

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة الدور التفاعلي لضغوط العمل

**الأستاذ المساعد الدكتور
ناتاليا احمد القصير
جامعة الكوفة- كلية الإدارة والاقتصاد**

**المدرس المساعد
نور الهدى ضياء حسين السلطاني**



العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة الدور التفاعلي لضغوط العمل

The relationship of a Toxic Workplace Environment and Job Productivity: The interactive role with Work Stress

المدرس المساعد
نور الهدى ضياء حسين السلطاني

Assist. Lect.
Noor Al-Huda Dhiyaa Hussain Al-Sultany
nooralhudad.alsultani@student.uokufa.edu.iq

الاستاذ المساعد الدكتور
ناتاليا احمد القصير
جامعة الكوفة- كلية الإدارة والاقتصاد
Asst. Prof. Dr.
Nataliyah Ahmed Al-Qhaseer
College of Administration and
Economics- University of Kufa
natalya.alkaseer@uokufa.edu.iq

العشوائية البسيطة، وبموجبها تم توزيع (290) إستبانة بشكل عشوائي ومباشر على عينة الدراسة، واسترجعت (275) إستبانة، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي (266) إستبانة، وبعد ذلك خضعت البيانات الى الاختبارات الاحصائية مثل: (اختبار التوزيع الطبيعي، التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، واختبار ألفا لثبات المقياس، والتحليل الوصفي وغيرها) باستخدام برنامجي (SPSS.v.26, Smart.v.4). وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقات ارتباط وتأثير معنوية بين المتغيرات المبحوثة، وقد أكدت النتائج على وجود دور تفاعلي لضغوط العمل في العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة.

الكلمات المفتاحية: بيئة مكان العمل السامة، ضغوط العمل، وإنتاجية الوظيفة، معمل الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الاشرف.

المستخلص

تسعى الدراسة الى التحقق من توافر المتغير المستقل بيئة مكان العمل السامة والمتغير التفاعلي لضغوط العمل والمتغير التابع انتاجية الوظيفة، وتحليل العلاقة بينها، فضلا عن اختبار الدور التفاعلي لضغوط العمل في العلاقة بين بيئة العمل السامة وإنتاجية الوظيفة. وانطلقت الدراسة من مشكلة واقعية تمثلت بانخفاض مستوى انتاجية الوظيفة في معمل الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الاشرف الناتج عن توافر بيئة مكان العمل السامة في سياق ضغوط العمل. وأعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف متغيرات الدراسة وتجميع البيانات الخاصة بها ومن ثم تحليلها، اذ مثل مجتمع الدراسة الأفراد العاملين في معمل الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الاشرف البالغ عددهم (850) فرداً، فلقد استخدمت الباحثة اسلوب العينة

Abstract

The study seeks to verify the availability of the independent variable toxic workplace environment, the interactive variable work stress, and the dependent variable job productivity, and to analyze the relationship between them, in addition to testing the interactive role of work stress in the relationship between toxic work environment and job productivity. The study was based on a realistic problem represented by the low level of job productivity in a men's ready-made clothing factory in Al-Najaf resulting from the availability of a toxic workplace environment in the context of work stress. The study adopted the descriptive analytical approach by describing the study variables, collecting their data, and then analyzing them. The study community represented the individuals working in the men's ready-made clothing factory in Al-Najaf, numbering (850) individuals. The researcher used the simple random sample

method, according to which (290) questionnaires were distributed randomly and directly to the study sample, and (275) questionnaires were retrieved. The number of questionnaires valid for statistical analysis was (266). After that, the data were subjected to statistical tests such as: (normal distribution test, exploratory and confirmatory factor analysis, alpha test for scale stability, descriptive analysis, and others) using the programs SPSS.v Smart.v.4.26).

The results showed that there were significant correlations and influences between the studied variables. The results confirmed the existence of an interactive role for work stress in the relationship between the toxic workplace environment and job productivity.

Keywords: Toxic workplace environment, work stress, job productivity, and men's ready-made clothing factory in Al-Najaf Al-Ashraf.

في ظل وجود هكذا ظروف سلبية، إن إنتاجية الوظيفة ترتفع مستوياتها في ظل وجود بيئة عمل جيدة تشجع التعاون بين الافراد العاملين ووجود انسجام بين الافراد والإدارة ، فكلما تكاثفت الجهود ارتفع مستوى الاداء الوظيفي والذي ينعكس إيجابا على تحقيق مجموعة من الاهداف التنظيمية (Anakpo et al.,2023:5) (Zebua & Chakim,2023:4) . ان سبب

المبحث الأول: منهجية البحث

اولا: مشكلة البحث

تواجه المنظمات في الوقت الحالي الكثير من الصعوبات والمشاكل التي تعيق سير العمل بصورة طبيعية اذ ان بيئة العمل قد تخلق ظاهرة تتسم بعدم المشاركة في العمل وتضعف اداء الافراد العاملين وهذا ما يؤدي الى اضعاف إنتاجية الوظيفة وعدم قدرتها على الاستمرارية

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

(Faisal et a.,2019:47). كما تزيد ضغوط العمل من مستوى التوتر والقلق وتقليل الرضا الوظيفي والإنتاجية (Naqvi et al,2013:527).

خلاصة القول، أن بيئة مكان العمل السامة هي العامل الاساسي في انخفاض الإنتاجية المنشودة في مختلف المنظمات. فأن وجود أفراد سامون أو قادة سامون أو ثقافة سامة يمكنها التقليل من الأداء الوظيفي وخلق ظروف عمل غير ملائمة فضلا عن ذلك، ان إنتاجية الوظيفة يمكن ان تنخفض مستوياتها ايضا اذا كانت المنظمة تتوفر فيها ضغوط العمل التي تتمثل بتعرض الفرد لمجموعة من المتطلبات ومحاولة انجازها في وقت محدد. ولتحديد مشكلة البحث تمثلت البيئة التطبيقية لهذا البحث بمعمل الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الاشرف وبعد المراجعة المتكررة من قبل الباحثان تم الحصول على بيانات الإنتاجية لمعمل الالبسة الرجالية لثمانية سنوات سابقة كما موضح في الجدول (1) التي تشير الى ان تنذب او انخفاض إنتاجية الوظيفة في المعمل قيد الدراسة يعود الى توافر بيئة مكان العمل السامة وضغوط العمل.

انخفاض إنتاجية الوظيفة او انعدامها في بعض المنظمات العراقية بشكل عام والمعمل المبحوث بشكل خاص قد يعود الى نوع ومستوى بيئة العمل التي يخلقها القائد فإذا كان القائد يتمتع بسمات ايجابية كالتعاون والتشجيع على العمل الجماعي يعود بالفائدة على المنظمة والأفراد العاملون فيها (Anjum & Ming, 2018:675). بينما اذا كان القائد يمتلك صفات سلبية (سامة) كالقائد السام فسوف يعيق تحقيق اهداف المنظمة ويخلق بيئة عمل سامة تنطوي على مجموعة من السلوكيات السلبية في مكان العمل كالخداع والتنمر والمضايقة والتمييز التي تعمل على خفض الروح المعنوية والأداء وزيادة معدل دوران الافراد العاملين وبالتالي إن بيئة مكان العمل السامة تؤدي الى انخفاض الإنتاجية الوظيفية (Anjum et Rasool et al.,2018:2-4). وبذلك فإن ضغوط العمل تسبب مشاكل وتحديات كبيرة اذ تعد ضغوط العمل من العناصر الشائعة في بيئة العمل وتؤثر على صحة وسلامة الافراد العاملين والذي ينتج من المهام الزائدة وساعات العمل غير المرنة فضلا عن عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية والمواعيد النهائية غير المعقولة

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

الجدول (1) بيانات الإنتاجية لمعمل الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الاشرف

ت	السنة	عدد العاملين	الكمية (قطعة)	القيمة (دينار)	الإنتاجية
1	2016	850	3608643	2,819,748,405	4,245.462
2	2017	850	1486663	3,840,624,794	1,749.015
3	2018	850	16552793	8,146,282,849	19,473.874
4	2019	850	2773869	2,984,519,221	2,263.375
5	2020	850	2107070	1,411,928,908	2,478.910
6	2021	850	302808	594,699,609	356.244
7	2022	850	219584	310,299,476	258.334
8	2023	850	327855	2,446,414	385.712

المصدر: من اعداد الباحثان اعتمادا على بيانات المعمل قيد البحث.

٤. ما طبيعة العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة في المعمل قيد البحث.

٥. ما طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل وإنتاجية الوظيفة في المعمل قيد البحث.

٦. ما مستوى التأثير التفاعلي لضغوط العمل في العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة في المعمل قيد البحث.

ثالثا: أهمية البحث: تكمن أهمية البحث الحالي على وفق ما يأتي:

١. استمدت الدراسة أهميتها بأنها تحاول تحليل العلاقة بين ثلاثة متغيرات رئيسة تمثلت بـ (بيئة مكان العمل السامة وضغوط العمل وإنتاجية الوظيفة)، مع ندرة الدراسات التي

بناءً على ما تم إستعراضه، فإن مشكلة البحث يمكن صياغتها على النحو الآتي: (إن انخفاض مستوى إنتاجية الوظيفة في معمل الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الاشرف ناتج عن توافر بيئة مكان العمل السامة في سياق ضغوط العمل).

ثانيا: تساؤلات البحث: تم صياغة اسئلة البحث اعتمادا على المشكلة المذكورة فيما تقدم، وعلى النحو الآتي:

١. ما مستوى توافر بيئة مكان العمل السامة في المعمل قيد البحث.
٢. ما مستوى توافر ضغوط العمل في المعمل قيد البحث.
٣. ما مستوى توافر إنتاجية الوظيفة في المعمل قيد البحث.

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

ترسيخ ثقافة العمل الإيجابية والتقليل من التأثيرات الضارة، التي تخفض الانتاجية.

رابعاً: أهداف البحث: يتمثل الهدف الرئيس لهذا البحث في تحديد مستوى توافر ثلاث متغيرات رئيسية هي (بيئة مكان العمل السامة وضغوط العمل وإنتاجية الوظيفة) وتحليل طبيعة العلاقة فيما بينها في المعمل قيد البحث ، ويمكن صياغة عدة اهداف فرعية من هذا الهدف وعلى النحو الآتي:

١. تحديد مستوى توافر بيئة مكان العمل السامة في المعمل قيد البحث.

٢. تحديد مستوى توفر ضغوط العمل في المعمل قيد البحث.

٣. تحديد مستوى توافر إنتاجية الوظيفة في المعمل قيد البحث.

٤. التحقق من طبيعة العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة في المعمل قيد البحث.

٥. تحليل طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل وإنتاجية الوظيفة في المعمل قيد البحث.

٦. استكشاف مستوى التأثير التفاعلي لضغوط العمل في العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة في المعمل قيد البحث.

خامساً: مخطط البحث الفرضي

أن مخطط البحث الفرضي وكما موضح في الشكل (1) الذي يظهر طبيعة العلاقة بين

تناولت متغيرات الدراسة مجتمعة سواء محلية او عالمية على حد علم الباحثة.

٢. تعد بيئة مكان العمل السامة أحد المفاهيم ذات التأثير السلبي الكبير في حقل الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لأنها تشكل احد التحديات المعاصرة في عالم الأعمال.

٣. تكمن اهمية الدراسة بتناولها انتاجية الوظيفة، والتي تعد عنصراً مهماً في نجاح أعمال المنظمات الصناعية على مستوى البيئة العالمية والعربية بشكل عام، والبيئة العراقية بشكل خاص.

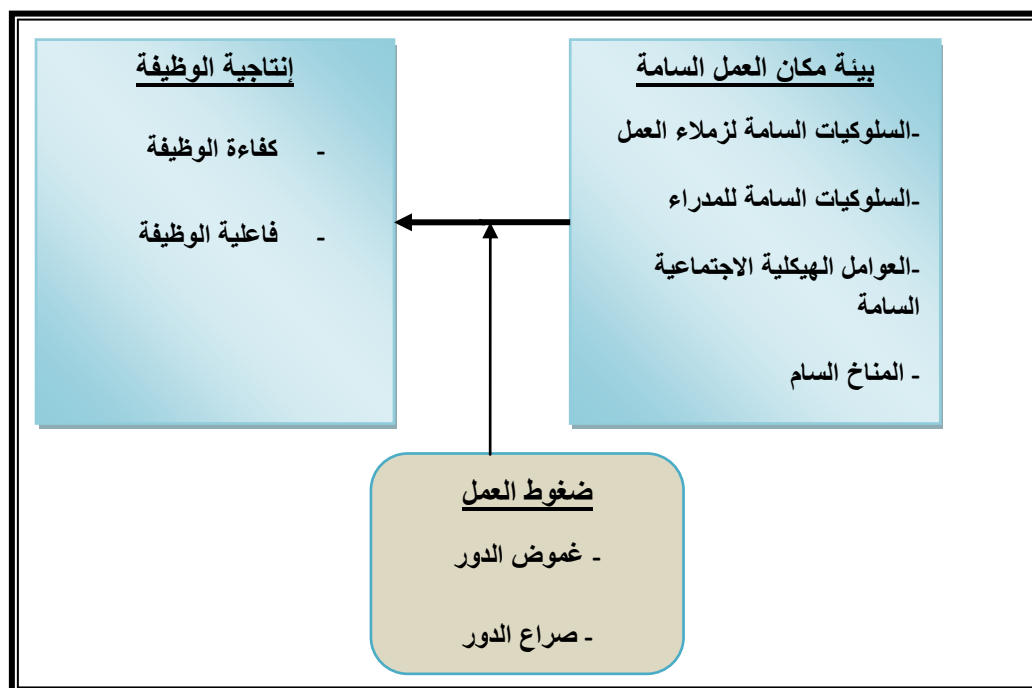
٤. تكمن الأهمية العملية للدراسة أنها طبقت في منظمة صناعية على مستوى المحلي في (معمل الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف الأشرف)، إذ يمكن أن تساعد هذه الدراسة المعمل المبحوث في تحسين أدائه العام وزيادة الانتاجية بشكل يظهر إيجابياً على المجتمع والاقتصاد القومي للبلد.

٥. تساعد هذه الدراسة إدارة المعمل قيد الدراسة في تنظيم دورات توعية وإعداد برامج إرشادية للحد أو التقليل من خطر السمية في مكان العمل، وضغوط العمل على العاملين في المعمل.

٦. تفيد هذه الدراسة في مساعدة المعمل للوصول إلى حالة الانتاجية المنشودة من خلال

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

المتغيرات المبحوثة تم بناؤه استنادا الى الدراسات الفلسفية والفكرية للنظريات داعما لمشكلة البحث ذات الصلة بمتغيرات البحث فضلا عن الأطر ومحققا لأهدافه ومصورا لفرضياته.



الشكل (1) مخطط البحث الفرضي

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على الادبيات ذات العلاقة.

المعتمد إنتاجية الوظيفة يتكون من بعدان (كفاءة الوظيفة، وفاعلية الوظيفة) استنادا على دراسة (Taylor et al.,2013:208) .

سادسا: فرضيات البحث: إن تطوير الفرضيات تم من خلال الاعتماد على المخطط الفرضي للبحث والعلاقة بين متغيرات البحث وهي على النحو الآتي:

يتضح من الشكل (1) ان المتغير المستقل بيئة مكان العمل السامة يتكون من اربعة ابعاد اعتمادا على دراسة (Taştan,2017:100) (السلوكيات السامة لزملاء العمل، السلوكيات السامة للمدراء، العوامل الهيكلية الاجتماعية السامة، والمناخ السام). فيما يتكون المتغير التفاعلي ضغوط العمل من بعدان (غموض الدور، وصراع الدور) اعتمادا على دراسة (Salama et al.,2022:10). والمتغير

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

على عدد من العاملين في المعمل للمدة من (2024-1-30) الى (2024-4-1) وقد قسمت على جزئين:

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

٢. الجزء الثاني: يضم الفقرات الخاصة بالمتغيرات قيد البحث والمكونة من (39) فقرة مقسمة على محورين.

أ- المحور الاول: متغير بيئة مكان العمل السامة ويتضمن (17) فقرة.
ب- المحور الثاني: متغير ضغوط العمل ويتضمن (14) فقرة.

ج- المحور الثالث: متغير إنتاجية الوظيفة ويتضمن (8) فقرة.

تاسعا: مقياس البحث: تم تصميم مقياس البحث الحالي اعتمادا على مجموعة من المقاييس المحكمة التي تمت الإشارة إليها في الدراسات والبحوث السابقة، وكما موضح في الجدول (2).

١. الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط عكسية ومعنوية بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة.

٢. الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط عكسية ومعنوية بين ضغوط العمل وإنتاجية الوظيفة.

٣. الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد تأثير سلبي ومعنوي بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة.

٤. الفرضية الرئيسية الرابعة: يوجد دور لضغوط العمل كمتغير تفاعلي للعلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة.

سابعا: منهج البحث: اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يوفر الفرصة لاستكمال متطلباتها ويعد هذا المنهج من أكثر المناهج المناسبة لدراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية في المنظمات المختلفة.

ثامنا: اداة البحث: اعتمد البحث الحالي على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من المستجيبين واستطلاع آرائهم حول المتغيرات المبحوثة التي صممت اعتمادا على مقاييس محكمة وقد قاما الباحثان بتوزيعها بصورة مباشرة

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

الجدول (2) مقياس الدراسة

ت	المتغيرات	الابعاد	مصدر المقياس
1	بيئة مكان العمل السامة	السلوكيات السامة لزملاء العمل السلوكيات السامة للمدراء العوامل الهيكلية الاجتماعية السامة المناخ السام	(Taştan,2017:100)
2	ضغوط العمل	غموض الدور صراع الدور	(Salama et al.,2022:10)
3	إنتاجية الوظيفة	كفاءة الوظيفة فاعلية الوظيفة	(Taylor et al.,2013:208)

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على الادبيات المشار اليها.

عاشرا: مجتمع وعينة البحث

الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي

(266).

أحدى عشر: معدل الاستجابة

لقد وزع الباحثان الإستبانة التي صممت بناء على عدد من المقاييس المحكمة على (290) من العاملين في معمل الالبسة الرجالية الجاهزة في النجف بصورة عشوائية ومباشرة **Fase to** **Fase** للمدة من (30-1-2024) الى (1-4-2024) كما هو موضح في الجدول (3).

أ- مجتمع البحث: ان مجتمع البحث يتمثل بجميع العاملين في مصنع 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 ، قامت الباحثان بتوزيع (290) استمارة واختيرت منهم عينة عشوائية ومن بعد ذلك تم استرجاع (275) استمارة، وقد بلغ عدد

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

الجدول (3) تفاصيل الاستبانات الموزعة والمسترجعة

النسبة المئوية %	العدد	التفاصيل
100	290	عدد الاستبانات الموزعة
5	15	عدد الاستبانات التي لم يتم استرجاعها
95	275	عدد الاستبانات المسترجعة
3	9	عدد الاستبانات التي لم تملأ بالكامل
92	266	عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي

والدوران السريع للعاملين فضلا عن التمييز وثقافة المحسوبية ان البيئة السامة تؤدي الى القلق والتوتر وضعف الحالة النفسية والعقلية للأفراد (Thapa et al.,2023:130).

استنادا الى ما تقدم، يمكن تصنيف بيئة مكان العمل إلى فئتين رئيسيتين: هما بيئة مكان العمل التعاونية وبيئة مكان العمل السامة فأن بيئة العمل التعاونية تنتج الشعور بالسعادة والفرح والانسجام اللطف والأدب والتعاون والانسجام في العمل مما تؤدي الى زيادة إنتاجية العاملين. اما بيئة مكان العمل السامة هي عندما يكون الأفراد في السلطة جشعين ورجسبيين و يستخدمون وسائل غير عادلة للتمتع ويمكن أن يسبب مكان العمل السام القلق والتوتر والاكتئاب والمشاكل الصحية والتغيب عن العمل والإرهاق الوظيفي وسلوكيات العمل الغير منتجة مما يؤدي إلى تدهور الإنتاجية (Anjum et al.,2018:3). فضلا عن ذلك فإن تشمل بيئة العمل السامة المضايقات والفظاظة والتتمتع والنبذ وقد تؤدي

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث

المحور الأول: بيئة مكان العمل السامة

أولاً: مفهوم بيئة مكان العمل السامة

في السنوات الحديثة، حظي مفهوم بيئة مكان العمل السامة باهتمام كبير من قبل العديد من الباحثين وذلك بسبب التأثير السلبي مع محاولة وضع الحلول للتقليل من تأثيرها الضار، اذ يمكن ان تنتج بيئة العمل السامة من مصادر مختلفة سواء كان قائد سام او زميل عمل سام او ثقافة العمل السامة (McCulloch,2016:9). فضلا عن أن إحدى الخصائص المشتركة بين الافراد أنهم يتفاعلون مع بعضهم البعض داخل مكان العمل قد يتصرفون بطريقة إيجابية أو قد يكون موقفهم سلبيا عندما يكون هناك سلوك سلبي بين الأفراد في مكان العمل وهذا ما يسمى مكان العمل السام (Anjum & Ming .,2018:675). وهناك علامات تدل على بيئة العمل السامة منها سوء الإدارة وثقافة العمل السامة وضغوط العمل

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

الى اعباء العمل الغير ضرورية والإرهاق والاكنتاب والقلق بين الأفراد (Thapa et al.,2022:67) للإحاطة اكثر لتعريف محدد وواضح لبيئة مكان العمل السامة يستعرض

الباحثان الجدول (4) في أدناه مجموعة من التعاريف على وفق وجهة نظر مجموعة من الباحثين.

الجدول (4) بعض التعريفات الخاصة بمتغير بيئة مكان العمل السامة

ت	الباحث والسنة	التعريف
1	(McCulloch,2016:10)	تشير بيئة العمل السامة الى مصطلح اكثر عمومية وديناميكية تتعلق باستمرارية الضغوطات وليس تواجهها في حد ذاته.
2	(White & Schoonover,2016:14)	هي بيئة عمل تتميز بخصائص غير صحية تسبب الضرر للأفراد وتشمل السلبية والثرثرة واللوم ونقص الدعم من الإدارة وضعف الروح المعنوية التي تؤدي الى ارتفاع معدل دوران العاملين والإحباط.
3	(Tastan,2017:84)	هي مختلف السلوكيات المنحرفة والمسيئة في المنظمة التي يشعر فيها العاملون بعدم التقدير وهذا سيقلل من الاحتفاظ بالعاملين وإنتاجيتهم كذلك زيادة التوتر وتكاليف الخدمات الصحية.
4	(Atmadja,2019:29)	هي توليفة من العوامل التي تؤثر على اعمال المنظمة وأداء العاملين.

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على الادبيات الواردة فيه.

ثانيا: ابعاد بيئة مكان العمل السامة

على وفق الاطلاع على الادبيات ذات الصلة بمتغير بيئة مكان العمل السامة ومحدودية المقاييس المتعلقة به ، تم الاعتماد في البحث الحالي على مقياس (Taştan,2017:100) ويتضمن اربعة ابعاد، ويمكن توضيح هذه الابعاد على النحو الآتي:

١. 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 وصولا الى العنف الجسدي وهو الأخطر في السلسلة السامة الذي يشمل الاعتداء والقتل McCulloch, (2016:18 -19). ان السلوكيات السامة هي انماط سلوكية تقوض الإنتاجية التنظيمية وفاعلية العمل في الحياة. وأن الشخصية السامة تظهر نمطا من العمل غير المنتج مما تضعف

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

(Hawkey et al.,2008:378-379).

وقد تم تحديد الإشراف غير الكافي وأهداف الأداء غير المعقولة وعبء العمل الإضافي والمنافسة غير الصحية ونقص الموارد وعمليات الانتاج غير الفعالة وأنظمة التحكم الصارمة على أنها سموم - McCulloch, 2016:19

(20).

٤. بعد المناخ السام: يشير المناخ التنظيمي عموماً إلى الظروف الداخلية للمنظمة. وبعبارة أخرى، فهو يتكون من الخصائص التي يلاحظها العاملون 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 للأفراد للعمل بشكل مريح أو أنه سام فأما وجود عوامل جاذبة 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).

وأشار (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.

الأفراد الآخرين والفرق وحتى المنظمات على المدى الطويل (Taştan,2017:88).

٢. بعد السلوكيات السامة للمدراء: ان أحد المصادر التي تخلق بيئة عمل سامة هم المدراء السامون وذلك من خلال ممارسة سلوكيات تضر بالعاملين والتي تعمل على تدمير الروح المعنوية والتدخل في التعاون (Appelbaum & Roy-Girard,2007;18)

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 بسمعة المنظمة والمشاركة التي تساعد المنظمة على النجاح (Wilson et al., 2022;10-11).

٣. بعد العوامل الهيكلية الاجتماعية السامة: ان العلاقات الاجتماعية غير الواضحة والاستبعاد الاجتماعي تؤثر بشكل 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

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

المحور الثاني: ضغوط العمل

أولاً: مفهوم ضغوط العمل

أن كلمة الضغط تحمل معاني متعددة مثل الإجهاد والإنهاك والإرهاق والشدة ويرجع الأصل اللغوي لكلمة الضغط "Stress" الى الكلمة اللاتينية "Stringers" والتي تعني شد بقوة "draw tight" لذا يشير الضغط وببساطة الى استجابة الجسم غير المحددة لأي طلب يوجه إليه عندما يدرك الفرد ان المتطلبات تتجاوز قدراته وموارده. بالإضافة الى ذلك ان الضغط يختلف عن القلق وهو حالة من عدم اليقين وهو يختلف أيضاً عن الإحباط الذي يعيق تحقيق الهدف (Saravanan & Muthulakshmi, 2017:1222). أن

ضغوط العمل هو الوباء الصحي ويؤثر بشكل كبير على الانتاجية في العمل وكثيراً ما يقال أيضاً في الأدبيات الأكاديمية أن ضغوط العمل مكلفة لمنظمات العمل والمجتمع بسبب انخفاض القدرة على العمل والسلوكيات غير الصحية فضلاً عن انخفاض الكفاءة وزيادة الإجازات المرضية ودوران العاملين (Väänänen et

(al., 2014:117) فضلاً عن ذلك ذكر تقرير

لمنظمة الصحة العالمية انه يمكن التمييز بين الضغط والتوتر من حيث ان الضغط هو شعور شخصي بالتوتر أو الإشارة ينتج عن موقف يحتمل أن يكون مرهقاً. ولكن عندما يتجاوز الضغط قدرة الفرد على التأقلم أو التكيف فإن النتيجة هي التوتر (Panigrahi, 2016:154). ان المواقف التي من المحتمل أن تسبب الضغط هي تلك المواقف الغير متوقعة أو الغير منضبطة أو الغير مؤكدة أو الغامضة أو الغير مألوفة أو التي تتطوي على صراع أو خسارة أو توقعات الأداء يمكن أن يحدث الضغط بسبب أحداث محدودة الوقت مثل ضغط المواعيد النهائية للعمل أو بسبب المواقف المستمرة مثل الاضطرار إلى السفر لمسافات طويلة (Michie, 2002:67). للإحاطة أكثر لتعريف محدد وواضح لضغوط العمل، ويستعرض الباحثان الجدول (5) في أدناه مجموعة من التعاريف على وفق وجهة نظر مجموعة من الباحثين.

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

الجدول (5) بعض التعريفات الخاصة بمتغير ضغوط العمل

ت	الباحث والسنة	التعريف
1	(Michie,2002:67)	هو الحالة النفسية والجسدية التي تنتج عندما لا تكون موارد الفرد كافية لمواجهة متطلبات.
2	(De Bruin.,2006:68)	هو حالة من التوتر النفسي التي تنتج عن تقييم أن متطلبات بيئة مكان العمل تتجاوز الموارد المعرفية للفرد لتلبية هذه المتطلبات بنجاح.
3	(Sisley et al.,2010:4)	الضغط هو اختلال التكيف بين الشخص وبيئة العمل.
4	(Kumar&Jain,2012:3)	هو عملية تؤدي فيها خصائص معينة للوظيفة أو مكان العمل إلى عواقب أو ردود فعل سلبية من الأفراد.

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على الأدبيات الواردة فيه.

ثانياً: أبعاد ضغوط العمل

على وفق الاطلاع على الأدبيات ذات الصلة بمتغير ضغوط العمل ومحدودية المقاييس المتعلقة به ، تم الاعتماد في البحث الحالي على مقياس (Salama et al.,2022:10) الذي يتضمن بعدان ويمكن توضيح هذه الأبعاد على النحو الآتي:

١. **بعد غموض الدور:** ان غموض الدور هو مجموعة من التوقعات السلوكية المرتبطة بالدور تكون غامضة وغير واضحة بالنسبة لصاحب الدور. على سبيل المثال قد لا يفهم العامل كيفية إنجاز مهمة ما لصاحب العمل فضلاً عن ذلك يعد الغموض حول كيفية أداء الدور مصدراً محتملاً للضغط فإذا ظلت توقعات الدور غير واضحة بالنسبة للفرد في موقف العمل فقد تنشأ عواقب سلبية تؤثر على كل شخص الذي يتولى الدور ومن حوله

١. **بعد صراع الدور:** ان صراع الدور هو

الى ذلك ينشأ غموض الدور عندما تكون توقعات الدور غير واضحة وان الفرد غير متأكد مما يجب فعله (Robbins & Jude, 2018:330).

٢. **بعد صراع الدور:** ان صراع الدور هو تعرض الفرد لمجموعة متعارضة من توقعات الدور بين متطلبات عمله التي يكون من الصعب التوفيق بينها وتحقيقها او هو اختلال التوازن بين الادوار المختلفة والأهداف التي تسعى المنظمة الى تحقيقها وقد يكون الصراع بين متطلبات دور الفرد في العمل وبين متطلباته خارج العمل مثل عدم التوازن بين شؤون العمل والحياة الشخصية (Harmen et al.,2019:583). بالإضافة الى ذلك ينشأ صراع الادوار من تولي أدوار متعددة قد تتنافس الأدوار المتعددة على وقت الفرد لأن الوقت الذي

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

يقضيه في الأنشطة في دور واحد لا يمكن تخصيصه للأنشطة في دور آخر وبالتالي خلق معادلة الريج والخسارة فالوقت المستثمر في دور ما يلتهم الوقت المخصص لدور آخر (Lenaghan & Sengupta,2007:88-89).

المحور الثالث:إنتاجية الوظيفة

أولاً:مفهوم إنتاجية الوظيفة

إن الإنتاجية هي مقياس لكفاءة وفاعلية استخدام عناصر الإنتاج خلال فترة زمنية معينة وهي المقياس الأكثر أهمية وشيوعاً في الصناعة أو هي نسبة المخرجات إلى المدخلات (Russell,& Taylor, 2010:2-14) حيث (Stevenson et al.,2014:56). حيث تدمج إنتاجية الوظيفة مع مفاهيم إنتاجية العاملين 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 (Anjum et al.,2018:4). ويمكن رؤية مفهوم إنتاجية الوظيفة من الجوانب الفردية والتنظيمية ومن الجانب الفردي ينظر إلى الإنتاجية على أنها نتيجة لسمات الشخصية الفردية التي تتجلى في شكل ميول عقلية وتشمل رغبات وجهود الأفراد الذين يسعون دائماً لتحسين

نوعية الحياة أما من الجانب التنظيمي فينظر إلى الإنتاجية من حيث العلاقات بين المدخلات والمخرجات والجودة والكمية (Tentama et al.,2019:127). وفضلاً عما سبق تم وصف إنتاجية الموظف بعدة طرق منها القدرة على تحقيق الأهداف والوفاء بالمعايير وفي أغلب الأحيان تنص إنتاجية الموظف على أنها ما يفعله العامل في العمل (Idajor,2023:97). وهناك عوامل تزيد من إنتاجية العمل هي تقدير العمل والرضا الوظيفي كذلك العوامل النفسية التي تتمثل بالكفاءة والتفاؤل والمرونة لها آثار إيجابية على الرضا والأداء الوظيفي وأيضاً توفير الوقت أي تجنب التنقل والانقطاع عن العمل وحرية التصرف في العمل تزيد من الإنتاجية العمل (Kazekami,2020:2-3). تسهم إنتاجية الوظيفة في تعزيز وتقوية واستدامة النجاح الشامل للمنظمات فضلاً عن قدرتها في الحفاظ على ميزة تنافسية وتحقيق النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي الأفضل (Singh et al.,2022:183). للإحاطة أكثر لتعريف محدد وواضح لإنتاجية الوظيفة، يستعرض الباحثان الجدول (6) في أدناه مجموعة من التعاريف على وفق وجهة نظر مجموعة من الباحثين.

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

الجدول (6) بعض التعريفات الخاصة بمتغير إنتاجية الوظيفة

ت	الباحث والسنة	التعريف
1	Rogers & (Rogers, 1998:5)	هي مقياس للعلاقة بين المخرجات (المنتجات والخدمات والقيمة المضافة) والمدخلات (العمال، الآلات، المواد، الطاقة، المعلومات).
2	(Bhatti & Qureshi, 2007:57)	هي مقياس للأداء يشمل الكفاءة والفاعلية.
3	Taylor et (al., 2013:207)	هي كفاءة وفاعلية سلوكيات عمل الأفراد التي تساهم بشكل مباشر وغير مباشر في تحقيق أهداف العمل التنظيمي.
4	(Ekiabor, 2016:127)	هي جميع الإجراءات التي تجعل المنظمة أقرب إلى تحقيق أهدافها.

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على الأدبيات الواردة فيه.

ثانياً: أبعاد إنتاجية الوظيفة

على وفق الاطلاع على الأدبيات ذات الصلة بمتغير إنتاجية الوظيفة وندرة المقاييس المتعلقة به، تم الاعتماد في البحث الحالي على مقياس (Taylor et al., 2013:208) ويمكن توضيح أبعاد الإنتاجية الوظيفية على النحو الآتي:

١. **بعد كفاءة الوظيفة:** تشير كفاءة الوظيفة إلى مدى قدرة الأفراد العاملين على إنتاج مخرجات أو نتائج معينة باستخدام أقل قدر من الموارد أو المدخلات. وعادةً ما يتم التعبير عن وحدات أداء المدخلات بالدولار و 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. تقيس الكفاءة الوظيفية العلاقة بين المدخلات الفعلية والمخرجات / النتائج المرتبطة بالوظيفة (Taylor et al., 2013:208).

٢. **بعد فاعلية الوظيفة:** تشير فاعلية الوظيفة إلى تحقيق الأهداف ويتضمن 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).

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

المبحث الثالث: اختبار فرضيات البحث

أولاً: اختبار فرضيات الارتباط

❖ الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ارتباط عكسية ومعنوية بين بيئة مكان العمل السامة

وإنتاجية الوظيفة على المستوى الكلي للمتغيرين ، والجدول (7) يظهر نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الأولى.

الجدول (7) علاقات الارتباط بين متغير بيئة مكان العمل السامة وأبعاده مع إنتاجية 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).

❖ الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية بين ضغوط العمل وإنتاجية الوظيفة

على المستوى الكلي للمتغيرين، والجدول (8) يظهر نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الثانية.

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

الجدول (8) علاقات الارتباط بين متغير ضغوط العمل وأبعاده مع متغير إنتاجية الوظيفة

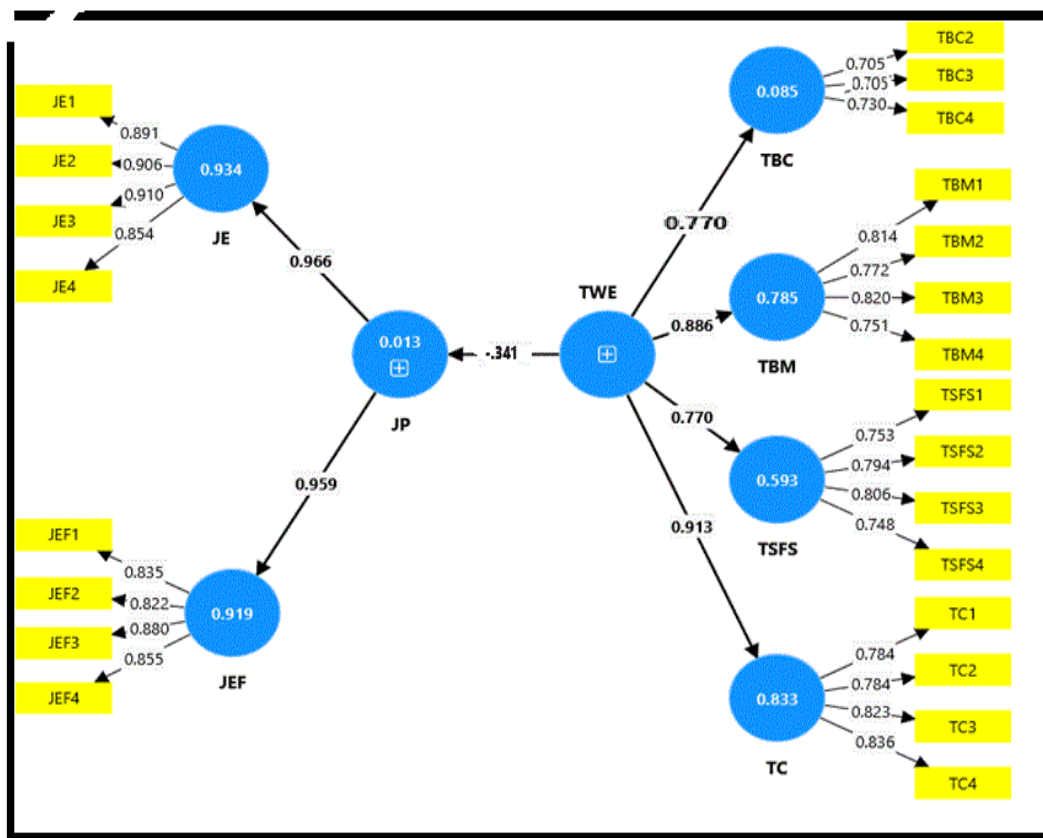
المتغير التفاعلي		WS	JP	RA	RC
JP	Pearson Correlation	-.352**	1	-.373**	-.307**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	266	266	266	266
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

المصدر: نتائج برنامج SPSS.V.26.

❖ **الفرضية الرئيسية الثالثة:** وهي فرضية التأثير المباشر وتنص على: يوجد تأثير سالب ومعنوي بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة. من أجل اختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على البرنامج الاحصائي (Smart PLS.v. 4) ولأجل ذلك قامت الباحثة ببناء نموذج هيكلي تضمن متغيري الدراسة (بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة) مكوناً من (23) والشكل (2) يبين ذلك

تبين نتائج الجدول (8) على وجود علاقة ارتباط سالبة بين المتغيرين ضغوط العمل وإنتاجية الوظيفة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.352) وبمستوى معنوية (0.000) وهو اصغر من مستوى المعنوية (0.05) وعليه تقبل هذه الفرضية على المستوى العام للبحث وعلى مستوى الأبعاد الفرعية لضغوط العمل. ثانياً: اختبار فرضيات التأثير

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة



الشكل (2) انموذج اختبار التأثير المباشر الفرضية الثالثة

المصدر: برنامج Smart PLS v.4.

وحدة واحدة، فضلا عن ذلك، فإن متغير بيئة مكان العمل السامة يمكنه تفسير (13%) من إجمالي التغيرات التي تحصل في متغير إنتاجية الوظيفة، وبالاعتماد على هذه النتائج، يتم قبول هذه الفرضية على المستوى الإجمالي للمتغيرين. ويوضح الجدول (9) قيم اختبار فرضية تأثير بيئة مكان العمل السامة في إنتاجية الوظيفة.

ويتضح من نتائج الشكل (2)، وجود تأثير سلبي لمتغير بيئة مكان العمل السامة في المتغير التابع إنتاجية الوظيفة بمقدار (-0.341) وبدلالة معنوية (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحدد (0.05) وتدل على ان متغير إنتاجية الوظيفة يقل بمقدار (-0.341) عند زيادة بيئة مكان العمل السامة

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

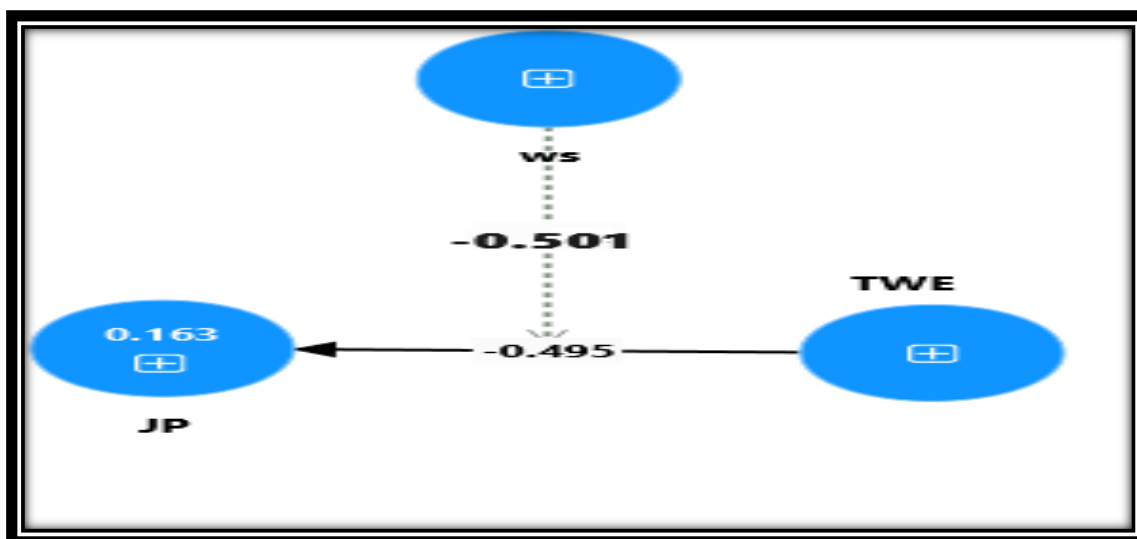
الجدول (9) قيم اختبار فرضية التأثير المباشر

مسار الفرضية	معامل التأثير	مستوى المعنوية	نتيجة الفرضية
TWE -> JP	-0.341	0.000	مقبولة

المصدر: نتائج برنامج Smart PLS v.4.

اختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي (Smart pls.v. 4) وتم بناء انموذج هيكلي تضمن متغيرات الدراسة (بيئة مكان العمل السامة وضغوط العمل وأنتاجية الوظيفة) مكوناً من (37) فقرة والشكل (3) يبين ذلك.

❖ الفرضية الرئيسية الرابعة: هي فرضية التأثير غير المباشر: وتنص على: يوجد دور لضغوط العمل كمتغير تفاعلي للعلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة. أي يؤثر ضغوط العمل تأثيراً سلبياً ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة. ومن أجل



الشكل (3) انموذج اختبار التأثير التفاعلي

المصدر: برنامج Smart PLS v.4.

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

- أ- مساهمة التأثير التفاعلي لمتغير ضغوط العمل بزيادة قوة التأثير بين المتغير المستقل بيئة مكان العمل السامة والمتغير التابع إنتاجية الوظيفة.
- ب- ان التأثير التفاعلي لمتغير ضغوط العمل جاء تأثيرا ذات دلالة معنوية. واعتماداً على هذه النتائج يتم قبول فرضية التأثير التفاعلي التي تنص على ان متغير ضغوط العمل يؤثر تأثيراً تفاعلياً في العلاقة بين بيئة العمل السامة وإنتاجية الوظيفة ضمن حدود عينة الدراسة الحالية. وكما يوضح الجدول (10) نتائج فرضية التأثير التفاعلي.
- يتضح من الشكل (3)، أن المتغير التفاعلي ضغوط العمل بوجوده سيعمل على زيادة قوة التأثير السلبي لبيئة مكان العمل السامة في إنتاجية الوظيفة بمقدار (-0.105) وبدلالة معنوية (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحدد (0.05) بالإضافة الى ان المتغير التفاعلي ساهم في زيادة قيمة التأثير المباشر لبيئة مكان العمل السامة في إنتاجية الوظيفة من (-0.341) الى (-0.495) وبهذا قد حقق الشرطان الأساسيين اللذان يثبتان صحة التأثير التفاعلي لمتغير ضغوط العمل هما.

الجدول (10) نتائج فرضية التأثير التفاعلي

مسار الفرضية	الانحراف المعياري	قيمة T	Sig.	نتيجة الفرضية
بيئة مكان العمل السامة ---> إنتاجية الوظيفة	0.171	2.227	0.002	مقبولة
ضغوط العمل ---> إنتاجية الوظيفة	0.092	2.274	0.003	مقبولة
بيئة مكان العمل السامة ---> ضغوط العمل ---> إنتاجية الوظيفة	0.060	2.296	0.002	مقبولة

المصدر: نتائج برنامج Smart pls.v.4.

الرضا في العمل، مما يؤدي الى انخفاض الإنتاجية التنظيمية وفاعلية حياة العمل مما تضعف الافراد وحتى المنظمات على المدى الطويل.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات: تم وضع أهم الاستنتاجات ،

التي توصل لها البحث وكما يأتي:

1. أن توفر بيئة مكان العمل السامة في المعمل سيجعل الافراد العاملين يشعرون بعدم

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

بعض السلوكيات، التي تسهم في انخفاض مستوى الإنتاجية.

٧. أكدت النتائج على وجود دور تفاعلي لضغوط العمل في العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة وعليه فإن إدارة المعمل المبحوث تحتاج إلى المزيد من الاهتمام بتبني المتغيرين وأبعادهما من أجل الارتقاء بمستويات الاداء نحو الأفضل.

ثانياً: التوصيات: أن توصيات البحث الحالي تتضمن ما يأتي:

١. يجب على المعمل قيد البحث بناء بيئة عمل ايجابية خالية من السلوكيات المسيئة تحفز الأفراد العاملين بحيث يشعرون بالأمان والالتزام بالمسؤوليات.

٢. يجب ان تتضمن سياسة المعمل قيد البحث مجموعة من العقوبات التأديبية للتقليل من السلوك السام مثل الحرمان من المكافآت المتاحة للأفراد العاملين.

٣. يجب على المعمل قيد البحث ادارة الوقت وتحديد اولويات المهام والتقليل من المشتتات اثناء العمل و تطوير برامج لتعزيز الرفاهية النفسية للأفراد العاملين مثل الانشطة الترفيهية.

٤. يجب أن ينفذ المعمل قيد الدراسة تقنيات الاسترخاء، وأخذ فترات راحة منتظمة لاستعادة طاقة الافراد العاملين والتنفس العميق والتأمل.

٢. أن الافراد الذين يواجهون ضغوط عمل يميلون إلى أن يكون لديهم مستويات أعلى من التوتر لأنهم يميلون إلى تحمل عبء عمل أكبر والعمل لساعات أطول ويمكن أن يسبب التوتر بين الأشخاص وقلة الصورة الذاتية والتغيب عن العمل والسلوك غير المقبول.

٣. يمكن زيادة إنتاجية الوظيفة من خلال سيادة الكفاءة في العمل أي مدى قدرة موظفي الخدمة العامة على إنتاج مخرجات أو نتائج معينة باستخدام أقل قدر من الموارد أو المدخلات.

٤. قدمت نتائج التحليل الميدانية تأكيداً على وجود علاقة ارتباط عكسية ومعنوية بين متغير بيئة مكان العمل السامة وأبعاده مع متغير إنتاجية الوظيفة وهذا يشير الى ان ظروف العمل غير ملائمة في المعمل مما تؤدي الى انخفاض مستوى الإنتاجية.

٥. أظهرت نتائج التحليل الاحصائي إلى وجود علاقة ارتباط عكسية ومعنوية بين متغير ضغوط العمل وأبعاده مع متغير إنتاجية الوظيفة وهذا يدل إن ضغوط العمل مستمرة في المعمل وتؤثر بشكل عكسي على إنتاجية الوظيفة.

٦. أكدت نتائج التحليل الاحصائي على وجود تأثير سالب ومعنوي لمتغير بيئة مكان العمل السامة في متغير إنتاجية الوظيفة وهذا يشير ان العاملين في المعمل تصدر عنهم

العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة.....

٥. يجب على المعمل قيد البحث تعزيز التعاون من خلال انشاء قنوات اتصال لتبادل الآراء والأفكار والمقترحات كذلك توفير المواد اللازمة لدعم الجهود لزيادة الإنتاجية.
٦. يجب على المعمل قيد البحث تحسين كفاءة عملياته عن طريق تحليل وتبسيط العمليات لتحديد وإزالة الاختناقات باستخدام التقنيات المتقدمة، مثل الأتمتة والروبوتات.

المصادر :

1. Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review. *Sustainability*, 15(5), 4529.
2. 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
3. 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.
4. 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
5. Atmadja, T. (2019). Workplace Toxicity, Leadership Behaviors, and Leadership Strategies (Doctoral dissertation, Walden University).
6. 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
7. Carter, M. & Harper, H. (2016). Role Ambiguity, The Wiley Blackwell Encyclopedia of Family Studies, First Edition.
8. De Bruin, G. P. (2006). The dimensionality of the general work stress scale: A hierarchical exploratory factor analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 68-75.
9. 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.
10. Faisal, F., Noor, N., & Khair, A. (2019). Causes and Consequences of Workplace Stress among Pakistan University Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 41(3), 45-60.
11. Hanaysha, J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. *Management Science Letters*, 6(1), 61-70.
12. Harmen, H., Amanah, D., Harahap, D. A., & Naibaho, F. (2019). Sources of Job Stress Dimension Effect on Employee Performance (Case in Health Social Security Organizer Agency Medan, Indonesia). *East African Sch. J. Econ. Bus. Manag*, 2, 9,581-590.
13. Hawkey, 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.
14. 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.
15. Idajor, E. I. (2023). EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEES PRODUCTIVITY: EVIDENCE FROM CROSS RIVER UNIVERSITY OF TECHNOLOGY, *International Journal of Economics, Commerce and Management*, United Kingdom, 92-110.
 16. 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.
 17. 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.
 18. Kimura, H. (2003). Overcome toxic management. *Nursing management*, 34(1), 26-29.
 19. Kumar, S., & Jain, A. K. (2012). Essence and Consequences of Stress in the Workplace. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 1(3).
 20. Kushwaha, S. (2014). Stress management at workplace. *Global Journal of Finance and Management*, 6(5), 469-472.
 21. Lenaghan, J. A., & Sengupta, K. (2007). Role conflict, role balance and affect: A model of well-being of the working student. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(1).
 22. Lubit, R. (2004). The tyranny of toxic Managers: An emotional intelligence approach to dealing with difficult personalities. *Ivey Business Journal*, 2.
 23. McCulloch, A. (2017). *Toxic work environments* (Doctoral dissertation, Carleton University).
 24. Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and environmental medicine*, 59(1), 67-72.
 25. Naqvi, S. M. H., Khan, M., Kant, A., & Khan, S. N. (2013). Job stress and employees' productivity: case of Azad Kashmir public health sector. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 5(3), 525-542.
 26. Panigrahi, C. M. A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(4), 154-160.
 27. Park, J. (2007). *Work stress and job performance*. Ottawa, ON, Canada: Statistics Canada.
 28. 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.
 29. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior*. Pearson.
 30. Rogers, M., & Rogers, M. (1998). *The definition and measurement of productivity* (pp. 1-27). Melbourne, Australia: Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research
 31. Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *International Journal of*

- Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9724.
32. Saravanan, K., & Muthulakshmi, K. (2017). A study on stress management among employees in nationalized bank, Trichy City. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)*, 1(6), 1220-1230.
 33. 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.
 34. Sisley, R., Henning, M. A., Hawken, S. J., & Moir, F. (2010). A conceptual model of workplace stress: The issue of accumulation and recovery and the health professional. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 35(2), 3-15.
 35. Tara Powers, M.S.(2010). Powers Resource Center. P. 1-13
 36. 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.
 37. 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.
 38. Thapa, P. P., Giridharan, B., & Khanal, J . (2023). The Moderating Role of Emotional Intelligence in the Effect of a Toxic Working Environment on Employee Well-Being. *Horizon J. Hum. Soc. Sci. Res*, 5(1), 128-138.
 39. Thapa, P., Giridharan, B., Thapa, R. D., & Pandey, N. (2022). The Effect of Toxic Workplace Environments on Employee Engagement: Mediating Roles of Employee's Wellbeing and Organization Support. *Horizon J. Hum. Soc. Sci. Res*, 4(2), 66-74.
 40. Väänänen, A., Murray, M., & Kuokkanen, A. (2014). The growth and the stagnation of work stress: Publication trends and scientific representations 1960–2011. *History of the Human Sciences*, 27(4), 116-138.
 41. White, P. E., & Schoonover-Shoffner, K. (2016). Surviving (even thriving?) in a toxic workplace. *Journal of Christian Nursing*, 33(3), 142- 149.
 42. 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.
 43. Zalsabila, A. P. (2024). Overview and Correlation Between Work Stress and Dry Eyes Syndrome among Nurses in Indonesi

.....العلاقة بين بيئة مكان العمل السامة وإنتاجية الوظيفة

Members of the editorial board

Prof. Dr. Ashraf Muhammad Abdul Rahman Editor
Prof. Dr. Sabah Abbas Anouz Editor
Prof. Dr. Abdul Hussan Jalil Al-Ghalibi Editor
Prof. Dr. Mahmmoud Ali Al-Rousan Editor
Prof. Dr. Nuzhat Ibrahim Al-Sabri Editor
Prof. Dr. Tahir Youssef Alwaeli Editor
Prof. Dr. Mushtaq Bashir Al- Ghazali. Editor
Prof. Dr. Amira Jabir Hashem Editor
Prof. Dr. Mustafa Tho Al-Faqar Talab Editor

English language correction

**Prof. Dr.
Abbas Hassan Jasim**

Arabic language correction

**Prof. Dr.
Ali Abbas Al-Aaraji**

Electronic Upload

**Prof. Dr. Hyder Naji Habash
Mr. Ahmad Ali**

Secretary Editor

Dr. Esraa Kareem Muhammad

Ministry of High Education and
Scientific Research
Al-Kufa Univercity
Education College for Girls



ISSN 1993 – 5242

Journal of the College of Education for Girls for Humanities

Scientific Journal Issued by

College of Education for Girls University of Kufa

Editor

Prof. Dr.

Elham Mahmoud Kazem

Editorial Director

Professor Dr.

Mohammad Jawad Noureddine

Address: Republic of Iraq –Najaf –P.O 199

No:35 – 18th Year :2024

(Editor) Mobile :07804729005

(Editorial Director) Mobile :07801273466

E-mail: Muhammad-Gawad@ yahoo.com

**Technical Designing by
Muhammad Al- Khazraji Bureau
07800180450 - 07740175196
Iraq - Najaf**

Journal of the College of Education
For Girls for Humanities
No. 35 – 18th year: 2024
Second Volume