

## "تأثير دانينغ كروجر وعلاقته بالإنجاز العدوانى وخواء المعنى لدى عينة من الموظفين فى مدينة جدة"

إعداد الباحثة:

غاده فهد حامد الكشي

كلية التربية/ قسم علم النفس: التوجيه والإرشاد التربوي

جامعة الملك عبد العزيز

إشراف:

د. دينا خالد مؤمنه

2025/1446



<https://doi.org/10.36571/ajsp8713>

### ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين تأثير دانيـنـغ-كروجر والإنجاز العدواني وخواء المعنى لدى عينة من الموظفين في مدينة جدة، بالإضافة إلى التعرف إلى الفروق في هذه المتغيرات تبعاً لمتغيرات (الجنس، العمر، وسنوات الخبرة) وتكوّنت العينة من (545) موظفاً وموظفة من قطاعات مهنية متنوعة، تم استخدام ثلاثة مقاييس: مقياس تأثير دانيـنـغ-كروجر ومقياس الإنجاز العدواني من إعداد الباحثة، ومقياس خواء المعنى من إعداد الحديبي وآخرون (2024)، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين تأثير دانيـنـغ-كروجر والإنجاز العدواني، وعلاقات ارتباطية موجبة ضعيفة بين تأثير دانيـنـغ-كروجر وخواء المعنى، وبين الإنجاز العدواني وخواء المعنى، كما أظهرت النتائج انخفاضاً عاماً في مستويات المتغيرات الثلاثة لدى أفراد العينة، مما يعكس مستوى جيداً من الوعي الذاتي والسلوك المهني المتزن والتنافس الإيجابي، وفيما يتعلق بالفروق بين الجنسين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير دانيـنـغ-كروجر أو خواء المعنى، بينما ظهرت فروق دالة لصالح الذكور في بُعدي الانغماس في العمل والاستعداد للمخاطرة، وكذلك في الدرجة الكلية للإنجاز العدواني لصالح الذكور، ولم تُسجل فروق دالة في تأثير دانيـنـغ-كروجر تبعاً للعمر أو سنوات الخبرة، في حين ظهرت فروق دالة في الإنجاز العدواني وخواء المعنى لصالح الفئات الأصغر سناً والأقل خبرة، مما يعكس تأثير هذه الفئة بالرغبة المرتفعة في إثبات الذات، مقابل قدرة أكبر لدى الفئات الأعلى عمراً وخبرة على التكيف النفسي وتجاوز الصعوبات.

**الكلمات المفتاحية:** تأثير دانيـنـغ-كروجر، الإنجاز العدواني، خواء المعنى، الموظفون، الوعي الذاتي، جدة.

### المقدمة:

شهد السوق المحلي والعالمي في السنوات الأخيرة تحولات كبيرة ونمواً اقتصادياً انعكس إيجاباً على العديد من القطاعات في المملكة العربية السعودية، ووفقاً للهيئة العامة للإحصاء انخفض معدل البطالة للسعوديين إلى 7.1% في الربع الثاني من 2024 بانخفاض سنوي قدره 0.8 نقطة مئوية، مما يعكس تقدماً ملحوظاً في سوق العمل نتيجة نجاح السياسات الحكومية في زيادة التوظيف واستقطاب القوى العاملة، ويبرز فعالية الاستراتيجيات الاقتصادية في توفير فرص عمل مستدامة وزيادة الطلب على التخصصات الجديدة، بما يساهم في تحسين مستوى المعيشة وتعزيز الاستقلال المالي للموظفين.

بينما تُعد زيادة الوظائف مؤشراً إيجابياً على قوة الاقتصاد، إلا أنها قد تخلق تحديات مثل التنافس الشديد على المناصب وضغوط العمل وتداخل المهام، مما يعيق سير العمل بفعالية، لذلك يصبح من الضروري توفير بيئة عمل صحية تمكّن الموظفين من التفاعل بفعالية مع أهداف جهاتهم، وضمان استمرارية النجاح والتطوير من خلال توظيف كل موظف في الوظيفة التي تتناسب مع مهاراته وكفاءاته باعتبارها ركيزة أساسية للنجاح.

ويستلزم ذلك إجراء تقييم دقيق للمهارات مع الأخذ في الاعتبار التقييم الذاتي للموظف كونه الأكثر دراية بقدراته، إلا أن المشكلة تكمن في أن العديد من الموظفين قد يفتقرون إلى الوعي الكافي لتقييم مهاراتهم بدقة، حيث يُلاحظ في بعض بيئات العمل أنهم يظنون أنهم أكثر كفاءة من الآخرين رغم انخفاض قدراتهم الفعلية، كما أظهرت الأبحاث مثل دراسة إنجلر وهاول (Engeler & Häubl, 2021) التي أشارت أن الموظفين يرتكبون نوعين من الأخطاء في التقدير:

الأول: هو الخطأ في التقدير النسبي حيث يخطئ الموظفون في مقارنة أدائهم بأداء الآخرين.

الثاني: هو الخطأ في التقدير المطلق، حيث يخطئون في تقييم أدائهم بشكل عام.

وتُظهر الدراسات السابقة نتائج متضاربة حول الاتجاه النسبي لهذه الأخطاء، وفي هذا السياق يتعين فهم تأثير ظاهرة دانيـنـغ-كروجر Kruger & Dunning (1999) التي تشير إلى ميل الموظفين ذوي الكفاءة المحدودة إلى المبالغة في تقدير مهاراتهم، مما

يؤدي إلى شعورهم بالإحباط عند مقارنة أدائهم بقدرات الآخرين في بيئات عمل يتم فيها تقييم المهارات بشكل حقيقي، وعليه تتبين الفجوة في الوعي الذاتي، حيث تسهم المبالغة في تقدير المهارات في اتخاذ قرارات مهنية غير سليمة، ما ينعكس سلباً على كفاءة العمل بشكل عام.

يمكن أن يؤدي هذا التفاوت إلى نتائج سلبية تشمل ضعف الأداء وزيادة التوتر في بيئات العمل، حيث يحاول الموظفون ذوو الوعي الذاتي المحدود تبني سلوكيات عدوانية تنافسية لتحقيق الإنجازات، وهو ما يُعرف بالإنجاز العدواني الذي يحقق الأهداف بطرق قد تكون غير مقبولة، ويزيد من التوتر ويقلل التعاون بين الموظفين، مما يرفع مستوى الإجهاد المهني نتيجة المنافسة غير الصحية، وتشير دراسة حديثة حول توجهات دافعية الإنجاز لدى لاعبي كرة القدم الأشبال إلى أن السعي المفرط نحو النتيجة يسبب أشكالاً من العدوان الجسدي واللفظي، كما أظهرت فروقاً دالة إحصائية بين اللاعبين ذوي التوجه التنافسي العالي وأولئك ذوي التوجه نحو التمكن، مما يعكس ارتباط التوجه التنافسي العالي بزيادة السلوك العدواني (كرارمة وصغير، 2021).

وبذلك، يمكن الاستنتاج أن مثل هذه الديناميات تؤثر على بيئات العمل، حيث يفقد الموظفون التركيز على الأهداف الجماعية والقيم المؤسسية، مما يؤدي إلى شعور بالفراغ أو ما يُعرف بخواء المعنى.

بناءً على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين ظاهرة دانينغ-كروجر والإنجاز العدواني، ودراسة تأثير هذه السلوكيات على شعور الموظفين بخواء المعنى في بيئة العمل، واستكشاف التفاعلات المتبادلة لهذه العوامل بهدف تقديم تصور علمي حول أثرها على الأداء الوظيفي والرفاهية المهنية.

#### مشكلة الدراسة:

إن التفاوت غير المدرك لدى الموظفين بين تقييمهم الذاتي لقدراتهم ومهاراتهم وبين الواقع يؤثر على أدائهم المهني وتصورهم الإيجابي لذاتهم، وقد يؤدي إلى سلوكيات عدوانية لمحاولة إثبات الذات وسد الفجوة بين المدركات والواقع، مما يفاقم مشاعر الإحباط ويزيد التوتر ويقلل الدافعية ويعيق تحديد الأهداف، وأظهرت دراسة هافارنيانو وميريان (2018) Măirean & Havârneanu التي هدفت لاستكشاف العلاقة بين وهم التفوق لدى السائقين والقيادة العدوانية، أن المبالغة في تقدير المهارات ترتبط بسلوكيات عدوانية لفظية وجسدية، مما يعكس أنماط مشابهة في بيئات العمل التي يبالغ فيها الموظفون بتقدير كفاءاتهم، فتظهر سلوكيات عدوانية تعيق التعاون وتساهم في شعورهم بخواء المعنى وفقدان الهدف، لا سيما في بيئات تنافسية تشجع على الإنجاز الفردي وتفتقر إلى التعاون. بناءً على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير ظاهرة دانينغ-كروجر على سلوكيات الإنجاز العدواني لدى الموظفين وكيف تساهم هذه الظاهرة في شعورهم بخواء المعنى وفقدان الهدف في بيئات العمل.

#### ولحل مشكلة الدراسة، تسعى الباحثة للإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

هل هناك علاقة بين تأثير دانينغ كروجر والإنجاز العدواني وخواء المعنى لدى عينة من الموظفين في مدينة جدة؟  
وينبثق عن هذا السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

. ما مستوى (تأثير دانينغ كروجر، والإنجاز العدواني، وخواء المعنى) لدى الموظفين في مدينة جدة؟

. هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الموظفين على مقياس (تأثير دانينغ كروجر، والإنجاز العدواني، وخواء

المعنى) تبعاً لمتغير (الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة)؟

## أهداف الدراسة:

### تهدف الدراسة إلى:

- التعرف على العلاقة بين تأثير دانيغ كروجر، والإنجاز العدواني، وخواء المعنى لدى عينة من الموظفين في مدينة جدة.
- التعرف على مستوى (تأثير دانيغ كروجر، الإنجاز العدواني، وخواء المعنى) لدى الموظفين في مدينة جدة.
- التعرف على الفروق بين متوسط درجات الموظفين على مقياس (تأثير دانيغ كروجر، والإنجاز العدواني، وخواء المعنى) تبعاً لمتغير (الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة).

## أهمية الدراسة:

### الأهمية النظرية:

- توضح الدراسة تأثير الإدراك غير الدقيق للقدرات الذاتية -كما تصفه ظاهرة دانيغ كروجر- على سلوكيات الإنجاز العدواني، مما يعزز الأدبيات العلمية في مجالات الموارد البشرية وسلوكيات العمل.
- تسلط الدراسة الضوء على ظاهرة خواء المعنى، وتساعد في فهم الأسس المعرفية والسلوكية لهذه الظاهرة، والذي يسهم في إثراء الأدبيات حول الدوافع النفسية والسلوكية التي تؤثر على الأداء الوظيفي.
- تحفيز البحث في علاقات ظاهرة تأثير دانيغ كروجر مع متغيرات أخرى، مما يدعم توسيع نطاق البحث حول الكفاءة الذاتية وتأثيراتها ضمن بيئات العمل المختلفة.
- تسعى هذه الدراسة إلى سد الفجوات البحثية القائمة، نظراً لندرة الأبحاث العربية التي تناولت متغيرات الدراسة بشكل مباشر.

### الأهمية التطبيقية:

- تصميم برامج تدريبية لتحسين الوعي الذاتي للموظفين بشأن قدراتهم الفعلية، من خلال تقييمات دورية للأداء وتوجيهات لتحديد نقاط القوة والضعف بدقة.
- قد تساهم الدراسة في تعديل الثقافة التنظيمية وتغيير التركيز في بيئة العمل من الإنجاز الفردي إلى التعاون المشترك، مما يحسن زيادة الإنتاجية والروح المعنوية الجماعية.
- تصميم برامج إرشادية مهنية تساعد في إعادة بناء المعنى لدى الموظفين في بيئة العمل، مما يقلل من مشاعر الإحباط وانخفاض الأداء.
- قد تساهم الدراسة في تقديم حلول متعلقة بالإنجاز العدواني لدى الموظفين لتحسين جودة الأداء من خلال التنافس الصحي، وتحسين بيئة العمل، مما يعزز استقرار الموظفين ويزيد من دافعهم.

## حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية:** يتمثل موضوع الدراسة حول الكشف عن تأثير ظاهرة دانيغ كروجر وعلاقته بالإنجاز العدواني وخواء المعنى، وتأثيرهم المتبادل على بعض المتغيرات الديموغرافية.
- الحدود الزمانية:** ترتبط الحدود الزمانية بفترة تطبيق الدراسة لعام 1446 / 2025.
- الحدود المكانية:** اقتصر المجال الجغرافي على عينة من الموظفين بجدة.
- الحدود البشرية:** الموظفين من مختلف القطاعات بجدة.

## مصطلحات الدراسة:

### - تأثير دانينغ كروجر:

يُعرّفه الباحثان دانينغ وكروجر (1999) على أنه تحيز معرفي ينشأ نتيجة لقصور الأفراد في تقييم مهاراتهم بشكل دقيق، مما يؤدي إلى عدم قدرتهم على التعرف على مستوى كفاءاتهم أو كفاءة الآخرين، يتمثل هذا التأثير في مبالغة الأشخاص ذوي الكفاءة المحدودة في تقدير مهاراتهم أو معارفهم وقدراتهم، مما يؤدي إلى تقييم مفرط لقدراتهم مقارنةً بالواقع.

**التعريف الإجرائي:** هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال الإجابة على مقياس تأثير دانينغ كروجر المستخدم في الدراسة.

### - الإنجاز العدواني:

يعرفها باهي وعقدة (2005) بقصد به تحقيق النجاح أو الفوز في المنافسات التي قد تكون مشروعة من حيث الهدف النهائي، ولكن يتم استخدام وسائل وأساليب غير مشروعة لتحقيق هذا النجاح.

**التعريف الإجرائي:** هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال الإجابة على مقياس الإنجاز العدواني للموظفين.

### - خواء المعنى:

الحديبي (2015)، فيرى أن "خواء المعنى" هو حالة من الملل والسأم الشديدين، حيث يعجز الفرد عن تحديد هدف واضح لحياته، ويعاني من افتقار للأمل، مما ينعكس في شعوره بالعجز عن التأثير في محيطه وانخفاض مستوى الرضا عن علاقاته الاجتماعية، كما يعبر عن شعوره بعدم قيمة الحياة في مجملها (الحديبي وآخرون، 2024).

**التعريف الإجرائي:** هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال الإجابة على مقياس خواء المعنى للمراهقين والراشدين.

## الإطار النظري:

### المفاهيم الأساسية:

#### أولاً: تأثير دانينغ كروجر:

يعد مفهوم تأثير دانينغ-كروجر تحيز إدراكي (معرفي) يشير إلى الأشخاص الذين يمتلكون معرفة محدودة الذين لا يدركون أخطاءهم ولا يستطيعون تحديد مستوى كفاءتهم، وأوضح دانينغ وكروجر (1999) أنه هذا التحيز يعوق قدرتهم على التعلم والنمو والاستفادة من المعلومات المقارنة، حيث إنهم لا يدركون كفاءتهم ولا كفاءة الآخرين.

#### العوامل المؤثرة:

في إطار دراسة تأثير دانينغ-كروجر (1999)، أوضح الباحثان أربعة من التنبؤات المتعلقة بالعلاقة بين الكفاءة المعرفية والتقييم الذاتي البالغ فيه لدى الأفراد، هذه التنبؤات ساهمت في تعزيز فهم كيف يؤثر عدم الوعي الذاتي على التقدير الشخصي للأداء والقدرات:

**التنبؤ الأول:** يظهر الأفراد غير الأكفاء، مقارنة بأقرانهم الأكثر كفاءة، ميلاً ملحوظاً للمبالغة في تقدير قدراتهم وأدائهم عند مقارنة أنفسهم بالمعايير الموضوعية، هذا التقدير المفرط يعكس الفجوة بين الواقع وإدراك الذات، حيث يكون هؤلاء الأفراد غير قادرين على إدراك مدى محدودية مهاراتهم.

**التنبؤ الثاني:** يعاني الأفراد غير الأكفاء من نقص حاد في المهارات المعرفية اللازمة لاكتساب تقييمات دقيقة لمدى كفاءتهم، على الرغم من أنهم قد يواجهون صعوبة في تحديد مهاراتهم الذاتية، فهم أيضاً يعجزون عن إدراك كفاءة الآخرين بشكل موضوعي، مما يفاقم من تصوراتهم غير الواقعية.

**النتيئة الثالث:** يعجز الأفراد غير الأكفاء عن استخدام المعلومات الاجتماعية (مثل مقارنة أدائهم مع أداء الآخرين) لتكوين تقييمات دقيقة عن قدراتهم، أي أنهم غالباً ما يفتقرون إلى القدرة على ملاحظة الكفاءة في الآخرين، مما يجعلهم أكثر ميلاً لتصورات غير دقيقة عن أنفسهم.

**النتيئة الرابع:** على الرغم من أن الأفراد غير الأكفاء قد يكتسبون الوعي الإدراكي حول عيوبهم الشخصية في بعض الحالات، إلا أن هذا الإدراك يأتي بشكل متناقض من خلال تزويدهم بالمعارف لجعلهم أكثر كفاءة.

تعتبر هذه التنبؤات من العوامل المؤثرة التي تساهم في فهم العلاقة بين الكفاءة والقدرة المعرفية والتقييم الذاتي المبالغ فيه، حيث تبرز دورها في تحديد كيفية تأثير الافتقار إلى الكفاءة على تقييم الأفراد لقدرهم وأدائهم مقارنة بالمعايير الموضوعية.

#### النظريات المفسرة:

##### – نظرية الميئة معرفية:

وهي كما أشار لها جون فلافل (Flavell, 1979) إحدى عمليات التفكير العليا التي تشير إلى مقدرة الفرد التفكير في التفكير، وكيفية ادراكه للمعارف، وتشمل الميئة معرفية ثلاث مكونات رئيسية: المعرفة الميئة معرفية: وهي مدى وعي الفرد بحدود معرفته وقدراته، والتجارب الميئة معرفية: وهي تشير إلى كيفية تفسيره للتجارب المعرفية التي يخوضها، واستراتيجيات التحكم الميئة معرفي: وتعني كيف ينظم ويوجه العمليات الذهنية (Communication Theory, n.d).

وتعتبر ضعف الميئة معرفية تفسير جوهري لظهور تأثير دانينغ كروجر؛ المبالغة في تقييم القدرات لذوي الكفاءة المنخفضة بسبب عدم القدرة على التقييم الدقيق لذواتهم، وهذا ما يوضح إن القصور في الميئة معرفية يؤدي إلى ضعف ومحدودية الوعي الذاتي، وعدم الدقة في تقدير صعوبة المهام، وعدم القدرة على تنظيم وتخطيط أداء المهمة، وهذا التفسير أشار له كلا من دانينغ وكروجر أن ذوي الكفاءة المنخفضة يفتشون في تقديم أداء جيد، كما يجهلون مدى جودة أدائهم، ويعود ذلك إلى عجزهم في التقييم النقدي، والمراقبة الذاتية، وهما من الجوانب المحورية في نظرية الميئة معرفية.

##### – نظرية الفشل المعرفي:

كما عرفها بروربينت وآخرون، على أنه صعوبة يواجهها الفرد في التعامل مع المعلومات التي تصادفه، قد يظهر هذا الفشل في مراحل متعددة من المعالجة المعرفية، مثل الانتباه إليها وإدراكها بشكل صحيح، أو في تذكر الخبرات المتعلقة بتلك المعلومات، أو في تطبيق هذه المعلومات بفعالية عند أداء المهام المختلفة (حمد، 2019)، وهذا كما أشار الباحثان دانينغ وكروجر إلى أن الأفراد الذين يفتقرون إلى المهارات الكافية لا يمتلكون الوعي اللازم لتقييم هذه المهارات بدقة، مما يؤدي إلى تضخيم تقديراتهم حول قدراتهم وأدائهم.

##### – نظرية المقارنة الاجتماعية:

وهي إحدى النظريات النفسية التي اقترحها ليون فستجر، وتترض هذه النظرية أن الأفراد يميلون إلى تقييم أنفسهم وقدراتهم ومواقفهم عن طريق المقارنة مع الآخرين، تهدف هذه المقارنات إلى تحقيق فهم أفضل للذات، حيث يسعى الأفراد إلى تحسين تقديرهم لذاتهم أو الحصول على تقييم أكثر دقة لمهاراتهم أو صفاتهم (الحيايني، 2020)، وهو ما يفسر المبالغة والتصورات الذاتية غير الدقيقة بسبب افتقارهم للمقارنة الاجتماعية.

## ثانياً: الإنجاز العدواني:

توضح ذيبان وعقيلي (2020) مفهوم الإنجاز العدواني بأنه السعي غير المشروع لتحقيق الأهداف على أنه سعي الفرد لتحقيق أهدافه المشروعة باستخدام طرق وأساليب غير قانونية، بهدف الوصول إلى أعلى مستويات الأداء في مختلف المهام، وذلك لإشباع طموحاته الشخصية وتعزيز صورته الذاتية على حساب الآخرين.

## أبعاد الإنجاز العدواني:

حدد ذيبان وعقيلي (2020) الأبعاد المرتبطة بالإنجاز العدواني على النحو التالي:

**الاستغراق في العمل:** يشير إلى انغماس الفرد الكامل في أداء مهامه، حيث يتم تسخير جميع حواسه وطاقاته لأداء العمل بكفاءة عالية، مما يؤدي إلى عدم الشعور بمرور الوقت، مع استمرار المثابرة رغم التحديات والصعوبات.

**الرغبة في النجاح:** تعكس الطموح المرتفع لدى الفرد، الذي يدفعه للسعي لتحقيق النجاح باستخدام أي وسيلة، حتى وإن كانت على حساب الآخرين، في إطار استراتيجيات تسعى لتجاوز العقبات وتحقيق التفوق.

**الميل للمنافسة:** يعكس الميل القوي للتنافس بين الأفراد، حيث يسعى الفرد إلى التفوق في الأداء على الآخرين، ويشعر بالرضا عند تحقيق مستوى من التميز مقارنة بمستوى أداء الآخرين، مما يعزز دافع التنافسية لديه.

**الميل للمجازفة:** يعبر عن رغبة الفرد في الخروج عن الطرق التقليدية أو المألوفة لتحقيق أهدافه، من خلال اتخاذ المخاطر واستخدام أساليب غير قانونية لتحقيق النجاح، مما يهدد النزاهة في عملية الإنجاز.

**الثقة بالنفس:** تشير إلى وعي الفرد بقدراته ومهاراته، وإيمانه العميق بكفاءته في تحقيق هدف معين، فضلاً عن تأثره على الآخرين في هذا المجال.

## النظريات المفسرة:

### - نظرية العدوان الانفعالي:

التي اقترحها عالم النفس جون دولارد تفسر العدوان على أنه رد فعل انفعالي ناتج عن الإحباط (سليم، 2018)، حسب هذه النظرية عندما يواجه الفرد صعوبة أو يشعر بالتهديد في تحقيق هدفه، يزداد شعوره بالإحباط، مما يؤدي إلى توليد مشاعر العدوان التي قد تتحول إلى سلوك عدواني، العدوان هنا يعتبر وسيلة للتعامل مع الإحباط الناتج عن الفشل أو التحديات التي تعيق الإنجاز.

### - نظرية التعلم الاجتماعي:

يرى باندورا العدوان على أنه سلوك يتعلمه الأفراد من خلال مراقبة وتقليد سلوك الآخرين. وفقاً لهذه النظرية، يمكن أن يتعلم الأفراد العدوان عن طريق الملاحظة والتقليد من النماذج مثل الأقران، الوالدين، أو وسائل الإعلام (سليم، 2018)، ووفقاً لهذه النظرية، عندما يرى الأفراد نماذج عدوانية ناجحة في بيئتهم، فإنهم يتعلمون أن العدوان قد يكون وسيلة لتحقيق النجاح أو التفوق، خاصة إذا تم تعزيز هذا السلوك العدواني من خلال المكافآت أو النتائج الإيجابية، وبالتالي يمكن أن يصبح العدوان أداة لتحقيق الأهداف أو الإنجاز.

### - نظرية الاحتياجات الثلاث:

والتي تقترض أن ثلاث حاجات نفسية أساسية تعتبر المحرك لسلوك الفرد هي: الإنجاز، السلطة، والانتماء، أي أن الأفراد ذوي الدافعية العالية للإنجاز (nAch) يسعون إلى التفوق على الآخرين بشكل تنافسي مفرط ولا يفضلون العمل الجماعي، لديهم غالباً دافع قوي للسلطة (nPow) يتضح في السعي للسيطرة ومحاولة إحداث التأثير، وبالتالي يُلاحظ أن هذا الاتجاه السلوكي يتعمق في ظل ضعف الحاجة إلى الانتماء (nAff) مما يجعل الفرد أقل اهتماماً بالعلاقات الاجتماعية وأكثر استعداداً لتبني سلوكيات تنافسية عدوانية (Kurt, 2022).

### ثالثاً: خواء المعنى:

يُعرّف هورتوغ خواء المعنى على أنه حالة من السأم والفراغ واللامبالاة، حيث يشعر الفرد بتشاؤم داخلي، وي طرح تساؤلات حول قيمة الأنشطة الحياتية، ويشكك في دوافعه الشخصية، مما يؤدي إلى شعور بعدم القيمة أو الأهمية في الحياة، كما يعاني الفرد من صعوبة في الإيمان بأهمية الأشياء التي يشارك فيها أو جدواها، وأشار جالانت بأن فقدان المعنى يعني شعور الفرد بحاجته الشديدة إلى الإحساس بهدف أو غاية يعيش من أجلها، مما يجعله يعاني من الخواء والفراغ الداخلي، ينتج عن ذلك شعور بالفراغ الوجودي الذي يقيد الفرد ويجعله غير قادر على إيجاد معنى حقيقي لحياته (الحديبي وآخرون، 2024).

كما عرّف فرانكل الفراغ الوجودي بأنها الخبرة التي يشعر بها الفرد من خواء المعنى تتمثل في افتقاده للمعنى في حياته، ووجوده فيها، مما يخلق شكاً واضحاً في وجود معنى حقيقي أو هدف للقيم في الحياة، وأضاف أن فقدان المعنى قد يؤدي إلى العدوان والنزعة الإجرامية (بلان، 2015).

### أسباب خواء المعنى:

تتعدد الأسباب التي تساهم في شعور الفرد بخواء المعنى، وقد أشار فرانكل إلى ثلاث عوامل رئيسية:

1. **اختفاء الغرائز:** حيث كان يُعتمد على الغرائز في توجيه السلوك، لكن مع غيابها، أصبح الإنسان مطالباً بالتكيف عبر تعلم مستمر وحل مشكلات معقدة، ما يؤدي إلى فقدان بوصلة السلوك الأساسية.
2. **انهيار القيم التقليدية:** يرتبط التقدم العلمي والتكنولوجي بتآكل القيم الثقافية والتقليدية، مما يعجز الأفراد عن إيجاد معنى لحياتهم. ويؤدي هذا إلى خلل في توازن القيم الوجودية والإبداعية والاتجاهية التي تحدد معنى الحياة.
3. **تعدد وتغير القيم في المجتمعات المعاصرة:** يؤدي التغير المستمر في القيم الاجتماعية والثقافية إلى شعور الإنسان بالخواء النفسي وفقدان الاتجاه في الحياة.

### وأضاف القحطاني (2020) عوامل أخرى تسبب خواء المعنى وتشمل:

- **الإشباع الكامل للحاجات:** عندما تتم تلبية جميع حاجات الفرد، يفقد حياته للهدف والمعنى، حيث يصبح الشخص عالقاً في فراغ وجودي.
- **التطور التكنولوجي:** زيادة أوقات الفراغ بسبب التقدم التكنولوجي يساهم في البحث المستمر عن طرق لملء هذا الفراغ، مما يعزز الشعور بالانكماش الروحي وفقدان المعنى.
- **النزعة الاختزالية:** التعامل مع الإنسان ككائن لا قيمة له، مما يزيد من الشعور بخواء المعنى.

### مظاهر خواء المعنى:

وفرت دراسة الجمعان والخيواني (2018) تلخيصاً شاملاً لهذه المظاهر من خلال تقديم عشر نقاط رئيسية تبرز خواء المعنى، هي:

1. **فقدان الأهمية:** يشير إلى ضعف قدرة الفرد على الاهتمام بالأمور الحياتية من حوله، ما يؤدي إلى الشعور بالاكنتاب والغربة والضياع، ويعتبر فقدان الذات وفقدان القيم والمعايير الأساسية من العوامل التي تساهم في هذا الشعور.
2. **الفراغ:** يُعبر عن شعور الفرد بالحاجة المستمرة إلى معنى يستحق العيش من أجله، وقد يؤدي هذا الفراغ إلى الاكتئاب خاصة عندما يواجه الفرد أوقات فراغ أو لحظات خالية من النشاط الذي يتيح له الهروب من مشاعر الاضطراب الداخلي.
3. **اللامبالاة:** يتمثل في فقدان الاهتمام بالبيئة المحيطة والمشاعر المتعلقة بها، حيث يصبح الفرد غير قادر على تحمل الإحباطات أو مواجهة التحديات في الحياة، مما يعزز من نظرتة التشاؤمية لحياته.

4. **السأم:** ترتبط بحالة من الضيق والانفصال عن الحياة، حيث يعاني الفرد من الفراغ الوجودي الذي يجعله يشعر أنه يعيش حياة مفروضة عليه وليس كما يختارها هو، مما يولد مشاعر من الاستسلام والقهر.
  5. **فقدان القوة:** يتمثل في إحساس الفرد بأن مصيره ليس بيده وأنه لا يملك السيطرة على حياته، مما يؤدي إلى شعور بالعجز والجمود.
  6. **الإحساس بفقدان المعنى:** يشعر الفرد بأن حياته خالية من الأهداف والمقاصد التي يمكن أن تعطيها قيمة، مما يزيد من شعوره بعدم الجدوى.
  7. **اللامعيارية:** يعاني الفرد من فقدان القدرة على إدراك القيم السائدة في مجتمعه أو تقبلها، مما يجعله يواجه صعوبة في الاندماج الاجتماعي.
  8. **العزلة الاجتماعية:** يتمثل في شعور الفرد بالوحدة والابتعاد عن المجتمع والمحيط الاجتماعي، مما يعزز من مشاعر الانعزال.
  9. **الاغتراب الثقافي:** يظهر عندما يواجه الأفراد صراعاً مع القيم الثقافية السائدة، مما قد يؤدي إلى تمردهم ضد المجتمع ومؤسساته.
  10. **الاغتراب الذاتي:** يعاني الفرد من شعور بالتباعد عن ذاته وعدم القدرة على فهم نفسه بشكل كامل، وهو النتيجة النهائية للأبعاد الأخرى التي تساهم في خواء الوجودي.
- النظريات المفسرة:**
- النظرية الوجودية:**
- تُعد من أبرز النظريات التي تفسر ظاهرة "خواء المعنى"، حيث تركز على تجربة الإنسان الفردية لوجوده وكيفية مواجهته للتحديات الوجودية مثل الحرية، المسؤولية، الموت، والعزلة، ووفقاً للفلسفة الوجودية، يعاني الفرد من شعور بالفراغ الوجودي عندما يفقد القدرة على إيجاد معنى أو هدف في حياته، حيث يعتبر الوجوديون أن الإنسان مخلوق حر، يمتلك القدرة على اختيار مصيره، لكنه في ذات الوقت يتحمل المسؤولية الكاملة عن هذه الاختيارات، مما يؤدي إلى شعوره بالضغط النفسي عندما لا يجد هذا المعنى، مما يحد من قدرته على إيجاد غاية أو هدف يسعى من أجله (بلان، 2015).
- الفينومينولوجيا:**
- من خلال منهجها الفلسفي الذي أسسه إدموند هوسرل، تسعى الفينومينولوجيا إلى تحليل الخبرات الإنسانية بطرق محايدة، حيث تؤكد على ضرورة فحص التجارب الذاتية للفرد بعيداً عن التأويلات المسبقة أو الافتراضات الفلسفية، أي أن خواء المعنى ناتجاً عن عدم قدرة الفرد على إدراك المعنى في حياته بشكل مباشر، مما يترتب عليه شعور بالعزلة أو الانعزال عن العالم المحيط (بلان، 2015).
- النظرية العدمية:**
- هي فلسفة تشير إلى اللامعنى والفراغ الذي يواجهه الإنسان في العالم، وتتنقد الحقائق المطلقة والمعتقدات التقليدية التي تحدد معايير الوجود، وبالرغم من أن العدمية قد تكون مرتبطة بالشعور بالضياع، فإنها أيضاً تطرح دعوة لإعادة التفكير في معنى الحياة وقيمتها من منظور فردي، حيث يرى نيتشه أن الإنسان إذا اختار أن يعيش حياته طبقاً لرغباته وقراراته الشخصية، بمعزل عن القيم التي سادت في مجتمعه، فإنه سيكتسب معناه الخاص في الحياة (جيرتز، 2019).

## الدراسات السابقة

### أولاً: الدراسات المتعلقة بتأثير دانيغ كروجر:

في دراسة جيبس وآخرون (2017) Gibbs et al. بعنوان "تأثير دانيغ-كروجر في بيئة الحوسبة في مكان العمل"، ويقصد بها استخدام الأفراد للحاسوب والبرمجيات في أعمالهم اليومية دون خبرة فنية متخصصة، اعتمدت الدراسة على مقياس إدراكي لاختبار ما إذا كان الأشخاص ذوو الإدراك الأوسع يميلون إلى تقدير معرفتهم بشكل أكثر تحفظاً مقارنة بالآخرين، وأظهرت النتائج أن تأثير دانيغ-كروجر يظهر عند تقييم الأفراد لمعرفةهم الشخصية بناءً على ما يعتقدون أنه يجب معرفته، بينما لا يظهر عند تقدير مهارات الآخرين. تكمن أهمية الدراسة في أن حوسبة المستخدم النهائي تتطور بسرعة في بيئات العمل، ويؤدي افتقار الإدراك الكامل لهذا المجال إلى تقديرات غير دقيقة لمستوى المهارة وتأثير سلبي على اتخاذ القرارات المهنية.

وانتقدت دراسة باباتوب وآخرون (2019) Babatope et al. الاستكشافية بعنوان "القيادة وتأثير الموظفين: تأثير دانيغ كروجر" مع الدراسة السابقة في تأكيد تأثير اتخاذ القرارات التي تخضع - لتأثير دانيغ كروجر - على الموظفين، موضحة أن قادة المنظمات الذين يتخذون قرارات فعالة بعيداً عن التحيز المعرفي، يمكنهم تعزيز أداء الموظفين بشكل إيجابي وتحسين كفاءة المنظمة.

كما أجريت دراسة أخرى لتقييم تأثيرات دانيغ-كروجر بين طلاب طب الأسنان في إحدى مؤسسات التدريب الأكاديمي في دولة الإمارات العربية المتحدة سورديلو فيتش وآخرون (2022) Surdilovic et al.، وتم تقييم ثقة الطلاب في مجالات التواصل، التشخيص، والمهارات السريرية بين سبتمبر ومايو، وأظهرت النتائج تقلبات في مستوى الثقة، حيث انخفضت الثقة في يناير مع ارتفاع نسب الطلاب غير الواثقين (38.3% في التواصل، 41.4% في التشخيص، 46.6% في المهارات السريرية)، ومع حلول مايو تحسنت الثقة بشكل ملحوظ (7.5% في التواصل، 11.3% في التشخيص، 5.3% في المهارات السريرية) حيث أظهرت الدراسة تأثير دانيغ-كروجر في تبين تقديرات الطلاب لتقنهم الذاتية بشكل غير متناسب مع تقييماتهم الفعلية لمهاراتهم السريرية.

وفي ذات السياق الطبي هدفت دراسة أندرياتا (2022) Andreatta et al. بعنوان "تأثير دانيغ-كروجر بين تقييمات الذات والأقران للأداء الجراحي أثناء حدث MASCAL وقدرات الإجراءات الجراحية للصدمات التي تم تقييمها قبل الحدث" إلى استكشاف مدى تطابق التقييمات الذاتية للأداء الجراحي التي يقدمها الجراحون مع التقييمات المستقلة للأداء الإجرائي وتقييمات الأقران خلال حدث إصابات جماعية (MASCAL) على عينة مقصودة من 13 جراحاً عسكرياً لمقارنة التقييمات المبدئية لأداء 32 إجراءً جراحياً مع التقييمات الذاتية وتقييمات الأقران بعد الحدث، وكشفت النتائج فروقاً كبيرة بين التقييمات الذاتية والتقييمات المستقلة، حيث كانت التقييمات الذاتية أقل بكثير مما يعكس تأثير دانيغ-كروجر، كما تشير الدراسة إلى محدودية التقييم الذاتي في قياس الكفاءة الجراحية مع الحاجة لتقييمات مستقلة أكثر دقة.

وفي السياق الإداري ناقشت دراسة نولد وميشيل (2023) Nold & Michel بعنوان "تأثير دانيغ-كروجر على المرونة التنظيمية"، مبالغة المدراء التنفيذيين في تقدير مرونة منظماتهم مقارنة بالعمال باستخدام نموذج مثلث الأداء (PTM)، وتم تحليل الفجوات في التصورات بين المديرين التنفيذيين والعمال في 374 منظمة عبر ستة أبعاد رئيسية، وأظهرت النتائج تفاوتات كبيرة بين التصورات التنظيمية للمديرين والعمال حول قدرة المنظمات على التكيف مع التغيرات، حيث أن المدراء كانوا أكثر تفاؤلاً بنسبة 4.8% في تقييم قدرات منظماتهم مقارنة بالعمال، وكانت الفجوة الأكبر في (المرونة) حيث بلغت 7.1%، كما تبين أن (الثقة) والتي تمثل التقييم الذاتي المفرط كانت العامل الأكثر تأثيراً في هذه الفجوات.

وتشابهت دراسة بيركنيروفا وزيبليهورفا (2024) Birknerová & Zbihlejová بعنوان "سبب نجاح الأعمال التجارية: دانيغ كروجر في مجال الكفاءات الإدارية" مع الدراسة السابقة، وتناولت تأثير التحيز المعرفي على تقييمات الكفاءات الإدارية لدى المديرين، وشملت

العينة 367 مديراً سلوكياً تتراوح أعمارهم بين 24 و 59 عاماً، منهم 58% ذكور و 42% إناث، وأظهرت النتائج وجود ارتباطات إحصائية بين الأخطاء الميتا معرفية والكفاءات الإدارية، وفروقاً ذات دلالة بين التقييم الذاتي للأداء قبل وبعد القياس، حيث كانت التقديرات الأولية أقل من التقديرات النهائية، وأظهرت المديرات الإناث فروقاً ملحوظة بين التقييمات الأولية والنهائية بينما لم تظهر القياسات للذكور فروقاً ذات دلالة، كما تم تأكيد فرضية تأثير دانينغ- كروجر، حيث أبدى المشاركون توقعات غير دقيقة لأدائهم بتقدير نقاط أعلى قبل أداء المهام وأداء أقل بعد إتمامها.

#### ثانياً: الدراسات المتعلقة بالإنجاز العدواني:

تناولت دراسة أبو بكر (2017) بعنوان "التوجه التنافسي وعلاقته بالإنجاز العدواني للاعبين المستويات العليا في رياضة المصارعة" مدى تأثير أبعاد الإنجاز العدواني في التوجه التنافسي والتنبؤ بأبعاد الإنجاز العدواني بناءً على هذه الأبعاد، وشملت العينة 73 لاعباً من المنتخب الوطني الأول للمصارعة، وتم استخدام أدوات قياس تشمل قائمة التوجه التنافسي ومقياس الإنجاز العدواني، وتبين من نتائج الدراسة أن التوجه التنافسي الإيجابي يرتبط ارتباطاً إيجابياً مع الإنجاز العدواني، بينما التوجه التنافسي السلبي (مثل الميل للمجازفة) يرتبط ارتباطاً سلبياً مع بعض أبعاد الإنجاز العدواني، وتوصل إلى معادلات تنبؤية بين أبعاد الإنجاز العدواني والتوجه التنافسي. واتفقت مع هذه النتيجة دراسة عبد الله (2017) بعنوان "علاقة السلوك العدواني بدافعية الإنجاز لدى لاعبات البولينك"، تم تطبيقها على عينة من 17 لاعبة معتمدة من الاتحاد العراقي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين السلوك العدواني والدافعية للإنجاز لدى اللاعبات.

وفي البيئة الأكاديمية أظهرت دراسة ذبيان وآخرون (2020) بعنوان "الكمالية العصابية وعلاقتها بالإنجاز العدواني لدى عينة من الطلبة الموهوبين بالمرحلة الثانوية بجهة" وجود علاقة دالة إحصائية بين الكمالية العصابية والإنجاز العدواني، حيث تم اختيار عينة مكونة من 206 طالباً وطالبة تراوحت أعمارهم بين 15 و 18 عاماً من مدارس الموهوبين بجهة، وتبين أنه لا توجد فروق في الكمالية العصابية بين الذكور والإناث، بينما أظهرت النتائج تفوق الذكور في مستوى الإنجاز العدواني وأكدت أن الكمالية العصابية تنبأ بالإنجاز العدواني لدى الطلبة الموهوبين.

كما هدفت دراسة كرامة وصغير (2021) بعنوان "التوجه الدافعي نحو أهداف الإنجاز في المنافسة الرياضية وعلاقته بالسلوك العدواني لدى لاعبي كرة القدم"، إلى استكشاف توجهات دافعية الإنجاز لدى لاعبي كرة القدم الأشبال تجاه كل من هدف التمكن وهدف النتيجة، وعلاقتها بأبعاد السلوك العدواني لديهم، وشملت العينة 160 لاعباً، وأظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائية لصالح اللاعبين ذوي التوجه التنافسي العالي (هدف النتيجة)، مما يشير إلى ميلهم الأكبر للسلوك العدواني، كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين التوجه التنافسي العالي وأبعاد العدوان الرياضي، بينما كانت العلاقة بين التوجه نحو التمكن وأبعاد السلوك العدواني سالبة وغير دالة إحصائية.

وفي سياق العمل توصلت دراسة سواب وجونسون (2023) Swab & Johnson بعنوان "التعلق والتنافسية والعدوان في مكان العمل: نموذج للنزعة العدوانية وفحص مقياس التوجه التنافسي" إلى أن الأفراد ذوي نمط التعلق التجنبي يميلون إلى تبني توجهات تنافسية مفرطة، مما يزيد من نواياهم العدوانية في بيئة العمل، وأكدت أن النمط التنافسي المرتبط بالتعلق التجنبي يعد مؤشراً مهماً للتنبؤ بالسلوك العدواني اللفظي والسلوكي في مكان العمل، بينما لم تظهر أنماط التعلق الأخرى (كالقلق أو الأمن) نفس التأثير. وأوصت الدراسة بضرورة التدخل التنظيمي لتعزيز بيئات عمل تعاونية تقلل من العوامل النفسية التي تسهم في السلوك العدواني.

### ثالثاً: الدراسات المتعلقة بخواء المعنى:

هدفت دراسة خفيف ومطشر (2019) بعنوان " الفراغ الوجودي لدى الموظفين بالأجر اليومي في جامعة ذي قار"، إلى تحليل تأثير هذا الشعور على حياتهم المهنية والشخصية، تم تطبيق البحث على عينة من 400 موظف وموظفة في جامعة ذي قار، وأظهرت النتائج أن الفراغ الوجودي يعد مشكلة نفسية تؤثر على الحياة المهنية والشخصية للموظفين، وتساهم في زيادة الضغوط النفسية والاجتماعية، مما يعوق تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة في الفراغ الوجودي بناءً على متغيرات الجنس والتخصص والحالة الاجتماعية.

وفحصت دراسة الدواش (2020) بعنوان "النموذج المنظم لعلاقة خواء المعنى والرضا الحياتي والكمالية لدى طلاب الجامعة" العلاقة بين خواء المعنى والرضا عن الحياة، مع التركيز على التباين بين مرتفعي ومنخفضي الرضا في مجالات خواء المعنى والكمالية التكيفية واللاتكيفية، وتبين النتائج أن منخفضي الرضا عن الحياة يعانون من خواء المعنى بشكل أكبر، في حين أظهرت النتائج أن مرتفعي الرضا يحققون درجات أعلى في الكمالية التكيفية.

وفي دراسة الخشان ومومني (2020) بعنوان " الفراغ الوجودي وعلاقته بالتشوهات المعرفية لدى النساء غير المنجبات" تم استخدام مقياسي الفراغ الوجودي والتشوهات المعرفية على عينة من 265 امرأة غير منجبة في مدينة إربد، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة بين الفراغ الوجودي والتشوهات المعرفية مثل التفكير الكارثي والتركيز على السلبيات، مما يزيد من المعاناة النفسية لدى النساء، كما تبين وجود فروق دالة في الفراغ الوجودي بناءً على العمر، سنوات الزواج، ووظيفة المرأة.

وهدف دراسة الشراوي (2022) بعنوان "إدمان الإنترنت وعلاقته بخواء المعنى لدى الطالبة المعلمة بقسم الطفولة" للتعقب بخواء المعنى من خلال أبعاد إدمان الإنترنت، وتألفت عينة البحث من 150 طالبة، واستخدمت مقياسين: مقياس إدمان الإنترنت ومقياس خواء المعنى، وأظهرت نتائج البحث وجود علاقة دالة إحصائية بين أبعاد إدمان الإنترنت (مثل السيطرة والمزاج والأعراض الانسحابية) وخواء المعنى، ووجود فروق دالة بين مستويات إدمان الإنترنت وخواء المعنى لصالح المجموعات ذات الإدمان المتوسط والمرتفع، وخلص البحث إلى إمكانية التعقب بخواء المعنى استناداً إلى أبعاد إدمان الإنترنت.

وتناولت دراسة المنصور وجادو (2023) بعنوان "الفراغ الوجودي وعلاقته باضطراب الألكسيثيميا لدى عينة من الأزواج في منطقة القصيم- دراسة سيكومترية إكلينيكية" فحص مستوى الفراغ الوجودي واضطراب الألكسيثيميا لدى الأزواج في منطقة القصيم، ودراسة العلاقة بينهما، بالإضافة إلى التعرف على العوامل المسببة لهما، شملت العينة 309 زوجاً وزوجة، أظهرت النتائج أن العينة تعاني من مستويات منخفضة من كلا الاضطرابين، ووجود علاقة إيجابية بين الفراغ الوجودي والألكسيثيميا، مع إشارة إلى أن العوامل النفسية مثل الاكتئاب والقلق والمشاكل الأسرية تساهم في تفاقم هذه الاضطرابات.

### التعقيب على الدراسات:

من خلال عرض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة نجد أن تأثير دانيغ كروجر يظهر من خلال سوء تقدير القدرات مما قد يؤدي إلى اتخاذ قرارات غير مدروسة أو غير فعالة كما أظهرت الدراسات مثل دراسة نولد وميشيل (2023) Nold & Michel ، وتشير بعض الأدبيات إلى احتمال ارتباط سوء التقدير بزيادة قابلية تبني السلوكيات العدوانية لتحقيق التقوى مثلما أوضحت دراسة أبو بكر (2017)، وبالنظر إلى خواء المعنى فقد بينت دراسة الخشان ومومني (2020) وجود ارتباط إيجابي بين التشوهات المعرفية والفراغ الوجودي وهذا ما يشير إلى أن العوامل الإدراكية قد تؤثر في الشعور بالخواء، كذلك أوضحت دراسة خفيف ومطشر (2019) أن الشعور بالخواء يزداد عندما لا تتوافق التوقعات مع الواقع الفعلي.

بالتالي تبرز أهمية الدراسة في معرفة الأثر المتبادل للمتغيرات الثلاث في السياق المهني وكيف يُمكن أن يسهم تأثير دانيغ كروجر في زيادة العدوانية لتحقيق الإنجاز وهو ما قد يزيد بدوره من الشعور بخواء المعنى عندما لا تُحقق الأهداف المتوقعة، وتسلب الضوء على "تأثير دانيغ كروجر" لعدم تناول هذا المفهوم بشكل مباشر في الدراسات العربية، ومفهوم "الإنجاز العدواني" الذي لم يتم دراسته بشكل مباشر خارج الإطار الرياضي وتحديدًا على فئة الموظفين، وكيفية تفاعل المتغيرين وتأثيرهم النفسي على الشعور بـ"خواء المعنى" مما يمكننا من تقديم وصف شامل للتأثيرات المعرفية والسلوكية والوجدانية للموظفين في البيئات المهنية.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها

**منهج الدراسة:** استخدم المنهج الوصفي الارتباطي المقارن بوصفه المنهج الملائم لتحقيق أهداف الدراسة.

**مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين في مختلف المؤسسات في المنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية.

**عينة الدراسة:** وتنقسم عينة الدراسة الحالية على مجموعتين:

1- **العينة الاستطلاعية:** قامت الباحثة بتطبيق مقياس (تأثير دانيغ كروجر، الإنجاز العدواني المقنن) على عينة مكونة من 38 فرد من الموظفين في السنة الدراسية 1446هـ / 2025م وذلك بهدف التحقق من الكفاءة السيكمترية للمقياس.

2- **العينة الأساسية:** تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية قدرها (545) موظف/ة، وقد تم توزيع العينة وفقًا لمتغيرات (الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة)؛ حيث شكّلت الإناث نسبة (67.7%) من العينة، بينما بلغت نسبة الذكور 32.3%. يمثلون المجتمع المستهدف في مدينة جدة، ما من حيث الفئة العمرية، فقد توزعت العينة على عدة فئات عمرية، كانت أكثرها الفئة العمرية (46-55 سنة) بنسبة (39.1%)، في حين كانت أقلها الفئة العمرية (أقل من 25 سنة) بنسبة 5.3%، وبالنسبة لسنوات الخبرة فقد أظهرت النتائج أن الفئة الأكثر تمثيلًا هي فئة (من 6 إلى 15 سنة)، بينما كانت أقل الفئات تمثيلًا فئة (أقل من سنة).

### أداة الدراسة:

#### 1- الاطلاع على أدبيات الدراسة

تم الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة والبحوث التي تناولت موضوع (تأثير دانيغ كروجر، الإنجاز العدواني، خواء المعنى) من أجل تحديد الأساليب النظرية والمناهج التي سيتم تطبيقها في الدراسة.

وسيتم تحديد تقدير العبارات من خلال المعادلة التالية:

عدد الاستجابات - 1 / عدد الاستجابات

ويتم الوصول إلى تحديد فئات الحكم على كل عبارة في مقياس دانيغ كروجر والإنجاز العدواني اعتمادًا على الوزن النسبي للمتوسط الحسابي؛ حيث عُذ الوزن (1-1.80) ضعيفًا جدًا، و(1.81-2.60) ضعيفًا، و(2.61-3.40) متوسطًا، و(3.41-4.20) كبيرًا، و(4.21-5.00) كبيرًا جدًا، مع عكس التقدير في العبارات العكسية.

وفي مقياس خواء المعنى، صُنِفَت الدرجات إلى: عالية عند (1-1.66)، ومتوسطة عند (1.67-2.33)، ومنخفضة عند (2.34-3.00)، مع عكس التقدير في العبارات العكسية.

#### 2- أدوات الدراسة

- **مقياس تأثير دانيغ كروجر:** قامت الباحثة ببناء أداة لقياس تأثير دانيغ كروجر لدى الموظفين، وتكون المقياس بصورته النهائية من 16 عبارة موزعة على أربعة أبعاد: (المبالغة في تقييم القدرات الذاتية، الإدراك السطحي المحدود، العجز في استخدام المقارنة الاجتماعية، الاستيعاب المتأخر للقصور) بواقع أربع عبارات لكل بعد، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقدير استجابات العينة، ويتدرج من

(دائماً 5 إلى أبداً = 1)، وتُعكس الدرجة في العبارات العكسية، وبناءً على ذلك فإن الدرجة القصوى التي يحصل عليها أفراد العينة (80) وأدنى درجة (16)، ويتم تفسير النتائج على خمس مستويات كما يلي: من 16-29 تأثير ضعيف جداً، من 30-42 تأثير ضعيف، من 43-54 تأثير متوسط، من 55-67 تأثير مرتفع، من 68-80 تأثير مرتفع جداً.

**وتعرف الباحثة تأثير دانيغ كروجر:** تحيز معرفي يؤدي إلى مبالغة ذو الكفاءة المنخفضة في تقدير قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم، وقصور في معالجة معلومات المقارنة الاجتماعية، يصاحبه استيعاب متأخر لنقص الكفاءة.

#### التحقق من الصدق والثبات:

#### الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم عرض المقياس في صورته الأولية المكونة من (48) عبارة على تسعة من المحكمين ذوي الاختصاص في العلوم النفسية والتربوية، لضمان شمولية التقييم من حيث ملائمة العبارات للأبعاد، وسلامة صياغتها ووضوحها، وتقديم ملاحظاتهم في التعديل أو إضافة العبارات حسب ما يرونه مناسباً، وقد أجريت التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظات المحكمين وآرائهم واعتماد المقياس بصورته النهائية.

#### صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق المقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين العبارات والبعد الذي تنتمي إليه كالتالي:

- (0.785-0.522) في بعد المبالغة في تقييم القدرات الذاتية.
- (0.711-0.577) في بعد الإدراك السطحي المحدود.
- (0.807-0.677) في بعد العجز في المقارنة الاجتماعية.
- (0.880-0.603) في بعد الاستيعاب المتأخر للقصور.

وهي قيم متوسطة ومرتفعة ومقبولة علمياً لتجاوزها (0.500)، مما يؤكد صدق الاتساق الداخلي لعبارات المقياس.

كما تراوحت معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية بين (0.788-0.621) وهي قيم دالة إحصائياً، مما يؤكد صدق المقياس وصلاحيته للتطبيق على العينة الأساسية.

#### صدق التحليل العاملي الاستكشافي:

تم التحقق من صدق المقياس باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، وأظهرت النتائج أن معاملات الارتباط بين الأبعاد الأربعة فيما بينها ومع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين 0.501 و0.788 وهي معاملات ارتباط ما بين المتوسطة والمرتفعة، وتعد مقبولة من الناحية الإحصائية وفقاً للمعايير المعتمدة في البحوث الإنسانية.

#### ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس بطريقتي معامل ألفا كرونباخ ومعامل براون للتجزئة النصفية؛ وتراوحت قيم معامل ألفا للأبعاد الأربعة ما بين (0.607-0.743) وذلك وفق معامل ألفا كرونباخ، بينما تراوحت ما بين (0.542-0.650) وفق معامل براون للتجزئة النصفية، وجميع هذه القيم متوسطة إلى مرتفعة مما يشير إلى ثبات أبعاد المقياس ككل.

كما أن قيمة معامل ثبات المقياس ككل (مقياس دانيغ كروجر) وفق معامل ألفا كرونباخ هي (0.716)، وكانت وفق معامل براون للتجزئة النصفية (0.662)، مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة ويمكن الوثوق في نتائجه.

**- مقياس الإنجاز العدواني:** تم بناء المقياس من قبل الباحثة من بعد الاطلاع على الأدبيات السابقة والمقاييس ذات الصلة بسلوك الإنجاز والعدوان، كما تم الاستفادة من مقياس الإنجاز العدواني للرياضيين من إعداد الباحثان مصطفى حسين باهى وأميمة أنور عقدة

(2005)، وتكون المقياس بصورته النهائية من (11) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد: (شدة الانغماس بالعمل، الرغبة العدوانية في التفوق، الاستعداد للمخاطرة)، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقدير استجابات العينة، ويتدرج من (دائماً=5 إلى أبداً=1)، وتُعكس الدرجة في العبارات العكسية، وبناء على ذلك فإن الدرجة القصوى التي يحصل عليها أفراد العينة (55) وأدنى درجة (11)، ويتم تفسير النتائج على ثلاثة مستويات كما يلي: من 11- 25 إنجاز عدواني منخفض، من 26- 40 إنجاز عدواني متوسط، من 41- 55 إنجاز عدواني مرتفع.

**وتعرف الباحثة الإنجاز العدواني:** بأنه السعي والتنافس لتحقيق أهداف مقبولة، بطرق وأساليب لا تتوافق مع الضوابط المهنية. **التحقق من الصدق والثبات:**

#### الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم عرض المقياس في صورته الأولى، المكونة من (60) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد، على نفس عينة المحكمين (9 محكمين من التخصصات النفسية والتربوية ذات العلاقة)، وذلك للتحقق من صدق المقياس الظاهري، وتم تقييم العبارات بناء على مدى ملاءمتها لقياس الإنجاز العدواني، وارتباطها بالأبعاد النظرية للمفهوم، ودقتها اللغوية، ووضوحها، وبناءً على ذلك تم حذف بعض العبارات وتعديل بعضها لتعكس الأبعاد بشكل أدق، ومن ثم اعتماد الصورة النهائية للمقياس بواقع (11) عبارة.

#### صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق مقياس الإنجاز العدواني باستخدام معامل ارتباط بيرسون، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين العبارات والبعاد الذي تنتمي إليه كالتالي:

- (0.645-0.552) للبعد الأول: شدة الانغماس بالعمل.
- (0.871-0.570) للبعد الثاني: الرغبة العدوانية في التفوق.
- (0.688-0.516) للبعد الثالث: الاستعداد للمخاطرة.

وتراوحت معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس بين (0.808-0.574)، وهي قيم متوسطة إلى مرتفعة ومقبولة إحصائياً، مما يؤكد صدق الاتساق الداخلي للمقياس وصلاحيته للتطبيق على العينة الساسية.

#### الصدق التحليلي العاملي الاستكشافي:

تم حساب صدق المقياس من خلال الصدق العاملي الاستكشافي ومدى ارتباط كل بعد من الأبعاد الثلاثة بباقي الأبعاد الأخرى والمقياس ككل، وتجاوزت معاملات الارتباط قيمة (0.500) حيث كانت تتراوح في المصفوفة الخاصة بالتحليل العاملي الاستكشافي ما بين (0.573 و 0.808) أي معاملات ارتباط ما بين المتوسطة والمرتفعة، وتعد مقبولة إحصائياً.

#### ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس بطريقتي معامل ألفا كرونباخ ومعامل براون للتجزئة النصفية؛ حيث كانت تتراوح قيم معامل ألفا كرونباخ للأبعاد الثلاثة ما بين (0.788- 0.514)، بينما كانت تتراوح ما بين (0.806- 0.615) وفق معامل براون للتجزئة النصفية وجميع هذه القيم متوسطة ومرتفعة مما يشير إلى ثبات أبعاد المقياس ككل، بينما كانت قيمة معامل ثبات المقياس ككل (الإنجاز العدواني) وفق معامل ألفا كرونباخ هي (0.730)، وكانت وفق معامل براون للتجزئة النصفية (0.772)، وهما قيمتين مرتفعتين مما يشير إلى ثبات المقياس ككل وإمكانية تطبيقه، والحصول على نفس النتائج إذا تم إعادة تطبيق المقياس مرة أخرى على ذات العينة وفي نفس الظروف.

- **مقياس خواء المعنى:** تم استخدام مقياس خواء المعنى للمراهقين والراشدين الذي تم تصميمه من قبل الحديبي وآخرون (2024)، وتكون المقياس في صورته الأصلية من (32) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد: (الافتقار للهدف من الحياة، الافتقار للإدراك الإيجابي

لنوعية الحياة، الافتقار للدافعية في البحث عن المعنى)، وتم التحقق من خصائصه السيكمترية على عينة الدراسة الحالية، وتم حذف عبارتين بعد إجراء صدق الاتساق الداخلي، وأصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (30) عبارة، وتم تعديل بدائل الاستجابة في المقياس من الصيغة الأصلية (غالباً، أحياناً، نادراً) إلى (نعم، أحياناً، لا)، لتتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية، مع الحفاظ على صياغة ومضمون العبارات كما وردت في المقياس الأصلي.

#### التحقق من الصدق والثبات:

##### صدق الاتساق الداخلي:

بعد حذف عبارتين (21، 28) بناء على ضعف ارتباطهما ببعديهما، ثم التحقق من مدى ارتباط كل عبارة بالبعد المنتمية إليه، وتراوحت قيم معاملات الارتباط:

• (0.811–0.546) للبعد الأول: الافتقار للهدف في الحياة.

• (0.828–0.576) للبعد الثاني: الافتقار للإدراك الإيجابي لنوعية الحياة.

• (0.743–0.523) للبعد الثالث: الافتقار للدافعية في البحث عن المعنى.

وهي قيم متوسطة ومرتفعة، ومقبولة علمياً كونها تتجاوز 0.500 مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي للعبارات ككل، واتساقها بكل بعد من الأبعاد الثلاثة لمقياس خواء للمعنى.

أما ارتباط كل بعد من الأبعاد الثلاثة بالدرجة الكلية للمقياس فقد تراوحت معاملات ارتباط بيرسون ما بين 0.918 إلى 0.961؛ مما يؤكد صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس خواء المعنى، ومن ثم صدق المقياس وإمكانية تطبيقه على العينة الأساسية.

##### صدق التحليل العاملي الاستكشافي:

تم التحقق من صدق المقياس باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، حيث أظهرت معاملات الارتباط بين الأبعاد الثلاثة فيما بينها ومع الدرجة الكلية للمقياس قيمة مرتفعة تتراوح بين (0.961–0.771)، وهي أعلى من الحد المقبول إحصائياً 0.500، مما يؤكد صدق التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس.

##### ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس من خلال معامل ألفا كرونباخ ومعامل براون للتجزئة النصفية؛ حيث كانت تتراوح قيم معامل ألفا كرونباخ للأبعاد الثلاثة ما بين (0.788–0.884)، بينما كانت تتراوح ما بين (0.730–0.880) وفق معامل براون للتجزئة النصفية، وجميع هذه القيم مرتفعة مما يشير إلى ثبات أبعاد المقياس ككل، بينما كانت قيمة معامل ثبات المقياس ككل (مقياس خواء المعنى) وفق معامل ألفا كرونباخ هي (0.945)، وكانت وفق معامل براون للتجزئة النصفية (0.892) وهما قيمتين مرتفعتين للغاية ويقتربا من الواحد الصحيح؛ مما يشير إلى ثبات المقياس ككل وإمكانية تطبيقه والحصول على نفس النتائج إذا تم إعادة تطبيق المقياس مرة أخرى على ذات العينة وفي نفس الظروف.

##### خطوات تطبيق إجراءات الدراسة:

تم اتباع الإجراءات التالية خلال تطبيق الدراسة:

- جمع الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة من أجل تحديد الفجوات البحثية والإطار النظري.
- تصميم المقياس الخاص بالدراسة بناءً على الأدبيات السابقة وأهداف الدراسة.
- تحديد العينة واختيارها بشكل عشوائي من المجتمع المستهدف.
- جمع البيانات من خلال توزيع المقياس على العينة المستهدفة، وذلك بعد التأكد من موثوقية الأدوات المستخدمة.

– تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المحددة للوصول إلى النتائج، والاختلافات بين المتغيرات المدروسة.

### عرض النتائج وتفسيرها

**أولاً) السؤال الرئيسي:** هل هناك علاقة بين تأثير دانيغ كروجر والإنجاز العدواني وخواء المعنى لدى عينة من الموظفين في مدينة جدة؟

للإجابة على السؤال الرئيسي تم استخدام معامل ارتباط بيرسون ليحدد مدى قوة العلاقة بين هذه الأبعاد، وكانت النتائج كما يلي:

### جدول (1)

| أبعاد مقياسي / الإنجاز العدواني وخواء المعنى          | البعد الأول: المبالغة في تقييم القدرات الذاتية | البعد الثاني: الإدراك السطحي المحدود | البعد الثالث: العجز في استخدام المقارنة الاجتماعية | البعد الرابع: الاستيعاب المتأخر للقصور | مقياس دانيغ كروجر |
|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------|
| البعد الأول: شدة الانغماس بالعمل                      | 0.200                                          | 0.244                                | 0.202                                              | 0.219                                  | 0.318             |
| البعد الثاني: الرغبة العدوانية في التفوق              | 0.374                                          | 0.454                                | 0.328                                              | 0.284                                  | 0.531             |
| البعد الثالث: الاستعداد للمخاطرة                      | 0.319                                          | 0.379                                | 0.243                                              | 0.280                                  | 0.450             |
| مقياس الإنجاز العدواني                                | 0.380                                          | 0.459                                | 0.331                                              | 0.329                                  | 0.553             |
| البعد الأول: الافتقار للهدف في الحياة                 | 0.016                                          | 0.334                                | 0.402                                              | 0.383                                  | 0.416             |
| البعد الثاني: الافتقار للأدراك الايجابي لنوعية الحياة | 0.003                                          | 0.267                                | 0.364                                              | 0.296                                  | 0.338             |

|       |       |       |       |       |                                                             |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------------------------------------------------|
| 0.290 | 0.281 | 0.312 | 0.220 | 0.020 | البعد الثالث:<br>الافتقار للدافعية<br>في البحث عن<br>المعنى |
| 0.388 | 0.356 | 0.399 | 0.307 | 0.000 | مقياس خواء<br>المعنى                                        |

يتضح من خلال الجدول السابق إلى وجود علاقة ارتباطية بين تأثير دانيغ كروجر والإنجاز العدواني بمعامل ارتباط 0.553 أي علاقة طردية متوسطة، مما يشير إلى أن مظاهر الإنجاز العدواني وتبني سلوكيات التنافس غير المشروع في نطاق العمل تتأثر بتقييم القدرات الذاتية بشكل غير واعي ومبالغ فيه، وهذا يتفق مع نتائج دراسة هافارنيانو وميريان (2018) Măirean & Havârneanu التي أوضحت ارتباط المبالغة في تقييم المهارات إيجابياً مع السلوكيات العدوانية لدى السائقين.

وكانت درجة معامل الارتباط بين تأثير دانيغ كروجر وخواء المعنى تساوي 0.388، وكذلك كان معامل الارتباط بين الإنجاز العدواني وخواء المعنى يساوي 0.361 أي أن العلاقة بين المتغيرين إيجابية لكنها ضعيفة من حيث القوة، وقد يعزى ذلك لوجود عوامل أخرى تؤثر في خواء المعنى، وهذا ما يتسق مع دراسة خفيف ومطشر (2019) التي توصلت إلى وجود الفراغ الوجودي لدى العاملين بالأجور اليومية تعزى لأسباب اجتماعية واقتصادية تتمثل في ظروف الحياة الصعبة وقلة الرواتب التي تؤدي بدورها لفقدان معنى الحياة.

#### ثانياً) الأسئلة الفرعية:

**1) السؤال الفرعي الأول: ما مستوى (تأثير دانيغ كروجر، والإنجاز العدواني، وخواء المعنى) لدى الموظفين في مدينة جدة؟**  
للإجابة على هذا السؤال والمتمثل في الكشف عن مستوى كلاً من (تأثير دانيغ كروجر، والإنجاز العدواني، وخواء المعنى) لدى الموظفين بمدينة جدة تم حساب متوسطات وتكرارات كل بعد من أبعاد المقاييس، والانحرافات المعيارية لهذه الأبعاد، وحساب الترتيب لكل لعبارة كل بعد حسب مدى التوافر كما يظهر في الجداول التالية:

#### جدول (2)

| البعد                                | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التفسير |
|--------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|
| المبالغة في تقييم القدرات الذاتية    | 2.91            | 1.14              | متوسطة  |
| الإدراك السطحي المحدود               | 2.33            | 1.12              | ضعيفة   |
| العجز في استخدام المقارنة الاجتماعية | 2.47            | 1.17              | ضعيفة   |
| الاستيعاب المتأخر للقصور             | 2.56            | 1.01              | ضعيفة   |

|      |      |      |                                   |
|------|------|------|-----------------------------------|
|      |      |      |                                   |
| ضعيف | 1.11 | 2.57 | الإجمالي العام لمقياس دانينغ كروج |

وتشير البيانات الواردة في الجدول أن هناك مستوى ضعيف من تأثير دانينغ كروج - كون هذه السمة سلبية - حيث جاء المتوسط العام لمقياس دانينغ كروج ككل وبكافة أبعاده بمتوسط حسابي بلغ 2.57 أي التوافر بدرجة ضعيفة، وقد يرجع ذلك إلى أن الموظفين كانوا أكثر قدرة على التقييم الدقيق لقدراتهم وإمكاناتهم حتى وإن كان بعض الأفراد يبالغون في قدراتهم كما ظهر في نتيجة بعد المبالغة في تقييم القدرات الذاتية بمتوسط حسابي بلغ 2.91 وهوما يتفق مع دراسة نولد وميشيل (2023) Nold & Michel التي درست مبالغة المدراء التنفيذيين في تقدير مرونة منظماتهم مقارنة بالعمال، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فجوة في الثقة والتي تمثل التقييم الذاتي المفرط الأكثر تأثيراً في هذه الفجوات.

وعلى الرغم من ذلك إلا أن العينة كانت أكثر قدرة على الإدراك المهني بشكل عميق، كما أن لديهم القدرة على الاستفادة من المقارنة مع زملائهم بشكل مستمر لتطوير الأداء، وتمكنهم من استيعاب الأخطاء مبكراً وتلافيها.

### جدول (3)

| البعد                                  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التفسير |
|----------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|
| شدة الانغماس بالعمل                    | 2.81            | 1.20              | متوسط   |
| الرغبة العدوانية في التفوق             | 1.93            | 1.19              | ضعيف    |
| الاستعداد للمخاطرة                     | 2.31            | 1.12              | ضعيف    |
| الإجمالي العام لمقياس الإنجاز العدواني | 2.35            | 1.17              | ضعيف    |

يظهر الجدول السابق مستوى ضعيف من الإنجاز العدواني - كون هذه السمة سلبية - حيث جاء المتوسط العام لمقياس الإنجاز العدواني ككل وبكافة أبعاده بمتوسط حسابي بلغ 2.35 أي التوافر بدرجة ضعيفة، كما أسفرت النتائج الخاصة ببعد شدة الانغماس بالعمل عن متوسط حسابي متوسط بلغ 2.81 ويعني ذلك أن الموظفين ينغمسون في أداء مهامهم الوظيفية بدرجة متوسطة لتحقيق أهدافهم المهنية مع انخفاض الرغبة العدوانية في التفوق لديهم، وهذا ما يختلف مع دراسة كرامة وصغير (2021) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين توجه التنافسية العالي وأبعاد العدوان الرياضي، وهو ما يدل على أن النزعة التنافسية قد ترتبط بمستويات أعلى من السلوك العدواني في سياقات معينة، وأكدت دراسة سواب وجونسون (2023) Swab & Johnson التي تناولت العلاقة بين أنماط التعلق والتنافسية والعدوان في بيئة العمل، ارتباط التنافسية المفرطة بارتفاع النوايا العدوانية.

وتشير الدراسة الحالية إلى قدرة الموظفين في عينة الدراسة على تحقيق الأهداف في إطار من الاحترام المتبادل ومراعاة المصلحة العامة، والتنافس الإيجابي دون اللجوء إلى طرق غير مشروعة أو الإضرار بالزملاء، وقد يعزى ذلك إلى وجود الدعم الصحي في بيئات العمل واحترام الذات المرتفع.

#### جدول (4)

| البعد                                   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التفسير |
|-----------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|
| الافتقار للهدف من الحياة                | 1.45            | 0.61              | منخفضة  |
| الافتقار للإدراك الإيجابي لنوعية الحياة | 1.35            | 0.54              | منخفضة  |
| الافتقار للدافعية في البحث عن المعنى    | 1.46            | 0.58              | منخفضة  |
| الإجمالي العام لمقياس خواء المعنى       | 1.42            | 0.58              | منخفضة  |

أسفرت النتائج الظاهرة في الجدول أعلاه عن وجود مستوى ضعيف من خواء المعنى - كون هذه السمة سلبية - حيث جاء المتوسط العام لمقياس خواء المعنى ككل وبكافة أبعاده بمتوسط حسابي بلغ 1.42 أي التوافر بدرجة منخفضة، وقد يشير ذلك إلى أن الموظفين يسعون إلى تحديد الأهداف في حياتهم بوضوح وتحقيقها وهم متفائلين بمستقبل أفضل لهم ولديهم أمل كبير في تحقيق أهداف وفي إفادة المجتمع، وهم أكثر رضا عن أنفسهم، وأنهم ذو أهمية قادرين على التأثير الإيجابي على حياة الآخرين، وهذا ما يتعارض مع دراسة خفيف ومطشر (2019) التي أظهرت وجود حالة من الفراغ الوجودي لدى الموظفين بالأجر اليومي، وقد يعزى ذلك التباين لاختلاف طبيعة الوظائف بين العيّنتين.

تم استخدام معادلة الانحدار الخطي لمعرفة قيمة معامل الارتباط بين الثلاث مقاييس وقيمة تأثير مقياسي تأثير دانييغ كروجر والإنجاز العدوانية على خواء المعنى، وكانت النتائج كما يلي:

#### جدول (5)

| النموذج                              | معامل الارتباط R | معامل التحديد R <sup>2</sup> | قيمة F | مستوى الدلالة |
|--------------------------------------|------------------|------------------------------|--------|---------------|
| الثابت                               |                  |                              |        | 0.000         |
| تأثير دانييغ كروجر والإنجاز العدواني | 426.             | 178.                         | 60.063 |               |
| المتغير التابع: خواء المعنى          |                  |                              |        |               |

يتضح من خلال الجدول السابق مخرجات نموذج الانحدار الذي يقيّم العلاقة بين مقياسي دانينغ والإنجاز العدواني كمتغيرين مستقلين ومقياس خواء المعنى كمتغير تابع، حيث كانت قيمة معامل الارتباط  $R = 0.426$ ، مما يشير إلى وجود علاقة طردية متوسطة بين الثلاث مقاييس مما يعكس تفاعلاً ذا دلالة بين المتغيرات، وقد يرجع ذلك إلى أن عينة الموظفين كانوا قادرين على تحديد قدراتهم بموضوعية وتقييمها والعمل على تطويرها باستخدام المعلومات المقارنة، مما ساهم في الابتعاد عن المنافسات التي تتطلب قدرات أكبر من إمكاناتهم ومحاولة الوصول إليها بطرق لا تتوافق مع أخلاقيات العمل، كما يدفعهم للعمل بجدية وبدافعية لتحديد الأهداف والقرّة على تحقيقها والتطلع لمستقبل أفضل، مع إمكانية تأثير عوامل أخرى.

أما معامل التحديد ( $R^2$ ) الذي بلغ 0.178 يوضح أن المقياسين يؤثران على خواء المعنى بنسبة 17.8% والذي يعتبر تأثيراً ضعيفاً وتُظهر تأثير العوامل الأخرى، وهو ما يفسر النتيجة التي تم التوصل إليها سابقاً وهو ضرورة وجود عوامل أخرى اقتصادية واجتماعية لتحقيق ذلك.

أما بالنسبة لقيمة F التي بلغت 60.063، فهي تشير إلى دلالة إحصائية ضعيفة للنموذج ككل، حيث إن هذه القيمة تُظهر أن النموذج يفسر جزءاً صغيراً من التباين في المتغير التابع بشكل دقيق بالإضافة إلى ذلك، فإن مستوى الدلالة الذي يساوي 0.000 يوضح أن النتائج ليست عرضية أو عشوائية، وعليه تحقق صحة الفرض الثاني الذي يشير إلى وجود قيمة تنبؤية دالة لتأثير دانينغ كروجر والإنجاز العدواني في خواء المعنى.

**(2) السؤال الفرعي الثاني:** هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الموظفين على مقياس (تأثير دانينغ كروجر، والإنجاز العدواني، وخواء المعنى) تبعاً لمتغير (الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة)؟

تم إجراء اختبارات واختبار تحليل التباين الاحادي، وكانت النتائج على النحو التالي:  
أ- اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطي الجنس (الإناث - الذكور)

**جدول (6)**

| المقياس                  | الفئات | العدد | المتوسط | قيمة ت | قيمة الدلالة | مستوى الدلالة       |
|--------------------------|--------|-------|---------|--------|--------------|---------------------|
| مقياس تأثير دانينغ كروجر | الإناث | 369   | 40.95   | .728   | .467         | غير دالة            |
|                          | الذكور | 176   | 41.45   |        |              |                     |
| مقياس الإنجاز العدواني   | الإناث | 369   | 25.37   | 2.797  | .005         | دالة عند مستوى 0.01 |
|                          | الذكور | 176   | 27.10   |        |              |                     |
| مقياس خواء المعنى        | الإناث | 369   | 41.86   | 1.932  | .054         | غير دالة            |
|                          | الذكور | 176   | 43.63   |        |              |                     |

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الإناث والذكور وذلك في استجاباتهم على مقياس تأثير دانينغ كروجر بكافة أبعاده؛ ويمكن تفسيره إلى عدم وجود اختلاف جوهري في تحيزات التقييم الذاتي بين الذكور والإناث، مما يتعارض مع دراسة بيركنيروف وزيبيلييهوفا (2024) Birknerová & Zbihlejová التي هدفت لدراسة تأثير دانينغ كروجر في مجال الكفاءات الإدارية وأظهرت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث، حيث قدّرن درجاتهن المحققة في التقييمات الأولية بأقل مما حصلن عليه فعليًا في التقييمات النهائية.

وكذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الإناث والذكور في مقياس خواء المعنى بكافة أبعاده، حيث كانت قيم ت المحسوبة للأبعاد أقل من قيم ت الجدولية، ومستوى الدلالة كان أقل من 0.05 أي عدم وجود فروق بين الجنسين، كما يعكس مستوى الإدراك الإيجابي للحياة وتطلعاتهم بها بشكل متكافئ، وهذا ما يتماشى مع دراسة المنصور وجادو (2023) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإناث والذكور في الفراغ الوجودي.

بينما كانت هناك فروق في بعد شدة الانغماس بالعمل، وبعد الاستعداد للمخاطرة ومقياس الإنجاز العدواني ككل حيث كان قيم ت المحسوبة أكبر من قيم ت الجدولية ما عدا بعد الرغبة العدوانية في التفوق، مما يعني وجود فروق عند مستوى دلالة 0.05 في بعد شدة الانغماس بالعمل، وعند مستوى 0.01 في بعد الاستعداد للمخاطرة ومقياس الإنجاز العدواني ككل وكانت هذه الفروق لصالح الذكور حيث كان متوسطهم أكبر من الإناث، وقد يرجع ذلك إلى أن الذكور يكونون أكثر ميلاً لزيادة ساعات العمل أو تقبل المزيد من الأعباء، ولديهم استعداداً أكبر للمجازفة في اتخاذ قرارات العمل، لا سيما في حال وجود دافع مرتبط بتلبية الاحتياجات المادية بحكم توليهم إعالة الأسرة، وتتفق مع نتيجة دراسة ذبيان وآخرون (2020) التي طبقت على عينة مكونة من 206 طالباً وطالبة، وكشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور في مستوى الإنجاز العدواني.

-اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة المتعددة بين متوسطات لمتغير العمر

يمكن تحديد إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات تعوز إلى متغير العمر من خلال إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي؛ وهو كما يلي:

#### جدول (7)

| البعد                    | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسطات مجموع المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|--------------------------|----------------|----------------|--------------|------------------------|--------|---------------|
| مقياس تأثير دانينغ كروجر | بين المجموعات  | 267.168        | 4            | 66.792                 | 1.190  | غير دالة      |
|                          | داخل المجموعات | 30302.226      | 540          | 56.115                 |        |               |
|                          | الكلي          | 30569.394      | 544          |                        |        |               |

|                     |       |         |     |           |                |                        |
|---------------------|-------|---------|-----|-----------|----------------|------------------------|
| دالة عند مستوى 0.01 | 8.089 | 356.313 | 4   | 1425.250  | بين المجموعات  | مقياس الإنجاز العدوانى |
|                     |       | 44.050  | 540 | 23786.959 | داخل المجموعات |                        |
|                     |       |         | 544 | 25212.209 | الكلية         |                        |
| دالة عند مستوى 0.01 | 8.082 | 773.173 | 4   | 3092.690  | بين المجموعات  | مقياس خواء المعنى      |
|                     |       | 95.668  | 540 | 51660.980 | داخل المجموعات |                        |
|                     |       |         | 544 | 54753.670 | الكلية         |                        |

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات عند مستوى 0.05 في كافة أبعاد مقياس تأثير دانيينغ كروجر والمقياس ككل؛ حيث كانت قيم ف المحسوبة أقل من قيم ف الجدولية، وبالتالي عدم وجود فروق نتيجة اختلاف العمر، وقد يرجع ذلك إلى أن القدرة على تقييم القدرات الذاتية وإدراك الأمور بشكل عميق وسرعة الاستيعاب لأوجه القصور التي تقابل الفرد داخل العمل وتلافيها لا يختلف باختلاف العمر، إنما يتأثر بعوامل أخرى مثل الوعي الذاتي، والخبرة الناتجة عن الممارسة والتدريب.

بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد مقياسي الإنجاز العدوانى وخواء المعنى بالإضافة إلى المقياسيين ككل وذلك عند مستوى دلالة 0.05 لبعدها الانغماس بالعمل، وعند مستوى دلالة 0.01 لباقي الأبعاد والمقياسيين ككل حيث كانت قيم ف المحسوبة أكبر من قيم ف الجدولية، ومن ثم وجود فروق في استجابات افراد العينة تختلف باختلاف العمر، أما فيما يتعلق بتحديد لمن تعود الفروق، تم إجراء اختبار شيفيه؛ وهو كما يلي:

#### جدول (8)

| المقياس                | العمر            | أقل من 25 سنة | من 25 إلى 35 سنة | من 36 إلى 45 سنة | من 46 إلى 55 سنة | أكبر من 25 سنة |
|------------------------|------------------|---------------|------------------|------------------|------------------|----------------|
| مقياس الإنجاز العدوانى | أقل من 25 سنة    |               | 3.27             | *6.16            | *5.53            | *6.68          |
|                        | من 25 إلى 35 سنة | -             |                  | *2.89            | 2.25             | 3.41           |

|                                                                                      |       |       |      |   |                  |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|------|---|------------------|----------------------|
| 0.52                                                                                 | –     |       | –    | – | من 36 إلى 45 سنة |                      |
| 1.15                                                                                 |       | 0.63  | –    | – | من 46 إلى 55 سنة |                      |
|                                                                                      | –     | –     | –    | – | أكبر من 55 سنة   |                      |
| *8.83                                                                                | *8.60 | *7.65 | 4.00 |   | أقل من 25 سنة    | مقياس<br>خواء المعنى |
| 4.82                                                                                 | *4.59 | 3.64  |      | – | من 25 إلى 35 سنة |                      |
| 1.17                                                                                 | 0.94  |       | –    | – | من 36 إلى 45 سنة |                      |
| 0.23                                                                                 |       | –     | –    | – | من 46 إلى 55 سنة |                      |
|                                                                                      | –     | –     | –    | – | أكبر من 55 سنة   |                      |
| هذه الإشارة (*) تعني وجود فروق عند مستوى 0.05 لصالح الفئة اليمنى حساب الفئة العلوية. |       |       |      |   |                  |                      |

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق في كافة الأبعاد بالإضافة إلى المقياسيين ككل كانت لصالح فئة أقل من 25 سنة، ولصالح فئة من 25 إلى 35 سنة على حساب الفئات الثلاثة الأكبر في العمر، وباعتبار أن الأبعاد سلبية فإن ذوي العمر الأصغر كانوا هم أكثر معاناة من فئات العمر الأكبر، وذلك في شدة الانغماس بالعمل، أو الرغبة العدوانية في التفوق، أو الاستعداد للمخاطرة، والإنجاز العدواني ككل، كذلك كانوا الأكثر معاناة في الافتقار للهدف ولإدراك الإيجابي والبحث عن المعنى في الحياة، وكانت درجاتهم على مقياس خواء المعنى أيضاً أعلى، وهو ما يشير إلى أنهم أكثر سلبية في إدراك الحياة وأقل قدرة على تحديد الأهداف والشعور بالمعنى، وقد يرجع ذلك إلى أن الأصغر سناً أكثر عرضة إلى التهور والاندفاع في تحقيق الأهداف، وأقل خبرة في مواجهة الصعوبات، مما يؤدي إلى افتقار الدافعية خاصة في حالة الإخفاق المتكرر للأهداف وغيرها، مقارنة بالأكبر سناً الذين قد اعتادوا على الصعوبات المتعددة في تحديد الأهداف وتحقيقها أو إدراك الحياة بشكل إيجابي، وهذا يناقض دراسة الخشان ومومني (2020) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر في الفراغ الوجودي لدى عينة من النساء.

ب- اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة المتعددة بين متوسطات لمتغير سنوات الخبرة  
 يمكن تحديد إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات تعوز إلى متغير سنوات الخبرة من خلال إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وهو كما يلي:

### جدول (9)

| المقياس                  | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسطات المربعات | مجموع قيمة ف | مستوى الدلالة       |
|--------------------------|----------------|----------------|--------------|------------------|--------------|---------------------|
| مقياس تأثير دانييغ كروجر | بين المجموعات  | 26.320         | 4            | 6.580            | 0.116        | غير دالة            |
|                          | داخل المجموعات | 30543.074      | 540          | 56.561           |              |                     |
|                          | الكلي          | 30569.394      | 544          |                  |              |                     |
| مقياس الإنجاز العدواني   | بين المجموعات  | 444.049        | 4            | 111.012          | 2.420        | دالة عند مستوى 0.05 |
|                          | داخل المجموعات | 24768.160      | 540          | 45.867           |              |                     |
|                          | الكلي          | 25212.209      | 544          |                  |              |                     |
| مقياس خواء المعنى        | بين المجموعات  | 2424.112       | 4            | 606.028          | 6.254        | دالة عند مستوى 0.01 |
|                          | داخل المجموعات | 52329.558      | 540          | 96.907           |              |                     |
|                          | الكلي          | 54753.670      | 544          |                  |              |                     |

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات عند مستوى 0.05 في كافة أبعاد مقياس تأثير دانييغ كروجر والمقياس ككل، بالإضافة إلى بعد شدة الانغماس بالعمل والرغبة العدوانية في التفوق حيث كانت قيم

ف المحسوبة أقل من قيم ف الجدولية؛ وبالتالي عدم وجود فروق نتيجة اختلاف سنوات الخبرة مما يعني أنها لا تؤثر في الحيادية والموضوعية في تقييم القدرات أو الاستيعاب والتركيز داخل العمل، فهناك عوامل أخرى تؤثر في ذلك ، وعلى الرغم من أهمية الخبرة إلا أن ليس لها الأثر الحاسم في هذه الأبعاد.

بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الاستعداد للمخاطرة، ومقياس الإنجاز العدواني ككل، وأبعاد مقياس خواء المعنى بالإضافة إلى المقياس ككل وذلك عند مستوى دلالة 0.05 لمقياس الإنجاز العدواني، وعند مستوى دلالة 0.01 لباقي الأبعاد ومقياس خواء المعنى ككل حيث كانت قيم ف المحسوبة أكبر من قيم ف الجدولية، أي وجود فروق في استجابات أفراد العينة تختلف باختلاف سنوات الخبرة، أما فيما يتعلق بتحديد لمن تعود الفروق تم إجراء اختبار شيفيه وهو كما يلي:

جدول (10)

| المقياس                | سنوات الخبرة       | أقل من سنة | من سنة إلى 5 سنوات | من 6 إلى 15 سنة | من 16 إلى 25 سنة | أكبر من 25 سنة |
|------------------------|--------------------|------------|--------------------|-----------------|------------------|----------------|
| مقياس الإنجاز العدواني | أقل من سنة         |            | –                  | 0.61            | 1.65             | 0.99           |
|                        | من سنة إلى 5 سنوات | 1.39       |                    | *2.00           | *3.04            | *2.38          |
|                        | من 6 إلى 15 سنة    | –          | –                  |                 | 1.04             | 0.38           |
|                        | من 16 إلى 25 سنة   | –          | –                  | –               |                  | –              |
|                        | أكبر من 55 سنة     | –          | –                  | –               | 0.65             |                |
| مقياس خواء المعنى      | أقل من سنة         |            | 2.50               | 4.57            | *5.44            | *7.93          |
|                        | من سنة إلى 5 سنوات | –          |                    | 2.07            | 2.94             | *5.42          |
|                        | من 6 إلى 15 سنة    | –          | –                  |                 | 0.86             | 3.35           |

|                                                                  |   |   |   |   |                  |  |
|------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|------------------|--|
| 2.48                                                             |   | – | – | – | من 16 إلى 25 سنة |  |
|                                                                  | – | – | – | – | أكبر من 55 سنة   |  |
| هذه الإشارة (*) تعني وجود فروق عند مستوى 0.05 لصالح الفئة اليمنى |   |   |   |   |                  |  |

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق في كافة الأبعاد بالإضافة إلى المقياسيين ككل كانت لصالح فئة (أقل من سنة) ولصالح فئة من سنة إلى 5 سنوات على حساب الفئات الثلاثة الأعلى في الخبرة، وباعتبار أن الأبعاد سلبية فإن ذوي الخبرة الأقل كانوا هم أكثر معاناة من فئات الخبرة الأعلى، وذلك في بُعد الاستعداد للمخاطرة والإنجاز العدواني ككل ومقياس خواء المعنى، ويمكن تفسير النتيجة في ضوء ما يتسم به الموظفون حديثي الخبرة أحياناً بالتهور والاندفاع لإثبات الذات بشكل سريع، و محاولة تحقيق الأهداف والوصول لها بأي طريقة ممكنة حتى لو تطلب تجاوز المعايير النظامية، ويعد ذلك مؤشراً على ما يواجهه الموظفون حديثو الخبرة من صعوبات في تحديد أهداف واضحة ومحددة، مما يتسبب بالشعور بالإحباط بشكل أكبر من ذوي الخبرة الأكبر الذين يحاولون التغلب على الصعوبات بكفاءة أكبر من خلال توظيفهم للخبرة المتراكمة لديهم، وتميزت الدراسة بتناول متغير العمر والخبرة في سياق دراسة الإنجاز العدواني لدى الموظفين ويعد إدراج متغير العمر ومتغير سنوات الخبرة متسقاً لما ذكرته نظرية التعلم الاجتماعي التي تبرز دور التعلم من المحيط الاجتماعي وكيفية تأثيره على السلوكيات وتشكيل الاستجابات الانفعالية في البيئات المهنية.

### ملخص النتائج

كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة القوة بين تأثير دانيـنـغ-كروجر والإنجاز العدواني لدى الموظفين في عينة الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط (0.553)، بما يشير إلى أن المبالغة غير الواعية في تقييم القدرات الذاتية قد تسهم في تبني سلوكيات تنافسية غير مشروعة في بيئة العمل، كما توصلت إلى وجود علاقة موجبة ضعيفة بين تأثير دانيـنـغ-كروجر وخواء المعنى (0.388)، وكذلك بين الإنجاز العدواني وخواء المعنى (0.361)، وهو ما يعكس أن ضعف الشعور بالمعنى يرتبط بهذه المتغيرات وإن كان بشكل جزئي، مع وجود عوامل أخرى تفسر هذا الشعور.

وأوضحت النتائج أيضاً أن مستويات كل من تأثير دانيـنـغ-كروجر، والإنجاز العدواني، وخواء المعنى كانت منخفضة لدى العينة، مما يدل على أن الموظفين يظهرون وعياً في تقييماتهم الذاتية وتحقيق الأهداف في إطار من التنافس الإيجابي دون اللجوء إلى سلوكيات غير مشروعة أو إلحاق الضرر بالزملاء، وهو ما يُعزى إلى وجود بيانات العمل الداعمة واحترام الذات المرتفع، إلى جانب شعورهم بالرضا عن الذات، والتطلع لتحقيق الأثر الإيجابي في المجتمع.

أما من حيث الفروق بين الجنسين، فلم تظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مقياسي تأثير دانيـنـغ-كروجر وخواء المعنى، وفي المقابل ظهرت فروق دالة لصالح الذكور في أبعاد شدة الانغماس بالعمل، والاستعداد للمخاطرة، وكذلك في مقياس الإنجاز العدواني ككل، باستثناء بعد "الرغبة العدوانية في التقوق"؛ ويُعزى ذلك إلى أن الذكور بحكم أدوارهم الأسرية كمعيلين قد يكونون أكثر استعداداً لتحمل المخاطر والانخراط في العمل بشكل مكثف، وتحمل الأعباء من أجل تلبية المتطلبات الاقتصادية.

وبالنسبة لاختلافات العمر، لم تُظهر النتائج فروقاً دالة في تأثير دانيغ-كروجر، ما يشير إلى أن تقييم القدرات الذاتية لا يتأثر مباشرة بالعمر بقدر ما يتأثر بعوامل أخرى مثل الوعي الذاتي، ومع ذلك ظهرت فروق دالة في متغيري خواء المعنى والإنجاز العدواني، حيث كانت الفروق لصالح الفئات الأصغر سناً (أقل من 25 عاماً، و 25-35 عاماً) أي أنهم أكثر عرضة للشعور بالفراغ النفسي وضعف الدافعية، نتيجة قلة الخبرة واندفاعهم نحو تحقيق الأهداف بشكل متسرع، وتأثرهم بالإخفاقات بدرجة أكبر من الفئات الأكبر سناً. كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير دانيغ-كروجر وفقاً لسنوات الخبرة، ما يؤكد أن الخبرة ليست بالضرورة عاملاً حاسماً في تطوير التقييم الواقعي للذات، في المقابل ظهرت فروق دالة إحصائية في متغيري الإنجاز العدواني وخواء المعنى لصالح ذوي الخبرة الأقل (أقل من سنة، من سنة إلى خمس سنوات)؛ ما قد يُعزى إلى التوتر العالي في المنافسة والرغبة في إثبات الذات لدى حديثي الخبرة، مما قد يدفعهم إلى الانخراط في سلوكيات إنجاز ذات طابع عدواني أو الشعور بالفراغ عند تعثر تحقيق الأهداف. وتشير هذه النتائج مجتمعة إلى وجود تفاعل دال بين المتغيرات الثلاثة (تأثير دانيغ-كروجر، الإنجاز العدواني، وخواء المعنى)، وتسلط الضوء على أهمية العوامل النفسية والاجتماعية في توجيه سلوك الموظف داخل بيئة العمل، كما تؤكد على الحاجة إلى دعم بيئات العمل التي تعزز من الوعي الذاتي، والتوازن النفسي، وأخلاقيات التنافس المهني.

#### التوصيات:

1. تصميم برامج تدريبية مهنية موجهة للموظفين حديثي التوظيف، لتقليل الاعتماد على أساليب الإنجاز العدواني كوسيلة لإثبات الذات.
2. تطوير برامج إرشاد جمعي تُعنى بمساعدة المقبلين على الحياة المهنية مواجهة مشاعر الفراغ الوجودي وفقدان المعنى، من خلال تعزيز أهدافهم المهنية وتقديرهم لذواتهم.
3. الاستفادة من تجارب الموظفين الأكبر سناً والأكثر خبرة، عبر توظيف تكيفهم الإيجابي في برامج الإرشاد الداخلي، مما يساهم في ضبط السلوك التنافسي وتحقيق التوازن المهني.
4. تسليط الضوء على العوامل الاجتماعية والاقتصادية بوصفها مؤثرات محتملة في تبني أنماط الإنجاز العدواني لدى الموظفين.
5. تصميم استراتيجيات إدارية ونفسية تهدف إلى تقليل أثر ظاهرة دانيغ-كروجر، بما يعزز التقييم الذاتي الواقعي ويحد من السلوكيات المرتبطة بالتقدير المفرط أو المتواضع للقدرات الذاتية.

#### دراسات مقترحة:

- إجراء دراسات مستقبلية تستكشف دور بيئة العمل والمؤسسات التنظيمية في تغذية العلاقة بين تأثير دانيغ-كروجر والإنجاز العدواني.
- إجراء دراسات متخصصة للبحث عن أثر الحالة الاقتصادية للموظف في مستويات الانغماس المفرط في العمل.

#### المراجع:

##### أولاً: المراجع العربية:

- أبوبكر، هاني محمود. (2017). التوجه التنافسي وعلاقته بالإنجاز العدواني للاعبين المستويات العليا في رياضة المصارعة. مجلة تطبيقات علوم الرياضة: جامعة الأسكندرية - كلية التربية الرياضية للبنين بأبوقير، (92)، 115 - 128. مسترجع من <http://demo.mandumah.com/Record/1040673>
- بلان، كمال يوسف. (2015). نظريات الارشاد والعلاج النفسي. دار الإحصار.
- الجمعان، سناء عبد الزهرة ، والخيكاني، حسين رحيم حميد. (2018). خواء المعنى لدى طلبة الجامعة. مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية، 43(4)، 24-42. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/943618>
- جيرترز، نولم. (2019). العدمية (دينا عادل غراب، ترجمة). مؤسسة هنداوي. (العمل الأصلي نُشر في 2019)

- الحديبي، مصطفى عبد المحسن، الدواش، فؤاد محمد، & عبد الوهاب، علا محمد. (2024). مقياس خواء المعنى للمراقبين والراشدين: كراسة التعليمات (طبعة منقحة). مكتبة الأنجلو المصرية.
- حمد، مجدي. (2019). تقنين استبانة الفشل المعرفي لبروديننت على عينة من الطلاب الجامعيين الليبيين: دراسة عاملية. مجلة كلية التربية العلمية، (7) <https://doi.org/10.37376/fesj.vi7.623>.
- الخشان، إسلام حمدان عبدالله، و المومني، فواز أيوب حمدان. (2020). الفراغ الوجودي وعلاقته بالتشوهات المعرفية لدى عينة من النساء غير المنجبات [رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك - إربد]. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1177592>
- خفيف، انعام قاسم، ومطرش، منار نعيم. (2019). الفراغ الوجودي لدى الموظفين بالأجر اليومي في جامعة ذي قار. مجلة جامعة ذي قار للعلوم الإنسانية، 9(4). 145-174. <https://jdedh.utq.edu.iq/index.php/main/article/view/206/190>
- الدواش، فؤاد. (2020). النموذج المُنظَّم لعلاقة خواء المعنى و الرضا الحياتي والكمالية لدى طلاب الجامعة. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 14(6)، 339-402. doi:10.21608/jfust.2020.144182
- ذبيان، بشاير محمد، عقيلي، وهاد عيسى، والكشكي، مجدة السيد علي. (2020). الكمالية العصابية وعلاقتها بالإنجاز العدوانية لدى عينة من الطلبة الموهوبين بالمرحلة الثانوية بجهة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 121(172)، 129-172. مسترجع من <https://www.mandumah.com/record/1052597>
- سليم، بهيجة عثمان أحمد. (2018). السلوك العدواني لدى الأبناء. المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، جامعة المنصورة، 4(4)، 337-359 [https://maml.journals.ekb.eg/article\\_132451\\_f1dfc4f49b8bb8f1b3a56dbfb89b1cc1.pdf](https://maml.journals.ekb.eg/article_132451_f1dfc4f49b8bb8f1b3a56dbfb89b1cc1.pdf)
- الشرقاوي، عبير عبده عبد الرحمن. (2022). ادمان الانترنت وعلاقته بخواء المعنى لدى الطالبة المعلمة بقسم الطفولة. مجلة الطفولة و التربية (جامعة الإسكندرية)، 52(5)، 711-756. doi: 10.12816/ftthj.2022.391857
- عبدالله، فائز كريم صالح. (2017). علاقة السلوك العدواني بدافعية الإنجاز لدى لاعبات البولنك. مجلة ميسان لعلوم التربية البدنية: جامعة ميسان - كلية التربية الرياضية، ع 16، 203. 212 - مسترجع من <http://demo.mandumah.com/Record/922012>
- القحطاني، فهد عبدالله فهد. (2020). المنظور التربوي الإسلامي لمفهوم خواء المعنى. المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج، (74)، 964-1008. تم استرجاعه من <https://search.shamaa.org>
- كرارمة، أحمد، و صغير، نور الدين. (2021). التوجه الدافعي نحو أهداف الإنجاز في المنافسة الرياضية وعلاقته بالسلوك العدواني لدى لاعبي كرة القدم. مجلة التحدي، مج 13، ع 2، 193 - 210. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1175234>
- الليحاني، مريم حميد أحمد. (2020). العلاقة بين المقارنة الاجتماعية والاكتئاب والتوجه الشخصي لدى الطالبات العاديات والموهوبات والمعوقات في المدارس الثانوية بمكة المكرمة. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، 44(3)، 74-109. <https://doi.org/10.36771/ijre.44.3.20-pp74-109>
- مصطفى حسين باهي، أميمة أنور عقدة (2005): مقياس الإنجاز العدواني، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- المنصور، منصور عبد الرحمن، جادو، جمال عبد الحميد. (2023). الفراغ الوجودي وعلاقته باضطراب الألكسيثيميا لدى عينة من الأزواج في منطقة القصيم (دراسة سيكومترية إكلينيكية). مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، 34. <https://doi.org/10.55074/hesj.vi34.859>

الهيئة العامة للإحصاء (2024). مؤشرات سوق العمل للربع الثاني لعام 2024. الهيئة العامة للإحصاء .

<https://www.stats.gov.sa>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Andreatta, P., Patel, J. A., Buzzelli, M. D., Nelson, K. J., Graybill, J. C., Jensen, S. D., Remick, K., Bowyer, M. W., & Gurney, J. (2022). Dunning-Kruger effect between self-peer ratings of surgical performance during a MASCAL event and pre-event assessed trauma procedural capabilities. *Annals of Surgery Open*, 3(3), e180. <https://doi.org/10.1097/AS9.0000000000000180>
- Babatope, V. O., Olubiyi, T. O., & Enyinnah, N. (2019). Leadership and employee performance: The Dunning-Kruger effect. *International Journal of Advanced Research*, 7(10), 1343-1352. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/9838>
- Birknerova, Z., & Zbihlejova, L. (2024). Assessing metacognitive errors and the Dunning-Kruger effect in the context of managerial competencies evaluation. *Global Business Conference 2024 Proceedings*, 15th Annual Global Business Conference, Dubrovnik, Croatia, September 25–28, 2024, 35-47. Innovation Institute. [https://gbcsummer.com/wp-content/uploads/2024/10/Proceedings\\_GBC\\_2024.pdf#page=36](https://gbcsummer.com/wp-content/uploads/2024/10/Proceedings_GBC_2024.pdf#page=36)
- Communication Theory. (2023, October 23). Concept of Metacognition – John Hurley Flavell. <https://www.communicationtheory.org/concept-of-metacognition-john-hurley-flavell/>
- Engeler, I., & Häubl, G. (2021). Miscalibration in predicting one's performance: Disentangling misplacement and misestimation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 120(4), 940–955. <https://doi.org/10.1037/pspi0000301>
- Gibbs, S., Moore, K., Steel, G., & McKinnon, A. (2017). The Dunning-Kruger Effect in a workplace computing setting. *Computers in Human Behavior*, 72, 589–595. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.084>
- Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1121–1134. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1121>
- Kurt, S. (2022, October 17). McClelland's Three Needs Theory: Power, Achievement, and Affiliation. Education Library. <https://educationlibrary.org/mcclellands-three-needs-theory-power-achievement-and-affiliation/>
- Măirean, C., & Havârneanu, C.-E. (2018). The relationship between drivers' illusion of superiority, aggressive driving, and self-reported risky driving behaviors. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 55, 167-174. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2018.02.037>
- Nold, H., & Michel, L. (2023). The Dunning-Kruger effect on organizational agility. *Business and Management Annual Volume 2023*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.113827>
- Remick, K., Bowyer, M. W., & Gurney, J. (2022). Dunning-Kruger effect between self-peer ratings of surgical performance during a MASCAL event and pre-event assessed trauma procedural capabilities. *Annals of Surgery Open*, 3(3), e180. <https://doi.org/10.1097/AS9.0000000000000180>
- Surdilovic, D., Adtani, P., Fuoad, S. A., Abdelaal, H. M., & D'souza, J. (2022). Evaluation of the Dunning-Kruger effects among dental students at an academic training institution in UAE. *Acta Stomatologica Croatica*, 56(3), 299–310. <https://doi.org/10.15644/asc56/3/8>
- Swab, R. G., & Johnson, P. D. (2023). Attachment, competitiveness, and workplace aggression: A model of aggressive intent and examination of the competitive orientation scale. *Psychological Reports*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/00332941231203568> [PubMed](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40812312/) [kellercenter.hankamer.baylor.edu](https://kellercenter.hankamer.baylor.edu)

## “The Dunning-Kruger Effect and Its Relationship with Aggressive Achievement and Meaninglessness Among Employees in Jeddah”

**Researcher:**

**Ghadah Fahad Alkeshi**

Faculty of Education / Department of Psychology: Guidance and Educational Counseling  
King Abdulaziz University

### **Abstract:**

The study aimed to investigate the relationship between the Dunning–Kruger effect, aggressive achievement, and existential emptiness among a sample of employees in Jeddah, in addition to examining differences in these variables according to gender, age, and years of experience. The sample consisted of 545 employees from various professional sectors. Three measures were used: the Dunning–Kruger Effect Scale, the Aggressive Achievement Scale developed by the researcher, and the Meaninglessness Scale by Al-Hadibi et al. (2024). The results revealed a moderate positive correlation between the Dunning–Kruger effect and aggressive achievement, and weak positive correlations between the Dunning–Kruger effect and existential emptiness, as well as between aggressive achievement and existential emptiness. The findings also showed generally low levels in all three variables among participants, reflecting a good level of self-awareness, balanced professional behavior, and positive competitiveness. Regarding gender differences, no statistically significant differences were found in the Dunning–Kruger effect or existential emptiness, whereas significant differences in favor of males were observed in the dimensions of work immersion and risk-taking, as well as in the overall score of aggressive achievement. No significant differences in the Dunning–Kruger effect were found according to age or years of experience, while significant differences in aggressive achievement and existential emptiness were found in favor of younger and less experienced participants, which reflects the higher influence of self-assertion desire in this group, compared to the greater psychological adaptability and resilience observed among older and more experienced employees in overcoming challenges.

**Keywords:** Dunning–Kruger Effect, Aggressive Achievement, Existential Emptiness, Employees, Self-Awareness, Jeddah.