



The Impact of Managers' Narcissism on Organizational Commitment in Egyptian Tourism Companies

أثر نرجسية المديرين علي الالتزام التنظيمي في شركات السياحة المصرية

بسام سمير الرميدي^١ | أسماء سعيد أحمد الأسرج^٢

Article Info

معلومات المقالة

Article Language: Arabic

لغة المقالة: العربية

Vol. 6 No. 1, (2023) pp. 72-91 | <https://doi.org/10.21608/SIS.2023.187585.1130>

Abstract

الملخص

Managers' narcissism has a significant negative impact on a number of organizational outputs within various organizations, such as organizational commitment, and its seriousness may reach a threat to the survival and continuity of these organizations in the work environment, especially with its negative impact on employees, and a decrease in their performance at work. This study aimed to assess the impact of managers' narcissism on organizational commitment in its three dimensions (affective commitment, continuance commitment, and normative commitment) in tourism companies category (A). To achieve the aim of the study; A survey was designed and distributed in both paper and electronic form to a sample of employees in tourism companies category (A) in Cairo. 492 valid surveys were obtained for analysis. The results showed a decrease in the level of narcissism of managers in tourism companies, in addition to the relative increase in the level of organizational commitment and its three dimensions among employees in these companies. The results also depicted that there is a significant and negative impact of managers' narcissism on organizational commitment and its three dimensions in the category (A) tourism companies in Cairo.

تؤثر نرجسية المديرين بشكل سلبي كبير علي عدد من المخرجات التنظيمية داخل مختلف المنظمات مثل الالتزام التنظيمي، وقد تصل خطورتها إلي تهديد بقاء واستمرار تلك المنظمات في بيئة العمل، خاصة مع تأثيرها علي العاملين بشكل سلبي، وانخفاض أدائهم في العمل. هدفت هذه الدراسة إلي تقييم أثر نرجسية المديرين علي الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري) في شركات السياحة فئة (أ). لتحقيق هدف الدراسة؛ تم تصميم استمارة استقصاء وتوزيعها بشكل ورقي وإلكتروني علي عينة من العاملين في شركات السياحة فئة (أ) بالقاهرة. تم الحصول علي ٤٩٢ استمارة صالحة للتحليل. بينت نتائج الدراسة انخفاض مستوى نرجسية المديرين في شركات السياحة، بجانب الارتفاع النسبي في مستوى الالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة لدي العاملين في تلك الشركات. كما أوضحت نتائج الدراسة وجود أثر معنوي وعكسي لنرجسية المديرين علي الالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة في شركات السياحة فئة (أ) بالقاهرة.

Keywords: narcissism; organizational commitment; affective commitment; survey; normative commitment; tourism companies; Cairo.

الكلمات الدالة: النرجسية؛ الالتزام التنظيمي؛ الالتزام العاطفي؛ الالتزام الاستمراري؛ الالتزام المعياري؛ شركات السياحة؛ القاهرة.

^١ أستاذ مساعد بقسم الدراسات السياحية - كلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات

^٢ مدرس بقسم مسوح الموارد الطبيعية - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات

مقدمة

يرتبط نجاح أي منظمة في بيئة العمل علي ما لديها من موارد بشرية مميزة ومؤهلة. لذا أصبح من الضروري علي المنظمات البحث عن كافة العوامل التي تؤثر علي أداء تلك الموارد البشرية، ومدى التزامهم في عملهم، وكذلك العوامل المؤثرة علي ارتباطهم بوظائفهم ومنظمتهم، وتلبية احتياجاتهم ورغباتهم في العمل (موسي وإبراهيم، ٢٠٢٢). كذلك يعتمد نجاح تلك المنظمات علي قدرتها في الاحتفاظ بالعاملين المميزين باستخدام الحوافز المختلفة مثل زيادة الأجور أو المكافآت. كما يعتبر الحفاظ علي مستويات عالية من الالتزام التنظيمي مسألة محورية في نجاح هذه المنظمات. ويمكن التعبير عن الالتزام التنظيمي من خلال العلاقة بين إدارة المنظمات والعاملين بها، فالعاملين لديهم العديد من الالتزامات التي تؤثر علي سلوكهم في العمل مثل الالتزام تجاه المنظمة، الالتزام تجاه الوظيفة، الالتزام تجاه الزملاء. كذلك فإن الموظف الملتزم هو الشخص الذي يبقي في المنظمة تحت أي ظروف تؤثر علي منظمته أو علي عمله، ويحضر للعمل باستمرار، ويحافظ علي أصولها، ويعمل باستمرار علي تحقيق أهدافها (Al-Romeedy, 2017). كما يلعب الالتزام التنظيمي دوراً في زيادة قدرة المنظمة علي تحقيق النجاح في بيئة العمل، حيث تؤثر سلوكيات العاملين إيجابياً علي أداء المنظمة ككل، وأن هذه السلوكيات تتأثر بما يدركه العاملون من قيم وسلوكيات إيجابية من الإدارة (الشمري وإسماعيل، ٢٠٢٢).

وقد زاد الاهتمام خلال السنوات القليلة الماضية بتتبع العوامل المؤثرة سلباً علي نجاح الشركات. وتعد السلوكيات العدوانية والنجسية في العمل من أهم العوامل التي زاد الاهتمام بها (الكرداوي، ٢٠١٥). تم استخدام لفظ "النجسية" في المنظمات للتعبير عن سلوكيات المديرين الهدامة في العمل، حيث يتضمن هذا اللفظ الكثير من المكونات والسمات التي قد تؤدي إلي انهيار الأخلاقيات في العمل، فهو يتضمن مظاهر الاستعلاء، وعدم التعاطف، وانتهاك المعايير الأخلاقية (الغرابلي، ٢٠١٨؛ النصاروي، ٢٠١٧). كما تؤدي نرجسية المديرين إلي قصور مهاراتهم وعلاقاتهم الاجتماعية مع العاملين داخل المنظمة، وهو ما يعيق بناء علاقات إنسانية بينهم وبين العاملين (عبد اللا، ٢٠١٩). يحرك دائماً المديرين النرجسيين نظرتهم لأنفسهم بأنهم أفضل من غيرهم، وأن لديهم قدرة علي تحقيق النجاح الشخصي، ويميلون إلي الغرور واستغلال السلطة، بجانب قوتهم التنظيمية، وثقتهم في قدراتهم. قد يؤثر هذا النوع من القادة علي العاملين بشكل سلبي، ويجعلهم يفكرون في ممارسات غير أخلاقية في العمل (الخرزعلي، ٢٠١٩). كما أن تلك السلوكيات تؤثر بالسلب علي الرضا الوظيفي للعاملين، وشيوع السلوكيات المضادة للإنتاج، والإخلال الوظيفي، وضعف الالتزام التنظيمي (الكرداوي، ٢٠١٥). وفي ضوء ذلك؛ تسعى هذه الدراسة إلي الإجابة علي التساؤل الرئيسي التالي:

هل تؤدي نرجسية المديرين إلي ضعف الالتزام التنظيمي لدي العاملين بشركات السياحة فئة (أ)؟

ويتفرع من هذا التساؤل أربعة تساؤلات فرعية كما يلي:

- ١- ما هو مستوى امتلاك المديرين بشركات السياحة فئة (أ) لخصائص المدير النرجسي؟
- ٢- ما هو مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين في شركات السياحة فئة (أ)؟
- ٣- هل تؤثر نرجسية المديرين علي الالتزام التنظيمي وأبعاده بشركات السياحة فئة (أ)؟
- ٤- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لمتغيري الدراسة (نرجسية المديرين، الالتزام التنظيمي) تعزي للمتغيرات الديموجرافية (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة)؟

الإطار النظري

نرجسية المديرين

مفهوم نرجسية المديرين

تشير النرجسية إلي شعور الفرد بالعظمة والتكبر علي غيره، وحببه الشديد للمناصب، ولا يتعاطف مع غيره، واستغلال غيره لتحقيق نجاحات شخصية (الكرداوي، ٢٠١٥). كما أنه ذلك الشخص الذي يهتم بنفسه فقط علي حساب غيره من المرؤوسين في العمل، ويحرص دائماً علي تحقيق احتياجاته الشخصية فقط، ويستغل سلطته بشكل سلبي (الخرزعلي، ٢٠١٩). كذلك يمكن تعريف المدير

النجسي بأنه ذلك المدير الذي يملكه الشعور الزائد بالعظمة وأهمية الذات والتكبر والإعجاب المفرط بالذات، بجانب استغلاله للآخرين لتحقيق النجاح وعدم التعاطف معهم (النصراوي، ٢٠١٧). بجانب ذلك؛ فالمدير النجسي هو ذلك الشخص المحب لذاته بشدة، ويركز انفعالاته حول نفسه وليس غيره (عبد اللا، ٢٠١٩).

سمات المديرين النرجسيين

تشير النرجسية إلي الإحساس بالذات بشكل مفرط، وغياب الشعور بالمودة والتآلف والتعاطف في العلاقات مع الغير (مفضل و خليل، ٢٠١٤). كما أشار (Salehi et al (2020) أن المدير النجسي يتسم بزيادة الإحساس بالوصول لأهدافه الشخصية، والشعور بالانتصار، والرغبة في خلق الخوف بين العاملين، وعدم التسامح مع النقد، والحاجة القوية إلي الإعجاب من الآخرين. وقد تنوعت الخصائص التي يتسم بها المدير النجسي؛ فهؤلاء المديرين لديهم قدر كبير من الخيال الذي يجعلهم يتصورون أنهم الأفضل والأنجح بالشركة، وإظهار بعض سلوكيات العجرفة والتعالي (عبد اللا، ٢٠١٩)، ومقارنة قدراتهم الشخصية بغيرهم، واعتقادهم الدائم بأنهم أشخاص استثنائيين، والحب الدائم لسماح كلمات الشكر والإعجاب والثناء المبالغ فيها لشخصيتهم (عيد والفقي، ٢٠٢١). كما ذكر النصراوي (٢٠١٧) أن المدير النجسي يشعر بأنه أفضل من الآخرين، وتنطوي تعاملاته علي درجة عالية من الغرور تجاه الآخرين وآرائهم، وصعوبة التواصل مع الآخرين وبناء علاقات معهم، ومحاولة السيطرة علي الآخرين وإحباطهم، وعدم الاعتراف بالخطأ وإلقاء اللوم علي الآخرين باستمرار، والتحول لشخص عدواني في حالة توجيه انتقادات له. بينما يري داهش (٢٠١٩) أن المدير النجسي يتسم بالشعور المبالغ فيه بإنجازاته وقدراته، وشعوره المفرط بالنجاح والتميز علي خلاف الواقع، والتركيز دائماً علي جذب إنتباه الآخرين وإعجابهم به، وعدم الاهتمام باحتياجات ومشاعر الآخرين. بالإضافة إلي ما سبق؛ فقد ذكر الغرابلي (٢٠١٨) الخصائص التالية للمدير النجسي:

- أ- الغطرسة: تشير إلي غرور المدير وتكبره علي غيره من العاملين، وتطاوله عليهم، وحب الذات بشدة، والسعي للسيطرة علي الآخرين، وهذا يرجع إلي شعور المدير بأنه أفضل من غيره، وأن آراءه هي الأهم، ويتجاهل آراء غيره، ودائماً ما يُلقي اللوم علي العاملين في حالة الفشل.
- ب- الإحساس المفرط بالذات: لدي هؤلاء المديرين شعور قوي بذاتهم، وأنهم أفضل من غيرهم حتى وإن كانوا لا يحققون النجاحات المطلوبة.
- ج- الرغبة في إعتراف الغير بنجاحهم وتميزهم.

وقد تتجاوز سمات المدير النجسي لتشمل الانشغال بأوهام النجاح اللامحدود، والاعتقاد بالتفرد بين الجميع، والميل نحو استغلال الغير لتحقيق ذاته، والحسد (Andreassen et al., 2012).

الآثار المترتبة علي نرجسية المديرين

تؤدي نرجسية المديرين إلي انتشار بعض السلوكيات غير الأخلاقية بين المديرين، بسبب رغبة هؤلاء المديرين في تولي المناصب وامتلاك السلطة لتحقيق أهدافهم الشخصية من خلال استخدام سلطاتهم في استغلال العاملين (الكرداوي، ٢٠١٥). وقد ينجح المديرين النرجسيين في المدى القصير، ولكن بمرور الوقت قد تتسبب سلوكياتهم النرجسية في تهديد بقاء وتطور شركاتهم (النصراوي، ٢٠١٧). تعد نرجسية المديرين من العوامل المؤثرة سلباً علي العاملين، حيث تؤدي إلي زيادة عصبيتهم وتوترهم في العمل، وانخفاض استغراقهم في العمل (مرزوق وآخرون، ٢٠١٩)، وظهور السلوكيات السلطوية، وانخفاض الإنتاجية (النصراوي، ٢٠١٧)، وزيادة مستوى التهكم التنظيمي (داهش، ٢٠١٩). كما أبرزت دراسة الكرداوي (٢٠١٥) أن ارتفاع مستوى نرجسية المديرين داخل المنظمات يقود العاملين لممارسات سلوكيات مضادة للإنتاج وتعطيل العمل، وانخفاض الروح المعنوية، والإحباط الوظيفي، وعدم الالتزام بتنفيذ القرارات، وغياب الشفافية في العمل.

علاوة علي ذلك؛ ذكر (Almsleki et al. (2021 أن الشخصية النرجسية للمديرين قد تكون معوقة لاتخاذ قرارات فعالة لصالح المنظمات، وهذا يرجع إلي مبالغتهم في قدراتهم وحكمتهم وسيطرتهم في العمل، بجانب الحاجة إلي ما يسمى بالنفاق التنظيمي دائماً، وهو ما يجعلهم ينصرفون عن الاهتمام بصالح العمل، والاهتمام بتحقيق ذاتهم فقط.

بجانب ما سبق؛ يري مرسي (٢٠١٨) أن هناك العديد من الآثار السلبية لدرجة المديرين داخل المنظمات، منها ما يلي:

- زيادة سلوكيات الانحراف في مكان العمل.
- انتهاك المعايير الأخلاقية في العمل.
- اتخاذ قرارات محفوفة بالمخاطر.
- مضايقة العاملين.
- ضعف الدوافع في العمل.
- إعاقة تبادل المعلومات.

بينما أضاف Salehi et al. (2021) أن تلك الآثار تتمثل فيما يلي:

- عدم استقرار فريق العمل.
- انخفاض أداء المنظمة.
- انخفاض المرونة في العمل.
- زيادة الصراعات والخلافات داخل المنظمة.
- زيادة القلق والتوتر والضغط الوظيفية في العمل.
- قد تؤدي إلي انتشار الممارسات غير الأخلاقية في العمل.

كذلك تؤدي نرجسية المديرين إلي ضعف تصورات العاملين حول مصداقية المديرين، والتي تنعكس علي حدوث ما يسمى بالصمت الوظيفي، وهو امتناع العاملين عن التحدث وطرح الآراء والمقترحات سواء لتطوير العمل أو لحل المشكلات، وهو ما يؤدي في النهاية إلي الإضرار بالمنظمة، وضعف الابتكار، وانخفاض الرضا الوظيفي، بجانب زيادة الاحتراق الوظيفي، وضعف الالتزام التنظيمي (Hamstra et al., 2021)، وانخفاض مستوي الأداء (الشرقاوي وسليم، ٢٠٢١).

مكونات شخصية المدير النرجسي

تتشكل شخصية المدير النرجسي من ثلاثة عناصر تتكامل مع بعضها البعض لتشكيل شخصية هذا المدير، وتتمثل تلك العناصر فيما يلي (الكرداوي، ٢٠١٥):

- الذات النرجسية: تتمثل أهم خصائص الذات النرجسية في الغرور والتكبر، والشعور بالقوة، والميل لعدم التعاطف مع الغير، والميل للسيطرة علي الآخرين، وافتقاد الواقعية في التعامل، ولا ينظر إلا لنفسه.
- علاقة المدير النرجسي بغيره: تقتصر علاقة المدير النرجسي بالعاملين إلي المودة والمحبة والتعاطف والمشاركة الوجدانية، فالعلاقات بينهم سطحية، بجانب اهتمام هذا النوع من المديرين بوجود بعض العاملين الذين يمدحون فيه باستمرار لتعزيز شعوره بذاته وذلك في مقابل منحهم المزيد من الحوافز المادية والمعنوية. كما أن هذا النوع من المديرين لا يميل إلي التسامح مع الغير، ولديهم رغبة في الانتقام ممن ينتقده، وكذلك ميله لاستخدام بعض الألفاظ السيئة في تعامله مع العاملين.
- إستراتيجيات الذات النرجسية: يلجأ المدير النرجسي إلي استخدام بعض الإستراتيجيات التي تجعله يفرض سلوكياته وشخصيته النرجسية علي العاملين. وتشمل هذه الإستراتيجيات بحثه المستمر علي المواقف التي تجعل الآخرين ينتبهون وينجذبون إليه، بجانب سعيه المستمر لتولي المناصب العليا لإرضاء رغبته في امتلاك السلطة وشعوره بالعظمة.

الالتزام التنظيمي

مفهوم الالتزام التنظيمي

ينطوي الالتزام التنظيمي على قبول الفرد لأهداف المنظمة، والمشاركة في تحقيق أهدافها، ورغبته في أن يكون جزءاً أساسياً فيها. كما أن الالتزام التنظيمي يعبر عن أي موقف بعكس ولاء الموظف للمنظمة لتحقيق النجاح والتقدم المستمر (Novitasari et al.,)

(2020). كما عرف كيرد وصفراي (٢٠٢١) الالتزام التنظيمي بأنه استعداد الموظف لقصاء حياته الوظيفية في العمل داخل منظمة ما، وتطابق أهدافه وقيمه مع أهدافها وقيمتها، ومشاركته في تحقيق أهدافها، والارتباط والولاء لها. ويرى الحربي (٢٠٢١) أن الالتزام التنظيمي هو درجة التوافق بين أهداف وقيم واحتياجات العاملين وأهداف وقيم واحتياجات المنظمة، ومدى استعدادهم لتحقيق رؤيتها ورسالتها، وبذل المزيد من الجهود من أجل استمرارها وبقائها. كذلك يعرف ربيع وعيسى (٢٠٢٢) الالتزام التنظيمي بأنه تمسك الفرد بالعمل داخل المنظمة وعدم تركها، نظراً لارتباطه ورضاه عن عمله، وحديثه الإيجابي عن المنظمة، وقناعته بأهدافها وقيمتها. وأخيراً يمكن تعريف الالتزام التنظيمي بأنه حالة نفسية تربط الموظف بالمنظمة، من خلال ثلاثة عناصر رئيسية وهم قبول الأهداف التنظيمية والإيمان بها، والاستعداد لبذل المزيد من الجهود لصالح المنظمة، والرغبة في الاستمرار بالعمل بالمنظمة (Imamoglu et al., 2019).

أهمية الالتزام التنظيمي

ازداد الاهتمام بالالتزام التنظيمي داخل المنظمات، نظراً لارتباطه بالسلوك الذي يوجه العاملين داخل منظماتهم، بجانب دوره الهام في تحفيز العاملين علي التطوير والتغيير التنظيمي، والالتزام تجاه مهام عملهم، ودوره في تحقيق النجاح التنظيمي (الشريبي وآخرون، ٢٠٢١). يعد الالتزام التنظيمي مؤشراً لنجاح المنظمة في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين، وتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء، وزيادة شعور العاملين بقيمتهم في العمل، وتنمية الروح المعنوية لديهم، وزيادة الإنتاجية (عبد الله، ٢٠٢١). كما يعد الالتزام التنظيمي مهماً للغاية لأن أهداف واحتياجات العاملين يجب أن تتوافق مع احتياجات المنظمة وأهدافها للحصول على أفضل نتائج منهم (Aranki et al., 2019). علاوة على ذلك؛ يستمد الالتزام التنظيمي أهميته من المزايا العديدة التي يحققها للمنظمة والفرد في نفس الوقت، والتي تتمثل فيما يلي (بونقاب، ٢٠٢١):

- زيادة رغبة العاملين في بذل المزيد من الجهود لتحقيق الأهداف التنظيمية.
- زيادة الارتباط والثقة التنظيمية.
- تحقيق الاستقرار الوظيفي.
- زيادة الفاعلية التنظيمية.

بالإضافة إلى ما سبق؛ يساهم التزام العاملين في وظائفهم في تحقيق ما يلي:

- أ- زيادة مشاركة المعرفة (Imamoglu et al., 2019).
- ب- تحسين الأداء الوظيفي (Sungu et al., 2019)
- ج- انخفاض معدل دوران العمالة (Pratama et al., 2022)
- د- زيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية (Purwanto et al., 2021).
- هـ- زيادة ولاء العاملين (Yao et al., 2019).

أبعاد الالتزام التنظيمي

أ- الالتزام العاطفي

يشير إلى ارتباط الموظف بالمنظمة وسعادته بالعمل فيها (عطية، ٢٠٢٢)، بجانب رغبته في الاستمرار بوظيفته نتيجة قبوله لأهدافها وقيمتها. يتأثر هذا النوع من الالتزام بجودة بيئة العمل التي يعمل بها الفرد، وتسمح له بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتطوير العمل (سعيد، ٢٠٢١). كما يعزز هذا الالتزام الدعم الجيد من قبل المنظمة للعاملين، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ليس فقط في تحديد إجراءات تنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الأهداف والخطط (Al-Romeedy, 2017).

ب- الالتزام الاستمراري

يشير إلى استمرار الموظف في عمله بالمنظمة نتيجة مقارنته بين المزايا التي يحصل عليها في وظيفته مقارنة بما سيفقده إذا ترك العمل (الزبيدي، ٢٠٢١). يرتبط هذا البعد بما يحفز العاملين علي البقاء داخل المنظمة مقابل ما سيفقده إذا ترك العمل بالشركة،

وخاصة المنافع المشتركة بين العاملين والمنظمة (الأجور، والمكافآت، والترقيات) وعدالة توزيع تلك المنافع (Al-Romeedy, 2017).

ج- الالتزام المعياري

الالتزام المعياري: يشير إلى شعور الموظف بضرورة استمرارية العمل بالمنظمة لما يمتلكه من قيم يؤمن بها (عطية، ٢٠٢٢). ينبع مصدر هذا الالتزام من القيم التي اكتسبها الفرد خلال عمله بالمنظمة وكذلك درجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله من درجة الاستقلالية والعدالة في العمل، وأهمية وتنوع المهارات، والمشاركة الفعالة من خلال البيئة التنظيمية الجيدة الفعالة (Al-Romeedy, 2017).

العوامل المؤثرة علي الالتزام التنظيمي

تناولت العديد من الدراسات السابقة العوامل المؤثرة علي الالتزام التنظيمي لدي العاملين، والتي أبرزت وجود من العوامل المؤثرة، منها ما هو راجع للإدارة، ومنها ما هو راجع للموظف نفسه. وفيما يلي أهم العوامل التي تؤثر علي الالتزام التنظيمي:

أ- السلوك القيادي (بن صافية وسعدو، ٢٠٢٠)، والسلوك الأخلاقي للمدير (شبعوات وقوجيل، ٢٠٢٠).

ب- السلوك التنظيمي (الاتجاهات والدافعية والتحفيز وضغوط العمل) (مرسال وعمر، ٢٠٢٠).

ج- التوجه الإستراتيجي للمنظمة (سليطين وحسين، ٢٠٢١).

د- درجة شعور العاملين بالأمان الوظيفي (كيرد وصفرائي، ٢٠٢١).

هـ- شعور العاملين بالعدالة التنظيمية (Imamoglu et al., 2019; Novitasari et al., 2020).

و- درجة الثقة التنظيمية (Dahmardeh & Nastiezaie, 2019).

ز- الثقافة التنظيمية التي تتبناها المنظمة (Aranki et al., 2019).

ح- الدعم التنظيمي المدرك (عطية، ٢٠٢٢).

ط- التسويق الداخلي (إسكات وآخرون، ٢٠٢٢).

ي- أنماط القيادة مثل القيادة الأخلاقية (الزبيدي، ٢٠٢١)، والقيادة التحويلية (الحربي، ٢٠٢١)، والقيادة الأبوية (أبو ناصر والعدساني، ٢٠٢١).

ك- تمكين العاملين (موسي وإبراهيم، ٢٠٢٢).

ل- استقامة القيادة (سعيد، ٢٠٢١).

م- ممارسات الموارد البشرية (الشمري وإسماعيل، ٢٠٢٢).

ن- الصحة التنظيمية وعناصرها المتمثلة في وضوح الأهداف، والروح المعنوية، واستغلال الموارد، وتوازن السلطة، والتكيف، والتماسك، والاتصالات، والإبداع، والاستقلالية، وحل المشكلات (ربيع وعيسى، ٢٠٢٢).

كذلك ذكر كير وصفرائي (٢٠٢١) أن علاقة الموظفين بالمديرين من العوامل المهمة المؤثرة علي التزامهم التنظيمي. كما أن هناك ارتباط بين ما يظهره المدير من سلوكيات داعمة ومحفزة للعاملين، ودافعة لهم للالتزام في العمل، وتنفيذ كافة مهام عملهم علي أكمل وجه (أبو ناصر والعدساني، ٢٠٢١).

منهجية الدراسة

أداة الدراسة

استخدمت الدراسة الاستقصاء كأداة رئيسية لتجميع البيانات. تضمنت الاستمارة ثلاثة محاور رئيسية، يتناول المحور الأول منها تحديد أهم الخصائص التي يتصف بها المديرين ورؤساء الأقسام بشركات السياحة فئة (أ) (خصائص نرجسية المدير)، بينما يتناول المحور الثاني تقييم مستوي الالتزام التنظيمي لدي العاملين في تلك الشركات، فيما تناول المحور الثالث التعرف علي الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة. يوضح جدول رقم (١) تصميم استمارة الاستقصاء.

جدول رقم (١) وصف أداة الدراسة

المحور	الأبعاد	عدد العبارات	الدراسات التي تم الاعتماد عليها لإعداد المقياس
١- خصائص نرجسية المدير		١٤	داهش، ٢٠١٩
٢- الالتزام التنظيمي	الالتزام العاطفي	٤	Meyer et al., 1993
	الالتزام الاستمراري	٤	
	الالتزام المعياري	٦	
٣- البيانات الديموجرافية	النوع، العمر، المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة		

تم تصميم الاستمارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يتضمن خمس درجات ما بين عدم الموافقة المطلقة إلى الموافقة المطلقة كما هو موضح بجدول رقم (٢).

جدول رقم (٢) مقياس ليكرت الخماسي

المستوى	لا أوافق	لا أوافق بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	١	٢	٣	٤	٥

كما يبين جدول رقم (٣) مستويات الموافقة وفق قيمة المتوسطات الحسابية لمقياس ليكرت الخماسي.

جدول رقم (٣) مستويات الموافقة وفق قيمة المتوسطات الحسابية لمقياس ليكرت الخماسي

المستوى	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً
مدي المتوسط الحسابي	١ إلى أقل من ١.٨	١.٨ إلى أقل من ٢.٦	٢.٦ إلى أقل من ٣.٤	٣.٤ إلى أقل من ٤.٢٠	٤.٢٠ فأكثر

وقد تم التحقق من الثبات والاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان باستخدام اختبار كرونباخ ألفا الذي تقدر قيمته ب (٠.٧٠) فأكثر، وذلك بهدف التأكد من صلاحية الاستمارة لقياس ما أعدت لقياسه، بجانب إمكانية الاعتماد علي نتائج الدراسة وتعميمها. يبين جدول رقم (٤) قيم كرونباخ ألفا لمتغيري الدراسة.

جدول رقم (٤) قيم كرونباخ ألفا لمتغيري الدراسة

القيمة	المتغير
٠.٨٤١	نرجسية المديرين
٠.٨٣٤	الالتزام التنظيمي
٠.٧٨٧	الالتزام العاطفي
٠.٨٣٠	الالتزام الاستمراري
٠.٧٤٤	الالتزام المعياري
٠.٧٩٩	الثبات الكلي

يوضح الجدول ارتفاع قيم كرونباخ ألفا عن القيمة المقدره ب (٠.٧٠)، حيث بلغت قيمة الثبات الكلي للاستقصاء (٠.٧٩٩)، بينما بلغت القيمة لمتغير نرجسية المديرين (٠.٨٤١)، و (٠.٨٣٤) لمتغير الالتزام التنظيمي. كذلك يبرز الجدول أن قيم كرونباخ ألفا جاءت (٠.٧٨٧) و (٠.٨٣٠) و (٠.٧٤٤) للالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري علي التوالي. تؤكد تلك النتائج أن أداة الدراسة يمكن الاعتماد عليها لقياس متغيرات الدراسة، وإمكانية الاعتماد علي نتائجها.

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركات السياحة فئة (أ) في محافظة القاهرة، والتي يقدر عددها بـ ١٢٥٤ شركة فئة (أ) وفقاً لوزارة السياحة والآثار (٢٠٢١). تم اختيار عينة عشوائية من العاملين في تلك الشركات نظراً لكبر حجم العينة وصعوبة توزيع الاستقصاء علي مجتمع الدراسة ككل. تم توزيع الاستمارة من خلال طريقتين كما يلي:

- تم توزيع ٣١٢ استمارة بشكل ورقي علي عينة من العاملين في شركات السياحة فئة (أ) بالقاهرة، وتم استرداد ٢٤٤ استمارة بنسبة استجابة بلغت ٧٨.٢٪.

- تم إعداد الاستمارة بشكل إلكتروني وإرسال الرابط إلي عينة من العاملين في شركات السياحة فئة (أ) بالقاهرة من خلال مواقع التواصل الاجتماعي وموقع لينكدن، حيث تم إرسال الرابط إلي ٤١٧ فرد، بينما تم الحصول علي ٣١٠ استجابة بنسبة ٧٤.٣٪.

بلغ إجمالي عدد الاستثمارات التي تم جمعها ورقياً وإلكترونياً ٥٥٤ استمارة، وبعد فحصها للتأكد من صلاحيتها للتحليل؛ تم استبعاد ٦١ استمارة لعدم اكتمال الإجابات علي بعض الأسئلة. بلغ إجمالي الاستثمارات الخاضعة للتحليل ٤٩٣ استمارة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- ١- معامل كرونباخ ألفا، والذي يستخدم لتقييم درجة الثبات والاعتمادية لأداة الدراسة.
- ٢- التحليل الوصفي (التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية) وذلك لتوضيح البيانات الديموجرافية لعينة الدراسة، وإبراز استجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة.
- ٣- معامل الارتباط لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين متغيري الدراسة.
- ٤- تحليل الانحدار البسيط لتحديد قيمة التأثير للمتغير المستقل علي المتغير التابع، وبيننا قيمة هذا التأثير.
- ٥- اختبار مان ويتني: لتحديد الفروق الإحصائية في استجابات عينة الدراسة بين عينتين مستقلتين.
- ٦- اختبار كروسكال والاس: لتحديد الفروق الإحصائية في استجابات عينة الدراسة بين أكثر من عينتين مستقلتين.

نتائج تحليل البيانات

البيانات الديموجرافية لعينة الدراسة

يبين جدول رقم (٥) البيانات الديموجرافية لعينة الدراسة من العاملين في شركات السياحة فئة (أ) بالقاهرة.

جدول رقم (٥) البيانات الديموجرافية لعينة الدراسة

البيانات	ك	%
النوع		
ذكر	٣١١	٦٣.٢
أنثي	١٨١	٣٦.٨
العمر		
أقل من ٣٠ سنة	٧١	١٤.٤
من ٣٠ إلي أقل من ٤٠ سنة	١٦٠	٣٢.٥
من ٤٠ إلي أقل من ٥٠ سنة	١٥٨	٣٢.١
٥٠ سنة فأكثر	١٠٣	٢٠.٩
المؤهل الدراسي		
متوسط	٨٨	١٧.٩

البيانات	ك	%
بكالوريوس	٣٣٣	٦٧.٧
دراسات عليا	٢٥	٥.١
أخرى	٤٦	٩.٣
عدد سنوات الخبرة		
أقل من ٥ سنوات	٧٥	١٥.٢
من ٥ إلي أقل من ١٠ سنوات	١٠٩	٢٢.٢
من ١٠ إلي أقل من ١٥ سنة	٢١١	٤٢.٩
١٥ سنة فأكثر	٩٧	١٩.٧

تبين النتائج بجدول رقم (٥) أن ما يقارب من ثلثي العينة كانوا ذكوراً بواقع ٣١١ فرد ونسبة ٦٠.٦٪، بينما كان عدد الإناث ١٨١ فرد ونسبة ٣٦.٨٪. كما يُظهر الجدول أن الفئة العمرية (من ٣٠ إلي أقل من ٤٠ سنة) كانت الأعلى بنسبة ٣٢.٥٪، يليها الفئة العمرية (من ٤٠ إلي أقل من ٥٠ سنة) بنسبة ٣٢.١٪، ثم الفئة العمرية (٥٠ سنة فأكثر) بنسبة ٢٠.٩٪، وأخيراً الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة) بنسبة ١٤.٤٪. علاوة على ذلك؛ كان أكثر من ثلثي أفراد العينة حاصلين على بكالوريوس بنسبة ٦٧.٧٪. أما بالنسبة لعدد سنوات الخبرة؛ هناك ٤٢.٩٪ من إجمالي لديهم سنوات خبرة (من ١٠ إلي أقل من ١٥ سنة)، يليهم من لديهم سنوات خبرة (من ٥ إلي أقل من ١٠ سنوات) بنسبة ٢٢.٢٪، ثم من لديهم سنوات خبرة (١٥ سنة فأكثر) بنسبة ١٩.٧٪، وأخيراً من لديهم سنوات خبرة (أقل من ٥ سنوات) بنسبة ١٥.٢٪.

الإجابة علي تساؤلات الدراسة

١- ما هو مستوى امتلاك المديرين بشركات السياحة فئة (أ) لخصائص المدير النرجسي؟

للإجابة علي هذا التساؤل؛ تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لتحديد استجابات العاملين في شركات السياحة فئة (أ) حول الخصائص التي يتصف بها مديريهم في العمل والمرتبطة بخصائص المدير النرجسي كما هو موضح بجدول رقم (٦).

جدول رقم (٦) خصائص المدير النرجسي

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	مستوي الموافقة
١. يعتقد مديري في العمل أنه الأفضل والجميع يُشعره بذلك	٢.١٧	٠.٨٥٧	١٣	منخفضة
٢. يرغب مديري في العمل أن يكون محور اهتمام الجميع	٢.٠٦	٠.٨٤٦	١٤	منخفضة
٣. يعتقد مديري في العمل أنه شخص مميز عن معظم العاملين بالشركة	٢.٢٤	٠.٩٧٧	١١	منخفضة
٤. لدي مديري في العمل شغف بالسلطة وتملك النفوذ علي الآخرين	٢.٣٤	١.٠٧	٩	منخفضة
٥. من السهل علي مديري في العمل التلاعب بمشاعر الآخرين	٢.٢٠	٠.٩٤٤	١٢	منخفضة
٦. يشعر مديري في العمل أن احترام الآخرين شيء مستحق له	٣.٥٧	٠.٩٨٩	١	مرتفعة
٧. مديري في العمل لا يدع فرصة إلا ويقتنصها	٣.٤٤	١.٠٢	٢	مرتفعة
٨. يعرف مديري في العمل ما يفعله بدقة	٣.٤٢	١.٠٥	٣	مرتفعة
٩. يعتقد مديري في العمل بأن الجميع يحبون أن يسمعوا حديثه	٢.٣٢	١.٠٣	١٠	منخفضة
١٠. يتوقع مديري في العمل قيام الآخرين بواجبات عظيمة نحوه	٢.٥٤	١.١٦	٥	منخفضة
١١. يرغب مديري في العمل في إدراك الآخرين لسلطته	٢.٤٠	١.٠٤	٨	منخفضة
١٢. لدي مديري في العمل القدرة علي جعل الآخرين يصدقون أي شيء	٢.٤٦	١.٠٨	٧	منخفضة

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	مستوى الموافقة
١٣. يشعر مديري في العمل بأنه الجميع يجب أن يتعلم منه	٢.٤٨	١.١٠	٦	منخفضة
١٤. لا يحب مديري في العمل أن يكون أحد مثله	٢.٦٢	١.٢١	٤	متوسطة
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام				
	٢.٥٦	٠.٤٩٦		منخفضة

تبيّن النتائج بجدول رقم (٦) انخفاض مستوى خصائص المدير النرجسية بين مديري شركات السياحة فئة (أ) من وجهة نظر العاملين فيها، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٢.٥٦، بينما بلغ الانحراف المعياري ٠.٤٩٦. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات خصائص نرجسية المديرين ما بين ٣.٥٧ و ٢.٠٦. وقد جاءت العبارة رقم (٦) التي تشير إلي "يشعر مديري في العمل أن احترام الآخرين شيء مستحق له" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ ٣.٥٧ وانحراف معياري ٠.٩٨٩، وجاء بعدها العبارة رقم (٧) التي تشير إلي "مديري في العمل لا يدع فرصة إلا ويقتصها" بمتوسط حسابي بلغ ٢.٤٤ وانحراف معياري ١.٠٢، وأخيراً جاءت العبارة رقم (٢) التي تشير إلي "يرغب مديري في العمل أن يكون محور اهتمام الجميع" بمتوسط حسابي بلغ ٢.٠٦، وانحراف معياري ٠.٠٨٤٦.

٢- ما هو مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين في شركات السياحة فئة (أ)؟

للإجابة علي هذا التساؤل؛ تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعيارية لتحديد استجابات العاملين في شركات السياحة فئة (أ) حول درجة التزامهم التنظيمي بأبعادها الثلاثة (الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري) كما هو موضح في جدول رقم (٧).

جدول رقم (٧) مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	مستوى الموافقة
الالتزام العاطفي				
١. سأكون سعيداً لقضاء بقية حياتي المهنية في الشركة	٣.٤٤	٠.٩٢٧	٢	مرتفعة
٢. أشعر كما لو أن مشاكل الشركة هي مشكلتي	٣.٤٠	١.٠٠	٣	مرتفعة
٣. أشعر بإحساس قوي بالانتماء إلى الشركة	٣.٣٣	١.٠٠٤	٤	متوسطة
٤. أشعر بأنني جزء من العائلة في الشركة	٣.٥٤	١.٠٠٣	١	مرتفعة
٤. أشعر بأنني جزء من العائلة في الشركة	٣.٥١	١.٠٠٣	٢	مرتفعة
الالتزام الاستمراري				
١. سيكون من الصعب جداً بالنسبة لي مغادرة الشركة الآن حتى لو أردت ذلك	٣.٤١	٠.٩١٧	٣	مرتفعة
٢. في الوقت الحالي؛ يعد البقاء مع الشركة أمراً ضرورياً	٣.٥٧	١.٠٠	١	مرتفعة
٣. إن الكثير من الأمور في حياتي ستتعدل إذا قررت أن أغادر الشركة الآن	٣.٢١	١.١٠	٤	متوسطة
٤. أشعر أن لدي خيارات قليلة جداً لأفكر في ترك هذه الشركة	٣.٤٠	١.٠٠٢	٣	مرتفعة
٤. أشعر أن لدي خيارات قليلة جداً لأفكر في ترك هذه الشركة	٣.٤٨	١.٠٠٦	٢	مرتفعة
الالتزام المعياري				
١. أشعر بالالتزام بالبقاء مع صاحب العمل الحالي	٣.٥٠	٠.٩٠٤	١	مرتفعة
٢. حتى لو كان ذلك لمصلحتي، أشعر أنه سيكون من الخطأ ترك الشركة الآن	٣.٣٤	١.٠٠٨	٦	متوسطة
٢. حتى لو كان ذلك لمصلحتي، أشعر أنه سيكون من الخطأ ترك الشركة الآن	٣.٤٨	١.٠٠١	٤	مرتفعة

مرتفعة	٣	١.٠٠	٣.٥١	٣. ساشعر بالذنب إذا تركت الشركة الآن
مرتفعة	٢	١.٠٢	٣.٥٧	٤. هذه الشركة تستحق ولائي
مرتفعة	٥	١.٠٦	٣.٤٤	٥. لن أترك الشركة الآن لأن لدي شعور بالالتزام تجاه الأشخاص فيها
مرتفعة	١	٠.٩٨٢	٣.٦٣	٦. أنا مدين بالكثير للشركة
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام				
مرتفعة		٠.٨٨١	٣.٤٥	

توضح النتائج بجدول رقم (٧) ارتفاع مستوي الالتزام التنظيمي لدي العاملين في شركات السياحة فئة (أ) نسبياً، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣.٤٥، وبلغ الانحراف المعياري ٠.٨٨١. كما تبين النتائج بالجدول أن الالتزام المعياري كان الأعلى بين أبعاد الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي بلغ ٣.٥٠ وانحراف معياري ٠.٩٠٤، يليه الالتزام العاطفي بمتوسط حسابي بلغ ٣.٤٤ وانحراف معياري ٠.٩٢٧، وأخيراً الالتزام الاستمراري بمتوسط حسابي ٣.٤١ وانحراف معياري ٠.٩١٧. فيما يتعلق بعبارات بُعد الالتزام العاطفي؛ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين ٣.٥٤ و ٣.٣٣، وقد جاءت العبارة رقم (٣) والتي تشير إلي "أشعر بإحساس قوي بالانتماء إلي الشركة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ ٣.٥٤ وانحراف معياري ١.٠٠٣، بينما جاءت العبارة رقم (٢) التي تشير إلي "أشعر كما لو أن مشاكل الشركة هي مشكلتي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٣.٣٣ وانحراف معياري ١.٠٠٤.

أما بالنسبة لعبارات بُعد الالتزام الاستمراري؛ فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين ٣.٥٧ و ٣.٢١، وجاءت العبارة رقم (١) التي تشير إلي "سيكون من الصعب جداً بالنسبة لي مغادرة الشركة حتى لو أردت ذلك" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٣.٥٧ وانحراف معياري ١.٠٠٠، فيما جاءت العبارة رقم (٢) التي تشير إلي "في الوقت الحالي؛ يعد البقاء مع الشركة أمراً ضرورياً" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٣.٢١ وانحراف معياري ١.١٠. وأخيراً؛ فيما يتعلق بعبارات الالتزام المعياري؛ فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين ٣.٦٣ و ٣.٣٤، وقد جاءت العبارة رقم (٦) التي تشير إلي "أنا مدين بالكثير للشركة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٣.٦٣ وانحراف معياري ٠.٩٨٢، بينما جاءت العبارة رقم (١) التي تشير إلي "أشعر بالالتزام بالبقاء مع صاحب العمل الحالي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٣.٣٤ وانحراف معياري ١.٠٠٨.

٣- هل تؤثر نرجسية المديرين علي الالتزام التنظيمي وأبعاده بشركات السياحة فئة (أ)؟

للإجابة علي هذا التساؤل؛ تم إجراء اختبار معامل الارتباط وتحليل الانحدار البسيط للتعرف علي مدي وجود علاقة بين نرجسية المديرين والالتزام التنظيمي وأبعادها الثلاثة، وتحديد قيمة تأثير نرجسية المديرين علي مستوي الالتزام التنظيمي لدي العاملين في شركات السياحة فئة (أ).

أ- أثر نرجسية المديرين علي الالتزام التنظيمي لدي العاملين في شركات السياحة فئة (أ)

يوضح جدول رقم (٨) نتائج تحليل معامل الارتباط، وتحليل الانحدار البسيط لأثر نرجسية المديرين علي الالتزام التنظيمي.

جدول رقم (٨) معاملات انحدار نرجسية المديرين علي الالتزام التنظيمي

Sig.	t المحسوبة	معامل التحديد	معامل الارتباط	قيمة f	معامل الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري	معامل الانحدار B	
٠.٠٠٠٠	٥٨.٦٧٤	٠.٦٦٤	-٠.٨١٥	٩٦٧.٤٣١		٠.١٢٣	٧.١٩٧	ثابت الانحدار
٠.٠٠٠٠	٣١.١٠٤-				-٠.٨١٥	٠.٠٤٧	-١.٤٤٦	نرجسية المديرين

توضح نتائج جدول رقم (٨) وجود علاقة ارتباط معنوية بين نرجسية المديرين والالتزام التنظيمي لدي العاملين في شركات السياحة فئة (أ) (المعنوية أقل من ٠.٠١). وقد بلغت قيمة معامل الارتباط -٠.٨١٥، وهو ارتباط عكسي قوي، وهذا يعني أنه كلما انخفض مستوى نرجسية المديرين في شركات السياحة فئة (أ)، كلما زاد مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين في تلك الشركات. كما يتضح أن هناك تأثير معنوي وعكسي من نرجسية المديرين علي الالتزام التنظيمي للعاملين في تلك الشركات، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٩٦٧.٤٣١) بمستوي معنوية أقل من ٠.٠١، وهي أكبر من قيمتها الجدولية، مما يدل علي معنوية التأثير. كما يوضح الجدول أن معامل الانحدار بلغ (٠.٦٦٤)، وهو ما يعني أن نرجسية المديرين تفسر ما نسبته (٦٦.٤٪) من التغيرات المعاكسة التي تطرأ علي الالتزام التنظيمي للعاملين في شركات السياحة فئة (أ).

ب- أثر نرجسية المديرين علي الالتزام العاطفي لدي العاملين في شركات السياحة فئة (أ)
يوضح جدول رقم (٩) نتائج تحليل معامل الارتباط، وتحليل الانحدار البسيط لأثر نرجسية المديرين علي الالتزام العاطفي.

جدول رقم (٩) معاملات انحدار نرجسية المديرين علي الالتزام العاطفي

Sig.	t المحسوبة	معامل التحديد	معامل الارتباط	قيمة f	معامل الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري	معامل الانحدار B	
٠.٠٠٠٠	٥٤.٣٧٢	٠.٦٣٦	-٠.٧٩٨	٨٥٦.٣١١		٠.١٣٤	٧.٣٠٣	ثابت الانحدار
٠.٠٠٠٠	-٢٩.٢٦٣				-٠.٧٩٨	٠.٠٥١	-١.٤٩٠	نرجسية المديرين

توضح نتائج جدول رقم (٩) وجود علاقة ارتباط معنوية بين نرجسية المديرين والالتزام العاطفي لدي العاملين في شركات السياحة فئة (أ) (المعنوية أقل من ٠.٠١). وقد بلغت قيمة معامل الارتباط -٠.٧٩٨، وهو ارتباط عكسي قوي، وهذا يعني أنه كلما انخفض مستوى نرجسية المديرين في شركات السياحة فئة (أ)، كلما زاد مستوى الالتزام العاطفي لدي العاملين في تلك الشركات. كما يتضح أن هناك تأثير معنوي وعكسي من نرجسية المديرين علي الالتزام العاطفي للعاملين في تلك الشركات، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٨٥٦.٣١١) بمستوي معنوية أقل من ٠.٠١، وهي أكبر من قيمتها الجدولية، مما يدل علي معنوية التأثير. كما يوضح الجدول أن معامل الانحدار بلغ (٠.٦٣٦)، وهو ما يعني أن نرجسية المديرين تفسر ما نسبته (٦٣.٦٪) من التغيرات المعاكسة التي تطرأ علي الالتزام العاطفي للعاملين في شركات السياحة فئة (أ).

ج- أثر نرجسية المديرين علي الالتزام الاستمراري لدي العاملين في شركات السياحة فئة (أ)
يوضح جدول رقم (١٠) نتائج تحليل معامل الارتباط، وتحليل الانحدار البسيط لأثر نرجسية المديرين علي الالتزام الاستمراري.

جدول رقم (١٠) معاملات انحدار نرجسية المديرين علي الالتزام الاستمراري

Sig.	t المحسوبة	معامل التحديد	معامل الارتباط	قيمة f	معامل الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري	معامل الانحدار B	
٠.٠٠٠٠	٥٣.٨٥٣	٠.٦٣٠	-٠.٧٤٩	٨٣٥.٥٨٣		٠.١٣٤	٧.٢١٥	ثابت الانحدار

٠.٠٠٠٠	٢٨.٩٠٦-				٠.٧٩٤-	٠.٠٥١	١.٤٦٨-	نرجسية المديرين
--------	---------	--	--	--	--------	-------	--------	-----------------

توضح نتائج جدول رقم (١) وجود علاقة ارتباط معنوية بين نرجسية المديرين والالتزام الاستمراري لدي العاملين في شركات السياحة فئة (أ) (المعنوية أقل من ٠.٠٠١). وقد بلغت قيمة معامل الارتباط -٠.٧٤٩، وهو ارتباط عكسي قوي، وهذا يعني أنه كلما انخفض مستوى نرجسية المديرين في شركات السياحة فئة (أ)، كلما زاد مستوى الالتزام الاستمراري لدي العاملين في تلك الشركات. كما يتضح أن هناك تأثير معنوي وعكسي من نرجسية المديرين علي الالتزام الاستمراري للعاملين في تلك الشركات، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٨٣٥.٥٨٣) بمستوي معنوية أقل من ٠.٠٠١، وهي أكبر من قيمتها الجدولية، مما يدل علي معنوية التأثير. كما يوضح الجدول أن معامل الانحدار بلغ (٠.٦٣٠)، وهو ما يعني أن نرجسية المديرين تفسر ما نسبته (٦٣٪) من التغيرات المعاكسة التي تطرأ علي الالتزام الاستمراري للعاملين في شركات السياحة فئة (أ).

د- أثر نرجسية المديرين علي الالتزام المعياري لدي العاملين في شركات السياحة فئة (أ)

يوضح جدول رقم (١١) نتائج تحليل معامل الارتباط، وتحليل الانحدار البسيط لأثر نرجسية المديرين علي الالتزام المعياري.

جدول رقم (١١) معاملات انحدار نرجسية المديرين علي الالتزام المعياري

Sig.	t المحسوبة	معامل التحديد	معامل الارتباط	قيمة f	معامل الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري	معامل الانحدار B	
٠.٠٠٠٠	٤٩.٩٢١	٠.٥٧٤	٠.٧٥٨-	٦٦٠.٨٨٤		٠.١٤٢	٧.٠٧٢	ثابت الانحدار
٠.٠٠٠٠	٢٥.٧٠٨-				٠.٧٥٨-	٠.٠٥٤	١.٣٨١-	نرجسية المديرين

توضح نتائج جدول رقم (١١) وجود علاقة ارتباط معنوية بين نرجسية المديرين والالتزام المعياري لدي العاملين في شركات السياحة فئة (أ) (المعنوية أقل من ٠.٠٠١). وقد بلغت قيمة معامل الارتباط -٠.٧٥٨، وهو ارتباط عكسي قوي، وهذا يعني أنه كلما انخفض مستوى نرجسية المديرين في شركات السياحة فئة (أ)، كلما زاد مستوى الالتزام المعياري لدي العاملين في تلك الشركات. كما يتضح أن هناك تأثير معنوي وعكسي من نرجسية المديرين علي الالتزام المعياري للعاملين في تلك الشركات، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٦٦٠.٨٨٤) بمستوي معنوية أقل من ٠.٠٠١، وهي أكبر من قيمتها الجدولية، مما يدل علي معنوية التأثير. كما يوضح الجدول أن معامل الانحدار بلغ (٠.٥٧٤)، وهو ما يعني أن نرجسية المديرين تفسر ما نسبته (٥٧.٤٪) من التغيرات المعاكسة التي تطرأ علي الالتزام المعياري للعاملين في شركات السياحة فئة (أ).

٤- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لمتغيري الدراسة (نرجسية المديرين، الالتزام التنظيمي) تعزي للمتغيرات الديموجرافية (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة)؟

للإجابة علي هذا التساؤل؛ تم إجراء اختبار مان ويتني لاختبار الفروق الإحصائية في استجابات عينة الدراسة لمتغيري الدراسة والتي تعزي للنوع، بينما تم إجراء اختبار كروسكال والاس لاختبار الفروق الإحصائية في استجابة عينة الدراسة لمتغيري الدراسة والتي تعزي للعمر، والمؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخبرة.

أ- نتائج اختبار مان ويتني

يوضح جدول رقم (١٢) نتائج اختبار مان ويتني لاستجابات عينة الدراسة لمتغير نرجسية المديرين، ومتغير الالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) والتي تعزي للنوع.

جدول (١٢) نتائج اختبار مان ويتني

المتغير	النوع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	U قيمة	Z قيمة	قيمة الدلالة	مستوي الدلالة
نرجسية المديرين	ذكر	٣١١	٢٤٤.٠٦	٧٥٩.٠٣	٢٧٣٨٧	-	٠.٦١٦	غير دال إحصائياً
	أنثى	١٨١	٢٥٠.٦٩	٤٥٣٧٥				
الالتزام التنظيمي	ذكر	٣١١	٢٥٣.٦٢	٧٨٨٧٦.٥	٢٥٩٣٠.٥	-	٠.١٤٤	غير دال إحصائياً
	أنثى	١٨١	٢٣٤.٢٦	٤٢٤٠١.٥				
الالتزام العاطفي	ذكر	٣١١	٢٥٣.٧٥	٧٨٩١٦	٢٥٨٩١	-	٠.١٣٣	غير دال إحصائياً
	أنثى	١٨١	٢٣٤.٠٤	٤٢٣٦٢				
الالتزام الاستمراري	ذكر	٣١١	٢٥٠.٩٣	٧٨٠٤٠.٥	٢٦٧٦٦.٥	-	٠.٣٥٩	غير دال إحصائياً
	أنثى	١٨١	٢٣٨.٨٨	٤٣٢٣٧.٥				
الالتزام المعياري	ذكر	٣١١	٢٥٦.٠٤	٧٩٦٢٨.٥	٢٥١٧٨.٥	-	٠.٠٤٩	دال إحصائياً
	أنثى	١٨١	٢٣٠.١١	٤١٦٤٩.٥				

يوضح جدول رقم (١٢) عدم وجود فروق إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير نرجسية المديرين (الدلالة = ٠.٦١٦)، وكذلك الالتزام التنظيمي (الدلالة = ٠.١٤٤)، بجانب عدم وجود فروق إحصائية في بُعدي الالتزام العاطفي (الدلالة = ٠.١٣٣)، والالتزام الاستمراري (الدلالة = ٠.٣٥٩) تعزي للنوع، حيث كانت قيمة الدلالة أكبر من ٠.٠٥٥. بينما تبين النتائج وجود فروق إحصائية في استجابات أفراد العينة لُبعد الالتزام المعياري (الدلالة = ٠.٠٤٩) تعزي للنوع، حيث كانت قيمة الدلالة أقل من ٠.٠٥٥.

ب- نتائج اختبار كروسكال والاس

أولاً: الفروق الإحصائية التي تعزي لمتغير العمر

يوضح جدول رقم (١٣) نتائج اختبار كروسكال والاس لاستجابات عينة الدراسة لمتغير نرجسية المديرين، وبتغير الالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) والتي تعزي للعمر.

جدول رقم (١٣) نتائج اختبار كروسكال والاس لمتغيري الدراسة وفق متغير العمر

العمر	العدد	متوسط الرتب	قيمة كاي تربيع	درجات الحرية	قيمة الدلالة	مستوي الدلالة
أقل من ٣٠ سنة	٧١	٢٣٤.١٣	٤.٢٩٧	٣	٠.٢٣١	غير دال إحصائياً
	١٦٠	٢٣٦.٤٩				
	١٥٨	٢٤٦.٦٣				
	١٠٣	٢٧٠.٣٩				
أقل من ٣٠ سنة	٧١	٢٨١.٦٦	٩.٠٦٣	٣	٠.٠٢٨	دال إحصائياً
	١٦٠	٢٥٢.٧٢				
	١٥٨	٢٤٣.٣٣				
	١٠٣	٢١٧.٤٧				
أقل من ٣٠ سنة	٧١	٢٧١.٤٩	٥.٩١٠	٣	٠.١١٦	غير دال إحصائياً
	١٦٠	٢٥١.٨٦				
	١٥٨	٢٤٦.٥٣				

مستوي الدلالة	قيمة الدلالة	درجات الحرية	قيمة كاي تربيع	متوسط الرتب	العدد	العمر	
				٢٢٠.٩٠	١٠٣	٥٠ سنة فأكثر	
غير دال إحصائياً	٠.٠٨٨	٣	٦.٥٤٠	٢٧٣.٧٥	٧١	أقل من ٣٠ سنة	الالتزام الاستمراري
				٢٥٤.٠٧	١٦٠	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
				٢٤٣.٠١	١٥٨	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
				٢٢١.٣١	١٠٣	٥٠ سنة فأكثر	
دال إحصائياً	٠.٠٠٩	٣	١١.٥٨٢	٢٩١.٩٩	٧١	أقل من ٣٠ سنة	الالتزام المعياري
				٢٤٦.٥٥	١٦٠	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
				٢٤٤.٣٩	١٥٨	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
				٢١٨.٣١	١٠٣	٥٠ سنة فأكثر	

يوضح جدول رقم (١٣) عدم وجود فروق إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير نرجسية المديرين (الدلالة = ٠.٢٣١)، ويُعد الالتزام العاطفي (الدلالة = ٠.١١٦)، ويُعد الالتزام الاستمراري (الدلالة = ٠.٠٨٨) تعزي للعمر، حيث كانت قيمة الدلالة أكبر من ٠.٠٥. بينما توضح النتائج وجود فروق إحصائية في استجابات أفراد العينة لمتغير الالتزام التنظيمي (الدلالة = ٠.٠٢٨)، ويُعد الالتزام المعياري (الدلالة = ٠.٠٠٩) تعزي للعمر، حيث كانت قيمة الدلالة أقل من ٠.٠٥.

ثانياً: الفروق الإحصائية التي تعزي لمتغير المؤهل الدراسي

يوضح جدول رقم (١٤) نتائج اختبار كروسكال والاس لاستجابات عينة الدراسة لمتغير نرجسية المديرين، وبتغير الالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) والتي تعزي للمؤهل الدراسي.

جدول رقم (١٤) نتائج اختبار كروسكال والاس لمتغيري الدراسة وفق متغير المؤهل الدراسي

مستوي الدلالة	قيمة الدلالة	درجات الحرية	قيمة كاي تربيع	متوسط الرتب	العدد	المؤهل الدراسي	
دال إحصائياً	٠.٠٠٠٠	٣	٢٤.٤٢٣	٢٩٩.٤٥	٨٨	متوسط	نرجسية المديرين
				٢٣٢.٦٩	٣٣٣	بكالوريوس	
				٣١٣.٣٤	٢٥	دراسات عليا	
				٢٠٨.٨٦	٤٦	أخرى	
دال إحصائياً	٠.٠٠٠٠	٣	٢٢.١٤٦	٢٠٤.٩٧	٨٨	متوسط	الالتزام التنظيمي
				٢٤٩.٢٤	٣٣٣	بكالوريوس	
				٢١٥.٨٤	٢٥	دراسات عليا	
				٣٢٢.٧٩	٤٦	أخرى	
دال إحصائياً	٠.٠٠٠١	٣	١٦.٥٧٤	٢١٢.٤٤	٨٨	متوسط	الالتزام العاطفي
				٢٤٨.٢٤	٣٣٣	بكالوريوس	
				٢٢٠.١٠	٢٥	دراسات عليا	
				٣١٣.٤١	٤٦	أخرى	
دال إحصائياً	٠.٠٠٠٠	٣	٢٣.٩٤٣	٢٠٣.٦٧	٨٨	متوسط	الالتزام الاستمراري
				٢٤٩.٦٥	٣٣٣	بكالوريوس	

				٢١٢.١٠	٢٥	دراسات عليا	
				٣٢٤.٣٣	٤٦	أخرى	
دال إحصائياً	٠.٠٠٠٠	٣	١٨.٨٢٨	٢١١.٢٢	٨٨	متوسط	الالتزام المعيارى
				٢٤٨.٦٩	٣٣٣	بكالوريوس	
				٢١١.٢٠	٢٥	دراسات عليا	
				٣١٧.٣٣	٤٦	أخرى	

يوضح جدول رقم (١٤) وجود فروق إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير نرجسية المديرين (الدلالة = ٠.٠٠٠٠)، و متغير الالتزام التنظيمي (الدلالة = ٠.٠٠٠٠)، وكذلك وجود فروق في إحصائية في استجابات أفراد العينة للأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي؛ الالتزام العاطفي (الدلالة = ٠.٠٠٠١) والالتزام الاستمراري (الدلالة = ٠.٠٠٠٠)، والالتزام المعيارى (الدلالة = ٠.٠٠٠٠) تعزى للمؤهل الدراسي، حيث كانت قيمة الدلالة أقل من ٠.٠٠٥.

ثالثاً: الفروق الإحصائية التي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة

يوضح جدول رقم (١٥) نتائج اختبار كروسكال والاس لاستجابات عينة الدراسة لمتغير نرجسية المديرين، و متغير الالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعيارى) والتي تعزى لعدد سنوات الخبرة.

جدول رقم (١٥) نتائج اختبار كروسكال والاس لمتغيري الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	درجات الحرية	قيمة كاي تربيع	متوسط الرتب	العدد	العمر	
غير دال إحصائياً	٠.٠٠٦٩	٣	٧.٠٩٥	٢٤٢.٨٥	٧٥	أقل من ٥ سنوات	نرجسية المديرين
				٢١٦.٥١	١٠٩	من ٥ إلي أقل من ١٠ سنوات	
				٢٥٩.٦٢	٢١١	من ١٠ إلي أقل من ١٥ سنة	
				٢٥٤.٤٩	٩٧	١٥ سنة فأكثر	
دال إحصائياً	٠.٠٠٠٣	٣	١٤.٠٥٠	٢٢٩.١٩	٧٥	أقل من ٥ سنوات	الالتزام التنظيمي
				٢٩١.٢٣	١٠٩	من ٥ إلي أقل من ١٠ سنوات	
				٢٣٥.٧٧	٢١١	من ١٠ إلي أقل من ١٥ سنة	
				٢٣٢.٩٦	٩٧	١٥ سنة فأكثر	
دال إحصائياً	٠.٠٠٠١	٣	١٥.٩٥٦	٢٣٣.٦٩	٧٥	أقل من ٥ سنوات	الالتزام العاطفي
				٢٩٣.٨٦	١٠٩	من ٥ إلي أقل من ١٠ سنوات	
				٢٣٣.٣٧	٢١١	من ١٠ إلي أقل من ١٥ سنة	
				٢٣١.٧٥	٩٧	١٥ سنة فأكثر	
دال إحصائياً	٠.٠٠١٩	٣	٩.٩٧٣	٢٢٧.٧٧	٧٥	أقل من ٥ سنوات	الالتزام الاستمراري
				٢٨٣.٣٣	١٠٩	من ٥ إلي أقل من ١٠ سنوات	
				٢٣٩.٠٢	٢١١	من ١٠ إلي أقل من ١٥ سنة	
				٢٣٥.٨٦	٩٧	١٥ سنة فأكثر	
دال إحصائياً	٠.٠٠٠٤	٣	١٣.١٢٤	٢٣٠.٦٩	٧٥	أقل من ٥ سنوات	الالتزام المعيارى
				٢٨٩.٤٩	١٠٩	من ٥ إلي أقل من ١٠ سنوات	
				٢٣٥.٤٣	٢١١	من ١٠ إلي أقل من ١٥ سنة	

				٢٣٤.٤٨	٩٧	١٥ سنة فأكثر
--	--	--	--	--------	----	--------------

يوضح جدول رقم (١٥) عدم وجود فروق إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير نرجسية المديرين (الدلالة = ٠.٠٦٩) تعزي لعدد سنوات الخبرة، حيث كانت قيمة الدلالة أكبر من ٠.٠٠٥. بينما توضح النتائج وجود فروق إحصائية في استجابات أفراد العينة لمتغير الالتزام التنظيمي (الدلالة = ٠.٠٠٣)، وبُعد الالتزام العاطفي (الدلالة = ٠.٠٠١)، كذلك بُعد الالتزام الاستمراري (الدلالة = ٠.٠١٩)، وبُعد الالتزام المعياري (الدلالة = ٠.٠٠٤) تعزي لعدد سنوات الخبرة، حيث كانت قيمة الدلالة أقل من ٠.٠٠٥.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

أبرزت نتائج الدراسة أن هناك مستوى منخفض لخصائص المدير النرجسية لدي مديري شركات السياحة فئة (أ) من وجهة نظر العاملين فيها. كذلك أوضحت نتائج الدراسة وجود درجة مرتفعة نسبياً من الالتزام التنظيمي لدي العاملين في شركات السياحة فئة (أ)، وكانت درجة الالتزام المعياري الأقوى، يليها درجة الالتزام العاطفي، ثم درجة الالتزام الاستمراري.

كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية وعكسية بين نرجسية المديرين والالتزام التنظيمي لدي العاملين في شركات السياحة، بجانب وجود تأثير معنوي وسلبى لنرجسية المديرين علي الالتزام التنظيمي لهؤلاء العاملين. علاوة علي ذلك؛ أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية وعكسية أيضاً بين نرجسية المديرين وأبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة، وكذلك وجود تأثير معنوي وسلبى لنرجسية المديرين علي الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي، وكان تأثير نرجسية المديرين الأقوى علي الالتزام العاطفي، يليه التأثير علي الالتزام الاستمراري، وأخيراً التأثير علي الالتزام المعياري.

بجانب ما سبق؛ أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير نرجسية المديرين، والالتزام التنظيمي، وبُعد الالتزام العاطفي (الدلالة = ٠.١٣٣)، والالتزام الاستمراري تعزي للنوع، بينما كانت هناك فروق ف بُعد الالتزام المعياري تعزي للنوع. وأبرزت النتائج أيضاً عدم وجود فروق في متغير نرجسية المديرين، وبُعد الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري تعزي للعمر، فيما كانت هناك فروق في متغير الالتزام التنظيمي، وبُعد الالتزام المعياري تعزي للعمر.

كذلك أوضحت نتائج الدراسة وجود فروق إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لجميع متغيرات الدراسة تعزي للمؤهل الدراسي. كما بينت النتائج عدم وجود فروق إحصائية في متغير نرجسية المديرين تعزي لعدد سنوات الخبرة، حيث كانت قيمة الدلالة أكبر من ٠.٠٠٥. بينما هناك فروق في متغير الالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة تعزي لعدد سنوات الخبرة.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج؛ وللعمل باستمرار علي تجنب ظهور خصائص الشخصية النرجسية في شركات السياحة، وزيادة الالتزام التنظيمي لدي العاملين فيها؛ ينبغي علي إدارة الموارد البشرية المتابعة المستمرة لظهور خصائص سمات الشخصية النرجسية داخل بين العمل سواء بين المديرين أو العاملين، والعمل علي توعيتهم بخطورة انتشار تلك الخصائص والسمات، وآثارها السلبية علي العمل، وكيفية الحد منها. كما أن هناك ضرورة لتبني شركات السياحة فئة (أ) لثقافة تنظيمية داعمة للقيم والممارسات والاتجاهات الإيجابية والأخلاقية في التعامل بين المديرين والعاملين، بجانب التوعية المستمرة بمخاطر الشخصية النرجسية، وضرورة الابتعاد عن سلوكياتها التي قد تضر بالشركة ككل، وتهدد استقرار بيئة العمل. كذلك يجب وضع سياسة تحفيزية للمديرين ورؤساء الأقسام والعاملين لتشجيع التفاس الشريف والإيجابي في إنجاز المهام وتطوير العمل، والحد من ظاهرة النفاق الوظيفي، والتحيز والتمييز بين العاملين. بجانب وضع سياسة واضحة للترقيات تعتمد علي الكفاءة والمهارة والإنجاز بعيداً عن الوسطة والمحسوبية، حتى لا يتحكم المديرين في عمليات الاختيار وفقاً للأهواء وإساءة استخدام السلطة.

ونظراً لتأثير السلوك القيادي علي مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين؛ ينبغي علي شركات السياحة تبني بعض أنماط القيادة الإيجابية التي تحفيز العاملين، وتبث فيهم روح الحماس لبذل المزيد من الجهود في العمل لتحقيق أهدافها، وزيادة تنافسيتها (مثل القيادة التحولية، والقيادة التبادلية، والقيادة الملهمة) بدلاً من تبني أنماط قيادية سلبية تجعل المديرين يستغلون سلطاتهم بشكل خاطئ في تخويف العاملين وعدم استقرارهم في وظائفهم، وهو ما ينعكس سلباً علي أدائهم. كما ينبغي علي المديرين في شركات السياحة فئة (أ) الاهتمام بتقديم كافة أنواع الدعم التنظيمي للعاملين سواء فيما يتعلق باليات تنفيذ مهام عملهم، أو حل مشاكلهم داخل وخارج العمل، ومساعدتهم علي تطوير ذاتهم لما له من أثر إيجابي علي التزامهم التنظيمي. كذلك ينبغي علي شركات السياحة أن تتميز بسمات المنظمات الصحية من حيث وضوح أهدافها، واستغلالها لمواردها وإمكانياتها، وتوازن السلطة، والتماسك، والاتصالات الفعالة، والاستقلالية، وحل المشكلات لتأثير ذلك علي مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين.

المراجع

- أبو ناصر، فتحي والعدساني، عبد الله (٢٠٢١) القيادة الأبوية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة الأحساء في السعودية، مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية، ١٥، ١٥٩ - ١٧٩.
- إسكات، عبد الله؛ جابر، حازم والسماديسي، أحمد (٢٠٢٢) تأثير أبعاد التسويق الداخلي علي تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية علي شركة الزيتينة للنفط بدولة ليبيا، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٣(١)، ٦٢٤ - ٦٤١.
- الحربي، حمدان (٢٠٢١) درجة ممارسة قادة المدارس الثانوية للقيادة التحولية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في مدينة مكة المكرمة، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ٤٩، ٢٠٦ - ٢٤٣.
- الخرزلي، أحمد (٢٠١٩) إعادة هندسة الذات وتأثيرها التفاعلي في العلاقة بين القيادة النرجسية وتبندد الشخصية للعاملين، مجلة كلية الشيخ الطوسي الجامعة، ٣٤٧-٤١٠.
- الزبيدي، مشعل (٢٠٢١) درجة ممارسة قادة مدارس التعليم العام بمحافظة الحجرة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، مجلة القراءة والمعرفة، ٢٣٣، ٣٣٣ - ٣٦٠.
- الشربيني، حسين؛ السيد، محمود والزيادي، عادل (٢٠٢١) أثر سلوك المواطنة التنظيمية علي الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية علي العاملين بمنظمات الرعاية الصحية الحكومية بمحافظة القاهرة داخل جمهورية مصر العربية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٢، ٣٨١ - ٤٠٠.
- الشرقاوي، السعيد وسليم، أيمن (٢٠٢١) العلاقة بين السمات الشخصية للمدير التنفيذي وقيمة الشركة وأدائها: النرجسية نموذجاً، المجلة العلمية للدراسات المحاسبية، ٣(١)، ٧-٣١.
- الشمري، وضحة وإسماعيل، عمار (٢٠٢٢) دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم الالتزام التنظيمي في عصر الرقمنة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، ١٣، ٥٨٤ - ٦١١.
- الغرابلي، زينب (٢٠١٨) دور القيادة النرجسية في تدعيم سلوكيات الغباء التنظيمي - دراسة تطبيقية بوحدات الحكم المحلي في محافظة المنوفية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، ٦(١)، ١٤٣-١٨١.
- الكرداوي، مصطفى (٢٠١٥) أثر نرجسية المديرين علي تبني مرؤوسيههم للسلوكيات المعوقة للإنتاج: دراسة لدور بعض المتغيرات الوسيطة، المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٢٢(٣)، ٣٤٩-٣٨٨.
- النصراوي، حامد (٢٠١٧) القيادة النرجسية وأثرها في تعزيز السلوك الدوغماتي: دراسة حالة في معمل الألبسة الرجالية الجاهزة في محافظة النجف الأشرف، مجلة آداب الكوفة، ١٠(٣١)، ٤٧١-٥١٠.
- بن صافية، فاطمة وسعدو، سامية (٢٠٢٠) أثر السلوك القيادي علي الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمديرية العامة لبنك التنمية المحلية، مجلة أفكار وآفاق، ٨(٢)، ٢٦٧-٢٨٣.
- بونقاب، مختار (٢٠٢١) العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية علي الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، ١٧(٢٦)، ٤٧٩ - ٤٩٦.

- داهش، جمال (٢٠١٩) دور الذكاء العاطفي في العلاقة بين نرجسية القادة الإداريين والتحكم التنظيمي: دراسة تطبيقية علي العاملين في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا، مجلة الإداري، ٤١(١٥٩)، ٩-٥٧.
- ربيع، عمراوي وعيسى، إسماعيل (٢٠٢٢) أثر الصحة التنظيمية علي الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بوحدة توزيع الغاز والكهرباء سونلغاز بحاسي بحبح - ولاية الجلفة، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، ٨(١)، ٢٢٥ - ٢٤٦.
- سعيد، زهير (٢٠٢١) استقامة القيادة وأثرها علي الالتزام التنظيمي في ظل وجود حياة العمل كمتغير وسيط: دراسة استطلاعية علي عمال منجم الفوسفات بئر العاتر تبسة، مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، ٦(٢)، ٣١٨ - ٣٣٧.
- سليطين، سوما وحسين، يحيي (٢٠٢١) دور التوجه الإستراتيجي في تحسين الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في بعض مشافي وزارة الصحة العراقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ٤٣(٢)، ٢٣٥ - ٢٥٥.
- شبعات، نعيمة وقوجيل، محمد (٢٠٢٠) دور السلوك الأخلاقي في تعزيز الالتزام التنظيمي لدي العاملين: دراسة ميدانية للعاملين بالقطب الجامعي رقم ٠١ جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، ٧(٢)، ٥٥-٦٨.
- عبد اللا، محمد (٢٠١٩) تقدير الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين الابتزاز العاطفي وأعراض اضطراب الشخصية النرجسية لدي عينة من الأزواج، مجلة الإرشاد النفسي، ٦٠، ١-٨٤.
- عبد الله، عبد العال (٢٠٢١) رأس المال النفسي وأثره في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية علي مجموعة شركات المحمول في مصر، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٢(٣)، ١٥٣ - ١٩٠.
- عطية، غادة (٢٠٢٢) دراسة ميدانية لأثر الدعم التنظيمي المدرك علي الالتزام التنظيمي العاطفي: الدور الوسيط لعمود الدور في ظل توافر الدعم المدرك للمشرف وتوافق المشرف مع الآخرين في شركات النسيج والملابس الجاهزة المصرية، المجلة العربية للإدارة، ٤٢(١)، ٣ - ٢٨.
- عيد، أيمن والفقي، نهلة (٢٠٢١) القيادة السامة وتأثيرها علي الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية علي وحدات الحكم المحلي بمحافظة المنوفية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، ٩(١)، ٣٥٧-٣٩٢.
- كيرد، ربيعة وصفراني، عائشة (٢٠٢١) أثر الأمن الوظيفي علي الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر - الأغواط، مجلة الباحث، ٢١(١)، ٤٠٩ - ٤٢٤.
- مرزوق، عبد العزيز؛ العباسي، إيناس وخليفة، ندا (٢٠١٩) العلاقة بين أنماط القيادة والتهمكية التنظيمية - دراسة تطبيقية علي العاملين بمنظمات الحكم المحلي بمحافظة كفر الشيخ، المجلة العلمية للبحوث التجارية، ٢، ٢٧٥-٣١٢.
- مرسال، مني النيل وعمر، فاتن (٢٠٢٠) أثر السلوك التنظيمي في الالتزام الوظيفي، مجلة الدراسات العليا، ١٥(٥)، ٨٩٥-٩٠٤.
- مرسي، مرفت (٢٠١٨) أثر النبذ في موقع العمل والعدالة التوزيعية بوصفها متغيرين وسيطين في العلاقة بين القيادة النرجسية والانحراف في موقع العمل، المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٢٥(٣)، ٣٥٧-٣٩٨.
- مفضل، مصطفى و خليل، هدى (٢٠١٤) الشخصية النرجسية وعلاقتها بالعدوانية واحترام الذات وإدمان الانترنت لدي طلاب الجامعة، المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٢٤(٨٣)، ٧٣-١٢٧.
- موسي، الصديق وإبراهيم، مجاهد (٢٠٢٢) الدور الوسيط لتمكين العاملين في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بالتطبيق علي وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية: ولاية شمال كردفان، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، ٢(٧)، ٩٦٩ - ٩٩٧.
- Almaleki, M., Salehi, M., & Moradi, M. (2021). The relationship between narcissism, managerial overconfidence and comparability of financial statements of listed companies. *Journal of Facilities Management*, 19(5), 681-700.
- Al-Romeedy, B. S. A. H. (2017). The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment in the Egyptian Travel Agencies From Employees Perspective. *Minia Journal of Tourism and Hospitality Research MJTHR*, 2(1), 38-56.

- Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R., & Pallesen, S. (2012). The relationship of narcissism with workaholism, work engagement, and professional position. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 40(6), 881-890.
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The relationship between organizational culture and organizational commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137-154.
- Dahmardeh, M., & Nastiezaie, N. (2019). The impact of organizational trust on organizational commitment through the mediating variable of organizational participation. *Management Researches*, 12(44), 155-180.
- Hamstra, M. R., Schreurs, B., Jawahar, I. M., Laurijssen, L. M., & Hünernmund, P. (2021). Manager narcissism and employee silence: A socio-analytic theory perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 29-54.
- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899-906.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538-551.
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijaya, M. R., & Yuwono, T. (2020). Effect of organizational justice on organizational commitment: mediating role of intrinsic and extrinsic satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 96-112.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-82.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69.
- Salehi, M., Naeini, A. A. A., & Rouhi, S. (2020). The relationship between managers' narcissism and overconfidence on corporate risk-taking. *The TQM Journal*, 33(6), 1123-1142.
- Salehi, M., Rouhi, S., Moghadam, M. U., & Faramarzi, F. (2021). Managers' and auditors' narcissism on the management team's stability and relative corporate performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(4), 1490-1514.
- Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280-290.
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 1-8.