



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.

Mohammed Mansour Hussein^{*a} & Karim Abd Al-Azab^b

a Ministry of Justice / Notary Public Department

b Ministry of Health / Muthanna Health Department.

Abstract

The researchers sought in their current research to shed light on the testing and knowledge of the extent of the impact of narcissistic leadership in its dimensions (admiration and narcissistic competition) practiced by leaders in the organizations under study on the level of organizational immunity in its dimensions (organizational learning, organizational memory, organizational genes). Therefore, a hypothetical plan was prepared that included clarifying these variables and their dimensions, and hypotheses were formulated based on it. The research was conducted on a number of managers and employees in the first Samawah sector affiliated with the Muthanna Health Department in the field. The sample size was (100) employees. In order to achieve this goal, the researchers relied on the questionnaire form as a main tool in all data, which was distributed in a total of (100) forms. Only (95) were approved, while the rest were neglected due to non-retrieval, meaning that the response rate was (95%). A number of statistical methods were adopted for the purpose of analyzing the questionnaire data, including standard deviation, arithmetic mean, and structural equation modeling with the help of statistical programs (SPSS.var.27), (AMOS.var.26). The research concluded that the hypotheses were valid, the most prominent of which was the existence of a direct impact of narcissistic leadership on the level of organizational immunity. The most important conclusions were that the interest of the researched sector could reduce narcissistic leadership by exploiting narcissistic competition to limit the actions of workers and managers that could affect the performance of this health sector.

Information

Received: 1/3/2024

Revised: 20/3/2024

Accepted: 1/4/ 2024

Published: 6/7/2024

Keywords:

Keywords: Narcissistic leadership, organizational immunity, Samawah First Sector.

* Corresponding author: E-mail addresses: : qasemfanajaan@gmail.com.

تأثير القيادة النرجسية على مستوى المناعة التنظيمية : بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في قطاع السماوة الأول التابع لدائرة صحة المثنى.

محمد منصور حسين*^a و كريم عبد عذاب^b

a وزارة العدل / دائرة الكتاب العدول.

b وزارة الصحة/ دائرة صحة المثنى.

الملخص

سعى الباحثان إلى تسليط الضوء في بحثهم الحالي إلى اختبار ومعرفة مدى تأثير القيادة النرجسية بأبعادها (الاعجاب والتنافس النرجسي) التي يمارسها القادة في المنظمات المبحوثة على مستوى المناعة التنظيمية في أبعادها (التعلم التنظيمي، الذاكرة التنظيمية، الجينات التنظيمية)، لذا تم اعداد مخططاً فرضياً يتضمن إيضاح تلك المتغيرات وأبعادها، وعلية تم صياغة الفرضيات، وقد أجري البحث على عدد من المدراء، والموظفين في قطاع السماوة الأول التابع لدائرة صحة المثنى ميدانياً، وقد بلغ حجم العينة (100) من الموظفين، ولغرض تحقيق هذا الهدف اعتمد الباحثان استمارة الاستبانة بوصفها أداة رئيسة في جميع البيانات، والتي وزعت بواقع (100) استمارة تم اعتماد (95) فقط اما الباقي فقد اهمل بسبب عدم الاسترجاع، إي أن معدل الاستجابة (95%)، وتم اعتماد عدداً من الأساليب الإحصائية لغرض تحليل بيانات استمارة الاستبانة ومنها الانحراف المعياري، والمتوسط الحسابي، ونمذجة المعادلة الهيكلية بمساعدة البرامج الاحصائية (AMOS.var.26), (SPSS.var.27)، ولقد خلص البحث الى اثبات صحة الفرضيات ومن ابرزها وجود تأثير مباشر للقيادة النرجسية على مستوى المناعة التنظيمية وكانت اهم الاستنتاجات باهتمام القطاع المبحوث يمكن أن يخفف من القيادة النرجسية من خلال استغلال التنافس النرجسي للحد من تصرفات العاملين والمدراء التي يمكن ان تؤثر في اداء هذا القطاع الصحي.

الكلمات المفتاحية: القيادة النرجسية، المناعة التنظيمية، قطاع السماوة الأول.

المقدمة

الظروف المناسبة في بيئة الاعمال من خلال اكتشاف المخاطر واستغلال الفرص بالاعتماد على الابعاد المناسبة في تحقيق المناعة. وفقاً لما تقدم فإن البحث الحالي يسعى الى تحديد مستوى توافر أي من متغيرات البحث واستكشاف طبيعة العلاقة بين القيادة النرجسية ومستوى المناعة التنظيمية، وذلك من خلال تطبيقها في قطاع السماوة الاول التابع لدائرة صحة المثنى. ومن هذا المنطلق استنبط الباحثان فكرة البحث العلمي لتقديم محتوى معرفي وتوصيات نظرية للمنظمات المبحوثة حول تأثير القيادة النرجسية على مستوى المناعة التنظيمية. ولذا جاء البحث الحالي بأربع محاور تضم التالي:

- 1- المحور الاول: منهجية البحث - المتمثلة بـ (مشكلة البحث، وأهميتها، وأهدافها، وفرضياتها.. الخ).
- 2- المحور الثاني: الجانب النظري- يتضمن (القيادة النرجسية، المناعة التنظيمية).
- 3- المحور الثالث: الجانب العملي – يتضمن (الاحصاء الوصفي، اختبار الفرضيات).
- 4- المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات.

مشكلة الدراسة :

نظراً للظروف المتغيرة بشكل مفاجئ وسريع في بيئة العمل، يتطلب ذلك من المنظمات بناء واكتساب جدار صد عن تلك المخاطر يعرف بالجهاز المناعي التنظيمي ويكون قادر على تقليل التهديدات البيئية التي تتعرض لها المنظمات لتعيش صحية وفاعلة، معتمداً على المعلومات والبرامج والخبرات والمعارف والتجارب السابقة والتي يمكن استرجاعها لاتخاذ القرارات الحالية والقيام بالإجراءات والاحتياطات اللازمة للكشف المبكر لتلك الازمات والمشاكل وامكانية حلها. الا ان ظهور العديد من السلوكيات المنحرفة لدى قادة تلك المنظمات مثل النرجسية وغيرها، ما يؤدي الى تراجع او انعدام المناعة التنظيمية في تلك المنظمات وهذا ما يجعلها عرضة للفايروسات في بيئة العمل.

اصبحت المنظمات تعمل في بيئة متسارعة ومعقدة بوجود التكنولوجيا المتطورة في وقتنا الحاضر، إذ لا بد من مواجهة هذه التحديات والمخاطر التنافسية، لغرض الحفاظ على مكانتها واستمرار نجاحها، ووصفت بان المنظمات تشبه الكائنات الحية غير أن المنظمات تمتلك القدرة على بناء كيانها ووجودها مرة اخرى من خلال بناء مناعة تنظيمية تكون كجدار صد نحو الاخطار البيئية التي تتعرض لها من خلال تقويم التعلم التنظيمي والذاكرة التنظيمية والجينات التنظيمية.

ألا ان الدور البارز للسلوكيات التي يتمتع بها القادة في جميع المفاصل التنظيمية، ومنها ما له علاقة مباشرة في المناعة التنظيمية، اذ أن وجود سلوك اللامبالاة وضعف الاهتمام وحب الذات، والاعجاب والتنافس النرجسي الذي يتمثل في القيادة النرجسية والذي يؤثر سلباً على المناعة لدى المنظمة وما تنتجه هذه القيادة المنحرفة في تقليل قدرة المنظمة على الاستجابة للتكيف البيئي مما يجعلها عرضة للتهديدات والمخاطر البيئية التي يمكن أن تؤدي بحياة المنظمة. ويلاحظ بأن النرجسية في القيادة تُعد حقيقة شائعة يمكن أن نلمسها اليوم في الكثير من منظمات الاعمال والتي تؤدي الى تقويض وانحسار التعلم التنظيمي والذاكرة التنظيمية والجينات التنظيمية، لأن زيادة غطرسة القادة النرجسيون، يؤدي الى حدوث صراعات على مستوى الموارد البشرية للمنظمة وتدهور واقعي في الهيكل التنظيمي وعدم نجاح الاستراتيجيات المستقبلية لديمومة المنظمة، وبالتالي، تؤدي الى انخفاض الأداء وقدرة إنتاجية المنظمة بشكل عام.

أن وجود مثل هذه القيادة التي تسببت في ضغوط كبيرة جعلت بيئة العمل معقدة بشكل متزايد، مما يعيق الاستجابة بفاعلية لكثير من المخاطر في البيئة التنظيمية، هذا ما يدفع المنظمات لأبداء أهمية عظمى في وقتنا الحالي لرفع من مستوى المناعة التنظيمية لديها لأنها مصدر التميز لتلك المنظمات، كونها تمارس دور مهم في توفير

5. البحث الحالي يثبت ضرورة وجود قادة في المنظمات الصحية متفاعلين وذوي تجرد من الصفات النرجسية الضارة.

أهداف الدراسة :

بناءً على وجود مشكلة البحث فان الهدف الأحق ينصب على ايضاح تأثير القيادة النرجسية في تحقيق مستوى المناعة التنظيمية على مستوى المنظمات المبحوثة، بالإضافة الى الاهداف المتعددة التي يسعى الباحثان لتحقيقها منها:

- 1- تبيان مفهوم القيادة النرجسية وابعادها، وكذلك المناعة التنظيمية وابعادها من خلال وجهة نظر لجمع من الباحثين.
- 2- تصميم مخطط فرضي لإيضاح متغيرات البحث.
- 3- كشف الاسباب التي توصل الى عواقب سلبية من اثر العلاقة بين المتغيرات المدروسة وصياغتها بشكل سهل يفهم من خلاله حقيقة التراجع في المستوى لدى المنظمات التي وجدت فيها مثل هكذا قيادة.

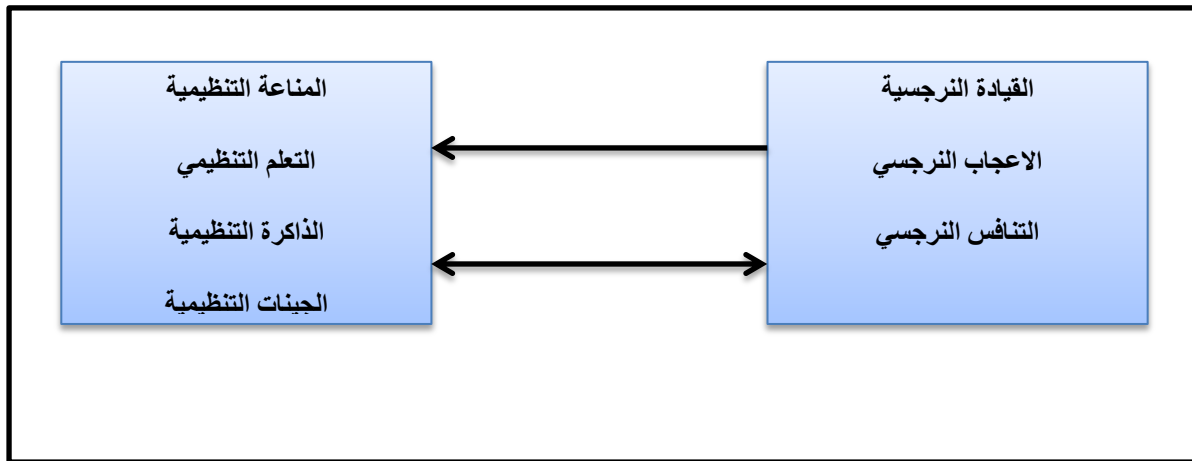
مخطط الدراسة الفرضي:

بغية الوصول للمعالجة المنهجية لمشكلة البحث وايجاد الحلول، يتطلب هذا اطار نظري يحتم على الباحثان تصميم مخطط فرضي يوضح علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة، وكما يلي:

- 1- المتغير المستقل : يتمثل في (القيادة النرجسية) ويتكون من بعدين هما:-
 - (أ) الإعجاب النرجسي (ب) التنافس النرجسي
- 2- المتغير التابع : يتمثل في (المناعة التنظيمية) وتتكون من ثلاث ابعاد وهي :-
 - (أ)التعلم التنظيمي (ب) الذاكرة التنظيمية (ج) الجينات التنظيمية .

والشكل (1) يوضح المخطط الفرضي للدراسة الحالية.

الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة



المصدر: من اعداد الباحثين .

فرضيات الدراسة :

حدود الدراسة:
من اسس البحث العلمي حصر حدود الدراسة الأكاديمية ضمن نطاق معين اذ ان البحث الحالي في نطاق أربع مجالات وكما توضح في ادناه:-

ومن هنا يتضح وجود ارتباط لمشكلة البحث الحالي بشيوع ظاهرة الانحراف السلوكي والتي تُمثل احد ابرز التحديات التي تواجه المنظمات، ويرجع السبب في ذلك الى تأثير القيادة التي تتصف بسماة نرجسية لوضع العقبات امام تحقيق مستوى المناعة التنظيمية.

وبناءً على ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي بالإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ماهي القيادة النرجسية؟ وما مدى توافر أبعادها في المنظمات المبحوثة؟
- 2- ماهي المناعة التنظيمية؟ وما ابعادها؟
- 3- ما طبيعة العلاقة بين القيادة النرجسية والمناعة التنظيمية؟

اهمية الدراسة :

تبرز اهمية البحث من خلال اعتماد متغيرات حديثة في مواضيع مهمة والمتمثلة بالقيادة النرجسية والمناعة التنظيمية، لما لهم من دور مباشر على ديمومة وحيوية المنظمات في بيئة العمل. وتبرز الاهمية اكثر عندما يتم التركيز على ايضاح علاقة التأثير للقيادة النرجسية على مستوى المناعة التنظيمية، وما يقدمه البحث الحالي بالاعتماد على الابعاد لغرض الاحاطة بالمتغيرات المدروسة التي ندر التطرق لها على حد علم الباحثان. ويمكن تجسيد اهمية البحث فيما يلي:

1. ابراز معارف جديدة حول متغيرات البحث في تقديم اسهام متواضع لسد الفجوة المعرفية ورفد المكاتب ببحوث حديثة.
2. الاهتمام بطبيعة العلاقة بين القيادة النرجسية والمناعة التنظيمية، وتبيان ذلك من خلال انموذج فرضي.
3. تطبيق هذا البحث في المؤسسات الصحية لأنها من المنظمات التي لها ارتباط مباشر في حياة العنصر البشري .
4. تقديم استنتاجات وتوصيات تساعد العينة المبحوثة في معالجة نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة فيها.

طرق جمع البيانات :

استندت الدراسة على الاتي :

هناك عدة طرق تم اعتمادها في جمع البيانات والمعلومات من خلال بعض الادوات الاتية:-

- 1- ادوات الجانب النظري : تم جمع البيانات والمعلومات من خلال المصادر العلمية ما يتوفر في شبكة المعلومات لعالمية مثل المقالات وغيرها ذات الصلة بمتغيرات البحث.
- 2- أدوات الجانب العملي : في هذا الجانب كان جمع البيانات والمعلومات، من خلال اداة الاستبانة، وكانت جاهزة للغرض الذي عدت من أجله . إذ انها تكونت من متغيرين رئيسيين كما مبينة في الجدول (1) ادناه:

1. الحدود المكانية : تم اختيار قطاع السماوة الاول كجزء من دائرة صحة المثنى بوصفه الحدود المكانية للبحث.
2. الحدود الزمنية : اخذت الحدود الزمنية للبحث من تاريخ اعلان المؤتمر لغاية- 2024/4/5 ما قبل نهاية موعد تسلم البحوث من قبل اللجان المختصة. وهذه الفترة كانت كافية لاستكمال الجهد الميداني المتمثلة بتوزيع الاستبيانات على افراد العينة المبحوثة ، وجمعها ، وتحليل البيانات ، وتغيير النتائج.
3. الحدود البشرية : تضمنت الحدود البشرية للبحث عينة من الموظفين التي شملت (مدير ، ومعاون مدير ، ورئيس قسم وشعبة، ومدير مركز والموظفين).
4. الحدود العلمية :حدد البحث علميا طبقا لما جاء بأهدافه.

الجدول (1) مقياس الدراسة

ت	المتغيرات	الابعاد	المقياس
1	القيادة النرجسية	الاعجاب التنافس	Back et al ,2013
2	المناعة التنظيمية	التعلم التنظيمي الذاكرة التنظيمية الجينات التنظيمية	Aladdin,2022

المصدر: من أعداد الباحثين.

وبناءً على ما ذكر يمكن القول بأن القيادة النرجسية: هي مجموعة من السمات الشخصية التي يمارسها القادة ويعتقدون أنها سبباً في تحقيقهم المكاسب وسبباً في بلوغهم الشعور بالذات والحفاظ عليها بالاعتماد على استراتيجيات (تعزيز الذات) المتمثل بصفة الاعجاب النرجسي واستراتيجية (الدفاع عن الذات) المتمثل بصفة التنافس النرجسي.

ثانياً : أبعاد القيادة النرجسية:-

هناك عدد محدود من الدراسات التي هدفت إلى تطوير مقاييس للتحقيق في الجانب المظلم في القيادة بصورة عامة وبالأخص القيادة النرجسية ((Yavaş,2016:269. ألا ان في السنوات الأخيرة أصبح من المتعارف به بشكل متزايد على أن النرجسية من الأفضل ان تفهم على أنها بناء متعدد الأبعاد(Leckelt et al, 2018:1-2).

وقد يرى الباحثان من الافضل أن يعتمد البحث الحالي على المقياس الذي طوره (Back.,2013) والذي يتكون من بعدين وهما (الاعجاب النرجسي والتنافس النرجسي) ويعود سبب اعتماد على هذا المقياس لأنه الاكثر شمولاً من المقاييس الاخرى، والأفضل ملائمة مع اهداف البحث، واكثر تناسباً في اوساط البيئة التنظيمية، وفي الاتي يتم توضيح لكل من هذين البعدين(الاعجاب والتنافس النرجسي) ولمفهومهما معاً.

الإطار النظري**اولاً: مفهوم القيادة النرجسية :**

بينت الابحاث أن من يتصف من الأفراد بالنرجسية يكون ذات سمات تجعله يميل إلى أن يكون أناني وانتقائي في علاقاته الشخصية، وهذه الممارسات هي إحدى السمات المظلمة للشخصية وذات تأثير عظيم في القيادة والمخرجات التنظيمية وسلوكيات العمل المتأثرة بها، وعلى سبيل المثال: ان اللامبالاة للتابعين وعدم احترام آرائهم هو أحد النتائج السلبية للنرجسية التي يتصف بها القادة (Norouzinik et al., 2022:1)، ويرى (Wang et al) بانها سمات شخصية وسلوكيات قيادية تحركها بشكل أساسي احتياجات المصلحة الذاتية والمعتقدات المتعترسة (Wang et al.,2022:1).

إذ تمت الاشارة الى هذا المعنى من قبل الجمعية الأمريكية للطب النفسي لسنة (2000) وعرفت القيادة النرجسية كاضطراب نفسي خطير (Norouzinik et al.,2022:3))، ويعرفها (Ouimet,2010) بأنها سلوك جذاب، ومثير للاهتمام ذاتياً، وتسعى لتحقيق أهداف كبيرة وذاتية، وتعيق أداء الآخرين، وهي سطحية (Yao et al.,2019:545).

ثالثاً : مفهوم الإعجاب والتنافس النرجسي :-

ما يعقد البحث في السمات النرجسية هو الارتباك الكبير الناتج من وجود اختلافات مفاهيمياً حول بنيتها الأساسية، ولكن على الرغم من هذا الاختلافات، تجتمع آراء الباحثين بشكل عام حول شكلين من أشكال النرجسية وتُصنفهم الكثير من الأدبيات المفاهيمية والتجريبية الى نوعين "النرجسية العظيمة والنرجسية الضعيفة"، وأن حل هذه الاختلافات أمر بالغ الأهمية لدمج الأساليب النرجسية وتعزيز المعرفة ((Derry et al.,2017:1-2).

وأكد Kryvenko من جانبه بأن الإعجاب النرجسي والتنافس (NARQ) عبارة عن مقياسين فرعيين وهما: "الإعجاب" الذي هو الميل إلى الاقتراب من الإعجاب الاجتماعي باستخدام الترويج الذاتي (تعزيز الذات الفاعلة) و"التنافس" هو الميل لمنع الفشل الاجتماعي من خلال الدفاع عن النفس (حماية ذاتية عداوية) (Kryvenko,2022:398). ومن هنا يمكن توضيح البعدين كما يلي:-

1- الإعجاب النرجسي :-

يُرى أن التعزيزات الذاتية الفاعلة تنشط مجموعة من الديناميكيات السلوكية التي يُطلق عليها "الإعجاب النرجسي". إذ يتكون هذا البعد من ثلاثة مجالات نرجسية هي: السعي وراء التفرد، والتخيلات العظيمة، والانجذاب. إذ يؤدي تنشيط التعزيز الذاتي النرجسي الى السعي المتفائل لتحقيق تفرد الشخص وبلورة أفكاره حول الذات، فيؤدي داخل الشخصية سلوكيات واثقة ومهيمنة ومعبرة، أما الانجذاب فهو الذي قد يؤدي الى نتائج اجتماعية مرغوبة مثل الوضع الاجتماعي والنجاح والثناء والاختيار كقائد واستحصال الموارد الاجتماعية وإثارة الاهتمام الاجتماعي (الفاعلية الاجتماعية). و إدراك هذه العواقب الاجتماعية الإيجابية بدوره يعزز الذات العظيمة الفاعلة، والتي تعزز كلاً من السعي وراء التمييز والانخراط في السلوكيات الجذابة ((Back et al.,2013: 1016).

وتُضح بأن الإعجاب النرجسي هو "الميل للاقتراب من الإعجاب الاجتماعي باستخدام الترويج الذاتي اي (التعزيز الذاتي الفاعل) (Kryvenko et al.,2022:398)، ويتصف الإعجاب بالنزعة النرجسية لتعزز النظرة الذاتية الإيجابية للفرد من خلال السعي عن الإعجاب الاجتماعي. إذ يسعى الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الإعجاب إلى التفرد والانعزال، وينخرطون في ايجاد أفكار حول عظمة أنفسهم، ويظهرون سلوكيات واثقة، ومهيمنة، ومعبرة، وجذابة (تعزيز الذات الفاعل) (Wurst et al.,2017:3).

وذكر Seidman et al بان الإعجاب النرجسي هو احد الاشكال الفاعلة من النرجسية إذ يتميز بتعزيز الذات والترويج الذاتي (Seidman et al.,2019:21).

ويمكن ان يعرف مما تقدم الإعجاب النرجسي على انه هو السلوك الذي يتم اعتماده من قبل الأفراد النرجسيون لتعزز الذات والاحتفاظ بها من خلال تحقيق التفرد لغرض الحصول على إعجاب الآخرين، والذي يحقق مكانة اجتماعية تثير غرور الافراد النرجسيين.

2- التنافس النرجسي :-

ما تم تأكيده بان بُعد التنافس النرجسي يُعد مهماً بشكل خاص لفهم الأفراد عندما يناون بأنفسهم عن المجموعات ويعرقلون استقرار تلك المجموعة. وعلى الرغم من أن الأفراد الأعلى في التنافس النرجسي يميلون بالنظر إلى الآخرين على أنهم أكثر عدوانية وأقل

جداره بالثقة ولا يحفظوا لهم الاحترام، فهذا يكون التنافس أكثر نشاطاً في حالات الصراع التنظيمي عندما تكون وجهات النظر الذاتية مهددة ((Benson et al.,2019:3). وبالتالي فان هذا التقليل من قيمة الآخرين والسعي من أجل السلطة والسلوكيات العدوانية تستحق اهتماماً تجريبياً أكبر. (Jordan et al.,2021:5)

وكذلك يُنظر إلى القادة ذو التنافس النرجسي على أنهم أقل دعماً من قبل أتباعهم، مما يؤدي إلى انخفاض احترام الذات على أساس الأداء وانخفاض المشاركة الوظيفية وتقييمات أسوأ للعلاقة بين القائد والتابعين، وربما لا يكون الدافع وراء هذه التأثيرات هو التقييم الذاتي للقادة بل يكون بالأحرى كيفية ترجمة ميولهم النرجسي إلى سلوك فعلي والذي يدركه أتباعهم (Fehn & Schütz, 2021:56).

خلال ما تقدم عرف الباحثان التنافس النرجسي: على أنه هو السلوك التنافسي الذي يتم اعتماده من قبل الأفراد النرجسيون للدفاع وحماية الذات بشكل استباقي إذ ينشئ ذلك من خلال حصول التفوق عبر التقليل من قيمة الآخرين، والعدوان الذي يؤدي الى صراعات تنظيمية.

المناعة التنظيمية**توطئة :-**

تعيش المنظمات كما يعيش البشر في بيئة متقلبة وسريعة الحركة ومعقدة وكثيرة التغير، ويجب على هذه المنظمات التكيف مع الظروف الحالية وحماية نفسها من الأخطار التي قد تتعرض لها الآن أو في المستقبل، وهو ما يستدعي ذلك، ولكن بل يجب عليها أن تراقب بعناية التغيرات السريعة والديناميكية في البيئتين الداخلية والخارجية، وتعزيز بيئتها الداخلية من خلال تعزيز نقاط قوتها، والعمل على سد الفجوات ومعالجة نقاط الضعف فيها لتعزيز بنيتها، وهذا ما يسمى بالمناعة التنظيمية، ويجب الاستفادة من وظائف ومكونات المناعة التنظيمية، إذ تعتبر المناعة التنظيمية إحدى النقاط الأساسية والأساسية في الإدارة الحديثة سواء من الناحية النظرية أو العملية العلمية، فالمناعة التنظيمية هي الطريقة أو الأساليب التي تتم من خلالها عملية الدفاع التنظيمي حماية المنظمة من التهديدات التي قد تواجهها، تعمل المنظمات جاهدة، بغض النظر عن حجمها أو طبيعتها عملها، على حماية نفسها من التحديات المختلفة التي تواجهها، من خلال الاعتماد على مواردها القيمة والفريدة التي تتميز ببنيتها وغيرها من المزايا التنافسية، أو الاستفادة من البيئة الخارجية والاستفادة من تجارب المنظمات المماثلة ((Alshawabkeh, 2021:1881).

أولاً / مفهوم المناعة التنظيمية :-

ان المناعة التنظيمية مُشابهة لمناعة الكائن الحي، لأن المنظمة هي نظام متكامل، وهي جزء من نظام أكبر، ألا وهو البيئة الخارجية. إذ يتكوّن نظام المناعة التنظيمية من مجموعة من العناصر التي تتضافر لمحاربة الأفكار الفيروسية(المسمومة) في بيئة العمل والمخاطر التنظيمية التي يتعرض لها هيكل المنظمة. لذا تحاول المكونات مجتمعة أو منفردة تحييد الفيروس البيئي وكيفية القضاء عليه، وتوليد ذاكرة مناعة تنظيمية داخل كيان المنظمة للتعرف على هذا الفيروس والاستجابة له في المستقبل، فضلاً عن تطوير الأساليب الدفاعية ضد الظواهر الدخيلة على المنظمة. (Abbas, 2019:263) وقد تناول الكثير من الباحثين هذا المفهوم على انه قدرة المنظمة على مواجهة كافة الفيروسات والمخاطر البيئية والتهديدات الداخلية والخارجية بما يمكنها من البقاء والاستمرار في العمل وتحقيق الأهداف

على تعزيز إدارة الأزمات وتمكين الاستجابة للمبادرة وتعبئة الموارد والتعلم من التجارب (Abunaser, et al., 2023:438)..

ثالثاً : أبعاد المناعة التنظيمية :-

من خلال المراجعة والاطلاع على كثير من الابحاث العلمية حول متغير المناعة التنظيمية، كان لزاماً على بحثنا اختيار الأبعاد التي تكررت أكثر من غيرها لوجود اتفاق نسبي عليها ويمكن ايضاحها كما يلي:

1- التعلم التنظيمي:-

يشير التعلم التنظيمي إلى الوعي المتراد بالمشكلات التنظيمية ومن ثم تحديدها وعلاجها مما ينعكس إيجاباً على أداء المنظمة ومخرجاتها. يتكون التعلم التنظيمي من (التعلم الفردي، والتعلم الجماعي، والتعلم من الآخرين أي المنظمات المتنافسة، والتعلم الذاتي أي داخل المنظمة) (Assayah, 2020:2)، ويتبين بان التعلم التنظيمي هو عملية تبادل الخبرات بإدارة المعرفة بين مجموعات من الموظفين في مستويات ادارية مختلفة لغرض الحديث مع بعضهم لنقل خبراتهم وأفكارهم داخل المنظمة. لتكوين المعرفة التي تعتبر كأساس لخلق رأس المال الفكري ويعتمد بناءها على نهج إداري يركز على التنمية البشرية كراس مال بشري (Basuki, 2022:145).

ويرى الباحثان بأن التعلم التنظيمي هو عملية تبادل الأفكار ونقل الخبرات بين المستويات الادارية لغرض تمكين المنظمة من بناء نظام يحدد ويعالج المخاطر البيئية الداخلية والخارجية لها، وهذا ما يسمى بالمناعة التنظيمية .

2- الذاكرة التنظيمية:-

أشار العديد من الباحثين الى ان الذاكرة التنظيمية هي مجموعة متراكمة من البيانات والمعلومات والمعرفة التي تم إنشاؤها في تاريخ وجود المنظمة. تقوم المنظمات بتخزين المعلومات لأغراض إعادة الاستخدام. تعتمد قيمة وأهمية المعلومات السابقة للمنظمة على مدى قدرة الأفراد على تطبيق خبراتهم من المعلومات السابقة على مواقفهم الحالية (Jin et al.,2022:8)، وجاء التأكيد بان الذاكرة التنظيمية هي عملية مقصودة وموجهة تسعى المنظمات من خلالها إلى الحصول على المعلومات التاريخية والمعرفية والاحتفاظ بها واسترجاعها واستخدامها للأغراض والقرارات التنظيمية الحالية والمستقبلية واستخدامها (Ameen & Mhaibes,2024:285). ويرى الباحثان بانها المخزون المعرفي الذي تمتلكه المنظمة بشكل تراكمي والذي يمكن استرجاعه لغرض اتخاذ قرارات حالية.

3- الجينات التنظيمية:-

تتكون الجينات التنظيمية من البصمة الوراثية الطبيعية التابعة لمنظمة معينة كالمدافع الطبيعية مثل المركز التنافسي والحصة السوقية، والبصمة الوراثية المكتسبة الناتجة عن تخلص المنظمة من المخاطر البيئية التي تعافت بعدها، مثل: الخلايا المناعية الناتجة عن تعرض جزء من الجسم لتأثير بيئي وتمكن من التعافي وأصبح محصناً ضد هذا الخطر؛ الذاكرة التنظيمية للمعالجات السابقة والحلول المخزنة. التطعيم التنظيمي حيث يتم استخدام الاستعانة بمصادر خارجية للتعامل مع التهديدات والمخاطر؛ والمعيار عند استخدام البدائل التي أثبتت نجاحها مع المنافس الأقوى (Mahmood & Adel-Al-Jader,

التنظيمية (Ameen & Mhaibes,2024:285)، وكذلك عرفت بانها مجموعات معقدة وحساسة من المهام المرتبطة ببعضها البعض وبالأفراد التي تحمي المنظمة من التغيرات والمخاطر البيئية الناتجة عن بناء سد منيع عن المخاطر، اذ تتمثل في موظفي المنظمة وسياساتها وإجراءاتها وعملياتها وثقافتها التي يتفاعلون معها جميعاً لمنع التغيير والتهديدات الخارجية (Mahmood & Adel-Al-Jader, 2021:1965).

ويرى Abunaser,et al بأنها مجموعة من الإجراءات والعمليات التنظيمية التي تقوم بها المنظمات باعتبارها منشطاً يحميها من التهديدات الخارجية التي قد تتعرض لها أو تؤثر سلباً على أدائها ويمكن التعرف عليها من خلال المناعة التنظيمية. (Abunaser,et al., 2023:438)، ويمكن وصف المناعة التنظيمية بأنها نظام من العمليات التنظيمية التي تقوم بها كافة مكونات ووظائف المنظمة والتي تتطلب تغييراً في اختيارات المنظمة ومخرجاتها بحيث تعمل بشكل مستمر على تعديلها وتصحيحها وتطويرها بما يتناسب مع التغيرات البيئية والتغيرات المناخية. التطورات بانتظام لمواجهة البيئة المضطربة، ويضاً تعتبر المناعة التنظيمية نظاماً مكوناً من أجزاء فرعية تتكامل لتتمكن المنظمة من حماية نفسها من أخطارها والتصدي لمحاولات التسبب في أي خلل من الداخل أو الخارج يزعزع استقرار المنظمة (Alshwabkeh, 2021:1885).

ثانياً : اهمية المناعة التنظيمية :-

تعتبر المناعة التنظيمية واحدة من الكفاءات الرئيسية في منظمات الأعمال والإدارة الفعالة في بناء المزايا التنافسية والدفاع عنها. اذ ينصب التركيز على المناعة كنهج لتحقيق الاستدامة، وهذا النهج هو يعتبر وجهة نظر حديثة ومختلفة لتفسير قواعد المنظمة (Assayah, 2020:1)، ويعود أصل جهاز المناعة التنظيمي إلى نظرية التكيف التنظيمي، حيث تعتمد المنظمات على إيجاد طريقة للتكيف مع التهديدات الخارجية والداخلية، وقد أدى إفلاس العديد من الشركات وتطور ونمو شركات أخرى في عالم المنافسة للاهتمام بالأنظمة الداخلية للمنظمة، وتعزيز المراقبة البيئية لرصد وعلاج المخاطر البيئية (Mahmood & Adel-Al-Jader, 2021:3964)، اذ تظهر اهمية جهاز المناعة التنظيمية وكما مشار إليها متمثلة في حماية الكيان الاداري من كافة العوامل والعناصر الخارجية التي قد تؤدي إلى إصابته بالأزمات، وهي الحماية التي تتراوح بين وجود عناصر أساسية، الأنظمة البديلة والفرعية أو وجود أنظمة حماية متعددة ومزدوجة وكذلك الحماية الإدارية والكيان التنظيمي من كافة العوامل والعناصر الداخلية التي قد تسبب أزمة للمنظمة، وخاصة من حدوث عدم التنسيق بين إدارات ومستويات مجتمع المنظمة. وأخيراً، يعمل جهاز المناعة التنظيمي كخط الدفاع الأول ضد الأخطاء وسوء السلوك من قبل المدراء داخل المنظمة (Al-Badayneh,2021:51).

وللحصانة التنظيمية أربع وظائف رئيسية: يساعد الوعي التنظيمي على توقع الأزمات من خلال الكشف عن المخاطر المحتملة، بينما يستخدم الدفاع التنظيمي الموارد لمواجهةها. وكذلك وثائق الذاكرة التنظيمية وأرشيف المعلومات لسهولة الوصول إليها. تعمل هذه الوظائف معاً

وهذا ولد اهتمام نسبي منخفض تراوح بين (53%-54%)، والجدول (3) يوضح اهمية توزيع متغير المناعة التنظيمية. الجدول (3) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية لمتغير المناعة التنظيمية.

البُعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية %	مستوى الإجابة
التعلم التنظيمي	2.66	0.77	54%	معتدل
الذاكرة التنظيمية	2.62	0.85	52%	معتدل
الجيئات التنظيمية	2.51	0.94	53%	منخفض
المعدل العام لمتغير المناعة التنظيمية				
الوسط الحسابي	2.60	الانحراف المعياري	0.81	
الاهمية النسبية %		51%		

ثالثاً / اختبار فرضيات الارتباط :-

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيادة النرجسية و المناعة التنظيمية يلحظ من نتائج الجدول (4) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيادة النرجسية والمناعة التنظيمية، وبقوة ارتباط قدرت بـ (0.793) عند مستوى دلالة (0.01)، ما يعني ان طبيعة علاقة الارتباط وفق مؤشر (Mukaka,2012) تتميز بعلاقة قوية، كما ابدت النتائج وجود علاقة ارتباط بين القيادة النرجسية وابعاد المناعة التنظيمية تذبذبت بين (0.734) لُبعد التعلم التنظيمي الى (0.756) لُبعد الذاكرة التنظيمية، ما يعني ادراك المدراء والمنتسبين في القطاع الصحي المبحوث لأهمية معالجة اوجه القصور لديها من خلال ابراز طبيعة وقوة العلاقة بين القيادة النرجسية والمناعة التنظيمية بهدف وضع الحلول والنقاط الجوهرية لمعالجة الحالات السلبية لديها، وتتفرع من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية هي الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاعجاب النرجسي و المناعة التنظيمية (التعلم التنظيمي ، الذاكرة التنظيمية ، الجيئات التنظيمية)

تبين نتائج الجدول (4) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاعجاب النرجسي والمناعة التنظيمية، وبقوة ارتباط قدرت بـ (0.416) عند مستوى دلالة (0.01)، ما يعني ان طبيعة علاقة الارتباط وفق مؤشر (Mukaka,2012) تتميز بعلاقة منخفضة، كما ابدت النتائج وجود علاقة ارتباط بين الاعجاب النرجسي وابعاد المناعة التنظيمية تذبذبت بين (0.359) لُبعد التعلم التنظيمي الى (0.430) لُبعد الذاكرة التنظيمية، ما يعني ادراك المدراء والمنتسبين في القطاع الصحي لأهمية معالجة اوجه القصور لديها من خلال ابراز طبيعة وقوة العلاقة بين الاعجاب النرجسي والمناعة التنظيمية بهدف وضع الحلول والنقاط الجوهرية لمعالجة الحالات السلبية لديها.

الجيئات التنظيمية: هو اللبئات الأساسية أو الكود الجيني للمنظمة الذي يظهر خصائصها وصفاتها التي تميزها عن المنظمات الأخرى (Ameen & Mhaibes,2024:285). مما تقدم يؤكد الباحثان بانها البصمة الخاصة بالمنظمة التي تميزها عن غيرها من المنظمات، حيث القيم والمعتقدات والسلوك والشخصية التي تبرز هويتها وتحدد مصيرها.

الجانب العملي للبحث

أولاً / الاحصاء الوصفي لمتغير القيادة النرجسية :-

يلاحظ من نتائج الجدول (2) إلى أن المعدل العام للمتوسطات الحسابية لمتغير القيادة النرجسية بلغ (2.55) وهو باتجاه مستوى اتفاق منخفض وانحراف معياري مقداره (0.84) وبأهمية نسبية مساوية لـ (48%)، ولعل الاهتمام في بُعد التنافس النرجسي اسهم في اغناء هذا المتغير بمقدار متوسط حسابي مساوٍ لـ (2.47) وانحراف معياري يبلغ (1.07) واهمية نسبية مقدارها (49%)، من جانبه تعود اسباب التلكؤ الحاصلة في متغير القيادة النرجسية الى محدودية القطاع في تحقيق التوازن بين المدراء والمنتسبين للمشاركة في اتخاذ القرارات ما سبب اعجاز نرجسي بلغ متوسطه الحسابي مقداره (2.41) وانحراف معياري يبلغ (0.91) ونسبة قبول قدرها (48%)، مما يعني ان اهتمام إدارة المستشفى يمكن ان يقلل من القيادة النرجسية من خلال استثمار التنافس النرجسي للحد من تصرفات العاملين والمدراء التي يمكن ان تؤثر في اداء هذه القطاع.

الجدول (2) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية لمتغير القيادة النرجسية.

البُعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية %	مستوى الإجابة
الاعجاب النرجسي	2.41	0.91	48%	منخفض
التنافس النرجسي	2.47	1.07	49%	منخفض
المعدل العام لمتغير القيادة النرجسية				
الوسط الحسابي	2.55	الانحراف المعياري	0.84	
الاهمية النسبية %		48%		

ثانياً : الاحصاء الوصفي لمتغير المناعة التنظيمية :-

تشير نتائج الجدول (3) لحصول متغير المناعة التنظيمية على معدل وسط حسابي (2.60) وبمستوى اجابة منخفض، ما ولد وانحراف معياري قدره (0.81) واهتمام نسبي (51%)، ما يعني انخفاض مستوى تركيز المدراء والمنتسبين في القطاع الصحي المبحوث في مدى قدرتهم على الافصاح عن المشاكل التي تعيق عملهم مما اثر بشكل رئيس على الابداع في مكان العمل وهذا يؤثر بشكل مباشر على تطوير الذات ورغبة العاملين في احداث التغيير التي تحث في البيئة الخارجية للمنظمة، وقد قيس متغير المناعة التنظيمية من خلال ثلاثة ابعاد تراوح وسطها الحسابي بين (2.51-2.66)،

والعاملين، بما يعني انه كلما ادرك المدراء والمنتسبين في القطاع الصحي اهمية الحد من القيادة النرجسية كلما اسهم في تشجيع العاملين في الاتيان في الافكار الجديدة، والابداع في مجال العمل وهذا بدوره ولد وزن معياري قدره (-0.905) وخطأ معياري بلغ (0.054) وبقيمة حرجة مساوية لـ (-17.422).

يبين الجدول (5) الى ان متغير القيادة النرجسية اسهم في تفسير الاسباب التي تقف وراء المناعة التنظيمية بواقع (0.630) مما يعني ضرورة ان يحرص المدراء والمنتسبين في القطاع الصحي المبحوث على تحسين متطلباتها بمقدار (0.370).

الجدول (5) الاوزان المعيارية لتأثير القيادة النرجسية في المناعة التنظيمية.

مسار التأثير	الوزن المعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	قيمة الاحتمالية
	ري	ي	ة	R ²
القيادة	0.9	0.05	17.4	0.6
الدرجة	-0.05	4	-22	30
سيرة				
تنظيمية				
قيمة				

وتتفرع من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية هي:
 الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين الاعجاب النرجسي والمناعة التنظيمية (التعلم التنظيمي، الذاكرة التنظيمية، الجينات التنظيمية)
 تشير نتائج الجدول (5) الى ان زيادة اهتمام المدراء والمنتسبين في القطاع الصحي بمعالجة الاعجاب النرجسي للعاملين لديها يؤدي الى تحسين قدرتها على معالجة المناعة التنظيمية بمقدار (-0.604) وبخطأ معياري مساو لـ (0.035) وبقيمة حرجة تبلغ (-17.257) مما يعني ان حرص المدراء والمنتسبين في القطاع الصحي على تبادل الافكار والمشاركة في تحسين واقع القطاع الصحي مما يعالج المناعة التنظيمية لديهم.
 الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين التنافس النرجسي والمناعة التنظيمية (التعلم التنظيمي، الذاكرة التنظيمية، الجينات التنظيمية)
 يتضح من نتائج الجدول (5) الى ان اهتمام المدراء والمنتسبين في القطاع الصحي المبحوث في معالجة التنافس النرجسي يساهم في تشجيع العاملين للتعبير عن آرائهم بمقدار (-0.950) وهذا يؤدي الى معالجة تعلمهم التنظيمي وتخفيض الخطأ المعياري (0.030) وبقيمة حرجة مقدارها (-31.667).

المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

1. اثبتت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة احصائية بين القيادة النرجسية والمناعة التنظيمية.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التنافس النرجسي والمناعة التنظيمية (التعلم التنظيمي، الذاكرة التنظيمية، الجينات التنظيمية)

يظهر الجدول (4) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التنافس النرجسي والمناعة التنظيمية، وبقوة ارتباط قدرت بـ (0.921) عند مستوى دلالة (0.01)، ما يعني ان طبيعة علاقة الارتباط وفق مؤشر (Mukaka,2012) تتميز بعلاقة قوية جداً، كما ابدت النتائج وجود علاقة ارتباط بين التنافس النرجسي وابعاد المناعة التنظيمية تذبذبت بين (0.849) لُعد التعلم التنظيمي الى (0.877) لُعد الذاكرة التنظيمية، ما يعني ادراك المدراء والمنتسبين في القطاع الصحي المبحوث لأهمية معالجة اوجه القصور لديها من خلال ابراز طبيعة وقوة العلاقة بين التنافس النرجسي والمناعة التنظيمية بهدف وضع الحلول والناقد الجوهرية لمعالجة الحالات السلبية لديها.

الجدول (4)

مصفوفة الارتباط بين القيادة النرجسية و المناعة التنظيمية.

المغيرات	التعلم التنظيمي		الذاكرة التنظيمية		الجينات التنظيمية		المناعة التنظيمية	
	T	R	T	R	T	R	T	R
الاعجاب	8.5	.4	7.2	.3	7.7	.3	8.9	.4
ب	94	1	24	5	88	8	48	3
النرجس		6*		9*		2*		0*
ي		*		*		*		*
التنافس	44.	.9	34.	.8	31.	.8	30.	.8
النرجس	86	2	39	7	06	5	27	4
ي	6	1*	0	7*	2	5*	4	9*
		*		*		*		*
القيادة	24.	.7	20.	.7	20.	.7	21.	.7
النرجس	60	9	48	3	42	3	76	5
ية	9	3*	4	6*	3	4*	1	6*
		*		*		*		*

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

Sig. (2-tailed)=0.000

رابعاً / اختبار فرضيات التأثير :-

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية للقيادة النرجسية في المناعة التنظيمية.

لاختبار تأثير القيادة النرجسية في مستوى المناعة التنظيمية، ولتوضيح العلاقة بين هذه المتغيرات، اذ يلحظ وجود تأثير للقيادة النرجسية في المناعة التنظيمية وهذا ما اظهرته اجابات المدراء

4. Aladdin, Yasmin, 2022, "The role of organizational immunity in facing crises within organizations," a case study for Aramco, Journal of Human and Literary Studies, Issue 25, 1-71.
 5. Al-Badayneh, G. (2021). The Impact of Strategic Awareness on Enhancing Organizational Immunity System: An Applied Study on Jordanian Food Manufacturing Companies. International review of management and marketing, 11(2), 47-58.
 6. Alshawabkeh, Z. (2021). The impact of governance on strengthening organizational immunity in greater Madaba municipality: A Case Study. Management Science Letters, 11(6), 1881-1892.
 7. Ameen, M. A., & Mhaibes, H. A. (2024). The role of strategic Renewal in organizational immunity-analytical research in the Iraqi Ministry of Education. Eximia, 13, 282-294.
 8. Assayah, A. A. M. (2020). Organizational Immunity and its Effect on Strategic Technological Change Options A Field Study at Jordanian Industrial Companies Listed in Amman Stock Exchange. Academy of Strategic Management Journal, 19(5), 1-10.
 9. Back, M. D., Küfner, A. C., Dufner, M., Gerlach, T. M., Rauthmann, J. F., & Denissen, J. J. (2013). Narcissistic admiration and rivalry: disentangling the bright and dark sides of narcissism. Journal of personality and social
 10. Basuki, B., & Widyanti, R. (2022). Enhancing The SME's Employee Careers Development: The Role of Organizational Learning. At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen, 6(2), 144-154.
 11. Derry, K. L., Ohan, J. L., & Bayliss, D. M. (2017). Toward understanding and measuring grandiose and vulnerable narcissism within trait personality models. European Journal of Psychological Assessment. <https://www.researchgate.net/publication/320469276>
 12. Fehn.Th & Schütz. A.,2021,What You Get is What You See: Other-Rated but not Self-
2. اثبتت نتائج الدراسة اهتمام القطاع الصحي بالمبحث يمكن أن يخفف من القيادة النرجسية من خلال استثمار التنافس النرجسي للحد من تصرفات المدراء والعاملين التي يمكن أن تؤثر في إداء هذه القطاع.
 3. اضطلع القطاع الصحي بتركيز المدراء والمنتسبين بحب الانا وتحقيق مصالحهم الشخصية على حساب اهداف هذا القطاع التي يعملون بصده اثر بشكل واضح على اداء القطاع الصحي ما دفعها إلى رفع اسعار خدماتها ما سبب الاعجاب النرجسي لدى المدراء والمنتسبين لديها.
 4. تبين النتائج تركيز المدراء والمنتسبين في القطاع الصحي لوضع خطط قصيرة المدى ما اثر على مركز القطاع التنافسي. ثانياً : التوصيات
 1. ضرورة معالجة اسباب التلكؤ، والذي يعود إلى اهتمام المدراء والعاملين في القطاع الصحي بعدم تشجيع العاملين على البوح بأفكارهم وابداعاتهم وهذا يعود الى عدم وجود مكافأة مادية ومعنوية ما يثبط من دوافع العاملين على احداث تغييرات داخلية وخارجية.
 2. نوصي بضرورة إيلاء المدراء والمنتسبين في القطاع الصحي بعدم حجب المعلومات التي يمتلكونها ومشاركتها فيما بينهم ما يؤدي في تقديم الحلول الممكنة التطبيق لمعالجة المشاكل التي يمكن أن يواجهها هذا القطاع.
 3. ضرورة قيام المدراء والمنتسبين في القطاع الصحي بالمشاركة بتقديم المعلومات المناسبة التي تساهم في تحسين قدرة هذه القطاع على مواجهة الضغوط الخارجية والدفاع عن حقوقها قدر امكان.
 4. نوصي بتدعيم المناعة في المنظمة المبحوثة من خلال القرارات التي يتم فرضها على العاملين من القوانين والأنظمة في تقديم افضل الخدمات واعطاء الاسبقية والأهمية للاحتياجات الملحة التي تخدم المرضى.

المصادر

1. Abbas, A. A. (2019). Prevent administrative and financial corruption behaviors by activating the functions of the organizational immunity system. Journal of Economics and Administrative Sciences, 25(116), 262-289.
2. Abunaser, F. M., Al-Ani, W. T., & Al-housni, H. A. (2023). Understanding Academic Loyalty And Organizational Immunity In Higher Education Institutions: A Faculty Perspective. Journal of Namibian Studies: History Politics Culture, 35, 434-461.
3. Abunaser, F. M., Al-Ani, W. T., & Al-housni, H. A. (2023). Understanding Academic Loyalty And Organizational Immunity In Higher Education Institutions: A Faculty Perspective. Journal of Namibian Studies: History Politics Culture, 35, 434-461.

20. Seidman, G., Roberts, A., & Zeigler-Hill, V. (2019). Narcissism and romantic relationship presentation on social media: The role of motivations and partner attractiveness. *Personality and Individual Differences*, 149, 21-30: www.elsevier.com/locate/paid
21. Wang, H., Jiao, R., & Li, F. (2022). Research on the Effect of Narcissistic Leadership on Employee Job Embeddedness. *Frontiers in Psychology*, 13.
22. Wurst, S. N., Gerlach, T. M., Dufner, M., Rauthmann, J. F., Grosz, M. P., Kufner, A. C., ... & Back, M. D. (2017). Narcissism and romantic relationships: The differential impact of narcissistic admiration and rivalry. *Journal of Personality and Social Psychology*, 112(2), 280. <http://dx.doi.org/10.1037/pspp0000113>
23. Yao, Z., Zhang, X., Liu, Z., Zhang, L., & Luo, J. (2019). Narcissistic leadership and voice behavior: the role of job stress, traditionality, and trust in leaders. *Chinese Management Studies*, 14(3), 543-563.
24. Yavaş, A. (2016). Sectoral differences in the perception of toxic leadership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 267-276.
- Rated Leaders' Narcissistic Rivalry Affects Followers Negatively. *Journal of Business Ethics* (2021) 174:549–566 <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04604-3>
13. Jin, J. Y., Liu, Y., & Nainar, S. K. (2022). Organizational memory and bank accounting conservatism. *European Accounting Review*, 31(3), 663-700.
14. Jordan, D. G., Winer, E. S., Zeigler-Hill, V., & Marcus, D. K. (2021). A network approach to understanding narcissistic grandiosity via the narcissistic admiration and rivalry questionnaire and the narcissistic personality inventory. *Self and Identity*, 21(6), 710-737. <https://www.researchgate.net/publication/352293313>
15. Kryvenko, I., Pylat, N., & Senyk, O. (2022). Measuring the “Blue” Face of Narcissism: Psychometric Properties of Ukrainian Translation of the Hypersensitive Narcissism Scale in Non-Clinical Groups. *Journal of Education Culture and Society*, 13(2), 395-414.
16. Leckelt, M., Wetzel, E., Gerlach, T. M., Ackerman, R. A., Miller, J. D., Chopik, W. J., ... & Back, M. D. (2018). Validation of the Narcissistic Admiration and Rivalry Questionnaire Short Scale (NARQ-S) in convenience and representative samples. *Psychological assessment*, 30(1), 86. <http://dx.doi.org/10.1037/pas0000433>
17. Mahmood, Z. K., & Adel-Al-Jader, S. (2021). Servant Leadership and Their Impact in Organizational Immune System: Analytical Research. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(6), 3961-3973.
18. Norouzinik, Y., Rahimnia, F., Maharati, Y., & Eslami, G. (2022). Narcissistic leadership and employees' innovative behaviour: mediating roles of job embeddedness and job engagement. *Innovation*, 24(3), 355-380. : <https://doi.org/10.1080/14479338.2021.1897467>
19. psychology, 105(6), 1013. <https://www.researchgate.net/publication/257837687>.