



أثر نرجسية العاملين في الإداء العالي للموارد البشرية دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة محافظة ميسان مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية

مجلد (21) عدد (1) 2025

المدرس المساعد رفل همزي ناجي
جامعة ميسان , كلية الإدارة و الإقتصاد
rafalhamzi@uomisan.edu.iq

المدرس المساعد محمد نجم عبد صالح
جامعة ميسان , كلية الإدارة و الإقتصاد
mohammedn@uomisan.edu.iq

المستخلص

ان الغرض من الدراسة هو معرفة علاقات التأثير بين نرجسية العاملين و الاداء العالي للموارد البشرية بالنسبة لعينة من العاملين في دائرة صحة محافظة ميسان , تكمن اهمية هذه الدراسة في حداثتها و هي تربط بين متغيرات حساسة ولها تأثير كبير في اي مجال عمل , وقد استخدمت الاستبانة كاداة رئيسة في جمع المعلومات عن عينة الدراسة البالغة (130) فردا متمثلة بالعاملين في دائرة صحة محافظة ميسان, و تم التوصل الى استنتاجات عديدة أبرزها وجود علاقة تأثير معنوية لنرجسية العاملين في الاداء العالي للموارد البشرية على مستوى الدراسة, وكما قدمت توصيات من اهمها ضرورة الاهتمام بنشر الوعي حول نرجسية العاملين في المنظمة المبحوثة و المنظمات كافة.

الكلمات الرئيسية : (نرجسية العاملين , الاداء العالي للموارد البشرية , دائرة صحة محافظة ميسان)



The impact of employees' narcissism on high human resources performance
An analytical study of the opinions of a sample of employees in the Misan Governorate Health department

Assistant lecturer Mohammed Najm
Abed Saleh
University of Misan, College of
Administration and Economics
mohammedn@uomisan.edu.iq

Assistant lecturer Rafel Hamzi Naji
University of Misan, College of
Administration and Economics
rafalhamzi@uomisan.edu.iq

Abstract

The purpose of the study is to know the relationships of influence between employee narcissism and high performance of human resources for a sample of employees in the Maysan Governorate Health Department ,the questionnaire was used as a primary tool in collecting information about the study sample of (130) individuals represented by employees in the Maysan Governorate Health Department, Many conclusions were reached , the most prominent of which is the existence of a significant impact relationship between employee narcissism and high human resources performance at the study level ,it also presented recommendations , the most important of which was the need to focus on spreading awareness about the narcissism of employees in the organization under study and all organizations.

Keywords:(Employee narcissism, high performance of human resources, Misan Governorate Health department)

المقدمة Introduction

يشكل موضوع النرجسية احد المواضيع النفسية المهمة كونه قد يؤثر سلبا و بشكل كبير في سير العمل و امكانية تطويره , الدراسة الحالية تبحث تأثير نرجسية العاملين في الاداء العالي للموارد



البشرية في المنظمات الصحية في محافظة ميسان , وذلك للاهمية البالغة للمنظمات الصحية و لما تتميز به من بيئة ديناميكية معقدة و سريعة التغير لذا فإنه من الضروري عدم تأثر العمل الصحي بنرجسية بعض الموظفين , ويسعى الباحث لتكوير (2025) (2024) (2023) (2022) (2021) (2020) (2019) (2018) (2017) (2016) (2015) (2014) (2013) (2012) (2011) (2010) (2009) (2008) (2007) (2006) (2005) (2004) (2003) (2002) (2001) (2000) (1999) (1998) (1997) (1996) (1995) (1994) (1993) (1992) (1991) (1990) (1989) (1988) (1987) (1986) (1985) (1984) (1983) (1982) (1981) (1980) (1979) (1978) (1977) (1976) (1975) (1974) (1973) (1972) (1971) (1970) (1969) (1968) (1967) (1966) (1965) (1964) (1963) (1962) (1961) (1960) (1959) (1958) (1957) (1956) (1955) (1954) (1953) (1952) (1951) (1950) (1949) (1948) (1947) (1946) (1945) (1944) (1943) (1942) (1941) (1940) (1939) (1938) (1937) (1936) (1935) (1934) (1933) (1932) (1931) (1930) (1929) (1928) (1927) (1926) (1925) (1924) (1923) (1922) (1921) (1920) (1919) (1918) (1917) (1916) (1915) (1914) (1913) (1912) (1911) (1910) (1909) (1908) (1907) (1906) (1905) (1904) (1903) (1902) (1901) (1900) (1899) (1898) (1897) (1896) (1895) (1894) (1893) (1892) (1891) (1890) (1889) (1888) (1887) (1886) (1885) (1884) (1883) (1882) (1881) (1880) (1879) (1878) (1877) (1876) (1875) (1874) (1873) (1872) (1871) (1870) (1869) (1868) (1867) (1866) (1865) (1864) (1863) (1862) (1861) (1860) (1859) (1858) (1857) (1856) (1855) (1854) (1853) (1852) (1851) (1850) (1849) (1848) (1847) (1846) (1845) (1844) (1843) (1842) (1841) (1840) (1839) (1838) (1837) (1836) (1835) (1834) (1833) (1832) (1831) (1830) (1829) (1828) (1827) (1826) (1825) (1824) (1823) (1822) (1821) (1820) (1819) (1818) (1817) (1816) (1815) (1814) (1813) (1812) (1811) (1810) (1809) (1808) (1807) (1806) (1805) (1804) (1803) (1802) (1801) (1800) (1799) (1798) (1797) (1796) (1795) (1794) (1793) (1792) (1791) (1790) (1789) (1788) (1787) (1786) (1785) (1784) (1783) (1782) (1781) (1780) (1779) (1778) (1777) (1776) (1775) (1774) (1773) (1772) (1771) (1770) (1769) (1768) (1767) (1766) (1765) (1764) (1763) (1762) (1761) (1760) (1759) (1758) (1757) (1756) (1755) (1754) (1753) (1752) (1751) (1750) (1749) (1748) (1747) (1746) (1745) (1744) (1743) (1742) (1741) (1740) (1739) (1738) (1737) (1736) (1735) (1734) (1733) (1732) (1731) (1730) (1729) (1728) (1727) (1726) (1725) (1724) (1723) (1722) (1721) (1720) (1719) (1718) (1717) (1716) (1715) (1714) (1713) (1712) (1711) (1710) (1709) (1708) (1707) (1706) (1705) (1704) (1703) (1702) (1701) (1700) (1699) (1698) (1697) (1696) (1695) (1694) (1693) (1692) (1691) (1690) (1689) (1688) (1687) (1686) (1685) (1684) (1683) (1682) (1681) (1680) (1679) (1678) (1677) (1676) (1675) (1674) (1673) (1672) (1671) (1670) (1669) (1668) (1667) (1666) (1665) (1664) (1663) (1662) (1661) (1660) (1659) (1658) (1657) (1656) (1655) (1654) (1653) (1652) (1651) (1650) (1649) (1648) (1647) (1646) (1645) (1644) (1643) (1642) (1641) (1640) (1639) (1638) (1637) (1636) (1635) (1634) (1633) (1632) (1631) (1630) (1629) (1628) (1627) (1626) (1625) (1624) (1623) (1622) (1621) (1620) (1619) (1618) (1617) (1616) (1615) (1614) (1613) (1612) (1611) (1610) (1609) (1608) (1607) (1606) (1605) (1604) (1603) (1602) (1601) (1600) (1599) (1598) (1597) (1596) (1595) (1594) (1593) (1592) (1591) (1590) (1589) (1588) (1587) (1586) (1585) (1584) (1583) (1582) (1581) (1580) (1579) (1578) (1577) (1576) (1575) (1574) (1573) (1572) (1571) (1570) (1569) (1568) (1567) (1566) (1565) (1564) (1563) (1562) (1561) (1560) (1559) (1558) (1557) (1556) (1555) (1554) (1553) (1552) (1551) (1550) (1549) (1548) (1547) (1546) (1545) (1544) (1543) (1542) (1541) (1540) (1539) (1538) (1537) (1536) (1535) (1534) (1533) (1532) (1531) (1530) (1529) (1528) (1527) (1526) (1525) (1524) (1523) (1522) (1521) (1520) (1519) (1518) (1517) (1516) (1515) (1514) (1513) (1512) (1511) (1510) (1509) (1508) (1507) (1506) (1505) (1504) (1503) (1502) (1501) (1500) (1499) (1498) (1497) (1496) (1495) (1494) (1493) (1492) (1491) (1490) (1489) (1488) (1487) (1486) (1485) (1484) (1483) (1482) (1481) (1480) (1479) (1478) (1477) (1476) (1475) (1474) (1473) (1472) (1471) (1470) (1469) (1468) (1467) (1466) (1465) (1464) (1463) (1462) (1461) (1460) (1459) (1458) (1457) (1456) (1455) (1454) (1453) (1452) (1451) (1450) (1449) (1448) (1447) (1446) (1445) (1444) (1443) (1442) (1441) (1440) (1439) (1438) (1437) (1436) (1435) (1434) (1433) (1432) (1431) (1430) (1429) (1428) (1427) (1426) (1425) (1424) (1423) (1422) (1421) (1420) (1419) (1418) (1417) (1416) (1415) (1414) (1413) (1412) (1411) (1410) (1409) (1408) (1407) (1406) (1405) (1404) (1403) (1402) (1401) (1400) (1399) (1398) (1397) (1396) (1395) (1394) (1393) (1392) (1391) (1390) (1389) (1388) (1387) (1386) (1385) (1384) (1383) (1382) (1381) (1380) (1379) (1378) (1377) (1376) (1375) (1374) (1373) (1372) (1371) (1370) (1369) (1368) (1367) (1366) (1365) (1364) (1363) (1362) (1361) (1360) (1359) (1358) (1357) (1356) (1355) (1354) (1353) (1352) (1351) (1350) (1349) (1348) (1347) (1346) (1345) (1344) (1343) (1342) (1341) (1340) (1339) (1338) (1337) (1336) (1335) (1334) (1333) (1332) (1331) (1330) (1329) (1328) (1327) (1326) (1325) (1324) (1323) (1322) (1321) (1320) (1319) (1318) (1317) (1316) (1315) (1314) (1313) (1312) (1311) (1310) (1309) (1308) (1307) (1306) (1305) (1304) (1303) (1302) (1301) (1300) (1299) (1298) (1297) (1296) (1295) (1294) (1293) (1292) (1291) (1290) (1289) (1288) (1287) (1286) (1285) (1284) (1283) (1282) (1281) (1280) (1279) (1278) (1277) (1276) (1275) (1274) (1273) (1272) (1271) (1270) (1269) (1268) (1267) (1266) (1265) (1264) (1263) (1262) (1261) (1260) (1259) (1258) (1257) (1256) (1255) (1254) (1253) (1252) (1251) (1250) (1249) (1248) (1247) (1246) (1245) (1244) (1243) (1242) (1241) (1240) (1239) (1238) (1237) (1236) (1235) (1234) (1233) (1232) (1231) (1230) (1229) (1228) (1227) (1226) (1225) (1224) (1223) (1222) (1221) (1220) (1219) (1218) (1217) (1216) (1215) (1214) (1213) (1212) (1211) (1210) (1209) (1208) (1207) (1206) (1205) (1204) (1203) (1202) (1201) (1200) (1199) (1198) (1197) (1196) (1195) (1194) (1193) (1192) (1191) (1190) (1189) (1188) (1187) (1186) (1185) (1184) (1183) (1182) (1181) (1180) (1179) (1178) (1177) (1176) (1175) (1174) (1173) (1172) (1171) (1170) (1169) (1168) (1167) (1166) (1165) (1164) (1163) (1162) (1161) (1160) (1159) (1158) (1157) (1156) (1155) (1154) (1153) (1152) (1151) (1150) (1149) (1148) (1147) (1146) (1145) (1144) (1143) (1142) (1141) (1140) (1139) (1138) (1137) (1136) (1135) (1134) (1133) (1132) (1131) (1130) (1129) (1128) (1127) (1126) (1125) (1124) (1123) (1122) (1121) (1120) (1119) (1118) (1117) (1116) (1115) (1114) (1113) (1112) (1111) (1110) (1109) (1108) (1107) (1106) (1105) (1104) (1103) (1102) (1101) (1100) (1099) (1098) (1097) (1096) (1095) (1094) (1093) (1092) (1091) (1090) (1089) (1088) (1087) (1086) (1085) (1084) (1083) (1082) (1081) (1080) (1079) (1078) (1077) (1076) (1075) (1074) (1073) (1072) (1071) (1070) (1069) (1068) (1067) (1066) (1065) (1064) (1063) (1062) (1061) (1060) (1059) (1058) (1057) (1056) (1055) (1054) (1053) (1052) (1051) (1050) (1049) (1048) (1047) (1046) (1045) (1044) (1043) (1042) (1041) (1040) (1039) (1038) (1037) (1036) (1035) (1034) (1033) (1032) (1031) (1030) (1029) (1028) (1027) (1026) (1025) (1024) (1023) (1022) (1021) (1020) (1019) (1018) (1017) (1016) (1015) (1014) (1013) (1012) (1011) (1010) (1009) (1008) (1007) (1006) (1005) (1004) (1003) (1002) (1001) (1000) (999) (998) (997) (996) (995) (994) (993) (992) (991) (990) (989) (988) (987) (986) (985) (984) (983) (982) (981) (980) (979) (978) (977) (976) (975) (974) (973) (972) (971) (970) (969) (968) (967) (966) (965) (964) (963) (962) (961) (960) (959) (958) (957) (956) (955) (954) (953) (952) (951) (950) (949) (948) (947) (946) (945) (944) (943) (942) (941) (940) (939) (938) (937) (936) (935) (934) (933) (932) (931) (930) (929) (928) (927) (926) (925) (924) (923) (922) (921) (920) (919) (918) (917) (916) (915) (914) (913) (912) (911) (910) (909) (908) (907) (906) (905) (904) (903) (902) (901) (900) (899) (898) (897) (896) (895) (894) (893) (892) (891) (890) (889) (888) (887) (886) (885) (884) (883) (882) (881) (880) (879) (878) (877) (876) (875) (874) (873) (872) (871) (870) (869) (868) (867) (866) (865) (864) (863) (862) (861) (860) (859) (858) (857) (856) (855) (854) (853) (852) (851) (850) (849) (848) (847) (846) (845) (844) (843) (842) (841) (840) (839) (838) (837) (836) (835) (834) (833) (832) (831) (830) (829) (828) (827) (826) (825) (824) (823) (822) (821) (820) (819) (818) (817) (816) (815) (814) (813) (812) (811) (810) (809) (808) (807) (806) (805) (804) (803) (802) (801) (800) (799) (798) (797) (796) (795) (794) (793) (792) (791) (790) (789) (788) (787) (786) (785) (784) (783) (782) (781) (780) (779) (778) (777) (776) (775) (774) (773) (772) (771) (770) (769) (768) (767) (766) (765) (764) (763) (762) (761) (760) (759) (758) (757) (756) (755) (754) (753) (752) (751) (750) (749) (748) (747) (746) (745) (744) (743) (742) (741) (740) (739) (738) (737) (736) (735) (734) (733) (732) (731) (730) (729) (728) (727) (726) (725) (724) (723) (722) (721) (720) (719) (718) (717) (716) (715) (714) (713) (712) (711) (710) (709) (708) (707) (706) (705) (704) (703) (702) (701) (700) (699) (698) (697) (696) (695) (694) (693) (692) (691) (690) (689) (688) (687) (686) (685) (684) (683) (682) (681) (680) (679) (678) (677) (676) (675) (674) (673) (672) (671) (670) (669) (668) (667) (666) (665) (664) (663) (662) (661) (660) (659) (658) (657) (656) (655) (654) (653) (652) (651) (650) (649) (648) (647) (646) (645) (644) (643) (642) (641) (640) (639) (638) (637) (636) (635) (634) (633) (632) (631) (630) (629) (628) (627) (626) (625) (624) (623) (622) (621) (620) (619) (618) (617) (616) (615) (614) (613) (612) (611) (610) (609) (608) (607) (606) (605) (604) (603) (602) (601) (600) (599) (598) (597) (596) (595) (594) (593) (592) (591) (590) (589) (588) (587) (586) (585) (584) (583) (582) (581) (580) (579) (578) (577) (576) (575) (574) (573) (572) (571) (570) (569) (568) (567) (566) (565) (564) (563) (562) (561) (560) (559) (558) (557) (556) (555) (554) (553) (552) (551) (550) (549) (548) (547) (546) (545) (544) (543) (542) (541) (540) (539) (538) (537) (536) (535) (534) (533) (532) (531) (530) (529) (528) (527) (526) (525) (524) (523) (522) (521) (520) (519) (518) (517) (516) (515) (514) (513) (512) (511) (510) (509) (508) (507) (506) (505) (504) (503) (502) (501) (500) (499) (498) (497) (496) (495) (494) (493) (492) (491) (490) (489) (488) (487) (486) (485) (484) (483) (482) (481) (480) (479) (478) (477) (476) (475) (474) (473) (472) (471) (470) (469) (468) (467) (466) (465) (464) (463) (462) (461) (460) (459) (458) (457) (456) (455) (454) (453) (452) (451) (450) (449) (448) (447) (446) (445) (444) (443) (442) (441) (440) (439) (438) (437) (436) (435) (434) (433) (432) (431) (430) (429) (428) (427) (426) (425) (424) (423) (422) (421) (420) (419) (418) (417) (416) (415) (414) (413) (412) (411) (410) (409) (408) (407) (406) (405) (404) (403) (402) (401) (400) (399) (398) (397) (396) (395) (394) (393) (392) (391) (390) (389) (388) (387) (386) (385) (384) (383) (382) (381) (380) (379) (378) (377) (376) (375) (374) (373) (372) (371) (370) (369) (368) (367) (366) (365) (364) (363) (362) (361) (360) (359) (358) (357) (356) (355) (354) (353) (352) (351) (350) (349) (348) (347) (346) (345) (344) (343) (342) (341) (340) (339) (338) (337) (336) (335) (334) (333) (332) (331) (330) (329) (328) (327) (326) (325) (324) (323) (322) (321) (320) (319) (318) (317) (316) (315) (314) (313) (312) (311) (310) (309) (308) (307) (306) (305) (304) (303) (302) (301) (300) (299) (298) (297) (296) (295) (294) (293) (292) (291) (290) (289) (288) (287) (286) (285) (284) (283) (282) (281) (280) (279) (278) (277) (276) (275) (274) (273) (272) (271) (270) (269) (268) (267) (266) (265) (264) (263) (262) (261) (260) (259) (258) (257) (256) (255) (254) (253) (252) (251) (250) (249) (248) (247) (246) (245) (244) (243) (242) (241) (240) (239) (238) (237) (236) (235) (234) (233) (232) (231) (230) (229) (228) (227) (226) (225) (224) (223) (222) (221) (220) (219) (218) (217) (216) (215) (214) (213) (212) (211) (210) (209) (208) (207) (206) (205) (204) (203) (202) (201) (200) (199) (198) (197) (196) (195) (194) (193) (192) (191) (190) (189) (188) (187) (186) (185) (184) (183) (182) (181) (180) (179) (178) (177) (176) (175) (174) (173) (172) (171) (170) (169) (168) (167) (166) (165) (164) (163) (162) (161) (160) (159) (158) (157) (156) (155) (154) (153) (152) (151) (150) (149) (148) (147) (146) (145) (144) (143) (142) (141) (140) (139) (138) (137) (136) (135) (134) (133) (132) (131) (130) (129) (128) (127) (126) (125) (124) (123) (122) (121) (120) (119) (118) (117) (116) (115) (114) (113) (112) (111) (110) (109) (108) (107) (106) (105) (104) (103) (102) (101) (100) (99) (98) (97) (96) (95) (94) (93) (92) (91) (90) (89) (88) (87) (86) (85) (84) (83) (82) (81) (80) (79) (78) (77) (76) (75) (74) (73) (72) (71) (70) (69) (68) (67) (66) (65) (64) (63) (62) (61) (60) (59) (58) (57) (56) (55) (54) (53) (52) (51) (50) (49) (48) (47) (46) (45) (44) (43) (42) (41) (40) (39) (38) (37) (36) (35) (34) (33) (32) (31) (30) (29) (28) (27) (26) (25) (24) (23) (22) (21) (20) (19) (18) (17) (16) (15) (14) (13) (12) (11) (10) (9) (8) (7) (6) (5) (4) (3) (2) (1) (0)

1- المنهجية العلمية للدراسة Scientific methodology of the study

ان المنهجية العلمية هي المسار الذي تتبعه الدراسة, و يستخدم الباحث المنهج الوصفي في الجانب النظري و المنهج التحليلي في الجانب العملي.

1.1- مشكلة الدراسة

هذه الدراسة تسلط الضوء على موضوع نفسي غاية الاهمية الا وهو النرجسية و الذي ينبع من حقيقة ان الانسان هو كائن قد يتأثر بما يحمله من تقييمات عن نفسه و عن الآخرين , و يمكن القول ان مشكلة هذه الدراسة تكمن في الاجابة عن التساؤل الاتي: ما اثر نرجسية العاملين في الاداء العالي للموارد البشرية ؟ ومن التساؤل الرئيسي تتفرع التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما الجوانب الفكرية التي تركز عليها مواضيع الدراسة؟
- 2- ما العلاقة بين متغيرات الدراسة الرئيسة و الفرعية ؟ وما امكانية الاستفادة منها في الجانب الميداني للدراسة؟
- 3- هل يمتلك العاملون في دائرة صحة محافظة ميسان تصورا و اضحا لاثر نرجسيتهم في الاداء العالي للموارد البشرية ؟

2.1- اهمية الدراسة:

تكمن اهمية هذه الدراسة في حداثتها اذ لم يتم كتابة بحث يربط بين متغيراتها حسب اطلاع الباحث فهي تربط بين متغيرات حساسة ولها تأثير كبير في اي مجال عمل , العامل هو انسان و بالتالي لا



يمكن الحديث عن مدى فاعلية ادائه دون المرور على خصائصه النفسية و معرفة فيما اذا كانت قراراته و تصرفاته حكيمة ام نابعة من نرجسيته. وهذا هو الموضوع الذي نساعد الباحث و الجهات المعنية في معرفة كيفية تلافي تأثير نرجسية العامل (2) الذي يكون دون القدرة على تحقيق مستويات اداء عالية او على الاقل تقليل ذلك التأثير الى اقل حد ممكن.

3.1- اهداف الدراسة :

تتمثل الاهداف الرئيسية التي تسعى الدراسة الى تحقيقها بما يلي :

- 1- اقتراح حلول لتأثير نرجسية العاملين في الاداء العالي للموارد البشرية .
- 2 - اختبار مستوى العلاقة التأثيرية بين ابعاد نرجسية العامل و الاداء العالي للموارد البشرية كل على انفراد على مستوى المنظمة المبحوثة.
- 3- رفع مستوى الوعي لدى العاملين في المنظمة المبحوثة و المنظمات كافة حول الاثر البالغ لنرجسية العاملين في الاداء العالي للموارد البشرية.

4.1- فرضيات الدراسة:

وضع الباحث مجموعة فرضيات لاختبار المخطط الفرضي للدراسة , بما يتوافق مع اهداف الدراسة وكالاتي:

الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لنرجسية العاملين في الاداء العالي للموارد البشرية على المستوى الكلي و تتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الاتية:

الفرضية الفرعية الاولى : لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتسلطية في الاداء العالي للموارد البشرية

الفرضية الفرعية الثانية : لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للغرور في الاداء العالي للموارد البشرية

الفرضية الفرعية الثالثة : لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاكتفاء الذاتي في الاداء العالي للموارد البشرية



الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتفوق في الاداء العالي للموارد البشرية الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاستقرار في الاداء العالي للموارد البشرية

الفرضية الفرعية السادسة: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاستغالية في الاداء العالي للموارد البشرية

الفرضية الفرعية السابعة: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاستحقاق في الاداء العالي للموارد البشرية

5.1- مجتمع الدراسة :

التعرف على مجتمع الدراسة و عينتها بشكل جيد يمثل أمرا مهما لأي دراسة , و نظرا لطبيعة هذه الدراسة و متغيراتها المهمة فقد اختار الباحثين القطاع الصحي في محافظة ميسان مجتمعا للدراسة و ذلك لعدة اسباب منها ما يلي :

- 1-الدور الحيوي و المهم جدا لهذا القطاع على المستوى الصحي للناس .
- 2- هذا القطاع يتميز ببيئة ديناميكية معقدة و سريعة التطور مما يشكل بيئة مناسبة لتأثر العامل بنرجسيته بطريقة او اخرى .
- 3-يريد الباحثين ان يجعلوا هذه الدراسة مساهم حقيقي في تطوير الواقع الصحي في المحافظة من خلال مساعدة المديرين و العاملين في معرفة الأثر السلبي لنرجسيتهم في عملهم و بالتالي مساعدتهم في تجنب ذلك الأثر .
- و قام الباحثين باستطلاع اراء العاملين في دائرة صحة محافظة ميسان بإعتبارهم عينة الدراسة و ذلك لدورهم المهم جدا في مستوى الخدمات الصحية المقدمة للناس في عموم المحافظة و قد تم توزيع استمارة الاستبيان على افراد عينة الدراسة و الحصول على 130 استبانة صالحة .

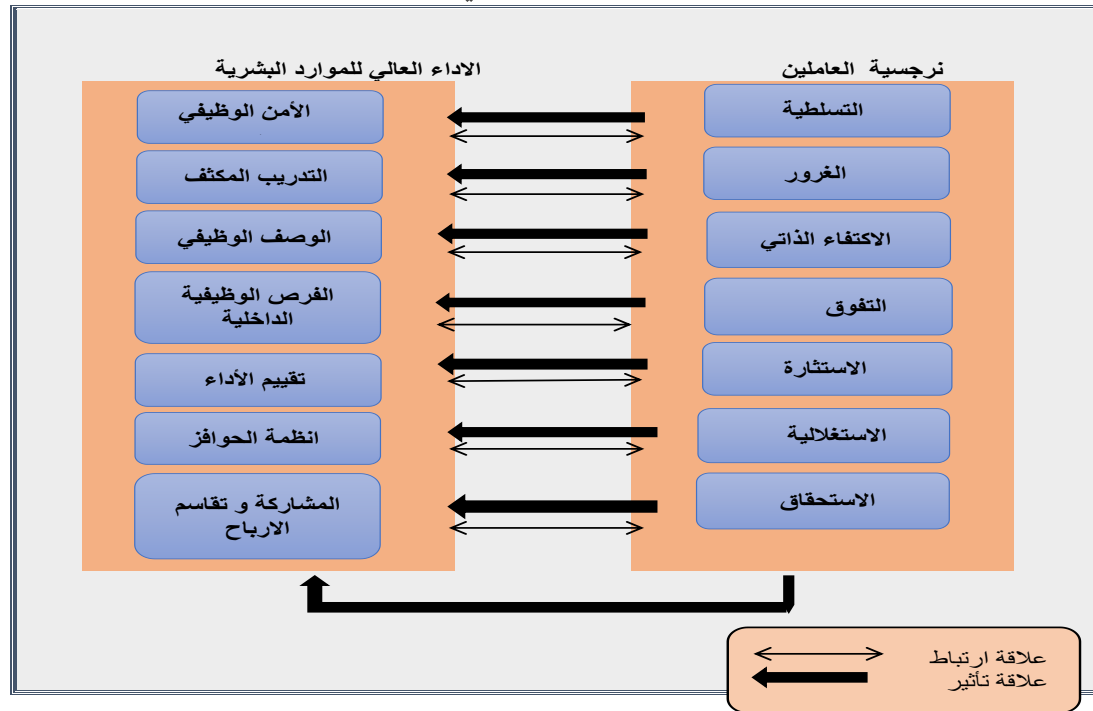
6.1- المخطط الفرضي للدراسة

المخطط الفرضي للدراسة يوضح فكرة الدراسة, الشكل (1) يمثل المخطط الفرضي للدراسة.

الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة



مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية



المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على الادبيات الواردة

2- الجانب النظري للدراسة

1.2 نرجسية العامل

1.1.2 مفهوم نرجسية العامل

ذكر الباحثين العديد من التعاريف للنرجسية , لذا يستعرض الباحث اراء بعض الباحثين و الكتاب في هذا المجال كما هو موضح في الجدول الاتي :

ت	اسم الباحث و السنة	التعريف
---	--------------------	---------



1	(سعادة و زهير, 2016: 94)	حب الذات اي اتجاه الطاقة العاطفية نحو الذات و اتخاذها موضوعا للحب و اللذة , بمعنى ان الانفال سينتـمركز حول الشخص نفسه بدلا عن العالم الخارجي. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية مجلد (21) عدد (1) 2025
2	(الفهداوي, 2019 : 1417)	الالتصاق بالذات و عدم القدرة على تجاوزها للآخرين متسامحا و متقبلا لتناقضات الحياة و من ثم سيحتاج لمدد عاطفي من الآخرين يرد اليه الاحساس بتقدير الذات .
3	(واعر و اخرون, 2022 : 115)	إحساس مبالغ فيه بأهمية الذات و الانشغال بخيالات النجاح غير المحدود و الحب المثالي و الاعتقاد بأن له تكوينا فريدا من نوعه و الانتهازية و الغطرسة و التعجرف و عدم الاكتراث بمشاعر الآخرين، وغالبا ما يحسد الآخرين ويعتقد أن الآخرين يحسدونه.
4	(شطناوي, 2023 : 5)	نمط واسع من العظمة (في الخيال والسلوك)، والحاجة إلى الاعجاب و قلة التعاطف مع الآخرين .

جدول (1) تعريف النرجسية

المصدر : اعداد الباحث استنادا على الادبيات الواردة .

2.1.2 الاسباب التي تؤدي الى وجود النرجسية لدى العاملين:

لم تدرس أسباب اضطراب الشخصية النرجسية بشكل واسع لذا تتوافر القليل من المعلومات بهذا الخصوص وتصنف هذه الاسباب إلى الاتي (شحادة و انس, 2016: 2):

- 1-الاسباب العضوية : تتمثل في اختلال نسب بعض النواقل العصبية بين خلايا الدماغ .
- 2-الاسباب النفسية والتطورية: وهي العوامل الناشئة من طبيعة الاساليب التربوية التي يتعرض لها الفرد في مراحل النمو المختلفة و لاسيما في مرحلة الطفولة، اذ قد يتم تعظيم صورة شخص ما في احد مراحل حياته دون استحقاق مما قد يدفعه للاعتماد على النرجسية مستقبلا من اجل تغطية فشله الداخلي .

- 3-الاسباب الاجتماعية: وهي العوامل الناتجة عن طبيعة التعاملات المجتمعية خصوصا الفترة الحالية و التي قد يطلق عليها (الحاضرة النرجسية) و التي ساهمت في زيادة نسبة التمرکز حول الذات .
- بينما اشار (واعر و اخرون, 2022 : 117) الى مجموعة من العوامل التي تسهم في نشأة الشخصية النرجسية و التي قد تكون اغلبها متمركزة حول المراحل الاولى لنشأة الانسان :



- 1- المعاملة من قبل الوالدين على ان ابنائهم مميزون جدا دون استحقاق منهم، مما يجعل الطفل يدعي التفوق والذكاء في حين أن صورته الذاتية الحقيقية: مدفونة بداخله ويمرور الوقت وكنتيجة لانكار للحقيقة سيتكون ما يسمى بالشخصية النرجسية **مجلة العربي للعلوم الاقتصادية والإدارية** مجلد (21) عدد (1) 2025
- 2- إعطاء الفرد مميزات أكثر من استحقاقه ونبذ الآخرين أمامه .
- 3- اعطاء الفرد حرية مطلقة لقول وفعل مايريده دون تدريبية على تحمل المسؤولية .

3.1.2 اشكال الشخصية النرجسية لدى العاملين:

اشار (سعادة و زهير , 2016: 106-107) الى مجموعة اشكال يمكن ان تكون عليها الشخصية النرجسية و كما يلي :-

- 1- النرجسية السوية و النرجسية المرضية :النرجسية المرضية تتضمن بعض السلوكيات مثل التضخيم الزائد للذات و استغلال الآخرين و يعزى لها استجابات الفرد غير المنسجمة مع مواقف الحياة السلبية , بينما النرجسية السوية تعرف بانها قدرة الفرد على الاحتفاظ بصورة ايجابية عن نفسه من خلال سلوكيات مختلفة تهدف الى تنظيم الذات و الوجدان .
- 2- النرجسية الظاهرة و النرجسية المستترة: الظاهرة تتمثل بوضوح مظاهرها مثل التعبير الصريح عن عظمة و اهمية الذات , بينما المستترة يتميز صاحبها بمشاعر عظمة لكن غير ظاهرة مع ضعف الثقة بالنفس و مشاعر غامضة ربما تؤدي الى الاكتئاب.
- 3- النرجسية المتمركزة حول الذات و النرجسية المتجهة نحو الآخرين :المتمركزة حول الذات تستمد العون و المبررات من نفسها من اجل بناء احساس مبالغ فيه بالاهمية , بينما في النرجسية المتجهة نحو الآخرين نجد ان الشخص في حاجة دائمة الى موافقة و مساعدة الآخرين ليظل دائما متميز فهو يستغل الآخرين و يتعامل معهم و كأنهم وجدوا لخدمته فهو في انتظار دائم لكي يمدحوه .

4.1.2 مقياس النرجسية :

قام بعض الباحثين بتصميم قائمة تعد الأكثر استخداماً في قياس النرجسية وتتكون من 20 عبارة و تم الاعتماد فيها على الأبعاد التالية (شحادة و انس , 2016: 82) :

- 1- التسلطية: تمسك الشخص برأيه حتى في حالة خطئه ، وعادة ما يتسم سلوك العامل المتسلط بالحدة والعدوانية ومحاولة فرض آرائه بالقوة على الآخرين وعدم القدرة على تقبل النقد .
- 2- الغرور: اعجاب الشخص بنفسه واستصغاره لكل ما يصدر عن الآخرين والشعور بأنه يمتلك القوة والقدرة وأنه أفضل من الآخرين .



3-الاكتفاء الذاتي: اعجاب المرء بذاته وعدم الشك بإمكانياته لدرجة عدم شعوره بالحاجة إلى مساعدة

الآخرين .

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية

4-التفوق : شعور الشخص بأفضليته على الآخرين ، وأعلى من توقعه لما لا يتوقعه الآخرون وأنه يمتلك قدرات ومهارات عالية ومتميزة في كل المجالات .

5-الاستثارة: الحساسية العالية لدى الشخص للاستجابة للمثير ، و رغبته لفعل كل ما يلفت الانتباه .

6-الاستغلالية : استخدام الآخرين لتحقيق المآرب الخاصة دون أي اعتبار لمشاعرهم ومصالحهم .

7-الاستحقاق: توقعات غير عقلانية لتفضيلات خاصة لهم من قبل الآخرين ، و توقع الخضوع لهم من قبل الآخرين لانهم يعتبرون أنفسهم ذوي أهمية خاصة .

2.2 الأداء العالي للموارد البشرية High performance of human resources

1.2.2 مفهوم الاداء العالي للموارد البشرية :

وذكر الباحثين العديد من التعاريف للاداء العالي للموارد البشرية , لذا يستعرض الباحث اراء بعض الباحثين في هذا المجال و كما يلي :

جدول (2) تعريف الاداء العالي للموارد البشرية

ت	اسم الباحث و السنة	التعريف
1	(Chahal et al,2016:2)	نهج إداري يدمج مجموعة مختلفة من ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحسين أداء العمل او هي أفضل ممارسات إدارية للموارد البشرية
2	(Rothenberg et al,2017:392)	ممارسات الموارد البشرية التي تهتم بتطوير مهارات العاملين وزيادة مشاركتهم في اتخاذ القرار وتحفيز جهود العاملين .
3	(van Esch et al,2018:4)	الوسيلة الرئيسة التي تؤثر من خلالها الشركات في مهارات وسلوك عاملها لتحقيق الأهداف و يشار أيضاً إليها بممارسات موارد بشرية عالية الالتزام و المشاركة.
4	(Jerez- ,2019:5) Gómez	مجموعة من ممارسات الموارد البشرية التي ترتبط ايجابيا بأداء الشركة اذ تهدف ممارسات الأداء العالي بشكل أساسي إلى الاستثمار طويل الأجل في العاملين .

المصدر : اعداد الباحث استنادا على الادبيات الواردة

2.2.2 اهمية الاداء العالي للموارد البشرية:

هناك الكثير من النتائج الايجابية يحصل عليها من اتباع الاساليب التي تستند على الاداء العالي

للموارد البشرية ومنها ما يلي (Fareed et al,2020:990-998):



- 1- يمكن الوصول إلى الرضا والنجاح الوظيفي بإتباع الأداء العالي للموارد البشرية و في حين أن عدم الرضا والفشل الوظيفي قد يكونان نتيجة طبيعية للأداء المنخفض للموارد البشرية .
- 2- تم تصميم نظام العمل عالي الأداء لتعزيز فاعلية العاملين (لاذنه) (يعتقد 2023) على التدريب والتطوير والتقييم الجيد للاداء .
- 3- من خلال ممارسات العمل العالي الاداء للموارد البشرية يمكن الحصول على ميزة تنافسية بإعتمادها كاسلوب اساسي في تنفيذ استراتيجية الشركة.
- 4- وجدت النتائج الإحصائية تأثيرا كبيرا لنظام العمل عالي الأداء في فاعلية العاملين المحترفين , اذ كشفت النتائج أن المنظمات المعتمدة على التكنولوجيا يجب أن تعتمد نظام عمل عالي الأداء .

3.2.2 مقاييس الاداء العالي للموارد البشرية :

القاسم المشترك في أي نهج عالي الأداء هو نموذج AMO (ability, motivation and opportunity - القدرة والتحفيز والفرصة) , و وفقا لهذا النهج فان مقاييس الاداء العالي للموارد البشرية هي: (Jerez-Gómez, 2019:8)

- 1- الأمن الوظيفي : توقعات العاملين المتعلقة باستقرار و استمرار عملهم في المنظمة وعدم وجود مشاكل قد تعيق عملهم (Pacheco et al, 2020:59-60)
- 2- التدريب المكثف: يعد التدريب امرا اساسيا مهما للمنظمة ، فالتدريب الجيد و المكثف يمكن تطوير عمل العاملين ودعمهم من حيث قدراتهم البدنية و الفكرية (Burhan Ismael et al, 2021:16)
- 3- الوصف الوظيفي: بيان مكتوب لما يتطلب ان يفعله العامل وكيف عليه القيام بذلك و الظروف التي قد تحيط بعمله (Anyakoha, 2019:10)
- 4- الفرص الوظيفية الداخلية: فرص توجد داخل المنظمة و تتمثل بملىء الوظائف الشاغرة من قبل أعضاء المنظمة, أو التقدم في التسلسل الهرمي الوظيفي (Muscalu, 2015:353)
- 5- تقييم الأداء: عملية يتم من خلالها تحديد قرارات إدارة الأعمال ونتائجها النهائية والقرارات التي يجب اتخاذها لتحسين النتائج , وهي عملية لا تهتم فقط بالمعلومات المالية بل تتضمن جميع معلومات العمل (Narkunienė & Ulbinaitė, 2018:126)
- 6 - أنظمة الحوافز: ان تركيز المنظمة على الحوافز مثل المكافئة او الترقية يؤدي الى تعزيز السلوكيات التعاونية و هذا بالتأكيد سيطور من الاداء الوظيفي (Wang et al, 2019:1)



7- المشاركة و تقاسم الارباح: الهدف من اتباع نظام تقاسم الأرباح هو تحفيز أداء العاملين لأنه يمثل

استراتيجية مربحة لكل من العاملين ومالكي الشركة (Aerts et al 2015:4) مجلة الفري العلوم الاقتصادية والإدارية

3.2 الربط بين متغيرات الدراسة The link between the study variables

ان من يتصف من العاملين بالنرجسية يكون ذو سمات تجعله اناني و انتقائي في علاقاته الشخصية و هذا ينعكس سلبا على سلوكيات العمل , فمثلا المديرين النرجسيين هم اقل دعما من قبل اتباعهم مما يؤدي الى انخفاض المشاركة الوظيفية و علاقة اسوء بين المدير و العاملين و هذا يؤدي الى صراعات تنظيمية و تقليل جودة العمل (Hussein & Abd Al-Azabb,2024: 90-91) و العامل النرجسي يتسم بشعوره بالعظمة و حبه للمناصب و استغلاله لسلطته سلبيا و القاء اللوم على الاخرين بدلا من الاعتراف بأخطائه الشخصية مما يؤدي الى نتيجة عكسية على المنظمة من حيث الانتاجية و انخفاض الشفافية في العمل و عدم الالتزام بتنفيذ القرارات و بالتالي انخفاض مستوى الاداء العام .(الرميدي و الاسرج, 2023 : 73- 74)

و اشار (شحادة و انس, 2016: 46 - 60) الى مجموعة من الامور التي تؤثر من خلالها النرجسية بطريقة او اخرى في الاداء العالي العاملين منها ما يلي:

1-يتطلب العمل الارشادي الذي يحقق الرضا المهني و بالتالي مستويات عمل عالية مجموعة من السلوكيات منها التعاون بين العامل و زملائه و الاستعداد الدائم لدى العامل للتدريب و التطوير، و نمو العلاقات الشخصية و الوظيفية بين العامل و زملائه، و تلك السلوكيات متعارضة تماما مع ما يبديه العامل النرجسي.

2-النرجسية قد تدفع صاحبها لبعض السلوكيات المجحفة بحق الاخرين، ولاسيما بخصوص المستشارين او اعضاء الفريق الارشادي كالإستئثار عليهم، و محاولة ابراز شخصيته بطريقة مميزة و تضخيم قدراته و كل ذلك يضر بالعمل .

3- العامل النرجسي قد يزعجه تطور الاخرين لان هذا يثير في نفسه الغيرة والحسد، و عادة ما تكون هذه الشخصية غير محبوبة و يواجه صاحبها الكثير من المشاكل في علاقاته الاجتماعية، مما يفسد التعايش بين الجماعة او مع الجماعات الاخرى , وكل ذلك يعيق تحقيق مستويات عمل عالية .

4- العامل النرجسي يعمل على تحقيق غاياته و اهدافه الشخصية ولو كان ذلك على حساب الاخرين اذ قد يستخدم علاقاته الشخصية في ذلك , وقد يصل به الامر الى الاضرار بحقوق الاخرين .



3- تشخيص و وصف متغيرات الدراسة و تحليل النتائج :

Diagnose and describe the study variables and analyze the results

مجلة العربي للعلوم الاقتصادية والإدارية

1.3 - التحليل الوصفي لمتغير نرجسية العاملين: مجلد (21) عدد (1) 2025

بالاعتماد على نتائج التحليل الوصفي لمتغير نرجسية العاملين ، فإن الجدول (3) يعرض الأهمية الترتيبية لأبعاد هذا المتغير اعتمادا على المتوسط الحسابي.

جدول (3) الأهمية الترتيبية لأبعاد متغير نرجسية العاملين

البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية الترتيبية
التفوق	4.25	0.875	الأول
الغرور	4.024	0.859	الثاني
الاستحقاق	4.021	0.91	الثالث
الاستغالية	3.96	0.897	الرابع
التسلطية	3.78	0.1046	الخامس
الاكتفاء الذاتي	3.67	0.85	السادس
الاستثارة	3.103	0.922	السابع
نرجسية العاملين	3.829	7740.	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v.26.

يتضح من الجدول (3) ان بعد (التفوق) جاء في المرتبة الأولى وهذا يعني انه البعد الأكثر تأثيرا ، في حين ان بعد (الاستثارة) كان في المرتبة الاخيرة من حيث الأهمية الترتيبية , وهذا يعني انه البعد الأقل تأثيرا .

2.3 التحليل الوصفي لمتغير الاداء العالي للموارد البشرية:

اعتمادا على نتائج التحليل الوصفي لمتغير الاداء العالي للموارد البشرية، فإن الجدول (5) يعرض الأهمية الترتيبية لأبعاد هذا المتغير بالاستناد الى قيم المتوسط الحسابي .

جدول (4) الأهمية الترتيبية لأبعاد متغير الاداء العالي للموارد البشرية

البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية الترتيبية
الأمن الوظيفي	04.43	150.7	الأول
التدريب المكثف	114.3	160.6	الثاني
الوصف الوظيفي	824.1	700.6	الثالث
الفرص الوظيفية الداخلية	04.11	100.6	الخامس
تقييم الأداء	34.12	500.6	الرابع
أنظمة الحوافز	094.1	8570.	السادس
المشاركة وتقاسم الأرباح	24.10	0950.	السابع
الاداء العالي للموارد البشرية	616.3	160.6	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v.26.



الجدول (4) يبين ان بعد (الأمن الوظيفي) جاء في المرتبة الأولى وهذا يعني انه البعد الأكثر تأثيراً ، في حين ان بعد (المشاركة و تقاسم الأرباح) كان في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية، وهذا يشير الى انه البعد الأقل تأثيراً.

مجلة (21) عدد (1) 2025

3.3 اختبار علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة :

سيتم اختبار فرضيات التأثير باستخدام اسلوب الانحدار البسيط و المتعدد من خلال البرنامج الاحصائي (SmartPLS) الذي يظهر مقدار التأثير و مستوى معنوية كل تأثير , و ان قبول او رفض فرضية التأثير يعتمد على مستوى المعنوية و التي افترضتها الدراسة (0,05) فاذا كان مستوى المعنوية المتحقق يساوي او يفوق (0,05) فان الفرضية تقبل و اذا كان مستوى المعنوية المتحقق اقل من (0,05) فان الفرضية ترفض.

1.3.3 اختبار الفرضية الرئيسية :

تنص الفرضية الرئيسية على: (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل (نرجسية العاملين) في المتغير التابع (الاداء العالي للموارد البشرية)، ولغرض اختبار هذه الفرضية باستخدام البرنامج الاحصائي (SmartPLS) تم وضع الجدول (5) الذي يوضح نتائج تقييم الأنموذج الهيكلي لهذه الفرضية.

جدول (5) نتائج تقييم أنموذج الفرضية الرئيسية

الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f^2	معامل التحديد R^2	R^2 المعدل
H2	X → Y	1	0.327	2.748	0.006	رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة	0.126	0.113	0.104

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPLS v.4.0.8.4.

يستعرض الجدول (5) نتائج تقييم الأنموذج الهيكلي للفرضية الرئيسية والتي توصلت إلى أن معامل التأثير قد بلغ (0.327) كما ان قيمة (p) بلغت 0.006 وهي اقل من مستوى المعنوية التي فرضتها الدراسة (0,05) وبالتالي سيتم رفض الفرضية الرئيسية وذلك لوجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل (نرجسية العاملين) في المتغير التابع (الاداء العالي للموارد البشرية) .



2.3.3 اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية:

ولغرض اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية باستخدام البرنامج (SmartPLS) تم وضع الجدول (7) الذي يوضح نتائج تقييم النموذج الهيكلي لتأثير (21) متغير (1) 2025

جدول (6) نتائج تقييم نموذج الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية

المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f ²	معامل التحديد R ²	R ² المعدل
التفوق-الاداء العالي للموارد البشرية	1	0.114	0.919	0.357	قبول فرضية العدم	0.013	0.402	0.366
الغرور- الاداء العالي للموارد البشرية	1	0.268	2.1053	0.003	رفض فرضية العدم	0.081		
الاستحقاق- الاداء العالي للموارد البشرية	1	0.069-	0.752	0.449	قبول فرضية العدم	0.006		
الاستغلالية- الاداء العالي للموارد البشرية	1	0.186	1.823	0.068	قبول فرضية العدم	0.040		
التسلطية- الاداء العالي للموارد البشرية	1	0.022	0.237	0.811	قبول فرضية العدم	0.001		
الاكتفاء الذاتي- الاداء العالي للموارد البشرية	1	0.294	3.394	0.001	رفض فرضية العدم	0.134		
الاستثارة- الاداء العالي للموارد البشرية	1	0.139	1.554	0.104	قبول فرضية العدم	0.025		

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPLS v.4.0.8.4.

وبناء على النتائج الواردة في الجدول اعلاه سيتم مناقشة نتائج اختبار الفرضيات الفرعية العائدة للفرضية الرئيسية و كالآتي :-

1- لا توجد علاقة تأثير معنوية للتفوق في الاداء العالي للموارد البشرية:- يظهر الجدول (6) ، عدم وجود تأثير معنوي للتفوق في الاداء العالي للموارد البشرية، فلقد بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (-0.069) عند مستوى معنوية (0.449) وهي اكبر من مستوى المعنوية المفروضة (0.05)، وهذا ما يدعو إلى قبول هذه الفرضية .



- 2- لا توجد علاقة تأثير معنوية للغرور في الاداء العالي للموارد البشرية:- بلغت قيمة معامل التأثير بين الغرور و الاداء العالي للموارد البشرية (0.186) عند مستوى معنوية (0.068) وهي اكبر من مستوى المعنوية التي افترضتها الدراسة (0.05), وهذا ما يدعو إلى قبول الفرضية.
- 3- لا توجد علاقة تأثير معنوية للاستحقاق في الاداء العالي للموارد البشرية:- بلغ معامل التأثير بين الاستحقاق و الاداء العالي للموارد البشرية (0.114) عند مستوى معنوية (0.357) وهي اكبر من مستوى المعنوية المفروضة (0.05), وهذا ما يدعو إلى قبول الفرضية.
- 4- لا توجد علاقة تأثير معنوية للاستغالية في الاداء العالي للموارد البشرية:- بلغت قيمة معامل التأثير بين الاستغالية و الاداء العالي للموارد البشرية (0.022) عند مستوى معنوية (0.811) وهي اكبر من مستوى المعنوية المفروضة (0.05), وهذا ما يدعو إلى قبول الفرضية.
- 5- لا توجد علاقة تأثير معنوية للتسلطية في الاداء العالي للموارد البشرية:- بلغت قيمة معامل التأثير بين التسلطية و الاداء العالي للموارد البشرية (0.268) عند مستوى معنوية (0.003) وهي اقل من مستوى المعنوية المفروضة (0.05), وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية.
- 6 . لا توجد علاقة تأثير معنوية للاكتفاء الذاتي في الاداء العالي للموارد البشرية:- بلغت قيمة معامل التأثير بين الاكتفاء الذاتي و الاداء العالي للموارد البشرية (0.294) عند مستوى معنوية (0.001) وهي اقل من مستوى المعنوية المفترضة (0.05), وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية.
7. لا توجد علاقة تأثير معنوية للاستثارة في الاداء العالي للموارد البشرية:- بلغت قيمة معامل التأثير بين الاستثارة و الاداء العالي للموارد البشرية (0.139) عند مستوى معنوية (0.104) وهي اكبر من مستوى المعنوية المفترضة (0.05), وهذا ما يدعو إلى قبول الفرضية.

4:الاستنتاجات والتوصيات Conclusions and recommendations

1.4- الاستنتاجات Conclusions

- 1- ان نرجسية العاملين يعتبر عاملا مؤثرا في الاداء العالي للموارد البشرية , لذا يجب على المنظمات كافة تسليط الضوء على موضوع نرجسية العاملين للحصول على المعلومات الكافية عنه لكي تتمكن من تقليل تأثيره السلبي في أداء عاملها و بالتالي تعزيز الاداء العالي للموارد البشرية.
- 2- اعتراف العاملين بأنهم تأثروا بنرجسيتهم أثناء قيامهم ببعض الاعمال او اتخاذهم لقرارات معينة وعدم اعتمادهم للتبريرات غير الصادقة يعتبر أمرا مهما جدا في تجنب تأثرهم بنرجسيتهم مرة أخرى.



- 3- يمكن الإستنتاج من الجانب النظري للدراسة أن وضوح المعايير و اللوائح المستخدمة في المنظمات يقلل من تأثير نرجسية العاملين. **مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية**
- 4- أظهرت النتائج لاختبار فرضيات علاقات التأثير بين **متغير (2) الاداء** وجود علاقة تأثير لنرجسية العاملين في الاداء العالي للموارد البشرية على مستوى الدراسة و أن اي تغير في المتغير التابع (الاداء العالي للموارد البشرية) ينتج عن التغير الحادث في المتغير المستقل (نرجسية العاملين) وهذا يعني رفض الفرضية الرئيسة.
- 5- نتائج اختبار الفرضيات الفرعية لأبعاد نرجسية العاملين تشير الى قبول الفرضيات المتعلقة بأبعاد التفوق و الغرور و الاستحقاق و الاستغالية و الاستثارة و رفض للفرضيات المتعلقة بكل من الاكتفاء الذاتي و التسلطية .

2.4 - التوصيات Recommendations

- 1- توصي الدراسة بالاهتمام بنشر الوعي عن موضوع نرجسية العاملين في المنظمات كافة من أجل تعريف العاملين على العوامل المؤثرة في النرجسية و تأثيراتها في ادائهم وكيفية معالجته تأثيرها وبالتالي ضمان الاداء العالي للعاملين.
- 2- يجب على الادارة العليا في المنظمات ان تشجع العاملين على الاعتراف بمسؤوليتهم عن بعض الاخطاء الناتجة عن تأثيرهم بنرجسيتهم و التي يمكن ملاحظتها في ادائهم وذلك باستخدام وسائل مشجعة مثل (المكافآت للذين يقومون بتقييم جودة ادائهم في الماضي) من أجل تلافي تأثيرهم مرة أخرى بنرجسيتهم و ضمان الاداء العالي للعاملين.
- 3- الدراسة توصي المنظمة المبحوثة بأستخدام اللوائح و المعايير الواضحة وذلك منعا للاجتهاد الشخصي من قبل العاملين في تفسيرها وذلك من أجل منع تأثيرهم بنرجسيتهم و ضمان الاداء العالي.
- 4- توصي الدراسة بإهتمام الادارة العليا في المنظمة المبحوثة و المنظمات كافة بدراسة الظروف و العوامل التي من شأنها أن تزيد من تأثير النرجسية في أداء عاملها من أجل ضمان الاداء العالي في المنظمة.



المراجع و المصادر :

المصادر العربية للعلوم الاقتصادية والإدارية

مجلد (21) عدد (1) 2025

- 1-شهادة ,أنس محمد و العاسمي ,رياض نايل , (2016), "التعاطف و النرجسية و علاقتهما بالرضا المهني لدى عينة من المرشدين النفسيين في مدارس محافظة دمشق الرسمية" رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الارشاد النفسي ,قسم الارشاد النفسي,كلية التربية,جامعة دمشق
- 2-الفهداوي,عبد المجيد محمد , (2019), "النرجسية و علاقتها بالابداع عند طلبة الدراسة الاعدادية في محافظة الانبار",مجلة الدراسات المستدامة-السنة الخامسة/المجلد الخامس/العدد الاول(الملحق 1) لسنة 2023 م –جامعة الانبار
- 3-واعر,نجوى احمد و عبد الرحيم,احمد رشدي وسعد الاء ابراهيم , (2022), "قراءات في الشخصية النرجسية",المجلة العلمية- العدد 42,كلية التربية,جامعة الوادي الجديد .
- 4-شطناوي , علاء عارف , (2023) , " الشخصية النرجسية وانتشارها لدى طلبة جامعة اليرموك",المجلة الدولية للبحوث النفسية والتربوية, قسم علم النفس الإرشادي التربوي- جامعة اليرموك
- 5-الرميدي,يسام سمير و الاسرج , اسماء سعيد , (2023), "اثر نرجسية المديرين على الالتزام التنظيمي في شركات السياحة المصرية", Journal of Tourism, Hotels and Heritage (JTHH) Journal Homepage: <https://sjs.journals.ekb.eg>
- 6-سعاد,بن جديدي و زهير , بوسنة عبد الوافي , (2016), "علاقة مستوى النرجسية بالادمان على شبكة التواصل الاجتماعي" الفيس بوك" لدى المراهق الجزائري",قسم العلوم الاجتماعية,كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية,جامعة محمد خيضر-بسكرة.

المصادر الاجنبية

- 1-Aerts, K., Kraft, K., & Lang, J. (2015). Profit sharing and innovation. Industrial and Corporate Change, 24(6), 1377-1392.



- 2-Anyakoha, C. (2019). Job analysis as a tool for improved organizational performance of SMEs in Lagos, Nigeria. Central European Journal of Labour Law and Personnel Management, 2(1), 7-16.
- 3-Burhan Ismael, N., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Abdalla Hamza, P., Sorguli, S., Mahmood Aziz, H., ... & Anwar, G. (2021). The Role of Training and Development on Organizational effectiveness.
- 4-Chahal, H., Jyoti, J., & Rani, A. (2016). The effect of perceived high-performance human resource practices on business performance: Role of organizational learning. Global Business Review, 17(3_suppl), 107S-132S
- 5-Fareed, M., Ahmad, A., Saoula, O., Salleh, S. S. M. M., & Zakariya, N. H. (2020). High performance work system and human resource professionals' effectiveness: A lesson from techno-based firms of Pakistan. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 13(4), 989-1003.
- 6-Hussein & Abd Al-Azabb.(2024).The impact of narcissistic leadership on the level of organizational immunity : Analytical research on the opinions of a sample of employees in the first Samawah sector affiliated with the Muthanna Health Department,muthanna journal of administrative and economic sciences, a Ministry of Justice / Notary Public Department.
- 7-Jerez-Gómez, P., Céspedes-Lorente, J., & Perez-Valls, M. (2019). Do high-performance human resource practices work? The mediating role of organizational learning capability. Journal of Management & Organization, 25(2), 189-210.
- 8-Muscalu, E. (2015). Sources of human resources recruitment organization. Land Forces Academy Review, 20(3), 351.



9-Narkunien, J., & Ulbinait, A. (2018). Comparative analysis of company performance evaluation methods. Entrepreneurship and sustainability issues, 6(1), 125-138. ⁽¹⁾ مجلد (21) عدد

10-Pacheco, T., Coulombe, S., Khalil, C., Meunier, S., Doucerain, M., Auger, E., & Cox, E. (2020). Job security and the promotion of workers' wellbeing in the midst of the COVID-19 pandemic: A study with Canadian workers one to two weeks after the initiation of social distancing measures. International Journal of Wellbeing, 10(3).

11-Rothenberg, S., Hull, C. E., & Tang, Z. (2017). The impact of human resource management on corporate social performance strengths and concerns. Business & Society, 56(3), 391-418.

12-van Esch, E., Wei, L. Q., & Chiang, F. F. (2018). High-performance human resource practices and firm performance: The mediating role of employees' competencies and the moderating role of climate for creativity. The International Journal of Human Resource Management, 29(10), 1683-1708.

13-Wang, Shengling & Sun, Weiman & Ma, Liran & Lv, Weifeng & Cheng, Xiuzhen. (2019). Quantum Game Analysis on Extrinsic Incentive Mechanisms for P2P Services. IEEE Transactions on Parallel and Distributed Systems. PP. 1-1. 10.1109/TPDS.2019.2933416