

أثر تكاليف التمر الوظيفي على البيئة الإدارية والتطبيق على بعض شركات الأسمنت المصرية: دراسة ميدانية

سماح محمد فرج^(١) - عمرو حسين عبد البر^(٢) - بسنت عادل الزيايدي^(٢) - أحمد فخري هاني^(٣)
(١) طالبة دراسات عليا ، كلية الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس (٢) كلية التجارة، جامعة عين شمس
(٣) كلية الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس

المستخلص

تهدف الدراسة إلى تتبع أثار تكاليف التمر على كل من الضحية والمؤسسة، خاصة على البيئة التنظيمية التي حدث فيها التمر، تم استخدام طرق البحث الكمي وتوزيع المسح على الشركات الأسمنت المصرية، كما يكتشف تأثير التمر الوظيفي على صحة الموظفين وعلي الرضا الوظيفي والإنتاجية، ومعدل دوران العمل، ومعدل الغياب للموظفين، وهو ما يؤول في النهاية تأثيره على التكاليف والربحية، وأنسب طريقة للدراسة هي تصميم البحث الكمي، فإذا لم تقيد الثقافة والبيئة التنظيمية مثل هذا السلوك، مما قد يؤثر على معنويات الموظفين، ويصعب تحديد المتمر بطريقة مباشرة، لأن المضايقة والسلوكيات التمر الوظيفي عادة ما تحدث في الخفاء، وعدة مرات بعيداً عن الأنظار، فقد تواجه الشركة خسائر مالية طويلة الأجل، فقد تبنت الدراسة أن بيئة العمل السلبية تؤدي إلى تقليل إنتاجية الموظف، وأيضاً أظهر تحليل الارتباط كذلك أن السلوك العدواني له تأثير على الأداء الوظيفي، ومعدل دوران العمل، ومعدل الغياب، والإنتاجية والرضا الوظيفي، وتركز هذه الدراسة على فرصة لإدراكهم لمفهوم سلوكيات التمر الوظيفي وأشكاله، ويتم استخدام مسح لإخانات بهدف تحليل بيانات الإستهيبان المغلق التي تم جمعها، والغرض هو مسح مجموعة مختلفة وتكون من أعضاء ومواقع متعددة من شركات الأسمنت ذوات ثقافات تنظيمية مختلفة، وتشير النتائج إلى أن ممارسة التمر شائعة جداً في شركات الأسمنت المصرية، وأظهرت نتائج الإستهيبان أهم المعوقات وأثرها على البيئة الإدارية، توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتكاليف التمر الوظيفي على البيئة الإدارية. ويتفرع منه الفروض الفرعية وهي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكاليف التمر الوظيفي المتعلق بالعمل على البيئة الإدارية. ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكاليف التمر الوظيفي الشخصي على البيئة الإدارية. ووجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المقياس الكلي لتكاليف التمر الوظيفي على المقياس الكلي للبيئة الإدارية.

الكلمات المفتاحية: التمر الوظيفي - الإنتاجية - الأداء الوظيفي - الرضا الوظيفي - البيئة الإدارية - التكاليف.

الملخص

وقد اشتملت الدراسة على أربع فصول بالإضافة إلى المقدمة والملخص باللغتين العربية والإنجليزية، يتضمن الفصل الأول الاستعراض المرجعي لأهم الدراسات السابقة في مجال التمر الوظيفي وكذلك أهم النتائج والتوصيات التي توصلت إليها هذه الدراسات، والإطار العام للدراسة ويتضمن المقدمة ومشكلة الدراسة وأهدافه وأهمية الدراسة ومحددات الدراسة وأساليب البحث ومصادر البيانات، وخطة الدراسة الدراسات السابقة ومتغيرات وفروض الدراسة، وتتناول الفصل الثاني علي كشف الممارسات التي تندرج تحت مفهوم التمر الوظيفي، وتقصى أسباب التمر وأنواعه وأثاره وسماته ونظريات التمر وسياسات التمر في المبحث الأول من الفصل الثاني والفصل الثاني من الدراسة يلعب التمر والسلوكيات العدوانية دوراً حيوياً في تأمين بيئة المنظمة، حيث انضحت خطورة تأثيراته ليس فقط على الصحة النفسية والبدنية للعاملين، بل أيضاً على زيادة التكاليف على المنظمة والتي تتمثل في إنخفاض الإنتاجية، والرضا الوظيفي والإلتزام للمنظمة والأداء الوظيفي وارتفاع معدل دوران العمل ومعدل الغياب فضلاً عن تدهور الأخلاقيات في البيئة التنظيمية، ذلك أن الموظف الذي يتعرض لإساءة المعاملة والتمر ولا يجد موقفاً حسماً من قبل الإدارة

لوقف هذه الإساءات تنخفض لديه بالتالي مشاعر الإنتماء للعمل وتدهور ثقته إتجاه المنظمة، أما المبحث الثاني يتحدث عن سمات البيئة الإدارية، ومفهوم البيئة الإدارية وأنواعه ولقد قسم العلماء البيئة الإدارية الى فئتين واسعتين البيئة الداخلية والبيئة الخارجية، وتم تقسيم البيئة الخارجية بدورها إلى بيئة خاصة تؤثر مباشرة على نشاط المنظمة، وبيئة عامة تؤثر ايضا على نشاطاتها ولكن بشكل غير مباشر.

- وهو ما سيتم التركيز على مناقشته تفصيلاً في هذا المبحث من الدراسة، وذلك للأهمية الكبرى التي أولاها الباحثون للعلاقة بين البيئة الإدارية وبين السلوكيات العدوانية بشكل عام والتتمر بشكل خاص. ومكونات كل من أنواع البيئة الإدارية، وعلاقتها بالتتمر الوظيفي، كما أشتمل المبحث الثاني عدد أشكال لتأثيرات التتمر الوظيفي علي سمعة ومستقبل المنظمة.

- اما المبحث الثالث يلقي الضوء على هذه التكاليف غير المرئية، فيفند بنود التكاليف المصاحبة لسلوكيات التتمر الوظيفي، ويحاول تقصى منهجية لتقدير قيمة كمية لها، مما يعمل على رفع الوعي التنظيمي بمشكلة التتمر الوظيفي وتنبيه الإدارة لأهمية التصدي لهذه الظاهرة، ويقسم المبحث الثالث تكاليف التتمر الوظيفي لثلاث فئات هي: تكاليف على الأفراد، وتكاليف على المنظمة، وتكاليف على المجتمع ككل. ويناقش الفصل الثالث المنهجية المستخدمة

لجمع البيانات موضعاً كل الآليات والأدوات التي تم استخدامها لجمع البيانات ، يلقي نظرة شاملة على منهجية البحث الكمي في الحصول على النتائج الإحصائية والكمية من العينة المختاره، حيث يتم استخدام مسح لإخانات بهدف قياس العلاقة بين التتمر الوظيفي من ناحية الإنتاجية والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، كما يوفر البيانات المعلوماتية عن تصميم منهج البحث ويصف مدى ملائمته لهذا الموضوع، ويقدم شروحات تفصيلية عن المنهج المستخدم في هذه الدراسة، وعن إختيار مجمع العينة والآليات تحليل البيانات وإرشاد منهجية البحث وحدود البحث وتحليل إجابات ضحايا التتمر أو شهوده. وأهمية دراسة التتمر الوظيفي يحقق على الأقل نقطتين، الأول: هو فهم الآليات التي تؤدي الى سلوكيات التتمر الوظيفي. أما الثاني: بعض معرفة هذه الآليات وفهمها سيكون من السهل التعامل معها بشكل أكثر قابلية. يطبق الفصل القادمة بيانات كمية لتفسير نتائج العلاقة بين السلوكيات التتمر الوظيفي وأثره على الرضا الوظيفي والإنتاجية والأداء الوظيفي ومعدل دوران العمل ومعدل الغياب، والغرض في هذه الدراسة هو مسح مجموعة مختلفة وتكون من أعضاء و مواقع متعددة من شركات الأسمنت ذوات ثقافات تنظيمية مختلفة، وقد يبدو هذا المنهجية الكمية ملائمة لأنها تسمح بالمقارنة الإحصائية المختلفة، ويتضمن هذا الفصل تصميم الدراسة وأختيار عينة الدراسة وحدودها والإختيارات الإحصائية المستخدمة والعينة وأسلوب المعاينة الإحصائية وهي تناقش مجتمع وعينة الدراسة وأيضاً وصف عينة الدراسة وإختيار صحة فروض الدراسة أما الفصل الرابع يقدم ملخصاً عاماً للنتائج والإستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة والتوصيات للعمل، ويلقى هذا الفصل الرابع من الدراسة الضوء على أن هناك انتشار نسبياً لظاهرة التتمر الوظيفي بين الموظفين بشركات الأسمنت المصرية، سواء في المناصب الإدارية أو بين الموظفين العاديين، أنهم تعرضوا للتتمر الوظيفي بشكل موسمي، ويرجع ذلك إلى ارتفاع الوعي العام بظاهرة التتمر الوظيفي في السنوات القليلة الماضية، مما يجعل الموظفين أكثر قدره على التعرف على السلوكيات التتمر الوظيفي الظاهرة، أوضح هذا الفصل إلى اكتشاف سلوك التتمر الوظيفي ومدى تأثيره على أداء الموظف، وتم استخدام تحليل البيانات النوعية والكمية بناءً على التكرارات والنسب المئوية لأراء المستجيبين حول كل الأهداف المحددة، وفي هذا الفصل أظهرت النتائج إلى أن الأتجاه العام لاراء أغلبية عينة الدراسة يميل إلى المحايدة والموافقة في العبارات الدالة على المتغيرات وفروض الدراسة، ويوضح هذا الفصل

أهم المعوقات وأثرها على الإدارة (البيئة الإدارية) والموارد البشرية والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة ومن ضمنها توصيات للعمل التي تستند إلى أهداف محددة تم تقديمها بشكل خاص إلى شركات الأسمنت المصرية، وتطرق الباحثة إلى ذكر توصيات لمزيد من الدراسات المستقبلية، وقائمة المراجع والملاحق و عرض أستمارة الإستبيان المكونة من ٧٥ سؤالاً

مقدمة

تشير العديد من الدراسات إلى أن التمر في مكان العمل يؤدي إلى الألم والضغط العقلي والمرض الجسدي والضرر العاطفي والضرر الوظيفي. يوفر تركيز هذه الدراسة على التمر في مكان العمل فرصة لفهم ممارسة التمر في مكان العمل وتأثيرها على أداء المعلم في تنزانيا. دراسة حالة لمدرسة ثانوية مختارة في بلدية تيمبكي. تكونت عينة الدراسة من 250 مستجيباً. تم تحليل بيانات الاستبيان المغلق التي تم جمعها من خلال الاستبيان بواسطة SPSS باستخدام التحليل الوصفي، وتم أخذ عينات المستجيبين باستخدام أسلوب أخذ العينات العشوائي والهادف البسيط. تشير النتائج إلى أن ممارسة التمر شائعة جداً في بعض شركات الأسمنت المصرية. تقدم هذه الدراسة معلومات أساسية عن المشكلة، وحالة مشكلة البحث، وبيان الأهداف العامة والخاصة للدراسة. كما تصف الدراسة أسئلة البحث والإطار النظري للدراسة وأهمية الدراسة ونطاقها.

رغم توافر الدراسات منذ عقود عن مشكلة التمر، إلا أن هناك قدر قليل منها هي التي تعرضت الي التمر الوظيفي داخل مكان العمل، بعضها ركز على الآثار الصحية والنفسية والبدنية على ضحية التمر، والقليل منها هي التي حللت تأثير التمر الوظيفي على أداء الموظف وبالتالي إنتاجيته، وهو ما يؤول في النهاية لزيادات في تكاليف الانتاج ومن ثم في ربحية المنظمة . وقد اجمعت هذه الدراسات على الآثار السلبية للتمر في بيئة المنظمة. لذا تحاول هذه الدراسة تتبع مدى انتشار التمر في شركات الاسمنت، مع رصد تأثيراته السلبية على كل من المتمر والصحية والمنظمة. ولقد تم إحراز بعض التقدم فيما يتعلق بتقديرات تكاليف الضغوط المرضية، إلا أن هذه البيانات لم تكن جيدة بما يكفي لتطبيقها على قضية العنف في مكان العمل، ذلك أن هناك علاقة وثيقة بين العنف وإداء الموظف، وحتى في حالة توافر بيانات جيدة، فإن العلاقة بين السبب "التمر" والآثار غالباً ما تكون غير واضحة فهناك صعوبات حقيقية عند مقارنة بيانات التمر وتأثيراته بين القطاعات المختلفة و/أو بين الدول، وذلك بسبب الاختلافات في بيئة العمل بين مختلف القطاعات، والاختلافات في الأجور بين الدول، وكذلك التعويضات وغيرها من المدفوعات.

لوحظ أيضاً أن النساء أكثر عرضة للتمر من الرجال، كما أن المؤسسات الكبيرة تعاني هذه المشكلة أكثر من المؤسسات الصغيرة، كما أن الطبيعة التنظيمية تلعب دوراً بارزاً في التمر، وأن المؤسسة تعاني من الآثار السلبية فتواجه تكاليف ضخمة إذا لم يتم السيطرة على ممارسات التمر الوظيفي. وأثبتت الدراسات أيضاً أن القطاع العام والحكومي اتخذ خطوات أكثر من القطاع الخاص في مواجهة التمر، ولكن لم تنشأ حتى الآن سياسة هيكلية واضحة على الأقل لدى الجهات الحكومية تتضمن إجراءات أو نظام يساعد على التعامل مع التمر الوظيفي.

أظهرت نتائج الدراسات السابقة أن ظاهرة التمر الوظيفي موجودة بنسب متفاوتة ولها آثار سلبية على أداء العاملين وبالتالي على أداء المنظمة، وهذا ما أشارت إليه النتائج المبدئية الاستطلاعية للبحث الحالي. فوجود ظاهرة التمر الوظيفي في شركات الإسمنت المصرية يؤدي إلى مشاكل في العلاقات بين العاملين كما يؤدي لإرتفاع معدل

دوران العمل، وأيضاً يؤثر على أداء العاملين وعلى البيئة الادارية، مما يؤثر على كفاءة وفاعلية الأداء في المنظمة وعدم تحقيق رسالة ورؤية المنظمة.

أولاً: مشكلة الدراسة

لم يتم أخذ شركات الأسمنت من قبل كحالة دراسية للبيئة التنظيمية والمتغيرات الكامنة فيها وأثر ذلك على كل من الإنتاجية والربحية، وإنما إنصبحت أغلب الدراسات عن صناعات الأسمنت المصرية على الحديث عن التلوث الصناعي الناجم عنها سواء كان إنبعاثات في الجو أو تدفقات سائلة سامة. وتسلط هذه الدراسة الضوء على أنواع مختلفة من البيئات التنظيمية بما يتيح المقارنة بين الملكيات المختلفة، حيث كانت (شركة مصر للاسمنت) شركة عامة إحدى شركات قطاع الاعمال، إما (شركة أسمنت وادي النيل) فهي شركة مساهمة، وما شركة السويس للأسمنت فهي أستثمار أجنبي فهي تابعة للشركة متعددة الجنسية (BERG HEIDEL) لمحاولة مقارنة استبيانات المستجيبين أعضاء العينة في صناعة الأسمنت من عددة شركات مختلفة.

تساؤلات الدراسة : ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي:

١- هل هناك علاقة بين سلوكيات التمر الوظيفي والتكاليف على البيئة الادارية؟

ويتفرع من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية الآتية:

١-ما مدي تواجد سلوكيات التمر الوظيفي في شركات الاسمنت المصرية محل الدراسة؟

٢- هل يوجد علاقة بين سلوكيات التمر الوظيفي والتكاليف المترتبة على الاداء والرضا الوظيفي؟

٣- هل يوجد علاقة بين سلوكيات التمر الوظيفي والتكاليف الناجمة عن إرتفاع معدل دوران العمل؟

٤- هل يوجد علاقة بين سلوكيات التمر الوظيفي وتكاليف إرتفاع معدل الغياب؟

٥- هل يوجد علاقة بين سلوكيات التمر الوظيفي وتكاليف إنخفاض الانتاجية؟

٦- الى أي مدي يدرك الموظفون تكاليف التمر الوظيفي وأي من أشكاله الأكثر تأثيراً على البيئة الادارية؟

٧- ما هي الآثار السلبية لسلوكيات التمر الوظيفي ببعض شركات الأسمنت المصرية على كل من الموظف والمنظمة.

ثانياً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الي تتبع آثار تكاليف التمر على كل من الضحية والمؤسسة، خاصة على البيئة التنظيمية التي حدث فيها التمر. وهكذا تطرح الدراسة مجموعة تساؤلات توضح أهدافها:

١. التعرف على التمر الوظيفي وأسبابه، ومدى إنتشاره بالمؤسسات محل البحث.
٢. تحديد وتحليل بنود التكاليف المصاحبة للبيئة الإدارية والناجمة عن سلوكيات التمر.
٣. تقصى وإستكشاف العلاقة بين سلوكيات التمر الوظيفي والتكاليف الناجمة عن إرتفاع معدل دوران العمل ومعدل الغياب.
٤. البحث عن رابطة تربط بين سلوكيات التمر الوظيفي والتكاليف الناجمة عن إنخفاض الانتاجية والأداء.
٥. التعرف على التأثيرات الملازمة لسلوكيات التمر الوظيفي والرضا الوظيفي.

ثالثاً: أهمية الدراسة

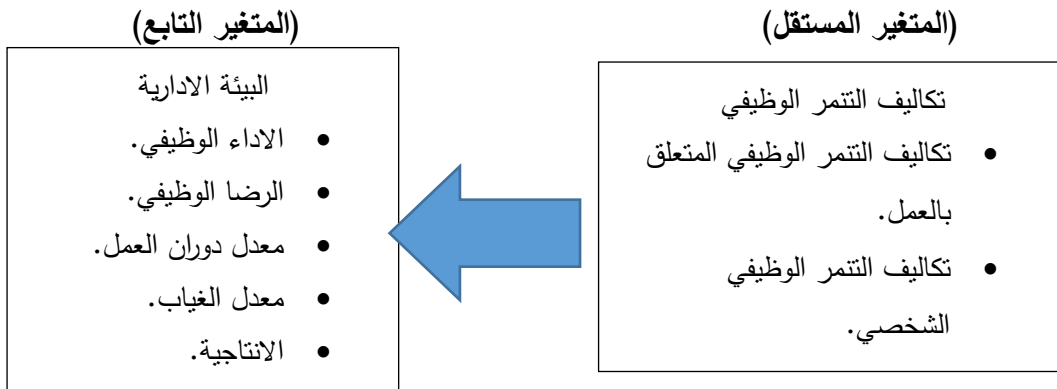
عندما يتلقى المتمم مرتباً او اجرا، رغم انه لا يقوم بأداء مهام وظيفته، بل انه يمنع أيضاً الضحايا من أداء مهام وظائفهم بكفاءة، ويسمى بيئة العمل، ويدفع الضحايا الى التفكير والتركيز في الرد على التتمم واتخاذ موقف دفاعي منه، وهو ما يؤثر على تركيزهم في العمل سلباً بسبب حالة التشوش والقلق والضغوط، واحياناً الامراض البدنية والنفسية، مما ينعكس في النهاية سلباً على الرضا والاداء الوظيفي وإنتاجية العاملين، بل يدفع البعض منهم لتترك الوظيفة نهائياً، أو زيادة معدل الغياب وخاصة الاجازات المرضية، لذا تبرز أهمية هذه الدراسة في استكشاف مدى انتشار التتمم والاعمال العدوانية والتحرش، وتأثير هذه السلوكيات على بيئة العمل والاخلاقيات السائدة في ثقافة المنظمة "البيئة الداخلية".

وكذلك استكشاف تأثير سلوكيات التتمم على صحة الموظفين وعلى ادائهم الوظيفي "الانتاجية" وهو ما يؤول في النهاية للتأثير على التكاليف والربحية، وتتعاظم أهمية هذه الدراسة بشكل خاص في الشركات العامة بمصر والتي تعاني أصلاً من إرتفاع التكاليف وإنخفاض الربحية، وبالتالي تؤدي سلوكيات التتمم الى زيادات محسوسة في التكاليف، غالباً ما لا تنتبه اليها الادارة والمسؤولين. ذلك أن سلوكيات التتمم تعمل على تدهور العلاقات بين الموظفين وإنخفاض الرضا الوظيفي لديهم، وهو ما يؤول الى تدهور إنتاجية الموظف وارتفاع في التكاليف وإنخفاض في الربحية.

رابعاً: متغيرات وفروض الدراسة

تعرض هذه الدراسة للابحاث السابقة التي تعرضت لموضوع التتمم عامة والتتمم الوظيفي خاصة، مستخدمة في ذلك المنهج الوصفي. وبعد عرض الادبيات والطرح النظري للموضوع، تستخدم أسلوب الاستقصاء بإعداد مجموعة أسئلة تغطي وتجيب على تساؤلات البحث.

حيث تم اختيار بعض شركات الاسمنت المصرية، والقيام بدراسة ميدانية تتضمن عمل الاستقصاء فيها، مع اختيار عينة ممثلة لمجتمع البحث من مختلف الاعمار والمستويات الوظيفية، وكذلك من الرجال والنساء. يتم بعد ذلك فرز اجابات المستجيبين وتحليل واستخلاص النتائج من خلال هذه الاجابات، كما يتم حساب الساعات الضائعة بسبب سلوكيات التتمم خاصة من ناحية الضحية التي تبذل جهداً ووقتاً طويلاً في تحاشي وتجنب التتمم، واعداد الخطط لمواجهة، بدل من أن ينفق هذا الوقت في القيام بمهام وظيفية بشكل كفيء وفعال، وبعد حساب هذه الساعات الضائعة، يتم تقدير أجر الساعة لتحديد قيمة وتكلفة التتمم على المنظمة. النموذج المبدئي لمتغيرات الدراسة: يوضح الشكل الاتي النموذج المبدئي لمتغيرات الدراسة المتعلقة بتكاليف التتمم الوظيفي والبيئة الادارية.



١ فروض الدراسة: تتمثل فروض الدراسة فيما يلي:

١- الفرض الرئيسي الجوهرى الأول: لا توجد أختلافات جوهرية بين العاملين فيما يتعلق بأدراكهم لمفهوم التتمير الوظيفي في الشركات محل الدراسة.

٢- الفرض الرئيسي الثانى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقة بين التتمير الوظيفي المتعلق بالعمل على البيئة الادارية.

وينقسم هذا الفرض للفروض الفرعية التالية:

١-٢ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتتمير الوظيفي المتعلق بالعمل على الاداء الوظيفي.

٢-٢ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتتمير الوظيفي المتعلق بالعمل على الرضا الوظيفي.

٣-٢ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتتمير الوظيفي المتعلق بالعمل على الإنتاجية

٤-٢ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتتمير الوظيفي المتعلق بالعمل على معدل دوران العمل.

٥-٢ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتتمير الوظيفي المتعلق بالعمل على معدل الغياب.

٣- الفرض الرئيسي الثالث: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتتمير الوظيفي الشخصي على البيئة الإدارية.

وينقسم الي الفروض الفرعية التالية:

٣-١ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتتمير الوظيفي الشخصي على الاداء الوظيفي.

٣-٢ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتتمير الوظيفي الشخصي على الرضا الوظيفي.

٣-٣ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتتمير الوظيفي الشخصي على الإنتاجية.

٣-٤ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتتمير الوظيفي الشخصي على معدل دوران العمل.

٣-٥ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتتمير الوظيفي الشخصي على معدل الغياب.

٤- الفرض الرئيسي الرابع: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتتمير الوظيفي على البيئة الادارية.

خامساً: محددات الدراسة

تحدد هذه الدراسة حدوداً زمنية - مكانية - وموضوعية

الحدود الزمنية: يتم إجراء هذه الدراسة في أعوام " ٢٠١٥ - ٢٠٢١" ويرجع سبب اختيار هذه الفترة نظراً لتوافر مصادر البيانات والمعلومات الإحصائية عن تلك الفترة

الحدود المكانية: يتم تطبيق هذه الدراسة على ثلاث من شركات الأسمنت المصرية.

الحدود الموضوعية: لا تتطرق الدراسة للسلوكيات العدائية بشكل عام مثل: الاعتداءات المؤقتة، أو التحرش الجنسي، أو النزاعات الطارئة بين الموظفين، بل تقتصر على التتمير الوظيفي بين البالغين من الرجال والنساء في مكان العمل.

سادساً: الدراسات السابقة

الدراسة الاولى: قيمة الإنتاجية المفقودة من التنمر الوظيفي في إيرلندا،
“The value of lost productivity from workplace bullying in Irland” J .Cullinan, M ,
Occupational medicine – May 2020- p.p 251-258 – Hodgins , Hogan, and L . Purcell
اسم المجلة العلمية

أهداف الدراسة تقدير عدد الايام الضائعة وقيمة الانتاجية الضائعة بسبب التنمر الوظيفي لكل من القطاعين العام والخاص في ايرلندا، فروض الدراسة: أن هناك علاقة بين أيام الغياب والتنمر الوظيفي، نوع الدراسة واسلوب جمع البيانات: استخدمت البيانات من National workplace مسح "NWS" ٢٠٠٩ لعمل الانحدار متعدد المتغيرات لتقدير تأثير المتغير المستقل للتنمر الوظيفي علي ايام الغياب وتقدير القيمة السنوية للانتاجية المفقودة بسبب التنمر. أهم نتائج الدراسة : كانت سلوكيات التنمر اكثر في القطاع العام ،ايضا الذين ايلغوا عن تعرضهم للتنمر فقدوا امان اكثر في العمل ، مما أدى الى خسائر في الأنتاجية تقدر ب ٢٣٩ مليون يورو سنوية، تم تقدير قيمة الانتاجية المفقودة ٥١,٨ مليون يورو في القطاع العام ١٨٧,٦ مليون يورو في القطاع الخاص ٢٣٩,٣ مليون بشكل عام.

الدراسة الثانية: التواجد كنتيجة التنمر في مكان العمل :الدور الوسيط للارهاب النفسي وتعديل المناخ من أجل إدارة الصراع.

“Presentism as a consequence of workplace bullying mediating role of emotional exhaustion and moderation of climate for conflict management “Khalida naseem: alia ahmed: journal of commerce and social sciences Pakistan , Volume : 14 (1), 2020, p.p-143-166

أهداف الدراسة: تبحث هذه الدراسة في الصلة بين التنمر الوظيفي والارهاق النفسي والحادث بين موظفي مؤسسات الخدمات في القطاعين العام والخاص، فروض الدراسة: ١- يرتبط التنمر في مكان العمل ارتباطا إيجابيا بالغياب ٢- التنمر الوظيفي يزيد من الإرهاق النفسي. ٣- هناك علاقة ايجابية ذات دلالة أحصائية بين الارهاق النفسي والغياب، نوع الدراسة واسلوب جمع البيانات: أجريت هذه الدراسة في قسم الصحة والتعليم والغيابات في قطاع الخدمات تم اختبار فرضيات الدراسة من خلال إجراء مسح وتم جمع البيانات من منظمات مختلفة، من خلال استبيانات استقصائية عبر الانترنت تم اختيار ٢٢٥٠ موظف SPSS (لادخال البيانات باستخدام) أهم النتائج الدراسة: وجدت هذه الدراسة أن الارهاق النفسي يتوسط العلاقة بين التنمر والغياب.

الدراسة الثالثة: المضايقات في مكان العمل، التكاليف الاجتماعية ل التنمر:

“ Workplace harassment, the social costs of bullying.” Andra Gumbus , bridget M.lyons - Sacred heart university- Volume: 8(5)-12\2011 - p.p 72-90
أهداف الدراسة: تهدف لفهم أفضل لأحداث التنمر من قبل المديرين والضحايا والشهود لتعلم كيفية إدراك ومواجهة حالات التنمر المختلفة، فروض الدراسة: ١- أن سلوكيات التنمر تنتشر بشكل كبير ٢- أن أغلب الضحايا قد لا يدركون عملية التنمر فقط يعانون في صمت. ٣- أن إتاحة الفرصة للمناقشة الجماعية يمكنه أن يعطى صورة أفضل ويحسن قدرات الضحايا عل التعامل مع هذه الأحداث، نوع الدراسة واسلوب جمع البيانات: ١-كانت المنهجية عبارة عن حلقة نقاش جماعية

لأحداث التمر لمزيد من إدراك طبيعة سلوكيات التمر لجميع الحاضرين لأن كثير منهم يعانى ولا يستطيع التكلم. وذلك عن طريق أسئلة مفتوحة وغير مخططة مسبقاً ٢- الدراسة عبارة عن عدد ٦٧ من الأسئلة الموجهة للطلبة حول موضوع التمر، اهم النتائج الدراسة: ١- أن معظم المؤسسات لاتمتلك خطة متكاملة واضحة المعالم لمواجهة سلوكيات التمر. ٢- أنسماص قصص التمر سيؤدى الى إدراك افضل وقدرات اوفر من الإدارة لإتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهة هذه السلوكيات العدوانية وجعل مناخ المنظمة أكثر إنسانية وأفضل أخلاقياً.

الدراسة الرابعة: تأثير التمر في مكان العمل على الأداء الوظيفي والإجهاد الوظيفي

“Impact of Workplace Bullying on Job Performance and Job Stress” Faran Robert -
Journal of Management Info, Vol.5, No.3 , 25.September 2018.

أهداف الدراسة: ١- تحليل العلاقة بين التمر في مكان العمل والأداء الوظيفي لدى موظفي البنوك الخاصة في لاهور (باكستان). ٢- دراسة العلاقة بين التمر في مكان العمل والإجهاد الوظيفي، فروض الدراسة: - أن هناك علاقة بين التمر في مكان العمل و الاداء الوظيفي. ٢- أن هناك علاقة بين التمر في مكان العمل و الاجهاد الوظيفي، نوع الدراسة واسلوب جمع البيانات: ١ - استخدم المنهج الكمي بجمع البيانات من ٦ بنوك كبيرة (بنك ميزان، البنك المتحالف ، بنك الفلاح، ستاندر تشارترد ، بنك يونبايتد المحدود ، بنك حبيب محدودة) من باكستان من فروع عشوائية في مدينة لاهور ٢- تم توزيع ٢٥٠ استبيان على موظفين عشوائيين من المنظمات بغض النظر عن العمر لو الجنس لو الحالة الاجتماعية أو الوظيفة. ٣- تم فحص جزء من هذه الدراسة والحقائق من خلال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار ٢٥. أهم النتائج: ١- التمر في مكان العمل ليس له تأثير كبير على الأداء الوظيفي. وأن الفشل في الأداء في العمل يرجع لاسباب مختلفة. ٢- التمر الوظيفي له تأثير كبير على الإجهاد الوظيفي ويظهر علاقة قوية إيجابية بين هذين المتغيرين. وبالتالي ، فإن الفرضية الثانية مقبولة. ٣- التمر في مكان العمل له تأثير خطير على المنظمات يقلل من احتمال تحقيق أهداف الشركة من خلال انخفاض الاداء الوظيفي.

الدراسة الخامسة: التمر في مكان العمل والسلوك العدواني وآثاره على الرضا الوظيفي والإنتاجية "

” Workplace Bullying, Aggressive Behavior and its Effects on Job Satisfaction and Productivity” Judith Lyn Fisher, Phoenix University, 2008

أهداف الدراسة: ١- تحديد العلاقة بين سلوكيات التمر والرضا الوظيفي الذي قد يؤثر على الإنتاجية. ٢- التعرف على سلوكيات التمر. ٣- وضع الإجراءات والتوصيات اللازمة للحد من التمر. ٤- تتبع الآثار الصحية السلبية على الضحايا. ٥- ماهي أسباب أنتشار التمر. فروض الدراسة: ١- أن هناك علاقة سلبية بين التمر وبيئة العمل ٢- هناك علاقة سلبية بين التمر والرضا الوظيفي. ٣- هناك علاقة سلبية بين التمر والضغط النفسية في بيئة العمل والتي تؤثر بشدة على الأنتاجية. نوع الدراسة واسلوب جمع البيانات: ١- يستخدم المنهج الكمي تصنف إجابات الأسئلة لإستنتاج بيانات عن مدى إنتشار التمر وعن شعور الموظفين بالرضا والإنتماء للشركة ٢- يصعب إن نعكس الأساليب الكمية كل مظاهر التمر وأثره على الرضا الوظيفي وعلى الإنتاجية لدى الضحية. ٣- إستخدام إستقصاء اونلاين. أهم النتائج: ١- تاكد أن إنتشار التمر في مكان العمل، يفوق توقعات الإدارة بكثير. ٢- هناك فرق بين الرجال و النساء في مدى التعرض للتمر. ٣- زيادة معدلات الدوران الوظيفي بسبب ترك العمل من قبل الضحايا ٤- أن هناك تأثيرات سلبية مؤكدة للتمر على الرضا الوظيفي وبالتالي الإنتاجية و التكاليف .

الدراسة السادسة: التمر في مكان العمل والغياب بسبب المرض المعتمد طبياً: توجهات الجماعات والدور الموازن لسلوك المدير

“Workplace Bullying and Medically Certified Sickness Absence: Direction of Associations and the Moderating Role of Leader Behavior”, Morten Birkeland Nielsen, *et al*, Volume: 10, *Frontiers in Psychology*, 5 april 2019.

أهداف الدراسة: 1- الارتباط بين التمر في مكان العمل و المخاطر اللاحقة ومدة الغياب بسبب المرض. 2- ماهي تصورات الموظفين حول سلوك الإدارة الداعم لسلوكيات التمر. 3- ما إذا كان الغياب المرضى تزيد أخطاره عند الوقوع ضحية للتمر، فروض الدراسة: 1- ترتبط النوبات الطويلة من غياب المرض مع زيادة خطر وقوع الضحية للتمر. 2- لأن التتمر يسبب ضغوط شديدة في مكان العمل مع تأثير كبير على أولئك المعرضين له. 3- يؤثر سلوك المدير على العلاقة بين التتمر والغياب للمرض 4 - التتمر له علاقة بالغياب لأسباب صحية مثبتة طبياً. 5- أن التتمر يؤثر على النساء بأكثر من الرجال. نوع الدراسة واسلوب جمع البيانات: 1- الدراسة الاستقصائية. وبالتالي، توقعت التحليلات خطر التعرض للتخويف، المتابعة بين هؤلاء المستجيبين الذين لم يتعرضوا للتخويف خط الأساس. كما كان هناك تأخير زمني لمدة 24 شهراً بين خط الأساس. 2 - باستخدام مزيج من الاستبيان الاستقصائي وبيانات التسجيل. اهم النتائج: 1- أظهرت النتائج التي توصلوا إليها أن التعرض للبلطجة زاد من مدة الغياب بين النساء، ولكن ليس بين الرجال. ومع ذلك فقد كان للتمر الوظيفي آثار شديدة على الجنسين. 2- أن التتمر في مكان العمل هو سبباً كبيراً للغياب المرضى. 3- وأظهرت نتائجنا أن التتمر كان مرتبطاً بزيادة كبيرة في خطر الإصابة بالمرض المعتمد طبياً ، ولكن ليس مع مدة نوبات الغياب.

الدراسة السابعة: قضية التمر الوظيفي، أسبابه وآثاره، ومنعه في الصين

“The issue of workplace bullying the causes , Impacts and prevention in china “Marie – Aler Michetli , Geneva Business school Switzerland, June – 2020.

أهداف الدراسة: 1 تقييم الشامل لأسس وأثار التمر الوظيفي وأساليب منعه. 2- ما الذي يسهم في تشكيل وانتشار التمر 3- كيف يمكن للتمر أن يؤثر على إنتاجية ضحايا نتيجة تأثيره على صحتهم النفسية والبدنية، فروض الدراسة: 1- هناك أسباب محددة لانتشار التمر 2- أن المعاملات وأسلوكيات في مكان العمل لها أثر كبير على الإنتاجية . 3- هناك آليات عديدة وأجراءات يمكنها منع أو الحد من سلوكيات التمر الي حد كبير. نوع الدراسة واسلوب جمع البيانات: أعتمدت الدراسة على المنهج الوظيفي لطرح تعريفات ومفاهيم هامة للتمر والتميز بينه وبين التحرش وسوء الادارة. أهم النتائج: أن التتمر يتشر بنسبة كبيرة مما تتوقع بين العاملين كما انو يؤثر بشدة على معنوياتهم والحافز للعمل والرضا الوظيفي والانتاج.

سابعاً: الإطار النظري للمنهج

مقدمة: نظراً لان الموضوع التمر وتأثيره على الأداء والإنتاجية وبالتالي ربحية المؤسسة لازال جديداً نسبياً، فمن المتوقع أن تتزايد الدراسات عنه في الفترة القادمة. لذا تحاول هذه الدراسة تحديد مفهوم التتمر والأحداث والأنشطة والتفاعلات وغيرها من العوامل التي تعتبر بيئة خصبة لانتشار التتمر، كما تشير الدراسة للجانب الإيجابي للتمر إن وجد.

وعامة تزداد فرص التتمتع بزيادة تفاعل الناس مع بعضها، حيث تزداد محاولات الوصول لتفوق تنافسي على الآخرين، لذا يزداد التتمتع في الشركات الكبيرة بسبب إرتفاع عدد العاملين بها (Daniel 2004 & Harvey 2006 &Grimmer 2006)

أولاً: تعريف التتمتع: لعل مسألة وضع تعريف للتتمتع خلال أوقات العمل معقدة نسبياً، بسبب حقيقة أن مثل هذا السلوكيات العدوانية غالباً ما تسمى بمسميات مختلفة مثل : معاملة فظة، ومضايقات وتحرش، وجرح أو إيذاء المشاعر، واستغلال للسلطة والنفوذ وغيرها الكثير⁽¹⁾. ولهذا قام الباحثون بوضع تعريفات مختلفة للتتمتع في العمل نوعاً محددًا من السلوكيات العدوانية يختص بالعمل.

ففي قاموس كامبريدج: يعرف التتمتع بأنه ذلك "السلوك الذي يهدف لإيذاء أو تخريب شخصية الضحية، وذلك لإجباره على القيام بعمل لا يريد". ويلاحظ أن هذا التعريف لا يشترط تكرار تلك السلوكيات العدوانية. أما Lee & Brothenilg فيعرف التتمتع بأنه " يحدث عندما يتعرض شخص لأعمال سلبية تتكرر طوال الوقت عن طريق واحد أو أكثر من الجناة". ولم يذكر صراحة نية الإيذاء في هذا التعريف. كذلك يعرف (Rosenthal) التتمتع بأنه "سلوك عدواني غير مرغوب لأفراد تجاه الآخرين بهدف إجبارهم على فعل شيء ما". ويلاحظ أن هذا التعريف لا يشترط سمة التكرارية في تلك الأعمال العدوانية. وعرف الباحث النرويجي (olweus) التتمتع " انه تعرض شخص بشكل متكرر على مدار الوقت الى الافعال السلبية من شخص واحد أو أكثر. وعرف الفعل السلبي على أنه : عندما يعتمد شخص أو أكثر أزعاج شخص آخر، من خلال الأتصال الجسدي أو من خلال الكلمات أو بأساليب أخرى.

حدثت تغييرات واضحة في بيئة العمل اثناء العقود الماضية، حيث تزايد عدد العاملين في مجال الخدمات ونظم المعلومات بسرعة كبيرة، وفي المقابل انخفضت اعداد العاملين في القطاع الصناعي والزراعي. كما شهدت العقود الماضية زيادة حدة المنافسة العالمية الامر الذي تطلب مزيد من المرونة والتكيف فزادت اهمية الكفاءة الإنتاجية. وانعكست هذه التغييرات على نوعية المخاطر التي يتعرض لها العاملون، حيث انخفضت المخاطر التقليدية المتعلقة بالعمل، مقابل ارتفاع المخاطر النفسية مثل زيادة ضغوط العمل، والوقت والتفاعل بين الموظفين. وهنا يلعب التتمتع والسلوكيات العدوانية دوراً حيوياً في تأمين بيئة المنظمة، حيث اتضحت خطورة تأثيراته ليس فقط على الصحة النفسية والبدنية للعاملين، بل ايضا على زيادة التكاليف على المنظمة والتي تتمثل في إنخفاض الانتاجية، والرضا الوظيفي والانتماء للمنظمة، وارتفاع معدل دوران العمل فضلاً عن تدهور الاخلاقيات في البيئة التنظيمية. ذلك أن الموظف الذي يتعرض لإساءة المعاملة والتتمتع ولا يجد موقفاً حسماً من قبل الادارة لوقف هذه الإساءات تنخفض لديه بالتالي مشاعر الانتماء للعمل وتدهور ثقته اتجاه المنظمة.

والتكاليف المصاحبة لسلوكيات التتمتع الوظيفي: تعاني عدة شركات عامة في مصر من ضعف الربحية، بل ويتكبد بعضها خسائر سنوية تغطيها الدولة من مواردها المحدودة. ومن ثم فما أحوج هذه الشركات للعمل على رفع كفاءة الإدارة لخفض تكاليف الإنتاج بها. وعندما ندرك أن الثقافة التنظيمية داخل هذه الشركات تشكل بيئة خصبة لتزايد السلوكيات العدوانية والتتمتع بشكل خاص، تتحول البيئة الداخلية بهذه الشركات الى بيئة طاردة للكفاءات، وتشكل عبئاً كبيراً على العاملين بها، وتفقد الأمان الوظيفي والانتماء للعمل، وهوما يترجم في النهاية لزيادة الفاقد

وارتفاع التكاليف. وغالباً ما لاتنتفهم الإدارة بهذه الشركات أن التتمر وتدهور المناخ الإجتماعي يتسبب في تكاليف ضخمة ضمنية مخفية، تتسبب في تدنى أرباحها.

يسلط الضوء على هذه التكاليف غير المرئية. فيفند بنود التكاليف المصاحبة للتتمر، ويحاول تقصى منهجية لتقدير قيمة كمية لها، مما يعمل على رفع الوعي التنظيمي بمشكلة التتمر وتبنيه الإدارة لأهمية التصدى لهذه الظاهرة، والحق أن كثيراً من الدراسات استخدمت مناهج مختلفة لرصد وتقدير بنود التكاليف المصاحبة للتتمر. حيث اكدت "Hoel" على ضرورة تقسيمها الى تكاليف مباشرة (يسهل نسبياً حسابها) وغير مباشرة، وأشارت إلى أن إهتمام الإدارة ينصب على التكاليف المباشرة التي تظهر في النظم المحاسبية أما التكاليف غير المباشرة، فلا زال الجدل محتتماً حول البنود التي تتضمنها. وارجعت التكاليف المباشرة لهروب ضحايا التتمر من الجو الخائق بالمنظمة، وما يصحب ذلك من فقد الكفاءة والخبرة الفنية التي إكتسبوها، فضلاً عن تكاليف الغياب المرضي أو حتى الرحيل عن المنظمة (وما يترتب عليه من تكاليف الدوران الوظيفي كالإسقاط والإعلان والإختبار والتدريب)، والوقت الضائع من فحص ومتابعة الشكاوى الناجمة عن التتمر. أما التكاليف غير المباشرة فترجع للمصاعب المرافقة لإنخفاض جودة الحياة وأعباء المعاناة النفسية والبدنية المتواصلة التي يتعرض لها الموظفون بسبب التتمر، وهو ما يؤدي لتآكل الرضا الوظيفي. يكون البعد البيئي محورياً أساسياً في كافة القطاعات التنموية والاقتصادية بشكل يحقق امن الموارد الطبيعية والموارد البشرية، وتوزيع مصادر الانتاج والانشطة الاقتصادية، ومما يساهم في دعم التنافسية وتوفير فرص عمل جديدة وتوفير بيئة تنظيمية صحية وآمنة للموظفين. لقد ركز الوعي الاجتماعي على ضرورة إدراج البعد البيئي في العمليات الإنتاجية لبقاء واستمرارية الموارد الطبيعية خاصة والبيئة عامة من جهه، ومن جهة أخرى إمتلاك قدرة تنافسية وفي نفس الوقت ميزة تنافسية بيئية في ظل تحديات المناخ الاقتصادي الجديد الذي يتسم بالانفتاح على العالم، وهو ما يبرر الاهتمام العالمي للجودة البيئية، وهذا ما أدركته المؤسسات والشركات العالمية في الاسواق العالمية والمحلية.

ثامناً: الإطار المنهجية للبحث

يلقي هذا الجزء نظرة شاملة على منهجية البحث الكمي هو الحصول على نتائج إحصائية وكمية من عينه مختاره حيث يتم استخدام مسح لإخانات بهدف قياس العلاقة بين التتمر الوظيفي من ناحية الإنتاجية والرضا الوظيفي، كما يوفر البيانات المعلوماتية عن تصميم منهج البحث ويصف مدى ملائمته لهذا الموضوع، ويقدم شروحات تفصيلية عن المنهج المستخدم في هذه الدراسة، وعن إختيار مجمع العينة والآليات تحليل البيانات وإرشاد منهجية البحث وحدود البحث وتحليل إجابات ضحايا التتمر أو شهوده. لفهم كيفية حدوث سلوكيات التتمر الوظيفي، يجب النظر إليه من منظور ضحايا أو شهود هذا الموقف فضلاً عن أنه لم يتم دراسة هذه الظاهرة في مصر من قبل، وبتحديداً في شركات الأسمنت المصرية بتعرضها، ليس فقد للتتمر الوظيفي بل للبيئة التنظيمية ككل، نلاحظ عدد من الموظفين يدركوا معنى التتمر الوظيفي، بل أن سلوكيات التتمر الوظيفي قد تكون مقبولة بإعتبار أحد المخاطر الوظيفية (bahl 2003)، وأيضاً أهمية دراسة التتمر الوظيفي يحقق على الأقل نقطتين، الأول: هو فهم الآليات التي تؤدي الى سلوكيات التتمر الوظيفي. أما الثاني: بعض معرفة هذه الآليات وفهمها سيكون من السهل التعامل معها بشكل أكثر قابلية. يطبق الفصل القادمة بيانات كمية لتفسير نتائج العلاقة بين السلوكيات التتمر الوظيفي وأثره على الرضا الوظيفي والإنتاجية، وقامت العديد من الدراسات من قبل الأستبيان بقياس إجابات من

تعرضوا لسلوكيات السلبية، باستخدام مقاييس إحصائية مثل معامل الارتباط والأنحدار والغرض في هذه الدراسة هو مسح مجموعة مختلفة وتكون من أعضاء و مواقع متعددة من شركات الأسمنت ذات ثقافات تنظيمية مختلفة، وقد يبدو هذا المنهجية الكمية ملائمة لأنها تسمح بالمقارنة الإحصائية المختلفة، وأنواع الموظفين وأماكن العمل المختلفة.

تاسعاً: تصميم البحث

يمثل تصميم البحث الكلية المستخدمة لتواصل للإجابات عن أسئلة البحث فهو يساعد في إنجاز الطرق الموصلة للنتائج عن طريق جمع البيانات المعلوماتية وفي هذه الدراسة تم استخدام تصميم كمي للبحث، نحصل بهذه الطريقة على المعلومات الرقمية الكمية للبحث من ناحية آخر فإن طريقة البحث الكيفية هي طريقة إستكشافية. هناك سميات عدة لتصميم البحث الكمي تجعله الأكثر ملائمة للاستخدام في هذه الدراسة، حيث يمكن الوصول إلى النتائج من خلال القياس بشكل مختصر يساعد في اختيار وتحديد العلاقات بين المتغيرات. عدد كبير من العينة يمكن استخدامه كما أن الصلاحية والأدوات تشكل ضرورة هامة للبحث الكيفي. تضمنت قائمة الاستقصاء ثلاث أجزاء هما كما يلي:

(١) المتغيرات الديموجرافية: تتمثل في سؤال المستقصي منهم عن البيانات الشخصية والتي تشمل العمر (٥ فئات)، المؤهل الدراسي (٥ فئات)، الحالة الاجتماعية (٤ فئات)، سنوات الخدمة (٥ فئات).

(٢) مقياس البيئة الإدارية: (٥١) عبارة تتعلق بالأبعاد البيئية الإدارية وذلك على النحو التالي:

(١) الأداء الوظيفي، العبارات من (١ - ٥).

(٢) معدل دوران العمل، العبارات من (٦ - ١٠).

(٣) معدل الغياب، العبارات من (١١ - ٢١).

(٤) الأنتاجية، العبارات من (٢٢ - ٣١).

(٥) الرضا الوظيفي، العبارات من (٣٢ - ٥١).

وتمت الأجابة على العبارات من خلال مقياس ليكرت التدرجي المكون من خمس نقاط تتراوح بين أوافق تماماً الى لا أوافق تماماً.

(٣) مقياس التنمر الوظيفي: (١٩) عبارة تتعلق ب أبعاد التنمر الوظيفي وذلك على النحو التالي:

(١) التنمر الوظيفي المتعلق بالعمل، العبارات من (١ - ٨).

(٢) التنمر الوظيفي الشخصي العبارات من (٩ - ١٩).

وتمت الأجابة على العبارات من خلال مقياس ليكرت التدرجي مكون من خمس نقاط تتراوح بين أوافق تماماً الى لا أوافق تماماً.

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع البحث في العاملين في الشركات الأسمنت المصرية وتبلغ عددهم ٥٠٠٠٠

عينة الدراسة: تم اخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة وتم احتساب عددها

ولقد بلغت عينة الدراسة ٣٧ مفردة وقامت الباحثة بتوزيع ٤٠٠ استمارة وتم استرجاع عدد ٢٦٠ استمارة واستبعد منهم ١٠ استمارات، ذلك بسبب عدم اجابة بعض المستقسي منهم على بعض الفقرات وبذلك بلغ عدد المفردات ٢٥٠.

الاختبارات الإحصائية المستخدمة:

- التكرار والنسبة لمعرفة خصائص عينة الدراسة
- المتوسط والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ومعامل الاتفاق لمعرفة اتجاه اراء عينة الدراسة
- معامل الارتباط البسيط لمعرفة قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة
- تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة اثر المتغيرات المستقلة المؤثرة على المتغير التابع.
- ولقد تم مراجعة استمارات الاستقصاء للتأكد من اكتمالها وصلاحيتها لإدخال البيانات والتحليل الإحصائي، وترميز المتغيرات والبيانات ثم تفرغها بالحاسب الآلي وفقاً لبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences .
- توزيع مفردات العينة طبقاً للمتغيرات الديموجرافية: العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية، وذلك من حيث العدد والتكرار والنسبة المئوية.

مأهراً: النتائج واختبار صحة فروض الدراسة

- للتحقق من صحة فروض الدراسة تم إجراء:
- تحليل الارتباط البسيط Simple Correlation coefficient بين المتغيرات الدراسة، والذي من خلاله يتم تحديد وجود علاقة من عدمها واتجاهها ودلالة الارتباط.
 - تحليل الانحدار البسيط المتعدد Multi regression analysis
 - الفرض الأول: يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتكاليف التمر الوظيفي على البيئة الادارية. ويتفرع منه الفروض الفرعية التالية.
 - يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتكاليف التمر الوظيفي المتعلق بالعمل على البيئة الادارية.
 - يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتكاليف التمر الوظيفي الشخصي على البيئة الادارية.
- متغيرات الفرض:

نوع المتغير	المتغير
مستقل	تكاليف التمر الوظيفي المتعلق بالعمل
مستقل	تكاليف التمر الوظيفي الشخصي
تابع	البيئة الادارية

القرار: تم قبول فرض الدراسة القائل بوجود أثر ذو دلالة احصائية لتكاليف التمر الوظيفي على البيئة الادارية

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة: تم إجراء الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة عن طريق حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري، والاهمية النسبية ومعامل الاختلاف ومعامل الاتفاق وذلك لمعرفة الاتجاه العام للآراء ومدى إدراك المستقضي منهم لتلك المتغيرات.

جدول رقم (١): آراء عينة الدراسة في التمر الوظيفي المتعلق بالعمل (ن=٢٥٠)

العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	معامل الاتفاق	معامل الاختلاف
يخضع أداء عملي لرقابة شديدة من قبل الإدارة	٣,٢٤	١,٣٢	٦٤,٨٠	٥٩,٢٦	٤٠,٧٤
دائما ما يتم تكليفي بمهام عمل غير مفيدة	٢,٩٨	١,١٠	٥٩,٦٠	٦٣,٠٩	٣٦,٩١
عادة ما يتم تكليفي بأعمال دون مستوي قدراتي وفي وقت قصير	٣,٢٠	١,١٩	٦٤,٠٠	٦٢,٨١	٣٧,١٩
يتجاهلون معايير وقيم وأخلاقيات العمل في إنجاز بعض الاعمال	٢,٩٤	١,٠٦	٥٨,٨٠	٦٣,٩٥	٣٦,٠٥
نجحت الدعاوى القضائية في الحد من التمر الوظيفي	٢,٣٦	١,٠٩	٤٧,٢٠	٥٣,٨١	٤٦,١٩
سوء توزيع مهام العمل: تقسيم مجحف للمهام الوظيفية- عدم إرجاع الفضل لصاحبه وإنما للإدارة وأو لجهة الإشراف على العمل- جحود وإنكار الإنجازات- تشوية السمعة- إصدار تعليمات عشوائية- القيام بأعمال خطيرة وغير امنه.	٣,٤٦	١,١١	٦٩,٢٠	٦٧,٩٢	٣٢,٠٨
تدهور التعاون والعمل كفريق.	٣,٤٧	١,١٨	٦٩,٤٠	٦٥,٩٩	٣٤,٠١
شكاوي من التفرقة.	٣,٢٣	١,٣٣	٦٤,٦٠	٥٨,٨٢	٤١,١٨
المتوسط العام	٣,١١	٠,٥٤	٦٢,٢٠	٨٢,٦٤	١٧,٣٦

يتضح من بيانات الجدول رقم (١) أن الاتجاه العام لآراء أغلبية عينة الدراسة يميل المحايدة في العبارات الدالة على التمر الوظيفي المتعلق بالعمل، حيث بلغت الأهمية النسبية ٦٢,٢٠% بمعامل اتفاق ٨٢,٦٤% ، فنجد ان العاملين بالشركة يعانون من سوء توزيع مهام العمل: تقسيم مجحف للمهام الوظيفية- عدم إرجاع الفضل لصاحبه وإنما للإدارة أو لجهة الإشراف على العمل- جحود وإنكار الإنجازات- تشوية السمعة- إصدار تعليمات عشوائية- القيام بأعمال خطيرة وغير امنه. وتدهور التعاون كفريق ،كما يعاني اغلبية عينة الى حد ما بالتكليف بأعمال دون مستوي قدراتهم وفي وقت قصير، وغير مفيدة، وتجاهل معايير وقيم وأخلاقيات العمل في إنجاز بعض الاعمال، وانها الى حد ما نجحت الدعاوى القضائية في الحد من التمر الوظيفي

جدول رقم (٢): آراء عينة الدراسة في التتمر الوظيفي الشخصي (ن = ٢٥٠)

معامل الاختلاف	معامل الاتفاق	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	
٤٢,٩٦	٥٧,٠٤	٥٤,٠٠	١,١٦	٢,٧٠	تهديد وضع الشخص: الحط من الكرامة الشخصية- خلق نكت للضحية- اعتداء بدني أو على الممتلكات الشخصية.
٤٤,٤٤	٥٥,٥٦	٥٤,٠٠	١,٢٠	٢,٧٠	السلوكيات: إيماءات غير ملائمة ووقحة.
٤٨,٢٥	٥١,٧٥	٤٥,٦٠	١,١٠	٢,٢٨	يشعر العمال بالثقة في التحدث عن السلوك غير اللائق
٢٧,٤٧	٧٢,٥٣	٧٢,٨٠	١,٠٠	٣,٦٤	أعى ضرورة الإبلاغ عن حالات التتمر بسبب خطورتها الصحية
٣٦,٩٩	٦٣,٠١	٦٣,٨٠	١,١٨	٣,١٩	تدهور الأخلاقيات
٣٨,٦٧	٦١,٣٣	٥١,٢٠	٠,٩٩	٢,٥٦	اعرف السلوكيات العدوانية الأخرى التي لا تعد تنمراً
٣٣,٥٣	٦٦,٤٧	٦٦,٨٠	١,١٢	٣,٣٤	دائماً ما أتعرض للإهانة والسخرية والإشاعات والأكاذيب من زملائي في العمل بهدف النيل مني
٣٠,٦٦	٦٩,٣٤	٧٢,٤٠	١,١١	٣,٦٢	التدخل في حياتي الشخصية ينعكس سلباً على أداء عملي
٤١,٥٨	٥٨,٤٢	٥٨,٢٠	١,٢١	٢,٩١	يدرك العمال أن التتمر لايسمح به في مكان العمل
٣٨,٣٩	٦١,٦١	٦٢,٠٠	١,١٩	٣,١٠	لا يؤخذ برأبي فيما يخص عملي
٣٨,٧١	٦١,٢٩	٦٢,٠٠	١,٢٠	٣,١٠	لتهجم اللفظي: الصراخ أمام الزملاء- النداء بالفاظ غير لائقة- تهديد لامانك- السخرية امام الزملاء
١٠,٩٦	٨٩,٠٤	٦٠,٢٠	٠,٣٣	٣,٠١	المتوسط العام

يتضح من بيانات الجدول رقم (٢) أن الاتجاه العام لآراء أغلبية عينة الدراسة يميل المحايدة في العبارات الدالة على التتمر الوظيفي الشخصي، حيث بلغت الأهمية النسبية ٦٠,٢٠% بمعامل اتفاق ٨٩,٠٤% ، فنجد ان العاملين بالشركة لديهم وعي بضرورة الإبلاغ عن حالات التتمر بسبب خطورتها الصحية، وان التدخل في الحياة الشخصية ينعكس سلباً على أداء العمل، وانه الى حد ما ترى الاغلبية من عينة الدراسة أنهم يتعرضوا للإهانة والسخرية والإشاعات والأكاذيب من الزملاء في العمل بهدف النيل منهم، وهذا يرجع للتدهور الاخلاق، وان الاغلبية ترى انه الى حد ما لا يأخذ بأرائهم فيما يخص العمل وانه الى حد ما يعلموا التهمج اللفظي والإيماءات غير الملائمة والوقحة، وتهديد وضع الشخص: الحط من الكرامة الشخصية- خلق نكت للضحية- اعتداء بدني أو على الممتلكات الشخصية، كما تعلم الاغلبية ان السلوكيات العدوانية الأخرى التي لا تعد تنمراً، كما يشعر البعض ان بالثقة في التحدث عن السلوك غير اللائق، والى حد ما يعلم الاغلبية أن التتمر لايسمح به في مكان العمل.

- نتائج أثر التتمر الوظيفي والشخصي على الأداء الوظيفي .

جدول رقم (٣): آراء عينة الدراسة في أثر التمر الوظيفي والشخصي على الأداء الوظيفي (ن=٢٥٠)

العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	معامل الاتفاق	معامل الاختلاف
يؤثر حجب المعلومات على الأداء بشكل واضح	٤,٢١	٠,٨٧	٨٤,٢٠	٧٩,٣٣	٢٠,٦٧
ضيق الوقت بسبب حادثة التمر وما بعدها	٤,٠٠	٠,٧٥	٨٠,٠٠	٨١,٢٥	١٨,٧٥
ضيق الوقت في تحاشي سلوكيات التمر	٣,٠٦	٠,٩٦	٦١,٢٠	٦٨,٦٣	٣١,٣٧
تخريك المنظمة عن كافة الموارد والأدوات لتقوم بواجباتك بطريقة جيدة	١,٨٦	٠,٩٩	٣٧,٢٠	٤٦,٧٧	٥٣,٢٣
تهديد وضعك الوظيفي: محاولات المستمرة لتقليل من عملك- نقد غير عادل ورقابة غير مريحة في العمل- محاولات مستمرة لسخرية أمام الزملاء	٣,٥٤	١,٠٤	٧٠,٨٠	٧٠,٦٢	٢٩,٣٨
المتوسط العام	٣,٣٣	٠,٤٩	٦٦,٦٠	٨٥,٢٩	١٤,٧١

أن الاتجاه العام لآراء أغلبية عينة الدراسة يميل المحايدة في العبارات الدالة على أثر التمر الوظيفي والشخصي على الأداء الوظيفي، حيث بلغت الأهمية النسبية ٦٦,٦٠% بمعامل اتفاق ٨٥,٢٩%، فنجد أن العاملين بالشركة يرون ان التمر الوظيفي والشخصي يؤثر على الأداء بشكل واضح، وضيق وقت العمل وتهديد الوضع الوظيفي.القرار: تم قبول فرض الدراسة القائل بوجود أثر ذو دلالة احصائية لتكاليف التمر الوظيفي على الأداء الوظيفي

٤- نتائج أثر التمر الوظيفي والشخصي على معدل دوران العمل

جدول رقم (٤): آراء عينة الدراسة في أثر التمر الوظيفي والشخصي على معدل دوران العمل (ن=٢٥٠)

العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	معامل الاتفاق	معامل الاختلاف
ارتفاع معدل الدوران الوظيفي	٤,٠٢	٠,٨٨	٨٠,٤٠	٧٨,١١	٢١,٨٩
تغير في الوظائف لتجنب المتتمر	٤,٠٦	٠,٩٣	٨١,٢٠	٧٧,٠٩	٢٢,٩١
ربما أبحث عن وظيفة جديدة بدلاً من كتابة التقرير عن حادثة التمر	٢,٧٢	١,٢٥	٥٤,٤٠	٥٤,٠٤	٤٥,٩٦
عثر على الضحية على عمل أفضل	٢,٧١	١,١٨	٥٤,٢٠	٥٦,٤٦	٤٣,٥٤
الضحية تركت العمل بإرادتها	٣,٤٠	١,١٥	٦٨,٠٠	٦٦,١٨	٣٣,٨٢
المتوسط العام	٣,٣٨	٠,٥٩	٦٧,٦٠	٨٢,٥٤	١٧,٤٦

أن الاتجاه العام لآراء أغلبية عينة الدراسة يميل المحايدة في العبارات الدالة على أثر التمر الوظيفي والشخصي على معدل دوران العمل، حيث بلغت الأهمية النسبية ٦٧,٦٠% بمعامل اتفاق ٨٢,٥٤%، فنجد ان العاملين بالشركة يرون ان التمر الوظيفي والشخصي يسبب الى حد ما تغير في الوظائف لتجنب المتتمر والبحث عن وظيفة جديدة بدلاً من كتابة التقرير عن حادثة التمر. القرار: تم قبول فرض الدراسة القائل بوجود أثر ذو دلالة احصائية لتكاليف التمر الوظيفي على معدل الغياب

الهادي شهر: توصيات الدراسة

نظرًا لأن هذا الموضوع يغطي بشكل أساسي أثر تكاليف التمر الوظيفي على البيئة الإدارية بالتطبيق على بعض شركات الأسمنت المصرية، فقد تم التركيز بشكل أقل على القواعد واللوائح الحكومية بشأن هذه القضية الحساسة. على الرغم من أن حكومة المصرية قد أقرت قوانين مختلفة، ومع ذلك، فإن العديد من المنظمات لم تأخذ هذه القضية على محمل الجد. تقتصر المنظمات إلى صنع السياسات المناسبة بشأن هذه المسألة. على الرغم من أن التمر الوظيفي والإجراءات المتخذة بشأن هذه القضية قد أضيفت في دليل السياسات التنظيمية إلا أنها تقتصر إلى التنفيذ، ويوصى بشدة أن تتخذ المنظمات إجراءات استباقية للتخلص من هذه المشكلة. هناك حاجة لإتخاذ إجراءات صارمة ضد المتتمرين بغض النظر عن التصنيف الذي ينتمي إليه في المنظمة. يحتاج قسم الموارد البشرية في الشركات الأسمنت إلى إسناد مهام الاستشارة للأفراد الذين ستكون مسؤوليتهم هي التفاعل مع الموظفين ومناقشة مشاكلهم، سيكون ممثلو الموارد البشرية مسؤولين ليس فقط عن طرح الاستفسارات والقضايا ولكن تقديم الحلول للتمر الوظيفي

توصيات للعمل: وفقًا لنتائج الدراسة ، فيما يلي التوصيات العامة التي تستند إلى أهداف محددة تم تقديمها بشكل خاص إلى شركات الإسمنت المصرية:

- 1-مراجعة هيكلية الموارد البشرية والقيادة خاصة على مستوى المناطق والمقاطعات
 - 2-إجراء دورات تدريبية وورش عمل وندوات منتظمة لتدريب الموظفين على تأثير التمر الوظيفي على تطوير البيئة الإدارية.
 - 3-تطوير إطار عمل لهيئة خبراء خارجية للتحقيق في الادعاءات الخطيرة بالتمر والمضايقة بين الموظفين.
 - 4-تقديم جوائز للموظفين الجدد تقديرًا لمساهمة الموظفين في فئات الابتكار والتميز وعيش القيم والسلوكيات الإيجابية في البيئة الإدارية.
 - 5-تطوير جديد لترسيخ السلوكيات القيادية.
 - 6-تطوير برنامج ثقافي جديد يغطي السلوكيات البناءة، وبناء المرونة الشخصية وتطوير القدرة على الوعي الذاتي وتحقيق الذات.
 - 7-يجب منح الموظفين بيئة موثوقة حيث يمكنهم مشاركة مشاكلهم وقضاياهم علانية مع التسلسل الهرمي الخاص بهم
 - 8-يجب أن تفعله أي منظمة هو صياغة القوانين واللوائح داخل الشركة ضد أعمال التمر في مكان العمل.
 - 9- يجب التأكد من أن القوانين المصاغة يتم تنفيذها بشفافية.
 - 10-يجب أن تشارك المنظمة في الفحص الدوري لمثل هذه القضايا
 - 11-يجب تعليم الموظفين في جلسات التوجيه والروتينية التي يمكنهم رفع دعوى قضائية ضد الشخص المتورط (المتتمر) بشكل مباشر أو غير مباشر في التمر في مكان العمل.
- إذا واجهوا أي شكاوى أو قضايا ضد موظف، فيجب اتخاذ إجراء غير متحيز ضده. كلما تم تقليل حادثة التمر الوظيفي إلى الحد الأدنى كلما كان التقدم المالي ممكنًا

المراجع

- Adams .Andsias & Crawford : bullying at work London virago ,(1992) .
- Andra Gumbus , bridget M.lyons: “Workplace harassment, the social costs of bullying” Sacred heart university , Volume: 8(5)١٢ -٢٠١١ pp. 73-75
- Ball, J. and Pike, G. (2004). Stepping stones: results from the RCN membership survey 2003, London: Royal College of Nursing.
- Berks, Louw, Oosthuizen, Amos, Zindiye, Kloppe: “Management” Book’s Editors: Louw, Staude, published 2004
- boardroom: Strategies for survival. Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Canada Safety Council : Bullying in the Workplace , may 6,2006 from WWW.safety council.org /info/OSH/bullies.html
- Cooper, C. and Dewe, P. (2008), Well-being - absenteeism, presenteeism, costs and challenges, Occupational Medicine, 58, 8, pp. 522-524
- Cooper, C. L., Liukkonen, P. and Cartwright, S. (1996). Stress prevention in the workplace. Assessing the costs and benefits for organisations. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Cortes, Bright, and Hartmann: ”Principles of Management” University of Minnesota, March 2019
- Cullinan, M , Hodgins , Hogan, and L . Purcell:” “The Value of Lost Productivity From Workplace Bullying in Irland. “Occupational medicine, 2020, P 252
- Daniel, B. Workplace bullying: A communication perspective. Doctoral dissertation, Florida State University, Tallahassee. (2004)
- Fang, Het,al” Depressive symptoms and workplace-violence-related,risk factors among otorhinolaryngology nurses and physicians in northern China: A cross-sectional study. British Medical Association Journals, 8(1) ,2018
- Faran Robert: “Impact of Workplace Bullying on Job Performance and Job Stress” Journal of Management Info, Vol.5, No.3, Septmber 2018.
- Ferreira, A.I., da Costa Ferreira, P., Cooper, C. L., Oliveira, D.. How daily negative affect and emotional exhaustion correlates with work engagement and presenteeism constrained productivity. International Journal of Stress Management, 26, (2019)pp. 261–271.
- Glabek, M., Skogstad, A. and Einarsen, S. (2015), Take it or leave: a five-year prospective study of workplace bullying and indicators of expulsion in working life, Industrial Health, 53, 2, pp. 160-170
- Hoel, H., Faragher, B. and Cooper, C.L. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not equally damaging. British Journal of Guidance and Counselling, 32, 3, 367-387
- Hoel. H. and Lewis, D. (2008), Dignity at Work: The Costs of Workplace Bullying, Dignity at Work Partnership, London.

<https://cenera.ca/workplace-bullying-causes-effects-and-prevention>

<https://en.wikipedia.org/wiki/Bullying>,

<https://olweus.sites.clemson.edu>

ILO (2002). Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector, Geneva: International Labour Office.

Janet Flower : Financial Impacts of Workplace Bullying” CLEARWATER, FLA., OCT. 16, 2017

Judge, T. A. & Klinger, R. “Job satisfaction: Subjective well-being at work”. In R. Larsen (Ed.), The science of subjective well-being, New York: Guilford Press(2007). (pp. 393-413)

Judith , Lym Fisher: IBID 2008

Khalida Nasseem et, al: “Presentism as a Consequence Of Workplace Bullying Mediating Role of Emotional Exhaustion and Moderation of Climate for Conflict Management” Journal of Commerce and Social Sciences Pakistan, Vol 14 (1), 2020.

Kitt, J. (2004, May 12). Workplace bullying: An overview. The Mandate Trade Union

Kivimäki, M., Elovainio, M. and Vahtera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. Occupational and Environmental Medicine, 57:656-660.

Lee, R. & Brotheridge, C: When prey turns predatory: Workplace bullying as a predictor of counter aggression/bullying, coping and well-being; European Journal of work and organizational Psychology, 15 (3),2006, 352-377.

Lewis, D. & Gunn, R.” Workplace bullying in the Public Sector: Understanding the racial dimension” Public Administration, 85, (3), (2006),pp. 641-665.

Leymann, H. 1996, The content and development at work, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2): 165-184

Likert, Rensis (1932). "A Technique for the Measurement of Attitudes". Archives of Psychology. 140: 1-55.

Malone .L :”Calling it Qutis” OC Metro, November 33, ,2006), P42..

McTernan, W.P., Dollard, M.F. and LaMontagne, A.D. (2013), Depression in the workplace: An economic cost analysis of depression-related productivity loss attributable to job strain and bullying. Work and Stress, 27, 4, p.321-338

Middleton-Moz, J., & Zadawski, M. (2002). Bullies: From the playground to the

Namie .G& Namie R:”Workplace Bullying and Trauma Institute” May 9,2006, from www.bullyinginstitute.org .

Olweus D:Bullying at school : what we know and what we can do in p.k smith et.al (EDS) the rapture of school : Across-national perspective London , Routledge(1999).

IMPACT OF WORKPLACE BULLYING COSTS ON THE ADMINISTRATIVE ENVIRONMENT BY APPLYING TO SOME EGYPTIAN CEMENT COMPANIES: A FIELD STUDY

Samah M. F.⁽¹⁾; Amr H. Abd Elbar⁽²⁾; Basant A. El Zayady⁽²⁾
and Ahmed F. Hany⁽³⁾

1) Post Grad. Student, Faculty of Environmental Studies and Research, Ain Shams University 2) Faculty of Commerce, Ain Shams University 3) Faculty of Environmental Studies and Research, Ain Shams University

ABSTRACT

Workplace bullying has become a very costly problem; it has a detrimental effect on employees, so that workplace bullying behaviors cannot be ignored. However, few studies have examined its impact on employees in Egypt. The present study aims to track the effects of bullying costs on both the victim and the institution, especially on the organizational environment in which bullying occurred. Quantitative research methods were used and the survey was distributed on Egyptian cement companies. It also explores the impact of workplace bullying on employee health, job satisfaction, productivity, and work turnover rate, and the absenteeism rate of employees, which ultimately accounts for its impact on costs and profitability. Quantitative approach is the most appropriate way to study, if the organizational culture and environment do not restrict such behavior – which may affect employee morale, and it is difficult to identify the bully directly, because harassment and bullying behaviors, career usually occurs in secret, and many times out of sight – the company may face long-term financial losses, as the study has proven that a negative work environment leads to a decrease in employee productivity. The correlation analysis also showed that aggressive behavior has an impact on job performance, and work turnover rate, absenteeism rate, productivity and job satisfaction. The current study focuses on an opportunity for them to understand the concept of occupational bullying behaviors and its forms, and a survey of Khans is used to analyze the closed questionnaire data s that were collected through the questionnaire by SPSS using descriptive analysis and multiple regression coefficient analysis to find out the effect of the independent variables affecting the dependent variable, and the statistical method of the simple correlation coefficient was used to know the strength and direction of the relationship between the variables of the study. The purpose is to survey a different group that consists of multiple members and sites of cement companies with different organizational cultures. Results of current research indicate that the practice of bullying is very common in Egyptian cement companies, and the results of the questionnaire showed the most important obstacles and their impact on the administrative environment.

The study concluded: There is a statistically significant effect of the costs of workplace bullying on the administrative environment. The following sub-hypotheses branch out from it.

There was a statistically significant effect of the costs of workplace-related bullying on the administrative environment. There was a statistically significant effect of the costs of personal occupational bullying on the administrative environment. There was a statistically significant effect between the total measure of workplace bullying costs on the total measure of the administrative environment.

Keywords: workplace bullying - productivity - job performance - job satisfaction - administrative environment - costs.