

## *The impact of drug-addicted workers on decreased job performance: A survey study of a sample of workers in selected ministries in Baghdad*

Naghm H. Neama<sup>1</sup>, Alaa A. Ghaleb<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> College of business economics, Al-Nahrain university, Baghdad, Iraq

<sup>2</sup> College of administration & economics, University of Baghdad, Baghdad, Iraq

### **Article information:**

Received: 23-09- 2024  
Revised: 05-10- 2024  
Accepted: 07-10- 2024  
Published: 25-10- 2024

### **\*Corresponding author:**

Alaa A. Ghaleb  
[alaa.abdulkareem@coadec.uo.baghdad.edu.iq](mailto:alaa.abdulkareem@coadec.uo.baghdad.edu.iq)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### **Abstract:**

The study aimed to know the role of drug-addicted workers in reducing job performance in its dimensions (non-adherence to work hours, misconduct, and low employee productivity). To achieve the study objectives, the descriptive analytical approach was adopted. A questionnaire consisting of (31) paragraphs was developed, and a random sample was drawn so that the study sample consisted of (146) workers in a selected ministry from Baghdad (Ministry of Higher Education, Ministry of Health, Ministry of Environment, Ministry of Planning). The descriptive analytical approach was relied upon, and the results were analysed using the (SPSS) program and descriptive statistics tools. It was concluded that most of the sample members agreed that workers in the ministries surveyed have low drug use and that the job performance of workers in the ministries is good due to the low drug use by workers and that drug-addicted workers cause a decrease in job performance and that this decrease is reflected in the form of frequent absence, misconduct, and low productivity. The most prominent recommendations were the need to conduct awareness courses and implement programs to eliminate addiction in the workplace.

**Keywords:** drug addicted workers, decreased job performance, lack of commitment to work and misconduct, decreased employee productivity.

### **Conclusions:**

1. The study found that most participants agreed that substance use among workers in the surveyed ministries is low, and many suffer from chronic diseases due to a lack of health awareness.
2. Employees in these ministries generally adhere to regulations and exhibit socially acceptable behavior.
3. The results indicate that employee job performance is good, partly due to the low levels of substance use.
4. Most employees are committed to their work and only take leave in urgent situations.
5. Employees are well-mannered in the workplace.
6. They complete assigned tasks without hyperactivity from substance use.
7. Substance-using employees showed decreased job performance, manifesting as frequent absences, misconduct, and reduced productivity.

## تأثير العاملين المتعاطين على انخفاض الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في وزارات مختارة في بغداد

نغم حسين نعمة<sup>1</sup>، الاء عبد الكريم غالب<sup>2\*</sup>  
<sup>1</sup> قسم اقتصاديات ادارة الاستثمار والموارد، كلية اقتصاديات الاعمال، جامعة النهريين، بغداد، العراق  
<sup>2</sup> قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد، العراق

### المستخلص:

هدفت الدراسة إلى معرفة الدور الذي يحدثه العاملين المتعاطين على انخفاض الاداء الوظيفي بأبعاده (عدم الالتزام بالاداء، وسوء السلوك الوظيفي، و انخفاض إنتاجية الموظف)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي تم تطوير استبانة مكونة من (31) فقرة، وتم سحب عينة عشوائية بحيث تكونت عينة الدراسة من (146) من العاملين في وزارة مختارة من بغداد (وزارة التعليم العالي، وزارة الصحة ، وزارة البيئة ، وزارة التخطيط) ، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، وتحليل النتائج بالاعتماد على برنامج (SPSS) وادوات الاحصاء الوصفي ، وتم التوصل الى ان اغلب افراد العينة اتفقوا بان العاملين في الوزارات المبحوثة تعاطيهم منخفض وان الأداء الوظيفي لدى العاملين في الوزارات هو أداء جيد بسبب انخفاض التعاطي من قبل العاملين وان لعاملين المتعاطين يحدثون انخفاضاً في الأداء الوظيفي وان هذا الانخفاض ينعكس على شكل تغيب متكرر وسوء السلوك وانخفاض الإنتاجية ، وكانت ابرز التوصيات ضرورة اجراء دورات توعوية وتطبيق برامج القضاء على الإدمان في مكان العمل .

**الكلمات المفتاحية:** العاملين المتعاطين، انخفاض الاداء الوظيفي، عدم الالتزام بالاداء وسوء السلوك الوظيفي، انخفاض إنتاجية الموظف.

### معلومات البحث:

- تاريخ استلام البحث: 2024-09-23
- تاريخ ارسال التعديلات: 2024-10-05
- تاريخ قبول النشر: 2024-10-07
- تاريخ النشر: 2024-10-25

### \*المؤلف المراسل:

الاء عبد الكريم غالب  
[alaa.abdulkareem@coadec.uobaghdad.edu.iq](mailto:alaa.abdulkareem@coadec.uobaghdad.edu.iq)



هذا العمل مرخص بموجب  
المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0  
دولي (CC BY 4.0)

## 1. المقدمة:

تعد العقاقير من مواد يمكن أن تزود الجسم بالعناصر الغذائية إلى جانب الطعام، وقد تؤدي إلى تغييرات فسيولوجية عند استنشاقها أو حقنها أو تخزينها أو تناولها. ومع ذلك، هناك فرق بين الاستخدام العادي للعقاقير وإساءة استخدامها. إساءة استخدام العقاقير وتشير إلى استخدام مواد غير مشروعة قد تضر بصحة المستخدم أو الآخرين وتسبب اضطراباً في سلوكياته في حياته الاعتيادية وحياته مهنية التي من المحتمل ان يسبب الإدمان سلوكيات غير محسوبة تؤثر في الأداء الوظيفي نتيجة لعدم قدرة المتعاطي على الالتزام بالاداء وتسببه لمشكلات مع زملائه واقتعال الصراعات وانخفاض مستوى إنتاجيته بسبب الحالة الصحية المتردية نتيجة للإدمان على العقاقير ومواد أخرى، وتألقت الدراسة الحالية من أربعة محاور تكون المحور الأول من منجحية البحث والمحور الثاني الاطار النظري والمحور الثالث الاطار العملي واختمت الدراسة بالمحور الرابع المتمثل بالاستنتاجات والتوصيات .

## 2. منهجية الدراسة

### 2.1. مشكلة الدراسة

يؤدي تعاطي غير المشروع من قبل العاملين إلى العديد من الآثار الجسدية السلبية قصيرة وطويلة الأمد مثل الهلوسة وفقدان لاتزان في مكان العمل وفي الحالات الشديدة حتى الوفاة بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي التعاطي أيضاً إلى إلحاق ضرر بالمنظمة وموظفيها. تمثل آثار التعاطي في مكان العمل في تقليل حجم القوى العاملة وزيادة التغيب وفقدان الإنتاجية، وانطلاقاً فيما ورد من مشكلة الدراسة المتمثلة في التساؤل الرئيسي التالي: ما تأثير العاملين المتعاطين في انخفاض الاداء الوظيفي للعاملين في وزارات مختارة في بغداد؟ وتتفرع منها التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما مستوى اهتمام الوزارات بمتغيرات وأبعاد الدراسة المتمثلة بـ (العاملين المتعاطين، ضعف الاداء الوظيفي).

2. هل يوجد تأثير للعاملين المتعاطين في الاداء الوظيفي للوزارات مجال الدراسة.

### 2.2. أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة الحالية كونها من الموضوعات التي نالت العديد من إسهامات البحوثية المعاصرة في متغيرات الدراسة المتمثلة بالعاملين المتعاطين، ضعف الاداء الوظيفي وكما يأتي:

1. متغيرات الدراسة (العاملين المتعاطين، ضعف الاداء الوظيفي) والتي تعد إضافة معرفية لحدود متغيرات الدراسة.

2. تساهم الدراسة في توجيه الإدارات العليا في الوزارات المبحوثة بضرورة الاهتمام بموضوع العاملين المتعاطين وإيجاد الوسائل لتقليل مثل هذه الظاهرة وعلاجها لتحسين الاداء الوظيفي.

3. بناء قاعدة فكرية ومعرفية قد يستطيع الباحثين الآخرين الاستفادة منها كإطار مرجعي.
4. تعد من الدراسات النادرة حسب علم الباحثان التي تناولت موضوع الإدمان في المنظمات.

### 2.3. أهداف الدراسة

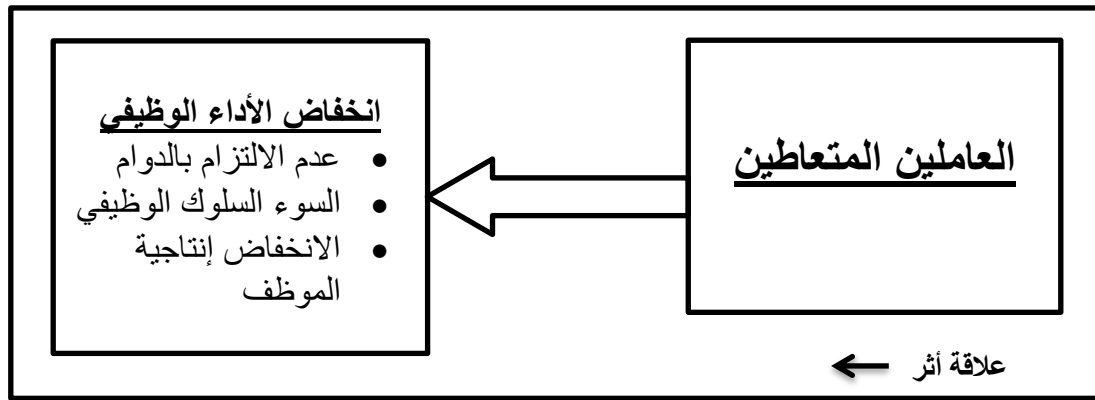
تسعى الدراسة الى تحقيق الأهداف الأتية:

1. تحديد مستوى توافر متغيرات الدراسة (العاملين المتعاطين، ضعف الأداء الوظيفي) في وزارات مجال الدراسة.
2. تحديد تأثير العاملين المتعاطين في ضعف الأداء الوظيفي وأبعاده (عدم الالتزام بالادوام، وسوء السلوك الوظيفي، وانخفاض إنتاجية الموظف) في ضوء إجابات عينة الدراسة.
3. تساعد الاستنتاجات التي تتوصل اليها الدراسة في نشر الوعي حول اثار الإدمان على العاملين وتحديد مسببات ضعف الأداء الوظيفي.

### 2.4. منهج الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي في وصف واختبار الفرضيات. حيث يستخدم لوصف البيانات المتعلقة بعينة الدراسة (المنهج الوصفي). ويستخدم في تحليل البيانات وإيجاد العلاقة بين المتغيرات والهدف منه دعم وتمكين الدراسة بالمعرفة العلمية المطلوبة.

### 2.5. المخطط الفرضي للدراسة



الشكل (1) مخطط الدراسة الفرضي

### 2.6. فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعاملين المتعاطين في ضعف الاداء الوظيفي. وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:
- أ. الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعاملين المتعاطين في عدم الالتزام بالادوام.
  - ب. الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعاملين المتعاطين في سوء السلوك الوظيفي.
  - ت. الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعاملين المتعاطين في الانخفاض إنتاجية الموظف.

### 2.7. أدوات الدراسة

- من أجل تحقيق أهداف الدراسة الحالية وتغطية الجانب النظري والميداني اعتمدت الباحثان على مجموعة مختلفة من الأدوات كما يلي:
1. أدوات الجانب النظري: اعتمدت الباحثان على مصادر متنوعة متمثلة بالكتب الأجنبية والعربية، الاطاريح والرسالة الأجنبية والعربية، والمجلات والدوريات المنشورة في المجلات العالمية والعربية الرصينة، مواقع الكترونية مختلفة.
  2. أدوات الجانب العملي: تم جمع المعلومات الخاصة بالجانب العملي من خلال المقابلات الشخصية والاستبانة، وتضمنت الاستبانة محورين متمثلة بالآتي:

- المحور الأول: يتضمن المتغير المستقل الثاني (العاملين المتعاطين).
- المحور الثاني: يتضمن المتغير التابع (ضعف الاداء الوظيفي) وابعاده الفرعية الثلاثة.

### الجدول (1) هيكلية استبانة الدراسة والمصادر المعتمدة في قياسها

المحور	المتغيرات الدراسة	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	مصادر المقياس المعتمدة
المحور الأول	العاملين المتعاطين		11	(Shah, 2018)
المحور الثاني	ضعف الاداء الوظيفي	عدم الالتزام بالادوام	5	(Njoki, 2019)
		السوء السلوك الوظيفي	5	
		الانخفاض إنتاجية الموظف	5	

## 2.8. مجتمع وعينة الدراسة

اختارت الباحثتان مجتمع الدراسة والمكون من وزارات مختارة في مدينة بغداد (وزارة التعليم العالي، وزارة الصحة، وزارة البيئة، وزارة التخطيط)، وتم استخدام طريقة تحديد حجم العينة بالمعادلة المستندة على عدد فقرات المتغيرات البحث: اذا اشارت (الطائي، 2017: 147)، وكالاتي:

$$\text{حجم العينة} = \text{عدد فقرات المتغيرات الكلية} \times \text{متوسط عدد فقرات الابعاد} \times 100\% \\ \text{حجم العينة} = 31 \times 4.5 \times 100\% = 139.5 \text{ فردا.}$$

والسبب في اختيار نسبة (100%) يعود الى ان المجتمع ذو الاستجابة جيدة، وتم توزيع (150) استبانة تم استرداد (145) استبانة وبلغت الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي (142) استبانة.

## 3. الإطار النظري

### 3.1. العاملین المتعاطين

#### 3.1.1. مفهوم العاملین المتعاطين

يعرف التعاطي بأنه تناول مادة تؤثر على الجهاز العصبي المركزي ويسبب تعاطيها تحدث تغيرات في وظائف المخ، تشمل هذه التغيرات تنشيطاً أو اضطراباً في مركز المخ المختلفة تؤثر على مراكز الذاكرة والتفكير والتركيز واللمس والشم والبصر والتذوق والسمع والإدراك والنطق (علي، 2022: 492)، بموجب المادة 24 (1) من قانون السلامة والصحة المهنية لعام 1994 الصادر عن إدارة السلامة والصحة المهنية، تنص على أن "الموظف ملزم بالاعتناء المعقولة بسلامته وصحته والأشخاص الآخرين الذين قد يتأثرون بأفعاله في العمل". وهذا هو السبب في أنه لا يُفترض أن يتناول الموظفون أو يستنشقون أو يحقنون المخدرات في أجسامهم لأنها قد تكون ضارة بصحتهم وصحة الآخرين، هناك ستة أنواع من المخدرات التي يتم تصنيفها بموجب قانون السلامة والصحة المهنية لعام 1994، والتي يمكن تسميتها بالمخدرات غير المشروعة. هذه هي المواد الأفيونية التي تشمل الأفيون والهيريون والمورفين والكودايين وما إلى ذلك، والقنب بما في ذلك الغانجا والماريجونان، والمهدئات والمنشطات (مثل الكوكايين والأمفيتامين)، والمهلوسات (LSD) والمخدرات المصممة الأخرى مثل الإكستاسي (MDMA) هذه هي المخدرات التي من شأنها أن يكون لها أكبر الآثار السلبية على الشخص نفسه ومن حوله (Glass, 2016:53).

#### 3.1.1. أسباب ادمان العاملین

ومن اسباب ادمان العاملین (محمد، 2023: 744):

1. الفضول وحب التجربة.
2. اسباب تعود للمجتمع الوسط الذي يعيش فيه إذا كان فوضوي وفيه تساهل وضعف رقابة في استخدام العقاقير المخدرة وتوفر مواد الإدمان عن طريق المهربين وغياب التوعية التربوية والاعلامية.
3. أسباب تتعلق بالأسرة كالإهمال وعدم رقابة الأسرة لأبنائها والمشاكل والعنف والقسوة على الأبناء والتفكك الاسري، القوة السيئة من قبل الوالدين، وادمان أحد الوالدين، أو كثرة تناول الوالدين للعقاقير.
4. أسباب تتعلق بالفرد ذاته كالحالة النفسية والاجتماعية للفرد المدمن وسمات الشخصية وغيرها.

### 3.1.3. أعراض تعاطي المخدرات

بالنسبة لأصحاب العمل أو زملاء العمل الآخرين، سيكون من الجيد معرفة العلامات والأعراض عندما يستخدم موظفهم أو زميلهم المخدرات. الأعراض الشائعة هي نوبة الهلع، وعدم وضوح الرؤية، وعدم ثبات المشية، والخوف، والتعرق المفرط، والتهيج، والضعف، وزيادة معدل ضربات القلب. في الحالات الأكثر شدة، يمكن أن يؤدي ذلك إلى أعراض واضحة مثل جنون العظمة والأوهام إذا كان الموظف يعاني من هذه الأعراض أو العلامات، فقد يكون ذلك بسبب تعاطي المخدرات غير المشروعة، ولكن قد يكون أيضاً بسبب مرض آخر، وبالتالي، من الجيد مراقبة هذه العلامات والأعراض ولكن من المهم أيضاً أن نضع في الاعتبار التحقق أولاً قبل تقديم أي ادعاءات أو اتهامات (Gurney et al, 2014: 58). ولا يؤثر هذا الخطر على الشباب العاطلين عن العمل فحسب، بل يؤثر أيضاً على البالغين العاملين في القطاع العام والجهات الفاعلة غير الحكومية. إن ظاهرة تعاطي المخدرات والمواد المخدرة تشكل تهديداً كبيراً للتنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ولها آثار على الاستقرار الاجتماعي للبلاد. إن تعاطي المخدرات والمواد المخدرة يخلق صعوبات اجتماعية واقتصادية، ويولد اليأس الذي يؤدي إلى ارتفاع معدلات العنف والجريمة ويقلل من الموارد البشرية والمادية المتاحة (Konchellahm 2016: 56).

### 3.2. الأداء الوظيفي

#### 3.2.1. مفهوم الأداء الوظيفي

لقي الأداء الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة وقد اجمع الكثير إن الاهتمام بأداء الفرد وتوفير بيئة مناسبة له غاية كل منظمة للوصول مع العوامل الأخرى نحو تحقيق الأهداف، ذلك إن أداء الفرد أصبح عامل الحسم لدى المنظمات ذات الأداء العالي بسبب التقارب في إمكانية الحصول على كل الموارد الأخرى وان ما يميز منظمة على أخرى هو كفاءة وفاعلية القوى البشرية التي تملكها (عبد الرحمن، 2022: 597) يبين (Ivancevich et al, 2011: 182) هو مجموعة السلوكيات و الافعال المتعلقة بعمل الموظف مصممة لتحقيق اهداف المنظمة" كما اوضح (Li, 2011: 248) هو تقديم خدمات وافكار تتميز بالحدثة والإبداع والأصالة في مجال تخصصهم الأمر الذي يساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف عالية المستوى يضاف الى الميزات التنافسية للمنظمة، وأشار (2017:67) (Ramawickrama et al)، بأنه مدى تنفيذ الواجبات والمسؤوليات؛ وأشار لوجود معيارين رئيسيين لقياس الأداء

5. يتطلب تحسين الأداء تجمع العمال في فئات بناءً على التماثل في واجباتها ومسؤولياتها لمساعدة المشرفين على توزيع العمل على نحو منظم فضلاً عن مساعدة العاملين على معرفة واجبات ومسؤوليات وظائفهم ثم معرفة المطلوب منهم أدائه.

### 3.2.4. أنواع الاداء الوظيفي

يمكن تصنيف انواع الاداء الوظيفي الى:

1. اداء المهام: الذي يشير إلى المهارات والمعرفة الفنية اللازمة لإنتاج السلع أو الخدمات من خلال العمليات الفنية الأساسية للمنظمة أو عندما يفي الموظف بمتطلبات دوره ويحقق أهداف المهام فهو السلوكيات التي ترتبط بشكل مباشر أو بالتحديد بمهام الوظيفة التي يمكن أن تساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في جوهر عمل المنظمة وان قياس هذا النوع من الاداء يتم من خلال جودة العمل وكمية العمل وسرعة العمل والقدرة على إنجاز المهام» والوفاء بمتطلبات الوظيفة.

(Bryan & Vitello-Cicciu, 2022: 42)

2. الاداء السياقي: يوضح سلوكيات الموظفين التي تسهل السياق التنظيمي والاجتماعي والنفسي الذي يتم فيه تنفيذ المهام الفنية الرئيسية. فهو يعكس سلوكيات ثقافة المنظمة ومناخها والسياق التي يتم فيه تنفيذ المهام الوظيفية» فضلاً عن التطوع للعمل الاضافي والحماسة ومساعدة الاخرين من زملاء العمل ودعم المنظمة والدفاع عنها أداء المهام والاداء السياقي مثل التفاني في العمل والمساعدة الشخصية بشكل فريد في الاداء الوظيفي العام في الوظائف الإدارية. إذ تميل القدرات والمهارات الفنية الى تحقيق أداء المهام بينما تميل العوامل الشخصية والعوامل ذات الصلة بالمواطنة التنظيمية الى تحقيق الاداء السياقي. (Nam & Park, 2019: 140).

### 3.2.4. ابعاد الاداء الوظيفي

1. **عدم الالتزام بالاداء:** تشير الدراسات التي أجريت إلى أنه مع ارتفاع تعاطي المخدرات، من المرجح أن يتغيب العاملين عن أماكن عملهم وأن العمال الذين يستخدمون الكحول والمخدرات الأخرى من المرجح أن يجلبوا مشاكلهم الشخصية إلى أماكن عملهم. تظهر الدراسات أن 80% من متعاطي المخدرات يسرقون من أماكن عملهم بينما يعد تعاطي المخدرات السبب الرئيسي الثالث للعنف في أماكن العمل. ومن المعروف أن تعاطي الكحول والمخدرات يزيد من معدل غياب العمال ومعدلات الدوران: Njoki, 2019 (23) كان احتمال غياب متعاطي المخدرات ضعف احتمال غياب غير متعاطي المخدرات. وخاصة بالنسبة للعاملين الذكور مقارنة بمتعاطي المخدرات الإناث. وتشير التقديرات إلى أن 7.400.000 يوم عمل ضاع بسبب تعاطي المخدرات. كما تم التكهّن بأن العدد الفعلي قد يكون أكبر من ذلك بكثير لأن معظم حالات تعاطي المخدرات غير المشروعة لم يتم الإبلاغ عنها وهذا يوضح أن عددًا كبيرًا من المنظمات تعاني من انخفاض محتمل في إنتاجية العمل بسبب تعاطي المخدرات غير المشروعة، دون أن تعلم بذلك (Shah, 2018: 117).

الوظيفي هما : كمية العمل ونوعية العمل ، وأشار (Darvishmotevali & Ali, 2020:3) بأنه قدرة الموظف على تحقيق توقعات المنظمة ، وأوضح (Armstrong, 2021:195) بكون الأداء يمكن ان يعني فقط النواتج أي النتائج التي تم الحصول عليها، وعرفه (Wang & Park, 2022) (3) هو المحصلة الناتجة لمجموعة من المهارات المستخدمة من العامل التي تساهم في انجاز المهام الروتينية المكلف بها، استنادا مما سبق تعرف الباحثان الاداء الوظيفي هو النشاط الذي يمكن بواسطة إتمام العامل الهدف وفق ما مطلوب منه.

### 3.2.2. أهمية الاداء الوظيفي

تكمن أهمية الاداء الوظيفي بالآتي (Omotayo, 2015: 68) :

1. تساهم عملية تحسين الاداء الوظيفي في تعزيز وزيادة قيمة المخرجات مقارنة بكلفة المدخلات المستخدمة.
2. تقوم عملية تحسين الاداء الوظيفي بدور بارز في تحقيق الاهداف التي تستمر في خدمة الافراد وذلك من خلال توفير السلع والخدمات أسعار منخفضة.
3. مواجهة التحديات التي تقابلها المنظمة والمتمثلة في الصراع من أجل البقاء من خلال زيادة قدرتها التنافسية مع المنظمات الأخرى فضلاً عن ضمان ديمومة النمو لها.
4. رفع كفاءة الاداء الوظيفي على مستوى المنظمة له مردود إيجابي ويتجلى ذلك من خلال إمكانية المنظمة تحقيقاً فائضاً تم استثماره أو توزيعه على أعضائها بموجب سياسة المنظمة.
5. إن عملية رفع مستوى الاداء الوظيفي في المنظمة من أهم الواجبات التي تعتني بها الإدارة لزيادة الإنتاجية التي تؤدي إلى تحقيق فوائد عديدة ومن خلال ما سبق يمكن القول إن الاداء الوظيفي يعتبر من المرتكزات الأساسية لوجود المنظمة وذلك لارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة من مرحلة الظهور إلى مرحلة الريادة حيث إن تطور المنظمة يؤثر على ادائها الفعال في مرحلة نمو لأخرى إنما يعتمد أساساً على مستوى الاداء فيها.

### 3.2.3. عناصر تحسين الاداء الوظيفي

تقوم فكرة تحسين الاداء على أساس علاج القصور والانحراف في الاداء الفعلي عن الاداء المستهدف والتي قد تعود الى أي من عناصر الاداء الوظيفي التالية (يوسف، 2023: 1111)

1. المعرفة بمتطلبات العمل: وتتمثل بكل ما يتعلق بالعمل من حيث المهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن العمل وكل المجالات المرتبطة بها.
2. نوعية العمل: ما يدركه العاملون عن عمالهم الذي يقومون بها وما يملكونه من رغبة ومهارات فنية وقدرة في تنفيذ الاعمال المناطة بهم دون الوقوع في الاخطاء.
3. كمية العمل المنجز مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية وسرعة الانجاز.
4. المثابرة والثوق: الجدية • التفاني في العمل قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل والانجاز في الوقت المحدد ومدى حاجة الموظف الى الاشراف والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله

أو أجبروا على التوقف عن العمل بسبب كونهم مستخدمين للمخدرات مما يتسبب في العديد من أيام التغيب والإجازات المرضية. هذا لا يشمل الموظف الذي ترك الوظيفة طواعية، بسبب عدم قدرته أو كسله عن العمل. ومع ذلك، إذا تفشت البطالة في المجتمع، فإن استخدام المخدرات سينخفض وقد يكون هذا بسبب عدم قدرة المدمنين على دعم عاداتهم في تعاطي المخدرات، وبالتالي لن يستخدموها بعد الآن.

كما هو مذكور في دراسات أخرى، فإن تأثير تعاطي المخدرات على أنشطة مكان العمل يتبين من خلال انخفاض مستوى إنتاجية المستخدم مما يقلل من أدائه في العمل تكشف العديد من الدراسات أن العديد من تحديات مكان العمل ناجمة عن تعاطي المخدرات يؤدي تعاطي المخدرات في أماكن العمل إلى تقليل الإنتاجية، وقد ثبت أن حتى أولئك الذين يستهلكون جرعات ضئيلة من المخدرات لديهم مستويات منخفضة من الأداء الوظيفي أن العمال الذين يتعاطون المخدرات هم أكثر عرضة لأن يكونوا أقل إنتاجية، ولديهم المزيد من حالات الغياب وتقديم مطالبات تعويض الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، من المرجح أن يواجهوا تحديات صحية تتعلق بالمخدرات والتي يمكن أن تؤدي إلى تشنيت الانتباه والمشاكل الشخصية ونقص التركيز في مكان العمل.

#### 4. الإطار العملي

##### 4.1 وصف وقياس المتغير المستقل العاملين المتعاطين

كشفت نتائج التحليل المشار إليها في الجدول (2) اجمالاً أن متغير العاملين المتعاطين حقق "وسط حسابي" بلغ (2.723) وهو أقل من مستوى الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.715)، أما على صعيد الفقرات فقد بينت النتائج إن أعلى قيمة كانت عند الفقرة (3) "يعاني بعض العاملين من زيادة في ضربات القلب مع عدم وجود ضغوط أو مشكلة في العمل. " بوسط (3.177) وبمستوى (متوسط) وبانحراف بلغ (0.836) بينما جاءت أقل قيمة عند الفقرة (8) " يضحك بعض العاملين بشكل هستري بشكل ملفت ويسبب احراج لبقية العاملين. " بوسط (2.193) وبمستوى أقل من الوسط الفرضي وبانحراف بلغ (0.809).، وتشير هذه النتيجة الى اتفاق اغلب افراد العينة انخفاض وجود العاملين المتعاطين في بعض الوزارات العراقية.

2. **السوء السلوك الوظيفي:** لقد ثبت أن إساءة استخدام المخدرات هي السبب الرئيسي لتغيير السلوك في مكان العمل. إن الأشخاص الذين يتعاطون الكحول والمخدرات هم أكثر عرضة لإظهار تغير في السلوك في مكان العمل، مما قد يؤثر على طريقة أدائهم وعلاقاتهم مع زملائهم في العمل. فإن بعض التغييرات السلوكية التي يظهرها الأشخاص الذين يتعاطون المخدرات تشمل تغيرات في المزاج مثل الانفعال الشديد والعنف والقلق. فإن إساءة استخدام المخدرات أو الكحول من قبل المستخدمين تؤثر أيضاً على الأشخاص الآخرين الذين هم على اتصال بالمتعاطي. قد يؤدي تدهور إساءة استخدام المخدرات في مكان العمل إلى تعريض الزملاء وأصحاب العمل والأشخاص المرتبطين بالشركة للخطر، بما في ذلك الزبائن أو المستهلكين أو الموردين أو الشركاء. لذلك، من الأهمية بمكان مراقبة سلوك الموظفين في مكان العمل لتحديد أي سلوك منحرف والسعي إلى تحديد أسباب مثل هذا السلوك (Kiragu, 2014). تُعزى التغييرات السلوكية السلبية بين غالبية الأشخاص في سن العمل إلى إساءة استخدام المخدرات وخاصة إساءة استخدام الكحول. إن التغيير السلوكي السلبي الناجم عن تعاطي الكحول يؤثر بشكل كبير على تكاليف صاحب العمل الناتجة عن فقدان الإنتاجية والموارد الإضافية المستخدمة في إعادة التأهيل و/أو توظيف وتدريب البديلاء (Njoki, 2019: 26).

3. **الانخفاض إنتاجية الموظف:** تعود أسباب انخفاض إنتاجية الموظف الى زيادة عبء العمل والافتقار الى التدريب والتطوير وغياب الأهداف والخطط التنظيمية في العمل وعدم قدرة الموازنة والفصل بين الحياة الشخصية والعملية والافتقار الى التقدير من قبل الإدارة وعدم الحصول على الدعم وفرص الترقية والحوافز والمكافآت والعلاقات السينة بين العاملين (Arvis, 2019: 481) تنخفض الإنتاجية في العمل بشكل كبير إذا كان الموظف يستخدم المخدرات، وذلك بسبب التأثيرات التي تنتجها المخدرات. بعضها يسبب الخمول، في حين يسبب البعض الآخر فقدان التركيز وفرط النشاط. التكلفة الإجمالية لاستخدام المخدرات في مكان العمل لصاحب العمل يمكن أن يكون فقدان الإنتاج أيضاً بسبب ارتفاع مستويات دوران العمال في الشركة الذين إما تناولوا جرعة زائدة من المخدرات،

جدول (2) مؤشرات التحليل الوصفي المتغير العاملين المتعاطين

المقاييس	الفقرات		
	الاختلاف معامل	المتغيري أقل	المتوسط الحسابي
0.3662	0.809	2.207	1 لا يمتلك العاملين في مكان عملي الوعي الكافي حول اضرار تعاطي المخدرات
0.4043	0.926	2.290	2 اعتقد ان الكثير من زملائي في العمل يتعاطون المخدرات.
0.2631	0.836	3.177	3 يعاني بعض العاملين من زيادة في ضربات القلب مع عدم وجود ضغوط او مشكلة في العمل

0.4392	1.013	2.306	أجد ان بعض العاملين يتعاطون الكحول اثناء الدوام الرسمي	4
0.4074	0.913	2.241	لا تتخذ الإدارة العليا الإجراءات الحاسمة اتجاه العاملين المتعاطين	5
0.2521	0.809	3.209	يعاني بعض العاملين نوبات هلع مفاجأة بدون أسباب واضحة	6
0.2952	0.914	3.096	يتصرف بعض العاملين بتعالي وتكبر (جنون العظمة) في بعض الأحيان	7
0.4176	0.916	2.193	يضحك بعض العاملين بشكل هستري بشكل ملفت ويسبب احراج لبقية العاملين	8
0.3087	0.936	3.032	يعاني بعض العاملين من التعرق المفرط في أجواء مناخية معتدلة	9
0.2912	0.916	3.145	يمشى بعض العاملين اثناء أوقات الدوام بشكل متعرج ورؤيا غير واضحة	10
0.3266	1.001	3.064	يتخيل بعض العاملين احداثا لم تحصل ويهمون الاخرين بها.	11
0.2625	0.715	2.723	بصورة الاجمالية	

على مستوى الفقرات فقد أظهرت النتائج ان اعلى قيمة كانت عند الفقرة (16) " يتغيب بعض زملائي عن العمل بشكل مبالغ به" بوسط (3) وبمستوى (متوسط) وبانحراف بلغ (1.004)، بينما جاءت اقل قيمة عند الفقرة (19) " يتظاهر بعض زملائي بالمرض للحصول على إجازة من العمل." بوسط (3.494) وبمستوى (منخفض) وبانحراف بلغ (1.074).

#### 4.2. وصف وقياس أبعاد المتغير التابع ضعف الاداء الوظيفي

1. وصف وقياس بعد عدم الالتزام بالدوام  
بينت نتائج التحليل المشار اليها في الجدول (3) اجمالاً ان بعد عدم الالتزام بالدوام حقق "وسط حسابي" اذ بلغ (2.922) وبمستوى تقييم (منخفض) وبانحراف معياري (0.894)، اما

#### جدول (3) مؤشرات التحليل الوصفي لبعء عدم الالتزام بالدوام

المقياس			الفقرات	
معام	الانحراف	الاجمالي		
0.3346	1.004	3	يتغيب بعض زملائي عن العمل بشكل مبالغ به	16
0.3479	1.026	2.951	يغادر بعض زملائي مكان العمل اثناء أوقات الدوام الرسمي أكثر من اللازم	17
0.3510	1.024	2.919	يتأخر بعض زملائي على الدوام بشكل متكرر لأسباب تتعلق بالتعاطي	18
0.3741	1.074	2.871	يتظاهر بعض زملائي بالمرض للحصول على إجازة من العمل	19
0.3467	0.995	2.871	يواجه بعض زملائي استفسارات متكررة حول أسباب التغيب عن العمل.	20
0.3061	0.894	2.922	بصورة الاجمالية	

الانتباه حول قصورهم بالعمل " بوسط (2.951) وبمستوى (منخفض) وبانحراف بلغ (1.088)، بينما جاءت اقل قيمة عند الفقرة (24) " يستخدم بعض زملائي لغة جسدهم بطريقة غير لائقة" بوسط (2.774) وبمستوى (منخفض) وبانحراف بلغ (0.944).

#### 2. وصف وقياس بعد سوء السلوك الوظيفي

بينت نتائج التحليل المشار اليها في الجدول (4) اجمالاً ان بعد عدم الالتزام بالدوام حقق "وسط حسابي" اذ بلغ (2.848) وبمستوى تقييم (منخفض) وبانحراف معياري (0.900)، اما على مستوى الفقرات فقد أظهرت النتائج ان اعلى قيمة كانت عند الفقرة (22) " يلجأ بعض زملائي الى تعمد المشاكل لتشتيت

#### جدول (4) مؤشرات التحليل الوصفي لبعء سوء السلوك الوظيفي

المقياس			الفقرات	
معام	الانحراف	الاجمالي		
0.368	1.088	2.951	يلجأ بعض زملائي الى تعمد المشاكل لتشتيت الانتباه حول قصورهم بالعمل	22
0.345	0.985	2.854	يبالغ بعض زملائي في ردود افعالهم في حال تم انتقادهم.	23
0.340	0.944	2.774	يستخدم بعض زملائي لغة جسدهم بطريقة غير لائقة	24
0.337	0.957	2.838	يلجأ بعض زملائي الى الكذب والخداع في إخفاء قصورهم في العمل	25
0.358	1.012	2.822	يميل بعض زملائي الى التذمر والانزعاج بشكل متكرر من الأنظمة والتعليمات التي تعيق تصرفهم بحرية.	26

0.316	0.900	2.848	بصورة الإجمالية
-------	-------	-------	-----------------

الخمول. " بوسط (2.983) وبمستوى (منخفض) وبانحراف بلغ (0.962)، بينما جاءت أقل قيمة عند الفقرة (27) "يحقق بعض زملائي أهدافهم التي يتم تحديدها من قبل المسؤول المباشر بسبب امتلاكهم لفرط النشاط. " بوسط (2.790) وبمستوى (منخفض) وبانحراف بلغ (0.973).

3. وصف وقياس بعد انخفاض إنتاجية الموظف  
بينت نتائج التحليل المشار إليها في الجدول (5) إجمالاً ان بعد انخفاض الإنتاجية حقق "وسط حسابي" اذ بلغ (2.906) وبمستوى تقييم (منخفض) وبانحراف معياري (0.973)، اما على مستوى الفقرات فقد أظهرت النتائج ان أعلى قيمة كانت عند الفقرة (28) "يتأخر بعض زملائي في انجاز المهام بسبب

جدول (5) مؤشرات التحليل الوصفي لبعء انخفاض إنتاجية الموظف

المقياس	الفقرات		
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	معدل الاختلاف
27	0.973	2.790	0.3488
28	0.962	2.983	0.3225
29	1.047	2.903	0.3606
30	0.994	2.951	0.3370
31	1.031	2.903	0.3552
	0.888	2.906	0.3056

التأثيرية بأن زيادة العاملين المتعاطين بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى ضعف الاداء الوظيفي بنسبة ( 86 % )، اما على مستوى الفرضيات الفرعية سيتم ايضاحها كالاتي:

1. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للعاملين المتعاطين في عدم الالتزام بالدوام)  
(العاملين المتعاطين)  $0.974 + 0.754 =$  عدم الالتزام بالدوام  
يظهر من نتائج اختبار فرضية تأثير العاملين المتعاطين في عدم الالتزام بالدوام. كشفت النتائج ان قيمة (F) المستخرجة بلغت ( 162.297 ) ، وهي أكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى ثبوت الفرضية ، وهذا يوفر دعماً كافياً لقبول الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية والتي مفادها ( يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للعاملين المتعاطين في عدم الالتزام بالدوام ) ، اذ استطاع العاملين المتعاطين من تفسير ما نسبته (56%) من التغيرات التي تطرأ في عدم الالتزام بالدوام، اذ يتبين من قيمة (β) والتي تشير الى القوة التأثيرية بأن زيادة العاملين المتعاطين بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى عدم الالتزام بالدوام بنسبة ( 75 % ) .

2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للعاملين المتعاطين في سوء السلوك الوظيفي)  
(العاملين)  $0.266 + 0.812 =$  سوء السلوك الوظيفي (المتعاطين)

يظهر من نتائج اختبار فرضية تأثير العاملين المتعاطين في سوء السلوك الوظيفي. كشفت النتائج ان قيمة (F) المستخرجة بلغت ( 86.939 ) ، وهي أكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى ثبوت الفرضية ، وهذا يوفر دعماً كافياً لقبول الفرضية الفرعية

اما على مستوى متغيرات الدراسة بشكل عام يلاحظ من الجدول (6) بان الوسط الحسابي لإجمالي العاملين المتعاطين (2.723) وبانحراف معياري (0.715) وبلغت الوسط الحسابي لضعف الاداء الوظيفي (2.891) وبانحراف معياري (0.854).

جدول (6) خلاصة متغيرات الدراسة

ت	متغيرات الدراسة	المقياس		
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسط الحسابي
1	العاملين المتعاطين	0.715	2.723	0.2625
2	ضعف الاداء الوظيفي	0.854	2.891	0.2953

المصدر: برنامج SPSS V.28  
4.3. الفرضية الرئيسية: (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لمتغير العاملين المتعاطين في ضعف الاداء الوظيفي)  
(العاملين)  $0.145 + 0.864 =$  ضعف الاداء الوظيفي (المتعاطين)

كشفت نتائج اختبار فرضيات تأثير متغير العاملين المتعاطين في متغير ضعف الاداء الوظيفي والظاهرة في الجدول (7) الاتي. سجلت قيمة (F) المستخرجة ما قيمته (134.097) ، وهي أكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى ثبوت الفرضية ، وهذا يوفر دعماً كافياً لقبول الفرضية الرئيسية والتي مفادها ( يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للعاملين المتعاطين في ضعف الاداء الوظيفي ) ، اذ استطاع متغير العاملين المتعاطين من تفسير ما نسبته ( 52 % ) من التغيرات التي تطرأ في ضعف الاداء الوظيفي، كما يتبين من قيمة (β) والتي تشير الى القوة



يظهر من نتائج اختبار فرضية تأثير العاملين المتعاطين في انخفاض إنتاجية الموظف. كشفت النتائج ان قيمة (F) المستخرجة بلغت ( 97.941 ) ، وهي أكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى ثبوت الفرضية ، وهذا يوفر دعماً كافياً لقبول الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية والتي مفادها ( يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للعاملين المتعاطين في انخفاض إنتاجية الموظف) ، اذ استطاع العاملون المتعاطين من تفسير ما نسبته (44%) من التغيرات التي تطرأ في انخفاض إنتاجية الموظف، اذ يتبين من قيمة (β) والتي تشير الى القوة التأثيرية بأن زيادة العاملين المتعاطين بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى انخفاض إنتاجية الموظف بنسبة ( 83% ) .

الثانية من الفرضية الرئيسية والتي مفادها ( يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للعاملين المتعاطين في سوء السلوك الوظيفي) ، اذ استطاع العاملون المتعاطين من تفسير ما نسبته (41%) من التغيرات التي تطرأ في سوء السلوك الوظيفي، اذ يتبين من قيمة (β) والتي تشير الى القوة التأثيرية بأن زيادة العاملين المتعاطين بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى سوء السلوك الوظيفي بنسبة ( 81% ) .

3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للعاملين المتعاطين في انخفاض إنتاجية الموظف)

العاملين ( 0.829 + 0.271 = انخفاض إنتاجية الموظف المتعاطين)

جدول (7) تحليل تأثير أبعاد العاملين المتعاطين في ضعف الاداء الوظيفي

Sig	(F)	Adj (R <sup>2</sup> )	ابعاد متغير ضعف الاداء الوظيفي		المتغير المستقل
			(α)	(β)	
0.000	162.297	0.567	0.974	(α)	العاملين المتعاطين
			0.754	(β)	
0.000	86.939	0.411	0.266	(α)	
			0.812	(β)	
0.000	97.941	0.441	0.271	(α)	
			0.829	(β)	
0.000	134.097	0.520	0.145	(α)	
			0.864	(β)	

المصدر: برنامج SPSS V.28

## 5. الاستنتاجات والتوصيات

### أولاً: الاستنتاجات:

1. توصلت الدراسة الى ان اغلب افراد العينة اتفقوا بان العاملين في الوزارات المبحوثة تعاطيهم منخفض وان اغلب العاملين يعانون من امراض مزمنة بسبب عدم الوعي الصحي.
  2. يتميز العاملين في الوزارات بالالتزام بالتعليمات والأنظمة ولا يبدون تصرفات خارجة عن الذوق العام للمجتمع.
  3. يتبين من النتائج بان الأداء الوظيفي لدى العاملين في الوزارات هو أداء جيد بسبب انخفاض التعاطي من قبل العاملين
  4. تم التوصل الى ان اغلب العاملين ملتزمين في الدوام ولا يتغيب العاملين الا للحالات الطارئة.
  5. توصلت الدراسة الى ان اغلب العاملين ملتزمين في الدوام ويتصرفون بتهذيب في أروقة العمل.
  6. بينت النتائج الى ان العاملين يؤدون المهام التي تطلب منهم وليس لديهم فرط نشاط في العمل نتيجة لتعاطيهم مادة معينة.
  7. بينت النتائج الى ان العاملين المتعاطين يحدثون انخفاضاً في الأداء الوظيفي وان هذا الانخفاض ينعكس على شكل تغيب متكرر وسوء السلوك وانخفاض الإنتاجية.
- ثانياً: التوصيات:
1. على الإدارات العليا إجراء الورش والندوات التثقيفية حول مخاطر التعاطي وضرورة الاهتمام بحياة صحية للعاملين.
  2. على الإدارات العليا تطبيق برامج مكان عمل خال من المخدرات والعمل بشكل جاد على تطبيقه.
  3. تثقيف العاملين ووضع برنامج توعية العاملين حول مخاطر تعاطي المخدرات كما هو مذكور وأسباب وجوب خلو القوى العاملة من المخدرات.
  4. إجراء فحص المخدرات للكشف عن تعاطي المخدرات في أماكن العمل؛
  5. الإحالة إلى العلاج لتمكين أصحاب العمل من مساعدة الموظفين. يجب تقديم المساعدة والاستشارة والعلاج وإعادة التأهيل لمستخدمي المخدرات، بدلاً من فصلهم وجعلهم يشكلون تهديداً للمجتمع.
  6. مشاركة قطاع الشركات لتوفير الرعاية لمساعدة المنظمات غير الحكومية ذات المصداقية في تنفيذ حملات مستدامة لمكافحة المخدرات على مستوى المجتمع.
  7. على الإدارات الاهتمام بتقليل العاملين المتعاطين لما له من تأثير سلبي على الأداء الوظيفي.

Journal of Social Change, Part 6, pp.477-498.

7. Bryan, V., & Vitello-Cicciu, J., Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance. *Journal of Professional Nursing*, 41, 81-87, 2020.
8. Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87.
9. Glass, I. B. (Ed.). (2016). *The international handbook of addiction behavior*. Routledge.
10. Gurney, S. M., Scott, K. S., Kacinko, S. L., Presley, B. C & Logan, B. K. (2014). Pharmacology, toxicology, and adverse effects of synthetic cannabinoid drugs. *Forensic Sci Rev*, 26(1), 53-78.
11. Hwang, W. J., & Park, E. H., (2022), Developing a structural equation model from Grandey's emotional regulation model to measure nurses' emotional labor, job satisfaction, and job performance. *Applied Nursing Research*,
12. Hwang, W. J., & Park, E. H., Developing a structural equation model from Grandey's emotional regulation model to measure nurses' emotional labor, job satisfaction, and job performance. *Applied Nursing Research*
13. Ivancevich, J. M., Konopaske, R., Matteson, M. T., (2011), *Organizational Behavior and Management*, New York, McGraw-Hill, 9th Ed.
14. Kiragu, S.M. (2014). Assessment of challenges facing insurance companies in building competitive advantage in Kenya: A survey of insurance firms. *International Journal of Social Sciences and Entrepreneurship*, 1(11), 467-490
15. Konchellah, R., (2016). Effects of Alcohol Abuse on Employee Performance and Absenteeism in Kenya Ports Authority. Unpublished Thesis. University of Nairobi.
16. Li, Lin, (2011), "Research Evolution of Construction Studies Abroad on Job Performance International conference on future computer science and Education",

### توافر البيانات:

تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

### تضارب المصالح:

يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

### موارد التمويل:

لم يتم تلقي اي دعم مالي.

### شكر وتقدير:

لا أحد.

### References:

1. Al-Tai, Rana Nasir Sabr, (2017), "Manzumet Aswat Al-Amilin wa Dawr Istighraqihim Al-Wazifi li Daman Wafa' Al-Zubun: Bahth Tatbiqi fi Aina Min Al-Masrif Al-Khasa", Unpublished Doctoral Dissertation, College of Administration and Economics, University of Baghdad.
2. Ali, Hamdi Ahmad, (2022), "Ta'ati wa Idman Al-Mukhaddarat wa Ta'thiruhuma Ala Tahqiq Ahdaf wa Baramij Al-Tanmiyah Al-Mustadamah: Dirasah Maydaniyah Ala Aina Min Shabab Muhafazat Suhag", *Majallat Kulliyat Al-Adab Bi-Qena*, Issue 55, pp. 479-609.
3. Muhammad, Salma Ubaid, (2023), "Zahira Ta'ati Al-Mukhaddarat wa Atharuha Al-Salbiyah Ala Al-Fard wal-Mujtama' wa Sabil Al-Wiqayah Minha", *Majallat Ishraqat Tanmuwiyah*, Vol. 8, Issue 35, pp. 724-763.
4. Yusuf, Zayd Kitab, (2023), "Dawr Nizam Al-Hawafiz fi Ada' Al-Muwazzafin wa In'ikashihuma Ala Tahsin Al-Intajiyah\_Dirasa Tatbiqiyah Ala Aina Min Al-Muwazzafin fi Al-Shirkah Al-Ammah li Ta'biyah wa Khadamat Al-Ghaz fi Babil", *Nasq*, 2023, Vol. 38, Issue 7, pp. 1103-1120.
5. Armstrong, M, (2021), *Armstrong's handbook of strategic human resource management: improve business performance through strategic people management*, New York, Kogan.
6. Arvis, Maryam (2019), *Iob euismod Employees in Institution Theoretical Study*,

19. Omotayo Adewale Osibanjo, And Others. (2014). Compensation Packages: A Strategic Tool for Employees' Performance and Retention. Leonardo Journal of Sciences (25, July-December 2014), 65-84.
20. Ramawickrama, J., H. H. D. N. P. Opatha & PushpaKumari, M. D., (2017), A Synthesis towards the Construct of Job Performance, International Business Research; 10 (10), 66-81
21. Shah, Khatijah Taharah Binti Mohamed, (2018), Drug in The Workplace, Advances in Social Science, Education and Humanities Research, vol133, pp.176-179.
- Department of physical Education in, China pp.240-266
17. Nam, Kyoung-Ah, and Sunyoung Park. "Factors influencing job performance: organizational learning culture, cultural intelligence, and transformational leadership", Performance Improvement Quarterly 32(2), 137-158, 2019
18. Njoki, Kainika Oliver Teresia, (2019), The Effects of Drug and Substance Abuse on Employees' Job Performance on Selected Insurance Companies in Nairobi, Kenya, A thesis project submitted to the School of Humanities and Social Science in partial fulfillment of the Requirement for the Masters of Arts in Counselling Psychology, United States International University