



تأثير بيئة مكان العمل السامة على إنتاجية الوظيفة دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مصنع الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الإشراف.

أ.م.د. ناتاليا أحمد عبد علي القصير الباحثة نور الهدى ضياء حسين

كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الكوفة

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة في مصنع الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الإشراف. وتحدد أهمية البحث من محدودية الدراسات التي تناولت المتغيرات (بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة)، ومعرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرات ومحاولته لردم الفجوة المعرفية. فضلا عن محاولته في وضع المعالجة الصحيحة للمشكلة الواقعية التي تؤثر بصورة مباشرة على قطاع الصناعة في العراق. وبالاعتماد على طريقة العينة العشوائية تم توزيع (290) إستبانة على عدد من العاملين في المصنع قيد البحث. وكان عدد الاستبانات المسترجعة (275) وعدد الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي (266) إستبانة. وقد اظهرت النتائج بأن بيئة مكان العمل السامة لها علاقة ارتباط عكسية بإنتاجية الوظيفة فضلا عن أن بيئة مكان العمل السامة ذات تأثير سلبي على إنتاجية الوظيفة.

الكلمات المفتاحية: بيئة مكان العمل السامة, إنتاجية الوظيفة, مصنع الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الإشراف.

Abstract

The current research aims to study the relationship between a toxic workplace environment and job productivity in a men's ready-to-wear factory in Najaf. The importance of the research is determined by the limited studies that addressed the variables (toxic workplace environment and job productivity). Knowing the nature of the relationship between variables and trying to bridge the knowledge gap. In addition to his attempt to develop the



correct treatment for the realistic problem that directly affects the industrial sector in Iraq. Based on the random sampling method, (290) questionnaires were distributed to a number of workers in the factory under study .The number of questionnaires retrieved was (275) and the number of questionnaires suitable for statistical analysis was (266). The results showed that a toxic workplace environment has a significant relationship with job productivity, as well as that a toxic workplace environment has a negative impact on job productivity

Keywords: toxic workplace environment, job productivity, ready-made men's clothing factory in Najaf.

المبحث الأول: الاطار العام للبحث

توطئة

يعد الاطار العام للبحث المحور الاساسي الذي يعتمد عليه الباحثين في الدراسات والبحوث ويتضمن تشخيص مشكلة البحث والتساؤلات فضلا عن اهمية البحث وأهدافها مع محاولة الاجابة عن التساؤلات وأيضا فهم طبيعة العلاقة بين المتغيرات.

أولاً: مشكلة البحث

ان عدم نمو الإنتاجية او انخفاض مستوياتها له عواقب وخيمة على الافراد ومختلف المنظمات ونتيجة لذلك تعد إنتاجية الوظيفة العنصر الاساسي في عمل اي منظمة سواء كانت عامة او خاصة او منظمة تجارية او صناعية او كانت منظمة ربحية او غير ربحية (Anakpo et al.,2023:5). فضلا عن ذلك ان إنتاجية الوظيفة لها دور مهم في نمو المنظمة وازدهارها واستمرارية المنظمة والحفاظ على الميزة التنافسية والحصول على افضل النتائج بأقل التكاليف Zebua & (Chakim,2023:4) في هذا السياق يبرز دور القائد او المدير او الافراد في نمو الإنتاجية او انخفاض مستوياتها فعندما لا يدعم القادة او الزملاء بعضهم البعض وكثرة الصراعات والنزاعات



والفوضى في مكان العمل فإن ذلك يؤثر على مستوى الإنتاجية الوظيفية وعوامل اخرى تخلق جو ساما يتميز بعدم التعاون والانفتاح والقيام بتصرفات سلبية تؤثر على مشاركة الافراد العاملون (McCulloch, 2016:18-19). مما يخلق بيئة عمل سامة التي تزيد من رغبة الافراد العاملين في ترك العمل وعدم الشعور بالأمان والقيام بأعمال تخريرية تضر الافراد الآخرين في العمل (Al Khoury,2022:15-16). وتواصل مع ما تقدم, تنطوي بيئة مكان العمل السامة على مجموعة من السلوكيات السلبية مثل السلوك النرجسي والعدواني والغير اخلاقي (Taştan,2017:88).بالإضافة الى ذلك فإن سلوكيات النبذ والتهم والفظاظة والمضايقة في مكان العمل تؤثر على عمل الافراد وتعيق مستوى ادائهم وتؤدي الى الاكتئاب والتوتر والقلق والمشاكل الصحية فضلا عن نشر الاشاعات الكاذبة وثقافة المحسوبية وبالتالي تؤدي بيئة مكان العمل السامة الى انخفاض إنتاجية الوظيفة (Anjum et al.,2018:3). خلاصة القول أن بيئة مكان العمل السامة هي العامل الاساسي في انخفاض إنتاجية الوظيفة في مختلف المنظمات فإن وجود قادة سامون او افراد سامون والثقافة السامة التي تخفض مستوى الاداء الوظيفي وتخلق ظروف عمل غير مناسبة. ومن أجل تحديد المشكلة الحالية للبحث تمثلت البيئة التطبيقية للبحث بمصنع الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الأشرف ونتيجة لمراجعة المصنع المبحث تم الحصول على البيانات الموضحة في الجدول (1) التي تشير ان مستوى إنتاجية الوظيفة متذبذب بسبب توافر بيئة مكان العمل السامة.

الجدول (1) بيانات الإنتاج لمصنع الالبسة الرجالية في النجف الأشرف

ت	السنة	الكمية	القيمة
1	2021	209308	650,065
2	2022	158346	430,733
3	2023	327855	2,446,414

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على بيانات المصنع.

في ظل ما تقدم, انبثقت مشكلة البحث الحالي التي يمكن صياغتها بالآتي: ((إن انخفاض إنتاجية الوظيفة في مصنع الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الأشرف ناتج عن توافر البيئة السامة في مكان العمل))



ثانياً: تساؤلات البحث

ان المعضلة الرئيسية التي تدور حولها مشكلة البحث الحالي تتعلق بالبحث عن طبيعة العلاقة بين متغيرين اساسيين وهما (بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة). لذا فإن تساؤلاتها تم صياغتها على النحو الآتي:

1. ما مستوى توافر بيئة مكان العمل السامة في مصنع الالبسة قيد البحث.
2. ما مستوى نمو إنتاجية الوظيفة في مصنع الالبسة قيد البحث.
3. ما طبيعة العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة في مصنع الالبسة قيد البحث.

ثالثاً: أهداف البحث

يتمثل الهدف الرئيس لهذا البحث في تحديد مستوى توافر متغيرين رئيسيين هما: (بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة) وتحليل طبيعة العلاقة فيما بينها في المصنع قيد البحث، ويمكن صياغة عدة اهداف فرعية من هذا الهدف وعلى النحو الآتي:

1. تحديد مستوى توافر بيئة مكان العمل السامة في مصنع الالبسة قيد البحث.
2. تحديد مستوى نمو إنتاجية الوظيفة في مصنع الالبسة قيد البحث.
3. تحليل طبيعة العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة في مصنع الالبسة قيد البحث.

رابعاً: أهمية البحث

تنقسم أهمية البحث على مستوى المتغيرات والمصنع قيد البحث الآتي:

أولاً: الأهمية على مستوى المتغيرات قيد البحث:

يمكن وضع أهمية البحث الحالي على وفق المتغيرات بما يأتي:

1. إن إنتاجية الوظيفة، تبرز أهمية دراسة وتحليل هذا المتغير في مختلف المنظمات وخاصة المنظمات الصناعية نظراً لان العامل الاساسي في اداء الموظفين والاداء العام للمنظمة التي تعزز العلاقات الايجابية والحفاظ على النتائج الاستراتيجية وتحقيق الاهداف التنظيمية والرفاهية العامة حيث ان انخفاض مستوى الانتاجية يعتمد على وجود عوامل منها بيئة مكان العمل السامة.



2. أن بيئة مكان العمل السامة، يعد هذا المتغير من المشاكل الرئيسية التي تعمل على خفض إنتاجية الوظيفة في المنظمات بشكل عام وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية وتنتج عن سوء المعاملة من قبل القائد أو المدير أو الأفراد السامون والمحسوبية والتمييز وغيرها من العوامل التي تعيق سير العمل وتؤثر على صحة وسلامة الأفراد العاملون.

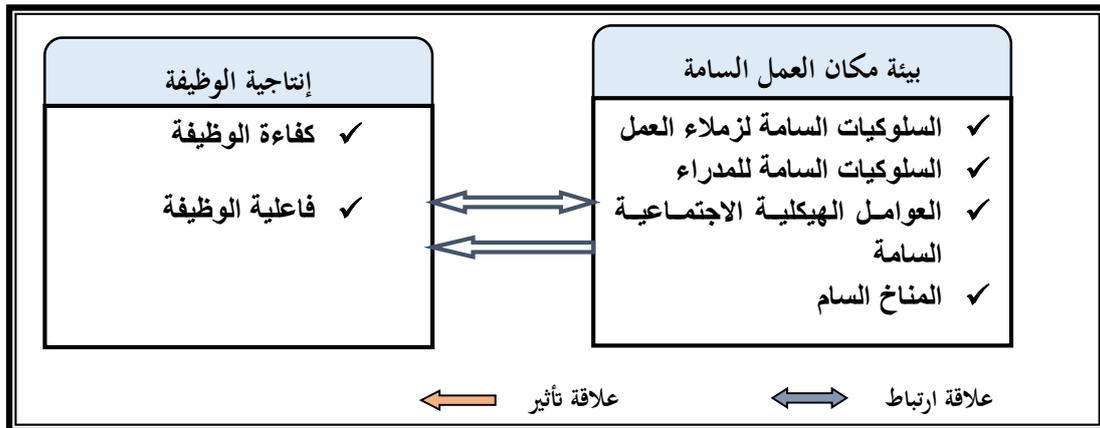
ثانياً: الأهمية على مستوى المصنع قيد البحث:

يمكن وضع أهمية البحث وفقاً للمصنع قيد البحث بما يأتي:

1. تكمن الأهمية العملية للبحث كونها طبقت في منظمة صناعية على مستوى المحلي في (مصنع الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الأشرف).
2. إتاحة الفرصة للمصنع قيد البحث في تحسين أدائه العام وزيادة الإنتاجية بشكل ينعكس إيجابياً على المجتمع والاقتصاد القومي للبلد.
3. قيام المصنع قيد البحث بتنظيم دورات توعية وإعداد برامج إرشادية للحد من التقليل من بيئة مكان العمل السامة ورفع مستوى إنتاجية الوظيفة.

خامساً: المخطط الفرضي للبحث

إن المخطط الفرضي للبحث وضع ليجمع بين متغيرين رئيسيين وكما موضح في الشكل (1):



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً إلى الإسهامات العلمية ذات العلاقة.



من الشكل () اعلاه , يظهر ان المتغير المستقل هو بيئة مكان العمل السامة التي شملت ابعاد وهي (السلوكيات السامة لزملاء العمل, السلوكيات السامة للمدراء, العوامل الهيكلية الاجتماعية السامة, والمناخ السام) أما المتغير التابع فهو إنتاجية الوظيفة وشملت على بعدان وهما (كفاءة الوظيفة, وفاعلية الوظيفة).

سادسا: فرضيات البحث

إن تطوير وصياغة الفرضيات تم من خلال الاعتماد على المخطط الفرضي للبحث والعلاقة بين متغيرات البحث والأسس النظرية والفكرية التي اشارت لها الدراسات السابقة وعلى النحو الآتي:

1. العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة:

على الرغم من ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغيري بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة بالبحث إلا ان عددا منها قد تطرق الى طبيعة العلاقة التي تجمعها اذا اكدت دراسات:

(Anjum, & Ming,2018:3;Al Khoury,2022:15-16;Rasool et al.,2019:5;

Anjum et al.,2018:3) على ان الانخفاض في مستوى الانتاجية الوظيفية عائد الى المناخ السلبي

الناشئ من التأثير الكبير لبيئة مكان العمل السامة وعليه يمكن القول:

أ- الفرضية الرئيسية الأولى: هنالك علاقة ارتباط عكسية ومعنوية لبيئة مكان العمل السامة مع إنتاجية الوظيفة.

ب- الفرضية الرئيسية الثانية: وجود تأثير سلبي ومعنوي لبيئة مكان العمل السامة في إنتاجية الوظيفة.

سابعا: مقياس البحث

للتحقق من مستوى توافر المتغيرات والعلاقة بينها تم تصميم وإعداد مقياس البحث بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي Five-Point Likert المكون من (أتفق تماما، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق تماما) وبالاعتماد على مقياس دراسة (Taştan,2017:100) لبيئة مكان العمل السامة والذي يتكون من اربعة ابعاد هي (السلوكيات السامة لزملاء العمل, السلوكيات السامة للمدراء, العوامل الهيكلية الاجتماعية السامة, والمناخ السام) اما فيما يتعلق بمتغير إنتاجية الوظيفة قد اعتمد الباحثان



مقياس (Taylor et al.,2013:208) الذي يتكون من بعدان هما (كفاءة الوظيفة, وفاعلية الوظيفة) ويمكن توضيح ما سبق من خلال الجدول (2) ادناه:

الجدول (2) مقياس البحث

ت	المتغيرات	الابعاد	عدد الفقرات	المقياس المعتمد
1	بيئة مكان العمل السامة	السلوكيات السامة لزملاء العمل	4	(Taştan,2017:100)
		السلوكيات السامة للمدراء	5	
		العوامل الهيكلية الاجتماعية السامة	4	
		المناخ السام	4	
2	إنتاجية الوظيفة	كفاءة الوظيفة	4	(Taylor et al.,2013:208)
		فاعلية الوظيفة	4	

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على الأدبيات الواردة فيه.

ثامنا:إدانة البحث

اعتمد الباحثان على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من المستجيبين واستطلاع آرائهم حول المتغيرات المبحوثة التي صممت اعتمادا على مقاييس محكمة وقد قام الباحثان بتوزيعها بصورة مباشرة على عدد من العاملين في مصنع للمدة من (2024-1-30) الى (2024-2-15) وقد قسمت على جزئين:

1. الجزء الاول: يضم المعلومات العامة (النوع الاجتماعي والفئة العمرية والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة الوظيفية).

2. الجزء الثاني: يضم الفقرات الخاصة بالمتغيرات قيد البحث والمكونة من (25) فقرة مقسمة على محورين.

أ- المحور الاول:متغير بيئة مكان العمل السامة ويتضمن (17) فقرة.

ب- المحور الثاني:متغير إنتاجية الوظيفة ويتضمن (8) فقرة.

تاسعا:منهج البحث

من أجل تحقيق الهدف الرئيس للبحث المتمثل بتحديد مستوى توافر بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة, تبنى الباحثان المنهج الاستطلاعي, لجمع البيانات وتحليلها من عينة من العاملين في مصنع الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الاشرف.



عاشرا:مجتمع وعينة البحث

- أ- مجتمع البحث: ان مجتمع هذا البحث تمثل بجميع العاملين في معمل الألبسة الرجالية الجاهزة في النجف الأشرف, والبالغ عددهم (850) فردا.
- ب- عينة البحث: ان حجم العينة المناسب لمجتمع البحث هو (265) ولتمكن من الحصول على هذا الحجم من العينة , قام الباحثان بتوزيع (290) استمارة واختيرت منهم عينة عشوائية ومن بعد ذلك تم استرجاع (275) استمارة, وقد بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي (266).

المبحث الثاني: الجانب النظري للبحث

المحور الأول: بيئة مكان العمل السامة

اولا: النظريات المفسرة لبيئة مكان العمل السامة:

من خلال الاطلاع على الدراسات المتعلقة بمتغير بيئة مكان العمل السامة اتضح ان النظريات المفسرة لهذا المتغير على النحو الآتي:

اولا: نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory:

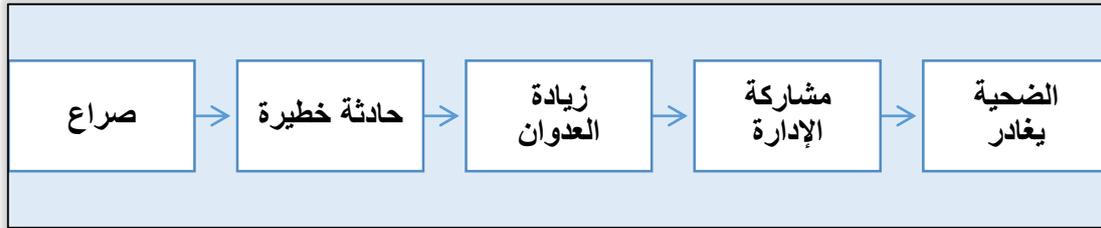
تصف نظرية التبادل الاجتماعي تطور العلاقات الشخصية وتعد احد النظريات المستخدمة على نطاق اوسع في السلوك التنظيمي لفهم سلوكيات الافراد وتوضح العلاقة بين الافراد العاملين والمدراء من حيث مبدأ المعاملة بالمثل فإن الافراد يتبادلون التصرفات السلبية او الايجابية كطريقة للتعبير عن رضاهم من عدمه فعندما يتلقون الافراد حوافز ايجابية يكون لديهم التزام تنظيمي عالي ونوايا اقل لمغادرة المنظمة (Iqbai,2022:7). في حين يرى الافراد الذين يتعرضوا لسلوكيات سلبية مثل التمرر نقصا في الدعم التنظيمي والذي يدفعهم للرد بالمثل على هذه المعاملة السامة بسلوك انتقامي وسلبى تجاه المنظمة (Al Khoury,2022:15-16).

ثانيا: نظرية الصراع المتصاعد Theory of Escalated Conflict :

تفسر نظرية الصراع المتصاعد وفقا (Glasl, 1982) حدوث العدوان النفسي ومظاهره، وذلك بافتراض وجود ثلاث مراحل مختلفة. وتتمثل المرحلة الأولى بمراحل الترشيح (العقلانية) ومحاولة حل الخلافات الناشئة (حل المشكلات). وفي هذه المراحل يحاول الضحية حل الخلافات الناشئة من



خلال أسلوب حل المشكلة ومن خلال المناقشات العقلانية (التفكير العقلاني). اما المرحلة الثانية تتميز بتدهور العلاقات الاجتماعية عندما يتصاعد الصراع. في هذه المرحلة تظهر أولى مشاعر عدم الثقة في نوايا المعتدي البريئة وهي مظهر من مظاهر عدم الاحترام والعداء تجاه المعتدي. في حين تتكون المرحلة الثالثة من إظهار العدوان بشكل ملموس من قبل المعتدي بحيث يشعر الشخص المستهدف بالضغط لترك وظيفته الحالية, كما ان الأحداث المجهدة في بيئة مكان العمل يمكن أن تجعل الافراد يتصرفون بطريقة من شأنها أن تسبب الضرر لزملائهم من خلال المهاجمة (Maidaniuc-Chirilă,2020:70).



الشكل (2) مراحل نظرية الصراع المتصاعد

Source :Maidaniuc-Chirilă, T. (2020). Workplace bullying phenomenon: A review of explaining theories and models. Annals of AII Cuza University. Psychology Series, 29, 63-85 .

ثانياً: مفهوم بيئة مكان العمل السامة

لقد استخدم مصطلح السمية Toxicity لأول مرة عام 1888 والذي يعني حالة التسمم وهو مشتق من الكلمة الانكليزية Toxic بمعنى السم الخاص الذي يوضع على رأس السهم (Kasalak,2019:272). وقد استخدم المصطلح للإشارة الى السموم الناتجة عن مصادر مختلفة سواء كان قادة سامون او زملاء عمل سامون او قرارات صارمة كثيرة القسوة وغيرها (McCulloch,2016:9). في هذا السياق, اكتسب مفهوم بيئة مكان العمل السامة اهتمامًا كبيرًا بسبب التأثير السلبي الذي يمكن أن تحدثه بيئة العمل السامة ويمكن ملاحظته بيئة العمل السامة بعدة طرق بما في ذلك سوء الإدارة وعبء العمل والافتقار إلى التعاطف وثقافة العمل السلبية وتؤدي إلى العديد من العواقب السلبية على الأفراد مثل التوتر وخيبة الأمل في العمل ونوايا الدوران الوظيفي (Thapa et al.,2023:130).



استنادا الى ما تقدم، تتميز بيئة مكان العمل السامة بالسلبية والتمييز والجو المؤثر على اداء الافراد والمنظمة ككل وهناك علامات لبيئة مكان العمل السامة والتي تتمثل بالشائعات المكتيبة والقال والقبل والمحسوبية والافتقار الى التواصل الفعال فضلا عن السلوكيات العدوانية والمضايقية وانخفاض الإنتاجية والضغط المزمنا بالاضافة الى عدم التقدير والاحترام والدوران السريع للموظفين (Viadut et al.,2023:136-137) التأمين الصحي غير المكتمل وأيضا العمل الجماعي والروح المعنوية منخفضة مما يؤدي إلى فقدان المصداقية والسمعة والعمل (-10 (Durré,2010:11). وقد اشار (Rasool et al.,2021:3) الى أن بيئة العمل السامة تم تعريفها بالسلوك النرجسي والقيادة الهجومية والعدوانية وسلوك التهديد من المديرين وزملاء العمل والمضايقات والتنمر والنذب وتتسم بعدم التوازن العقلي بانتظام مثير للقلق بشأن الأسباب الجذرية او العميقة لارتفاع مستويات التوتر والإرهاق والتي تمثل مشكلة ومصدر للضغط النفسي على صحة وسلامة الافراد العاملين. وأن الجدول (3) يعرض بعض تعاريف بيئة مكان العمل السامة على وفق وجهات نظر مجموعة من الباحثين.

الجدول (3) بعض تعاريف بيئة مكان العمل السامة

ت	الباحث والسنة	التعريف
1	(McCulloch,2016:1)	هي بيئة عمل تنفسي فيها مجموعة من السلوكيات المختلفة والتخريبية والمسيئة والمدمرة.
2	(Atmadja,2019:29)	هي توليفة من الجوانب السلبية التي تؤثر على اعمال المنظمة وأداء الافراد العاملين.
3	(Harris,2020:2)	هي البيئة التي تتميز بارتفاع مستوى النزاعات بين الأشخاص واستمرارية الفوضى والمعاملة القاسية وعدم الاستقلالية.
4	(Cherlyn&Sentoso,2022:4190)	هي بيئة عمل تستغل الصحة البدنية والعاطفية والعقلية للأفراد العاملين بحيث يكون دور الافراد في العمل فعالاً وإلزامياً.

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على الادبيات الواردة في الجدول.

اعتمادا على ما ورد في الجدول (3) اعلاه، يرى الباحثان أن بيئة مكان العمل السامة هي البيئة التي تتضمن مجموعة من السلوكيات السامة والنزاعات الكبيرة بين أفراد المنظمة التي لها تأثير سلبي على إنتاجية المنظمة وتعيق قدرتها على الاستمرار.



ثالثاً: عوامل بيئة مكان العمل السامة

من خلال مراجعة الأدبيات السابقة المتعلقة بمتغير بيئة مكان العمل السامة اتضح بأن بيئة مكان العمل السامة تنتج من عوامل متعددة والتي تتمثل بالقائد السام والثقافة السامة والموظف السام وبعض السلوكيات السلبية في مكان العمل (de Bruijn,2021:9-10; Tastan,2017:87; Appelbaum & Roy-Girard:2007 ; Koropets,2019; Rasool et al.,2021:2). ويمكن توضيح هذه العوامل على النحو الآتي:

أ- القائد السام: ان القائد السام يخلق بيئة عمل سامة ويمتلك القادة السامون مجموعة من السمات مثل السلوكيات السيئة أو غير الأخلاقية والترويج للذات والإدارة المسيئة والقمعية و الغضب تجاه الآخرين والأنانية والغطرسة والعدوان والمزاج السيئ **Abbas & (Saad,2020:2318)**. لذا فإن القائد السام هو الشخص المختل نفسياً الذي يعمل على تدمير الأفراد ويسيطر على الآخرين ولديه إحساس عميق بالذات والأنانية **(Tavanti,2011:128)**.

ب- الثقافة السامة: ان ثقافة المنظمة السامة هي أقوى مؤشر على استنزاف طاقة الافراد والتي تؤدي الى ارتفاع معدل دوران الموظفين. وأن العناصر الرئيسية التي تساهم في الثقافات السامة تشمل الفشل في تعزيز التنوع والمساواة والاندماج وكذلك شعور العاملين بعدم الاحترام والسلوك غير الأخلاقي لذا فإن الثقافة السامة هي العامل الأكبر الذي يدفع الموظفين إلى مغادرة مكان العمل **(Sull et al.,2022:2)**.

ج- الموظف السام: هو ذلك الشخص الذي يعرف بأنه سام طبقاً للاسم وخبث يمكن ان يؤدي بالموظفين الآخرين او الزملاء في العمل الى انخفاض الروح المعنوية وانخفاض إنتاجيتهم، لذا فإن الموظف السام هو سلبي للغاية ويلوم الآخرين على مشاكله الذي يفشل في تحمل المسؤولية الشخصية عن أفعاله **(Bitting,2006:1)**.

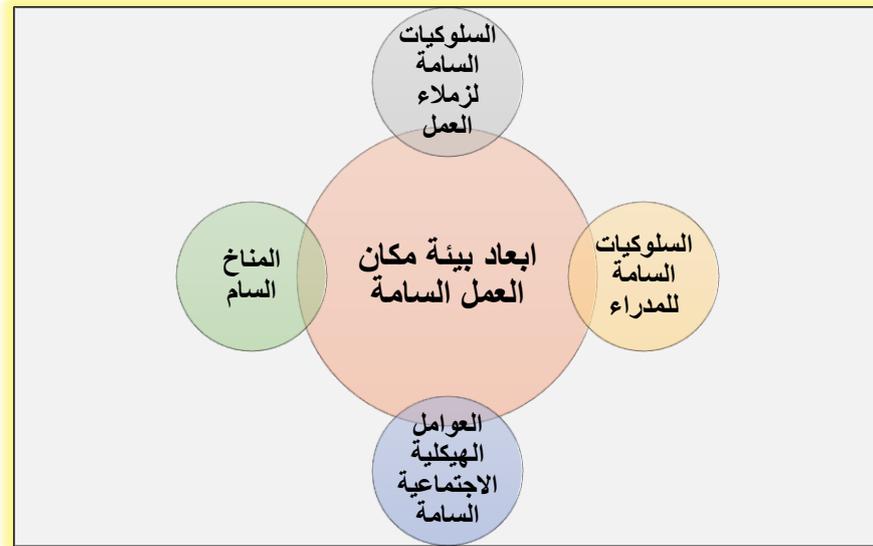
د- بعض السلوكيات السلبية في مكان العمل : تشمل هذه السلوكيات (التنمر والمضايقة والنذب)، ان التنمر هو تعرض الفرد لسلوك سلبي متكرر ومستمر من فرد واحد أو مجموعة من المتممرين لفترة طويلة من الزمن **(Smidt et al.,2016:2)**. كما ان النذب في مكان العمل



هو مدى إدراك الشخص بأنه مهمل أو مستبعد في مكان العمل وعدم إمكانية من الوصول إلى مكان العمل (Zheng et al.,2016:144). في حين ان المضايقة هي الانخراط في سلسلة من التعليقات السلبية أو السلوكيات الغير اخلاقية ضد عامل في مكان العمل فهو يهين الفرد وينتهك كرامته و يمكن أن تسبب أضرارًا نفسية وجسدية (Al Khoury,2022:7).

رابعاً: ابعاد بيئة مكان العمل السامة

على وفق الاطلاع على الادبيات ذات الصلة بمتغير بيئة مكان العمل السامة وندرة المقاييس المتعلقة به , تم الاعتماد في البحث الحالي على مقياس (Taştan,2017:100) الذي يتضمن اربعة ابعاد وكما موضحة في الشكل ادناه:



الشكل (3) ابعاد بيئة مكان العمل السامة

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على (Taştan,2017:100).

Source : Taştan, S. B. (2017). Toxic workplace environment: In search for the toxic behaviours in organizations with a research in healthcare sector. *Postmodern Openings*, 8(1), 83-109.

وفي ضوء ما تقدم, يمكن توضيح هذه الابعاد على النحو الآتي:

1. **بعد السلوكيات السامة لزملاء العمل:** يمكن أن ترتبط السلوكيات الشخصية السامة بأعضاء آخرين في المنظمة مما يسبب الصراع بين الأفراد والزبائن الذين تتعامل معهم المنظمة مما



يقوم زميل العمل بالتقاط مجموعة واسعة من السلوكيات السامة في مكان العمل وتشمل هذه السلوكيات النميمة ونشر الشائعات ذات الدلالات الخبيثة وبالتالي تؤدي إلى تخويف الفرد وتهديده ومضايقته وهكذا وصولاً إلى العنف الجسدي وهو الأخطر في السلسلة السامة الذي يشمل الاعتداء والقتل (McCulloch, 2016:18-19). ان السلوكيات السامة هي انماط سلوكية تفوض الإنتاجية التنظيمية وفاعلية العمل في الحياة. وأن الشخصية السامة تظهر نمطاً من العمل غير المنتج مما تضعف الأفراد الآخرين والفرق وحتى المنظمات على المدى الطويل. غالباً ما يهاجم زملاء العمل بعضهم البعض لأنه لا توجد عواقب للسلوك السيئ واختلاق القصص وتوجيه الاتهامات الكاذبة ضد الآخرين هو القاعدة، ووصفت بيئة العمل بأنها سامة (Taştan, 2017:88).

2. **بعد السلوكيات السامة للمدراء:** ان احد المصادر التي تخلق بيئة عمل سامة هم المديرين السامين وذلك من خلال ممارسة سلوكيات تضر بالعاملين والتي تعمل على تدمير الروح المعنوية وإضعاف الاستبقاء والتدخل في التعاون ومشاركة المعلومات (Appelbaum & Roy-Girard, 2007;18) كذلك أن المدراء السامون وغير الفعالين يقوموا بخلق بيئة عمل سامة التي تضر بالأفراد العاملون والأداء الوظيفي (Kimura, 2003:26). فضلاً عن ذلك يقوم المدراء السامون بتدمير الحياة المهنية للأفراد وتعقيد الأمور وأيضاً عرقلة المشاريع والسعي في تحقيق أهداف غير معقولة (Lubit, 2004:2). ويمكن للسلوكيات السامة للمدراء أن تضر بالاحتفاظ والسمعة والمشاركة والعوامل الأخرى التي تساعد المنظمة على الازدهار والنمو (Wilson et al ., 2022;10-11).

3. **بعد العوامل الهيكلية الاجتماعية السامة:** ان العلاقات الاجتماعية غير الواضحة والاستبعاد الاجتماعي تؤثر وبشكل كبير على أداء الأفراد العاملين في مكان العمل. وهذا يؤدي إلى انخفاض في التواصل بين الأفراد والافتقار إلى الدعم الاجتماعي والشعر بالوحدة كلها عوامل يمكن أن تكون سامة للعاملين (Hawkey et al., 2008:378-379). قد تم تحديد الإشراف غير الكافي وأهداف الأداء غير المعقولة وعبء العمل الإضافي والمنافسة الداخلية التي لا هوادة فيها ونقص الموارد. على أنها سموم، كما هو الحال بالنسبة لتدخل العمل في حياة الفرد



الشخصية وقد ألقى البعض نظرة فاحصة على عمليات العمل السامة وربطوها برود الفعل
العاطفية للعاملين، أن عمليات الإنتاج غير الفعالة أو المجهدة أو عندما تكون أنظمة التحكم
صارمة أو قسرية للغاية تشكل ظروفًا سامة (McCulloch, 2016:19-20).

4. **بعد المناخ السام:** يشير المناخ التنظيمي عموماً إلى الظروف الداخلية للمنظمة. وبعبارة
أخرى، فهو يتكون من الخصائص التي يلاحظها الموظفون بحيث يتأثر مناخ المنظمة بشدة
بسلوك أعضائها فعندما لا يدعم الأفراد بعضهم البعض يتم تعزيز مناخ عدم التعاون والتواصل
وأن المناخ بحد ذاته إما أن يكون جذاباً للموظفين للعمل بشكل مريح أو أنه سام فأن وجود
عوامل جذابة يعد مؤشراً على بقاء الأفراد في المنظمة وبعض العوامل السلبية مثل أسلوب
القيادة السامة التي تؤدي إلى خلق مناخ سام (Hossny et al.,2023:2). أشار (Kazemi
et al.,2018:75) أن المناخ غير الصحي والسام قد يخلق بيئة من الشك والتوتر ويكون له
آثار سلبية على الأداء الفردي والأداء التنظيمي. كما وان علامات المناخ السام هي عدم
الاستقرار والثبات والتواصل المنخفض وعدم الاحترام والتقدير والنزاعات المستمرة وعدم
المساواة والتمييز والتخويف والترهيب والتجاهل المستمر (Vlădut et al.,2023:136).

المحور الثاني: إنتاجية الوظيفة

اولا: النظريات المفسرة لإنتاجية الوظيفة

من خلال الاطلاع على الدراسات المتعلقة بمتغير إنتاجية الوظيفة اتضح ان النظريات المفسرة لهذا
المتغير على النحو الآتي:

اولا: نظرية العدالة Equity Theory:

تركز نظرية العدالة على جانبيين هما المدخلات والمخرجات. تنص نظرية العدالة على ان الموظفين
يقيمون مدخلات ومخرجات عملهم ومن ثم يقارنون نسبتهم مع نسب الموظفين الآخرين وإذا أدرك
الموظف عدم المساواة فإنه سيعمل على تصحيحها لان عدم المساواة السلبية قد تقلل من إنتاجية



الموظف أو تقلل من جودة عمله ويمكن أن تؤدي عدم المساواة في كثير من الأحيان إلى زيادة التغيب عن العمل أو حتى الاستقالة من المنظمة. فضلا عن ذلك, تتعامل نظرية العدالة مع الدوافع البشرية ويكون لها تطبيق واسع في فهم السلوك التنظيمي سواء في التعامل مع المهام البسيطة مثل الأجر والترقية والتقدير أو في التدريب والتحسين والتطوير, كما ستساعد نظرية العدالة إدارة الموارد البشرية على تفسير سلوك الموظفين وتزويدهم بالعوامل المحتملة التي قد تقلل الكفاءة والأداء (Al-Zawahreh, & Al-Madi,2012:158).

ثانيا: نظرية رأس المال البشري Human Capital Theory:

تنص نظرية رأس المال البشري على أن يمكن للأفراد زيادة إنتاجيتهم من خلال الاستثمار في التعليم ومع ذلك، حيث تظهر الأبحاث أن التدريب المهني يمكن أن يحسن بشكل كبير آفاق سوق العمل للفرد ويوفر المهارات المرتبطة بالوظيفة ويزيد من الإنتاجية ويوفر فرص عمل جديدة (Budría & Telhado,2009:66). ومن الواضح أن رأس المال البشري ضروري للاستدامة والإنتاجية والصحة الحالية والمستقبلية لأي منظمة لذا فهو المعارف والمؤهلات المتأصلة في الأفراد والتي تساهم في خلق الرفاهية الشخصية والاجتماعية والاقتصادية (Fraumeni,2012:21).

ثانيا: مفهوم إنتاجية الوظيفة

أن مصطلح " **productivity** " ليس له تعريف تشغيلي واحد لأنه يمكن أن يختلف باختلاف سياق العمل وثقافة ونوع المنظمة ويمكن تعريف مصطلح الإنتاجية بطرق مختلفة وأبسطها هي نسبة المخرجات من المنتجات و الخدمات إلى المدخلات الموارد الأساسية مثل العمال ورأس المال والمواد والطاقة ويمكن القول أنه بسبب التركيز الكبير اللازم لإنجاز أي عمل فإن المورد الرئيسي للإنتاجية هو القوى العاملة (Al-Abbadi, & Agyekum,2022:1) و (Anjum et al.,2018:4). لذا فإن الإنتاجية هي الاستخدام الأمثل للموارد في إنتاج السلع وتقديم الخدمات لتحقيق أهداف محددة مسبقاً أن الإدارة لا ينبغي أن تقتصر على توفير المواد الخام والمرافق والمعدات فحسب، بل يجب عليها أن تركز جهودها واهتمامها على تحفيز موظفيها نحو الإنتاجية



والجودة والعلاقات مع الزبائن حيث أن هذه المجالات تعد رئيسية للنجاح (Timoti,2020:1). بشكل عام, تعرف "الإنتاجية" على إنها نسبة المخرجات إلى المدخلات (Rogers & Rogers,1998:5). وبناءً على ذلك يعبر عن الإنتاجية في المعادلة الأساسية التالية:(Stevenson et al.,2014:56).

$$\text{الإنتاجية} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}}$$

وتأسيساً على ذلك يمكن زيادة الإنتاجية عن طريق:

- أ- بقاء المدخلات ثابتة مع زيادة المخرجات.
- ب- بقاء المخرجات ثابتة مع انخفاض المدخلات.
- ج- انخفاض المدخلات مع زيادة المخرجات.
- د- زيادة المخرجات بمعدلات أكبر من زيادة المدخلات.
- هـ- انخفاض المخرجات بمعدلات أكبر من انخفاض المدخلات.

وفي هذا السياق, تنشأ إنتاجية الوظيفة من عنصرين هما القدرات والمهارات (الطبيعية أو المكتسبة) التي يمتلكها الموظف والدافع لاستخدامها للقيام بعمل أفضل إذا تم تعرف الإنتاجية ببساطة على أنها السلوك الكامل الذي ينخرط فيه العامل في العمل فسيكون التعريف مضللاً بعض الشيء لأنه في بعض الأحيان قد ينخرط الأفراد في عمل لا صلة له بإنتاجيتهم الوظيفية (Idajor,2023:97). يتم زيادة الإنتاجية عن طريق التدريب والتحفيز وبيئة العمل الجيدة والأجور والمكافآت وتقدير الأفراد العاملين وغيرها من العوامل بحيث تؤدي زيادة الإنتاجية إلى النمو الاقتصادي والربحية والتقدم الاجتماعي وأيضاً أن مواءمة الرؤية الإستراتيجية مع إنتاجية الموظف هي مساهم رئيسي في نجاح المنظمة. كما وتسهم إنتاجية الموظف العالية في زيادة الميزة التنافسية عن طريق خفض التكاليف وتحسين جودة الإنتاج فضلاً عن ذلك تعد إنتاجية الموظف عاملاً رئيسياً في تحديد الربحية والنجاح التنظيمي (Hanaysha,2016:63). تدمج إنتاجية الوظيفة مع مفاهيم إنتاجية الموظفين والإنتاجية التنظيمية والتي يمكن قياسها من خلال اعتبارات الجودة وتعتمد الإنتاجية الوظيفية على عوامل كثيرة بما في ذلك: القدرة الفردية وبيئة العمل وسياسات تحفيز الموارد البشرية والدعم من



المشرفين والمعايير التنظيمية (Anjum et al.,2018:4). وأن الجدول (4) يعرض بعض تعاريف إنتاجية الوظيفة على وفق وجهات نظر مجموعة من الباحثين.

الجدول (4) بعض تعاريف إنتاجية الوظيفة

التعريف	الباحث والسنة	ت
هي مقياس للأداء يشمل الكفاءة والفاعلية.	(Bhatti & Qureshi,2007:57)	1
هي مقياس لكمية ونوعية العمل المنجز مع الأخذ في الاعتبار تكلفة الموارد الذي يتطلبه إنجاز العمل.	(Njeru,2018:1)	2
هي الوقت الذي يقضيه العاملون بنشاط في المهام المطلوب إنجازها.	((Singh et al.,2022:183)	3
هي النتائج التي يتم الحصول عليه نتيجة لجهود الأفراد العاملين.	(Idajor,2023:97)	4

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على الأدبيات الواردة في الجدول.

اعتماداً على ما ورد في الجدول (4) اعلاه، يرى الباحثان أن إنتاجية الوظيفة هي مقياس يوضح قدرة الأفراد على إنجاز المهام الموكلة لهم بكفاءة وفاعلية خلال فترة زمنية معينة.

ثالثاً: عوامل إنتاجية الوظيفة

من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بإنتاجية الوظيفة اتضح بأن هنالك نوعين من العوامل لهذا المتغير وهي عوامل ايجابية وعوامل سلبية (Asio,2021:2: Basit et :Taiwo,2010:301: (al.,2018:792) (Massoudi & Hamdi,2017:38) (Bett, (Ali et al.,2017:354) (2017:19-23) ويمكن توضيحها على النحو الآتي:

اولاً:العوامل الايجابية: تشمل العوامل الايجابية الآتي:

أ- المهارات: ان المهارة هي القدرة على القيام بشيء يأتي من التدريب أو الخبرة أو الممارسة. القدرة من خلال جهد متعمد ومنهجي ومستدام على تنفيذ الأنشطة المعقدة أو الوظائف الوظيفية التي تنطوي على الأفكار (المهارات المعرفية) والأشياء (المهارات التقنية) بسلاسة وتكيف، و/أو الأشخاص (مهارات التعامل مع الآخرين) وتؤدي المهارات الى زيادة الإنتاجية (Ali et al.,2017:355).



ب- التحفيز: يعد التحفيز عاملاً مهماً في زيادة الإنتاجية ولكن الأهم هو الدافع الجوهري الذي يحفز رغبة الأفراد وحماسهم للعمل بجد لتحقيق إنتاجية أعلى، ويقال إن الحالة البيئية مناسبة إذا كان الفرد قادرًا على القيام بنشاطه على النحو الأمثل والصحي والأمن والراحة وعلى المدى الطويل، يمكن أن تتأثر الإنتاجية بالدوافع الداخلية لأنه من المهم جداً أن يكون لدى العامل دوافع داخلية مهمة وتؤثر على المنظمات (Basit et al.,2018:792).

ج- تحديد الهدف: هو أداة مهمة لجذب الدافع للموظف وهناك نوعان مهمان للأهداف في المنظمات هما توجيه سلوك الأفراد وتحفيزهم على الأداء بمستويات أعلى من الفعالية، تعد الأهداف المحددة أكثر فعالية من الأهداف المعمة التي تؤدي الأهداف الصعبة إلى أداء أفضل من الأهداف السهلة التي تساعد في توليد الالتزام سواء تجاه الأهداف أو تجاه المنظمة مما يؤدي إلى قيام الأشخاص بأكثر مما هو مطلوب منهم، يتم تشجيع التواصل المفتوح من خلال وجود أهداف فعالة (Massoudi & Hamdi,2017:38).

د- التدريب المناسب: يعد التدريب أمراً مهماً في زيادة الإنتاجية لأن بعض العاملين يحبون القيام بمهام متعددة، لذا تعد إنتاجية العمل للفرد أحد الأصول التنظيمية التي يمكن أن تعادل التقدم والنجاح فالإنتاجية هي جزء لا يتجزأ من العمل في المنظمة وفي نهاية ساعة العمل يجب على العاملين إنتاج وتقديم مخرجات عالية الجودة (Asio,2021:2).

ثانياً: العوامل السلبية: تشمل العوامل السلبية الآتي:

لقد حدد (Taiwo,2010:302) ستة عوامل تؤدي إلى انخفاض إنتاجية الوظيفة والعوامل هي: الإدارة الغامضة والمدير المتحيز وسياسات الشركة وظروف العمل والعلاقات السلبية والأجور.

أ- التدريب غير الفعال في المنظمة.

ب- غياب معايير الأداء المكتوبة.

ج- سوء التخطيط والتحفيز والتغيير المتكرر.

د- الجو غير المرغوب فيه وبيئة العمل الغير صحية.

هـ- التواصل غير الكافي على مختلف المستويات.

و- وعدم الوصف مع الأهداف التنظيمية (Ekienabor,2016:124).



ز- الانتقال إلى الأدوات الإنتاجية.

ح- تجهيزات أو تكنولوجيا قديمة.

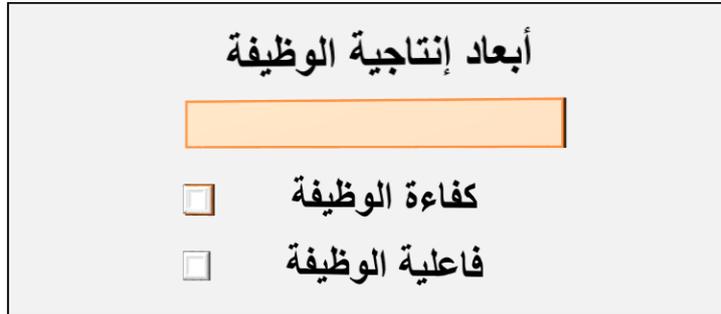
ط- فشل إدارة وتنسيق المشروع.

ي- التصميم غير الفعال لعمليات العمل.

ك- التأخر في تلقي المعلومات المهمة (Thorstensson,2020:24-26).

رابعا: ابعاد إنتاجية الوظيفة

على وفق الاطلاع على الادبيات ذات الصلة بمتغير إنتاجية الوظيفة وندرة المقاييس المتعلقة به, تم الاعتماد في البحث الحالي على مقياس (Taylor et al.,2013:208) الذي يتضمن بعدان وكما موضحة في الشكل (4) ادناه:



الشكل (4) ابعاد إنتاجية الوظيفة

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على (Taylor et al.,2013:208).

Source: Taylor, J., Steel, B. S., & Simon, C. A. (2013). The influence of job attributes and culture on job productivity: Comparing the views of public servants in Asia Pacific and the United States. *Review of Public Personnel Administration*, 33(2), 205-224.

وفي ضوء ما تقدم, يمكن توضيح ابعاد الإنتاجية الوظيفية على النحو الآتي:

1. **بعد كفاءة الوظيفة:** تشير كفاءة الوظيفة إلى مدى قدرة موظفي الخدمة العامة على إنتاج مخرجات أو نتائج معينة باستخدام أقل قدر من الموارد أو المدخلات. وعادةً ما يتم التعبير عن وحدات أداء المدخلات بالدولار أو ساعات العمل المخصصة للنشاط ان كفاءة الوظيفة لا تقتصر على الخدمة العامة إلا أنها توفر بعض المعلومات عن ظروف العمل وعلى هذا الأساس يتم تحديد الكفاءة الوظيفية بالاعتماد على الوقت الذي يقضيه العامل في الأنشطة الإنتاجية في



العمل. فضلا عن ذلك تقيس الكفاءة الوظيفية العلاقة بين المدخلات الفعلية والمخرجات/ النتائج المرتبطة بالوظيفة (Taylor et al.,2013:208).

2. بعد فاعلية الوظيفة: بشكل عام تشير فاعلية الوظيفة إلى تحقيق الأهداف. يتضمن تحقيق الأهداف الالتزام بالمواعيد النهائية وتلبية احتياجات أصحاب المصلحة وإنتاج عمل عالي الجودة مع القليل من الأخطاء وهذا يعني أن فاعلية الوظيفة تغطي مستوى وجودة الخدمة المقدمة فضلاً عن ذلك أن العاملون القادرون على إكمال مهامهم بطريقة فعالة هم الأكثر احتمالاً أن يكونوا أكفاء في عملهم ممن لا يعملون بكفاءة. على سبيل المثال، الوكالة الفعالة القادرة على توسيع ميزانياتها يمكن أن تصبح أكثر فاعلية في تحقيق أهدافها (Taylor et al.,2013:208). فضلاً عما سبق أنّ الفاعلية هي الدرجة التي يساهم بها الأداء المنجز أو القرار المتخذ في تحقيق أهداف محددة مسبقاً وأيضاً هي مقياس لدرجة الاقتراب من تحقيق الأهداف نتيجة القيام بالعمل (عرب,2009:12).

المبحث الثالث

الجانب العلمي للبحث

يشمل هذه المبحث عدد من الفقرات الخاصة ذات العلاقة بالجانب العلمي للبحث وهي:

أولاً: اختبار فرضيات الارتباط:

- ❖ الفرضية الرئيسية الأولى: وجود علاقة ارتباط إحصائية بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة على المستوى الكلي للمتغيرين , وتفرعت منها الفرضيات الآتية:
- 1. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد السلوكيات السامة لزملاء العمل وإنتاجية الوظيفة.
- 2. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد السلوكيات السامة للمدراء وإنتاجية الوظيفة.
- 3. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد العوامل الهيكلية الاجتماعية السامة وإنتاجية الوظيفة.
- 4. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد المناخ السام وإنتاجية الوظيفة.



والجدول (7) يظهر نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية وكالاتي:

جدول (7) علاقات الارتباط بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

المتغيرات المستقلة		TWE	JP	TBC	TBM	TSFS	TC
JP	Pearson Correlation	-.288**	1	-.044	-.277**	-.255**	-.401**
	Sig. (2-tailed)	.000		.480	.000	.000	.000
	N	266	266	266	266	266	266

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: نتائج برنامج SPSS.V.26.

تبين نتائج الجدول (7) على وجود علاقة ارتباط سالبة بين المتغيرين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة, إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.288) وبمستوى معنوية (0.000) وهو اصغر من مستوى المعنوية (0.05) وعليه تقبل هذه الفرضية على المستوى العام للبحث وعلى مستوى الأبعاد الفرعية لبيئة مكان العمل السامة (بعد السلوكيات السامة للمدراء والعوامل الهيكلية الاجتماعية السامة والمناخ السام) وترفض على مستوى بعد (السلوكيات السامة لزملاء العمل).

ثانياً: الفرضية الرئيسية الثانية: وجود تأثير سالب ذو دلالة احصائية لبيئة مكان العمل السامة في إنتاجية الوظيفة وتم استخراج النتائج بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS.V.26) كما موضح

في الجدول (9).

الجدول (9) قيم اختبار فرضية تأثير بيئة مكان العمل السامة في إنتاجية الوظيفة

نتيجة الفرضية	مستوى المعنوية	قيمة T	الانحراف المعياري	قيمة معامل R2	معامل β	المسار
مقبولة	0.000	-4.880	0.086	0.083	-0.288	بيئة مكان العمل السامة < إنتاجية الوظيفة

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.V.26.



يعرض الجدول (9) الى ان قدرة بيئة مكان العمل السامة على تفسير إنتاجية الوظيفة قد بلغت (0.083). وبوجود تأثير معنوي عكسي بمقدار (-0.288) للمتغير المستقل بيئة مكان العمل السامة في المتغير المعتمد إنتاجية الوظيفة، وانحراف معياري (0.086)، وبلغت قيمة اختبار $T = -4.880$ وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى الثقة (0.000)، لذلك يتم اعتماد هذه النتائج وقبول الفرضية. وتنبثق من فرضية التأثير الرئيسية الأولى أربعة فرضيات فرعية وكالاتي:

1. الفرضية الفرعية الأولى: وجود تأثير سالب ومعنوي لبعده السلوكيات السامة لزملاء العمل في إنتاجية الوظيفة.
2. الفرضية الفرعية الثانية: وجود تأثير سالب ومعنوي لبعده السلوكيات السامة للمدراء في إنتاجية الوظيفة.
3. الفرضية الفرعية الثالثة: وجود تأثير سالب ومعنوي لبعده العوامل الهيكلية الاجتماعية السامة في إنتاجية الوظيفة.
4. الفرضية الفرعية الرابعة: وجود تأثير سالب ومعنوي لبعده المناخ السام في إنتاجية الوظيفة. وكما موضح في الجدول (10).

الجدول (10) مسارات التأثير المباشر لإبعاد بيئة مكان العمل السامة في إنتاجية الوظيفة

المسار	معامل التأثير β	معامل التفسير R^2	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة الفرضية
السلوكيات السامة لزملاء العمل - < إنتاجية الوظيفة	-0.044	0.167	-0.708	0.480	مرفوضة
السلوكيات السامة للمدراء - < إنتاجية الوظيفة	-0.277		-4.646	0.000	مقبولة
العوامل الهيكلية الاجتماعية السامة - < إنتاجية الوظيفة	-0.255		-4.276	0.000	مقبولة
المناخ السام - < إنتاجية الوظيفة	-0.401		-7.109	0.000	مقبولة

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج برنامج SPSS.V.26.



بناءً على نتائج الجدول (10) يتم قبول الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى برفض الفرضية الفرعية الأولى إذ بلغ مستوى الدلالة (0.480) وهي غير دالة معنوية عند مستوى الثقة (0.000) , وبلغ معامل التفسير (0.167) اما فيما يخص باقي الفرضيات فيتم قبول الفرضيات.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

الاستنتاجات النظرية: تم وضع أهم الاستنتاجات , التي توصل لها البحث وكما يأتي:

أولاً: الاستنتاجات الخاصة بمتغير بيئة مكان العمل السامة: وتتضمن:

1. محدودية الدراسات المتعلقة بمتغير بيئة مكان العمل السامة التي اهتمت بتوضيح طبيعة علاقتها بإنتاجية الوظيفة.
2. الجانب النظري للبحث القى الضوء على أن متغير بيئة مكان العمل السامة يتكون من اربعة ابعاد هي السلوكيات السامة لزملاء العمل, والسلوكيات السامة للمدراء, والعوامل الهيكلية الاجتماعية السامة والمناخ السام.
3. يجب تفادي بيئة مكان العمل السامة والتقليل من تأثيرها يسهم في تحقيق اهداف المنظمة ورفع مستوى أداءها.

ثانياً: الاستنتاجات الخاصة بمتغير إنتاجية الوظيفة: وتتضمن:

1. أن إنتاجية الوظيفة تعد عنصراً مهماً وأساسياً في عمل أي منظمة وأن زيادة الإنتاجية تسهم في نجاح واستمرار المنظمة وزيادة الميزة التنافسية.
2. القدرة على تعزيز التنمية الاقتصادية وتوفير فرص العمل وتعزيز الرضا الوظيفي للعاملين وزيادة ولائهم للمنظمة.

❖ الاستنتاجات التطبيقية:

اتضح من خلال نتائج التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات وجود عدد من الاستنتاجات التطبيقية للبحث الحالي متمثلة بما يأتي:

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية



مجلد (20) (عدد خاص) 2024



وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الإدارة والاقتصاد (تكامل العلوم الإدارية
والاقتصادية في ظل التحول الرقمي لنماذج الأعمال وتحديات الابتكار)

18 نيسان 2024

1. قدمت نتائج التحليل الميدانية تأكيداً على وجود علاقة ارتباط عكسية ومعنوية بين متغير بيئة مكان العمل السامة وأبعاده مع متغير إنتاجية الوظيفة.
2. اشارت نتائج التحليل الاحصائي على وجود تأثير سالب ومعنوي لمتغير بيئة مكان العمل السام في متغير إنتاجية الوظيفة.
3. اكدت النتائج أن ادارة المصنع المبحوث تحتاج الى المزيد من الاهتمام بتبني المتغيرين وأبعادهما من أجل الارتقاء بمستويات الاداء نحو الأفضل.

ثانياً : التوصيات:

أن توصيات البحث الحالي تتضمن ما يأتي:

1. يجب على المصنع قيد البحث بناء بيئة عمل ايجابية خالية من السلوكيات المسيئة تحفز الأفراد ليشعروا بالأمان والالتزام بالمسؤوليات.
2. يجب ان تتضمن سياسة المصنع قيد البحث مجموعة من العقوبات التأديبية لتقليل من السلوك السام مثل الحرمان من المكافآت المتاحة للأفراد.
3. يجب على المصنع قيد البحث ادارة الوقت وتحديد اولويات المهام والتقليل من التشتيت اثناء العمل وتطوير برامج لتعزيز الرفاهية النفسية للأفراد مثل الانشطة الترفيهية.
4. يجب على المصنع قيد البحث تعزيز التعاون من خلال انشاء قنوات اتصال لتبادل الآراء والأفكار والمقترحات كذلك توفير المواد اللازمة لدعم الجهود لزيادة الإنتاجية.

المصادر

أ- المصادر باللغة الانكليزية

1. Abbas, M., & Saad, G. B. (2020). An empirical investigation of toxic leadership traits impacts on workplace climate and harassment. *Talent Development & Excellence*, 12(3), 2317-2333.

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية



مجلد (20) (عدد خاص) 2024



وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الإدارة والاقتصاد (تكملة العلوم الإدارية والاقتصادية في ظل التحول الرقمي لنماذج الأعمال وتحديات الابتكار)

18 نيسان 2024

2. Al Khoury, M. (2022). The Relationship between a Toxic Workplace Environment, Workplace Stress, and Employee Development (Doctoral dissertation, Lebanese American University).

3. Al-Abbadi, G. M. D., & Agyekum-Mensah, G. (2022). The effects of motivational factors on construction professionals productivity in Jordan. *International Journal of Construction Management*, 22(5), 820-831.

4. Ali, F., Mumtaz, M., Tunio, R., Mahar, P., & Aslam, A. (2017). Assessing job productivity of employees in higher education institutions: A case study of Jamshoro Education City, Sindh, Pakistan. *International Journal of Economic, Commerce and Management*, 5(1), 351-375.

5. Al-Zawahreh, A., & Al-Madi, F. (2012). The utility of equity theory in enhancing organizational effectiveness. *European journal of economics, finance and administrative sciences*, 46(3), 159-169.

6. Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. (2018). An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. *International journal of environmental research and public health*, 15(5), 1035.

7. Appelbaum, S. H., & Roy-Girard, D. (2007). Toxins in the workplace: Affect on organizations and employees. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 7(1), 17-28.

8. Asio, J. M. R. (2021). Determinants of work productivity among selected tertiary education employees: A PreCOVID-19 pandemic analysis. *Asio, JMR (2021). Determinants of work productivity among selected tertiary*

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية



مجلد (20) (عدد خاص) 2024



وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الإدارة والاقتصاد (تكامل العلوم الإدارية والاقتصادية في ظل التحول الرقمي لنماذج الأعمال وتحديات الابتكار)

18 نيسان 2024

education employees: A PreCOVID-19 pandemic analysis. International Journal of Didactical Studies, 2(1), 101- 455.

9. Atmadja, T. (2019). Workplace Toxicity, Leadership Behaviors, and Leadership Strategies (Doctoral dissertation, Walden University).

10. Bett, R. C. (2017). *The Perceived Factors Affecting Employee Productivity At The World Vision Organization In Kenya* (Doctoral dissertation, University of Nairobi).

11. Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). Impact of employee participation on job satisfaction, employee commitment and employee productivity. *International review of business research papers, 3(2), 54-68.*

12. Bitting, R. K. (2006). Toxic employees. Online: <https://www.robertbitting.com/assets/pdf/Toxic-Employees-in-the-Work-Place.pdf>.

13. Budría, S., & Telhado-Pereira, P. (2009). The contribution of vocational training to employment, job-related skills and productivity: evidence from Madeira. *International Journal of Training and Development, 13(1), 53-72.*

14. Fraumeni, B. M. (2012). Human capital productivity: A new concept for productivity analysis. *International Productivity Monitor, (24), 20.*

15. Cherlyn, C., & Sentoso, A. (2022). The effect of toxic workplace environment mediated by organizational culture, work environment, organizational support and employee well-being on employee engagement in the hospitality. *Enrichment: Journal of Management, 12(5), 4189-4197.*

16. de Bruijn, A. L. (2021). Organizational Factors and Workplace Deviance: Influences of Abusive Supervision, Dysfunctional Employees, and Toxic Work Environments. *Cambridge law handbooks.*

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية



مجلد (20) (عدد خاص) 2024



وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الإدارة والاقتصاد (تكاميل العلوم الإدارية والاقتصادية في ظل التحول الرقمي لنماذج الأعمال وتحديات الابتكار)

18 نيسان 2024

17.Durré, L. (2010). *Surviving the toxic workplace: Protect yourself against coworkers, bosses, and work environments that poison your day*. McGraw Hill Professional.

18. Ekienabor, E. E. (2016). Impact of job stress on employees' productivity and commitment. *International journal for research in business, management and accounting*, 2(5), 124-133.

19. Hanaysha, J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. *Management Science Letters*, 6(1), 61-70.

20.Harris, D. (2020). The Role of Communication in Creating Toxic or Supportive Nonprofit Work Environments.

21.Hawkley, L. C., Hughes, M. E., Waite, L. J., Masi, C. M., Thisted, R. A., & Cacioppo, J. T. (2008). From social structural factors to perceptions of relationship quality and loneliness: the Chicago health, aging, and social relations study. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 63(6), S375-S384.

22.Hossny, E. K., Alotaibi, H. S., Mahmoud, A. M., Elcokany, N. M., Seweid, M. M., Aldhafeeri, N. A., ... & Abd Elhamed, S. M. (2023). Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: a descriptive comparative study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5, 100147.

23.Idajor,E.I.(2023). EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEES PRODUCTIVITY: EVIDENCE FROM CROSS RIVER

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية



مجلد (20) (عدد خاص) 2024



وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الإدارة والاقتصاد (تكامل العلوم الإدارية والاقتصادية في ظل التحول الرقمي لنماذج الأعمال وتحديات الابتكار)

18 نيسان 2024

UNIVERSITY OF TECHNOLOGY, International Journal of Economics, Commerce and Management ,United Kingdom,92-110.

24.Iqbal, J., Asghar, A., & Asghar, M. Z. (2022). Effect of despotic leadership on employee turnover intention: mediating toxic workplace environment and cognitive distraction in academic institutions. *Behavioral sciences*, 12(5), 125.

25. Kasalak, G. (2019). Toxic Behaviors in Workplace: Examining the Effects of the Demographic Factors on Faculty Members' Perceptions of Organizational Toxicity. *International Journal of Research in Education and Science*, 5(1), 272-282.

26.Kazemi, F., Zare, A., Sepehry, S., & Roostae, S. (2018). The impact of organizational toxic climate on intention to leave job among female nursing: explaining the role mediator of stress and job burnout. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 8(32), 75-102.

27.Kimura, H. (2003). Overcome toxic management. *Nursing management*, 34(1), 26-29.

28.Koropets, O. (2019). Toxic workplace: Problem description and search for management solutions. Academic Conferences and Publishing International Limited.

29.Lubit, R. (2004). The tyranny of toxic Managers: An emotional intelligence approach to dealing with difficult personalities. *Ivey Business Journal*,2

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية



مجلد (20) (عدد خاص) 2024



وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الادرة والاقتصاد (تكامل العلوم الإدارية
والاقتصادية في ظل التحول الرقمي لنماذج الأعمال وتحديات الابتكار

18 نيسان 2024

30.Maidaniuc-Chirilă, T. (2020). Workplace bullying phenomenon: A review of explaining theories and models. *Annals of AII Cuza University. Psychology Series*, 29, 63-85.

31.Massoudi, A. H., & Hamdi, S. S. A. (2017). The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 35-42.

32.McCulloch, A. (2017). *Toxic work environments* (Doctoral dissertation, Carleton University).

33.Njeru, D. K. (2018). A research project submitted to the school of business, in partial fulfillment of the requirements of the degree of master of business administration (project management option) of Kenyatta University

34.Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2294.

35.Rogers, M., & Rogers, M. (1998). *The definition and measurement of productivity* (pp. 1-27). Melbourne, Australia: Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research.

36.Russell, R. S., & Taylor, B. W. (2010). *Operations Management: Creating Value Along the Supply Chain: Creating Value Along the Supply Chain*. Wiley Global Education.

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية

مجلد (20) (عدد خاص) 2024



وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الادرة والاقتصاد (تكامل العلوم الإدارية والاقتصادية في ظل التحول الرقمي لنماذج الأعمال وتحديات الابتكار



18 نيسان 2024

- 37.Singh, S., Solkhe, A., & Gautam, P. (2022). What do we know about Employee Productivity?: Insights from Bibliometric Analysis. *Journal of Scientometric Research*, 11(2), 183-198.
- 38.Smidt, O., De Beer, L. T., Brink, L., & Leiter, M. P. (2016). The validation of a workplace incivility scale within the South African banking industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-12.
- 39.Stevenson, W. J., Hojati, M., & Cao, J. (2014). *Operations management* (p. 182). New York: McGraw-Hill Education.
- 40.Sull, D., Sull, C., & Zweig, B. (2022). Toxic culture is driving the great resignation. *MIT Sloan Management Review*, 63(2), 1-9.
- 41.Taiwo, A. S. (2010). The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria. *African journal of business management*, 4(3), 299.
- 42.Taştan, S. B. (2017). Toxic workplace environment: In search for the toxic behaviours in organizations with a research in healthcare sector. *Postmodern Openings*, 8(1), 83-109.
- 43.Tavanti, M. (2011). Managing toxic leaders: Dysfunctional patterns in organizational leadership and how to deal with them. *Human Resource Management*, 2011, 127-136.
- 44.Taylor, J., Steel, B. S., & Simon, C. A. (2013). The influence of job attributes and culture on job productivity: Comparing the views of public servants in Asia Pacific and the United States. *Review of Public Personnel Administration*, 33(2), 205-224.

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية

مجلد (20) (عدد خاص) 2024



وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الادرة والاقتصاد (تكامل العلوم الإدارية والاقتصادية في ظل التحول الرقمي لنماذج الاعمال وتحديات الابتكار



18 نيسان 2024

45. Anjum, A., & Ming, X. (2018). Combating toxic workplace environment: An empirical study in the context of Pakistan. *Journal of Modelling in Management*, 13(3), 675-697.
46. Thorstenson, E. (2020). The Influence of Working from Home on Employees' Productivity: Comparative document analysis between the years 2000 and 2019-2020.
47. Timoti, K. (2020). Motivation & Employee Productivity: A Review Of Literature. *Great Zimbabwe University*.
48. Vlăduț, C., Elshaarawy, O., & Tiniakos, D. (2023). Career beasts and how to cope with them: From toxic workplace culture to healthy competition. *United European Gastroenterology Journal*, 11(1), 134.
49. Wilson, G., Wolford, R., Beneda, J., Ellis, S. K., & Jaros, S. L. (2022). Better ways to work together. *A playbook for developing personal and organizational resilience*, 2022-083.
50. Zheng, X., Yang, J., Ngo, H. Y., Liu, X. Y., & Jiao, W. (2016). Workplace ostracism and its negative outcomes. *Journal of Personnel Psychology*.