

Organization Dehumanization and its role in generating cynicism in the workplace - a field study in the Iraqi Ministry of Labor and Social Affairs

Ali H. Abdul Zahra

Institute of Administration Rusafa, Middle Technical University, Baghdad, Iraq

Article information:

Received: 13-09- 2023

Revised: 16-10- 2023

Accepted: 22-10- 2023

Published: 25-12- 2023

Corresponding author:

Ali H. AbdulZahra

ali.hussein@mtu.edu.iq



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

Abstract:

The research aims to study the correlation and influence of the independent variable organization Dehumanization Which is a(process, experience, or Attitude that makes the employee feel that he is more of a machine than a human being, with his ability to think about completing his work decreasing) in generating the dependent variable cynicism in the workplace Which can be defined as (the defense mechanism that the employee adopts towards the organization, which comes as a result of the negative feelings he gets in the workplace, which are either Affective, behavioral, or Cognitive) This is to reduce cynicism in the workplace, as it is one of the negative phenomena spread in society in general and in the Ministry of Labor and Social Affairs in particular. The research also aims to shed light on one of the modern vocabularies that is dealt with extensively by management writers, which is organization Dehumanization, and what are the consequences and negative effects that it can have in the Ministry of Labor and Social Affairs. From here, the main problem of the research was identified, which is (What are the reasons that lead to the appearance of cynicism in the Ministry of Labor and Social Affairs? Does the Ministry of Labor and Social Affairs suffer from organization Dehumanization?). The questionnaire was the main tool for collecting data and information. The research was conducted at the center of the Iraqi Ministry of Labor and Social Affairs, and the research community was represented by all employees at various administrative levels, by choosing a random sample, as (123) questionnaires were distributed, and (104) audited and measurable questionnaires were received. Which represents (85%) of the total distributed questionnaires. In order to process the data, many statistical methods were used, most notably the arithmetic mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and structural equations model. The most important findings of the research are that there is a significant impact of organizational humanity in generating cynicism in the workplace in the Ministry of Labor and Social Affairs.

Keywords: Organization Dehumanization, cynicism in the workplace, Ministry of Labor and Social Affairs.

Conclusions:

Through the practical data, the following points are evident:

1. The presence of a lack of uniqueness resulting from employees ignoring their individuality and treating themselves as a homogeneous group, leading to the emergence of impersonal communication patterns and the use of inflexible protocols.
2. Despite the Ministry of Labor and Social Affairs considering employees important, responses from the sample were varied. More than 56% of the sample agreed that the ministry uses them as tools to achieve its goals.
3. Dehumanization within the organization involves devaluing the work performed by employees. The positive aspect is that indicators suggest a decrease in this aspect in the ministry's treatment of its employees.
4. The process of dehumanization reduces employee participation and undermines their dedication to professional responsibilities. When individuals see themselves merely as components within a larger organizational structure, their commitment to assigned responsibilities diminishes.
5. Organizational dehumanization impacts organizational performance, leading to a general decrease in productivity. Employees exhibiting cynicism are less inclined towards productivity and innovation, contributing to increased employee turnover rates, as confirmed by current research results.
6. In the context of field research within the Iraqi Ministry of Labor and Social Affairs, collecting accurate data on organizational practices, employee experiences, and the consequences of dehumanization on workplace cynicism is essential. This may involve using surveys, interviews, and observations to gain a comprehensive understanding of the associated circumstances and impacts.
7. There is a correlation between organizational dehumanization and the generation of cynicism within the Ministry of Labor and Social Affairs.
8. Cognitive cynicism is one of the dimensions most affected by the presence of an inhumane nature in the Ministry of Labor and Social Affairs.
9. Emotional cynicism is less affected by inhumane practices in the Ministry of Labor and Social Affairs.
10. Class distinctions and inequality in dealing with employees lead to the emergence of cynicism in the workplace.
11. Rejection of ideas and proposals by employees, coupled with the adoption of rigid plans, contributes to the generation of cynicism in the workplace.
12. Lack of trust among employees in future plans intended by the ministry leads to the emergence of behavioral cynicism in the workplace.
13. Management's failure to address cynicism by promoting values that encourage respect and incorporating them into the organizational culture of the ministry.

لإنسانية المنظمة ودورها في توليد التهكم في مكان العمل: دراسة ميدانية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية

علي حسين عبد الزهرة

معهد الادارة الرصافة، الجامعة التقنية الوسطى، بغداد، العراق

معلومات البحث:

- تاريخ استلام البحث: ١٣-٠٩-٢٠٢٣
- تاريخ ارسال التعديلات: ١٦-١٠-٢٠٢٣
- تاريخ قبول النشر: ٢٢-١٠-٢٠٢٣
- تاريخ النشر: ٢٥-١٢-٢٠٢٣

المؤلف المراسل:

علي حسين عبد الزهرة

ali.hussein@mtu.edu.iq



هذا العمل مرخص بموجب

المشاع الابداعي نسب المصنف ٤,٠

دولي (CC BY 4.0)

المستخلص: يهدف البحث الى دراسة العلاقة الارتباطية والتأثيرية للمتغير المستقل لا إنسانية المنظمة والتي هي عبارة عن (عملية او تجربة او موقف يشعر من خلال الموظف بأنه الة أكثر من انه انسان مع انخفاض قدرته على التفكير في انجاز عمله) في توليد المتغير التابع التهكم في مكان العمل والذي يمكن تعريفه بأنه (الية الدفاع التي يعتمدها الموظف اتجاه المنظمة والتي تأتي نتيجة المشاعر السلبية التي يحصل عليها في مكان العمل والتي تكون اما بشكل عاطفي او سلوكي او اعتقادي) وذلك للحد من التهكم في مكان العمل باعتباره احد الظواهر السلبية المنتشرة في المجتمع بشكل عام وفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بشكل خاص والتعرف على الاسباب التي تؤدي الى ظهوره كما يهدف البحث الى تسليط الضوء على واحدة من المفردات الحديثة التي يتم تناولها بشكل كبير من قبل كتاب الادارة وهي للإنسانية المنظمات وما هي العواقب والاثار السلبية التي يمكن ان تخلفها في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومن هنا تم تحديد المشكلة الاساسية للبحث وهي (ماهي الاسباب التي تؤدي الى ظهور التهكم في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ؟ وهل تعاني وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من اللإنسانية التنظيمية؟). كانت الاستبانة الاداة الرئيسية في جمع البيانات والمعلومات، اجري البحث في مركز وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية وكان مجتمع البحث يتمثل بجميع الموظفين في مختلف المستويات الادارية وذلك من خلال اختيار عينة عشوائية اذ تم توزيع (١٢٣) استبانة تم استلام (١٠٤) استبانة مدققة وصالحة للقياس بما يمثل (٨٥٪) من مجموع الاستبانات الموزعة وبهدف معالجة البيانات استخدمت العديد من الاساليب الاحصائية أبرزها المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون، نموذج المعادلات الهيكلية. اما اهم النتائج التي توصل اليها البحث هي وجود تأثير كبير للإنسانية التنظيمية في توليد التهكم في مكان العمل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وكانت اهم التوصيات للوزارة هي تشجيع الموظفين على التفكير النقدي وفهم مصادر انحياز اتهم واعتقاداتهم التنظيمية التي يمكن أن تساهم في تقليل انتشار التهكم والاستهزاء واعطاء انطباع على التعامل الانساني مع الموظفين.

الكلمات المفتاحية: لا إنسانية المنظمة، التهكم في مكان العمل، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية.

المحور الأول: منهجية البحث

المقدمة:

في سياق التطور المستمر للمنظمات أصبحت القضايا المتعلقة بالعلاقات الإنسانية والسلوكيات داخل بيئة العمل أكثر أهمية من أي وقت مضى وذلك بسبب زيادة تعقيد بيئة العمل واختلاف الثقافات والقيم والتوجهات بين الأفراد في المنظمات وهذا يؤدي الى زيادة أهمية فهم كيفية التفاعل والتعامل بين الافراد بشكل إيجابي وبناء حيث يواجه الموظفين في القرن الحادي والعشرين خطرا كبيرا يجعلهم اقرب من مكانة الالة من هم كيشر و ذلك نتيجة للتطورات التكنولوجية المستمرة التي بدورها تدفع المنظمات الى اجراء اعادة هيكلة يكون الهدف منها تقليل القوى العاملة ونتيجة لذلك يتولد التهكم في مكان العمل كأحد السلوكيات غير الإيجابية التي قد تنشأ نتيجة للإنسانية التنظيمية، حيث تعد مشكلة التهكم والسلوكيات غير الإيجابية في مكان العمل قضية مهمة تستحق الدراسة والتحليل العميق التي يمكن ان تؤثر بشكل كبير على الأفراد والمنظمات على حد سواء إذ يمكن للتهكم أن يؤدي الى انخفاض مستوى رضا العاملين، وبالتالي يمكن أن يؤثر على الأداء العام للمنظمة. تنسب الى الإنسانية المنظمة عوامل عديدة، مثل ضغوط العمل، وعدم الشفافية، وقلة التواصل الفعال، ونماذج القيادة السلبية، والتي يمكن ان تؤدي بدورها الى توليد وخلق التهكم والسلوكيات غير الإيجابية في مكان العمل والذي يتولد نتيجة لعدم قدرة المنظمات في تلبية التوقعات العالية في بيئة العمل والتي تتسم بالتنافسية العالية حيث ينشأ التهكم لدى

الموظفين كآلية استجابة او آلية دفاع نتيجة للإحباط الناجم عن المنظمة أو الإدارة. يرى الباحث ان تجريد المنظمة من الانسانية له اثار كبيرة على كل من المنظمة والموظفين وانطلاقا من النتائج التي وجدتها دراسة (Baldissarri,etal.,2014:4) وهي العوامل السلبية التي تؤثر على الموظفين في المنظمات الغير انسانية مثل الارهاق الوظيفي و الارهاق العاطفي والتهكم في مكان العمل بدأت فكرة البحث بالظهور خصوصا وان البيئة العراقية تعاني في كثير من الاحيان من التهكم في مكان العمل حيث يهدف البحث إلى معرفة مدى ارتباط وتأثير لا انسانية المنظمة في توليد التهكم في مكان العمل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية وذلك باعتبار اللاإنسانية كظاهرة معقدة من جوانب عديدة يمكن أن تؤثر بشكل سلبي على العملية الإبداعية، والتفاعلات الاجتماعية، والمناخ التنظيمي بشكل عام . سيتم كذلك مناقشة الأسباب المحتملة لظهور التهكم والعوامل التي تزيد من انتشاره ومعرفة تأثير التهكم على الأفراد والمنظمة بشكل عام يساهم هذا البحث ايضا في توجيه الاهتمام نحو تحقيق بيئات عمل أكثر إيجابية ومحفزة تؤدي الى تعزيز التفاهم والتعاون بين الأفراد من خلال تحليل وفهم لا انسانية المنظمة والتهكم في مكان العمل، وقد تكون البحث من أربع محاور اساسية كانت كما يلي:

- المحور الاول: المقدمة ومنهجية البحث.
 - المحور الثاني: الجانب النظري للبحث والذي يضم مناقشة الادبيات الخاصة بمتغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية.
 - المحور الثالث: الجانب العملي للبحث، اذ يحتوي هذا المحور على بعض الادوات الاحصائية التي تم استخدامها لإيجاد نتائج البحث كذلك القيام بمناقشة هذه النتائج.
 - المحور الرابع: حيث يضم هذا المحور اهم الاستنتاجات والتوصيات التي تم التوصل اليها خلال هذه الدراسة.
١. مشكلة البحث:

من اجل الحفاظ على اهم الموارد التي تمتلكها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية وهو العنصر البشري يقترح البحث دراسة واحدة من احدث المفردات في علوم الادارة وهي (لا إنسانية المنظمة) والتي تتولد نتيجة لزيادة التعقيد والضغط التي تشهدها بيئة العمل وللتعرف على النتائج التي يمكن ان تولدها اللاإنسانية في مكان العمل يقترح البحث قياس نسبة التهكم في الوزارة باعتباره احد اهم المواضيع الشائعة في المجتمعات كافة ومن هنا تبرز المشكلة الاساسية للبحث في تسليط الضوء على الدور الذي يمكن ان تؤديه لاإنسانية المنظمة في توليد التهكم في مكان العمل لذا يمكن التعبير عن مشكلة البحث من خلال الاسئلة التالية والتي يمكن الاجابة عنها من خلال البحث

- هل تعاني وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من اللاإنسانية التنظيمية؟ وهل يوجد تأثير للاإنسانية المنظمة في توليد التهكم في مكان العمل؟

- ما هي الاسباب التي تؤدي الى ظهور التهكم بمختلف اشكاله في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية؟
٢. أهداف البحث:

تبرز اهمية البحث في عملية تحديد وفهم الأسباب والعوامل التي تؤدي إلى توليد التهكم في مكان العمل والذي يمكن أن يساعد وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في تحديد الجذور المعقدة للمشكلة والعمل على التقليل حيث يساهم البحث في:

- مساعدة القادة والمديرين في مكان البحث فهم كيفية تأثير اساليب القيادة على توليد التهكم والعمل على تحسينها لخلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة
- زيادة وعي القادة بأهمية السلوكيات الإيجابية وتجنب اللاإنسانية في مكان العمل والتي تشجع على تفهم أعمق لتأثير هذه السلوكيات على الفرد والفريق
- يساهم في تحسين البيئة العملية وزيادة فهمنا لتأثير السلوكيات الإنسانية وغير الإنسانية على الأفراد والمنظمات.

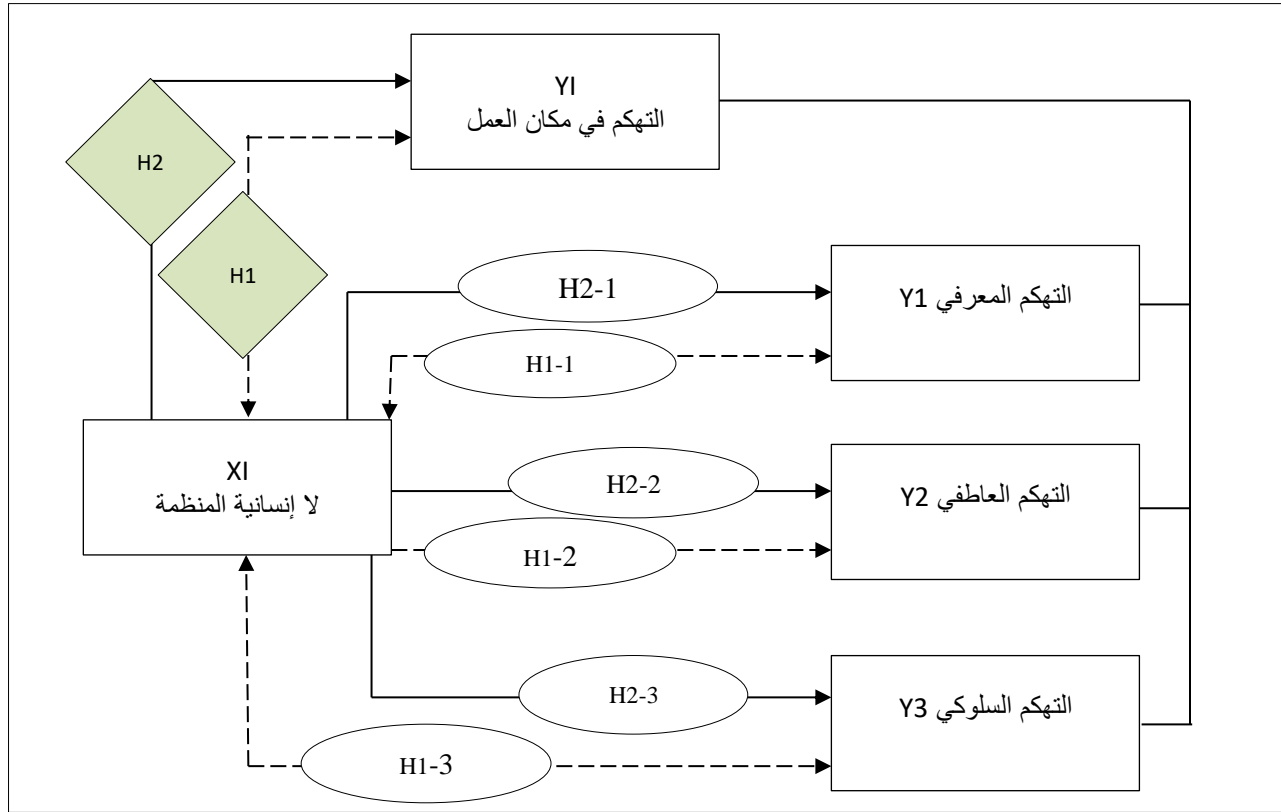
٣. أهداف البحث:

يسعى البحث الى تحقيق الاهداف التالية:

- تحديد العوامل التي تؤدي الى زيادة مستوى التهكم في مكان العمل والحد منها.
- تسليط الضوء على مفهوم لاإنسانية المنظمة والعواقب السلبية التي يمكن ان تخلفها لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- معرفة العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين مفهوم لاإنسانية المنظمة والتهكم في مكان العمل.
- التركيز على بناء ثقافة عمل انسانية تشجع على التعاون والاحترام وتقليل التهكم والسلوكيات غير الإيجابية من خلال بيان العوامل الرئيسية التي تؤدي الى كل من اللاإنسانية والتهكم في مكان العمل.

٤. المخطط الاجرائي للبحث:

تم تصميم المخطط الاجرائي للبحث من المتغير المستقل لا انسانية المنظمة والمتغير التابع التهكم في مكان العمل وابعاده (التهكم المعرفي، التهكم العاطفي، التهكم السلوكي) وكما موضح في المخطط ادناه:



شكل (١) مخطط البحث المفترض
المصدر: من اعداد الباحث.

٥. الفرضيات:

يمكن صياغة مجموعة فرضيات البحث على وفق المخطط الإجرائي للدراسة كما يأتي:
الفرضية الرئيسية الأولى (H1): توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين لاإنسانية المنظمة (Xi) والتهكم في مكان العمل (Yi) وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- (H1-1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين لاإنسانية المنظمة والتهكم المعرفي
- (H1-2) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين لاإنسانية المنظمة والتهكم العاطفي
- (H1-3) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين لاإنسانية المنظمة والتهكم السلوكي

الفرضية الرئيسية الثانية (H2): يوجد تأثير معنوي للاإنسانية المنظمة (Xi) في التهكم في مكان العمل (Yi) وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- (H2-1) يوجد تأثير معنوي ل لاإنسانية المنظمة في التهكم المعرفي
- (H2-2) يوجد تأثير معنوي ل لاإنسانية المنظمة في التهكم العاطفي
- (H2-3) يوجد تأثير معنوي ل لاإنسانية المنظمة في التهكم السلوكي وقد تم توضيح هذه الفرضيات في مخطط البحث المفترض.

٦. مجتمع وعينة البحث:

تمثل مجتمع البحث بمجموعة من موظفي (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية) محل البحث والبالغ عددهم (٥٧٨) موظف في مركز وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية، اذ تم اختيار عينة عشوائية وقدرها (١٠٤) موظف من موظفي الوزارة تم توزيع الاستبانات عليهم بمساعدة مسؤول الموارد البشرية.

٧. اداة القياس:

تم الاعتماد على استمارة الاستبيان لكرت خماسية التدرج، حيث تم الاعتماد على مقياس (Caesens et al., 2017) في قياس المتغير المستقل لا انسانية المنظمة والذي يكون احادي البعد ويتكون من تسع فقرات اذ جرى اعادة صياغة المقياس بما يتناسب مع بيئة العمل العراقية، كما تم الاعتماد على مقياس (Atalay, et al., 2022) في اعداد الاسئلة الخاصة بالمتغير التابع التهكم في مكان

العمل وابعاده الثلاثة (التهكم العاطفي والتهكم المعرفي والتهكم السلوكي) بعد ان اجرى الباحث بعض التعديلات لتطوير المقياس والذي يتكون من (١٣) فقرة.
٨. الادوات الاحصائية المستخدمة:

- تم معالجة بيانات هذا البحث باستخدام البرنامج الاحصائي المعروف باسم الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V٢٦)
- والبرنامج الاحصائي (SmartPLS V. 4) وتم الاستعانة ببعض الأدوات الإحصائية وأهمها:
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha).
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة درجة موافقة المستجيبين للبحث
- معامل الارتباط بيرسون: تم استخدامه لتحديد طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
- نموذج المعادلات الهيكلية: تم استخدامه لقياس التأثير المعنوي للمتغير المستقل على المتغير التابع.

المحور الثاني: الجانب النظري

أولاً: مفهوم لا انسانية المنظمة

(2022:) والعوامل البيئية مثل سوء جودة الهواء وزيادة الضوضاء (Stinglhamber et al., 2022:1602) والعوامل الوظيفية مثل الاستقلالية في العمل (Demoulin et al., 2021:201) , والعوامل الشخصية مثل الاشراف بطريقة تعسفية (Caesens et al., 2019:700) , والعوامل الفردية مثل العواطف السلبية (Nguyen, & ١٨٣ Stinglhamber, 2021:). و يشير مصطلح اللانسانية الى (ظاهرة نفسية يرى فيها الاشخاص باقي الناس بانهم اقل منهم او يختلفوا عنهم اختلافا عميقا , وحتى ممكن ان ينكروا جميع خصائصهم البشرية (Väyrynen & Laari, 2018: 97) في حين يرى (Caesens et al., 2017:528) ان اللانسانية التنظيمية هي (مدى شعور الموظفين بمعاملة المنظمة اليهم , على انهم الات او ادوات لتحقيق اهدافها) ويقترح (Haslam, 2006: 253) نمودجا نظريا لتجرد الناس من الانسانية حيث يشير الى وجود شكلين من اللانسانية وهي اللانسانية الحيوانية وتعني ميل الناس الى انكار السمات التي تميز البشر عن الحيوان اي السمات البشرية الفريدة مثل التحضر والنضج والتحسس الاخلاقي , اما الشكل الثاني فهو الذي يحدث عندما يتم مقارنة الشخص وربطه بأشياء غير بشرية مثل (الآلة او الروبوت) وعندما يتم تجريد الاشخاص من إنسانيتهم بهذه الطريقة ، يُنظر إليهم على أنهم يفتقرون إلى السمات التي تحدد الطبيعة البشرية: الفردية، العلاقات بين الاشخاص، الانفتاح المعرفي، والفاعلية. و يرى (Caesens et al., 2017:528) ان السلوك اللانساني يؤدي الى شعور الموظف على انه آلة او روبوت لا يمكنه التوقف, مما يولد ضغط عالي خاصة عندما لا يسمح له في استخدام عقله لإنجاز اعماله ويرى (Christoff, 2014:785) ان الشكل الثاني من اللانسانية الذي اقترحه (٢٥٥: 2006, Haslam) هو اكثر عرضة للحدوث في البيئات التنظيمية , وهناك عدد قليل من الدراسات التي فحصت هذه الظاهرة تجريبيا مثل دراسة كل من (Christoff, 2018; Väyrynen & Laari-Salmela, 2014) و التي استنتجت ان التعامل مع الفرد على انه آلة لا يخلو من عواقب مهمة حيث ان "نزع الصفة الإنسانية هو تجربة سلبية تقلل من مستوى الفرد وبالتالي يمكن أن تحفز الفرد على ترك المنظمة" (Bell & Khoury, 2011: 184) و الى جانب نموذج (Haslam, 2006) المزدوج يقترح العلماء عدد من المكونات الرئيسية لإنكار الإنسانية وهي الملكية (أي تسليح

بواجه الموظفين في القرن الحادي والعشرون خطرًا كبيرًا يجعلهم اقرب من مكانة الآلة مما هم كبشر، وسبب ذلك نتيجة للتطورات التكنولوجية المستمرة التي بدورها تدفع المنظمات الى اجراء اعادة هيكلة يكون الهدف منها تقليل القوى العاملة (٥٢٩: Caesens et al., 2017) ولهذا السبب نجد ان هنالك عدد كبير من الموظفين حول العالم يعملون في ظل ظروف خطيرة وغير إنسانية، ويرى (Bell & ١٧١ Khoury, 2011:) ان هنالك مجموعة من التحديات التي تخلق تصورات لدى الموظفين عن اللانسانية في المنظمات مثل الاجراءات البيروقراطية بالعمل وكذلك ظروف العمل الغير لائقة . و تماشياً مع هذا الطرح ، بدأ الباحثون في دراسة الجانب السلبي للعلاقة بين الموظف والمنظمة من خلال مفهوم اللانسانية التنظيمية , حيث ركزت الدراسات الاولية في اللانسانية على العرق والابادة الجماعية كما في دراسة (٣٧: Kelman, 1973) ثم انتقلت الى قضايا اجتماعية اخرى مثل الاعاقة (O'Brien, 1999:١٩١) ثم انتقلت الى موضوع الجنس (Vaes & Muratore, 2013:١٨٢) الى ان اصبحت ظاهرة يومية خفية يمكن أن تنتشر في الحياة المهنية للأفراد (Christoff, 2014:٧٨٥) وقد ظهر استخدام مصطلح اللانسانية في مكان العمل الاول مرة في ادبيات علم النفس الاجتماعي عندما عرفه (Haslam, 2006:256) بانها عملية معرفية يتم خلالها حرمان الموظفين من الانسانية. ويرى (Bell & Khoury, 2016:572) ان اللانسانية التنظيمية ناتجة عن سوء المعاملة التنظيمية ويضيف (Besson & Stinglhamber, 2022:186) بانها تختلف عن المصطلحات ذات الصلة مثل العرقلة التنظيمية حيث تبين بعد اجراء عدة دراسات ان اللانسانية التنظيمية تمتلك خصوصية عند مقارنتها مع الانواع الاخرى من سوء المعاملة التنظيمية بين الموظفين. وقد تلتق اللانسانية التنظيمية المزيد من الاهتمام في السنوات الاخيرة من قبل الباحثين , ولفهم اللانسانية التنظيمية بشكل اكثر دقة من خلال مراجعة الادبيات فقد تبين ربطها بستة مجموعات من العوامل التي يمكن ان تؤثر على الموظفين وهي العوامل الاجتماعية مثل الثقافة الوطنية (Nguyen, et al., 2021:46) , والعوامل التنظيمية مثل القواعد التنظيمية (Lagios, et al., 11)

اتجاه منظماتهم واطاف (Taskin et al., 2019:264) انه يمكن ان ترتبط لا إنسانية المنظمة سلبيا مع مستويات الرضا الوظيفي للموظفين, و بخصوص سلوكيات الموظفين فقد بينت دراسة (3: Stinglhamber et al., 2021) انه يمكن ان تؤدي لإنسانية المنظمة الى زيادة معدلات التغيب ونية ترك العمل لدى الموظفين , كذلك يمكن ان تؤدي الى زيادة تهرب الموظفين من انجاز اعمالهم (Demoulin et al., 2020:199) ووفقا ل (Christoff, 2014:785) فان لا إنسانية المنظمة يمكن ان تضعف رفاهية الموظفين من خلال زيادة مستويات القلق والاكتئاب لديهم في حين اضافة(Baldissarri,etal.,2014:4) ان الموظفين الذين يعاملون كأداة من قبل مشرفيهم ابلغوا عن مستوى اعلى من الارهاق الوظيفي (كالإرهاق العاطفي والتهكم في مكان العمل).

ثالثا: التهكم في مكان العمل

يرى (Simha et al., 2014:487) انه يمكن ان يولد التهكم نتيجة لعدم قدرة المنظمات في تلبية التوقعات العالية في بيئة العمل والتي تتسم بالتنافسية العالية حيث ينشأ التهكم لدى الموظفين كألية استجابة او آلية دفاع نتيجة للإحباط الناجم عن المنظمة أو الإدارة في حين يعزو (Thomas & Gupta, 2018:16) عملية نشوء التهكم الى الانانية التنظيمية واستغلال الموظفين ويشير(Alev & Bozbayindir, 2021:81) الى التهكم التنظيمي بأنه المواقف التي تتسم بالغضب تجاه شخص أو مجموعة اشخاص و التي ممكن ان تتطور في منظمة تفتقر إلى العدالة والصدق والثقة بسبب انتهاك "العقد النفسي" للمنظمة و يضيف (Ryu & Jun, 2019:٥٨٣) ان التهكم يشترك في خصائصه مع الشك وعدم الثقة والتشاؤم والسلبية في حين يرى (Głębocka & Lisowska, 2007:٢٤٥) ان التهكم هو عبارة عن حالة تتميز بعدم قبول قيمة شخص او مجموعة اشخاص وعدم احترامهم في حين يرى (Dean et al., 1998: 345) ان التهكم هو عبارة عن موقف سلبي اتجاه المنظمة يضم ثلاث ابعاد اساسية : الاعتقاد بأن المنظمة تفتقر إلى النزاهة , التأثير السلبي تجاه المنظمة , سلوك النقد والاستخفاف اتجاه المنظمة ووفقاً لـ(Bedeian, 2007: ١١) ، يتم تعريف التهكم التنظيمي على أنه "موقف ناتج عن تقييم نقدي لدوافع وأفعال وقيم المنظمة التي يعمل بها الفرد" في حين يرى (Brandes et al., 2008: ٢٣٥) ان التهكم هو مصطلح واسع يتضمن موقفاً من عدم احترام الآخرين وعدم الرغبة في الاعتماد عليهم بينما يرى (Tokgöz & Yilmaz, 2008: 287) ان التهكم التنظيمي هو موقف يقود الى التشاؤم وخيبة الامل في تحقيق الاهداف ويؤدي الى ميل الموظف لتحقيق مصلحته الخاصة, و يعرف (James, 2005: ٢٣) التهكم في مكان العمل على انه استجابة سلوكية سلبية وعاطفية وشعور دائم بعدم الثقة , والاستياء , والإحباط في شخصية الموظف على الإجراءات التنظيمية ويشير التهكم إلى المواقف السلبية للموظفين تجاه شيء أو كيان أو منظمة أو مجموعة , وهناك عدة انواع من التهكم مثل التهكم الشخصي والذي يشير اليه (Abraham, 2000:٢٧١) بأنه انعدام الثقة

(الفرد) ، والانتهاك (أي عدم مراعاة الرفاه الجسدي للفرد) ، وقابلية الاستبدال (أي معاملة الشخص على أنه قابل للتبديل) ، والأداة (أي استخدام الشخص لتحقيق غايات الخاصة) ، (١٥٩) (Nussbaum: ٢٠٠٥) . وفي الخلاصة وبالاستناد على ما تم عرضه في الادبيات اعلاه يتفق الباحث مع الشكل الثاني من لا إنسانية المنظمة والذي وصفه (٢٥٤: Haslam, 2006) حيث يرى انه احد المصطلحات الحديثة في الدخول الى البيئة العراقية والتي تأخذ بالتوسع والانتشار خاصة مع تطور التكنولوجيا الحديثة في الانتاج والاتصال فبعد دخول الات الانتاج الحديثة وتطور وسائل الاتصال من ناحية الانترنت والذكاء الصناعي اصبحت هذه العوامل تهدد بشكل كبير رأس المال البشري في الشركات والمنظمات العامة من خلال توقع المنظمات بذل جهد اكبر من الموظفين ومعاملتهم على انهم الات لا نجاز العمل و يرى الباحث ان لا إنسانية المنظمة هي عبارة عن (موقف يشعر من خلاله الموظف بأنه آلة اكثر من انه انسان مع انخفاض قدرته على التفكير في انجاز عمله).

ثانيا: سلبيات لإنسانية المنظمة

ترتبط اهمية دراسة لا إنسانية المنظمة بالعواقب التي يمكن ان تخلفها للمنظمات والافراد على حد سواء حيث يرى كل من (Lagios et al., 2022:11) ان لا إنسانية المنظمة يمكن ان تضعف من رفاهية الموظفين وتزيد من المواقف السلبية اتجاه المنظمة , حيث لاحظوا في دراساتهم ان الموظفين الذين ابلغوا عن لا إنسانية منظماتهم قد عانوا من انخفاض الرضا الوظيفي والمزيد من الارهاق العاطفي و الضغوط النفسية , كذلك يمكن ان تؤدي الى زيادة نية الموظفين لترك العمل وانخفاض الالتزام باتجاه المنظمة (٤٧: Nguyen, et al., 2021) بالاضافة الى ذلك يمكن ان تؤدي لا إنسانية المنظمة الى عدم تكيف الموظف مع العمل (Demoulin et al., 2021:201) كذلك يمكن ان تؤدي الى ضعف الاداء الوظيفي وزيادة السلوكيات المنحرفة في المنظمة (Sarwar & Muhammad, 2021:517) . يذكر (Taskin et al., 2019:264) ان العواقب التي تخص الموظفين يمكن تقسيمها الى ثلاث اقسام وهي رفاهية الموظفين , موقف الموظفين تجاه منظماتهم وعملهم , وسلوكيات الموظفين , وفيما يخص رفاهية الموظفين فقد ركزت عدد من الدراسات الضوء على الانسانية التنظيمية وما ينتج عنها من الاضرار في رفاهية الموظفين من حيث التأثير على الصحة العقلية للموظفين وكذلك الإرهاق العاطفي للموظفين (Stinglhamber et al., 2021:3) في حين يرى (Lagios et al., 2021:3) انه يمكن ان تزيد لا إنسانية المنظمة من الاجهاد النفسي للموظفين والذي يأتي نتيجة (القلق , والغضب , والتوتر والعصبية في العمل) ويضيف (Demoulin et al., 2020) انه يمكن ان تولد لا إنسانية المنظمة المشاعر السلبية للموظفين والتي تأتي نتيجة (الحزن والغضب) , اما فيما يخص موقف الموظفين تجاه منظماتهم وعملهم فقد بينت دراسة (Stinglhamber,et al., 2021:4) انه يمكن ان تزيد لا إنسانية المنظمة من عدم التزام الموظفين

خامسا: ابعاد التهكم في مكان العمل:

وفقا ل (Dean et al., 1998:343) توجد ثلاث ابعاد للتهكم في مكان العمل وهي (التهكم المعرفي والتهكم العاطفي والتهكم السلوكي) والتي سوف يتم توضيحها كما يلي:

١. التهكم المعرفي

يرى (Thomas & Gupta, 2018:16) ان التهكم المعرفي هو عملية افتقار المنظمة إلى الصدق وأن العلاقات التنظيمية داخل العمل تحددها المصلحة الذاتية. لذلك، يُنظر إلى المنظمات على أنها غير متسقة وغير موثوقة وبشيرة (Pfrombeck et al., 2020 :581) الى التهكم المعرفي بأنه الاعتقاد السلبي لدى الموظفين بأن المنظمة تفتقر الى الصدق والنزاهة وتعمل على استغلالهم بالعمل، حيث يعتقد المتهكمون ان الحرمان والاعمال الغير اخلاقية هي سمة من سمات منظماتهم (Naus et al., 2007: ٦٨٧) ويذكر (Hussain & Shahzad, 2022:12) ان المتهكمون يعتقدوا بأنهم لن يحصلوا على حقوقهم في منظماتهم.

٢. التهكم العاطفي

يعتقد (Cicek et al., 2021: ٣) ان في البعد العاطفي للتهكم يشعر الموظف بالغضب وعدم الاحترام والإحراج والاستياء تجاه المنظمة بسبب التجارب السابقة المتسمة بعدم الثقة ويشير التهكم العاطفي الى مجموعة من المشاعر السلبية المتولدة نتيجة التعامل السلبي من قبل المنظمة والمتضمنة (العصبية والقلق والغضب و الخوف والخجل) والتي تأتي كعملية رد من قبل الموظف اتجاه المنظمة ويضيف (Nafei, 2013:٥٣) ان التهكم لا يكون على شكل افكار فقط بل يتعدى ذلك ويكون على شكل مشاعر كامنة من الموظفين اتجاه المنظمة , حيث يشعر المتهكمون بالغضب من الممارسات الغير عادلة للمنظمة والذي يمكن ان يولد مشاعر الخوف والخجل وعدم الرضا اتجاه المنظمة.

٣. التهكم السلوكي

يرى (Durrach et al., 2019: ١٤) ان في البعد السلوكي للتهكم، قد يقوم الموظف بتنبؤات متشائمة حول الممارسات التنظيمية ويعمل على بث الاقوال الساخرة ويسخر كذلك من هدف المنظمة حيث يعكس الموظفين تهكمهم في سلوكهم ويشير التهكم السلوكي الى السلوك السلبي المتولد بعد شعور الموظفين فقدان الثقة في نزاهة المنظمة والذي يكون على شكل الانتقاد الساخر للمنظمة والكلام بشكل سلبي عن المنظمة والايامات والنظرات الساخرة وكذلك التنبؤات المتشائمة تجاه المنظمة (Sungur et al., 2019 :141)

المحور الثالث: الجانب التطبيقي

أولاً: ترميز مقياس البحث:

لضمان سهولة إجراء كافة الاختبارات الإحصائية من الجانب العملي للبحث الحالي، تم ترميز فقرات المقياس، كما موضح في الجدول (١)

العام للفرد تجاه زميله , بينما يرى (Ashforth & Humphrey, 1993: ٩١) ان التهكم المهني هو الموقف السلبي للموظفين تجاه المهن المجهدة في حين يرى (Bond et al., 2004 :553) ان التهكم الاجتماعي هو النظرة السلبية للطبيعة البشرية ، وجهة نظر مفادها أن الحياة تنتج التعاسة ، وأن الناس يستغلون الآخرين ، وانعدام الثقة في المؤسسات الاجتماعية في حين يشير (Atalay et al., 2022:3) الى التهكم التنظيمي بأنه موقف الموظفين السلبي تجاه ممارسات المنظمة والإدارة.

ويرى الباحث ان التهكم في مكان العمل هو احد النتائج السلبية التي يمكن ان تخلق نتيجة للتعامل اللإنساني للمنظمة حيث يأتي التهكم كألية استجابة او دفاع من الموظفين اتجاه المنظمة وهذا يتفق مع ما ذكره (Simha et al., 2014:487) اذ ان الضغط العالي للعمل وعدم الشفافية والمساواة في التعامل مع الموظفين وعدم اخذ آراء الموظفين بنظر الاعتبار كلها صفات تأتي نتيجة التعامل اللإنساني من قبل المنظمة يمكن ان تولد الكثير من النتائج السلبية ومنها التهكم في مكان العمل وبأشكاله المختلفة ويرى الباحث ان التهكم في مكان العمل هو عبارة الية الدفاع التي يعتمدها الموظف اتجاه المنظمة والتي تأتي نتيجة المشاعر السلبية التي يحصل عليها في مكان العمل والتي تكون اما بشكل عاطفي او سلوكي او اعتقادي .

رابعاً: الآثار السلبية للتهكم في مكان العمل:

قدم العديد من الباحثين الحجج النظرية والتجريبية لتأثير التهكم التنظيمي على نتائج العمل الاساسية حيث يرى (Naseer et al., 2020: ٩٣) ان التهكم في مكان العمل يؤدي الى مزيد من الارهاق العاطفي للموظفين وبالتالي خلق نتائج عمل عكسية ومنحرفة ويضيف (Dean et al., 1998 :333) ان التهكم ممكن ان يؤدي الى نتائج متدنية من الرضا الوظيفي للموظفين ويحفز الموظفين على عدم الالتزام التنظيمي في حين يرى (Sungur et al., 2019:141) ان التهكم في مكان العمل يؤدي الى مزيد من اساليب التسويف والمماطلة لإنجاز العمل وبالتالي خلق اداء تنظيمي متدني , ويعتقد (Singh & Randhawa, 2022: ١٩٤) ان التهكم في مكان العمل يؤدي الى مزيد من التأثيرات السلبية على مستوى الفرد والمنظمة حيث يعمل على انخفاض سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين. يرى (Peter & Chima, 2018:7) ان التهكم موجود في بيئة العمل وان وجوده يسبب الكثير من المشاكل الخطرة ويضيف (Durrach et al., 2019:14) ان التهكم يزداد في المنظمات تدريجيا حيث يبدو أن الموظفين أصبحوا أكثر تشاؤماً ، لا سيما في أماكن العمل التي تتسم بانعدام الثقة ووفقا ل (İkinici et al., 2020:١١٧) فانه يتم ربط التهكم بين الموظفين بالعديد من النتائج السلبية للمنظمة مثل انخفاض الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي كما يرى (Zeidan, et al., 2022:6) ان التهكم في مكان العمل يمكن ان يؤدي الى ضعف الاداء التنظيمي وكذلك زيادة نية ترك العمل من قبل الموظفين .

.810	Y1	التهكم المعرفي	.870	التهكم في مكان العمل
.824	Y2	التهكم العاطفي		
.832	Y3	التهكم السلوكي		

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

يتضح من الجدول (٢) إن قيم معامل ألفا كرو نباخ قد تجاوزت الحد الأدنى المعياري البالغ ($\geq 0,70$)، وذلك على وفق ما أشار إليه (Sekaran & Bougie, 2016:13) وهذا يعطي دليلاً على ثبات مقياس الدراسة، فهو بحد ذاته يعد خطوة إضافية في طريق إثبات جودة المقياس المستخدم في هذا البحث.

ثالثاً. التحليل الوصفي للمتغير المستقل (لإنسانية المنظمة) واختبار توزيع بياناته:

لمعرفة مستوى توافر المتغير المستقل لإنسانية المنظمة احادي البعد في مقر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية وما هو نوع توزيع بياناته، في المنظمة عينة الدراسة. يظهر الجدول (٣) عدد من الاختبارات المتعلقة بـ(المتوسط والانحراف المعياري وSkewness وKurtosis).

الجدول (١) ترميز فقرات المقياس

المتغير	الرمز	البعد	الرمز
لاإنسانية المنظمة	X	احادي البعد	
التهكم في مكان العمل	Y1	التهكم المعرفي	Y
	Y2	التهكم العاطفي	
	Y3	التهكم السلوكي	

المصدر: من إعداد الباحث.

ثانياً: ثبات وصدق مقياس البحث:

قبل الخوض في الاختبارات الإحصائية المختلفة في هذا البحث، كان لا بد من التعرف على مدى ثبات المقياس المستخدم في جمع البيانات اللازمة له، إذ إن ثبات واتساق فقراته يعد ضرورة ملحة للتعويل عليه. سوف يعتمد الباحث على معامل ثبات (Cronbach's Alpha) ألفا كرو نباخ لمعرفة مدى موثوقية البيانات التي تم الحصول عليها لمقياس البحث وذلك من خلال استخدام برنامج SPSS V.26، الذي تظهر نتائجه في الجدول (٢).

الجدول (2) معامل ألفا كرو نباخ لمقياس البحث

المتغير	ألفا كرو نباخ	البعد	الرمز	ألفا كرو نباخ
لاإنسانية المنظمة	.848	احادي البعد	X	.808

الجدول (٣) التحليل الوصفي للمتغير المستقل (لإنسانية المنظمة) واختبار توزيع بياناته

المتغير	رمز الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	Skewness	Kurtosis	Kolmogorov-Smirnova
لاإنسانية المنظمة	X1	3.35	1.130	-1.034	0.524	0.838
	X2	2.84	0.956	-0.276	0.727	0.725
	X3	3.18	1.095	-1.216	0.523	0.879
	X4	3.33	1.009	-1.058	0.276	0.884
	X5	3.14	1.202	-1.218	1.296	0.906
	X6	2.86	1.226	-1.218	1.296	0.826
	X7	2.94	1.283	-1.184	0.298	0.849
	X8	3.14	1.257	-1.006	0.267	0.737
	X9	2.93	1.309	-1.034	0.524	0.838
المعدل		3.08	1.163			
Sig		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

المصدر: نتائج برنامج SPSS V.26.

إذ إن جميع قيمها قد تراوحت بين. (± 2) وذلك يتفق مع ما أشار إليه (Hair,etal.2013:21).
رابعاً: التحليل الوصفي للمتغير التابع (التهكم في مكان العمل) واختبار توزيع بياناته

لمعرفة مستوى توافر المتغير التابع (ثلاثي البعد) في مقر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية وما هو نوع توزيع بياناته، في المنظمة عينة الدراسة. يظهر الجدول (٤) عدد من الاختبارات المتعلقة بـ(المتوسط والانحراف المعياري وSkewness وKurtosis).

يظهر الجدول (٣) مجموعة من النتائج لعينة مكونة من (١٠٤) مستجيباً، تقدم دليلاً على إدراك متغير لاإنسانية المنظمة في المنظمة قيد الدراسة لكن ليس بالمستوى المطلوب. إذ قد حقق هذا المتغير وسط عام قدره (٣,٠٨) وهو بهذا يعد أكبر من الوسط الفرضي البالغ (٣)، مع انحراف معياري عام (١,٦٣). أما فيما يتعلق بنوع توزيع بيانات هذا المتغير، فقد أشارت نتائج Skewness و Kurtosis إلى إنها تتوزع طبيعياً

الجدول (٤) التحليل الوصفي للمتغير التابع (التهكم في مكان العمل) واختبار توزيع بياناته

المتغير	البعد	رمز الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	Skewness	Kurtosis	Kolmogorov-Smirnova	
التهكم في مكان العمل	التهكم المعرفي	Y11	3.06	1.148	-0.810	-0.290	0.783	
		Y12	3.07	1.100	0.444	-1.294	0.794	
		Y13	2.63	0.956	-1.038	0.389	0.783	
		Y14	2.68	1.017	-1.069	0.027	0.865	
		Y15	3.02	1.043	-1.069	0.027	0.731	
	التهكم العاطفي	Y21	2.28	1.194	-1.093	0.894	0.906	
		Y22	2.19	1.183	-1.095	0.468	0.766	
		Y23	2.39	1.194	-1.191	1.306	0.906	
		Y24	2.54	1.314	-1.028	0.571	0.777	
	التهكم السلوكي	Y31	2.43	1.245	0.080	-0.883	0.815	
		Y32	2.35	1.291	-1.102	0.377	0.836	
		Y33	2.54	1.277	-1.144	1.034	0.744	
		Y34	2.55	1.230	-1.016	0.334	0.745	
	المعدل			2.59	1.168			
	Sig			0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

المصدر: نتائج برنامج SPSS V.26

الصدق التقاربي	متوسط التباين المستخلص (AVE) ≥ 0.50
----------------	--

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى:

Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Los Angeles: Sage

الجدول (6) اختبار نموذج القياس لمتغيرات البحث

البعد	الفقرات	التشبعات	كرو نباخ الفا	الثبات المركب AVE
لاإنسانية المنظمة	X1	0.8	0.64	0.8
	X2	0.78		
	X3	0.71		
	X4	0.73		
	X5	0.73		
	X6	0.81		
	X7	0.71		
	X8	0.86		
	X9	0.79		
التهكم المعرفي	Y11	0.745	0.79	0.89
	Y12	0.84		
	Y13	0.88		
التهكم العاطفي	Y14	0.79	0.76	0.85
	Y15	0.74		
	Y21	0.717		

يظهر الجدول (٤) مجموعة من النتائج لعينة مكونة من (١٠٤) مستجيباً، تقدم دليلاً على عدم إدراك متغير التهكم في مكان العمل في المنظمة قيد الدراسة. إذ قد حقق هذا المتغير وسط عام قدره (٢,٥٩) وهو بهذا يعد أقل من الوسط الفرضي البالغ (٣)، مع انحراف معياري عام (١,١٦٨). أما فيما يتعلق بنوع توزيع بيانات هذا المتغير، فلقد أشارت نتائج Skewness و Kurtosis إلى أنها تتوزع طبيعياً إذ إن جميع قيمها قد تراوحت بين. (٢±) وذلك يتفق مع ما أشار إليه (Hair, et al. 2013: ٢١).

خامساً: اختبار نموذج القياس

تتضمن النمذجة الهيكلية وفق أسلوب المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM خطوتين أساسيتين وهما أ: تقييم نموذج القياس؛ ب: تقييم الامتداد الهيكلية. وسيختص هذا الجزء بتناول تقييم نموذج القياس بما يتضمنه بناء نماذج القياس لمتغيرات الدراسة وإجراء التحليل العاملي، فضلاً عن اختبارات الصدق والثبات المتمثلة باختبارات الثبات المركب والفا كرو نباخ ومتوسط التباين المستخلص.

سادساً: معايير تقييم نموذج القياس

يستعرض الجدول (٥) المعايير الثلاثة لتقييم نموذج القياس وفق نمذجة المعادلة الهيكلية باستخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM وكما يلي:

جدول (5) معايير تقييم نموذج القياس

المعيار	الحد المقبول
ثبات الاتساق الداخلي	ثبات المركب ≥ 0.60 ؛ كرو نباخ الفا ≥ 0.70
ثبات المؤشر	التشبع المعياري للمؤشر ≥ 0.70

مستوى معنوية (٠,٠١)، وهذا ما يدعم صحة الفرضية الفرعية الأولى.

٢. وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين لإنسانية المنظمة والتهكم العاطفي:

يظهر الجدول (٧) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين لإنسانية المنظمة والتهكم العاطفي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٥٨٩٠) عند مستوى معنوية (٠,٠١)، وهذا ما يدعم صحة الفرضية الفرعية الثانية.

٣. وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين لإنسانية المنظمة والتهكم السلوكي:

يظهر الجدول (٧) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين لإنسانية المنظمة والتهكم السلوكي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٥٧٠٠) عند مستوى معنوية (٠,٠١)، وهذا ما يدعم صحة الفرضية الفرعية الثالثة.

الجدول (7) مصفوفة علاقة الارتباط بين لإنسانية المنظمة مع التهكم في مكان العمل بأبعاده مجتمعة

		X
Y	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
Y1	Pearson Correlation	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000
Y2	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000
Y3	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000

المصدر: نتائج برنامج SPSS V.26.

تاسعا. اختبار علاقات التأثير

نصت الفرضية الرئيسية الثانية على انه "يوجد تأثير معنوي ل لإنسانية المنظمة في التهكم في مكان العمل" ولاختبار هذه الفرضية فقد تم بناء الانموذج الهيكلي الظاهر في الشكل (٢) والذي يستعرض نتائجه الجدول (٨).

			0.737	Y22	
			0.78	Y23	
0.66	0.80	0.74	0.79	Y24	التهكم السلوكي
			0.86	Y31	
			0.758	Y32	
			0.849	Y33	
			0.88	Y34	

المصدر: من اعداد الباحث وفقا لمخرجات برنامج SmartPLS V.4

أظهرت نتائج تقييم انموذج القياس لمتغيرات البحث والظاهرة في الجدول (٦) تحقيق كافة الابعاد للقيم المطلوبة من كرو نباخ الفا والثبات المركب ومتوسط التباين المستخلص (AVE).

سابعاً. تقييم الانموذج الهيكلي واختبار الفرضيات

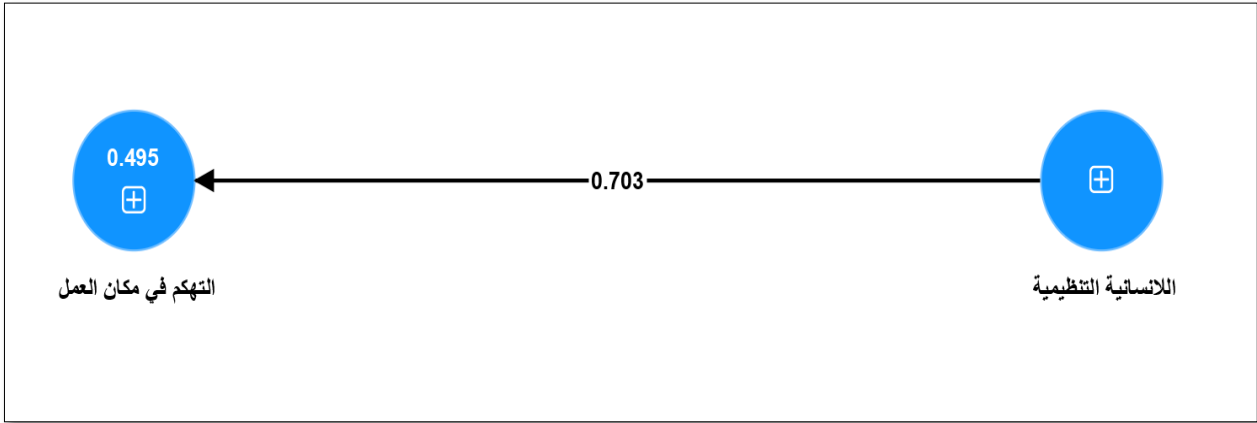
بعد ان اكتملت الخطوة الأولى من نمذجة المعادلة الهيكلية بأسلوب المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM فان الخطوة الثانية فتمثل بتقييم الانموذج الهيكلي والتي تتضمن إيجاد معاملات المسارات والتي يمكن من خلالها قياس التأثيرات المباشرة، بالإضافة الى استخراج قيمة معامل التفسير R2 والذي يستخدم في تحديد مدى تفسير المتغير المستقل للمتغير المعتمد.

ثامناً. اختبار علاقات الارتباط

تتضمن هذه الفقرة اختبار فرضيتين رئيسيتين، كما يأتي: الفرضية الرئيسية الأولى: وتنص على: وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين لإنسانية المنظمة والتهكم في مكان العمل، وفيما يتعلق بإثبات صحة هذه الفرضية، أظهر الجدول (٥) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين لإنسانية المنظمة والتهكم في مكان العمل، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٦٦٧) عند مستوى معنوية (٠,٠١) وهذا ما يدعم صحة الفرضية الرئيسية الأولى، وتتفرع عن هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية، هي:

١. وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين لإنسانية المنظمة والتهكم المعرفي:

يظهر الجدول (٧) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين لإنسانية المنظمة والتهكم المعرفي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٥٣٠) عند

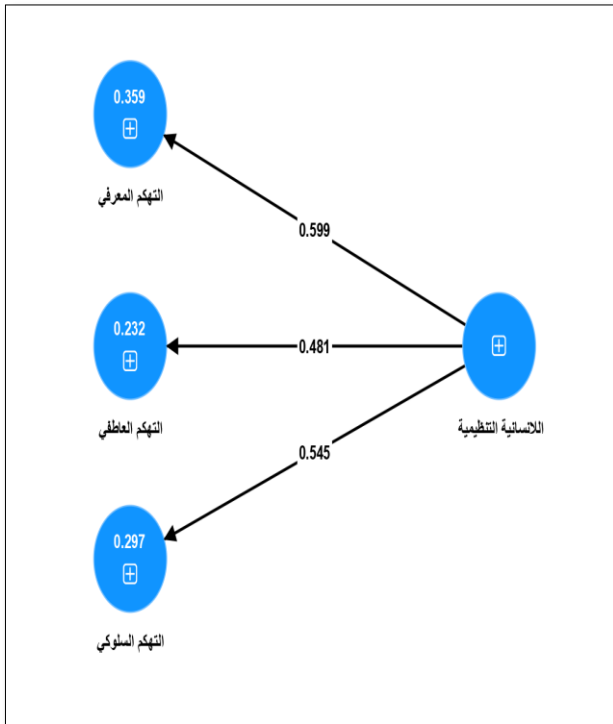


شكل (٢) الانموذج الهيكلي لاختبار للفرضية الرئيسية الثانية
المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS V. 4

جدول (٨) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضية الرئيسية الثانية

جودة المطابقة SRMR	الفرضية	المسار	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f ²	معامل التحديد R ²	R ² المعدل
0.050	H2	X → Y	0.703	15.734	0	قبول	0.875	0.495	0.421

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS V. 4



شكل (٣) الانموذج الهيكلي لاختبار الفرضيات الفرعية الثانية
المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS V. 4

يتضح من الجدول (٨) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي وبما يتفق مع (Henseler, et al, 2016: ٦٢) والخاص بالفرضية الرئيسية الثانية والتي أظهرت بان معيار SRMR البالغ ٠,٠٥٠ يحقق المعيار المطلوب لجودة المطابقة، وقد بلغ معامل المسار ٠,٧٠٣ والذي يحقق المعايير المطلوبة من قيم t و p مما يشير الى معنوية علاقة التأثير وبالتالي ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة للفرضية الرئيسية الثانية. كذلك فقد بلغ معامل التحديد R² 0.495 وبالتالي فان المتغير المستقل لانسانية المنظمة يفسر المتغير التابع التهكم في مكان العمل بنسبة ٤٠٪ وبقيّة القيمة تمثل عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة.

عاشرا: اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية
قام الباحث ببناء الانموذج الهيكلي الذي يظهر في الشكل (٣) وذلك لغرض اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية وكما يلي:

- H2-1 توجد علاقة تأثير معنوي للانسانية المنظمة في التهكم المعرفي.
- H2-2 توجد علاقة تأثير معنوي للانسانية المنظمة في التهكم العاطفي.
- H2-3 توجد علاقة تأثير معنوي للانسانية المنظمة في التهكم السلوكي ويستعرض نتائجه الجدول (٩).

جدول (٩) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضيات الفرعية الثانية

جودة المطابقة SRMR	الفرضية	المسار	معامل المسار	t Value	P Value	النتيجة	حجم التأثير f ²	معامل التحديد R ²	R ² المعدل
0.057	H2-1	X → Y1	0.599	12.56	0.000	قبول	0.136	0.359	0.288
	H2-2	X → Y2	0.481	8.589	0.000	قبول	0.461	0.232	0.164
	H2-3	X → Y3	0.545	10.714	0.000	قبول	0.34	0.297	0.199

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS V. 4

المسؤوليات الموكلة إليهم يتضاءل، تشير نتائج البحث الى اتفاق افراد العينة حول نظرة الوزارة محل البحث الى الموظفين على انهم الات ويشعرون انهم جزءا مملوكا للمنظمة تستعملهم للوصول الى غاياتها وهذا يؤكد وجود حالة من لا انسانية المنظمة بمستويات منخفضة في الوزارة محل البحث.

٥. من نتائج اللانسانية التنظيمية هو التأثير على الأداء التنظيمي اذ تتخفف الإنتاجية بشكل عام اذ ان الموظفون الذين يظهرون التهكم هم أقل ميلاً إلى إظهار الإنتاجية والابتكار. ويرتفع استنزاف الموظفين نتيجة زيادة معدلات دوران الموظفين، وهذا ما توكده نتائج البحث الحالي.

٦. في إطار البحث الميداني داخل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية، يعد جمع بيانات دقيقة حول الممارسات التنظيمية وتجارب الموظفين وتداعيات التجريد من الإنسانية على التهكم في مكان العمل أمراً ضرورياً. قد يشمل ذلك استخدام الاستطلاعات والمقابلات والملاحظات للحصول على فهم كامل للظروف والتداعيات المرتبطة بها.

٧. وجود علاقة ارتباط وتأثير بين لانسانية المنظمة وتوليد التهكم في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

٨. يعد بعد التهكم المعرفي أكثر الابعاد التي يمكن ان تتأثر بوجود الطابع اللانساني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

٩. ان التهكم العاطفي هو اقل تأثراً بممارسات اللانسانية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

١٠. هنالك طبقة وعدم مساواة في التعامل مع الموظفين والتي تؤدي الى ظهور التهكم في مكان العمل.

١١. عدم قبول الافكار والمقترحات من قبل الموظفين واعتماد خطط ثابتة في العمل تقود الى توليد التهكم في مكان العمل.

١٢. وجود عدم ثقة من قبل الموظفين في الخطط المستقبلية التي تنوي الوزارة اعتمادها يقود الى ظهور التهكم السلوكي بالعمل.

١٣. عدم اخذ الادارة موضوع التهكم بنظر الاعتبار من خلال تعزيز القيم التي تشجع على الاحترام وجعلها جزء من الثقافة التنظيمية للوزارة.

يستعرض الجدول (٩) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي بما يتفق مع (٦٢: Henseler,etal,2016) والخاص بالفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية والتي أظهرت بان معيار SRMR البالغ ٠,٠٥٧ يحقق المعيار المطلوب لجودة المطابقة، وقد حققت جميع معاملات المسار للفرضيات الفرعية المعايير المطلوبة من قيم p و t مما يشير الى معنوية هذه العلاقات وبالتالي فانه يتم رفض فرضية العدم لهذه الفرضيات وقبول الفرضيات البديلة. كذلك فقد بلغ معامل التحديد R² 0.359 و ٠,٢٣٢ و ٠,٢٩٧ على التوالي وبالتالي فان لانسانية المنظمة قد فسرت ٣٥٪ و ٢٣٪ و ٢٩٪ من العوامل التي تفسر ابعاد متغير التهكم في مكان العمل وبقيّة النسبة تمثل عوامل لم تتناولها الدراسة. بالاعتماد على النتائج اعلاه نجد ان لا انسانية المنظمة له التأثير الاكبر على موضوع التهكم المعرفي حيث بلغت نسبة هذا التأثير ٠,٥٩٩ وهو اعلى تأثير مقارنة مع الابعاد الاخرى للتهكم والتي جاءت نسبها ب ٠,٥٤٥، للتهكم السلوكي و ٠,٤٨١ للتهكم العاطفي.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

من خلال البيانات التي اظهرت في الجانب العملي تبين الاتي:

١. وجود حالة من عدم التفرد ناتجة عن تجاهل العاملين فديتهم والتعامل كمجموعة متجانسة مع بعضهم مما يؤدي الى ظهور انماط اتصال غير شخصية واستخدام بروتوكولات غير مرنة.
٢. على الرغم من ان وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تنظر للعاملين بأهمية كانت اجابات افراد العينة متذبذبة بهذا الخصوص اذ أكثر من ٥٦٪ من افراد العينة اتفقوا على استخدام الوزارة لهم كأدوات لتحقيق غاياتها.
٣. ان من جوانب تجريد الإنسانية في المنظمة هو تقليل قيمة العمل الذي يؤديه العامل وهذه تظهر عندما تقلل المنظمة من قيمة مساهمة العاملين وافكارهم ومطالبهم، الامر الإيجابي ان المؤشرات تدل على انخفاض هذا الجانب في تعامل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مع موظفيها.
٤. تؤدي عملية التجريد من الإنسانية إلى تقليل مشاركة الموظفين وتقويض ثقتهم في مسؤولياتهم المهنية. عندما يرى الأفراد أنفسهم مجرد مكونات داخل هيكل تنظيمي أكبر، فإن ميلهم إلى تكريس وقتهم وجهدهم تجاه

- polish,” J. Physiol. Pharmacol., vol. 58, no. 5, pp. 243–252, 2007.
3. A. Sarwar and L. Muhammad, “Impact of organizational mistreatment on employee performance in the hotel industry,” Int. J. Contemp. Hosp. Manag., vol. 33, no. 2, pp. 513–533, 2021. <https://DOI:10.1108/IJCHM-01-2020-0051>
 4. A. Simha, D. F. Elloy, and H.-C. Huang, “The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism,” Manag. Decis., vol. 52, no. 3, pp. 482–504, 2014. <https://DOI:10.1108/MD-08-2013-0422>
 5. B. Cicek, M. A. Turkmenoglu, and M. Ozbilgin, “Examining the mediating role of organisational support on the relationship between organisational cynicism and turnover intention in technology firms in Istanbul,” Front. Psychol., vol. 12, p. 606215, 2021. <https://DOI:10.3389/fpsyg.2021>.
 6. B. E. Ashforth and R. H. Humphrey, “Emotional labor in service roles: The influence of identity,” Acad. Manag. Rev., vol. 18, no. 1, pp. 88–115, 1993. <https://doi.org/10.2307/258824>.
 7. B. Peter and O. B. Chima, “Organisational cynicism and employees’ intention to quit,” Int. J. Manag. Sci., vol. 5, no. 1, pp. 6–9, 2018.
 8. C. Baldissarri, L. Andrighetto, and C. Volpato, “When work does not ennoble man: Psychological consequences of working objectification,” TPM Testing, Psychom. Methodol. Appl. Psychol., vol. 21, no. 3, 2014. <https://DOI:10.4473/TPM21.3.7>.
 9. C. Lagios, G. Caesens, N. Nguyen, and F. Stinglhamber, “Explaining the negative consequences of organizational dehumanization,” J. Pers. Psychol., 2021. <https://DOI:10.1027/18665888/a000286>
 10. C. Lagios, N. Nguyen, F. Stinglhamber, and G. Caesens, “Dysfunctional rules in organizations: The mediating role of organizational dehumanization in the relationship between red tape and

ثانياً: التوصيات:

- توصل البحث الى مجموعة من التوصيات كان من أبرزها:
١. ضرورة التوعية والتدريب اذ من المهم توجيه الجهود نحو توعية الموظفين بأهمية الاحترام المتبادل وتفادي التهكم حيث ان برامج التدريب وورش العمل يمكن أن تساهم في تعزيز الوعي بالآثار السلبية للتهكم وكيفية التصرف بشكل أكثر مسؤولية واحترام.
 ٢. تشجيع الأفراد على التفكير النقدي وفهم مصادر انحيازاتهم واعتقاداتهم التنظيمية يمكن أن يساهم في تقليل انتشار التهكم والاستهزاء واعطاء انطباق على التعامل الانساني مع الموظفين.
 ٣. تحفيز القيادة على تبني وتعزيز قيم الاحترام والتعاون كجزء من الثقافة المؤسسية وإشراك الموظفين في وضع قواعد وأنظمة داخل المؤسسة تساهم في تقوية العلاقات الإيجابية.
 ٤. تشجيع الموظفين على التواصل المفتوح والبناء، وتبادل الآراء والملاحظات بشكل منفتح وعمل جلسات حوار منتظمة لمناقشة قضايا المكانة وتعزيز التفاهم.
 ٥. وضع سياسات وإجراءات واضحة لمعاقبة التصرفات التهكمية والسلوك السلبي في مكان العمل.
 ٦. تشجيع الموظفين على المشاركة في عمليات اتخاذ القرار وتطوير السياسات المؤسسية، مما يجعلهم يشعرون بالانتماء والمسؤولية.

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. A. G. Bedeian, “Even if the Tower Is ‘Ivory,’ It Isn’t ‘White.’ Understanding the Consequences of Faculty Cynicism,” Acad. Manag. Learn. Educ., vol. 6, no. 1, pp. 9–32, 2007. <https://doi.org/10.5465/amle.2007.244017000>
2. A. Głębocka and E. Lisowska, “Professional burnout and stress among

18. G. Caesens and F. Stinglhamber, "The relationship between organizational dehumanization and outcomes: The mediating role of emotional exhaustion," *J. Occup. Environ. Med.*, vol. 61, no. 9, pp. 699–703, 2019. <https://DOI:10.1097/JOM.0000000000001638>
19. G. Caesens, F. Stinglhamber, S. Demoulin, and M. De Wilde, "Perceived organizational support and employees' well-being: The mediating role of organizational dehumanization," *Eur. J. Work Organ. Psychol.*, vol. 26, no. 4, pp. 527–540, 2017. <https://DOI:10.1080/1359432X.2017.1319817>
20. G. Vincent O'Brien, "Protecting the social body: Use of the organism metaphor in fighting the 'menace of the feeble-minded,'" *Ment. Retard.*, vol. 37, no. 3, pp. 188–200, 1999. [https://DOI:10.1352/00476765\(1999\)037<0188:PTSBUO>2.0.CO;2](https://DOI:10.1352/00476765(1999)037<0188:PTSBUO>2.0.CO;2)
21. H. C. Kelman, "Violence without hostility: reflections on the dehumanization of victims and victimizers," in Kurt Lewin Award Address presented at the Eighty-First Annual Convention of the American Psychological Association, Montreal, 1973.
22. H. Ryu and S. Jun, "Asymmetric negative influence of cynicism and skepticism: a study of preventative communication," *Int. J. Advert.*, vol. 38, no. 4, pp. 577–602, 2019. <https://DOI.org/10.1080/02650487.2019.1596448>
23. Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology
24. J. F. Hair, "Essentials of marketing research," 2013.
25. J. Hair Jr, J. F. Hair Jr, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage publications, 2021. <https://DOI:10.1007/978-3-030-80519-7>
- employees' outcomes," *Eur. Manag. J.*, 2022. <https://DOI:10.1016/j.emj.2022.06.002>
11. C. M. Bell and C. Khoury, "Dehumanization, deindividuation, anomie and organizational justice," *Emerg. Perspect. Organ. justice ethics, Res. Soc. issues Manag.*, vol. 7, pp. 169–200, 2011.
12. C. M. Bell and C. Khoury, "Organizational powerlessness, dehumanization, and gendered effects of procedural justice," *J. Manag. Psychol.*, vol. 31, no. 2, pp. 570–585, 2016. <https://DOI:10.1108/JMP-09-2014-0267>
13. C. Sungur, Ö. Özer, M. Saygili, and Ö. Uğurluoğlu, "Paternalistic leadership, organizational cynicism, and intention to quit one's job in nursing," *Hosp. Top.*, vol. 97, no. 4, pp. 139147, 2019. <https://DOI:10.1080/00185868.2019.1655509>
14. E. M. Nussbaum, C. M. Kardash, and S. E. Graham, "The effects of goal instructions and text on the generation of counterarguments during writing," *J. Educ. Psychol.*, vol. 97, no. 2, p. 157, 2005. <https://DOI:10.1037/0022-0663.97.2.157>
15. F. Naus, A. Van Iterson, and R. Roe, "Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace," *Hum. relations*, vol. 60, no. 5, pp. 683718, 2007. <https://DOI:10.1177/0018726707079198>
16. F., Stinglhamber, G., Caesens, B., Chalmagne, S., Demoulin, & P. Maurage, (2021). Leader– member exchange and organizational dehumanization: The role of supervisor's organization embodiment. *European Management Journal*.
17. F., Stinglhamber, N., Nguyen, M., Josse, & S. Demoulin, (2022). The development of prison officers' job satisfaction and its impact on depersonalization of incarcerated persons: The role of organizational dehumanization. *Criminal Justice and Behavior*, 49(11), 1600–1617.

- Psychol. Rev., vol. 10, no. 3, pp. 252–264,2006.
https://DOI:10.1207/s15327957pspr1003_4
35. N. Nguyen, Q. A. Dao, T. L. A. Nhan, and F. Stinglhamber, “Organizational dehumanization and emotional labor: A cross-cultural comparison between Vietnam and the United Kingdom,” *J. Cross. Cult. Psychol.*, vol. 52, no. 1, pp. 4360,2021.
<https://doi.org/10.1177/0022022120972183>
36. N. Nguyen, T. Besson, and F. Stinglhamber, “Emotional labor: The role of organizational dehumanization.,” *J. Occup. Health Psychol.*, vol. 27, no. 2, p.179,2022.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000289>
37. N. Thomas and S. Gupta, “Organizational cynicism–what every manager needs to know,” *Dev. Learn. Organ. An Int. J.*, vol. 32, no. 2, pp. 16–19, 2018. <https://DOI:10.1108/IJEM-03-2022-0128>
38. N. Tokgöz and H. Yılmaz, “Örgütsel sinisizm: Eskişehir ve Alanya’daki otel işletmelerinde bir uygulama,” 2008.
39. O. Durrah, M. Chaudhary, and M. Gharib, “Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations,” *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 16, no. 7, p.1203,2019.
<https://doi:10.3390/ijerph16071203>
40. P. Brandes et al., “The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff,” *J. Leadersh. Organ. Stud.*, vol. 14, no. 3, pp. 233–247, 2008.
<https://doi.org/10.1177/1071791907311967>
41. R. Abraham, “Organizational cynicism: Bases and consequences,” *Genet. Soc. Gen. Psychol. Monogr.*, vol. 126, no. 3, p. 269, 2000.
42. S. Alev and F. Bozbayindir, “Examination of the relationships between the psychological contract, organisational cynicism, and turnover intention.,” *Eurasian J. Educ. Res.*, vol. 92, pp. 79–97, 2021. <https://DOI:10.14689/ejer.2021.92.5>
26. J. Pfrombeck, W. Doden, G. Grote, and A. Feierabend, “A study of organizational cynicism and how it is affected by social exchange relationships at work,” *J. Occup. Organ. Psychol.*, vol. 93, no. 3, pp. 578–604,2020.
<https://DOI.org/10.1111/joop.12306>
27. J. Vaes and M. Muratore, “Defensive dehumanization in the medical practice: A cross-sectional study from a health care worker’s perspective,” *Br. J. Soc. Psychol.*, vol. 52, no. 1, pp. 180–190, 2013.
<https://doi.org/10.1111/bjso.12008>
28. J. W. Dean Jr, P. Brandes, and R. Dharwadkar, “Organizational cynicism,” *Acad. Manag. Rev.*, vol. 23, no. 2, pp. 341–352,1998.
<https://doi.org/10.2307/259378>
29. K. Christoff, “Dehumanization in organizational settings:Some scientific and ethical considerations,” *Front. Hum. Neurosci.*,vol.8,p.748,2014.
<https://DOI:10.3389/fnhum.2014.00748>
30. L. Taskin, M. Parmentier, and F. Stinglhamber, “The dark side of office designs: towards de-humanization,” *New Technol. Work Employ.*, vol. 34, no.3,pp.262-284,2019.
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12150>
31. M. H. Bond et al., “Culture-level dimensions of social axioms and their correlates across 41 cultures,” *J. Cross. Cult. Psychol.*, vol. 35, no. 5, pp.548570,2004.
<https://DOI:10.1177/0022022104268388>
32. M. O. Atalay, P. Aydemir, and T. Acuner, “The influence of emotional exhaustion on organizational cynicism: The sequential mediating effect of organizational identification and trust in organization,” *SAGE Open*, vol. 12, no. 2, p. 21, 2022.
33. M. S. L. James, *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems.* The Florida State University, 2005.
34. N. Haslam, “Dehumanization: An integrative review,” *Personal. Soc.*

50. T. Väyrynen and S. Laari-Salmela, “Men, mammals, or machines? Dehumanization embedded in organizational practices,” *J. Bus. Ethics*, vol. 147, pp. 95–113, 2018. <https://DOI:10.1007/s10551-015-2947-z>
51. U. Sekaran and R. Bougie, *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons, 2016.
52. W. A. Nafei, “The effects of organizational cynicism on job attitudes an empirical study on teaching hospitals in Egypt,” *Int. Bus. Res.*, vol. 6, no. 7, p.52, 2013. <https://DOI:10.5539/ibr.v6n7p52> .
43. S. Demoulin et al., “Examining the role of fundamental psychological needs in the development of metadehumanization: A multipopulational approach,” *Br. J. Soc. Psychol.*, vol. 60, no.1, pp.196221, 2021. <https://doi.org/10.1111/bjso.12380>
44. S. Hussain and K. Shahzad, “Unpacking perceived organizational justice-organizational cynicism relationship: Moderating role of psychological capital,” *Asia Pacific Manag. Rev.*, vol. 27, no. 1, pp.10–17,2022. <https://DOI:10.1016/j.apmr.2021.03.005>
45. S. Naseer, U. Raja, F. Syed, and M. U. A. Baig, “When and why organizational cynicism leads to CWBs,” *Pers. Rev.*, vol. 50, no. 1, pp. 90–107, 2020. <https://DOI:10.1108/PR-09-2019-0480>
46. S. S. İKİNCİ, D. ÜNALAN, and K. YURDAKOŞ, “An evaluation of the relation between organizational cynicism and organizational commitment: A research on midwives and nurses,” *Hacettepe Sağlık İdaresi Derg.*, vol. 23, no. 1, pp. 115–126, 2020.
47. S. Singh and G. Randhawa, “Good soldier syndrome. Do organizational cynicism and work alienation matter,” in *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, Emerald Publishing Limited, 2022, pp. 189205. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2021-0004>
48. S. Zeidan and C. Prentice, “The journey from optimism to cynicism: The mediating and moderating roles of coping and training,” *Int. J. Disaster Risk Reduct.*, vol. 71, p. 102796, 2022. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2022.102796>
49. T. Le Dinh, N. Anh, K. Dam, C. N. Nguyen, T. My, and H. Vu, “From Customer Data to Smart Customer Data: The Smart Data Transformation Process,” in *ITM Web of Conferences 41*, 2022, pp. 4–5. <https://doi:10.1051/itmconf/20224105002>.



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة التقنية الوسطى
معهد الادارة / الرصافة

أخي المحترم...
أختي المحببة المحترمة...
تحية طيبة

بين أيديكم استمارة استبيان وهي جزء من متطلبات اكمال دراسة في إدارة الأعمال الموسومة بـ لا انسانية المنظمة ودورها في توليد التهكم في مكان العمل

– دراسة ميدانية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية

والتي تهدف إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين لا انسانية المنظمة وظاهرة التهكم في مكان العمل.

أملين تعاونكم وإبداء الرأي الصادق والأمين، فالإجابة الصريحة والدقيقة على فقرات هذه الاستبانة لها بالغ الأهمية في التوصل إلى نتائج دقيقة وموضوعية ومعبرة عن واقع ما تحتويه الدراسة، وبالتالي تُمكن الباحث من تقديم مقترحات بناءة، وإذ نتمنى لكم دوام النجاح والتوفيق، نأمل منكم الإجابة عن جميع الأسئلة خدمةً لحركة البحث العلمي في بلدنا العزيز.

... مع فائق التقدير والاحترام...

الباحث

م. علي حسين عبد الزهرة

ALI.HUSSEIN2991@GMAIL.COM

لا انسانية المنظمة:

ت	الفقرة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١.	اشعر في منظمتي بانني موظف غير مهم، يمكن استبداله باي موظف اخر					
٢.	لن تتردد منظمتي في استبدالني طالما يوفر ذلك لها الاموال					
٣.	إذا كان من الممكن إنجاز عملي بواسطة آلة أو روبوت، فلن تتردد منظمتي في استبدالني بهذه التكنولوجيا الجديدة					
٤.	منظمتي تعتبرني اداة لتحقيق اهدافها					
٥.	في منظمتي اشعر ان اهميتي الوحيدة هي مستوى ادائي بالعمل					
٦.	تهتم بي منظمتي فقط إذا كانت بحاجة الي					
٧.	الشيء الوحيد الذي تهتم به المنظمة هو ما يمكنني المساهمة به في العمل					
٨.	تعاملني منظمتي كما لو كنت آلة					
٩.	اشعر في منظمتي بانني شيئا مملوك للمنظمة					

٢- التهكم في مكان العمل:

ت	الابعاد	الفقرة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١٠.	التهكم المعرفي	اعتقد ان منظمتي تقول شيئا وتفعل شيئا اخر					
١١.		تفتقر منظمتي الى العدالة في توزيع المكافآت بين الموظفين					
١٢.		لا اعتقد ان هنالك قاسم مشترك بين اهداف وسياسات المنظمة وممارساتها					
١٣.		اعتقد ان منظمتي تفتقد المصادقية					
١٤.	التهكم	لا يوجد تشابه بين خطط منظمتي وفعالها					
١٥.		عندما أفكر في منظمتي اشعر بالتوتر					
١٦.		عندما أفكر في منظمتي اشعر بالغضب					

					عندما أفكر في منظمتي اشعر بالقلق	العاطفي	١٧.
					عندما أفكر في منظمتي اشعر بعدم الرضا		١٨.
					غالبا ما اتذمر واشكو مع زملائي في العمل ممارسات المنظمة	التهكم السلوكي	١٩.
					غالبا ما اتبادل نظرات الاستياء حول المنظمة مع زملائي بالعمل		٢٠.
					غالبا ما اسخر من الشعارات والسياسات التي تدعيها المنظمة		٢١.
					غالبا ما انتقد سياسات وممارسات منظمتي مع اصدقائي من خارج المنظمة		٢٢.