	<p><b>الدور التفاعلي للارتباط الوظيفي في العلاقة بين نرجسية المدير والانسحاب الوظيفي</b></p> <p><b>”دراسة تطبيقية في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية – المنطقة الجنوبية“</b></p>
	<p>م. علي نصيف صبر م.م محمد عبدالرضا فرج</p>
	<p>جامعة البصرة / كلية الادارة والاقتصاد / قسم إدارة الاعمال</p>

#### المستخلص :

يهدف البحث الحالي الى دراسة العلاقة بين نرجسية المدير كمتغير مستقل في الانسحاب الوظيفي كمتغير معتمد بأبعاده متمثلة بـ (الانسحاب الجسدي ، الانسحاب النفسي) وأستخدم الارتباط الوظيفي كمتغير تفاعلي للعلاقة بينهما ، اذ تمثلت المنظمة المبحوثة للميدان في ( الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية – المنطقة الجنوبية ) ، فقد تم تشخيص مشكلة البحث بعدة تساؤلات أهمها كيف يُخفف الارتباط الوظيفي من حدة العلاقة بين النرجسية والانسحاب الوظيفي للعاملين، وبعد مراجعة مجموعة من الدراسات والادبيات تم كتابة المفاهيم النظرية وبناء نموذج البحث والفرضيات ، وبناءً على طبيعة البحث والأهداف فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات ومعلومات البحث ، كما وزعت تلك الاستبانة بصورة العينة العشوائية البسيطة بمجموع بلغ ( 133 ) فردا شملت المستويات الإدارية والفنية في الشركة المذكورة انفاً، وكان عدد الاستبانات المسترجعة ( 125 ) استبانة، منها ( 110 ) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي ، استخدم الباحثان الحزم الإحصائية (Amos26 , spss v26) لتحليل نتائج البحث ، اما فيما يخص معالجة البيانات فقد استخدمت أساليب إحصائية منها ( الانحراف المعياري ، الوسط الحسابي ، الانحدار الخطي البسيط، معامل ارتباط بيرسون ، مقياس كرو نباخ ألفا ، تحليل الانحدار الهرمي و تحليل المسار )، اهم النتائج التي توصل اليها البحث (يلعب الارتباط الوظيفي دورا تفاعليا مهماً في العلاقة بين نرجسية المدير والانسحاب الوظيفي ) واختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات ابرزها (ضرورة العمل على اثناء من حدة تطبيق المدير النرجسي لمبدأ السلطة والحزم في آرائه تجاه الموظفين للمنظمة المبحوثة كالمعمل على تقبل الانتقادات المهنية وتقبل آراء الآخرين وتقدير عملهم والابتعاد عن حالة الانتقاص منهم كونها تعد من الأساليب التي تعكس سلوكا سلبيا للمدير تجاه موظفيه لأنه يهدم أساسيات العمل

الكلمات المفتاحية: نرجسية المدير، الانسحاب الوظيفي، الارتباط الوظيفي

## **The interactive role of job engagement in the relationship between managerial narcissism and job withdrawal**

### **An applied study in the General Company for Electricity Production - Southern Region**

**Lecturer : Ali Nsaif Saber :**

**Assistant Lecturer: Mohammed Abduridha Faraj**

**College of Administration and Economics / Department of Business Administration**

**University of Basra**

#### **Abstract :**

The current research aims to study the relationship between managerial narcissism as an independent variable and job withdrawal as a dependent variable with its dimensions represented by (physical withdrawal, psychological withdrawal). Job engagement was used as an interactive variable for the relationship between managerial narcissism and job withdrawal. The organization under study for the field was (the General Company for Electricity Production - Southern Region). The research problem was diagnosed with several questions, the most important of which is how job engagement reduces the severity of the relationship between narcissism and job withdrawal for employees. After reviewing a group of studies and literature, the theoretical concepts were written and the research model and hypotheses were built based on narcissism, job withdrawal with its dimensions and job engagement. Based on the nature of the research and the objectives it seeks to achieve, the descriptive analytical approach was relied upon, and the questionnaire was used as a tool to collect research data and information. The questionnaire was distributed as a simple random sample with a total of (133) individuals, including the administrative and technical levels in the aforementioned company. The number of returned questionnaires was (125), of which (110) A questionnaire valid for statistical analysis. The researchers used statistical packages (Amos26, SPSS v26) to analyze the research results. Statistical methods were used to process the data, including standard deviation, arithmetic mean, simple linear regression, Pearson's correlation coefficient, Cronbach's alpha scale, hierarchical regression analysis, and path analysis. The most important results reached by the research were: "Job engagement plays an important interactive role in influencing the relationship between managerial narcissism and job withdrawal." The study concluded with a set of recommendations, most notably: "The need to work to end the narcissistic manager's application of the principle of authority and firmness in his opinions toward the employees of the organization under study. This includes working to accept professional criticism, accept the opinions of others, appreciate their work, and avoid belittling them, as this is a method that reflects negative behavior on the part of the manager toward his employees, as it undermines the foundations of work".

**Keywords:** Managerial narcissism, job withdrawal, job engagement

## المقدمة

تعتبر العلاقة المعقدة والمتراصة بين النرجسية والانسحاب الوظيفي، المجال الذي يحظى بأهمية كبيرة جداً في ساحة البحث العلمي والدراسات الاجتماعية. لأنها تشكل جانباً أساسياً من الدراسات الاجتماعية وتحتاج إلى اهتمام شامل ومتقدم. فبشكل وثيق جداً، ترتبط النرجسية بأساليب التفاعل المتعددة مع العمل والزملاء، ومن غير المنطقي إنكار تأثير الارتباط الوظيفي الكبير على هذه العلاقة المعقدة والحساسة بين النرجسية والانسحاب الوظيفي. فعلاقة النرجسية والانسحاب الوظيفي هي عبارة عن تفاعل يعرف بأنه ذو أهمية كبيرة جداً لاستقرار الأفراد والمجتمعات. وبالتالي، يجب فهم طبيعة الارتباط الوظيفي بدقة وتأثيره الواضح على السلوك الوظيفي العام والمحدد للأفراد داخل بيئات العمل.

لقد أثبتت الأبحاث السابقة والأدلة التجريبية باستمرار أن سمات الشخصية النرجسية هي مؤشر قوي لنوايا الانسحاب من العمل. ومع ذلك، لا يزال هناك نقص في المعلومات التجريبية الشاملة حول كيفية قيام العمال النرجسيين بمهارة بتقليل أعراض الانسحاب وقمعها. تكمن أهمية هذه الدراسة في إدراك الطبيعة ذات الحدين للنرجسية، حيث يميل الأفراد الذين يعانون من مستويات مرتفعة من النرجسية إلى إعطاء الأولوية لأهدافهم الخاصة وتضخيمها مع تجاهل المساهمات المبتكرة. يؤدي هذا النهج الأناني بطبيعته إلى توترات واضحة بين تطلعاتهم الشخصية وولائهم للمنظمة، وبالتالي تفاقم نوايا التسرب وإدامة السلوكيات التي لا تضر فقط بل وتدمر المنظمة ومبانيها. إن هذه الرؤى تلقي الضوء على الديناميكيات المعقدة التي تلعب دوراً في بيئات العمل، مما يؤكد بشكل أكبر على الحاجة إلى فهم شامل للتفاعل بين سمات الشخصية الفردية، والمشاركة في العمل، والسلوك الناتج عن الانسحاب من العمل.

إن استخدام المشاركة في العمل كآلية تنظيمية في هذه العلاقة أمر جديد. إن المشاركة في العمل، بمصطلحاتها الأساسية، تشكل الرابط العاطفي بين العمال ومهامهم حيث أن شعور الفاعل بالتحفيز العاطفي والفرح بالمشاركة في العمل هو ما يدفع الأفراد إلى المشاركة بفعالية والتفوق في العمل نحو أهداف المنظمة. هناك دليل تجريبي قوي يدعم وجهة النظر القائلة بأن المشاركة في العمل مرتبطة بشكل مباشر بعدد من نتائج العمال مثل الالتزام التنظيمي، والأداء في العمل، والغياب، والإبداع، وأغراض الترقية.

### المبحث الأول / منهجية البحث والدراسات السابقة

#### أولاً مشكلة البحث:

في علم النفس التنظيمي، حظي التفاعل بين سمات الشخصية وسلوكيات مكان العمل باهتمام كبير، لا سيما فيما يتعلق بكيفية تأثير سمات مثل النرجسية على نتائج الموظفين. وقد ارتبطت النرجسية، التي تتسم بالعظمة والحاجة إلى الإعجاب ونقص التعاطف، بسلوكيات سلبية في مكان العمل، بما في ذلك الانسحاب من العمل (مثل التغيب عن العمل، ونوايا دوران الموظفين، أو قلة الجهد) (Larney et al, 2024). ومع ذلك، لا تزال الآليات التي تُنظّم هذه العلاقة غير مستكشفة. ومن العوامل المُحتملة المُنظّمة لذلك التفاعل الوظيفي، الذي يعكس مستوى حماس الموظف وتفانيه وانغماسه في دوره الوظيفي. وبينما يرتبط التفاعل الوظيفي عادةً بالنتائج التنظيمية الإيجابية، إلا أن دوره في تخفيف أو تفاقم آثار النرجسية على الانسحاب الوظيفي غير مفهوم جيداً.

وتشير الدراسات الحالية (Yu et al, 2022) إلى أن الموظفين ذوي الارتباط الوظيفي العالي قد يُظهرون مرونة أكبر تجاه السلوكيات السلبية الناجمة عن الشخصية، إلا أنه من غير الواضح ما إذا كان الارتباط الوظيفي العالي يُمكن أن يُخفف من ميل الأفراد النرجسيين إلى الانسحاب من وظائفهم أو تركها. في المقابل، من الممكن أن تُفاقم النرجسية، عند اقترانها بانخفاض مستوى التفاعل، سلوكيات الانسحاب نتيجةً لعدم تحقيق التوقعات أو الشعور بالإهانة. تُثير هذه الفجوة في الفهم مشكلة بحثية جوهرية تتلخص بالتساؤلات الآتية:

1- هل تؤثر النرجسية على الانسحاب الوظيفي لدى العاملين في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الجنوبية؟

2- هل تؤثر النرجسية على الانسحاب النفسي لدى العاملين في المنظمة المبحوثة ؟

3- هل تؤثر النرجسية على الانسحاب الجسدي للعاملين الشركة العامة في المنظمة المبحوثة ؟

4- كيف يُخفف الارتباط الوظيفي من حدة العلاقة بين النرجسية والانسحاب الوظيفي للعاملين في المنظمة المبحوثة؟

حيث يُعدّ تناول هذا السؤال ضرورياً لتطوير تدخلات مُستهدفة لتعزيز استبقاء الموظفين وتحسين أدائهم، لا سيما في السياقات التي تسود فيها السمات النرجسية.

#### ثانيا اهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في استكشاف الدور التفاعلي للارتباط الوظيفي على العلاقة بين النرجسية وانسحاب العاملين في المنظمة المبحوثة، ومنه تنفرع الأهداف الأخرى:

1- التعرف السلوكيات النرجسية للعاملين في موضع البحث.

2- تسليط الضوء على السلوكيات النرجسية التي تؤدي الى انسحاب العاملين في المنظمة موضع البحث

3- التعرف على الارتباط الوظيفي وهل له دور في التأثير على العلاقة بين النرجسية وانسحاب العاملين في المنظمة المبحوثة

#### ثالثا أهمية البحث

يمكن تقسيم الأهمية الى قسمين هما:

##### أ) الأكاديمية:

1- تعزيز الفهم النظري للنرجسية في مكان العمل

2- توضيح دور الارتباط الوظيفي كوسيط تفاعلي بتأثيره على العلاقة بين النرجسية والانسحاب الوظيفي حيث تشير الدراسات ان الارتباط الوظيفي يعتبر مؤشراً راسخاً على النتائج إيجابية في مكان العمل (De Carlo et al, 2020) الا ان دوره كمتغير وسيط تفاعلي في سياق السمات الشخصية مثل النرجسية لم يستكشف بعد.

3- تربط دراسة النرجسية والارتباط الوظيفي بين السمات الفردية والنتائج التنظيمية، مما يعزز الفهم متعدد التخصصات في علم النفس التنظيمي والموارد البشرية.

##### ب) التطبيقية:

1- تقليل معدل دوران الموظفين وتعزيز استبقائهم وحث المسؤولين على دعمهم والتقليل من السلوكيات الغير مرغوب بها التي تؤدي الى انسحاب العاملين، ان المؤسسات سوف تتحمل تكاليف باهظة بما في ذلك نفقات التوظيف وانخفاض الإنتاجية واختلال ديناميكية الفريق في حالة الانسحاب الوظيفي للعاملين.

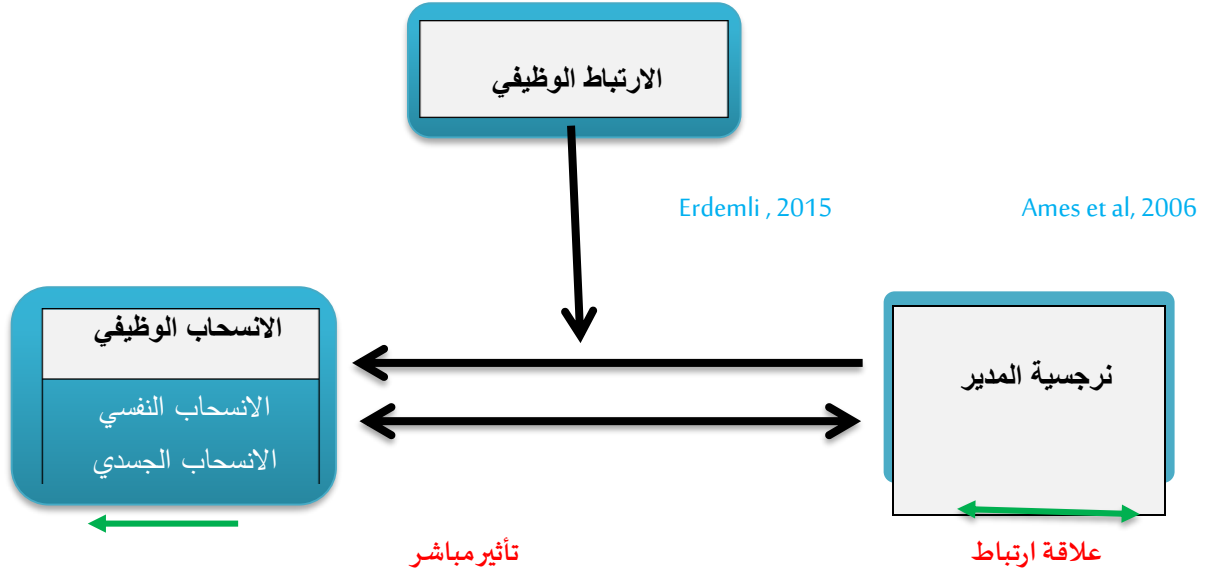
2- دعم العاملين وتوفير ظروف عمل ملائمة والاستماع الى رغباتهم واحتياجاتهم من شأنه ان يقلل من نسب انسحاب العاملين.

#### رابعا : النموذج الفرضي للبحث

استنادا الى الاطار الفكري والمعرفي حول متغيرات البحث في ضوء مشكلة البحث وأهدافه الاساسية تم تصميم نموذج فرضي للبحث في الشكل (1) ، الذي يعبر عن العلاقات المنطقية بين متغيراته الاساسية والفرعية وكالاتي :-

الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

Rich et al, 2010



المصدر: الشكل من أعداد الباحثان

#### خامسا: فرضيات البحث :

من أجل إيجاد إجابات منطقية لتساؤلات البحث الحالي وتحقيقاً لأهدافه ، فهناك فرضيتين رئيسيتين توضح العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث التي تنبثق من النموذج الفرضي للبحث وعلى النحو الآتي :

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط و تأثير ايجابية ذات دلالة إحصائية بين نرجسية المدير والانسحاب الوظيفي. وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- (توجد علاقة ارتباط و تأثير ذات دلالة إحصائية بين نرجسية المدير والانسحاب النفسي).
- (توجد علاقة ارتباط و تأثير ذات دلالة إحصائية بين نرجسية المدير والانسحاب الجسدي).

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد تأثير معنوي تفاعلي على العلاقة بين نرجسية المدير والانسحاب الوظيفي  
سادسا: مجتمع وعينة البحث:

تم اختيار الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية – المنطقة الجنوبية كمجتمع للدراسة ، وقد تمثلت العينة بالموظفين العاملين في الشركة قيد البحث ، أستخدم البحث أسلوب العينة العشوائية البسيطة ، فقد قام الباحثان بتوزيع (133) استمارة استبانة على بعض الموظفين الفنيين والاداريين في الشركة ، استرجعت منها (125) وتم استبعاد بعض الاستمارات وذلك لعدم صلاحيتها للتحليل لوجود نقص في البيانات ، وكان عدد الاستمارات هي (110) استمارة مدققة وصالحة فقط اعتمدت للتحليل الاحصائي وكانت نسبة الاستجابة الاستمارات الصالحة هي ( 83 %) )

#### سابعا : ادوات جمع البيانات والاساليب الاحصائية المعتمدة

- 1- ادوات جمع البيانات : تم الحصول على البيانات اللازمة للبحث من خلال الاتي :
  - أ- ما تيسر من المؤلفات والبحوث في مجال متغيرات البحث
  - ب- الاستبانة: اعتمدت الدراسة في جمع البيانات والمعلومات الأولية اللازمة لأجراء التحليل الإحصائي واختيار الفرضيات على قائمة استقصاء مكونة من 48 فقرة لقياس متغيرات البحث، توزعت بين النرجسية والانسحاب الوظيفي والارتباط الوظيفي كما موضحة في الجدول (1) :

جدول (1) متغيرات البحث ومقاييسها

النرجسية (مستقل)	تم قياسها من خلال 16 فقرة ضمن قائمة الإستقصاء، والتي أقترحها (Liu et al, 2020) الذي طور مقياس (Ames et al, 2006) لقياس النرجسية وباستخدام مدرج "ليكرت الخماسي" لقياس استجابات المستقصين، حيث (5) تعني موافق بشدة، (1) عدم الموافقة بشدة.
الانسحاب الوظيفي (تابع)	تم قياسها من خلال 16 فقرة ضمن قائمة الإستقصاء، والتي أقترحها (Erdemli, 2015) لقياس بعدين الخاصين بالانسحاب الوظيفي: <ul style="list-style-type: none"> <li>• الانسحاب النفسي (ثمان فقرات)</li> <li>• الانسحاب الجسدي (ثمان فقرات)</li> </ul> وباستخدام مدرج "ليكرت الخماسي" لقياس استجابات المستقصين، حيث (5) تعني موافق بشدة، (1) عدم الموافقة بشدة.
الارتباط الوظيفي (تفاعلي)	تم قياسها من خلال 16 فقرة ضمن قائمة الاستقصاء، والتي أقترحها (Rich et al, 2010) لقياس الارتباط الوظيفي وباستخدام مدرج "ليكرت الخماسي" لقياس استجابات المستقصين.

المصدر : من إعداد الباحثان وفقاً للمصادر المذكورة

#### 2-الاساليب الاحصائية المستخدمة

- أ- الوسط الحسابي ب- الانحراف المعياري ج- معامل الارتباط البسيط د- الانحدار الخطي البسيط هـ- مقياس كرو نباخ ألفا و- تحليل الانحدار الهرمي ز- تحليل المسار

#### ثامنا: حدود البحث

##### تضمن البحث العديد من الحدود

- 01الحدود البشرية: تمثلت بالعاملين (الاداريين والفنيين) في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية- المنطقة الجنوبية
- 02الحدودالمكانية: وقع الاختيار على الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية- المنطقة الجنوبية
- 03الحدودالزمانية: تمتد الحدود الزمانية للبحث بجانبها النظري التطبيقي للفترة من 2025/2/1 ولغاية 2025 /7/15 وهي مدة توزيع الاستبانات وجمع البيانات والمعلومات من افراد العينة المبحوثة
- 04الحدود الموضوعية: تمثلت للكشف عن أثر الارتباط الوظيفي على العلاقة ما بين النرجسية والانسحاب الوظيفي

#### تاسعا: منهج البحث

تم اعتماد المنهج الوصفي- التحليلي، عن طريق دراسة العلاقة بين المتغيرات الرئيسة والأبعاد الفرعية جميعها، والمستمدة بياناتها من المنظمة المبحوثة، ومن ثم وصف الظاهرة المدروسة وصفاً كمياً وكيفياً، عبر جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة بهدف تفسيرها تفسيراً كافياً والوصول إلى استنتاجات تُسهم في فهم الواقع وتشخيص أسبابه والذي يبني عليه التصور المقترح الذي يزيد من رصيد المعرفة على الموضوع

#### الدراسات السابقة:

تُقدّم هذه الدراسة (Ahmed et al, 2022) دليلاً على أن النرجسية تُحفّز سلوكيات الانسحاب من العمل، مما يُقلّل بدوره من أداء المرؤوسين للمهام. علاوة على ذلك، فإن التأثير التفاعلي لسمة الشخصية الميكافيلية لدى المرؤوسين مع أسلوب القيادة الاستبدادية يؤثر إيجاباً على أداء المرؤوسين للمهام، مما يؤكد فعالية الثنائيات المظلمة بين القادة والتابعين في مشاريع البناء. وتوسّع الدراسة الأدلة النظرية والتجريبية حول القيادة الهدامة في مشاريع البناء، وتُظهر العلاقة بين المتغيرات النفسية وتأثيراتها على أداء المهام من خلال الديناميكيات الفريدة لسمة شخصية التابع في قطاع البناء.

هدفت دراسة (Norouzinik et al, 2022) إلى تحليل تأثير القيادة النرجسية على السلوك الابتكاري للموظفين من خلال إبراز ارتباط الموظفين في العمل وانخراطهم فيه كمتغيرات وسيطة. لا يسمح القائد النرجسي لموظفيه بالمشاركة في عمليات صنع القرار، مما يؤثر على نية مؤسسته وإبداعها، ويجعلهم يقومون بما هو متوقع منهم. جُمعت البيانات من 455 موظفاً ومديراً في مؤسسات حكومية تقع في المحافظات الشرقية من إيران. ووفقاً للنتائج، أثرت نرجسية المديرين سلباً على ارتباط الموظفين في العمل وانخراطهم فيه. إلى جانب ذلك، كان لنرجسية القادة تأثير سلبي على السلوك الابتكاري للموظفين. وأشارت نتائج بحثية أخرى إلى الأدوار الوسيطة للانغماس في العمل وانخراطهم فيه.

وجدت دراسة (Asrar et al, 2020) التي استخدمت نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) مع بيانات من 310 موظفين، أن النرجسية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بنوايا الموظفين للاستقالة، وهو مؤشر رئيسي على الانسحاب من العمل. وتشير الدراسة إلى أن السمات النرجسية، مثل المصلحة الذاتية وقلة التعاطف، تخلق بيئة عمل سلبية، مما يؤدي إلى زيادة نية دوران الموظفين. وهذا يدعم فرضية أن النرجسية دافعٌ للانسحاب من العمل.

أشار (Choi, 2018) إلى دراسة تأثير النرجسية على إدمان الموظفين لوسائل التواصل الاجتماعي وكيف تؤثر على رضاهم الوظيفي والتزامهم التنظيمي وانسحابهم. ولهذا، جمعت هذه الدراسة بيانات من 285 موظفاً في شركات كورية من خلال أسلوب المسح واستخدمت SPSS 18.0 لتحليل الانحدار الهرمي في اختبار الفرضيات. حيث اوجدت الدراسة ان النرجسية تأثر بشكل إيجابي على تغير المزاج والانسحاب والتسامح. تقدم هذه الدراسة بعض التأثيرات الإدارية للمديرين التنفيذيين للشركات الذين يحاولون إدارة المواقف التنظيمية.

## المبحث الثاني/الإطار النظري للبحث

### أولاً النرجسية Narcissism:

يعود مفهوم "النرجسية" إلى الأسطورة اليونانية القديمة "نرجس"، حيث وقع رجل في حب نفسه حباً عميقاً واستسلم لتقدير الذات والإعجاب (Judge et al, 2006). قدّم إليس (1898) مفهوم النرجسية إلى مجال علم النفس لوصف شكل مرضي من أشكال التركيز على الذات. ومع تطور البحث، تباين فهم النرجسية عبر التخصصات. ففي علم النفس السريري والتحليل النفسي، تُعتبر النرجسية اضطراباً نفسياً (مثل إليس، 1898) أو اضطراباً في الشخصية (Campbell et al, 2011).

يصف هذا المصطلح حب الفرد المُستمر والمُفرط لذاته، وتضخيمه لنفسه، وسعيه وراء الإعجاب، ونقص التعاطف، والسعي إلى الكمال، والشعور المُفرط بالاستحقاق. في علم النفس الشخصي/الاجتماعي والإدارة، تُصوّر النرجسية على أنها سمة شخصية تشترك في العديد من الخصائص المُتشابهة مع اضطراب الشخصية النرجسية (مثل: نقص التعاطف، واستغلال الآخرين)، وتوجد على شكل سلسلة مُتصلة: من المستويات الدنيا إلى العليا. وتُعتبر ظاهرة شائعة لدى جميع الأفراد بدرجات مُتفاوتة (Grijalva and Harms, 2014).

### أبعاد النرجسية وطريقة القياس

أبعاد النرجسية كما لخصها (Liu et al, 2014)

1. النرجسية المتضخمة: تتميز بالغطرسة، والشعور بالاستحقاق، وأهمية الذات، والاستعراض، والحاجة إلى الإعجاب. غالباً ما يُظهر الأفراد المصابون بالنرجسية المتضخمة ثقةً بالنفس، وهيمنةً، ونقصاً في التعاطف، ويسعون إلى الحفاظ على صورة ذاتية متضخمة من خلال المصادقة الخارجية.

2. النرجسية الهشة: تتميز بفرط الحساسية، والانطواء، والميل إلى الشعور بالخزي، والهشاشة العاطفية. قد يبدو الأفراد المصابون بالنرجسية الهشة انطوائيين، أو قلقين، أو مستائين، مع تقدير ذاتي هش يعتمد على المصادقة الخارجية، ولكنه عرضة للانهيال عند التعرض للنقد.

3. أبعاد فرعية إضافية (أطر ناشئة)

يقترح بعض الباحثين أبعاد إضافية، مثل النرجسية العدائية (التي تُبرز العداء بين الأشخاص) والنرجسية الجماعية (أفعال الإيثار الظاهر لتعزيز الذات). هذه السمات أقل شيوعاً، لكنها تكتسب زخماً في الدراسات الحديثة.

كما توجد عدة مقاييس لقياس النرجسية منها:

1- مقياس الشخصية النرجسية (NPI) والذي يقيس النرجسية المتضخمة لدى الأفراد ويتكون من 40 بنداً (Raskin & Terry, 1988)

2- مقياس النرجسية المرضية (PNI) والذي يقيس النرجسية المتضخمة والهشة ويتكون من 52 بنداً (Pincus et al, 2009)

3- كما تم الاعتماد في هذه الدراسة على المقياس النرجسية الذي طوره (liu et al, 2020) للنرجسية باستخدام النسخة المكونة من 16 بنداً من مقياس الشخصية النرجسية (NPI) (Ames & Anderson, 2006) تتوافق هذه النسخة إلى حد كبير مع النسخة الأصلية من NPI، والتي تضمنت 40 بنداً حيث ان هذا المقياس يعتبر ملائماً لعينة البحث.

## ثانياً الانسحاب الوظيفي Job Withdrawal:

يُعد الانسحاب الوظيفي مفهومًا بالغ الأهمية في علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، وغالبًا ما يُدرس في سياق دوران العمل والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي (Hanisch & Hulin 1990) ويشمل:

- الانسحاب الجسدي: أفعال مثل الاستقالة والتغيب عن العمل والتأخر.
- الانسحاب النفسي: انخفاض المشاركة، وبذل جهد ضئيل، أو فقدان الشغف الذهني أثناء البقاء في الوظيفة.
- المسببات: عوامل مثل عدم الرضا الوظيفي، ونقص الدعم التنظيمي، والصراع بين العمل والأسرة، وضعف القيادة.
- العواقب: زيادة تكاليف المؤسسات (التوظيف والتدريب)، وانخفاض الإنتاجية، وتأثير ذلك على معنويات الفريق.

يشمل الانسحاب من العمل "حالات الانسحاب القريبة"، حيث يُظهر الموظفون انفصالًا نفسيًا (مثل انخفاض الدافع أو الجهد أو الحماس) قبل مغادرة المؤسسة فعليًا. تعكس هذه الحالات انفصال الموظف الذهني عن وظيفته أثناء استمراره في العمل (Li et al, 2016).

## ابعاد الانسحاب الوظيفي

توجد العديد من الأبعاد والمقاييس الخاصة بالانسحاب الوظيفي لكن الأشهر والأقرب إلى عينة الدراسة كان مقياس (Erdemli, 2015) لقياس بعدين الخاصين بالانسحاب الوظيفي:

- الانسحاب النفسي: يعني قلة الحماس أو الطاقة الموجهة نحو العمل مما يؤدي إلى أداء روتيني بدون شغف وفقدان الارتباط العاطفي بالمنظمة أو بالزملاء مما يؤدي إلى شعور بالعزلة وتبني مواقف سلبية أو ساخرة تجاه العمل.
- الانسحاب الجسدي: والذي يشمل التغيب عن العمل بشكل متكرر أو غير مبرر سواء كان مقصوداً أو نتيجة عوامل خارجية أيضاً يشمل تجنب المهام الوظيفية أو تأجيلها مثل قضاء وقت طويل في أنشطة غير منتجة مثل استخدام الهاتف أو الدردشة كذلك أداء المهام بشكل سطحي أو دون الاهتمام بالجودة.

## ثالثاً: الارتباط الوظيفي Job Engagement:

في سياق علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، يشير مفهوم الارتباط الوظيفي إلى مدى مشاركة الموظفين بفعالية في أداء أدوارهم الوظيفية، مع التركيز على المسؤوليات المتعلقة بالمهام وأهداف المنظمة. ويركز هذا المفهوم على الجوانب السلوكية والوظيفية للمشاركة، مثل إنجاز المهام بكفاءة، والالتزام بتوقعات الدور، والمساهمة في تحقيق النتائج التشغيلية، بدلاً من التركيز على الجوانب العاطفية أو النفسية للمشاركة (مثل: الحيوية والتفاني) (Brodie et al, 2011).

يُعرّف الارتباط الوظيفي بأنه حالة تحفيزية يشعر فيها الموظفون بالنشاط (الحيوية)، والانخراط العميق والالتزام بعملهم (التفاني)، والانغماس التام في مهامهم (الانهماك). وقد كان شوفيلي وآخرون (Schaufeli et al, 2002) رواد هذا المفهوم، حيث طوروا مقياس أوتريخت للانخراط في العمل (UWES) لقياس هذه الأبعاد.

## ابعاد الارتباط الوظيفي وكيفية قياسه

مقياس (schaufelli et al, 2002) الذي ركز على الجوانب الوظيفية من خلال التركيز على عناصر تتعلق بالحيوية (مثل الطاقة في أداء المهام) والاستيعاب (مثل التركيز على المهام).

مقياس (Christian et al 2014) والذي يقيس المؤشرات الموضوعية لأداء المهام والإنتاجية مثل كمية المخرجات وجودتها ومعدلات الأخطاء والتي تعد مقياساً مباشراً لارتباط العاملين بالعمل.

وتم الاعتماد في هذه البحث على مقياس (Rich et al, 2010) الذي قام بتطوير مفهوم كان والذي يشير بدوره الى مدى استثمار الافراد لطاقتهم البدنية والمعرفية والعاطفية في أداء ادوارهم وقد كان هذا المقياس الاقرب لمجتمع وعينة البحث

## المبحث الثالث / الإطار العملي للبحث

### اولا – الثبات والمصدقية لأداة البحث:

تم إجراء اختبار الثبات على عينة الدراسة باستخدام معامل (Cronbach's Alpha) ويقصد بثبات أداة القياس "الاتساق الداخلي بين عباراتها، ولثبات الأداة جانبان الأول هو استقرار المقياس كأن يتم الحصول على النتائج نفسها اذا قيس المتغير مرات متتالية ، اما الجانب الاخر للثبات فهو الموضوعية اي ان يتم الحصول على ذات الدرجة بغض النظر عن الشخص الذي يطبق الاختبار او الذي قام بتصميمه ، ان قيمة معامل الارتباط Cronbach's Alpha تتراوح بين (1-0) وحتى يتمتع المقياس بالثبات يجب ان لا يقل الحد الأدنى لقيمة المعامل عن (0.70) (Hair,1998,115)

جدول (2) قيم معامل الصدق والثبات لمتغيرات وابعاد الدراسة

القرار	صدق المقياس	معامل الثبات (Alpha)	عدد العبارات (الفقرات)	الرمز	المتغيرات والابعاد
ثبات عالي	0.943	0.891		X	الترجسية
	0.955	0.913		Z	الارتباط الوظيفي
	0.923	0.853		Y	الانسحاب الوظيفي
	0.953	0.909		Y1	الانسحاب النفسي
	0.933	0.871		Y2	الانسحاب الجسدي

المصدر/ من أعداد الباحثان وبالاتماد على مخرجات الحاسبة بالبرنامج الاحصائي (SPSS.V.26)

يتضح من خلال النتائج المبينة في الجدول المذكور انفا ان قيم ( الفا كرونباخ ) لجميع المتغيرات الابعاد حصلت على نسب تتجاوز (0.70) ، كانت ضمن البحوث المقبولة احصائيا ، ما يدل على الثبات المرتفع الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي (الذي يمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات)، مما يعني ان

المقياس المستخدم لقياس فقرات الدراسة يتمتع بثبات عالي مما تمكن الباحثان من الاعتماد على النتائج كونها تتميز باتساق عال بين فقراتها واعطى ذلك اشارة ايجابية للباحثان في الاعتماد على هذه الدراسة الحالية ولاتخاذ القرارات السليمة بهذا الخصوص.

#### ثانيا- الاحصاء الوصفي والارتباط

يعرض الجدول (3) الاحصاءات الوصفية المتمثلة بالوسط الحسابي والانحراف المعياري، فضلاً عن مصفوفة الارتباط بين المتغيرات، تشير الاوساط الحسابية الى تقييم مستوى استجابة العينة تجاه المتغيرات وابعادها، إذ ان القيم عندما تتجاوز الوسط الفرضي البالغ (3.00) فان ذلك يدل على وجود اتفاق تجاه تلك المتغيرات وابعادها، اما الانحراف المعياري فيشير الى مستوى تشتت الاستجابات عن وسطها الحسابي. اما معاملات الارتباط الايجابية فتشير الى ان ارتفاع مستوى متغير ما فان المتغير الاخر يرتفع مستواه ايضاً والعكس صحيح (علاقة طردية)، اما معاملات الارتباط السلبية فتشير الى ان ارتفاع مستوى متغير ما فان المتغير الاخر ينخفض مستواه والعكس صحيح (علاقة عكسية).

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والارتباطات بين المتغيرات

	Mean	d. Deviation	النرجسية	الانسحاب الوظيفي	الانسحاب النفسي	الانسحاب الجسدي	الارتباط الوظيفي
النرجسية	4.06	0.448	1				
الانسحاب الوظيفي	4.05	0.433	.750**	1			
الانسحاب النفسي	4.11	0.498	.502**	.884**	1		
الانسحاب الجسدي	4.00	0.456	.846**	.855**	.564**	1	
الارتباط الوظيفي	4.27	0.441	.553**	.633**	.471**	.650**	1

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر/ من أعداد الباحثان وباعتماد على مخرجات الحاسبة والبرنامج الاحصائي (SPSS.V.26)

تم وصف البيانات من خلال الوسط الحسابي للتعرف على مستوى الاستجابة والانحراف المعياري للتعرف على مستوى التشتت في البيانات، يظهر الجدول (3) بأن قيم الاوساط الحسابية للمتغيرات قد تراوحت ما بين (4.00) الى (4.27) وبالتالي فإنها تجاوزت الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) مما يشير الى وجود اتفاق للعينة تجاه المتغيرات. اما قيم الانحرافات المعيارية فقد تراوحت ما بين (0.433) الى (0.498) مما يشير الى تشتت قليل في البيانات. اما فيما يتعلق بقيم الارتباط بين المتغيرات، فقد كان العلاقة بين النرجسية والانسحاب الوظيفي ( $r=0.750$ ;  $p < 0.01$ )، والعلاقة ما بين النرجسية و

الانسحاب النفسي ( $r=0.502$ ;  $p < 0.01$ ) والعلاقة ما بين النرجسية و الانسحاب الجسدي ( $r=0.846$ ;  $p < 0.01$ ) ، والعلاقة ما بين النرجسية والارتباط الوظيفي ( $r=0.553$ ;  $p < 0.01$ ) والعلاقة بين الارتباط الوظيفي والانسحاب الوظيفي

( $r=0.633$ ;  $p < 0.01$ ) ، والعلاقة ما بين الارتباط الوظيفي و الانسحاب النفسي ( $r=0.471$ ;  $p < 0.01$ ) ،العلاقة ما بين الارتباط الوظيفي والانسحاب الجسدي ( $r=0.650$ ;  $p < 0.01$ )

من خلال قيم معاملات الارتباط بين المتغيرات المذكورة انفا فالنتائج تشير الى ان العلاقات بين المتغيرات الثلاثة وابعاد المتغير التابع كانت ايجابية (طردية) ومعنوية

### ثالثا - تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث

من أجل اختبار علاقات التأثير المذكورة ادناه، يتم اختبار الفروض الرئيسة والفروض الفرعية عن طريق التأكد من صحة علاقات التأثير بين متغيرات الانموذج، بالرغم من ان الاختلافات في جوهر قوى التأثير من متغير الى اخر فهذا مؤشر ايجابي على صحة انموذج البحث، وتلخص الجداول ادناه والخاصة بالتأثير لمؤشرات التحليل على المستوى الكلي والابعاد الفرعية وكالاتي:

جدول (4) قياس تأثير المتغير المستقل (النرجسية) في المتغير المعتمد (الانسحاب الوظيفي)

المعلمة	قيمة المعلمة بيتا B	القيمة التائية t	مستوى (الدلالة Sig)	قيمة F المحسوبة	مستوى (الدلالة Sig.)	معامل الارتباط R	عامل التحديد $R^2$
a	1.103	4.385	0.000	138.804	0.000	0.750	0.562
b	0.726	11.782	0.000				

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية و برنامج (Spss v.26)

### اولاً الفرضية الرئيسة الاولى

يُبين الجدول (4) الخاص بتحليل قياس تأثير المتغير المستقل (النرجسية) في المتغير المستجيب ككل (الانسحاب الوظيفي) اذ بلغت القدرة التفسيرية لهذا النموذج وفقاً لقيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) هي (0.562)، اذ يشير هذا الى قدرة المتغير المستقل الاول على تفسير ما قيمته (0.562) من التغيرات التي تطرأ على المتغير المعتمد وهذا يدل على اهمية المتغير المستقل بالنسبة للمتغير التابع ، وان (0.44) من المتغيرات لم يتضمنها النموذج لأنها ترجع لمتغيرات عشوائية ليس بالإمكان السيطرة عليها والتي لم تدخل ضمن متغيرات الدراسة وهذا يؤكد صحة الفرضية ، كما بلغت

قيمة الثابت ( $a=1.103$ ) وهذا يعني هناك وجود للانسحاب الوظيفي بمقدار (1.103) حتى وان كانت النرجسية تساوي صفر ، أما قيمة  $\beta = 0.726$  فهي تدل على أن تغيراً مقداره وحده واحد في النرجسية سيؤدي إلى تغيير في الانسحاب الوظيفي مقداره (0.72)، وقد بلغت قيمة (sig) في اختبار (F) البالغة (0.000) وهي أقل من (0.01) ، ويستدل من ذلك على أن النموذج مناسب في تمثيل العلاقة الخطية المفترضة ، وبما أن قيمة (sig) في اختبار (T) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.01) وهذا يؤكد بوجود تأثير ذو دلالة معنوية ، وعليه يتم رفض فرضية العدم ( $H_0$ ) وقبول بديلها ( $H_1$ ) القائلة (بوجود تأثير بين النرجسية والانسحاب الوظيفي).

جدول (5) قياس تأثير المتغير المستقل (النرجسية) في المتغير المعتمد الاول (الانسحاب النفسي)

المعلمة	قيمة المعلمة B بيتا	القيمة التائية t	مستوى الدلالة (Sig)	قيمة المحسوبة F	مستوى الدلالة (Sig.)	معامل الارتباط R	معامل التحديد $R^2$
a	1.842	4.870	0.000	36.330	0.000	0.502	0.252
b	0.559	6.027	0.000				

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية وبرنامج (Spss v.26)

#### الفرضية الفرعية الاولى

بالرجوع للجدول (5) الخاص بتحليل قياس تأثير المتغير المستقل (النرجسية) في (الانسحاب النفسي) اذ بلغت القدرة التفسيرية لهذا النموذج وفقاً لقيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) هي (0.252)، اذ يشير هذا الى قدرة المتغير المستقل على تفسير ما قيمته (0.252) من التغيرات التي تطرأ على المتغير المعتمد الاول وهذا يدل على اهمية المتغير المستقل بالنسبة للمتغير التابع الاول، وان (0.75) من المتغيرات لم يتضمنها النموذج لأنها ترجع لمتغيرات عشوائية ليس بالإمكان السيطرة عليها والتي لم تدخل ضمن متغيرات الدراسة وهذا يؤكد صحة الفرضية ، كما بلغت قيمة الثابت ( $a=1.842$ ) وهذا يعني هناك وجود للانسحاب النفسي بمقدار (1.842) حتى وان كانت النرجسية تساوي صفر ، أما قيمة ( $\beta = 0.559$ ) فهي تدل على أن تغيراً مقداره وحده واحد في النرجسية سيؤدي إلى تغيير في الانسحاب النفسي مقداره (0.55)، وقد بلغت قيمة (sig) في اختبار (F) البالغة (0.000) وهي أقل من (0.01) ، ويستدل من ذلك على أن النموذج مناسب في تمثيل العلاقة الخطية المفترضة ، وبما أن قيمة (sig) في اختبار (T) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.01) وهذا يؤكد بوجود تأثير ذو دلالة معنوية ، وعليه يتم رفض فرضية العدم ( $H_0$ ) وقبول بديلها ( $H_1$ ) القائلة (بوجود تأثير بين النرجسية والانسحاب النفسي).

جدول (6) قياس تأثير المتغير المستقل (النرجسية) في المتغير المعتمد الثاني (الانسحاب الجسدي)

المعلمة	قيمة المعلمة B بيتا	القيمة التائية t	مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة المحسوبة F	مستوى الدلالة (Sig.)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>
a	0.509	2.382	0.000	270.797	0.000	0.846	0.715
b	0.862	16.456	0.000				

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية وبرنامج (Spss v.26)

#### الفرضية الفرعية الثانية

من معطيات الجدول (6) الخاص بتحليل قياس تأثير المتغير المستقل (الانسحاب الجسدي) في (الانسحاب الجسدي) اذ بلغت القدرة التفسيرية لهذا النموذج وفقاً لقيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) هي (0.715)، اذ يشير هذا الى قدرة المتغير المستقل على تفسير ما قيمته (0.71) من التغيرات التي تطرأ على المتغير المعتمد الثاني وهذا يدل على اهمية المتغير المستقل بالنسبة للمتغير التابع الثاني، وان (0.39) من المتغيرات لم يتضمنها النموذج لأنها ترجع لمتغيرات عشوائية ليس بالإمكان السيطرة عليها والتي لم تدخل ضمن متغيرات الدراسة وهذا يؤكد صحة الفرضية، كما بلغت قيمة الثابت ( $a=0.509$ ) وهذا يعني هناك وجود للانسحاب النفسي بمقدار (1.842) حتى وان كانت النرجسية تساوي صفر، أما قيمة ( $\beta = 0.509$ ) فهي تدل على أن تغيراً مقداره وحده واحد في النرجسية سيؤدي الى تغيير في الانسحاب النفسي مقداره (0.50)، وقد بلغت قيمة (sig) في اختبار (F) البالغة (0.000) وهي أقل من (0.01)، ويستدل من ذلك على أن النموذج مناسب في تمثيل العلاقة الخطية المفترضة، وبما أن قيمة (sig) في اختبار (T) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.01) وهذا يؤكد بوجود تأثير ذو دلالة معنوية، وعليه يتم رفض فرضية العدم ( $H_0$ ) وقبول بديلها ( $H_1$ ) القائلة (بوجود تأثير بين النرجسية والانسحاب الجسدي).

#### اختبار الفرضية الثانية (H2) بأسلوب تحليل الانحدار الهرمي المتعدد

يستخدم هذا الأسلوب لتحليل واختبار الدور التفاعلي لمتغير (الارتباط الوظيفي) في العلاقة بين المتغير المستقل (النرجسية) والمتغير التابع (الانسحاب الوظيفي) بأبعاده (الانسحاب النفسي، الانسحاب الوظيفي) بالطريقة التجميعية اذ تتضمن هذه الطريقة ثلاث فرضيات يجب تحققها لتحقيق الفرضية التفاعلية ويمكن صياغة الفرضيات التجميعية كالآتي:

- الفرضية الاولى تتضمن وصف العلاقة بين بين متغير النرجسية ومتغير الانسحاب الوظيفي بأبعاده (الانسحاب النفسي، الانسحاب الوظيفي)
- الفرضية الثانية تتضمن وصف العلاقة بين متغير الارتباط الوظيفي ومتغير الانسحاب الوظيفي
- الفرضية الفرعية الثالثة تتضمن وصف العلاقة التفاعلية لمتغير الارتباط الوظيفي في العلاقة بين متغير النرجسية ومتغير (الانسحاب الوظيفي) بأبعاده (الانسحاب النفسي، الانسحاب الوظيفي)

ويتضمن اسلوب تحليل الانحدار الهرمي على النماذج الاتية:

النموذج الاول: يتضمن هذا النموذج علاقة التأثير بين متغير النرجسية كمتغير مستقل ومتغير الانسحاب الوظيفي كمتغير تابع.

### الدور التفاعلي للارتباط الوظيفي في العلاقة بين نرجسية المدير والانسحاب الوظيفي

النموذج الثاني: يصف نموذج الانحدار الهرمي الثاني علاقة التأثير لمتغير النرجسية وتأثير متغير الارتباط الوظيفي على متغير الانسحاب الوظيفي.

النموذج الثالث: يتم صياغة النموذج الثالث لوصف العلاقة بين النرجسية ومتغير الارتباط الوظيفي ومتغير (النرجسية X الارتباط الوظيفي) في المتغير التابع الانسحاب الوظيفي

ولقبول الفرضية الرئيسية الثانية (H2) يشترط تحقق النماذج الثلاثة جزئيا او كليا.

ويبين الجدول (7) نتائج تحليل الانحدار الهرمي للعلاقة التفاعلية لمتغير الارتباط الوظيفي في العلاقة بين النرجسية ومتغير الانسحاب الوظيفي جدول (7): التحليل الهرمي المتعدد للفرضية الرئيسية الثانية (H2)

Model	الفقرة	B	t	Sig.	F	Sig	R Square	Adjusted R Square	R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	(Constant)	1.103	4.385	0.000	130.804	0.000	.562	.558	.558	130.804	0.000
	النرجسية	0.726	11.782	0.000							
2	(Constant)	0.468	1.720	0.088	91.500	0.000	.631	.624	.066	19.903	0.000
	النرجسية	0.558	8.169	0.000							
	الارتباط الوظيفي	0.309	4.461	0.000							
3	(Constant)	1.249	0.675	0.501	60.595	0.000	.704	.773	.149	0.182	0.670
	النرجسية	0.359	0.765	0.446							
	الارتباط الوظيفي	0.125	0.288	0.774							
	النرجسية × الارتباط الوظيفي	0.046	0.427	0.670							

من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.V26

الجدول (7) يبين نتائج تحليل الانحدار الهرمي للعلاقة بين متغير الارتباط الوظيفي كمتغير تفاعلي والنرجسية كمتغير مستقل والمتغير التابع الانسحاب الوظيفي، ومن النتائج نستنتج الاتي:

النموذج الاول: ان قيمة ( $\beta = 0.726$ ) وهي قيمة معنوية ( $sig = 0.000 < 0.01; 0.05$ ) وهذا يعني وجود تأثير ذي دلالة احصائية للمتغير المستقل النرجسية على المتغير التابع الانسحاب الوظيفي ومن قيمة معامل التحديد المصحح والتي بلغت (59 %) نستدل ان الانحرافات متغير اداء العاملين التي فسرهما متغير النرجسية في حين بلغت الانحرافات غير المفسرة (41%).

النموذج الثاني: يتضمن هذه النموذج متغيرين وهم متغير النرجسية ومتغير الارتباط الوظيفي ومن النتائج تبين ان معلمة الانحدار لمتغير النرجسية على متغير الانسحاب الوظيفي بلغ (0.558) ومعامل انحدار متغير الارتباط الوظيفي على متغير اداء العاملين بلغ (0.309) كما فسر المتغيرين مع ما نسبة (0.62) وترك ما قيمة (38%) من الانحرافات غير المفسرة ونستنتج ان هنالك زيادة في قيمة الانحرافات المفسرة تبلغ (0.066) وهذا يعني ان المتغير المعدل (الارتباط الوظيفي) حسن من تأثير متغير النرجسية على المتغير التابع الانسحاب الوظيفي كما تبين النتائج ان معنوية التغير في قيمة اختبار F داله احصائيا.

النموذج الثالث: يتضمن النموذج الثالث العلاقة بين متغير النرجسية ومتغير الارتباط الوظيفي والمتغير التفاعلي (النرجسية  $\times$  الارتباط الوظيفي) ومن النتائج يتبين وجود تأثير تفاعلي لمتغير الارتباط الوظيفي في العلاقة بين متغير النرجسية و متغير الانسحاب الوظيفي اذ بلغت قيمة معامل الانحدار ( $\beta = 0.046$ ) وهي قيمة دالة احصائيا ( $sig=0.000<0.01;0.05$ ) وان المتغير التفاعلي (النرجسية  $\times$  الارتباط الوظيفي) استطاع زيادة القيمة التفسيرية للنموذج بنسبة (0.149) اذ ان القيمة التفسيرية للنموذج بدون متغير تفاعلي بلغت (62 %) وان القيمة التفسيرية للنموذج مع وجود متغير تفاعلي بلغت (77%).

ومن خلال ما تم ذكره اعلاه نستنتج ان تأثير متغير النرجسية على متغير الانسحاب الوظيفي هو تأثير دال احصائيا كما بينت النتائج ان هنالك تأثير تفاعلي لمتغير الارتباط الوظيفي في العلاقة بين النرجسية و الانسحاب الوظيفي اي ان هنالك دور تفاعلي جزئي وكلي للارتباط الوظيفي في العلاقة بين متغير النرجسية و متغير الانسحاب الوظيفي وهذا يعني تحقق فرضية الدور التفاعلي بطريقة التجميع ولاستكمال اثبات الفرضية التفاعلية وسيتم استخدام تحليل المسار لأنبات الفرضية التفاعلية لمتغير المعدل (الارتباط الوظيفي) في العلاقة بين متغير النرجسية ومتغير الانسحاب الوظيفي من خلال استخدام برنامج AmosV. وتم توضيح العلاقات بين المتغيرات كما في الشكل (2)، والجدول (8) يتضمن نتائج تحليل المسار

الجدول (8) نتائج تحليل المسار

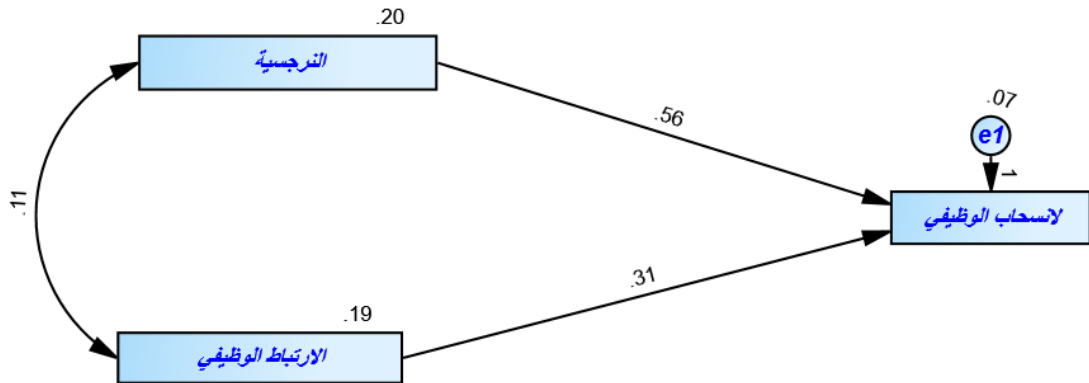
المتغير المستقل	Estimate	S.E.	C.R.	P	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>
النموذج الاول					
النرجسية	0.558	0.068	5.245	***	0.624
الارتباط الوظيفي	0.309	0.069	4.503	***	
النموذج الثاني (النموذج التفاعلي)					
النرجسية	0.759	0.068	5.317	***	0.773
الارتباط الوظيف	0.125	0.068	1.829	.067	
النرجسية X الارتباط الوظيفي	0.046	0.008	5.956	***	

من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.V26

يبين جدول نتائج تحليل المسار للنموذج الاول والذي يتضمن العلاقة بين المتغير المستقل (النرجسية) والمتغير المعدل (الارتباط الوظيفي) والمتغير التابع (الانسحاب الوظيفي) والنموذج الثاني والذي يتضمن الدور التفاعلي لمتغير الارتباط الوظيفي في العلاقة بين النرجسية والانسحاب الوظيفي وتبين النتائج الاتية:

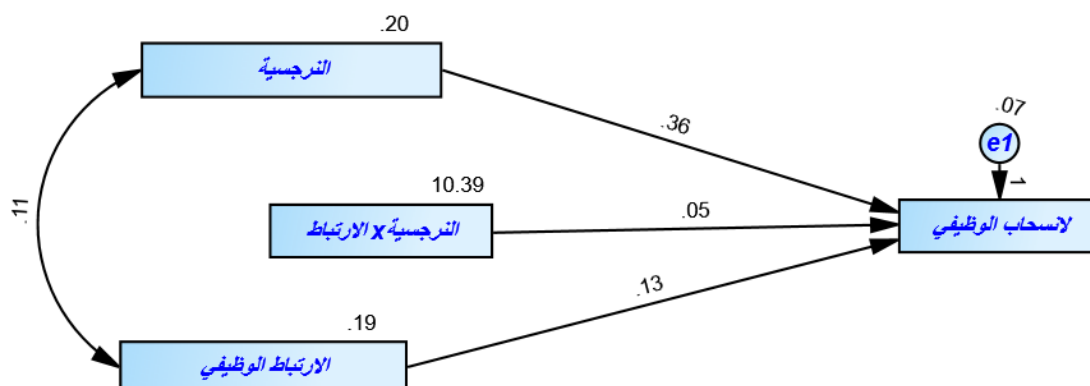
ان تقدير معلمة المسار لمتغير النرجسية على متغير الانسحاب الوظيفي بلغت (0.558) وهي قيمة دالة احصائيا ( $C.R=5.245; p=***$ ) في حين ازداد هذه القيمة في نموذج الثاني بفعل وجود المتغير التفاعلي (0.759) وهي قيمة دالة احصائيا ( $CR=5.317; p=***$ )، كما يتبين من الجدول ان القيمة معامل التصحيح للنموذج الاول بلغت ( $R^2_{adj} = \%62$ ) وقد ازداده هذه القيمة نتيجة وجود المتغير التفاعلي ( $R^2_{adj} = \%77$ ) وهذا يعنى ان هنالك دور ايجابي للمتغير التفاعلي (الارتباط الوظيفي) في تحسين العلاقة بين المتغير المستقل (النرجسية) والمتغير التابع (الانسحاب الوظيفي). ومما سبق نستنتج قبول الفرضية الرئيسية الثانية (H2) والتي تنص على وجود دور تفاعلي لمتغير الارتباط الوظيفي في العلاقة ما بين المتغير المستقل (النرجسية) والمتغير التابع (الانسحاب الوظيفي).

وبين الشكل (2) مخطط تحليل المسار للعلاقة التفاعلية بين متغير الارتباط الوظيفي ومتغير النرجسية على متغير الانسحاب الوظيفي وكالاتي :



مخطط (2): مخطط تحليل المسار للعلاقة التفاعلية بين متغير الارتباط الوظيفي ومتغير النرجسية على متغير الانسحاب الوظيفي

وبين الشكل (3) دور العلاقة التفاعلية بين متغير الارتباط الوظيفي ومتغير النرجسية ودورها في زيادة التأثير لمتغير النرجسية على متغير الانسحاب الوظيفي



مخطط (3) دور العلاقة التفاعلية بين متغير الارتباط الوظيفي ومتغير النرجسية ودورها في زيادة التأثير لمتغير النرجسية على متغير الانسحاب الوظيفي

#### المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

##### الاستنتاجات

في ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة الى الاستنتاجات التالية :

- 1- قلة الدراسات والبحوث التي تناولت تفسير طبيعة العلاقة بين متغير نرجسية المدير والانسحاب الوظيفي باستخدام الارتباط الوظيفي متغيراً تفاعلياً الذي يسهم ببقاء العاملين في المنظمة المبحوثة
- 2- اظهرت نتائج الجانب العملي للبحث أن ممارسات نرجسية للمدير مدركة بصورة واضحة في المنظمة المبحوثة، مما يدل على ان النرجسية تعد من سلوكيات المدير التي يمارسها أثناء عمله في المنظمة المبحوثة
- 3- توضح نتائج البحث بروز ظاهرة الانسحاب الوظيفي لدى المنظمة المبحوثة، مما يدل على شعور الموظفين بممارسة المدراء للنرجسية
- 4- أثبتت النتائج أن هناك تأثير لنرجسية المدير في الانسحاب الوظيفي بأبعاده مجتمعة لكن بشكل سلبي
- 5- ظهرت نتائج الاختبار وجود تأثير ذات دلالة معنوية لنرجسية المدير في الانسحاب الجسدي كبعد من ابعاد الانسحاب الوظيفي لكن بشكل سلبي
- 6- تمتلك نرجسية المدير تأثيراً واضحاً في الانسحاب النفسي لكن بشكل سلبي وهو الاضعف
- 7- يلعب الارتباط الوظيفي دوراً تفاعلياً مهماً في العلاقة بين نرجسية المدير في الانسحاب الوظيفي
- 8- من خلال قيم معاملات الارتباط بين المتغيرات (نرجسية المدير والانسحاب الوظيفي والارتباط الوظيفي) فالنتائج تشير الى ان العلاقات بين المتغيرات الثلاثة وابعاد المتغير التابع كانت ايجابية (طردية) ومعنوية

### التوصيات

في ضوء ما اسفرت عنه نتائج البحث يمكن ادراج التوصيات على النحو التالي:

- 1- ضرورة الاهتمام بالعناصر الأساسية اللازمة لزيادة الارتباط الوظيفي موضع الدراسة.
- 2- العمل على الاهتمام بطبيعة العلاقة القوية التي تربط بين نرجسية المدير والانسحاب الوظيفي بالعمل وكذلك ضرورة الاستفادة من الأثر السلبى لنرجسية المدير على الانسحاب الوظيفي.
- 3- أن يكون هناك الاهتمام الكافي بمفهوم نرجسية المدير بحيث يتم تنظيم ندوات للتوعية بالشكل المناسب من أجل مواجهتها والحد منها بالشكل الذي يحفز بيئة العمل في المنظمة المبحوثة.
- 4- ضرورة العمل على انهاء من حدة تطبيق المدير النرجسي لمبدأ السلطة والحزم في آرائه تجاه الموظفين للمنظمة المبحوثة كالعامل على تقبل الانتقادات المهنية وتقبل آراء الآخرين وتقدير عملهم والابتعاد عن حالة الانتقاص منهم كونها تعد من الأساليب التي تعكس سلوكا سلبيا للمدير تجاه موظفيه لأنه يهدم أساسيات العمل.
- 5- العمل على زيادة قيم الالتزام لدى المدير تجاه تطوير قابليات العاملين من خلال تعزيز الثقة بقدرات المرؤوسين الذاتية والاعتراف بالآخر، وتحقيق مصلحة المنظمة بدلا من المصالح الشخصية.
- 6- ان التأكيد على الجوانب السلوكية للمدير جانب ضروري عند اختيارهم في المنظمة والتي لا تتعارض والتعليمات من حيث الشروط والمعايير الخاصة بالاختيار.

### المصادر

- Ahmad, R., Nauman, S., & Malik, S. Z. (2022). Tyrannical leader, machiavellian follower, work withdrawal, and task performance: Missing links in construction projects. *Journal of Construction Engineering and Management*, 148(7), 04022045.
- Ames, D. R., Rose, P., & Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of Research in Personality*, 40, 440–450. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.03.002>.
- Asrar-ul-Haq, M., & Anjum, T. (2020). Impact of narcissistic leadership on employee work outcomes in banking sector of Pakistan. *Future Business Journal*, 6, 1-9.
- Brodie, R. J., Hollebeek, L. D., Jurić, B., & Ilić, A. (2011). Customer engagement: Conceptual domain, fundamental propositions, and implications for research. *Journal of service research*, 14(3), 252-271.
- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M., and Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Manage. Rev.* 21, 268–284. doi: 10.1016/j.hrmr.2010.10.007

Choi, Y. (2018). Narcissism and social media addiction in workplace. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(2), 95-104.

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2014). " Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance": Erratum.

De Carlo, A., Dal Corso, L., Carluccio, F., Colledani, D., & Falco, A. (2020). Positive supervisor behaviors and employee performance: The serial mediation of workplace spirituality and work engagement. *Frontiers in psychology*, 11, 1834.

Grijalva, E., and Harms, P. D. (2014). Narcissism: an integrative synthesis and dominance complementarity model. *Acad. Manage. Perspect.* 28, 108–127. doi: 10.5465/amp.2012.0048

Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of vocational behavior*, 37(1), 60-78.

Judge, T. A., LePine, J. A., and Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: relationship of the narcissistic personality to self- and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *J. Appl. Psychol.* 91, 762–776. doi: 10.1037/0021-9010.91.4.762

Lartey, J. K. S., Almeida, S., & Paloyo, A. R. (2024). The controversial relationship between narcissistic leadership and voluntary work behaviours: a meta-analytic approach. *Management Review Quarterly*, 1-25.

Li, J. J., Lee, T. W., Mitchell, T. R., Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (2016). The effects of proximal withdrawal states on job attitudes, job searching, intent to leave, and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 101(10), 1436.

Liu, D., Zhu, T., Huang, X., Wang, M., & Huang, M. (2021). Narcissism and entrepreneurship: a systematic review and an agenda for future research. *Frontiers in psychology*, 12, 657681.

Liu, P., Xiao, C., He, J., Wang, X., & Li, A. (2020). Experienced workplace incivility, anger, guilt, and family satisfaction: The double-edged effect of narcissism. *Personality and individual differences*, 154, 109642.

Norouzinik, Y., Rahimnia, F., Maharati, Y., & Eslami, G. (2022). Narcissistic leadership and employees' innovative behaviour: mediating roles of job embeddedness and job engagement. *Innovation*, 24(3), 355-380.

Norouzinik, Y., Rahimnia, F., Maharati, Y., & Eslami, G. (2022). Narcissistic leadership and employees' innovative behavior: mediating roles of job embeddedness and job engagement. *Innovation*, 24(3), 355-380.

Pincus, A. L., Ansell, E. B., Pimentel, C. A., Cain, N. M., Wright, A. G., & Levy, K. N. (2009). Initial construction and validation of the Pathological Narcissism Inventory. *Psychological assessment*, 21(3), 365.

Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of personality and social psychology*, 54(5), 890.

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.

Yu, B., Meng, Y., Li, C., & Liu, D. (2022). How does employees' narcissism influence organizational commitment? The role of perceived supervisor support and abusive supervision. *Frontiers in Psychology*, 13, 910739.