



المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية
Iraqi Journal For
Economic Sciences



PISSN : 1812-8742

EISSE : 2791-092X

Arcif : 0.375

The relationship of occupational health and safety to the adverse behaviour of employees: a survey study in the Baghdad Karkh Health Department

تأثير الصحة والسلامة المهنية في السلوك العكسي للموظفين، دراسة استطلاعية في دائرة صحة بغداد/الكرخ

أ. د. سماح مؤيد محمود المولى - المشرف
Prof. Dr. Samah Moayed Mahmoud
dr_samah_mm77@uomustansiriyah.edu.iq
كلية الادارة والاقتصاد / الجامعة المستنصرية

نهى محمد كاظم الزبيدي - الباحثة
Nuha Muhammeed Kaddem al-Zubade
nuha.muhammed@uomustansiriyah.ed
وزارة الصحة / دائرة صحة بغداد الكرخ

Abstract

The researcher aims in the current study to understand the relationship and influence between occupational health and safety and adverse employee behaviour in the Baghdad/Karkh Health Department, one of the departments of the Iraqi Ministry of Health. This study focuses on the main axes represented by (occupational health and safety) and the extent of their impact on adverse employee behaviour, including (adverse behaviour toward production, adverse behaviour toward property, aggressive behaviour toward colleagues, and adverse political behavior). In order to achieve the study objectives and answer its questions, the Baghdad/Karkh Health Department was chosen as the study population. The study sample consisted of 130 employees, and the sample was randomly selected. The study relied on a questionnaire to collect the necessary information and data, consisting of (41) paragraphs distributed across the study variables. In addition to diagnosing the reality of the organization that is the focus of the research, the descriptive analytical approach was used, as it is the most important scientific research method and helps diagnose and study the reality more accurately. To obtain the desired results, a set of statistical methods was used, the most important of which were (arithmetic mean, standard deviation, relative importance, and factor analysis). The study used statistical software (Spss v.28), and the most important results reached by the study are: the existence of a statistically significant inverse correlation between occupational health and safety and adverse behaviour of employees in its dimensions (adverse behaviour towards property, adverse behaviour towards production, aggressive behaviour towards colleagues, adverse political behaviour). This means that the availability of occupational health and safety is of utmost importance. □

Keywords: occupational health and safety, adverse behaviour of employees.

المستخلص

تهدف الباحثة في الدراسة الحالية الى معرفة العلاقة والتأثير بين الصحة والسلامة المهنية و السلوك العكسي للموظفين في دائرة صحة بغداد/ الكرخ احدى دوائر وزارة الصحة العراقية ،من خلال المحاور الأساسية والمتمثلة ب(الصحة والسلامة المهنية) ومدى تأثيرها في السلوك العكسي للموظفين ومحاوره المتمثلة ب(السلوك العكسي اتجاه الإنتاج، السلوك العكسي اتجاه الممتلكات، السلوك العدواني اتجاه الزملاء، السلوك السياسي العكسي) . ومن

اجل تحقيق أهداف الدراسة والاجابة عن تساؤلاتها تم اختيار دائرة صحة بغداد /الكرخ كمجتمع لتطبيق الدراسة وتكونت عينة الدراسة من (130) موظفاً وتم اختيار العينة بصورة عشوائية. اعتمدت الدراسة اداة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات اللازمة اذ تكونت من (41) فقرة موزعة على متغيرات الدراسة. بالإضافة الى تشخيص واقع للمنظمة محور البحث، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه يعد أهم مناهج البحث العلمي ويساعد على تشخيص ودراسة الواقع بدقة أكثر. وبهدف الحصول على النتائج المطلوبة تم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية والتي اهمها (الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية والتحليل العاملي التوكيدي ومعامل التفلطح والالتواء ومعامل الفا كرونباخ ومعامل التحديد R2 ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط) واعتماد البرامج الاحصائية (Spss v.28) ومن اهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة احصائية بين الصحة والسلامة المهنية والسلوك العكسي للموظفين بابعاده (السلوك العكسي اتجاه الممتلكات، السلوك العكسي اتجاه الإنتاج، السلوك العدواني اتجاه الزملاء، السلوك السياسي العكسي) هذا يعني ان توفر الصحة والسلامة المهنية امر بالغ الأهمية .

الكلمات الرئيسية: الصحة والسلامة المهنية، السلوك العكسي للموظفين

المقدمة

لابد ان تخضع الموارد البشرية إلى مجموعة من برامج الصحة والسلامة المهنية بشكل مستمر، وذلك من اجل تحسين بيئة العمل وتنظيم ساعاته بصورة علمية وتوفير وسائل الرعاية الصحية وزيادة معدلات السلامة المهنية والتأهيل المهني، بما يدعم بصورة مباشرة في تحفيز العاملين ورفع امكاناتهم الفردية ، أن بيئة العمل المناسبة والسليمة لها تأثير إيجابي على مستوى الأداء والإنجاز، مما يعزز روح الانتماء والمواطنة لجهة العمل عامة كانت أم خاصة، وفي هذا السياق يعد توفير المنظمة لبرامج الصحة والسلامة المهنية من خلال تحسين بيئة وظروف الموظفين ومهاراتهم وقدراتهم وكفاءاتهم من الوسائل التي تُساهم في تحسين سلوك الموظف بشكل عام، من خلال ضمان أن الموظفين مُجهزين بشكل جيد ليكونوا قادرين على المساهمة بشكل كبير في نجاحات المنظمة، وتمتعها بميزة تنافسية مستدامة، وكذلك تأثير معنوي إيجابي لهذه البرامج في تطوير العاملين وتنظيم سلوكياتهم بالمنظمات ومثلما يتطلب عالم العمل في العصر الحالي موظفًا ملتزمًا في المنظمة من أجل تحقيق أهداف وغايات محددة مسبقا إذ إن توليد القدرة التنظيمية للمنظمات يتم من خلال التأكد من أن لديها موظفين مهرة ومُشاركين وملتمزين ولديهم دوافع وسلوكيات جيدة، بالإضافة إلى الاحتفاظ بهم لفترة طويلة، إنَّ الموظفين هم "الرسول"، أو "السُفراء الجيّدون" للمنظمة. ونظرا لوجود ظاهرة سلوكيات عمل غير مرغوبة في معظم المنظمات وفي مجتمع الدراسة بشكل خاص تشكلت بأنواع واشكال مختلفة ولعدة أسباب منها منظمي او شخصي او أي سبب آخر، من هنا تبلورت فكرة الدراسة والتي تتمحور حول علاقة الصحة والسلامة المهنية في السلوك العكسي. للموظفين حيث ضمت الدراسة متغير الصحة والسلامة المهنية، وتأثيره في السلوك العكسي- للموظفين وانواعه(السلوك العكسي- اتجاه الممتلكات، والسلوك العكسي اتجاه الإنتاج، والسلوك العدواني اتجاه الزملاء، والسلوك السياسي العكسي). وبالنظر لمحدودية أو انعدام الدراسات التي اهتمت بالصحة والسلامة المهنية وتأثيرها في السلوك العكسي- للموظفين على حد علم الباحثة، فأن الباحثة تسعى عن طريق الدراسة الحالية الى تقديم اطار متكامل يعمل على وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها وتحليل العلاقة والتأثير بينهم وتقديم بعض التوصيات التي تسهم في تحسين واقع العمل في المجتمع المبحوث .

1-منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث: يمكن صياغة مشكلة البحث بالسؤال التالي: كيف يمكن ان تساهم الصحة والسلامة المهنية في معالجة السلوك العكسي للموظفين ؟

ثانياً: اهداف البحث

- 1- تقديم جانب نظري مفاهيمي عن متغيرات الدراسة الحالية (الصحة والسلامة المهنية، السلوك العكسي للموظفين) وابعادهم وبحسب اراء بعض الكتاب والباحثين .
- 2-تسليط الضوء على أهمية الصحة والسلامة المهنية في المنظمة قيد الدراسة
- 3-معرفة علاقة التأثير والارتباط بين الصحة والسلامة المهنية والسلوك العكسي للموظفين في المنظمة المبحوثة
- 4-معرفة تأثير الصحة والسلامة المهنية في السلوك العكسي- للموظفين في المستوى الكلي وفي مستوى المتغيرات الفرعية

ثالثاً، أهمية البحث

1. تمثل الدراسة الحالية محاولة لفهم ما تتضمنه متغيرات الدراسة (الصحة والسلامة المهنية، السلوك العكسي. للموظفين) والتعمق في فهم الابعاد الرئيسية لهذه المتغيرات وتحديد انسجامها مع البيئة العراقية عامة والمنظمة المبحوثة خاصة وصولاً للحلول الممكنة للمشكلة
 2. الاسهام المعرفي في رفد المكتبة العربية بشكل عام والمكتبة العراقية بشكل خاص بموضوعات ومحاولة تأطيرها بإطار نظري متكامل وتوظيفها من خلال صياغة الجانب النظري اعتماداً على نسبة كبيرة من المراجع الحديثة .
 3. تتبلور أهمية الدراسة الحالية من خلال النتائج التي ستتوصل اليها والتي ستحدد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة ومدى الاستفادة من هذه النتائج في تعزيز الخطط والاستراتيجيات في المنظمة المبحوثة
 4. يستمد هذا البحث أهميته من خلال تناوله لمتغيرات تخدم القطاع الصحي العراقي اذ يؤكد على أهمية النظر في سلوكيات العمل العكسية للموظفين في المنظمة من خلال تقديم خدمات الصحة والسلامة المهنية للمورد البشري فيها.
 5. تم تطبيق الدراسة في دائرة صحة بغداد الكرخ لذلك يحتاج المسؤولون الى ادراك أهمية هذه المفاهيم والاهتمام بخدمات الصحة والسلامة المهنية وتأثيرها في السلوك العكسي للموظفين
 6. قلة الدراسات التي تطرقت الى متغير الصحة والسلامة المهنية والسلوك العكسي. للموظفين سواء على المستوى الفردي لكل متغير او على مستوى الربط بين كليهما حيث لم تعثر الباحثة على دراسات كثيرة (على حد علمها واطلاعها)
- رابعاً، مجتمع وعينة البحث:** يُعد تحديد مكان اجراء الدراسة امراً مهماً، حيث ان تعريف المجتمع وعينة البحث يعتبر الاساس الذي سوف تركز الدراسة الميدانية عليه، وهذا يسهل عملية اختيار العينة التي يجب ان تكون متناسبة مع نوع الدراسة من حيث حجمها وخصائصها ، و لاختبار فرضيات الدراسة الحالية ميدانياً في بيئة عراقية ، فقد اختارت الباحثة دائرة صحة بغداد / الكرخ احدى دوائر وزارة الصحة العراقية لتطبيق الجانب العملي من الدراسة. تم أخذ عينة عشوائية من الدائرة المبحوثة، حيث وُزعت (130) استمارة، وبلغ عدد الاستمارات المسترجعة والصالحة للتحليل الإحصائي (123).

خامساً، منهج البحث:

أعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي لكونه منهجاً يمتاز بنظرة شاملة و يقدم وصفاً وتفسيراً لكل ما هو كائن ، من خلال تحديد العلاقات والظروف التي توجد فيها الوقائع ، وبالتالي الحصول على النتائج والمؤشرات الاساسية التي يمكن من خلالها التعبير عن العلاقة والتفاعل والتأثير بين المتغيرات الرئيسية والفرعية للدراسة ، ويتم ذلك من خلال القيام بتحليل المؤشرات والنتائج الميدانية المنبثقة من مجموعة فرضيات نظرية.

خامساً، حدود البحث

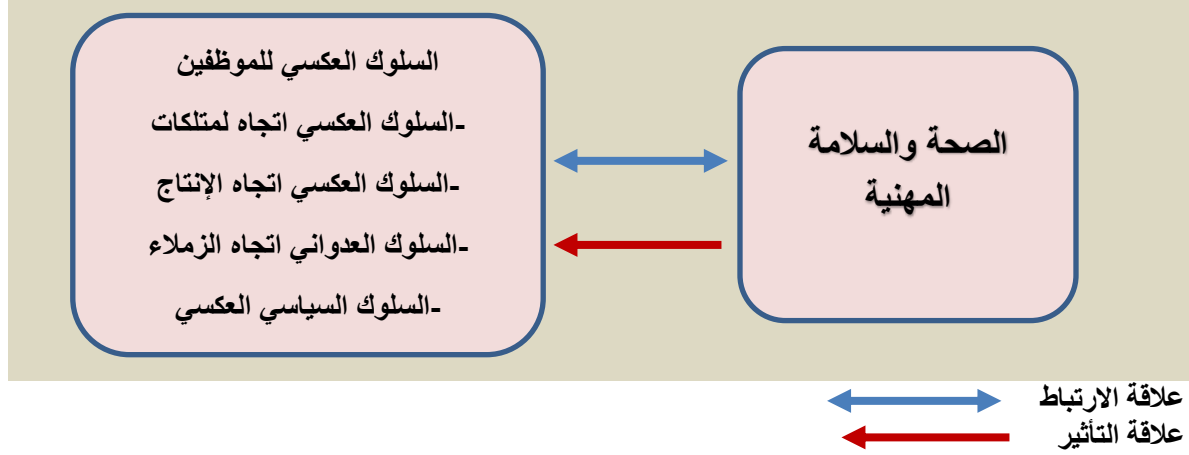
1- الحدود المعرفية: تمثلت الحدود المعرفية للدراسة الحالية بمتغيرين رئيسيين وما تضمنته من متغيرات فرعية ، كان الاول متغير مستقل وتمثل بالصحة والسلامة المهنية، بينما الثاني جاء كمتغير تابع وتمثل بالسلوك العكسي للموظفين.

2- الحدود المكانية: اختبرت الدراسة بمخططها الفرضي في دائرة صحة بغداد /الكرخ التابعة لوزارة الصحة العراقية

3- الحدود الزمانية: تمثلت الحدود الزمانية الكلية التي استغرقتها الباحثة لأعداد الدراسة الحالية والتي كانت حوالي سبعة اشهر وخلال هذه الفترة تم اعداد الدراسة بتطبيقها النظري والعملي وجمع البيانات وتوزيع الاستبانة واسترجاعها.

سادساً، المخطط الفرضي للبحث: يشكل المخطط الفرضي البناء الفكري والمفاهيم للموضوع حيث حددت فيه المتغيرات الرئيسية والفرعية، يمثل الأول المتغير المستقل (صيانة الموارد البشرية) وفقاً لمقياس (الجغيفي & الحياي، 2019) وابعاده الفرعية (الصحة والسلامة المهنية، خدمات الرفاهية الاجتماعية، علاقات العمل، التدريب وتنمية المهارات)، ويتمثل الثاني المتغير التابع (السلوك العكسي- للموظفين) وفقاً لمقياس (Indyastuti & Sari, 2018) وابعاده الفرعية (السلوك العكسي- اتجاه الممتلكات، السلوك العكسي اتجاه الإنتاج، السلوك العدواني اتجاه الزملاء، السلوك السياسي العكسي).

شكل (1) المخطط الفرضي للبحث



سابعا، فرضيات البحث

أ.فرضية الارتباط

الفرضية الرئيسية الأولى، توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الصحة والسلامة المهنية وابعاد السلوك العكسي- للموظفين (السلوك العكسي- اتجاه الممتلكات ، السلوك العكسي- اتجاه الإنتاج، السلوك العدواني اتجاه الزملاء، السلوك السياسي العكسي)

ب. فرضية التأثير:

الفرضية الرئيسية الثانية، يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين الصحة والسلامة المهنية وابعاد السلوك العكسي- للموظفين (السلوك العكسي- اتجاه الممتلكات ، السلوك العكسي- اتجاه الإنتاج، السلوك العدواني اتجاه الزملاء، السلوك السياسي العكسي)

ثامنا، التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث:

1-المتغير المستقل (الصحة والسلامة المهنية): نظام يهدف الى حماية المورد البشري من الامراض والحوادث والاطار المترتبة عن ممارسته للعمل.

2- المتغير التابع (السلوك العكسي- للموظفين): مجموعة سلوكيات سلبية متعمدة وليست غير مقصودة تلحق الضرر بالمنظمة والافراد العاملين فيها عن طريق قيام الفرد بالعمل بالاتجاه المعاكس لما تفرضه المعايير التنظيمية والاجتماعية السائدة في مكان العمل.

تاسعا، بعض من الدراسات السابقة

1-دراسات سابقة لمحور الصحة والسلامة المهنية

2007، وعنوانها كيف يمكن ان يؤثر مدراء الصحة والسلامة Joseph Mathew لدراسة

أ. **والبيئة في هيكل الشركة المنظمة**، هدفت الدراسة إلى تحديد إستدامة المستثمرين مع التركيز القوى على تحسين العمليات الداخلية بدلا من إعطاء الأولوية للمجتمع والرعاية الإجتماعية ، والهدف من هذا العمل هم تقييم مختلف الأساليب الإدارية والنظم المطبقة على البيئة والصحة والسلامة المهنية. وتناولت الدراسة تحليل لمجالى السلامة والصحة والبيئة والبرامج التي تنظم لتسهيل هذه التقنيات الجديدة وحددت الدراسة عرض المكونات اللازمة لإدراج السلامة والصحة المهنية في الأعمال التجارية جنبا إلى جنب ، وتحديد نظام الإدارة الحالية التي تستخدمها الإدارات الصحة والسلامة المهنية وكيفية تقييم المشاريع والأساليب المستخدمة.

ب. **دراسة محمد يحيى الغامدي (2011)**، وعنوانها إدارة عمليات السلامة في ضوء مواصفة الأوشا في الشركات الكيميائية بالمملكة العربية السعودية - كيفية تطبيقها وتطويرها في الشركات المتوسطة والصغيرة السعودية في غياب تشريعات ومعايير سلامة موحدة. ركز هذا المشروع على دراسة إدارة سلامة العمليات القياسية للمواد الكيميائية شديدة الخطورة الكيميائية شديدة الخطورة والتي كانت مؤخرا موضع إهتمام كبير لكثير من الحكومات والمنظمات وخاصة بعد الكارثة الكيميائية في بوبال بالهند التي كانت أسوأ حادث صناعي في العالم وهدفت هذه الدراسة إلى إيجاد المناخ الذي يمكن تطبيقه وتطويره في الشركات الكيميائية السعودية وتطوير فهم

شامل لأهمية تنفيذ نظام لإدارة العمليات في الشركات المتوسطة والصغيرة في المملكة العربية السعودية وكشفت نتائج الدراسة عدم وجود معايير السلامة المناسبة ، وكذلك الأمر بالنسبة للقوانين والتشريعات في هذا القطاع وأوضحت غالبية هذه العينات أن الأغلبية ليس لديها معايير للسلامة التي تهدف إلى إجتياز المخاطر التجارية الشاملة والمخاطر الكيميائية.

2-دراسات سابقة لبحر السلوك العكسي للموظفين

أ-دراسة (2012,Jung&yoon) اشار الذكاء الشعوري على سلوكيات العمل السلبية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بين موظفي الاغذية والمشروبات في الفنادق الفاخره. لقد شملت عينة الدراسة (319) موظفا من المختصين في مجال المواد الغذائية والمشروبات في فندق خمس نجوم في كوريا الجنوبية. صنفت هذه الدراسة الذكاء الشعوري الى ربعة مجالات تقييم مشاعر الاخرين، استخدام المشاعر ، تقييم المشاعر الذاتية، تنظيم المشاعر) وقد ظهرت النتائج ان عناصر الذكاء الشعوري، تقييم المشاعر للأخرين، وتقييم المشاعر الذاتية، استعمال المشاعر والتي تؤثر بشكل سلبى وكبير في سلوكيات العمل السلبية. وتوصلت الدراسة إلى: (1) ان الذكاء الشعوري يرتبط سلبياً مع سلوكيات العمل السلبية (2) الذكاء الشعوري يرتبط ايجابياً مع سلوكيات المواطنة التنظيمية. وان زيادة الذكاء الشعوري يقلل من سلوكيات العمل السلبية والمنحرفة وغير الطوعية. وقد كان لتقييم المشاعر التأثير الكبير على سلوكيات العمل السلبية وهذا ما يشير فيما إذا كانت القدرة على فهم وأدراك الاخرين من المشاعر غير كافية وبذلك فان التأثير سيكون أكثر سلبية على سلوكيات العمل السلبية .

ب- دراسة (Hawkins et al.,2020) بعنوان السلوك السلبى في مكان العمل واستراتيجيات المواجهة بين الممرضات. هدفت الدراسة الى تحديد نوع وتكرار السلوك السلبى للممرضين في مكان العمل الذين تعرضوا له في أماكن الرعاية الحادة الإقليمية غير الحضرية في نيوساوث ويلز ، أستراليا وتحديد استراتيجيات المواجهة التي تستخدمها الممرضات عند تعرضهن لسلوكيات العمل السلبية معرفة الممرضات بإرشادات السياسة المتعلقة بالسلوك السلبى في مكان العمل وتأثير السلوك السلبى في مكان العمل على نية الممرضات للبقاء في وظائفهن الحالية، كما تضمنت هذه الدراسة 12 جناحاً أو وحدة في أربعة مستشفيات إقليمية غير حضرية للرعاية الحادة في نيوساوث ويلز / أستراليا ، اما عينة الدراسة كانت (230) ممرض للمستشفيات الأربعة.

المحور الاول، الجانِب النظري

أولاً، الصحة والسلامة المهنية

1- مفهوم الصحة والسلامة المهنية: يهدف نظام الأمن والسلامة المهنية إلى وقاية وحماية المورد البشري من الأخطار المترتبة عن ممارسته للعمل والتي تُجسد مفهوم حوادث العمل. ويعتبر الحفاظ على أمن وسلامة الموارد البشرية للمنظمة أحد الواجبات الإنسانية لها، الذي قد يضمن لها المعاملة بالمثل، وهو أمر حتمي لا مفر منه أيضاً، وذلك لأن المنظمة لا تتحمل وقوع حوادث تؤثر على سير العمل وإنتاجيتها، خاصة وأن هذه الحوادث تكبدها خسائر مادية وبشرية قد تنعكس على مردوديتها في النهاية. ومن هذه المنطلق لا بد من توفر نظام للأمن والسلامة المهنية، يضمن الوقاية من الحوادث المحتملة، وبالتالي توفير الجهد والوقت والمال عنه لو حدثت هذه الحوادث. وتعرفها منظمة الصحة العالمية (WHO) بأنها الصحة العقلية والجسدية والاجتماعية الكاملة وليس مجرد عدم وجود الأمراض والضعف، وعلى ضوء هذا التعريف يواجه المدراء أحد أكبر تحديات المجتمع وهي المحافظة على منظمة عمل فاعلة تحقق أهداف الأعمال والصحة والسلامة للعاملين فيها.

جدول (1) تعريف الصحة والسلامة المهنية

ت	الباحث	المفهوم
1	عبد الغنى، 2001	النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث.
2	ماضي والخطيب، 2010	الإدارة التي تقع عليها مسئوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية في المؤسسة أو المنشآت ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع إستراتيجية سواء في برامج التدريب أو التثقيف الواعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين.
3	Anjum et al, (2013).	توفير بيئة عمل آمنة وصحية، للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساسية لعنصر الإنتاج : الإنسان ، الآلة والمادة ضمن خلق جو من السلامة و الطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية.
4	Hashemi, & Mitrofanova, (2020).	المنهج الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الموارد البشرية في المنظمات ومؤسسات الاعمال عن طريق توفير بيئات العمل الآمنة والخالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية.

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على اراء الباحثين الواردة اسمائهم في الجدول

2- اجراءات الصحة والسلامة المهنية: ويمكن تعريف السلامة والصحة المهنية على أنها موضع اهتمام دائم ومستمر لمنظمات الأعمال الفاعلة ومسؤولية مشتركة لجميع العاملين لتوفير مكان وأجواء عمل آمنة

تأثير الصحة والسلامة المهنية في السلوك العكسي للموظفين، دراسة استطلاعية في دائرة صحة بغداد/الكرخ

وصحية خالية من المخاطر والأمراض لتمكن العامل من أداء الأعمال على أفضل وجه والاحتفاظ بطاقة إنتاجية كاملة بما يسهم في رفع إنتاجية العناصر البشرية والمادية على حد سواء وترتبط هذه الإجراءات بسلامة الموارد البشرية في مكان العمل، وتهدف إلى المحافظة على سلامة وصحة الموارد البشرية من الحوادث والأمراض والوفيات والحد أو التقليل منها في مكان العمل، وتوفير بيئة عمل آمنة ومريحة، وعدم التعرض للإرهاق الجسدي والنفسي. والعصبي بهدف تحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم ، وكذلك توفير بعض العلاجات المناسبة للموارد البشرية للإصابات التي تحدث في بيئة العمل، وتوفير بيئة عمل مناسبة، وتوفير مراكز صحية داخل المنظمة لتقديم الخدمات الصحية والاسعافات الأولية للحالات البسيطة التي يتعرض فيها المورد البشري للخطر أثناء العمل والعلاج في المستشفيات والعيادات الخارجية وتحمل تكاليفه عند تعرضه لظروف صعبة في المنظمة (Al-Taii,2020:48)وفيما يلي :

شكل رقم (2) يوضح إجراءات السلامة والصحة



Source: Al-Taii Mohammed Hadid K. Ismael Khudhur Shihab A. 2020 "The Role of Human Resources Maintenance in Achieving Organizational Agility". Journal of tanmiyat al-rafidain Vol 39 Issue 125, pp.48.

ثانياً، السلوك العكسي للموظفين

1- مفهوم السلوك العكسي للموظفين، ويوضح الجدول (2) بعض التعريفات الواردة في الادب الاداري حول السلوك العكسي للموظفين.

جدول (2) تعريف السلوك العكسي للموظفين

ت	الباحث	المفهوم
1	(Ugwu, 2017:8)	تصرفات العاملين في مكان العمل والتي لا تعبر فقط عن مخالفة لقاعدة من قواعد عمل المنظمة وإنما أيضا تضر بالمنظمة عندما تستهدف سلوك المنظمة (على سبيل المثال التدمير أو السرقة أو الرشوة) الأمر الذي يحال إلى تشويه صورتها أمام الأطراف الخارجية من العملاء والموردين والمجتمع.
2	(Erturk & Ziblim, 2020:2)	الرغبة المتعمدة في تسبب الضرر للمنظمة تشتمل على مجموعة من الأفعال المضرة المخالفة للمتطلبات المعيارية والتي يتم تنفيذها بوعي من قبل أفراد المنظمة في خرق القواعد والأحكام القيمة المتعلقة بالسلوكيات الإيجابية العامة
3	Siegel et al, 2022:3	محاولة غير أخلاقية وسنية من اجل الحاق الضرر بالمنظمات وبيئة العمل حيث تكون متناقضة ومعاكسة لمصالح المنظمات.
4	(Sarwar et al, 2023: 6)	عمل هدام يؤدي إلى نتائج سلبية في بيئة عمل المنظمة ويعرقل حياتها التنظيمية ويعيق تحقيقها لأهدافها، سواء كان بقصد أو بدون قصد.

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على اراء الباحثين الواردة اسمائهم في الجدول

2- أهمية دراسة السلوك العكسي للموظفين، لدراسة وفهم السلوك العكسي. في مكان العمل أهمية بالغة كونه يسبب تأثيرا ضارا على المنظمات وأعضائها ، و يمكن أن تتضمن السلوكيات العلنية مثل العدوان والسرقة والتخريب أو المزيد من الأعمال السلبية الضمنية مثل الفشل المتعمد في اتباع التعليمات بالعمل ومخالفة التشريعات والقواعد والقوانين (Fox et al,2001:92) كما إن هذه السلوكيات تتكون من

مجموعة تصرفات ارادية و التي يمكن ان تضر. أو تسعى إلى إلحاق الضرر بالمنظمات أو الافراد في المنظمات اذ يمكن أن يختلف حجم ونوع هذه السلوكيات حسب نوع الفعل فمنها يكون بسيط على سبيل المثال ، أخذ استراحة غداء طويلة او إهمال انجاز المهام بالوقت المحدد ومنها أكثر خطورة مثل الإساءة اللفظية تجاه زميل في العمل أو القيام بعمل تخريبي، فعلى الرغم من اعتبار السلوكيات البسيطة أقل ضرراً نسبياً ، إلا أنها لا تزال تؤثر سلباً على الفاعلية التنظيمية ، وبالنتيجة من الضروري أن تفهم المنظمات ان دورها لايتوقف عند منع هذه السلوكيات بل يجب تحديد الأفراد الذين هم أكثر عرضة لارتكابها ايضاً (Bolton et al,2010:53).

3. ابعاد السلوك العكسي للموظفين: بذل الباحثون العديد من المحاولات من أجل تحديد السلوكيات التي يقوم بها الموظفين بالمنظمات، وهو ما أدى إلى ظهور العديد من التصنيفات لأنواع سلوكيات العمل العكسية إلا أن هناك تشابه بينها، فجاءت أول محاولة لتصنيف أنواع السلوكيات العكسية في العمل من قبل هانكر وكلارك (Hollinger and Clarc,1984) عندما صنفاها الى نوعين الأول **تخريب الممتلكات** وهذا يؤثر سلباً على الموارد المادية للمنظمة، والثاني **انحراف الإنتاج**، وهذا ينتهك القواعد التنظيمية للعمل الآمن الفعال، فيما ركزت الأبحاث الحديثة على خلق المزيد من أبعاد السلوكيات المضادة للإنتاجية (Sprung، 2011: 129) فطور (Robinson&Bennet,1995:566) السلوك العكسي الى اربعة انواع وفقاً للبعدين الآتيين:-

البعد الأول: هو مدى ضرر السلوك اما **تنظيمي عام** أو **شخصي**. ويقصد بالتنظيمي العام مجموعة السلوكيات بين الفرد العامل وفيها لإنجاز المهام ، او **شخصي**. يقصد به سلوكيات الافراد فيما بينهم في مكان العمل كالاغتداء الجنسي والتنمر والتقليل من شان الاخرين والتصرف بوقاحة.

البعد الثاني: هو بعد شدة الضرر (**خطير ام بسيط**)

الانواع الاربعة للسلوكيات العكسية هي، اما

أ. انحراف الملكية تنظيمي وخطير: يشمل السلوكيات التي تفرض على المنظمة تكاليف ضخمة بشكل مباشر مثل عمليات السرقة ، التخريب ، اخطاء في الحسابات وغيرها.

ب. انحراف الإنتاج تنظيمي وبسيط: وتشمل السلوكيات المتعلقة بأعمال المنظمة مباشرة على سبيل المثال التأخر غير المبرر عن العمل وادعاء المرض كذبا وغيرها من السلوكيات التي تؤثر على انتاج المنظمة .

ج. الاغتداء الشخصي شخصي وخطير: وتشمل السلوكيات الشخصية الخطيرة والمؤذية أي تعني التصرف بطريقة عدائية وبغيظه تجاه الافراد الاخرين في المنظمة كالتحرش الجسدي والسرقة من زملاء العمل وغيرها.

د. الانحراف السياسي شخصي وبسيط: ويشمل السلوك الذي ينطوي على المشاركة بالتفاعلات الاجتماعية والتي يضع الاخرين في موقف ضعيف شخصيا مثلاً مقاطعة الآخرين بينما يتحدثون وغيرها (Appelbaum et al,2007:58) وشكل (3) ادناه يوضح الانحرافات السلبية في مكان العمل :

شكل رقم (3) الانحرافات السلبية في مكان العمل



Source: (Adejo & Lovet., 2013. Handling Negative Deviant Behaviour of Front-Line Employees service Organisations. Int J Cur Res Rev. Feb 2013 / Vol 05 (04).

أ.السلوك العكسي تجاه الممتلكات: ينتهك الموظف في هذا السلوك القواعد التنظيمية ويسبب ضرراً كبيراً بممتلكات المنظمة واطلافاها اذ بين (Anjum& Parvez,2013:418) بأن الإضرار بممتلكات المنظمة المادية هو سلوك يستخدم من قبل الموظفين من أجل إجبار الادارة العليا في المنظمة على النظر اليهم بشكل خاص من خلال تدمير الممتلكات بشكل عمدي، وهناك عدة اشكال للسلوك العكسي- اتجاه الممتلكات احد هذه الاشكال هو **التخريب** الذي يؤدي الى إتلاف الممتلكات المادية أو الاصول للمنظمة ،

اذ ينوي بعض الأفراد من خلال السلوك التخريبي الى تقليل إنتاجية المنظمة ، وإجبار السلطة العليا على إيلاء اعتبار خاص بهم عن طريق العبث بالمعدات وإتلاف الأصول عمدا وإهانة الآخرين (2013:421)، كما Anjum & Parvez كما ويمثل سوء الاستخدام لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمخاوف التنظيمية جانب من جوانب تدمير الممتلكات أيضا. والسرققة هي شكل آخر لاشكال السلوك العكسي- اتجاه الممتلكات المادية للمنظمة وتعتبر السرققة من السلوكيات المعاكسة التي تجبر الأفراد على انتهاك المعايير التنظيمية. ويعتزم الموظفون سرققة ممتلكات المنظمة من اجل تحقيق دوافعهم الأساسية . والسرققة تحدث لعدة أسباب منها (الحاجة الاقتصادية وعدم الرضا عن العمل والظلم والنزاعات التنظيمية والشخصية والغضب وغيرها من المشاعر السلبية) .

ب-السلوك العكسي تجاه الإنتاج: اشار (Anjum & Parvez,2013:41) إلى انها سلوكيات الموظفين التي تنتهك القواعد التنظيمية وتسبب انخفاضاً في كمية وجودة الانتاج المخطط من قبل المنظمة ، أن السلوك العكسي. تجاه الإنتاج يحدث عندما لا يقوم الموظف بإنجاز المهام المناطة به بشكل صحيح . وبين بعض الباحثين أن هذا السلوك يشير الى انحراف الموظفين في مكان العمل ، وقد بينت الكثير من الدراسات أن الموظفين الصغار والجدد على العمل والذين يتعاطون اجر منخفض لهم دور كبير في هذا النوع من السلوك ويعد خطيراً كونه يؤثر على الأداء التنظيمي عن طريق خلق مشكلات بصوره عمدية ضد النجاح التنظيمي. وكذلك فإن الانحراف اتجاه الانتاج قد يحدث بسبب التكنولوجيا غير الملائمة وعبء العمل الثقيل وترك العمل في وقت مبكر والابطاء في العمل وسلوك الانسحاب من السلوكيات السلبية التي تقلل من وقت العمل المطلوب من قبل المنظمة وتشمل هذه السلوكيات التأخر عن العمل والمغادرة في وقت مبكر من العمل والتغيب عن العمل وأخذ فترات راحة أطول من المسموح بها رسمياً.

ج-السلوك السياسي العكسي: اشار (Shahab et al,2022:1) الى هذا النوع بوصفه سلوك ضار وصریح يصدر من المدير باتباع سياسات غير منتظمة تجاه المرؤوسين وهذا السلوك يتضمن التقليل من شأن الآخرين والتصرف بوقاحة والجدل مع الآخرين والاستخفاف بهم ، والعدوان الجسدي الذي يشمل العدوان الموجه ضد الأشخاص ويسمى انحرافاً سياسياً كونه يمثل سياسة الإدارة العليا في التعامل مع الإدارة الوسطى وكذلك ممكن ان يتضمن المحسوبية والقبل والقال وقول الأشياء الخبيثة ومضايقه الزملاء العاملين ونشر-الشائعات عليهم والإساءة اللفظية والنقد غير العادل (Anjum & Parvez,2013:312) ويمكن لساعات العمل الأكثر طولاً المقرة من قبل المنظمة أن تؤثر في التزام الموظفين وسلوكهم التي تكون احد الأسباب التي قد تجعل الموظفين يقررون مغادرة منظماتهم فضلاً عن عوامل اخرى مثل الراتب والتعويضات ، وضغوط العمل ، وعبء العمل والتدريب ، وأسلوب القيادة ، على أنها عوامل محددة لدوران الموظفين (المولى ورجب، 2022:7)

د-السلوك العدواني تجاه الزملاء: يشير هذا النوع إلى الأعمال العدائية بين بعض الافراد العاملين فيما بينهم وهو سلوك غير مرغوب وينقسم الى قسمين (لفظي وجسدي) يؤدي الى إلحاق الضرر بالمنظمة وأعضائها وفي هذا الصدد بين السلوك العدواني من خلال الإساءة ضد الآخرين والتي تعني معاملة الآخرين بعنف وهو سلوك ضار يصدر من الموظف تجاه زملاء العمل ، وتتمثل الإساءة أيضا بالاعتداء الجسدي ويمكن أن تكون جسدية أو نفسية حيث ان الإساءة الجسدية هي أقوى من النفسية وتشمل استخدام السلاح والدفع وطعن زملاء العمل . ويرى الباحثون أن هذا النوع ينبع من العدوان وضغوط العمل والانحراف في مكان العمل، والسلوك المعادي للمجتمع. ويمكن تصنيفه على أنه شعور عدواني يرتبط بمشاعر سلبية مثل الغضب والإحباط ويهدف هذا السلوك إلى إلحاق الضرر بالمنظمة وأعضائها ويجب على المنظمات اتخاذ التدابير التصحيحية في الوقت المناسب لمعالجة هذا السلوك لان استمراره يسبب عدة مشاكل منها زيادة الدوران الوظيفي (Anjum & Parvez,2013:312) .

المحور الثاني، الجانب العملي

أولاً: الصحة والسلامة المهنية: لبيان مدى استجابة الأفراد للعملية التي تلتزم المنظمة عبرها بتوفير ظروف عمل مناسبة للموارد البشرية، عن طريق توفير الرعاية ونشاطات الرفاهية والتنمية لجميع الموارد البشرية

تأثير الصحة والسلامة المهنية في السلوك العكسي للموظفين، دراسة استطلاعية في دائرة صحة بغداد/الكرخ

مما يجعل المنظمة أكثر استقراراً، طرحت عدة أسئلة لهذا المحور. الآتي حساب وتفسير المؤشرات الإحصائية لكل فقرة من فقرات محور الصحة والسلامة المهنية مقسمة بحسب ابعاد المحور.

جدول (3) المقاييس الإحصائية لفقرات بعد الصحة والسلامة المهنية

الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإيجابية										تهتم إدارة المنظمة
			لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
74.6	0.77	3.73	-	-	0.8	1	44	55	36.8	46	18.4	23	بإجراء فحوصات طبية مجانية للموظفين
85.2	0.59	4.26	-	-	-	-	8	10	58.4	73	33.6	42	بتعريف الموظفين بمخاطر العمل عبر الإعلانات الإرشادية لضمان سلامتهم
81.2	0.54	4.06	-	-	-	-	12	15	70.4	88	17.6	22	بتحديد المخالفات عبر المتابعة المتواصلة لها والابلاغ عنها والتحقق فيها
77.2	0.64	3.86	-	-	-	-	28	35	57.6	72	14.4	18	بصيانة أجهزة ومعدات الأمن والسلامة باستمرار
74.4	0.60	3.72	-	-	4	5	24	30	68	85	4	5	باتخاذ إجراءات رادعة للمخالفين لضوابط السلامة والصحة المهنية
79.2	0.63	3.96	-	-	1.9	-	22.7	-	58.1	-	17.3	-	الصحة والسلامة المهنية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة.

من الجدول (3) نلاحظ بالنسبة للفقرة الاولى من فقرات بعد الصحة والسلامة المهنية، انه يرى ما نسبتهم (55.2%) من افراد العينة ان إدارة المنظمة تهتم بإجراء فحوصات طبية مجانية للموظفين، وبلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.73)، وبلغ مقدار معامل الانحراف المعياري (0.77)، دلالة على تجانس إجابات افراد العينة فيما يخص هذه الفقرة، اما بالنسبة للأهمية النسبية فقد كانت جيدة حيث بلغت (74.6%). بالنسبة للفقرة الثانية من فقرات بعد الصحة والسلامة المهنية، نلاحظ ان ما نسبتهم (92%) من المستجيبين أشاروا الى أن إدارة المنظمة تهتم بتعريف الموظفين بمخاطر العمل عبر الإعلانات الإرشادية لضمان سلامتهم وصحتهم، وبلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (4.26)، وان قيمه معامل الانحراف المعياري (0.59)، بما يدل على عدم وجود تشتت في الاجابات فيما يخص هذه الفقرة، وبالنسبة للأهمية النسبية فقد كانت جيدة جدا اذ بلغت (85.2%). بالنسبة للفقرة الثالثة يرى ما نسبتهم (88%) من المستجيبين إدارة المنظمة تهتم بتحديد المخالفات عبر المتابعة المتواصلة لها والابلاغ عنها والتحقق فيها، وتمتلك هذه الفقرة وسط حسابي مقداره (4.06)، وانحراف المعياري مقداره (0.54)، وبلغت الأهمية النسبية (81.2%) وهي نسبة جيدة جدا تدعم الفقرة الثالثة. بالنسبة للفقرة الرابعة يرى ما نسبتهم (72%) من المستجيبين أن إدارة المنظمة تهتم بصيانة أجهزة ومعدات الأمن والسلامة باستمرار، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.86)، وانحراف معياري (0.64) بما يدل على عدم وجود تشتت في الاجابات فيما يخص هذه الفقرة، أما الأهمية النسبية فقد كانت جيدة اذ بلغت (77.2%). بالنسبة للفقرة الخامسة من فقرات بعد الصحة والسلامة المهنية، اشار ما نسبتهم (72%) من المستجيبين الى أن إدارة المنظمة تهتم باتخاذ إجراءات رادعة للمخالفين لضوابط السلامة والصحة المهنية، وبلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.72)، وبلغ الانحراف المعياري (0.60)، أما الأهمية النسبية فقد بلغت (74.4%). بصورة عامة يرى ما نسبتهم (75.4%) من المستجيبين أن الصحة والسلامة المهنية تشمل الصحة العقلية والجسدية والاجتماعية الكاملة وليس مجرد عدم وجود الأمراض والضعف وتوفير بيئة آمنة خالية من الأوبئة والأمراض وتقليل حوادث العمل، وقد ظهر هذا البعد بمتوسط مقداره (3.96)، وبانحراف المعياري مقداره (0.63)، وهي نسبة تدل على ان هناك تشتت ضعيف في الاجابات بالنسبة لهذا البعد، أما الأهمية النسبية فقد بلغت (79.2%) وهي نسبة جيدة تدعم بعد الصحة والسلامة المهنية. اذا إدارة المنظمة تهتم نوعا ما بالصحة والسلامة المهنية وان كانت ليس بالمستوى المطلوب.

ثانياً: السلوك العكسي للموظفين. لبيان مدى تعرض استقرار المنظمة للخطر بسبب مجموعة سلوكيات سلبية مقصودة ومدمرة للمنظمة وأصحاب المصلحة، طرحت عدة أسئلة لهذا المحور. الآتي حساب وتفسير المؤشرات الإحصائية لكل فقرة من فقرات محور السلوك العكسي. للموظفين مقسمة بحسب ابعاد المحور.

1. السلوك العكسي اتجاه الممتلكات

جدول (4) المقاييس الإحصائية لفقرات بعد السلوك العكسي اتجاه الممتلكات

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإيجابية										زملاتي في العمل
			لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
55.6	0.78	2.78	-	-	41.6	52	40	50	16.8	21	1.6	2	يقومون بتخريب معدات منظمتنا
56.4	0.80	2.82	0.8	1	40	50	36	45	23.2	29	-	-	ينتهجون أساليب مدانة (الرشوة)
53	0.74	2.65	0.8	1	47.2	59	38.4	48	12.8	16	0.8	1	يكذبون بخصوص أدائهم ضمن ساعات العمل اليومية
55.4	0.93	2.77	0.8	1	47.2	59	34.4	43	9.6	12	8	10	يتعمدون ارتكاب الأخطاء أثناء تأدية العمل، ويحاولون إخفائها
55.6	0.89	2.78	1.6	2	44	55	34.4	43	15.2	19	4.8	6	يحاولون سرقة شيء ما يعود الى المنظمة
58	0.80	2.90	1		44		35.7		15.5		3.8		السلوك العكسي اتجاه الممتلكات

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة.

من الجدول (4) نلاحظ بالنسبة للفقرة الأولى من فقرات بعد السلوك العكسي- اتجاه الممتلكات، ان الإجابات كانت متباينة حيث لا يتفق ما نسبتهم (41.6%) من افراد العينة على ان زملائهم في العمل يقومون بتخريب معدات منظمتهم، في حين أشار ما نسبتهم (40%) من المستجيبين الى الاختيار محايد، وبلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (2.78)، وبلغ مقدار معامل الانحراف المعياري (0.78)، دلالة على تجانس إجابات افراد العينة فيما يخص هذه الفقرة، اما بالنسبة للأهمية النسبية فقد كانت ضعيفة حيث بلغت (55.6%). بالنسبة للفقرة الثانية من فقرات بعد السلوك العكسي- اتجاه الممتلكات، نلاحظ ان ما نسبتهم (40.8%) من المستجيبين أشاروا الى أن زملائهم في العمل لا ينتهجون أساليب مدانة (الرشوة)، وبلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (2.82)، وان قيمه معامل الانحراف المعياري (0.80)، بما يدل على عدم وجود تشتت في الاجابات فيما يخص هذه الفقرة، وبالنسبة للأهمية النسبية فقد كانت ضعيفة اذ بلغت (56.4%). بالنسبة للفقرة الثالثة يرى ما نسبتهم (48%) من المستجيبين ان زملائهم في العمل لا يكذبون بخصوص أدائهم ضمن ساعات العمل اليومية، بينما اتفق ما نسبتهم (13.6%) على ذلك، وتمتلك هذه الفقرة وسط حسابي مقداره (2.65)، وانحراف المعياري مقداره (0.74)، وبلغت الأهمية النسبية (53%) وهي نسبة ضعيفة لا تدعم الفقرة الثالثة. بالنسبة للفقرة الرابعة يرى ما نسبتهم (48%) من المستجيبين أن زملائهم في العمل لا يتعمدون ارتكاب الأخطاء أثناء تأدية العمل ويحاولون إخفائها، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (2.77)، وانحراف معياري (0.93) بما يدل على وجود تشتت ضعيف في الاجابات فيما يخص هذه الفقرة، أما الأهمية النسبية فقد كانت ضعيفة اذ بلغت (55.4%). بالنسبة للفقرة الخامسة من فقرات بعد السلوك العكسي اتجاه الممتلكات، اشار ما نسبتهم (45.6%) من المستجيبين الى أن زملائهم في العمل لا يحاولون سرقة شيء ما يعود الى المنظمة، وبلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (2.78)، وبلغ الانحراف المعياري (0.89)، أما الأهمية النسبية فقد بلغت (55.6%)، وهي نسبة ضعيفة لا تدعم هذه الفقرة. بصورة عامة يرى ما نسبتهم (45%) من خلال عدم الاتفاق وعدم الاتفاق التام أن زملائهم في العمل لا يقومون بسلوكيات سلبية مقصودة ومدمرة للمنظمة وأصحاب المصلحة، وقد ظهر هذا البعد بمتوسط مقداره (2.90)، وبانحراف المعياري مقداره (0.80)، وهي نسبة تدل على ان هناك تشتت ضعيف في الاجابات بالنسبة لهذا البعد، أما الأهمية النسبية فقد بلغت (58%) وهي نسبة ضعيفة لا تدعم بعد السلوك العكسي اتجاه الممتلكات. اذاً نجد ان الموظفين سلوكهم العكسي اتجاه ممتلكات المنظمة نوعا ما ضعيف وغير متوافر بقوة.

ب- السلوك العكسي اتجاه الإنتاج

تأثير الصحة والسلامة المهنية في السلوك العكسي للموظفين، دراسة استطلاعية في دائرة صحة بغداد/الكرخ

جدول (5) المقاييس الإحصائية لفقرات بعد السلوك العكسي اتجاه الإنتاج

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإيجابية								زملاني في العمل		
			لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق			اتفق تماماً	
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		%	ت
72	0.73	3.6	-	-	1.6	2	49.6	62	36	45	12.8	16	يوظفون وقت العمل لصالح المكالمات الشخصية لهم
68	0.64	3.4	-	-	2.4	3	60.8	76	31.2	39	5.6	7	يصلون الى العمل في وقت متأخر ويغادرون في وقت مبكر
68.8	0.67	3.44	-	-	2.4	3	59.2	74	30.4	38	8	10	يدعون التمارض لغرض التهرب من العمل
68.8	0.83	3.44	0.8	1	8	10	49.6	62	29.6	37	12	15	يعملون ببطء أثناء أداء عملهم بشكل متعمد
72.2	0.76	3.61	-	-	3.2	4	46.4	58	36.8	46	13.6	17	يتعمدون تخريب الأجهزة المستخدمة في عمليات تقديم الخدمة
74.2	0.73	3.71	0.8		3.5		52.5		32.8		10.4		السلوك العكسي اتجاه الإنتاج

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة

من الجدول (5) نلاحظ بالنسبة للفقرة الاولى من فقرات بعد السلوك العكسي اتجاه الإنتاج، انه يرى ما نسبتهم (48.8%) من افراد العينة الى ان زملائهم في العمل يوظفون وقت العمل لصالح المكالمات الشخصية لهم، وبلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.60)، وبلغ مقدار معامل الانحراف المعياري (0.73)، دلالة على تجانس إجابات افراد العينة فيما يخص هذه الفقرة، اما بالنسبة للأهمية النسبية فقد كانت جيدة اذ بلغت (72%). بالنسبة للفقرة الثانية من فقرات بعد السلوك العكسي- اتجاه الإنتاج، نلاحظ ان ما نسبتهم (60.8%) من المستجيبين أشاروا الى الاختيار محايد فيما يتعلق بوصول زملائهم الى العمل في وقت متأخر ويغادرون في وقت مبكر، وبلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.40)، وان قيمه معامل الانحراف المعياري (0.64)، بما يدل على عدم وجود تشتت في الاجابات، وبالنسبة للأهمية النسبية فقد كانت متوسطة اذ بلغت (68%). بالنسبة للفقرة الثالثة يرى ما نسبتهم (38.4%) من المستجيبين زملائهم في العمل يدعون التمارض لغرض التهرب من العمل، وتمتلك هذه الفقرة وسط حسابي مقداره (3.44)، وانحراف المعياري مقداره (0.67)، وبلغت الأهمية النسبية (68.8%) وهي نسبة متوسطة تدعم الفقرة الثالثة. بالنسبة للفقرة الرابعة يرى ما نسبتهم (41.6%) من المستجيبين أن زملائهم في العمل يعملون ببطء اثناء أداء عملهم بشكل متعمد، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.44)، وانحراف معياري (0.83) بما يدل على عدم وجود تشتت ضعيف في الاجابات، أما الأهمية النسبية فقد كانت متوسطة اذ بلغت (68.8%). بالنسبة للفقرة الخامسة من فقرات بعد السلوك العكسي. اتجاه الإنتاج، اشار ما نسبتهم (50.4%) من المستجيبين الى أن زملائهم في العمل يتعمدون على تخريب الأجهزة المستخدمة في عمليات تقديم الخدمة، وبلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.61)، وبلغ الانحراف المعياري (0.76)، أما الأهمية النسبية فقد بلغت (72.2%). بصورة عامة يرى ما نسبتهم (43.2%) من المستجيبين أن الانحراف في كمية ونوعية الإنتاج المخطط من قبل المنظمة يكون بسبب السلوكيات العكسية التي تمارس من قبل الافراد الموظفين، وقد ظهر هذا البعد بمتوسط مقداره (3.71)، وبانحراف المعياري مقداره (0.73)، وهي نسبة تدل على ان هناك تجانس في الاجابات بالنسبة لهذا البعد، أما الأهمية النسبية فقد بلغت (74.2%) وهي نسبة جيدة تدعم بعد السلوك العكسي اتجاه الإنتاج. اذاً نجد ان الافراد العاملين سلوكهم العكسي. اتجاه الإنتاج واضح جداً وموجود.

ج- السلوك العكسي اتجاه الزملاء

جدول (6) المقاييس الإحصائية لفقرات بعد السلوك العكسي اتجاه الزملاء

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإيجابية								زملاني في العمل		
			لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق			اتفق تماماً	
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		%	ت
70.6	0.67	3.53	-	-	8	10	48	60	27.2	34	16.8	21	يطبقون بعض القوانين المشددة ضد زملاءهم ويسدون مرونة حتى في حالة المخالفات البسيطة
70.4	0.82	3.52	-	-	5.6	7	52	65	27.2	34	15.2	19	يتصرفون بشكل عدائي مع زملائهم ومرؤسيهم
71.6	0.76	3.58	-	-	0.8	1	56.8	71	26.4	33	16	20	يتعامل مع المستفيدين من الخدمة بكلام سيء وعدائي
70.6	0.83	3.53	0.8	1	4.8	6	49.6	62	30.4	38	14.4	18	يشجع على الإساءة الجسدية تجاه المستفيدين من الخدمة
75.2	0.71	3.76	-	-	1.6	2	35.2	44	48.8	61	14.4	18	يقوم بإشاعة الفتن والنميمة بين زملاءه
72.6	0.70	3.63	0.8		4.2		47.7		32		15.4		السلوك العكسي اتجاه الزملاء

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة

تأثير الصحة والسلامة المهنية في السلوك العكسي للموظفين، دراسة استطلاعية في دائرة صحة بغداد/الكرخ

من الجدول (6) نلاحظ بالنسبة للفقرة الاولى من فقرات بعد السلوك العكسي- اتجاه الزملاء، انه يرى ما نسبتهم (44%) من افراد العينة ان زملائهم في العمل يطبقون بعض القوانين المتشددة ضد زملاءهم وبدون مرونة حتى في حالة المخالفات البسيطة، بينما أشار ما نسبتهم (48%) الى الاختيار محايد، وبلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.53)، وبلغ مقدار معامل الانحراف المعياري (0.67)، دلالة على تجانس إجابات افراد العينة فيما يخص هذه الفقرة، اما بالنسبة للأهمية النسبية فقد كانت جيدة حيث بلغت (70.6%). بالنسبة للفقرة الثانية من فقرات بعد السلوك العكسي- اتجاه الزملاء، نلاحظ ان ما نسبتهم (42.4%) من المستجيبين أشاروا الى أن زملائهم في العمل يتصرفون بشكل عدائي مع زملائهم ومرؤوسيه، وبلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.52)، وان قيمه معامل الانحراف المعياري (0.82)، بما يدل على عدم وجود تشتت في الإجابات فيما يخص هذه الفقرة، وبالنسبة للأهمية النسبية فقد كانت جيدة اذ بلغت (70.4%). بالنسبة للفقرة الثالثة يرى ما نسبتهم (42.4%) من المستجيبين ان زملائهم في العمل يتعاملون مع المستفيدين من الخدمة بكلام سيء وعدائي، وتمتلك هذه الفقرة وسط حسابي مقداره (3.58)، وانحراف المعياري مقداره (0.76)، وبلغت الأهمية النسبية (71.6%) وهي نسبة جيدة تدعم الفقرة الثالثة بالنسبة للفقرة الرابعة يرى ما نسبتهم (49.6%) من المستجيبين أن زملائهم في العمل قد يشجعون على الإساءة الجسدية تجاه المستفيدين من الخدمة، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.53)، وانحراف معياري (0.83) بما يدل على وجود تشتت ضعيف في الاجابات، أما الأهمية النسبية فقد كانت جيدة اذ بلغت (70.6%). بالنسبة للفقرة الخامسة من فقرات بعد السلوك العكسي- اتجاه الزملاء، اشار ما نسبتهم (63.2%) من المستجيبين الى أن زملائهم في العمل يقومون بإشاعة الفتن والنميمة بينهم، وبلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.76)، وبلغ الانحراف المعياري (0.71)، أما الأهمية النسبية فقد بلغت (75.2%). بصورة عامة يرى ما نسبتهم (47.4%) من المستجيبين أن السلوك العدواني اتجاه الزملاء هو سلوك خطير يؤدي الى الحاق الضرر بالمنظمة، وقد ظهر هذا البعد بمتوسط مقداره (3.63)، وبانحراف المعياري مقداره (0.70)، وهي نسبة تدل على تجانس الاجابات بالنسبة لهذا البعد، أما الأهمية النسبية فقد بلغت (72.6%) وهي نسبة جيدة تدعم بعد السلوك العكسي- اتجاه الزملاء. اذاً الافراد العاملين يحملون سلوك عكسي واضح جدا اتجاه الزملاء داخل المنظمة.

د- السلوك السياسي العكسي

جدول (7) المقاييس الإحصائية لفقرات بعد السلوك السياسي العكسي

الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإيجابية										زملائي في العمل
			لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
60	0.79	3	-	-	30.4	38	41.6	52	26.4	33	1.6	2	ينشر الاشاعات عن الزملاء الذين يخالفونه الرأي
68	0.78	3.4	-	-	15.2	19	32.8	41	48.8	61	3.2	4	يضع المحسوبية أساس للتعامل في مجال العمل
60	0.84	3	-	-	33.6	42	34.4	43	30.4	38	1.6	2	يحمل نتائج قراراته الخاطئة لمرؤوسيه
55.6	0.73	2.78	-	-	40	50	42.4	53	17.6	22	-	-	يقومون بأداء المهام خارج نطاق الوصف الوظيفي
55	0.79	2.75	-	-	46.4	58	32.8	41	20	25	0.8	1	يمارس التنافس غير المشروع مع الزملاء
55.4	0.75	2.77			33.1		36.4		28.6		1.8		السلوك السياسي العكسي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة.

من الجدول (7) نلاحظ بالنسبة للفقرة الاولى من فقرات بعد السلوك السياسي العكسي، انه يرى ما نسبتهم (28%) من افراد العينة ان زملائهم في العمل ينشرون الاشاعات عن الزملاء الذين يخالفونهم الرأي، بينما لا يتفق على ذلك ما نسبتهم (30.4%) من المشاركين، وبلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (3)، وبلغ مقدار معامل الانحراف المعياري (0.79)، دلالة على تجانس إجابات افراد العينة فيما يخص هذه الفقرة، اما بالنسبة للأهمية النسبية فقد كانت متوسطة حيث بلغت (60%). بالنسبة للفقرة الثانية من فقرات بعد السلوك السياسي العكسي، نلاحظ ان ما نسبتهم (52%) من المستجيبين أشاروا الى أن زملائهم في العمل يضعون المحسوبية أساس للتعامل في مجال العمل، وبلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.4)، وان قيمه

معامل الانحراف المعياري (0.78)، بما يدل على عدم وجود تشتت في الاجابات فيما يخص هذه الفقرة، وبالنسبة للأهمية النسبية فقد كانت متوسطة اذ بلغت (68%). بالنسبة للفقرة الثالثة يرى ما نسبتهم (32%) من المستجيبين ان زملائهم في العمل يحملون نتائج قراراتهم الخاطئة لمرؤوسيههم، وتمتلك هذه الفقرة وسط حسابي مقداره (3)، وانحراف المعياري مقداره (0.84)، وبلغت الأهمية النسبية (60%) وهي نسبة متوسطة تدعم الفقرة الثالثة. بالنسبة للفقرة الرابعة يرى ما نسبتهم (40%) من المستجيبين أن زملائهم في العمل لا يقومون بأداء المهمات خارج نطاق الوصف الوظيفي، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (2.78)، وهو اقل من الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف معياري (0.73) بما يدل على عدم وجود تشتت في الاجابات فيما يخص هذه الفقرة، أما الأهمية النسبية فقد كانت ضعيفة اذ بلغت (55.6%). بالنسبة للفقرة الخامسة من فقرات بعد السلوك السياسي العكسي، اشار ما نسبتهم (46.4%) من المستجيبين الى أن زملائهم في العمل لا يمارسون التنافس غير المشروع مع بعضهم، وبلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (2.75)، وبلغ الانحراف المعياري (0.79)، أما الأهمية النسبية فقد بلغت (55%). بصورة عامة يرى ما نسبتهم (30.4%) من المشاركين أن هنالك سلوك سياسي عكسي. يصدر من المدير اتجاه المرؤوسين أو من قبل الموظف اتجاه زملاءه الموظفين الآخرين، بينما لا يتفق على ذلك ما نسبتهم (33.1%) من المشاركين، وقد ظهر هذا البعد بمتوسط مقداره (2.77)، وانحراف المعياري مقداره (0.75)، وهي نسبة تدل على ان هناك تجانس في الاجابات بالنسبة لهذا البعد، أما الأهمية النسبية فقد بلغت (55.4%) وهي نسبة ضعيفة لا تدعم بعد السلوك السياسي العكسي. اذاً الأفراد العاملين داخل المنظمة لا يحملون سلوك عكسي. واضح جدا اتجاه السياسة المعتمدة حالياً.

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

1. حصول بعد الصحة والسلامة المهنية على مستوى إجابة جيدة من افراد العينة، هناك تشتت ضعيف في الاجابات بالنسبة لهذا البعد مما يدل على توافر هذا البعد في الدائرة المبحوثة نوعاً ما وان كنا نطمح ان تكون بشكل افضل، حيث تبين ان إدارة المنظمة تهتم بإجراء فحوصات طبية مجانية للموظفين، ولديها نشاطات بتعريف الموظفين بمخاطر العمل عبر الإعلانات الارشادية لضمان سلامتهم وصحتهم، وتعمل على رصد المخالفات عبر المتابعة المتواصلة لها والابلاغ عنها والتحقيق فيها، وتقوم بصيانة أجهزة ومعدات الأمن والسلامة باستمرار، كما تتخذ إجراءات رادعة للمخالفين لضوابط السلامة والصحة المهنية.
2. توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الصحة والسلامة المهنية وابعاد السلوك العكسي للموظفين (السلوك العكسي- اتجاه الممتلكات، السلوك العكسي- اتجاه الإنتاج، السلوك العدواني اتجاه الزملاء، السلوك السياسي العكسي) لان دائرة صحة بغداد /الكرخ تعمل على توفير برامج الصحة والسلامة المهنية بشكل ملحوظ ومقبول لموظفيها من حيث تعريف الموظفين بمخاطر العمل والعمل على اتخاذ إجراءات رادعة بحق المخالفين للقوانين والتعليمات والقيام بعمليات الصيانة بشكل مستمر.
3. انخفاض مستوى السلوك العكسي- اتجاه الممتلكات نوعاً ما او غير موجود بقوة سواء كان على شكل تخريب الأجهزة والمعدات بشكل متعمد او سرقة او كذب بخصوص ساعات العمل اليومية
4. جاء بعد السلوك العكسي- اتجاه الإنتاج بمستوى واضح اذ يرى بعض افراد العينة ان بعض زملائهم في العمل يوظفون وقت العمل لصالح المكالمات الشخصية لهم وبعضهم يصل الى العمل بوقت متأخر وينصرفون بوقت مبكر واخرون يتهربون من الدوام الرسمي بحجة المرض او غيره وهناك من يعتمد على العمل ببطء او تأجيل عمل اليوم الى يوم اخر
5. فيما يتعلق ببعد السلوك العدواني اتجاه الزملاء وجود هذا البعد بشكل واضح في الدائرة المبحوثة حيث أشار البعض الى أن زملائهم في العمل يتصرفون بشكل عدائي مع زملائهم الاخرين ومرؤوسيههم في العمل واخرين يتعاملون مع المستفيدين من الخدمة بكلام سيء وعدائي، وأوضح عدد من المستجيبين الى أن زملائهم في العمل يقومون بإشاعة الفتن والنميمة بينهم.
6. وجود بعد السلوك العكسي- السياسي بنسبة ضعيفة سواء كان عن طريق قيام البعض الرؤساء في العمل بنشر- الاشاعة حول الزملاء الذين يخالفونهم الراي او وضع المحسوبية في التعامل مع قراراته او قيامه بتحميل مرؤوسيه نتائج قراراته الخاطئة فهي حالات موجودة ولكنها ظهرت بنسبة ضعيفة.

ثانياً، التوصيات

1. تعزيز برامج صيانة الموارد البشرية وشرحها وتعريفها لكافة الافراد العاملين في الهرم الإداري في الدائرة وبيان مدى أهميتها في التأثير على الموظفين وعلى أدائهم وسلوكهم بشكل عام.

2. ان امتلاك الإدارة العليا في الدائرة المبحوثة لفهم جيد لكل ما يتعلق بسلوك العمل العكسي. في بيئة العمل من خلال التحكم في سلوكيات المرؤوسين و العمل على تحقيق العدالة و التوجه نحو الافراد

آلية التنفيذ

1. من خلال التعامل باحترام مع الموظفين و العمل الجماعي و المرونة في تبادل المعلومات وغيرها ستسهم في الحد من السلوكيات العكسية
3. الحد من التصرفات السلبية ووضع العقوبات للحد من سلوك العمل العكسي تقليل الفرص لممارسة هذا السلوك أو وضع العقوبات أمام الذين يمارسونه ، وعلى الدائرة منع جميع الفرص التي تساعد على ممارسة سلوك العمل العكسي من خلال استخدام قواعد ومعايير صارمة والمساءلة والمعاقبة على هذه السلوكيات وعدم التسامح مطلقاً
4. تهيئة مناخ أخلاقي : حيث ان القيم الأخلاقية الموجودة داخل الدائرة يمكن أن تعزز التزام الموظفين ، وكلما كان مناخ العمل اخلاقي ، انخفض السلوك العكسي في مكان العمل.
5. تحسين ظروف العمل المادية والوظيفية وتوفير الخدمات الارشادية وتحسين علاقات الرؤساء بالمرؤوسين والاستماع لشكاوي الموظفين وحل مشكلاتهم الشخصية مع الزملاء والرؤساء وتقوية ولائهم وانتمائهم لإداراتهم سيزيد من تمسكهم بوظائفهم ويحول دون تسربهم لوظائف أخرى.

آلية التنفيذ

1. العمل على انشاء نظام أجور متوازن ومنح مخصصات معيشة موازية لطبيعة العمل وخطورته وعدم اهمال شكاوي الموظفين والاستماع لطلباتهم وإيجاد الحلول المناسبة.
 2. تبني سياسة وثقافة تنظيمية داعمة لجميع القيم والسلوكيات والممارسات الإيجابية، وتجنب السلوكيات السلبية التي من شأنها ان تؤدي الى دفع الافراد العاملين للانسحاب النفسي- والجسدي من العمل مثل سلوكيات النميمة ، والكذب، والتنمر، وضعف الالتزام التنظيمي
- آلية التنفيذ:** العمل على إشاعة روح التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين وابتكار طرق جديدة للتقارب مثل عمل نادي خاص بالموظفين وعرض رحلات ترفيهية مجانية او باجور رمزية، ومعالجة حالات التنمر والكذب والنميمة بعقوبات رادعة لمنع حدوثها.

المصادر. References:

- 1- أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001
- 2- خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، الأردن، ط 1، 2010
- 3- كرجي. سحر احمد. (2020) جودة حياة العمل وتأثيرها في الالتزام التنظيمي : دراسة تحليلية في مصرف الرشيد مجلة العلوم العراقية
- 4- المولى. سماح مؤيد. رجب. سري حمد (2022) تأثير الإدارة بالتجوال في التزام العاملين بأوقات الدوام الرسمي دراسة تطبيقية في الشركة العامة للمنتوجات الغذائية مصانع البان أبي غريب
<https://doi.org/10.31272/jae.i133.922>
- 5- Anjum et al., (2013). Counterproductive Behavior at Work: A Comparison of Blue Collar and White Collar Workers. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences
- 6- Hashemi, D. M., & Mitrofanova, I. V. (2020). The function of conservation of human capital in achieving organizational agility. International journal of professional science, (9), 34-54.
- 7- Al-Taii. Mohammed Hadi. K. Ismael. Khudhur Shihab A. 2020. "The Role of Human Resources Maintenance in Achieving Organizational Agility" Journal of tanmiyat al-rafidain. Vol 39. Issue 125
- 8- Appelbaum, S. H, Iaconi, G. D. & Matousek. A., (2007)," Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions", Corporate Governance Journal, VOL. 7, NO 5, pp. 586-598, Emerald Group Publishing Limited
- 9- Bolton, L., Becker, L., Barber, L. (2010). Big Five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions. Personality and Individual Differences 49 (2010) 537-541
- 10- Erturk A. & Ziblim, L. (2020). Is The Perception of Organizational Deviation Affected by The Organizational Climate? Research in Schools. Eurasian Journal of Educational Research, 20(85), pp:1-22. 23
- 11- Fox, S, Miles, P (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions Journal of Vocational Behavior 59, 291–309 (2001)
- 12- Robinson, Sandra L.; Bennett, Rebecca J., (A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study), The Academy of Management Journal, Vol. 38, No. 2, Apr., 1995. pp. 555-572.

- 13-Sarwar, U., Al Hassan, S., Khassawneh, O., Mohammad, T., & Parveen, R. (2023). (One pot sets another boiling: A case of social learning perspective about leader self-serving behaviour followers and behavior). Heliyon, 9(3) | self-serving counterproductive work
- 14-Shahab Ali, Iftikhar Hussain, Farrukh Shahzad and Aneeqa Afaq (2022), (A Multidimensional model of abusive supervision and work incivility, sustainability, Vol. 14, p.1
- 15-Singh, Y. (2020). "(Workplace Deviance: A Conceptual Framework." In Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations) (pp. 1-22). IGI Global
- 16- Ugwu, F. O. (2017). (Contribution of perceived high workload to counterproductive work behaviors): Leisure crafting as a reduction
- 17-Joseph Mathew Whitaker, How EHS Managers Can Influence Environmental Excellence within Their, organization, Rochester Institute of Technology, 2007
- 18-Mohamed Yahia H. El Ghamdi, OSHA Process Safety Management (PSM) in Saudi Arabia chemical companies-how can it be applied and developed in the absence of niform legislations and safety standards in Saudi medium and small firms, Master degree, New South University of Wales University, sidni-Australia, 2011.