



Journal of Educational and
Psychological Research

مجلة البحوث التربوية والنفسية

Journal homepage: <https://jperc.uobaghdad.edu.iq>

ISSN: 1819-2068 (Print); 2663-5879 (Online)



الاستحقاق النفسي وعلاقته بالتهديد الوجودي لدى الموظفين المقبلين على التقاعد

عبد الحليم رحيم علي*

قسم علم النفس، كلية الاداب، جامعة بغداد، بغداد، العراق.

معلومات المقالة

الملخص

تاريخ المقالة:
الاستلام: 2، حزيران 2025
إجراء التعديلات: 15، تموز 2025
قبول النشر: 18، آب 2025
النشر على الإنترنت: 1، تشرين الأول 2025

الكلمات المفتاحية:
يُشير الاستحقاق النفسي (Psychological entitlement) إلى شعور دائم لدى الفرد بأنه يستحق أكثر من غيره، حتى وإن لم تتوافق هذه الفئاعة مع قدراته أو جهوده الفعلية. وغالبًا ما يعاني الموظفون المقبلون على التقاعد من فقدان الإحساس بالمعنى، نتيجة غياب بيئة العمل والمشاركة الوجدانية مع مجموعات تتشارك الأفكار والمسؤوليات ذاتها. ويؤدي هذا فقدان إلى خسارة ملموسة قد تترتب عليها مشكلات متعددة، من بينها ظهور التهديد الوجودي. لذلك، فإن وجود معنى وأمل في الحياة يُعد أمرًا بالغ الأهمية، لأنه يساعد الفرد على مواجهة المواقف والتغيرات الحادة والتكيف معها أو إدارتها. وعندما يعتقد الموظف أنه يستحق أكثر من الآخرين، فإن هذا الاعتقاد يجعله يركز فقط على احتياجاته الشخصية، مما يؤثر سلبيًا على علاقاته مع زملائه وقد يؤدي إلى نشوء صراعات وانقسامات داخل بيئة العمل.

استهدف البحث الحالي التعرف على:

- 1- الاستحقاق النفسي لدى الموظفين المقبلين على التقاعد
 - 2- دلالة الفروق في الاستحقاق النفسي على وفق متغير الجنس (ذكور-إناث)
 - 3- تعريف التهديد الوجودي لدى الموظفين المقبلين على التقاعد
 - 4- دلالة الفروق في التهديد الوجودي على وفق متغير الجنس (ذكور-إناث)
 - 5- العلاقة الارتباطية بين الاستحقاق النفسي والتهديد الوجودي.
- ولتحقيق ما تقدم قام الباحث ببناء مقياس الاستحقاق النفسي بالاعتماد على نظرية كامبل للاستحقاق النفسي 2004 ومقياس التهديد الوجودي بالاعتماد على النظرية المتنبئة لـ سوليفان (2016) Sullivan، والذي تكون من 33 فقرة وبدائل خماسية موزعة على مستويين، وقد كانت العينة مكونة من (400) من الموظفين المقبلين على التقاعد من أجل استخراج الخصائص السيكومترية عن طريق برنامج الـ SPSS. وخلص البحث الحالي إلى النتائج الآتية:
- 1- أن الموظفين المقبلين على التقاعد لديهم استحقاق نفسي دال أحصائيًا
 - 2- ليس هناك فرق في الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث).
 - 3- أن الموظفين المقبلين على التقاعد لديهم تهديد وجودي دال أحصائيًا
 - 4- ليس هناك فرق في التهديد الوجودي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث). هناك علاقة ارتباطية طردية بين الاستحقاق النفسي والتهديد الوجودي ثم بعدها تم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الفصل الاول

مشكلة البحث:

يرى بعض الموظفين أن مرحلة التقاعد تمثل نسيانًا وابتعادًا عن الحياة العملية، في حين يعتبرها آخرون فرصة للاستمتاع بالحياة والاسترخاء. أما البعض فيفسرونها على أنها نهاية لفترة الاعتراف والتقدير، وانقطاع للحياة الاجتماعية، مما يسبب شعورًا بعدم الانتماء وفقدان الهدف والاتجاه. كما تتضاءل الصداقات ويزداد الخوف من الاستبعاد الاجتماعي.

بالإضافة إلى ذلك، تؤدي زيادة العزلة الاجتماعية في مرحلة التقاعد إلى تقليل النشاط البدني، مما يزيد من صعوبات الحركة ويُسرّع من عملية الشيخوخة، كما يعزز احتمالية الإصابة بالأمراض المزمنة. Silva et al., 2023, p. (679).

فعندما يعتقد الموظف أنه يستحق أكثر من الآخرين، فإنه يركز هذا الاعتقاد على تلبية احتياجاته الشخصية فقط، مما ينعكس سلبيًا على علاقاته مع زملائه في العمل، وقد يؤدي

* Corresponding author.

E-mail address: haleemali@coart.uobaghdad.edu.iq

DOI: 10.52839/0111-000-087-022

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



وأشارت دراسة هارفي وآخرون (2014) إلى وجود علاقة إيجابية بين الاستحقاق النفسي وسلوكيات الإشراف المسيء، حيث يظهر الموظفون ذوو الاستحقاق النفسي مستويات أعلى من السلوكيات المسيئة مقارنة بمن يمتلكون شعوراً أقل بالاستحقاق. كما يمكن أن يدفع الاستحقاق النفسي الأفراد إلى الانخراط في سلوكيات مسيئة، مما يشكل تهديداً لأداء المؤسسة والتنظيم بشكل عام (Harvey et al., 2014, pp. 204 – 214).

أشارت دراسة بوجر (2011) إلى أن التهديدات الذاتية تتكرر بشكل متكرر في الحياة اليومية، حيث يواجه الأفراد تهديدات تتعلق باحترام الذات، واليقين، والانتفاء، والوجود. وبناءً على ذلك، قد يؤدي انخفاض مستوى الاستحقاق النفسي لدى الفرد إلى شعوره بتهديد وجوده. ولا تقتصر الدراسة على توضيح الأشكال المختلفة التي يمكن أن تتخذها هذه التهديدات الذاتية فحسب، بل تتناول أيضاً الدفاعات التي يتبناها الأفراد كاستجابة لتلك التهديدات (Boucher, 2011, p. 171). فالتهديد الوجودي يثير ردود فعل دفاعية تُفسر على أنها آليات لدرء القلق الوجودي، حيث يشكل تحدياً لإحساس الفرد بالسيطرة ويثير حالة من عدم اليقين، كما يُنظر إليه على أنه انتهاك للمعنى في حياة الإنسان (Quirin et al., 2021, p. 45).

أشار بولمان (1992) إلى أن الأحداث الضاغطة والصادمة التي لا يمكن التنبؤ بها أو السيطرة عليها تثير مشاعر قوية مثل الغضب، العجز، الخوف، والحزن. كلما كانت هذه التأثيرات السلبية أشد، زاد التناقض بين المعاني العالمية التي يؤمن بها الفرد والمعاني الظرفية التي يواجهها في تلك اللحظة. ويرجع ذلك إلى أن هذه الأحداث تعطل المعنى العالمي، وهو ذلك الاعتقاد بأن العالم يمكن التنبؤ به وفهمه والسيطرة عليه. بالإضافة إلى ذلك، فإن صعوبة تفسير هذه التجارب المجردة ضمن إطار المعنى العالمي السابق، الذي يتعطل بفعلها، تؤدي إلى تقييم أكبر للتهديد، إضافة إلى اجترار متكرر ومؤلم للأفكار المرتبطة بالحدث الصادم (Bulman, 1992, p. 126).

باختصار فإن الموظفين المقبلين إلى التقاعد يفقدون الشعور بالمعنى الذي كان يمنحهم إياه العمل برغم كل متاعبه، فيظهر التهديد نتيجة لهذا الفقدان، مرتبطاً بافتقار بيئة العمل والمشاركة الوجدانية بين جماعات تتقاسم الأفكار والمسؤوليات نفسها، فيصبح فقدانهم خسارة تؤدي لظهور بعض المشكلات.

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

- 1 – هل يشعر الموظفون المقبلون على التقاعد بالاستحقاق النفسي؟
- 2 – هل يشعر الموظفون المقبلون على التقاعد بالتهديد الوجودي؟
- 3 – هل هناك علاقة بين الاستحقاق النفسي والتهديد الوجودي لدى الموظفين المقبلين على التقاعد؟

إلى نشوء صراعات وانقسامات داخل بيئة العمل. وقد افترضت دراسة نيفيل وفيسك (2018) وجود ارتباط بين الاستحقاق النفسي ومجموعة من المواقف والسلوكيات العدائية، حيث يمكن لهذا الشعور أن يفضي إلى مواقف مدمرة وضارة وغير أخلاقية. وأكدت الدراسة صحة الفرضية التي ترى أن الأفراد الذين يتمتعون بشعور الاستحقاق النفسي يتصف أسلوبهم بالمساومة والعدوان والتنافس، ويكونون مستعدين لاستخدام أي وسيلة لتحقيق مكاسبهم على حساب الآخرين. كما أشارت الدراسة إلى أن الاستحقاق النفسي قد يشكل فخاً اجتماعياً في أساليب التفاوض، مما يسبب مجموعة من المشكلات التي تؤدي إلى اختلال وظيفي في بيئة العمل. (Neville & Fisk, 2018, pp. 8 – 10).

وأوضح كامبل وآخرون (2004) أن الاستحقاق النفسي هو ميل فطري موجود لدى جميع الأفراد، ويرتبط بسمات سلبية قد تؤثر على تصورات الموظفين تجاه بيئة العمل، مثل التحيزات التي تخدم مصالحهم الشخصية، كالنرجسية والأنانية. يشعر هؤلاء الأفراد بأهمية كبيرة داخل مكان العمل، حتى وإن لم يكن أدائهم الفعلي متوافقاً مع هذا الشعور. بعبارة أخرى، يؤدي الاستحقاق النفسي إلى تشكيل إدراك الموظفين لعالمهم بطريقة تعزز لديهم احترام الذات والنظرة الإيجابية تجاه أنفسهم. (Campbell et al., 2004).

وعندما تكون هذه النظرة غير واقعية، قد تتسبب في ظهور نتائج سلبية غير مرغوب فيها. على سبيل المثال، الموظفون الذين يعتقدون أنهم يستحقون الثناء والمكافآت السنوية بغض النظر عن جودة أدائهم الفعلي، غالباً ما يبدون ردود فعل سلبية عندما لا يحصلون على هذه المكافآت. وقد يؤدي ذلك إلى نشوء تصورات ذاتية مبالغ فيها مرتبطة بالاستحقاق، والتي بدورها تؤدي إلى ردود أفعال سلبية. وقد أوضح نيومان وآخرون (2002) أن التوقعات غير المحققة تنشأ من التباين بين التقييمات المبالغ فيها التي يمنحها الموظفون ذوو الاستحقاق النفسي لأنفسهم، والتقييمات الموضوعية إلى حد ما. هذه التوقعات غير الملباة تستند إلى تصورات ذاتية لا أساس لها من الصحة، وهي جزء أساسي من مفهوم الاستحقاق النفسي. وبناءً على ذلك، يشير المنطق إلى أن الاستحقاق النفسي يجعل الموظفين الذين يحصلون على مكافآت تتناسب مع جهودهم وقدراتهم يشعرون بأنهم لا يحظون بالتقدير الكافي (Harvey & Harris, 2010, p. 3).

كما أشار هارفي وهاريس (2010) إلى أن الاستحقاق النفسي هو اعتقاد الفرد بأنه يستحق الثناء والتقدير بغض النظر عن مستوى أدائه الفعلي. وأوضحت الدراسة أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الاستحقاق النفسي يميلون إلى تقديم مستوى أقل من تحمل المسؤولية مقارنةً بالأشخاص الذين لديهم مستوى منخفض من هذا الشعور. كما بينت الدراسة وجود ارتباط إيجابي بين الاستحقاق النفسي وسلوكيات إساءة المعاملة تجاه الموظفين في بيئة العمل. وتشير نتائج الدراسة إلى أن الاستحقاق النفسي قد يعرض رفاهية الموظفين للخطر من خلال زيادة وتيرة إساءة المعاملة التي يتعرضون لها. (Harvey & Harris, 2010, pp. 1–18).

أهمية البحث:

حظي الاستحقاق النفسي باهتمام متزايد من وسائل الإعلام في السنوات الأخيرة، مع التركيز على آثاره الاجتماعية الضارة. فقد تضاعف الشعور بالاستحقاق نحو ستة أضعاف تقريباً خلال العقد الماضي، خاصة بين المراهقين والشباب في المدارس، وكذلك بين الموظفين في أماكن العمل. ويرجع سبب هذا الشعور المتزايد بالاستحقاق إلى تضخم تقدير الذات، الذي شهد ارتفاعاً كبيراً منذ منتصف التسعينيات مقارنة بما كان عليه في أواخر الستينيات، وأصبح أكثر انتشاراً خلال الثمانينيات والتسعينيات. وأشار توينج وآخرون (2008) إلى أن تضخم تقدير الذات كان السبب الرئيسي في ارتفاع مستوى الاستحقاق النفسي (Lessard et al., 2011, p. 524).

ولقد افترض ديبر (1978) أن الموظف الذي يشعر بالاستحقاق النفسي قد يوجه اللوم إلى المجتمع أو الحكومة، إذ يمكن أن يولد شعور الاستحقاق إحساساً بأن المجتمع مسؤول عن عدم ضمان حقوقه. ويزداد هذا الشعور كلما ازدهر المجتمع وتحسنت مستويات التعليم، حيث تتطور لدى الموظف توقعات أعلى تجاه المؤسسات، لكن هذه التوقعات تتشكل غالباً عبر وسائل الإعلام الجماهيري مثل التلفاز والأفلام والإنترنت. يتلقى الناس العديد من التوقعات التي تزيد من وعيهم، وعندما لا تتحقق هذه التوقعات، يشعرون بالغضب والإحباط (Nauman et al., 2002). أشار كامبل (2004) إلى أن الاستحقاق النفسي يرتبط إيجابياً بمظاهر العداء والهيمنة والعدوان والجشع، مما يؤدي إلى ردود فعل سلبية تؤثر على أداء الموظف وتسبب مشكلات في بيئة العمل. كما استنتج ناومان وآخرون (2002) أن الاستحقاق النفسي يساهم في انخفاض الرضا الوظيفي نتيجة عدم تلبية احتياجات الموظفين وتوقعاتهم (Nkomo, 2017, pp. 48–50).

أن التهديد الوجودي هو مصطلح بعيد المنال يمكن أن يعني أشياء مختلفة، فالتهديد الوجودي، ببساطة، هو تهديد للبقاء، لكن هذا التعريف الضيق لا يكفي، لأن بقاء فرد أو مجموعة لا يتم تعريفه فقط عن طريق وجودهم الجسدي بل النفسي أيضاً، عن طريق القدرة على الحفاظ على هويتهم أو إحساسهم بالذات، وبالتالي، فإن الشخص المقبل على التقاعد يشعر بأنه لم يعد الشخص الذي كان عليه إذا أدرجنا الهوية كجزء لا يتجزأ من الوجود، وبالمثل، قد يواجه تهديداً وجودياً إذا كان يشعر بالقلق من أن مجموعة أخرى قد تُفنيه، إلى درجة أنه قد يتحول وتغير إلى كيان آخر لا يمكن التعرف عليه (Hirschberger et al., 2016, p. 2).

بالإضافة إلى تهديد الهوية الناجم عن فقدان القدرة، يمكن أن يواجه الأفراد أيضاً تهديدات للاستقلالية، والكرامة واحترام الذات والقيمة والمعنى، وفي حالات العنف الشديد بين الجماعات، قد ينجم تهديد الهوية عن فقدان القدرة، كما قد يواجه الأفراد تهديدات أخرى تتعلق بالاستقلالية، والكرامة، واحترام الذات، والقيمة، والمعنى. وفي حالات العنف الشديد بين الجماعات، يمكن أن يشمل الإيذاء الجماعي تهديداً وجودياً يعزز الشعور المستمر بالضعف والقلق الجماعي. وعادةً ما يُنظر إلى الضحية باعتبارها اعتقاداً يدعم الصراع،

وله عواقب سلبية على العلاقات بين المجموعات، إلا أن هذا الاعتقاد قد يكون تكييفاً من حيث تعزيز سلامة وأمن المجموعة (Rawidowicz, 1967, p. 423). يُثير حرص الإنسان على وجوده ورغبته في تجنب الأحداث التي تهدد هذا الوجود قلقه الوجودي، الذي يشكل جزءاً من هويته. وأساس هذا القلق هو الموت وتكرار الإخفاقات. يُعتبر إخفاق الإنسان في تحقيق أهدافه، واختيار أسلوب حياته، وعدم القدرة على عيش الحياة التي يرغب بها، من العوامل المحفزة للقلق الوجودي. يزداد هذا القلق أيضاً إذا أصيب الإنسان بمرض عضال لا شفاء منه، أو مع تقدم العمر، حيث يقل عدد الفرص المتاحة أمامه وينخفض احتمال النجاح في المستقبل. ويُشير عسلي وأبو كويك (2018، ص112) إلى أن القلق الوجودي لا ينبع من ماضي الفرد، بل من خوفه من المستقبل وما قد يحمله من أحداث تهدد وجوده وإنسانيته (Harris et al., 2005).

كما يتحدى التهديد الوجودي الإحساس بالسيطرة ويثير حالة من عدم اليقين، ويُنظر إليه على أنه انتهاك للمعنى. ومع ذلك، فإن التهديد الوجودي لا يؤدي عادةً إلى تغييرات كبيرة في المشاعر المبلغ عنها ذاتياً، مثل زيادة القلق أو التقييمات السلبية العامة. وقد أجريت معظم الأبحاث التجريبية حول التهديد الوجودي لفهم هذه الظاهرة بشكل أعمق. (Quirin et al., 2021, p. 2).

أن التعامل مع التهديدات الوجودية بطريقة وظيفية عن طريق تحديد طبيعة التهديد بسرعة واتخاذ الإجراء المناسب في الوقت المناسب، وبالتالي حماية أنفسنا بشكل فعال من الأذى بطريقة يسعون فيها إلى إعادة تأسيس الشعور بالمعنى، فعندما يواجه الأفراد مواقف محدودة مثل المرض أو الخسارة، فإن وجود المعنى والأمل أمر بالغ الأهمية، لأن هذا يجعل من الممكن التعامل مع المواقف والتغيرات الشديدة والمثيرة أو التكيف معها أو إدارتها (Rapp et al., 2022).

حدود البحث:

تحدد البحث الحالي بدراسة التهديد الوجودي وصنع المعنى على الموظفين المقبلين على التقاعد الذين تتراوح أعمارهم بين (55-60) سنة ومن كلا الجنسين (ذكور-إناث) والتحصيل الدراسي (إعدادية فأقل_ بكالوريوس فأكثر) في المؤسسات الحكومية للعام (2024) م في مدينة بغداد.

تحديد المصطلحات:**الاستحقاق النفسي Psychological Entitlement**

عرّفه كامبل وآخرون (2004) (Campbell et al., 2004) "إحساس ثابت بأن المرء يستحق أكثر من غيره حتى لو لم يكن متناسباً مع قدراته وجهوده الفعلية" (Campbell et al., 2004, p. 30).

وقد تبني الباحث التعريف النظري لكامل وآخرون (2004) Campbell "للاستحقاق النفسي لأنه تبني نظريته". أما التعريف الإجرائي للاستحقاق النفسي: عينة ممثلة لمحتوى النطاق السلوكي لمفهوم الاستحقاق متضمنة في أداة، يعبر عنها بدرجة كلية لأغراض هذا البحث.

التهديد الوجودي Existential Threat

عرفه سوليفان Sullivan (2016):

"عاطفة وجودية مرتبطة بعدم اليقين، ومشاعر عدم الكفاءة المرتبطة بمحاولات الفرد للانخراط في العالم وتمثل تهديدات للقيمة الشخصية تُختبر عمومًا على أنها عاطفة وجودية بالذنب، وصولاً إلى تجربة التهديد المطلق أو النهائي" (Sullivan, 2016, p. 56).

وتبنى الباحث تعريف سوليفان Sullivan وذلك لاعتماده على نظرية Sullivan. إنَّما التعريف الاجرائي فهو: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب بعد اجابته عن فقرات مقياس التهديد الوجودي المُعد في البحث الحالي.

الفصل الثاني

الاطار النظري

نشأ مفهوم الاستحقاق النفسي في إطار التحليل النفسي، حيث أشار الباحثون إلى أن الاستحقاق يُعد سمة شائعة بين معظم البشر، حتى أن بعضهم وصف العصر الحالي بـ"عصر الاستحقاق". وأكد كامبل وتوينج (2009) أن الاستحقاق النفسي يمثل سمة سلبية ترتبط بسلسلة من العواقب غير المرغوب فيها. وقد تم تطبيق هذا المفهوم في مجالات تنظيمية وتنموية متنوعة، مثل علم النفس السلوكي وعلم النفس والأسري، حيث يُستخدم لفهم تأثيراته على السلوك والعلاقات الإنسانية (Candel & Turliuc, 2017, p. 257).

الاستحقاق النفسي هي ظاهرة سلبية تؤثر على شريحة واسعة من الأفراد وتمتد عبر أجيال متعددة. على سبيل المثال، في الولايات المتحدة خلال عام 1970، كان يُطلق عليه مصطلح "عقدة أنا"، وفي ثمانينيات القرن العشرين عُرف بـ"عقد الجشع"، أما في التسعينيات فتم تسميته بـ"العصر الجديد". وتنتشر فكرة شائعة تفيد بأن الاستحقاق النفسي قد شهد زيادة ملحوظة في المجتمع خلال هذه الفترات الزمنية. (Campbell et al., 2004, p. 30).

أوضح بويد وهلمز (2015) أن درجة معينة من الاستحقاق النفسي تُعتبر أمرًا طبيعيًا لدى معظم الناس، فعلى سبيل المثال، يشعر الجميع بحقهم في الحصول على الاحتياجات الأساسية مثل التعليم والصحة. إلا أن الاختلاف بين الأفراد يكمن في مستوى هذا الشعور بالاستحقاق، حيث يختلف مدى توقعاتهم واعتقادهم بأنهم يستحقون أكثر أو أقل (Nkomo, 2017, pp. 49–50).

نظرية الاستحقاق النفسي - Psychological

:Entitlement

تشير النظرية إلى أن مفهومي الاستحقاق والجدارة يعكسان الفكرة الأساسية القائلة بأنه عندما يساهم الأفراد في عمل معين، يجب أن يحصلوا على مقابل مناسب. وعندما لا يحصل الأفراد على ما يشعرون أنهم يستحقونه، يُعتبر ذلك أمرًا غير عادل، مما قد يثير لديهم مشاعر الانزعاج أو الغضب، ويدفعهم للمطالبة بالإنصاف.

وتوضح النظرية أن الاستحقاق والجدارة متقاربان في المعنى، لكنهما يختلفان بشكل طفيف. فمصطلح الاستحقاق يشير عادةً إلى المكافأة التي يستحقها الفرد بناءً على عقد

اجتماعي، مثل اعتقاد الشخص بأنه يستحق معاشًا تقاعديًا لأنه عمل في وظيفة معينة لعدد محدد من السنوات. أما الجدارة فتشير إلى المكافأة التي يستحقها الفرد نتيجة لجهوده الشخصية، مثل اعتقاد الموظف بأنه يستحق المعاش التقاعدي لأنه مجتهد ويحافظ على موقف إيجابي في مكان العمل. (Campbell et al., 2004, p. 30).

يرى ليمير (1987) أن الاستحقاق هو مصطلح شامل يغطي مجموعة واسعة من الظواهر البشرية المرتبطة بالعدالة، ويشمل مفاهيم مثل الإنصاف، الجدارة، الحقوق، والعدالة. وفي تحليله، يستخدم ماجور (1994) مصطلحي الاستحقاق (Entitlement) والجدارة (Deservingness) بشكل متبادل، معتقدًا أن التأثيرات النفسية لهذين المفهومين متشابهة.

ومع ذلك، يرى ستيل (1994) أن الاستحقاق يشير إلى مجموعة من القواعد والمبادئ المتفق عليها داخل مجموعة أو مجتمع معين، والتي تتمتع بوضع قانوني أو شبه قانوني، وتُستخدم لتحديد ما إذا كان لأي فرد الحق في الحصول على شيء معين، سواء كانت النتيجة إيجابية أو سلبية. وتُشير هذه القواعد إلى حقوق الأفراد، ويُعتبر الظلم حدوثًا عندما تُنتهك هذه الحقوق. ومن هذا المنطلق، يمكن اعتبار العامل مستحقًا لتعويض بناءً على القانون، كما يمكن اعتبار المرأة مستحقة لنفس الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها الرجل في نفس المهنة، وفقًا لمبدأ تكافؤ الفرص (Lerner et al., 1987, p. 12).

أما الجدارة فتتعلق بشكل أكبر بالنتائج التي تنجم عن تصرفات الفرد أو التي يحققها. فعادةً ما نقول إن نتيجة معينة إيجابية أو سلبية "تستحق" أو "لا تستحق" بناءً على سلوك الفرد. على سبيل المثال، يُعتبر الفرد مستحقًا للنجاح في مسيرته المهنية نتيجة لجهوده وإنجازاته، بينما قد يُقال إن بعض الأشخاص يستحقون نتائج سلبية في حياتهم بسبب تصرفاتهم الطائشة. لذلك، تُستخدم أحكام الجدارة لوصف النتائج المرتبطة بشكل مباشر بأفعال الفرد، ولا تُطبق على النتائج التي تقع خارج نطاق إرادته (Feather, 2006, p. 25).

تصف النظرية الأفراد الذين يشعرون بالاستحقاق النفسي بأنهم غالبًا ما يكونون غير مدركين لاحتياجات الآخرين، بل ويعتقدون أن احتياجاتهم هي الأهم مقارنة باحتياجات غيرهم. يحمل هؤلاء الأشخاص اعتقادًا راسخًا يهيمن على أفكارهم، مفاده أنهم يستحقون معاملة خاصة، ونجاحات أكبر، ومكاسب مادية أكثر. كما يفتقر الأفراد ذوو المستويات العالية من الاستحقاق النفسي إلى الرغبة في رؤية الأمور من وجهة نظر الآخرين، ويجدون صعوبة في التعاطف مع معاناة غيرهم، حيث يركزون بشكل رئيسي على تجاربهم واحتياجاتهم الشخصية فقط. هذا السلوك يعد مؤشرًا واضحًا على وجود أزمات في العلاقات بين الأزواج والأصدقاء، كما أنه ينبئ بمشكلات في بيئة العمل. بالإضافة إلى ذلك، يظهر هؤلاء الأفراد نقصًا واضحًا في احترام الآخرين، إذ يعتبرون احتياجاتهم ذات أولوية قصوى بينما يقللون من أهمية احتياجات الآخرين، مما يؤدي إلى عواقب سلبية تؤثر على المجتمع ككل. قد يكون من الجميل أن يؤمن الفرد بأنه الأهم،

"ملزمة" تُختبر كخسارة محتملة للآخرين، سواء كانوا أشخاصاً محبوبين، أو الإله، أو المجتمع الأوسع، ويدفع الفرد نحو إعادة الاندماج أو التماهي مع الآخرين. بشكل عام، يرى العديد من العلماء أن التهديد الوجودي أو القلق يتخذ شكلين رئيسيين هما عدم اليقين بشأن كيفية التصرف في ظل احتمالات لا حصر لها من الأفعال، والشعور بعدم الكفاءة أو نقص الخبرة المتعلقة بالذات أو أفعالها وعادةً ما تكون التعويضات الدفاعية المرتبطة بنوع واحد من هذه السلوكيات غير كافية، مما يدفع الفرد إلى تجربة النوع الآخر من المشاعر.

في تصنيفه للتهديد الوجودي، يميز تيليش 2000 بين عدم اليقين/القلق وعدم الكفاءة/الذنب كشكلين رئيسيين للتهديد، لكنه يشير أيضاً إلى نوع ثالث أساسي من القلق، وهو القلق المرتبط بالوعي بالموت. ومن هنا، تؤكد الدراسات أهمية الوعي بالموت كجزء أساسي من تجربة التهديد الوجودي (Sullivan et al., 2012, p. 740).

نظرية سوليفان وآخرون (Sullivan et al., 2012). النظرية المتبناة في البحث الحالي

يتضمن التهديد الوجودي دائماً إحساساً أولياً إما بأن الذات قد تنحرف عن المعايير الثقافية المصممة لحمايتها من القلق، أو أن المعايير الخارجية التي تدعم الذات أصبحت موضع تساؤل، إن الوعي لا يعني بالضرورة الوعي الكامل بالتهديد؛ فالدفاعات المكتسبة من خلال التنشئة الاجتماعية يمكنها أن "تختصر دائرة" التهديدات الوجودية قبل أن تصل إلى الوعي الكامل، النقطة المهمة هي أن هناك درجة من الوعي الذاتي تنشأ أثناء التهديد الوجودي، مثل هذه التهديدات ليست محلية إدراكياً، كما هو الحال في التهديدات الروتينية، ولكنها تنطوي على تنشيط منتشر لشبكة ارتباطية ذات قيمة سلبية، والتي من خلالها من المحتمل أن يصبح التناقض بين الحالة المثالية والحالة الفعلية معلوماً، مما قد يؤدي إلى إدراك نهائي للتناقض بين رغبة الفرد في الوجود والوعي بعدم الوجود (Sullivan et al., 2012, p. 737).

إن التهديد الوجودي يستلزم إدراك الفرد لهشاشة وجوده الفريد، بما في ذلك هشاشة أنظمة المعنى التي يعتمد عليها وإحساسه بقيمته الذاتية. في البداية، قد يكون الفرد غير قادر أو غير راغب في تحديد مصدر هذا التهديد بدقة، مما يؤدي إلى حالة من التأثير السلبي الحر في الوعي أو حتى في اللاوعي. يحدث ذلك عندما يشعر الفرد بأن البنى التي تحافظ على قناعاته بالقيم والمعنى مهددة.

ويتضمن التهديد الوجودي انحرافاً عن العلاقة الطبيعية بين الذات والعالم، بحيث تدرك الذات أن فهمها العملي لنفسها أو للعالم قد يكون موضع تساؤل جذري وخلف تجارب التهديد والقلق الوجودي، هناك تهديدات أساسية تتعلق بالعدمية والوعي بالموت، وتنقسم إلى مستويات:

المستوى الأول: التهديدات الجدلية وتشمل نوعين رئيسيين من التهديدات: عدم اليقين أو القلق، وهو مرتبط بالمستقبل، حيث يقلق الفرد بشأن كيفية التصرف في ظل احتمالات لا حصر لها-عدم الكفاءة أو الشعور بالذنب، وهو مرتبط

لكن من الصعب التعايش أو العمل مع من يشاركونه هذا الاعتقاد (Campbell et.al, 2009).

يصعب اكتشاف الاستحقاق النفسي بسهولة لأنه يتطور تدريجياً مع مرور الوقت. فالاستحقاق هو شعور بالمتعة يعيشها الفرد عندما يستمر في الاعتقاد الوهمي بأن العالم مدين له أكثر مما يستحق فعلاً. وهذه هي المشكلة الحقيقية للاستحقاق النفسي: عندما يشعر الشخص بأنه مميز وفريد، كيف يمكن لأي شخص أن يجزئ على عدم منحه الاحترام، أو حتى التفكير في توجيه النقد له؟ (Twenge & Campbell, 2009, pp. 205–206).

تؤكد النظرية أن الاستحقاق النفسي يعد سمة عامة وثابتة لدى الأفراد، ولا يتغير بتغير المواقف أو السياقات المختلفة. بمعنى آخر، فإن مشاعر الاستحقاق لدى الفرد تظل متشابهة بغض النظر عن البيئة أو الظروف التي يمر بها. ومن هذا المنطلق، يمكن اعتبار الاستحقاق متغيراً يعكس فروقاً فردية كبيرة بين الأشخاص في معتقداتهم وسلوكياتهم، حيث يتمتع بعض الأفراد بمستويات مرتفعة من الاستحقاق النفسي مقارنة بغيرهم بينما يمتلك بعض الأفراد مستويات معتدلة من الاستحقاق النفسي، هناك آخرون يتمتعون بمستويات منخفضة. في المقابل، يعتقد الأفراد الذين لديهم مستويات عالية من الاستحقاق النفسي أنهم يستحقون أكثر من الآخرين، ويشعرون بتفوقهم عليهم. وبظل هذا الشعور – بأنهم يستحقون أكثر من غيرهم – ثابتاً في معظم المواقف، فعلى سبيل المثال، طالب ذو مستوى مرتفع من الاستحقاق النفسي سيعتقد دائماً أنه يستحق أكثر من زملائه.

فالأفراد ذوو الاستحقاق النفسي المرتفع يواجهون مجموعة واسعة من العواقب، وغالباً ما تكون هذه النتائج سلبية على أفكارهم ومشاعرهم وسلوكهم. ففي بيئة العمل، يعتقد هؤلاء الأفراد في كثير من الأحيان أنهم يجب أن يحصلوا على مكافآت أو امتيازات أكثر من الآخرين، رغم تشابه وظائفهم مع زملائهم. هذا الاعتقاد قد يؤدي إلى نشوء صراعات وانقسامات في مكان العمل، مما يترتب عليه شعورهم بعدم الرضا والاستياء. (Campbell & Buffardi, 2007, p. 716).

اذ استنتجت دراسة مولير وآخرون (2009) الى أن أهداف الصورة الذاتية التي يتبعها الناس قد تلحق الضرر بعلاقاتهم وتنمية الصراع والعداء في العلاقات الاجتماعية (Moeller et al., 2009, pp. 6–1).

القسم الثاني: التهديد الوجودي

لقد أثرت كتابات الفلاسفة الوجوديين على عدد من علماء النفس، الذين أعادوا صياغة مفهوم التهديد الوجودي من خلال تجربة مشاعر وجودية متعارضة، وهما القلق والشعور بالذنب. ومن أبرز هذه الصيغ ما قدمه أوتو رانك (1996)، الذي ركز على الواقع البيولوجي للموت كأساس للتجربة النفسية للتهديد. يرى رانك أن الخوف الغريزي من الانفصال — بدءاً من الانفصال المؤلم عن الأم عند الولادة — يولد مشاعر سلبية أساسية تتمثل في نوعين هما القلق، وهو شعور "انفصالي" يُختبر كخسارة محتملة للذات، ويدفع الفرد نحو السعي للتفرد والتميز، والشعور بالذنب، وهو عاطفة

أما المستوى الثاني من التهديدات، وهو التهديدات غير الجدلية، فيتسم بخصوصية مختلفة عن المستوى الأول. ففي حين أن التهديدات في المستوى الأول تثير دفاعات جدلية متنوعة يتم استيعابها عبر التنشئة الاجتماعية الناجحة، إلا أن هذه الدفاعات قد تخذلنا أحياناً في مواجهة التهديدات غير الجدلية. ففي هذه الحالة، لا يمكن لنظرتنا للعالم أو لأنفسنا أن تتراجع أمام الجدل الرمزي المعتاد، مما يؤدي إلى تجربة أكثر قسوة من القلق.

إن السبب في عدم تمكننا من تنظيم دفاعاتنا المعتادة للتغلب على القلق في هذه الحالة هو أن التهديدات هنا تتجاوز التجارب المحدودة والسياقية، لتنفجر خارج نطاق السياق المعتاد، وتثير وعياً واعياً بأن دفاعاتنا الأساسية ضد شعور العدم قد تم اختراقها. بمعنى آخر، تتعرض نظرتنا للعالم وإحساسنا بقيمة الذات لهزة عميقة.

عادةً، نتعامل مع التهديدات في المستوى الأول من القلق أو الذنب عن طريق احتوائها نفسياً، حيث نحدد مصدر التهديد، مثل شخص معادٍ يشكك في رؤيتنا للعالم، أو حادث ملموس نشعر فيه بالخطر. لكن في حالة القلق غير الجدلي، تمنعنا شبكة واسعة من الارتباطات المعرفية من احتواء التهديد، إذ لم يعد التهديد مرتبطاً بشخص أو فكرة أو فعل واحد ينتهك نظام معتقداتنا أو احترامنا لذاتنا، بل أصبح كل تلك الموارد مجتمعة غير آمنة وغير موثوقة (Sullivan, 2016, p. 67).

يفقد الموظفون المقبلين على التقاعد إلى المعنى نتيجة افتقاد بيئة العمل والمشاركة الوجدانية بين جماعات تتقاسم الأفكار والمسؤوليات نفسها، فيصبح فقدانهم خسارة تؤدي لظهور بعض المشكلات، أن هذه الصراعات والانقسامات ستكون نتائجها عدم الرضا عن العمل والاستياء والعدوان تجاه من ينتقدونه وسيسلك سلوكاً انانياً وسيتمركز حول ذاته مما يؤدي إلى انخفاض الجهد والاداء في العمل وهذا ما يطلق عليه بالاستحقاق النفسي لذا فإن وجود المعنى والأمل يجعل من الممكن التعامل مع المواقف والتغيرات الشديدة والمثيرة أو التكيف معها أو إدارتها، فعندما يعتقد الموظف بأنه يستحق أكثر من الآخرين هذا الاعتقاد سيجعله يركز على احتياجاته فقط وسينعكس سلباً على علاقاته مع الآخرين مما قد ينتج عنه صراعات وانقسامات في العمل حيث ينتظر الموظف معرفة ما إذا كان سيحصل على الترقية المرغوبة أم لا، ويشعر أن الوقت لا يمكن أن يمر بسرعة كافية حتى عندما تدور عجلات عملية اتخاذ القرار في الشركة ببطء، على النقيض من ذلك، خلال تجارب ضغط الوقت، أو الاكتئاب، أو الشعور بالذنب، يشعر الفرد أن وقته الخاص غير متزامن مقارنة بالزمن الذاتي المتبادل: لقد تخلف عن الركب؛ بسبب تركيزه على تجاوزات الماضي، لا يمكنها العودة إلى العالم الحالي حيث يتحرك الآخرون من حوله، الأدلة العصبية من المرضى الذين يعانون من الفصام والاكتئاب تعزز الحالة القائلة بأن الظروف القاسية لعدم الاستقرار الوجودي أو قد يظهر ما يسمى بالتهديد الوجودي .

بالماضي، حيث يشعر الفرد بالذنب أو نقص الكفاءة بناءً على أفعاله السابقة، ويركز هذا التمييز على العلاقة الزمنية للتهديدات، فالقلق مرتبط بالمستقبل والشكوك حوله، بينما الذنب مرتبط بالماضي والتقييم الذاتي.

تشير الدراسات النفسية إلى أهمية الوعي بالموت كجزء أساسي من تجربة التهديد الوجودي، حيث يشكل هذا الوعي مصدرًا رئيسيًا للقلق الوجودي، كما أكد علماء النفس مثل بول تيليش وأوتو رانك. يوسع فوكس (2013) هذا التحليل الزمني للقلق والشعور بالذنب، مشيرًا إلى أن تجارب التهديد الوجودي ترتبط بإحساس بالتسارع أو التباطؤ في الزمن مقارنة بزمنا الآخرين، مما يؤدي إلى شعور الفرد بأن رغباته وأهدافه لا تلبى في عالم يتحرك ببطء أو بسرعة كبيرة تفوق قدرته على التكيف. على سبيل المثال، قد يشعر الموظف الذي ينتظر ترقية بأن الوقت يمر ببطء شديد، في حين أن الأشخاص الذين يعانون من ضغط الوقت أو الاكتئاب يشعرون بأن وقتهم غير متزامن مع الزمن الاجتماعي، وكأنهم "تخلفوا عن الركب" بسبب انشغالهم بالماضي. وتدعم الأدلة العصبية من حالات الفصام والاكتئاب هذه الفكرة بأن عدم الاستقرار الوجودي يشوه تجربة الوقت ويزيد من القلق الوجودي.

إذ تتفق هذه الرؤى مع نظريات الوجوديين الذين يرون أن القلق الوجودي ينبع من مواجهة الإنسان لحتمية الموت، وفقدان المعنى، والشعور بالعزلة والاغتراب، كما تناولها فلاسفة وعلماء نفس مثل كيركجارد، رولو ماي، بول تيليش، وفراנקل. ويُعرف القلق الوجودي بأنه الخوف من التهديدات التي تواجه وجود الإنسان، والتي تشمل فقدان المعنى، الخوف من الموت، والاغتراب، وهو شعور أساسي ينبع من إدراك الإنسان لضعفه وهشاشته وجوده، ويؤثر على طريقة تعامله مع الحياة واتخاذ قراراته. هذه الاتجاهات (Sullivan, 2016, p. 59).

بالنظر إلى العلاقة الجدلية بين القلق والشعور بالذنب، يرى العديد من العلماء أن التهديد الجدلي من المستوى الأول يتخذ شكلين رئيسيين: عدم اليقين بشأن كيفية التصرف في ظل احتمالات لا حصر لها تقريباً للأفعال عدم الكفاءة فيما يتعلق بالذات أو أفعالها، غالباً ما تدفع التعويضات الدفاعية المرتبطة بنوع واحد من التهديد الفرد إلى تجربة النوع الآخر. فعندما نشعر بالقلق وعدم اليقين، وتعرض قناعاتنا حول كيفية التصرف في العالم للتهديد المؤقت، نستثمر بشكل تعويضي في رؤيتنا للعالم وهوياتنا الثابتة لتعزيز الشعور بالأمان.

من ناحية أخرى، إذا شعرنا بخوزة الذنب، فإننا نعيد التكيف من خلال الابتعاد عن هذا الشعور الملموس بعدم الكفاءة، إما بالتطلع نحو المستقبل بحثاً عن تأكيدات ذاتية تعويضية، أو بالابتعاد عن المطالبة بالمعايير الثقافية تماماً.

وباستخدام مراجعة الأدبيات التجريبية حول القلق والشعور بالذنب، يمكننا بناء نموذج متماسك لهذه التجربة الجدلية للتهديد. وفقاً لهذا النموذج، فإن القلق الذي يُثار في موقف معين يؤدي إلى شعور بعدم الاستقرار النفسي، مما يزيد من حاجة الفرد إلى اليقين أو السيطرة على موقفه (Sullivan, 2016, p. 62).

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهجية البحث: أعتمد الباحث المنهج الوصفي كونه المنهج البحثي المناسب لطبيعة البحث وأهدافه (التيميمي، محمود، 2009).

ثانياً: مجتمع البحث تحدد مجتمع البحث الحالي بالموظفين المقبلين على التقاعد في دوائر الدولة ممن تتراوح اعمارهم بين (55-60) للذكور والاناث للعام 2024.

ثالثاً: عينة البحث : بعد تحديد مجتمع البحث، أستوجب اختيار عينة البحث بغية تحليل الفقرات، واستخراج الخصائص السيكومترية لبناء مقياس الاستحقاق النفسي الذي تم استعماله في البحث الحالي. عينة البناء: تم اختيار هذه العينة بالطريقة العشوائية الطبقية ذات التوزيع المتناسب وفقاً لمتغير الجنس (الذكور – الإناث)، وقد تألفت عينة البناء من (200) موظف وموظفة من المقبلين على التقاعد والوزارات كما اوضح في الجدول (1).

جدول (1): عينة تحليل الفقرات والتطبيق النهائي موزعة حسب متغير الجنس.

الدوائر الحكومية	عدد الموظفين		المجموع
	الذكور	الاناث	
وزارة التربية	20	20	40
وزارة التعليم العالي	20	20	40
وزارة الصحة	20	20	40
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	20	20	40
وزارة الاسكان والاعمار	20	20	40
المجموع	100	100	200

ثالثاً: ادوات البحث:

مقياس الاستحقاق النفسي: نظراً لعدم توفر أداة مناسبة لقياس الاستحقاق النفسي لدى الموظفين (على حد علم الباحث) لذا قام الباحث ببناء مقياس للاستحقاق مستنداً الى نظرية كامبل وآخرون (2004).

1- صياغة الفقرات: لغرض بناء فقرات مقياس الاستحقاق النفسي قام الباحث باستخلاص الفقرات والاطلاع على الادبيات السابقة في ضوء ما تقدم، قام الباحث بصياغة (39) فقرة بالاستناد الى نظرية كامبل وآخرون (2004) واقتباس (3) فقرات من مقياس كامبل وآخرون (2004)، التي تلائم عينة الموظفين في المجتمع العراقي، وبذلك بلغ عدد فقرات المقياس (42) فقرة، إذ تم صياغة الفقرات على وفق طريقة ليكرت في أعداد المقياس.

1- أعداد تعليمات المقياس:

حرص الباحث على أن تكون تعليمات مقياس التهديد الوجودي تتسم بالدقة والوضوح عند تقديمها للمستجيبين، مع أهمية أن تعبر الاستجابة عن آراءهم الشخصية من دون التأثير بآراء الآخرين.

2- عرض الأداة على المحكمين:

بعد صياغة تعليمات مقياس الاستحقاق النفسي وفقراته البالغة 42 فقرة، تم عرضها على مجموعة من المختصين والمحكمين في علم النفس، حيث تم تزويدهم بالتعريف النظري المعتمد ونوع العينة، وطلبت منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول فقرات المقياس لتقييم مدى فاعليتها في قياس المفهوم المستهدف. وقد اعتمد الباحث نسبة قبول لا تقل عن 80% لكل فقرة، ووجد أن جميع فقرات المقياس حصلت على موافقة كاملة من المحكمين بنسبة 100%، مما يؤكد صلاحيتها وفعاليتها في القياس.

تحليل فقرات المقياس:

بعد الانتهاء من تصحيح الاستمارات البالغة عددها (200)، تم حساب الدرجة الكلية لكل استمارة باستخدام

الحقيبة الإحصائية (SPSS)، مع استبعاد الاستمارات غير الصالحة بسبب عدم الدقة في الإجابة أو ترك بعض الفقرات دون تعبئة. وقد اتبع الباحث عدداً من الأساليب في عملية التحليل، وهي كما يلي:

-أسلوب المجموعتين الطرفيتين

أعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين، وكما موضح في جدول (2).

من الجدول (2) يتبين ان فقرات مقياس الاستحقاق النفسي مميزة جميعها عدا الفقرة 4 كانت غير مميزة لان قيمه التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (2.2) عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (52).

ب - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

أن جميع معاملات الارتباط (دالة احصائية) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (52)، اذ تبين أن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية البالغة () والجدول (3) يوضح ذلك.

مؤشرات صدق المقياس

وقد تم التحقق من مؤشرات صدق المقياس عن طريق الصدق الظاهري وصدق البناء كما مر آنفاً.

مؤشرات ثبات المقياس (The Reliability):

وقد تحقق الباحث في ثبات مقياس الاستحقاق النفسي باستعمال طريقة:

أ-معامل الفا (α) كرونباخ للاتساق الداخلي

لقد استعمل الباحث معامل الفا (α) للاتساق الداخلي لاستخراج ثبات مقياس السلوك المتحدي المعارض وقد كان مقدار الثبات بطريقة الفا هو (0,82)، وهو بذلك يعد معامل ثبات جيد ذات موثوقية جيدة يمكن الركون اليه.

المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستحقاق النفسي:

تم استخراج المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستحقاق النفسي عن طريق الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (2): القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستحقاق النفسي باستعمال طريقة المجموعتين الطرفيتين.

الفقرة	المجموعه العليا	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموعه الدنيا	الانحراف المعياري	القيمة الثانية	دلالة الفروق عند مستوى دلالة (0,05)
1	3,44	0,687	2,96	0,735	4,876	دالة احصائياً	
2	3,35	0,801	2,52	0,891	7,228	دالة احصائياً	
3	3,01	1,000	1,94	0,884	8,290	دالة احصائياً	
4	2,41	1,152	2,17	1,227	1,487	غير دالة	
5	2,81	1,169	1,91	1,156	5,734	دالة احصائياً	
6	2,92	1,042	1,59	0,737	10,780	دالة احصائياً	
7	3,56	0,727	2,66	0,997	7,643	دالة احصائياً	
8	3,06	0,926	2,13	0,938	7,301	دالة احصائياً	
9	2,41	1,200	1,14	0,420	10,368	دالة احصائياً	
10	2,98	0,976	1,26	0,518	16,194	دالة احصائياً	
11	2,63	1,073	1,27	0,557	11,700	دالة احصائياً	
12	3,33	0,927	2,35	1,218	6,665	دالة احصائياً	
13	2,16	1,177	1,13	0,434	8,511	دالة احصائياً	
14	3,40	0,820	1,85	0,915	13,080	دالة احصائياً	
15	3,22	0,890	1,57	0,788	14,415	دالة احصائياً	
16	2,96	0,995	1,89	0,868	8,454	دالة احصائياً	
17	3,06	0,835	1,49	0,064	15,880	دالة احصائياً	
18	2,13	0,986	1,42	0,657	7,895	دالة احصائياً	
19	3,56	0,946	2,94	1,088	5,097	دالة احصائياً	
20	3,52	0,648	2,15	0,884	12,991	دالة احصائياً	
21	3,28	0,863	2,09	1,000	9,323	دالة احصائياً	
22	3,40	0,710	1,88	0,794	14,821	دالة احصائياً	
23	3,07	0,983	1,26	0,602	16,363	دالة احصائياً	
24	3,27	0,982	1,80	1,039	10,701	دالة احصائياً	
25	3,58	0,763	2,89	1,053	5,550	دالة احصائياً	
26	2,61	1,084	1,84	0,856	5,784	دالة احصائياً	
27	3,21	0,996	1,76	0,874	11,402	دالة احصائياً	
28	2,97	1,038	1,42	0,699	12,933	دالة احصائياً	
29	2,38	1,182	1,33	0,697	7,925	دالة احصائياً	
30	2,31	1,157	1,85	1,142	2,959	دالة احصائياً	
31	2,71	1,200	1,31	0,571	11,005	دالة احصائياً	
32	3,39	0,884	1,81	0,880	13,187	دالة احصائياً	
33	2,31	1,089	1,35	0,601	7,968	دالة احصائياً	
34	2,73	1,165	1,23	0,635	11,747	دالة احصائياً	
35	2,75	1,060	1,89	0,931	6,344	دالة احصائياً	
36	3,13	0,918	1,95	0,941	9,295	دالة احصائياً	
37	1,84	1,015	1,51	0,803	2,676	دالة احصائياً	
38	1,95	1,122	1,10	0,333	7,562	دالة احصائياً	
39	2,91	0,902	1,50	0,743	12,518	دالة احصائياً	
40	3,59	0,774	3,10	0,985	4,071	دالة احصائياً	
41	3,31	0,932	1,77	0,933	12,111	دالة احصائياً	
42	3,28	0,965	1,58	0,750	14,404	دالة احصائياً	

الأجتماعية) التي تمثل ميل الفرد للأجابة عن الفقرة بطريقة مرغوبة اجتماعياً (فرج ، 2007، ص120).

4- أعداد تعليمات المقياس :

حرص الباحث على أن تكون تعليمات مقياس التهديد الوجودي تتسم بالدقة والوضوح عند تقديمها للمستجيبين، مع أهمية أن تعبر الاستجابة عن آراءهم الشخصية من دون التأثير بآراء الآخرين.

قام الباحث بإعداد مقياس التهديد الوجودي من خلال الاطلاع على الاطار النظري والدراسات المعدة مسبقا ومنها نظرية سوليفان (Sullivan et al, 2016). ويهدف بناء مقياس التهديد الوجودي قام الباحث بالخطوات الآتية:

3- جمع فقرات مقياس التهديد الوجودي:

قام الباحث ببناء (33) فقرة وببدائل خماسية ينطبق علي (دائماً ، غالباً، احياناً ، نادراً ،ابداً) كما في الملحق (1) من خلال الاستعانة بنظرية سوليفان ، وقد أعتمد الباحث طريقة ليكرت (Likr Method) في بناء هذه الفقرات، وكان لكل فقرة خمسة بدائل للأجابة من أجل خفض تأثير عامل (المرغوبة

جدول (3): 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	0,293	15	0,428	29	0,422
2	0,400	16	0,600	30	0,498
3	0,418	17	0,386	31	0,545
4	0,320	18	0,321	32	0,469
5	0,519	19	0,560	33	0,549
6	0,376	20	0,453	34	0,333
7	0,395	21	0,619	35	0,477
8	0,554	22	0,578	36	0,144
9	0,663	23	0,494	37	0,455
10	0,579	24	0,308	38	0,542
11	0,363	25	0,301	39	0,272
12	0,470	26	0,544	40	0,558
13	0,579	27	0,607	41	0,606
14	0,558	28	0,474		

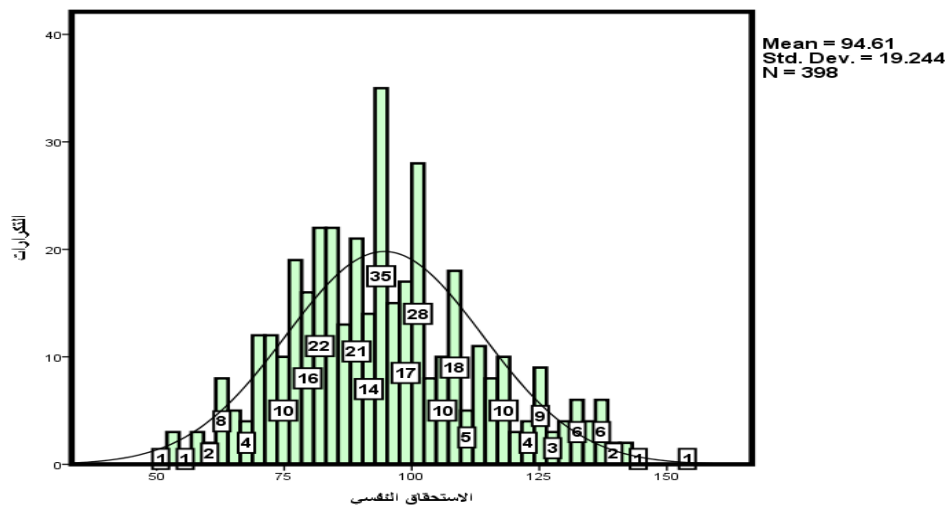
أراءهم وملاحظاتهم على فقرات المقياس لبيان فاعليتها في قياس ما وضعت لأجله، وقد أعتمد الباحث نسبة (80%) كحد أدنى لقبول الفقرة وصلاحياتها، فقد وجد الباحث إن فقرات مقياس التهديد الوجودي قد حصلت على موافقة السادة المحكمين، وكانت نسبة الموافقة ما بين (90-100%) كما في الجدول (5).

5- عرض الأداة على المحكمين:

وبعد أن تمت صياغة تعليمات المقياس وفقراته البالغة (33) فقرة، تم عرضها بعد صياغتها الأولية على مجموعة من المختصين والمحكمين في علم النفس من خلال وضع التعريف النظري المعتمد ونوع العينة، وطلبت أبداء

جدول (4): المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستحقاق النفسي.

ت	المؤشرات الإحصائية	القيم
1	عدد افراد العينة	200
2	المتوسط الحسابي	110.60
3	الوسيط	93,5
4	المنوال	95
5	الانحراف المعياري	19,244
6	التباين	370,334
7	الالتواء	0,397
8	التفرطح	0,109 -
9	المدى	102
10	اقل درجة	51
	اعلى درجة	153



شكل (1): يوضح توزيع أفراد عينة البحث على مقياس الاستحقاق النفسي، اقترابه من التوزيع الاعتدالي الاداة الثانية: التهديد الوجودي.

جدول (5): نسب قبول فقرات مقياس التهديد الوجودي بعد عرضه على السادة المحكمين.

ارقام الفقرات	عدد الفقرات	عدد الموافقين	النسبة المئوية	عدد المعارضين	القرار
1-2-3-4-5-6-8-9-10-11-12-13	29	11	100%	0	صالحة
14-15-16-17-18-19-20-21-22	4	10	91%	1	صالحة
23-24-25-26-27-29-30-32					
7، 33، 31، 28					

الدراسة الاستطلاعية:

وقد قام الباحث بتوضيح مفهوم الفقرات وشرحها بأسلوب مبسط وتمت الأجوبة عنها بسلاسة، وقد تراوح وقت الأجوبة على المقياس ما بين (5-10) دقائق.

تحليل فقرات المقياس:

بعد الانتهاء من تصحيح الاستمارات البالغ عددها (200)، تم حساب الدرجة الكلية لكل استمارة باستخدام الحقيبة

الإحصائية (SPSS)، مع استبعاد الاستمارات غير الصالحة بسبب عدم الدقة في الإجابة أو ترك بعض الفقرات دون تعبئة. وقد اتبع الباحث عدة أساليب في عملية التحليل، منها: -أسلوب المجموعتين الطرفيتين: حيث اعتمد الباحث هذا الأسلوب لتحليل البيانات، كما هو موضح في جدول (6).

جدول (6): القوة التمييزية لفقرات مقياس التهديد الوجودي باستعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين.

رقم الفقرة	المجموعة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التائية المحسوبة	الدلالة	رقم الفقرة	المجموعة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التائية المحسوبة	الدلالة
1	عليا	4.12	0.69	8.95	دالة	18	عليا	4.34	0.88	11.43	دالة
	دنيا	2.87	1.09				دنيا	2.02	0.80		
2	عليا	4.05	0.99	10.06	دالة	19	عليا	4.19	1.01	12.2	دالة
	دنيا	2.65	1.55				دنيا	2.21	0.87		
3	عليا	4.44	0.74	12.26	دالة	20	عليا	4.56	0.81	11.43	دالة
	دنيا	2.94	1.03				دنيا	2.02	0.73		
4	عليا	4.32	0.88	10.99	دالة	21	عليا	4.26	0.84	12.34	دالة
	دنيا	2.82	1.11				دنيا	1.09	1.1		
5	عليا	4.21	0.92	12.41	دالة	22	عليا	4.56	0.82	10.32	دالة
	دنيا	2.69	0.88				دنيا	2.02	0.73		
6	عليا	4.31	0.81	11.91	دالة	23	عليا	4.95	0.99	11.5	دالة
	دنيا	2.96	0.84				دنيا	1.98	0.53		
7	عليا	4.23	0.82	10.32	دالة	24	عليا	4.32	0.88	10.1	دالة
	دنيا	2.05	0.80				دنيا	2.82	1.11		
8	عليا	4.56	0.81	11.3	دالة	25	عليا	4.21	0.92	11.21	دالة
	دنيا	2.02	0.73				دنيا	2.69	0.88		
9	عليا	4.95	0.99	10.02	دالة	26	عليا	4.26	0.84	11.54	دالة
	دنيا	1.98	0.53				دنيا	1.09	1.1		
10	عليا	4.66	1.01	11.22	دالة	27	عليا	4.56	0.81	12.1	دالة
	دنيا	2.1	0.67				دنيا	2.02	0.73		
11	عليا	4.56	0.81	11.2	دالة	28	عليا	4.95	0.99	10.98	دالة
	دنيا	2.02	0.73				دنيا	1.98	0.53		
12	عليا	4.19	1.01	12.2	دالة	29	عليا	4.56	0.81	11.32	دالة
	دنيا	2.21	0.87				دنيا	2.02	0.73		
13	عليا	4.2	0.91	10.32	دالة	30	عليا	4.19	1.01	12.01	دالة
	دنيا	1.98	0.55				دنيا	2.21	0.87		
14	عليا	3.98	1.02	10.1	دالة	31	عليا	4.33	0.93	11.98	دالة
	دنيا	1.23	0.53				دنيا	2.87	0.56		
15	عليا	4.55	0.67	10.9	دالة	32	عليا	4.24	0.82	10.6	دالة
	دنيا	2.77	0.42				دنيا	1.98	0.57		
16	عليا	4.46	0.99	11.21	دالة	33	عليا	4.56	0.78	10.1	دالة
	دنيا	1.56	1.1				دنيا	2.08	0.34		
17	عليا	4.21	0.92	12.41	دالة		عليا				
	دنيا	2.69	0.88				دنيا				

من الجدول (6) يتبين ان فقرات مقياس التهديد الوجودي مميزة جميعها دالة لان قيمه التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (2.2) عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (198).

ب - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:
أن جميع معاملات الارتباط (دالة احصائية) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (198)، اذ تبين أن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (2.2) والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7): صدق فقرات مقياس التهديد الوجودي باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.

الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة
1	0.40	دالة	13	0.35	دالة	25	0.44	دالة
2	0.42	دالة	14	0.29	دالة	26	0.42	دالة
3	0.44	دالة	15	0.51	دالة	27	0.37	دالة
4	0.31	دالة	16	0.46	دالة	28	0.48	دالة
5	0.38	دالة	17	0.39	دالة	29	0.32	دالة
6	0.33	دالة	18	0.55	دالة	30	0.44	دالة
7	0.40	دالة	19	0.57	دالة	31	0.51	دالة
8	0.35	دالة	20	0.53	دالة	32	0.48	دالة
9	0.26	دالة	21	0.48	دالة	33	0.49	دالة
10	0.20	دالة	22	0.57	دالة			
11	0.20	دالة	23	0.44	دالة			
12	0.31	دالة	24	0.44	دالة			

ج- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية والمجال بالمجال لمقياس التهديد الوجودي:

معاملات الارتباط كانت دالة إحصائية، حيث تم مقارنتها بالقيمة الجدولية لبيرسون والبالغة (0.098) عند مستوى

دلالة (0.05) ودرجة حرية (198). ويوضح الجدول (8) هذه النتائج بشكل مفصل.

جدول (8): صدق مقياس التهديد الوجودي باستعمال علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس والمجال بالمجال.

المجال	عدم اليقين	عدم الكفاءة	قلق الموت	قلق الإذانة	فقدان المعنى	التهديد الوجودي
عدم اليقين	1	0.32	0.37	0.21	0.1	0.56
عدم الكفاءة	---	1	0.49	0.23	0.22	0.68
فقدان المعنى	---	---	1	0.42	0.32	0.88
قلق الإذانة	---	---	---	1	0.45	0.82
قلق الموت	---	---	0.24	0.35	1	0.63

مؤشرات صدق المقياس: (Scale Validity Indexes)

وقد تم التحقق من مؤشرات صدق المقياس عن طريق الصدق الظاهري وصدق البناء كما مر آنفاً.

مؤشرات ثبات المقياس (The Reliability): وقد تحقق الباحث في ثبات مقياس التهديد الوجودي باستعمال طريقة:

أ - معامل الفا (α) كرونباخ للاتساق الداخلي

لقد استعمل الباحث معامل الفا (α) للاتساق الداخلي لاستخراج ثبات مقياس التهديد الوجودي وقد كان مقدار الثبات بطريقة الفا هو (0.82)، وهو بذلك يعد معامل ثبات جيد ذات موثوقية جيدة يمكن الركون اليه.

المؤشرات الإحصائية لمقياس التهديد الوجودي:

كان توزيع درجات أفراد العينة على المقياس توزيعاً اعتدالياً شكل (1) أذ كانت قيم كل من الالتواء والتفلطح اقل من (1) (السيد، 1979، ص 127)، لذا لجأ الباحث الى استعمال الوسائل الإحصائية المعلمية (Parametric Statistic) في تحليل بيانات بحثه احصائياً.

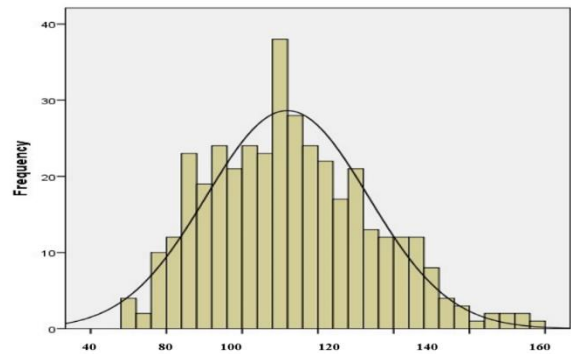
جدول (8): الخصائص الإحصائية الوصفية لعينة البحث لمقياس التهديد الوجودي

ت	المؤشر	التهديد الوجودي
1	المتوسط	109.2
2	الوسيط	110
3	المنوال	10
4	الانحراف المعياري	10.70
5	الالتواء	0.27
6	التفلطح	0.17
7	أقل درجة	60
8	أعلى درجة	160

الفصل الرابع عرض النتائج ومناقشتها نتائج البحث:

الهدف الأول: قياس الاستحقاق النفسي لدى الموظفين المقبلين على التقاعد

لقد أظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس الاستحقاق النفسي على عينة بالغ عددها (200) موظف وموظفة، أن المتوسط الحسابي بلغ (110.60) والانحراف المعياري بلغ (11,244) وعند حساب الفرق بين متوسط درجات العينة على مقياس الاستحقاق النفسي والمتوسط الفرضي⁽¹⁾ للمقياس البالغ (102,5) 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 (2.2)، عند مستوى دلالة (0,05)، ودرجة حرية (199)، وهذا يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي، هذا يُشير إلى أن الموظفين لديهم استحقاق بشكل دال كما موضح في جدول (9).



شكل (2): المنحني التكراري في توزيع عينة التحليل الأحصائي لمقياس التهديد الوجودي.

جدول (9): الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة لقياس الاستحقاق النفسي لدى افراد الموظفين.

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
النفسي الاستحقاق	200	110,60	11,244	102,5	8,202	2.2	199	(0,05) دالة إحصائياً

تصورات ذاتية متضخمة مرتبطة بالاستحقاق وردود فعل سلبية.

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق في الاستحقاق النفسي تبعاً لمتغير الجنس

لتحقيق هذا الهدف، قام الباحث باستخراج الوسط الحسابي لعينة الذكور على مقياس الاستحقاق النفسي حيث بلغ (112.4) مع انحراف معياري قدره (12.2)، بينما كان الوسط الحسابي لعينة الإناث (107.8) والانحراف المعياري (10.70). وبعد تطبيق اختبار العينتين المستقلتين، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (11.3)، وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (198). يشير هذا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستحقاق النفسي بين الذكور والإناث لصالح الذكور. ويوضح جدول (10) هذه النتائج بشكل مفصل.

وتفسير هذه النتيجة وفقاً للنظرية المتبناة لكامبيل 2004 بأنه عندما يكون الموظفين لديهم استحقاق نفسي ستكون لديهم توقعات متضخمة تستند الى تصوراتهم الذاتية، وقد أوضح Campbell كامبيل وآخرون (2004) أن الاستحقاق النفسي هو ميل يمتلكه جميع الأفراد وهذا الميل يرتبط بسمات سلبية التي يمكن أن تشوه تصورات الموظفين حول مكان العمل مثل التحيزات التي تخدم انفسهم كالنرجسية والانانية، وهؤلاء الأفراد يشعرون بأنهم ذو أهمية في مكان العمل حتى لو كان ادائهم الفعلي ليس بالمستوى المطلوب، اي أن الاستحقاق سيؤدي الى أدراك الموظفين لعالمهم بطريقة تعزز لديهم احترام الذات والنظرة الايجابية وان هذه النظرة أن لم تكن واقعية ستؤدي الى مجموعة من النتائج غير المرغوب فيها، فالموظفين مثلاً الذين يشعرون بحقهم في الثناء والمكافآت السنوية بغض النظر عن ادائهم من المحتمل أن يتفاعلوا سلباً اذا لم يتلقوا هذه النتائج، ويمكن أن تؤدي إلى

جدول (10): الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الاستحقاق النفسي على وفق متغير الجنس.

العينة	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
200	ذكور	100	112.4	12.2	11.3	2.2	0.05 دال لصالح الذكور
	اناث	100	107.8	10.70			

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

الهدف الثالث: قياس التهديد الوجودي لدى الموظفين والمتقاعدين.

تحقيق هذا الهدف، قام الباحث بتطبيق مقياس التهديد الوجودي على عينة البحث التي بلغ عددها (200) موظف ومتقاعد. وقد تبين أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (109.2) درجة، مع انحراف معياري قدره (10.70). وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ

(99) درجة، واستخدام اختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، تبين وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسطين الحسابي والفرضي لصالح المتوسط الحسابي. حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (18.4)، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (2.02) عند درجة حرية (199) والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11): الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس التهديد الوجودي.

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	الدالة
200	110.60	10.70	99	18.4	2.02	199	دالة

تتفق هذه النتائج مع دراسة بوجر (2011) التي أشارت إلى أن التهديدات الذاتية تتكرر في الحياة اليومية، فقد يواجه الأفراد تهديدات تتعلق باحترام الذات، واليقين، والانتماء، والوجود.

الهدف الرابع: التعرف على دلالة الفروق في التهديد الوجودي تبعاً لمتغير الجنس

لتحقيق هذا الهدف، قام الباحث باستخراج الوسط الحسابي لعينة الذكور على مقياس الاستحقاق النفسي حيث بلغ (112.4) مع انحراف معياري قدره (12.2)، بينما كان الوسط الحسابي لعينة الإناث (107.8) والانحراف المعياري (10.70). وبعد تطبيق اختبار العينتين المستقلتين، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (11.3)، وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (198). وتشير هذه النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستحقاق النفسي بين الذكور والإناث لصالح الذكور. ويوضح جدول (12) هذه النتائج بشكل مفصل.

تشير هذه النتيجة إلى أن عينة البحث تتمتع بمستوى عالٍ من التهديد الوجودي. ويمكن تفسير ذلك بالاعتماد على الأفكار التي طرحتها النظرية المتنبئة، حيث يشعر الفرد خلال تجربة التهديد الوجودي – على الأقل في البداية – بفقدان الاتجاه الواضح لتوجيه أفعاله، وغياب كائن ملموس يتركز عليه خوفه أو تأثيره السلبي. ومع بدء هذه التجربة، يمر الفرد بموجة من المشاعر السلبية المتدفقة، لكنه في البداية يكافح دون جدوى للعثور على شيء يمكنه ربط هذه المشاعر به. يسعى القلق غير الموضوعي لأن يتحول إلى خوف موجه نحو موضوع معين، وبالتالي فإن حالة القلق الأولية، إذا لم تتبدد أو تتلاشى نتيجة لتغير في الظروف المباشرة للفرد، ستصبح في النهاية ملموسة ومرتبطة بشيء محدد. وتعد هذه الرغبة في تجسيد القلق غير الموضوعي جزءاً من السبب وراء وجود أنواع مختلفة من التهديد الوجودي، حيث يختبر الفرد قلقه بشكل مختلف اعتماداً على الشيء الذي يرتبط به في النهاية.

الجدول (12): الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس التهديد الوجودي على وفق متغير الجنس.

العينة	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدالة
200	ذكور	100	114.2	10.9	11.3	2.02	0.05
	إناث	100	106.4	10.5			

إحصائياً بين الاستحقاق النفسي والتهديد الوجودي، حيث بلغت قيمة الارتباط المحسوب (0.27)، وهي أعلى من القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون البالغة (0.08) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (198). ويوضح الجدول رقم (13) هذه النتائج بشكل مفصل.

الهدف الخامس: العلاقة الارتباطية بين الاستحقاق النفسي والتهديد الوجودي

لتحقيق هذا الهدف، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لحساب العلاقة بين الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة على مقياسي الاستحقاق النفسي والتهديد الوجودي. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية دالة

جدول (13): العلاقة بين الاستحقاق النفسي والتهديد الوجودي.

المتغيرين	المؤشر	القيم	مستوى دلالة 0.05
الاستحقاق النفسي	معامل الارتباط المحسوب	0.27	دالة (علاقة طردية)
	قيمة الارتباط الجدولية	0.08	
	درجة الحرية	198	

وتشير نتيجة الجدول (13) إلى أن هناك علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين الاستحقاق النفسي والتهديد الوجودي

مناقشة النتائج :

أظهرت النتائج أن الموظفين لديهم استحقاق نفسي ومستوى عالٍ من التهديد الوجودي. ويمكن تفسير ذلك بالاعتماد على الأفكار التي طرحتها النظرية المتنبئة، حيث يشعر الفرد خلال تجربة التهديد الوجودي - على الأقل في البداية - بفقدان الاتجاه الواضح لتوجيه أفعاله، وغياب كائن ملموس يتركز عليه خوفه أو تأثيره السلبي. ومع بدء هذه التجربة، يمر الفرد بموجة من المشاعر السلبية المتدفقة، لكنه في البداية يكافح دون جدوى للعثور على شيء يمكنه ربط هذه المشاعر به.

يسعى القلق غير الموضوعي لأن يتحول إلى خوف موجه نحو موضوع معين، وبالتالي فإن حالة القلق الأولية، إذا لم تتبدد أو تتلاشى نتيجة لتغير في الظروف المباشرة للفرد، ستصبح في النهاية ملموسة ومرتبطة بشيء محدد. وتُعد هذه الرغبة في تجسيد القلق غير الموضوعي جزءاً من السبب وراء وجود أنواع مختلفة من التهديد الوجودي، حيث يختبر الفرد قلقه بشكل مختلف اعتماداً على الشيء الذي يرتبط به في النهاية.

وإحدى من أسباب التهديد الوجودي هو عدم حصول الموظف على استحقاقه الوظيفي وهذا ما أثبتته الدراسة الحالية.

الاستنتاجات:

- 1- تشير النتائج يُشير إلى أن الموظفين لديهم استحقاق نفسي بشكل دال
- 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستحقاق النفسي بين الذكور والإناث لصالح الذكور.
- 3- الموظفين يتمتعون بمستوى عالٍ من التهديد الوجودي
- 4- تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التهديد الوجودي بين الذكور والإناث لصالح الذكور.
- 5- أن هناك علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين الاستحقاق النفسي والتهديد الوجودي

التوصيات

- 1- العمل على استحداث شعب للخدمة الاجتماعية في دائرة التقاعد العامة والاستشارات النفسية في الوزارات وتعيين اختصاصيين من أجل إعدادهم مهنيًا واشباع احتياجاتهم النفسية وتقديم الخدمات الاستشارية والاجتماعية والدعم المناسب لهم.
- 2- منح الموظفين المقبلين على التقاعد امتيازات خاصة في المرافق والخدمات الترفيهية والسياحية لتشجيعهم على قضاء وقت الفراغ بطريقة مثمرة.
- 3- منح المتقاعدين العلاجات الطبية والدوائية المجانية وخصوصاً أن رواتبهم التقاعدية لا تكفي للمراجعات والعلاجات الطبية والدوائية لغلائها وأن أكثر المتقاعدين يعانون في هذا السن من الأمراض سواء المزمنة أو غيرها.

4- عقد ورش عمل عامة للأفراد القريبين من التقاعد لإعدادهم نفسياً واجتماعياً لمرحلة التقاعد وتهيئة الموظفين لمرحلة التقاعد في وقت مبكر من خلال إعداد برامج وخطط سابقة للتقاعد كي يتلقى المتقاعدون عن طريقها المشورة اللازمة للتكيف مع مرحلة الكبر والتقاعد.

المقترحات

- 1-دراسة التهديد الوجودي لدى عينات أخرى مثل كبار السن في دور الإيواء.
- 2-دراسة التهديد الوجودي مع متغيرات أخرى مثل (حالات قيمة الذات، والصلابة النفسية، اضطرابات القلق).
- 3-إجراء دراسة عن الاستحقاق وعلاقته بالمادية لدى المشاهير.
- 4-إجراء دراسة عن الاستحقاق النفسي وعلاقته بالتشوهات الإدراكية.
- 5 -إجراء دراسة عن الشعور بالظلم وعلاقته بالاستحقاق النفسي.

المراجع العربية

- [1] التميمي، محمود كاظم محمود(2009)، كيف تكتب بحثاً أو رسالة ماجستير ، دار الكتب والوثائق، بغداد.
- [2] السيد، فؤاد. (1979). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري ط3، القاهرة: دار الفكر العربي.
- [3] عسلي، محمد إبراهيم وأبو كوكب، باسم علي. (2018). القلق الوجودي وعلاقته بفقدان الاستمتاع بالحياة لدى طلبة كلية التربية في جامعة الأزهر بغزة. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (7)، العدد (2).
- [4] عودة، احمد سليمان والملكاوي، خليل يوسف (2000)، الإحصاء لمباحث في التربية والعموم الإنسانية، ط1، دار الفكر لمنشر والتوزيع عمان.
- [5] فرج، صفوة (1988)، القياس النفسي، دار الفكر العربي، القاهرة.

المراجع الأجنبية

- [1] Bulman, R. (1992). Shattered assumptions: Toward a new psychology of trauma. Free Press.
- [2] Boucher, H. C. (2011). Self-knowledge defenses to self-threats. Journal of Research in Personality, 45(2), 165-174.
- [3] Brandtstädter, J., & Greve, W. (1994). The Aging Self: Stabilizing and Protective Processes. Developmental Review, 14(1), 52-80.
- [4] 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.
- [5] Campbell, W. K., & Joshua D. Foster, J. D. (2005). NARCISSISTIC ENTITLEMENT. In R. F. Baumeister & D. Vohs (Eds.). Encyclopedia of Social Psychology (Vol. 1). (pp. 706-707), USA: SAGE.
- [6] 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

- Journal of Social and Personal Relationships, 26(1), 1–2.
- [18] Naumann, S. E., Minsky, B. D., and Sturman, M. C. (2002). The use of the concept “entitlement” in management literature: a historical review, synthesis, and discussion of compensation policy implications. *Hum. Resour. Manage. R.* 12, 145–166. doi: 10.1016/ s1053-4822(01)00055-9.
- [19] Neville, L., & Fisk, G. M. (2018). Getting to excess: Psychological entitlement and negotiation attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 34(4), 555-574.
- [20] 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.
- [21] Quirin, M., Malekzad, F., Kazén, M., Luckey, U., Kehr, H. (2021). Existential Threat: Uncovering Implicit Affect in Response to Terror Reminders in Soldiers. *Front Psychol.* 4;12:585854.
- [22] Rapp, C. A., Salehi, S., & Carlson, L. (2022). The role of meaning and hope in coping with stress and adversity: A review. *Journal of Mental Health*, 31(2), 123-134
- [23] Rawidowicz S. (1967). The ever-dying people. *Judaism*, 16(4), 43–47.
- [24] Silva, I. G. P., Marquete, V. F., Lino, I. G. T., Batista, V. C., Magnabosco, G., Haddad, M. D. C. F. L. (2023). Marcon SS. Factors associated with quality of life in retirement: a systematic review. *Rev Bras Med Trab.* 13;20(4):676-684.
- [25] Sullivan D., Landau M. J., Branscombe N. R., Rothschild Z. K. (2012). Competitive victimhood as a response to accusations of ingroup harm doing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(4), 778–795.
- [26] Sullivan, D. (2016). Cultural-existential psychology: The role of culture in suffering and threat. New York, NY: Cambridge University Press.
- measure. *Journal of Personality Assessment*, 83(1), 29-45.
- [7] Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2009). The narcissism epidemic: Living in the age of entitlement. Free Press.
- [8] Campbell, W. K., & Buffardi, L. E. (2007). Psychological entitlement and its behavioral correlates: Proposing a nomological network. *Journal of Personality Assessment*, 89(1), 715–728. <https://doi.org/10.1080/00223890701659937>.
- [9] Candel, I., & Turliuc, M. N. (2017). The impact of psychological entitlement on family relationships. *Psychology journal.* (pp. 256–270).
- [10] Harris, J., Smith, L., & Johnson, P. (2005). Understanding existential anxiety: A future-oriented perspective. Psychology Press.
- [11] Hirschberger G, Pyszczynski T, Ein-Dor T. (2015). Why does Existential Threat Promote Intergroup Violence? Examining the Role of Retributive Justice and Cost-Benefit Utility Motivations. *Front Psychol.* 20; 6:1761.
- [12] Harvey, P., & Harris, K. J. (2010). Frustration-based outcomes of entitlement and the influence of supervisor communication. *Human Relations*, 63(11), 1639–1660. <https://doi.org/10.1177/0018726710362923>.
- [13] Harvey, P., Harris, K. J., Gillis, W. E., & Martinko, M. J. (2014). Abusive supervision and the entitled employee. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 204–217.
- [14] Feather, N. T. (2006). Judgments of deservingness: Studies in the psychology of justice and achievement. Psychology
- [15] Lessard, S., Green, T. R., & Brunet, R. (2011). Exploring psychological entitlement: Associations with narcissism, self-esteem, and depression. *Journal of Personality Assessment*, 93(5), 523–532. <https://doi.org/10.1080/00223891.2011.59741>.
- [16] Lerner, M. J. (1987). The justice motive: Some hypotheses as to its origins and forms. *Journal of Personality*, 55(1), 23–50.
- [17] Moeller, S., Crocker, J., & Bushman, B. J. (2009). The ego’s curse: Narcissism and relationships.



Journal of Educational and Psychological Research

Journal homepage: <https://jperc.uobaghdad.edu.iq>

ISSN: 1819-2068 (Print); 2663-5879 (Online)



Journal of Educational and Psychological Research

Psychological Entitlement and Its Relationship with Existential Threat among Employees Approaching Retirement

Abdul Haleem Raheem Ali*

Department of Psychology, Faculty of Arts, University of Baghdad, Baghdad, Iraq.

ARTICLE INFO

Article history:

Received: June 2, 2025

Revised: July 15, 2025

Accepted: August 18, 2025

Available online: October 1, 2025

Keywords:

ABSTRACT

Psychological entitlement refers to a persistent feeling that one deserves more than others, even if this is not proportional to one's actual abilities and efforts. Employees approaching retirement often lack a sense of meaning due to the absence of a work environment and emotional participation among groups that share the same ideas and responsibilities. Their loss thus becomes a loss that leads to the emergence of certain problems, which may result in existential threat. Therefore, having meaning and hope is of great importance, as it makes it possible to deal with, adapt to, or manage intense and exciting situations and changes. When an employee believes that they deserve more than others, this belief will make them focus only on their own needs and will negatively affect their relationships with others, which may result in conflicts and divisions at work. The current research aimed to:

- 1-Identifying psychological entitlement among employees approaching retirement.
 - 2-Determining the significance of differences in psychological entitlement according to the variables of gender (male/female)
 - 3-Identifying existential threat among employees approaching retirement.
 - 4-Determining the significance of differences in existential threat according to the variables of gender (male/female).
 - 5-Identifying the correlation between psychological entitlement and existential threat.
- To achieve these objectives, the researcher developed a psychological -entitlement scale based on Campbell's theory of psychological entitlement (2004) and an existential threat scale based on Sullivan's adopted theory (2016), which consisted of 33 items with five response options distributed across two levels. The sample consisted of 400 employees approaching retirement in order to extract the psychometric properties using the SPSS program. The current research concluded the following results:
- 1-Employees approaching retirement have a statistically significant level of psychological entitlement.
 - 2-There is no difference in psychological entitlement according to the gender variable (male – female).
 - 3-Employees approaching retirement have a statistically significant level of existential threat.
 - 4-There is no difference in existential threat according to the gender variable (male – female).
 - 5-There is a positive correlation between psychological entitlement and existential threat. Afterwards, a set of recommendations and suggestions was presented.

* Corresponding author.

E-mail address: haleemali@coart.uobaghdad.edu.iq

DOI: 10.52839/0111-000-087-022

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

