحقاق قد ازداد بشكل كبير في المجتمع (Campbell et al., 2004, p. 30).

وقد أوضح (Boyd & Helms (2015) بأن درجة معينة من الاستحقاق النفسي هو أمر طبيعي لمعظم الناس (على سبيل المثال، كل الافراد يشعرون بحقهم في الحصول على التعليم والصحة الاساسية على الأقل) ولكن الفرق بين الأفراد هو مستوى الاستحقاق (Nokomo, 2017, pp. 49–50).

نظرية الاستحقاق النفسي & Campbell, Bonacci, Shelton, Exline & Bushman (2004)

تصف النظرية الأفراد الذين يشعرون بالاستحقاق بانهم سيكونون غافلين عن احتياجات الآخرين والاسوأ من ذلك انهم يعتقدون أن احتياجاتهم اكثر اهمية مقارنة باحتياجات الآخرين، ولديهم اعتقاد يسيطر على اذهانهم تتمثل بإحساس ثابت بانهم يستحقون معاملة خاصة والمزيد من النجاحات والأشياء المادية وأن الافراد الذين لديهم مستويات مرتفعة من الاستحقاق النفسي يكونوا ليس لديهم رغبة على رؤية العالم في عيون الاخر ويجدون صعوبة في التعاطف مع مصائب شخص آخر اذ ينصب تركيزهم على تجربتهم الخاصة والنتائج والاحتياجات الخاصة بهم فقط هذا مؤشر واضح على أن ذلك يؤدي لكارثة في العلاقات بين الأزواج والأصدقاء وكذلك لا يبشر بخير في علاقات العمل، فضلاً عن أن هؤلاء الأفراد ينفصمهم بشكل واضح احترام الآخرين، اذ انهم يعدون احتياجاتهم ذات أهمية قصوى واحتياجات الآخرين طفيفة مما يؤدي ذلك الى عواقب وخيمة على المجتمع ويمكن أن يكون من الرائع أن يعتقد الفرد أنه رقم واحد لكن من الصعب العيش او العمل مع الآخرين الذين يعتقدون الاعتقاد ذاته. فأن الاستحقاق يصعب رؤيته بسهولة اذ انه ينمو تدريجياً، الاستحقاق هو متعة الوقت الذي يستمر عليه الفرد العيش في الخيال الذي يدين العالم لك أكثر مما يسهم به، هذه هي مشكلة الاستحقاق عندما يشعر الفرد انه مميز، فكيف يجرأ اي شخص ألا يظهر الاحترام له، او كيف يفكر اي شخص أن ينتقده (Twenge & Campbell , 2009, pp. 205–206).

وتؤكد النظرية على انه الاستحقاق النفسي هو سمة عامة للأفراد وليس متغيرا عبر المواقف المختلفة وبعبارة اخرى أن مشاعر المرء في الاستحقاق هي ذاتها بغض النظر عن السياق الذي يجد الفرد نفسه فيه، في هذا المعنى يمكن ان يعد الاستحقاق متغير فرق فردي اي انه يعكس اختلاف عام كبير بين الأفراد في المعتقدات والسلوكيات، اذ يتمتع بعض الأفراد بمستويات مرتفعة من الاستحقاق النفسي بينما يمتلك البعض الآخر مستويات معتدلة فضلاً عن يوجد أفراد آخرون يتمتعون بمستويات منخفضة من الاستحقاق النفسي، الأفراد الذين لديهم مستويات عالية من الاستحقاق النفسي يعتقدون أنهم يستحقون أكثر من الآخرين ولديهم شعور بأنهم متفوقون على الآخرين وأن شعورهم هذا (يستحقون أكثر من الآخرين) يكون في معظم الأوضاع (على سبيل المثال ، طالب ذو مستوى مرتفع من الاستحقاق النفسي سيعتقد انه يستحق اكثر من الآخرين). الأفراد الذين لديهم مستويات مرتفعة من الاستحقاق النفسي يؤدي بهم الى مجموعة واسعة من العواقب وغالبا ما تكون نتائجها سلبية على الفرد في افكاره ومشاعره وسلوكه، ففي العمل يعتقدون في الكثير من الاحيان انه يجب أن يحصلوا أكثر من الآخرين على الرغم من أن وظائفهم مماثلة لوظائف الآخرين هذا بدوره يمكن ان يؤدي الى الصراع او الانقسام في العمل والنتيجة تكون شعورهم بعدم الرضا والاستياء (Campbell & Buffardi, 2007, p. 716).

اجراءات البحث

مجتمع البحث

تحدّد 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 (٥٧٣٥٧٦) موظفاً وموظفة، ويتضمن جدول (١) أعداد الموظفين في كل وزارة من الوزارات المدنية في محافظة بغداد والبالغ عددها (٢٤) وزارة^(١) للعام ٢٠١٦.

عينة البحث

بعد تحديد مجتمع البحث والحصول على الإحصائيات المستوجبة للبحث الحالي تم اختيار عينة لبناء مقياس للاستحقاق النفسي واستخراج الخصائص السيكو مترية لمقياس الاستحقاق النفسي تم أستعماله في البحث الحالي. إذ تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية، لأن مجتمع البحث للموظفين مكون عدة من طبقات (ذكور وإناث). لذلك وتم اختيار العينة من (٩) وزارات اختيرت عشوائياً من مجتمع البحث الذي يتكون من (٢٤)

(٤) تم الحصول على الإحصائيات لجميع الوزارات من قسم الاحصاء في وزارة التخطيط استناداً إلى كتاب تسهيل المهمة الذي زوّدت به الباحثة من كلية الآداب مُعنون إلى قسم الإحصاء في وزارة التخطيط.

وزارة، بالتساوي لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، إذ بلغت عينة البحث (٤٠٠) موظفاً وموظفة، عدد الذكور (٢٠٠) موظفاً وعدد الإناث (٢٠٠) موظفة، وجدول (٢) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (١) أعداد الموظفين في جميع الوزارات في محافظة بغداد

ت	اسم الوزارة	المجموع
١	وزارة الاتصالات	١٧٩٦٨
٢	وزارة الاعمار والاسكان	١٤٤٣١
٣	وزارة البلديات والاشغال العامة	١٣٨٦٩
٤	وزارة البيئة	١٥٠٩
٥	وزارة التجارة	١٧٣٨٠
٦	وزارة التخطيط	٣٢٣٠
٧	وزارة التربية	١٣٤٩٢٢
٨	وزارة التعليم العالي	٤٢١٨٧
٩	وزارة الثقافة	٧٠٢٤
١٠	وزارة الخارجية	٢٥٢٢
١١	وزارة الزراعة	١٢٥٣٦
١٢	وزارة السياحة والآثار	٢٧٩٨
١٣	وزارة الشباب والرياضة	٢٥٤٨
١٤	وزارة الصحة	٥٥٨٩٤
١٥	وزارة الصناعة والمعادن	٦١١٤٢
١٦	وزارة العدل	١٦٤٤٨
١٧	وزارة العلوم والتكنولوجيا	١٠٢٤٧
١٨	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	٤٨٩٩
١٩	وزارة الكهرباء	٣٢٣٥٢
٢٠	وزارة المالية	٢٤٠٢٧
٢١	وزارة الموارد المائية	١٣٣٩٨
٢٢	وزارة النفط	٥٨٥٥٣
٢٣	وزارة النقل	٢٢٥٣٥
٢٤	وزارة الهجرة والمهجرين	١١٥٧
	المجموع	٥٧٣٥٧٦

جدول (٢) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس

ت	اسم الوزارة	ذكور	اناث	المجموع
١	وزارة البيئة	١٢	٣١	٤٣
٢	وزارة التخطيط	٢١	٢٣	٤٤
٣	وزارة التربية	١٦	٣٢	٤٨
٤	وزارة الثقافة والسياحة والآثار	٢٠	٢٤	٤٤
٥	وزارة الشباب والرياضة	٢٦	٢٠	٤٦
٦	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	٢٨	٢٠	٤٨
٧	وزارة الكهرباء	٢٨	١٤	٤٢
٨	وزارة النفط	٢٩	١٨	٤٧
٩	وزارة النقل	٢٠	١٨	٣٨
	المجموع	٢٠٠	٢٠٠	٤٠٠

أداة البحث

مقياس الاستحقاق النفسي

تم بناء مقياس لقياس الاستحقاق النفسي في البحث الحالي على وفق الخطوات الآتية:

١- تحديد متغير الاستحقاق النفسي

تبنت الباحثة التعريف النظري لكامل وآخرون (٢٠٠٤) للاستحقاق النفسي

٢- تحديد مكونات المتغير

يتبين من النظرية والتعريف النظري لكامل وآخرون (٢٠٠٤) للاستحقاق النفسي الذي تم تبنيه في البحث الحالي، وايضا مقياس كامل وآخرون (٢٠٠٤) الذي تم الافادة منه في البحث الحالي بأن الاستحقاق النفسي مكون واحد وليس عدة مكونات لذلك تمت تغطية هذا المكون بفقرات بلغ عددها (٤٥) فقرة.

٣- صياغة فقرات مقياس الاستحقاق النفسي

قامت الباحثة بصياغة (٤٢) فقرة بالاستناد إلى نظرية كامل وآخرون (٢٠٠٤)

واقتراس (٣) فقرات من مقياس كامل وآخرون (٢٠٠٤).

٤- تحديد الفقرات التي تكون (مع الظاهرة و ضد الظاهرة) في مقياس الاستحقاق النفسي

ينكون مقياس الاستحقاق النفسي بصورته الأولى من (٤٥) فقرة، جمعت بعض من هذه الفقرات من مقياس كامل وآخرون (٢٠٠٤). إذ بلغ عددها (٣) فقرات أما الفقرات المتبقية قامت الباحثة بصياغتها من نظرية كامل وآخرون (٢٠٠٤)، وبلغ عددها (٤٢) فقرة وبالنسبة للفقرات (ضد الظاهرة) و (مع الظاهرة) للمقياس هي:

أ- الفقرات (ضد الظاهرة) فقرتان وهي: (٣٨،٤).

ب - الفقرات المتبقية جميعها (مع الظاهرة) وعددها (٤٣) فقرة.

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

في ضوء آراء المحكمين تمت الموافقة على فقرات المقياس، أذ تمت الموافقة على (٤٢) فقرة ما عدا الفقرات (٤٢،٤١،١٩) وتم استبعادها من المقياس وذلك لأن قيمة مربع كاي لآراء المحكمين على هذه الفقرات البالغة (١،٥) أصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (٣،٨٤) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ودرجة حرية (١)، مع اقتراح تعديلات على بعض الفقرات، وتم تعديل البدائل من خماسية إلى بدائل رباعية أيضاً.

٧- إعداد تعليمات مقياس الاستحقاق النفسي

تمت إعداد التعليمات بصورة واضحة للمستجيب.

٩- التحليل الإحصائي للفقرات

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:

يشير كيلي Kelly إلى أنه عند إجراء تحليل فقرات للاختبار يجب اعتماد نسبة ٢٧% من مجموع الأفراد في العينة (البالغ عددها ٤٠٠ في البحث الحالي) لكل من المجموعتين الطرفيتين واستبعاد نسبة ٤٦% 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 (١٠٠) في كلا المجموعتين الطرفيتين وانه من الأفضل زيادة عدد الأفراد عن ذلك (Allam, 2011, p. 284). ولكي تكون قيمة معامل التمييز موثوق بها ينبغي ألا يقل عدد افراد العينة عن (١٠٠) فرد (Peers, 2006, p. 29).

أن نسبة (٢٧%) تعمل على تحقيق أفضل حل وسط بين هدفان متضادان ومرغوبان في الوقت ذاته وهما:

١- نحصل على أقل حجم ممكن للمجموعتين الطرفيتين.

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

وبعدما تم تطبيق مقياس الاستحقاق النفسي على عينة بالغ عددها (٤٠٠) موظف وموظفة، المشار إليها في صفحة (١٧٥). تم تصحيح كل الاستمارات واستخراج الدرجة الكلية لكل استمارة، بعدها تم ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة، وفرز نسبة

(٢٧%) من المجموعة العليا من الاستثمارات بلغ عددها (١٠٨) استمارة وهي الاستثمارات التي حصل أفرادها على أعلى الدرجات الكلية في الإجابة على مقياس الاستحقاق النفسي وكانت حدود الدرجات تتراوح (١٥٥ - ١٠٨) درجة، وفرز (٢٧%) من المجموعة الدنيا من الاستثمارات (Al-Zobaie, 1987, p. 79)

التي حصل أفرادها على أدنى الدرجات الكلية في الإجابة على مقياس الاستحقاق النفسي وكانت حدود الدرجات تتراوح (٨٥ - ٥٣) درجة، وبهذا بلغ عدد الاستثمارات العليا والدنيا (٢١٦) استمارة، وبعد ذلك تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياس من المجموعتين العليا والدنيا، ثم تم استعمال الاختبار التائي (t - test) لعينتين 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 مقياسها بقيمة تائية جدولية. وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستحقاق النفسي باستعمال طريقة

المجموعتين الطرفيتين

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	دلالة الفروق عند مستوى دلالة (٠,٠٥)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٣,٤٤	٠,٦٨٧	٢,٩٦	٠,٧٣٥	٤,٨٧٦	دالة احصائياً
٢	٣,٣٥	٠,٨٠١	٢,٥٢	٠,٨٩١	٧,٢٢٨	دالة احصائياً
٣	٣,٠١	١,٠٠٠	١,٩٤	٠,٨٨٤	٨,٢٩٠	دالة احصائياً
٤	٢,٤١	١,١٥٢	٢,١٧	١,٢٢٧	١,٤٨٧	غير دالة
٥	٢,٨١	١,١٦٩	١,٩١	١,١٥٦	٥,٧٣٤	دالة احصائياً
٦	٢,٩٢	١,٠٤٢	١,٥٩	٠,٧٣٧	١٠,٧٨٠	دالة احصائياً
٧	٣,٥٦	٠,٧٢٧	٢,٦٦	٠,٩٩٧	٧,٦٤٣	دالة احصائياً
٨	٣,٠٦	٠,٩٢٦	٢,١٣	٠,٩٣٨	٧,٣٠١	دالة احصائياً
٩	٢,٤١	١,٢٠٠	١,١٤	٠,٤٢٠	١٠,٣٦٨	دالة احصائياً
١٠	٢,٩٨	٠,٩٧٦	١,٢٦	٠,٥١٨	١٦,١٩٤	دالة احصائياً
١١	٢,٦٣	١,٠٧٣	١,٢٧	٠,٥٥٧	١١,٧٠٠	دالة احصائياً
١٢	٣,٣٣	٠,٩٢٧	٢,٣٥	١,٢١٨	٦,٦٦٥	دالة احصائياً
١٣	٢,١٦	١,١٧٧	١,١٣	٠,٤٣٤	٨,٥١١	دالة احصائياً
١٤	٣,٤٠	٠,٨٢٠	١,٨٥	٠,٩١٥	١٣,٠٨٠	دالة احصائياً

دالة احصائياً	١٤,٤١٥	٠,٧٨٨	١,٥٧	٠,٨٩٠	٣,٢٢	١٥
دالة احصائياً	٨,٤٥٤	٠,٨٦٨	١,٨٩	٠,٩٩٥	٢,٩٦	١٦
دالة احصائياً	١٥,٨٨٠	٠,٠٦٤	١,٤٩	٠,٨٣٥	٣,٠٦	١٧
دالة احصائياً	٧,٨٩٥	٠,٦٥٧	١,٤٢	٠,٩٨٦	٢,١٣	١٨
دالة احصائياً	٥,٠٩٧	١,٠٨٨	٢,٩٤	٠,٩٤٦	٣,٥٦	١٩
دالة احصائياً	١٢,٩٩١	٠,٨٨٤	٢,١٥	٠,٦٤٨	٣,٥٢	٢٠
دالة احصائياً	٩,٣٢٣	١,٠٠٠	٢,٠٩	٠,٨٦٣	٣,٢٨	٢١
دالة احصائياً	١٤,٨٢١	٠,٧٩٤	١,٨٨	٠,٧١٠	٣,٤٠	٢٢
دالة احصائياً	١٦,٣٦٣	٠,٦٠٢	١,٢٦	٠,٩٨٣	٣,٠٧	٢٣
دالة احصائياً	١٠,٧٠١	١,٠٣٩	١,٨٠	٠,٩٨٢	٣,٢٧	٢٤
دالة احصائياً	٥,٥٥٠	١,٠٥٣	٢,٨٩	٠,٧٦٣	٣,٥٨	٢٥
دالة احصائياً	٥,٧٨٤	٠,٨٥٦	١,٨٤	١,٠٨٤	٢,٦١	٢٦
دالة احصائياً	١١,٤٠٢	٠,٨٧٤	١,٧٦	٠,٩٩٦	٣,٢١	٢٧
دالة احصائياً	١٢,٩٣٣	٠,٦٩٩	١,٤٢	١,٠٣٨	٢,٩٧	٢٨
دالة احصائياً	٧,٩٢٥	٠,٦٩٧	١,٣٣	١,١٨٢	٢,٣٨	٢٩
دالة احصائياً	٢,٩٥٩	١,١٤٢	١,٨٥	١,١٥٧	٢,٣١	٣٠
دالة احصائياً	١١,٠٠٥	٠,٥٧١	١,٣١	١,٢٠٠	٢,٧١	٣١
دالة احصائياً	١٣,١٨٧	٠,٨٨٠	١,٨١	٠,٨٨٤	٣,٣٩	٣٢
دالة احصائياً	٧,٩٦٨	٠,٦٠١	١,٣٥	١,٠٨٩	٢,٣١	٣٣
دالة احصائياً	١١,٧٤٧	٠,٦٣٥	١,٢٣	١,١٦٥	٢,٧٣	٣٤
دالة احصائياً	٦,٣٤٤	٠,٩٣١	١,٨٩	١,٠٦٠	٢,٧٥	٣٥
دالة احصائياً	٩,٢٩٥	٠,٩٤١	١,٩٥	٠,٩١٨	٣,١٣	٣٦
دالة احصائياً	٢,٦٧٦	٠,٨٠٣	١,٥١	١,٠١٥	١,٨٤	٣٧
دالة احصائياً	٧,٥٦٢	٠,٣٣٣	١,١٠	١,١٢٢	١,٩٥	٣٨
دالة احصائياً	١٢,٥١٨	٠,٧٤٣	١,٥٠	٠,٩٠٢	٢,٩١	٣٩
دالة احصائياً	٤,٠٧١	٠,٩٨٥	٣,١٠	٠,٧٧٤	٣,٥٩	٤٠
دالة احصائياً	١٢,١١١	٠,٩٣٣	١,٧٧	٠,٩٣٢	٣,٣١	٤١
دالة احصائياً	١٤,٤٠٤	٠,٧٥٠	١,٥٨	٠,٩٦٥	٣,٢٨	٤٢

وعن طريق ملاحظة الجدول (٦) نجد أن جميع الفقرات دالة إحصائياً بدرجة حرية (٢١٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وقيمة تائية جدولية (١,٩٦). ماعدا الفقرة (٤) كانت القيمة التائية المحسوبة لهذه الفقرة اقل من القيمة التائية الجدولية.

ب- طريقة الاتساق الداخلي Internal Consistency Method

● أسلوب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له، وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الاستحقاق النفسي

الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للمقياس
٠,٤٢٢	٢٩	٠,٤٢٨	١٥	٠,٢٩٣	١
٠,٤٩٨	٣٠	٠,٦٠٠	١٦	٠,٤٠٠	٢
٠,٥٤٥	٣١	٠,٣٨٦	١٧	٠,٤١٨	٣
٠,٤٦٩	٣٢	٠,٣٢١	١٨	٠,٣٢٠	٤
٠,٥٤٩	٣٣	٠,٥٦٠	١٩	٠,٥١٩	٥
٠,٣٣٣	٣٤	٠,٤٥٣	٢٠	٠,٣٧٦	٦
٠,٤٧٧	٣٥	٠,٦١٩	٢١	٠,٣٩٥	٧
٠,١٤٤	٣٦	٠,٥٧٨	٢٢	٠,٥٥٤	٨
٠,٤٥٥	٣٧	٠,٤٩٤	٢٣	٠,٦٦٣	٩
٠,٥٤٢	٣٨	٠,٣٠٨	٢٤	٠,٥٧٩	١٠
٠,٢٧٢	٣٩	٠,٣٠١	٢٥	٠,٣٦٣	١١
٠,٥٥٨	٤٠	٠,٥٤٤	٢٦	٠,٤٧٠	١٢
٠,٦٠٦	٤١	٠,٦٠٧	٢٧	٠,٥٧٩	١٣
		٠,٤٧٤	٢٨	٠,٥٥٨	١٤

تمثل معاملات الارتباط المستخرجة معامل الاتساق الداخلي للمقياس، ويتضح عن طريق معاملات الارتباط المستخرجة بطريقة الاتساق الداخلي في جدول (٧) أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) درجة حرية (٣٩٩) وذلك لأن عند مقايستها مع القيمة الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) تبين أنها أكبر من القيمة الجدولية، وفي ضوء هذا الإجراء تبين أن جميع الفقرات مميزة والبالغ مجموع عددها (٤١) فقرة.

١٠- مؤشرات الصدق لمقياس الاستحقاق النفسي

أ-الصدق الظاهري **Face Validity**

وقد تم التحقق من هذا النوع من الصدق عن طريق الإجراءات التي تم القيام بها للتحقق من صلاحية 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 (٨٦).

ب-صدق البناء **Construct Validity**

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

١١- مؤشر الثبات لمقياس الاستحقاق النفسي ولاستخراج الثبات تم استعمال:

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

بلغ معامل الفا لكرونباخ للمقياس (٠,٩١) وهو معامل ثبات عالٍ

١٢- الأداة بصورتها النهائية

يتكون مقياس الاستحقاق النفسي بصورته النهائية من (٤١) فقرة، فقرة واحدة منها مصاغة ضد الظاهرة هي: (٣٦) أما بقية الفقرات البالغ عددها (٤٠) فقرة فهي مصاغة مع الظاهرة، الفقرات.

• بدائل المقياس:

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

• أوزان البدائل:

- للفقرات التي مع الظاهرة كالاتي: (تنطبق علي دائماً = ٤، تنطبق علي غالباً = ٣، تنطبق علي نادراً = ٢، لا تنطبق علي ابداً = ١).

- أما للفقرات التي ضد الظاهرة كالاتي: (تنطبق علي دائماً = ١، تنطبق علي غالباً = ٢، تنطبق علي نادراً = ٣، لا تنطبق علي ابداً = ٤).

التطبيق النهائي

بعد أن تم التأكد من استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس بعدها تم تطبيق على عينة اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية بالتساوي من حيث متغير الجنس، بلغ عددها (٤٠٠) موظفاً وموظفة بواقع (٢٠٠) ذكر، و(٢٠٠) أنثى، وبعمر (٣٠ سنة فأقل) و(أكثر

من ٣٠ سنة)، وبحالة وظيفية (دائمي - عقد)، وبعدها تم إجراء تحليل البيانات لاستخراج النتائج على وفق طبيعة وأهداف البحث التي تم تحديدها في الفصل الأول.

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

الهدف الأول: قياس الاستحقاق النفسي لدى الموظفين

لقد أظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس الاستحقاق النفسي على عينة بالغ عددها (٤٠٠) موظف وموظفة، أن المتوسط الحسابي بلغ (٩٤,٦٠) والانحراف المعياري بلغ (١٩,٢٤٤) وعند حساب الفرق بين متوسط درجات العينة على مقياس الاستحقاق النفسي والمتوسط الفرضي^(٢) للمقياس البالغ (١٠٢,٥) عن طريق استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample t.test)، وجد أن الفرق دال إحصائياً، إذ ظهر أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (-٨,٢٠٢) أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ودرجة حرية (٣٩٩)، 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 (٥)

جدول (٥)

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

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية		
الاستحقاق النفسي	٤٠٠	٩٤,٦٠	١٩,٢٤٤	١٠٢,٥	-٨,٢٠٢	١,٩٦	٣٩٩	دالة إحصائياً

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 (٦).

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 (٧)

^(٢) تم استخراج الوسط الفرضي لمقياس الاستحقاق عن طريق جمع أوزان البدائل وتقسيم الناتج على عدد البدائل ثم ضرب الناتج في عدد فقرات المقياس.

جدول (٦) 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
٣١	١٦,٩٣٣	٩٨,٣٩	٣٠ سنة فاقل	دائمي	ذكور
٩٩	١٨,٧٦٠	٩٠,٢٠	أكثر من ٣٠ سنة		
١٣٠	١٨,٦٠٩	٩٢,١٥	المجموع		
٣٥	١٩,٠٣٩	١٠٥,٢٣	٣٠ سنة فاقل	عقد	
٣٥	٢٢,١٠٥	١٠٥,٧١	أكثر من ٣٠ سنة		
٧٠	٢٠,٤٨٠	١٠٥,٤٧	المجموع		
٦٦	١٨,٢٦٩	١٠٢,٠٢	٣٠ سنة فاقل	المجموع	
١٣٤	٢٠,٧٦١	٩٤,٢٥	أكثر من ٣٠ سنة		
٢٠٠	٢٠,٢٦٠	٩٦,٨٢	المجموع		
٤٦	١٨,١٨٩	٩٧,٠٢	٣٠ سنة فاقل	دائمي	اناث
١١٠	١٧,٩٥٧	٨٩,٢٤	أكثر من ٣٠ سنة		
١٥٦	١٨,٣١٦	٩١,٥٣	المجموع		
٢٩	١٧,٠٤٩	٩٩,١٠	٣٠ سنة فاقل	عقد	
١٥	١٣,٣٨٣	٨٨,٣٣	أكثر من ٣٠ سنة		
٤٤	١٦,٥٦١	٩٥,٤٣	المجموع		
٧٥	١٧,٦٦٩	٩٧,٨٣	٣٠ سنة فاقل	المجموع	
١٢٥	١٧,٤٢٨	٨٩,١٣	أكثر من ٣٠ سنة		
٢٠٠	١٧,٩٧٧	٩٢,٣٩	المجموع		
٧٧	١٧,٥٩٣	٩٧,٥٧	٣٠ سنة فاقل	دائمي	المجموع
٢٠٩	١٨,٣٠٤	٨٩,٦٩	أكثر من ٣٠ سنة		
٢٨٦	١٨,٤٢٠	٩١,٨١	المجموع		
٦٤	١٨,٢٨٣	١٠٢,٤٥	٣٠ سنة فاقل	عقد	
٥٠	٢١,٣٣٠	١٠٠,٥٠	أكثر من ٣٠ سنة		
١١٤	١٩,٦١١	١٠١,٦٠	المجموع		
١٤١	١٨,٠١١	٩٩,٧٩	٣٠ سنة فاقل	المجموع	
٢٥٩	١٩,٣٥٩	٩١,٧٨	أكثر من ٣٠ سنة		
٤٠٠	١٩,٢٤٤	٩٤,٦٠	المجموع		

جدول (٧) نتائج تحليل التباين الثلاثي للفروق في درجات أفراد العينة في مقياس الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	القيمة الفائية		تقدير التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
دال احصائياً	٣,٨٤	٨,٥١٨	٢٨٨٣,٨٤٠	١	٢٨٨٣,٨٤٠	الجنس
دال احصائياً	٣,٨٤	٧,٠٦٧	٢٣٩٢,٣٠٨	١	٢٣٩٢,٣٠٨	الحالة الوظيفية
دال احصائياً	٣,٨٤	٨,٧٩٦	٢٩٧٧,٨٥٢	١	٢٩٧٧,٨٥٢	عمر
دال احصائياً	٣,٨٤	٥,٧٢٢	١٩٣٧,٠١٦	١	١٩٣٧,٠١٦	الجنس * الحالة
غير دال	٣,٨٤	١,٥٠٤	٥٠٩,١٣٦	١	٥٠٩,١٣٦	الجنس * عمر
غير دال	٣,٨٤	٠,٤١٣	١٣٩,٦٧١	١	١٣٩,٦٧١	الحالة * الوظيفية * عمر
غير دال	٣,٨٤	١,٧٣٤	٥٨٦,٨٧٨	١	٥٨٦,٨٧٨	الجنس * الحالة * الوظيفية * عمر
			٣٣٨,٥٤٠	٣٩٢	١٣٢٧٠٧,٤٨٥	الخطأ
				٣٩٩	١٤٧٩٥٥,٧٩٨	الكلي المصحح

عند درجتي حرية (١:٣٩٢) وقيمة فائية جدولية (٣,٨٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥).
ويتبين من جدول (٧) ما يأتي:

- ١- بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس (٨,٥١٨) وهي أكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
- ٢- بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الحالة الوظيفية (٧,٠٦٧) وهي أكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
- ٣- بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير العمر (٨,٧٩٦) وهي أكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
- ٤- بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية (٥,٧٢٢) وهي أكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
- ٥- بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والعمر (١,٥٠٤) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
- ٦- بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الحالة الوظيفية والعمر (٠,٤١٣) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.

٧- بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر (١,٧٣٤) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.

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 الحالة الوظيفية دال لصالح العقد والفرق في العمر دال لصالح ٣٠ سنة فأقل سنة كما موضح في جدول (٨)

جدول (٨) 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 (٠,٠٥)
ذكور	٩٦,٨٢	٦,٤٠٩	٢,٢١٣	دال إحصائياً
إناث	٩٢,٣٩			
دائمي	٩١,٨١	٥,٨٨٣	٢,٢١٣	دال إحصائياً
عقد	١٠١,٦٠			
٣٠ سنة فأقل	٩٩,٧٩	٦,٥٦٤	٢,٢١٣	دال إحصائياً
أكثر من ٣٠ سنة	٩١,٧٨			

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 ٣٠ سنة فأقل، يوجد فروق في التفاعل بالجنس والحالة الوظيفية لصالح الإناث عمل دائمي

التوصيات

- ١- إلى المؤسسات الحكومية كافة التوجه نحو فهم دقيق للاستحقاق النفسي امر بالغ الأهمية للمؤسسات لتمكينها في تصميم برامج فعالة واستراتيجيات لمعالجة كل من لا مبرر له.

المقترحات

- ١- إجراء دراسة عن الشعور بالظلم وعلاقته بالاستحقاق النفسي.
- ٢- إجراء دراسة عن الاستحقاق النفسي وعلاقته بأساليب التنشئة الوالدية.

References:

Allam, S. M. (2011). **Educational and Psychological Measurement: Basics, Applications and Contemporary Trends**, Fourth Edition. Cairo: The Arab Thought House.

Al-Zobaie, A., Bakr, M. E., Al-Nani., & Ibrahim A. (1987). **Psychological tests and measures**. Mosul University: Dar Al Kutub for Printing and Publishing.

Campbell, W. K., & Buffardi, L. E. (2007). PSYCHOLOGICAL ENTITLEMENT. In R. F. Baumeister & D. Vohs (Eds.). **Encyclopedia of Social Psychology (Vol. 1)**. (pp. 716-717), USA: SAGE.

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.

Candel, O. S., & TURLIUC, N. (2017). An overview of the research of psychological entitlement. Definitions and conceptual characteristics. **STUDII ŞI CERCETĂRI. Rev. Psih**, 63(4), 257–268.

Ebel, R. L., & Frisbie, D. A. (1991). **Essentials of Educational Measurement**, (5th ed.). USA: Bhuvnesh Seth at Rajkamal Eledric Press.

Harvey, P., & Harris, K. J. (2010). Frustration-based outcomes of entitlement and the influence of supervisor communication. **Human Relations**, 63(11), 1639-1660.

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.

Neville, L., & Fisk, G. M. (2018). Getting to excess: Psychological entitlement and negotiation attitudes. **Journal of Business and Psychology**, 34(4), 555-574.

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.

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

Tolmacz, R. (2011). Sense of entitlement in couple relationships: An attachment theory perspective. **The American Journal of Psychoanalysis**, 71(1), 37-57.

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