

**Organizational Cynicism and the Work Environment:  
Relationship and Impact  
An Analytical Study in the Control, Operation, and  
Communications Department – East Anbar Electricity  
Distribution Branch**

**Muthanna Mohammed Saeed<sup>(1)</sup>**

**Mahmood Jameel Awwad<sup>(2)</sup>, Saad Ali Mahmoud<sup>(3)</sup>**

University of Fallujah<sup>(1),(2)</sup>, University of Anbar<sup>(3)</sup>

(1) [muthnamohammed@uofallujah.edu.iq](mailto:muthnamohammed@uofallujah.edu.iq)

(2) [mahmood.jameel@uofallujah.edu.iq](mailto:mahmood.jameel@uofallujah.edu.iq) (3) [saad.ali@uoanbar.edu.iq](mailto:saad.ali@uoanbar.edu.iq)

**Key words:**

Organizational Cynicism, Work Environment, Control, Operation, and Communications Department – East Anbar Electricity Distribution Branch.

**ARTICLE INFO**

*Article history:*

Received | 09 Mar. 2025

Accepted | 19 May. 2026

Available online | 01 Jun. 2026

© 2026 THE AUTHOR(S). THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE DISTRIBUTED UNDER THE TERMS OF THE CREATIVE COMMONS ATTRIBUTION LICENSE (CC BY 4.0).

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



\*Corresponding author:

**Muthanna Mohammed Saeed**

**University of Fallujah**

**Abstract:**

The study aimed to identify the relationship and impact between organizational cynicism—across its dimensions (cognitive cynicism, emotional cynicism, and behavioral cynicism)—and the work environment, represented by its dimensions (knowledge sharing, procedural justice, motivation, and job promotion). The research adopted a descriptive-analytical approach and employed various statistical measures to assess the study variables. The research population consisted of employees from the Control, Operation, and Communications Department of the East Anbar Electricity Distribution Branch, totaling (90) individuals. Questionnaires were distributed to a group of employees in the department, of which (83) were returned. Six questionnaires were deemed invalid for analysis, leaving (77) valid questionnaires representing the study sample. The research was based on two main hypotheses: whether there is a relationship and impact between organizational cynicism and the work environment. Data were analyzed and results were derived using the statistical program (SPSS). The study reached several conclusions, the most important of which is that organizational cynicism in the studied organization does not significantly affect the employees' work environment. This is because employees are primarily responsible for redistributing the electrical energy supplied to them from operational stations to areas in East Anbar. Their work efficiency increases with the level of energy supply provided by these stations. The study recommended raising employees' awareness and encouraging them not to be influenced by negative events that may occasionally occur in the workplace, in order to continue providing better services to beneficiaries.

## السخرية التنظيمية وبيئة العمل العلاقة والأثر

## بحث تحليلي في قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات - فرع توزيع كهرباء شرق الانبار

م. مثنى محمد سعيد  
جامعة الفلوجة - كلية الإدارة والاقتصاد  
muthnamohammed@uofallujah.edu.iq

م. محمود جميل عواد  
جامعة الفلوجة - كلية الإدارة والاقتصاد  
mahmood.jameel@uofallujah.edu.iq

م. سعد علي محمود  
جامعة الانبار - رئاسة الجامعة  
saad.ali@uoanbar.edu.iq

## المستخلص

هدف البحث الى معرفة العلاقة و الاثر بين السخرية التنظيمية بأبعادها (السخرية الذهنية، السخرية العاطفية، السخرية السلوكية) في بيئة العمل بأبعادها (مشاركة المعرفة، العدالة الإجرائية، التحفيز، الترقيّة الوظيفية)، وقد استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وبعض المقاييس الاحصائية الاخرى لقياس متغيرات البحث وضم مجتمع البحث عينة من موظفي قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات التابع لفرع توزيع كهرباء شرق الانبار، والبلغ عددهم (90)، اذ تم توزيع الاستبانة على مجموعة من موظفي القسم وتم استرجاع (83) منها، وكان عدد الاستبانات غير الصالحة للتحليل (6) ليكون عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (77) مثلت المجتمع المراد دراسته، وانطلق البحث من فرضيتين هما هل توجد علاقة اثر وارتباط بين السخرية التنظيمية وبيئة العمل، وتم تحليل البيانات واستخلاص النتائج بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS)، وتوصل البحث الى عدة استنتاجات أهمها ان السخرية التنظيمية في المنظمة المبحوثة لا تؤثر بصورة كبيرة على بيئة العمل الخاصة بالموظفين كونهم مسؤولون بالدرجة الأساس عن إعادة توزيع ما يجهز لهم من طاقة كهربائية من محطات التشغيل للمناطق الواقعة في شرق الانبار وان عملهم يزداد كفاءة بزيادة مستوى التجهيز لهم من قبل هذه المحطات، واوصى البحث بأنه يجب رفع مستوى الوعي لدى العاملين وعدم التأثر بالأحداث السلبية التي تظهر في بعض الأحيان في مكان العمل من اجل الاستمرار في تقديم خدماتهم بصورة افضل للمستفيدين منها.

**الكلمات المفتاحية:** السخرية التنظيمية، بيئة العمل، قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات - فرع توزيع كهرباء شرق الانبار.

## المقدمة:

بدأت دراسات السخرية التنظيمية بالظهور في أواخر الثمانينيات وأوائل التسعينيات، وهو مفهوم هام يُشير إلى الموقف السلبي للموظفين تجاه مؤسستهم أو أي جزء منها، وفي هذا السياق، تُقيّم المواقف والسلوكيات السلبية للموظفين، كالغضب والاستياء واليأس والقلق والازدراء والإذلال تجاه مؤسستهم، في الغالب ضمن نطاق السخرية، وتستند السخرية التنظيمية إلى افتراض افتقار المؤسسات لمبادئ الاستقامة والنزاهة والعدالة والأمانة والإخلاص (Üçok & Torun, 2014:232)، لذا تعد السخرية التنظيمية ظاهرة قديمة، ورغم حداثة أساليب الباحثين والممارسين في التعامل معها، إلا أنه يُعرّف بأنه شعورٌ بعدم الرضا تجاه المنظمة، حيث يعتقد الموظفون أن إدارتها تفتقر إلى النزاهة والعدالة والشفافية، بصفتنا أكاديميين، نسعى دائماً إلى البحث عن دراسات تُساعد الناس على الفهم والتحليل والأداء بشكل أفضل ظهرت هناك حاجة دائمة لدراسة مختلف جوانب الإدارة في بيئات ثقافية متنوعة (Durrah et al., 2019:2) وبشكل عام، تتناول السخرية التنظيمية من خلال ثلاثة أبعاد: السخرية المعرفية، والسخرية العاطفية، والسخرية السلوكية، ففي السخرية المعرفية، يعتقد الموظفون الساخرون أن المنظمة تفتقر إلى مبادئ كالنزاهة والعدالة والإخلاص، وبالتالي يعتقدون أنها تخونهم بممارساتها، أما في حالة السخرية العاطفية،

فيشعر الموظفون بمشاعر سلبية تجاه المنظمة، تشمل الخوف والغضب والازدراء والكرهية والاشمئزاز والاحتقار، في حالة السخرية السلوكية، تتجسد المعتقدات والمشاعر السلبية للموظفين في سلوكياتهم. إنهم يظهرون سلوكيات ساخرة وغير صادقة وضمنية وغير أمينة (Thundiyl et al.,2015:430). فقد تكون السخرية شائعة ومقبولة ومتوقعة ضمن مجموعة أصدقاء، ويمكنها في الوقت نفسه هو تعبير عن الغضب أو الإحباط الجماعي، وإظهار سرعة بديهية المتحدث وخفة ظله، مع ذلك، قد يتعرض من لا يفهمون الأمر للسخرية أو الاستهزاء في البيئات الرسمية كأماكن العمل، إذ تعد العبارة الساخرة، من وجهة نظر المدير، مُضحكة، بينما تعد، من وجهة نظر العامل نقداً، قد يستخدم العاملون في مستويات سلطة مُتقاربة سخريّة تتراوح بين الفكاهة والنقد، إذا كان هدف السخرية شخصاً من خارج المجموعة، فقد تجتمع المجموعة للضحك، لكن إذا انقلبت ضد بعضها البعض، فقد تُضعف تماسك الفريق (Blasko et al.,2021:11). ويمكن استخدام السخرية في بيئة العمل كنوع من الدعابة، أو النقد، أو المقاومة الضمنية، ولها تأثيرٌ على تفاعل الفريق وعواطفه وعلاقاته، لتحقيق التحليل العاطفي المناسب، وحل النزاعات، وتحسين أنظمة التواصل في مكان العمل. (Awasthi,2025:2655) ونظراً لطبيعتها المجازية، تُعدّ السخرية تحدياً شائعاً في تحليل المشاعر، تحمل السخرية في طياتها مشاعر سلبية ضمنية، ولكنها قد لا تحمل مشاعر سلبية ظاهرة، وبما أن السخرية تنطوي على مشاعر، فإن اكتشافها في أمر بالغ الأهمية للتنبؤ بمشاعره الصحيحة للعاملين في بيئة العمل. (Joshi et al.,2017:3)

## المحور الأول: منهجية البحث

### أولاً: مشكلة البحث

تواجه أغلب منظماتنا العامة تحديات عديدة للوصول الى مستوى عالٍ من الاستقرار يُمكنها من انجاز اعمالها بصورة افضل رغم التحديات التي تتعرض لها في ظل بيئة ديناميكية تعيش داخلها، ولتحقيق اهدافها لا بد لها من الحد من المظاهر السلبية في بيئة العمل الخاصة بها، ومن هذه المظاهر (السخرية التنظيمية تجاه المنظمة وبين بعض الموظفين في بعض الاحيان)، ولذلك من اجل تعزيز اندماجهم في العمل بصورة افضل، لذا لا بد للمنظمات من استخدام الوسائل المتاحة لتحقيق ذلك من خلال توفير بيئة عمل ذات جودة عالية تحتوي جميع مستلزمات العمل لتعزيز الرضا الوظيفي في المنظمة بما يخدم مصالحها ويحقق اهدافها، ولو تكلمنا بصورة عامة عن قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات التابع لفرع توزيع كهرباء شرق الانبار سنلاحظ ان هذا القسم يعدّ واحداً من الاقسام العامة المهمة في محافظة الانبار، اذ يسعى الى تقديم خدمة عامة مهمة للمواطنين من خلال إعادة توزيع الكهرباء الى مناطق عدة شرق المحافظة بصورة صحيحة على مدار الساعة وبلا توقف لضمان تقديم افضل خدمة للمستفيدين منها، ومن هنا جاء موضوع البحث بأثارة التساؤل الرئيس القائل ما طبيعة العلاقة والاثر بين السخرية التنظيمية وبيئة العمل من وجهة نظر افراد عينة البحث في قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات التابع لفرع توزيع كهرباء شرق الانبار؟ وينبثق عن هذه التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ما مستوى السخرية التنظيمية لدى العاملين في المنظمة المبحوثة؟
- 2- ما مدى اهتمام المنظمة بموضوع البحث ببيئة العمل الخاصة بها؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباط بين السخرية التنظيمية وبيئة العمل في المنظمة المبحوثة؟
- 4- ما مدى تأثير السخرية التنظيمية في بيئة العمل لدى الدائرة موضوع البحث؟

### ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى تحقيق جملة من الامور أهمها:

- 1- تحديد ما مدى الاثر والعلاقة ما بين السخرية التنظيمية وبيئة العمل لدى قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات التابع لفرع توزيع كهرباء شرق الانبار.
- 2- التعرف على مدى تأثير السخرية التنظيمية بأبعادها على العاملين في الدائرة المبحوثة.
- 3- تقييم ما مستوى السخرية التنظيمية الذي تتعرض لها المنظمة المبحوثة من قبل العاملين.
- 4- تحليل ومعرفة مدى تأثير السخرية التنظيمية في بيئة العمل للعاملين في الدائرة المبحوثة.
- 5- تقديم مجموعة من التوصيات للدائرة المبحوثة لتساعدها في تحسين بيئة العمل والحد او التقليل من السخرية التنظيمية لضمان استمرارية الولاء التنظيمي.

### ثانياً: أهمية البحث

يمكن ان نقسم اهمية البحث الى:

#### 1- الاهمية العملية:

ادراك العلاقة والاثار للسخرية التنظيمية، في قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات التابع لفرع توزيع كهرباء شرق الانبار وتوجيه انظار ادارة المنظمة المبحوثة الى ضرورة تعزيز بيئة عمل موظفيها، وذلك عن طريق تعزيز استخدام التكنولوجيا الحديثة وتوفير التجهيزات المناسبة، فضلاً عن التدريب والتطوير المستمر لتنمية مهارات موظفيها لإظهار طاقاتهم داخل العمل.

#### 2- الاهمية النظرية:

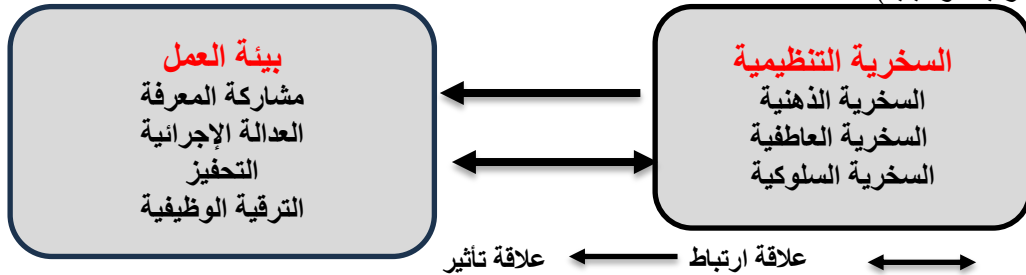
يأمل الباحثون في ان يشكل البحث اضافة جديدة يتم من خلالها تسليط الضوء على متغيرات ضرورية في مجال الادارة كالسخرية التنظيمية وبيئة العمل، كونها تعد من الموضوعات المهمة والحيوية ولها من دور كبير وفاعل في تحقيق أهداف المنظمة موضوع البحث، بالإضافة الى التعرف على واقع بيئة العمل للدائرة المبحوثة، لتحديد ما هي العوامل او الاسباب التي يكون لها الأثر الأكبر في تقليل مستوى الخدمات المقدمة من قبلها للمستفيدين منها.

### رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

يعد الهدف الرئيس من المخطط الفرضي للبحث لتوضيح العلاقة المنطقية بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية ذات العلاقة والتي تجسد فرضيات البحث المعتمدة، لذا يوضح الشكل (1) المخطط الاقتراضي وعلاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات الحالية للبحث التي تتمثل بالاتي:

1. المتغير المستقل: السخرية التنظيمية متمثلة بأبعادها (السخرية الذهنية، السخرية العاطفية، السخرية السلوكية).

2. المتغير المعتمد: بيئة العمل، متمثلة بأبعادها (مشاركة المعرفة، العدالة الإجرائية، التحفيز، الترقيّة الوظيفية).



شكل رقم (1) المخطط الفرضي

المصدر: اعداد الباحثين.

### خامساً: فرضيات البحث

من خلال مشكلة البحث وأهدافها، يمكن صياغة فرضيات البحث التي يمكن اختبارها للإجابة على تساؤلات البحث وتحقيق أهدافها، على النحو التالي:

أ. الفرضية الرئيسية الأولى (H0): توجد علاقة ارتباط سلبية (عكسية) ذات دلالة احصائية بين السخرية التنظيمية بأبعادها (السخرية الذهنية، السخرية العاطفية، والسخرية السلوكية) وبيئة العمل لدى قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات التابع لفرع توزيع كهرباء شرق الانبار.

من خلال تلك الفرضية تتفرع فرضيات فرعية وهي:-

- 1- الفرضية الفرعية الأولى (OH): توجد علاقة ارتباط سلبية (عكسية) ذات دلالة احصائية بين السخرية الذهنية وبيئة العمل لدى العاملين في الدائرة المبحوثة.
- 2- الفرضية الفرعية الثانية (OH): توجد علاقة ارتباط سلبية (عكسية) ذات دلالة احصائية بين السخرية العاطفية وبيئة العمل لدى العاملين في الدائرة المبحوثة.
- 3- الفرضية الفرعية الثالثة (OH): توجد علاقة ارتباط سلبية (عكسية) ذات دلالة احصائية بين السخرية السلوكية وبيئة العمل لدى العاملين في الدائرة المبحوثة.

ب. الفرضية الرئيسية الثانية (H0): توجد علاقة تأثير سلبية (عكسية) ذات دلالة احصائية بين السخرية التنظيمية بأبعادها (السخرية الذهنية، السخرية العاطفية، والسخرية السلوكية) وبيئة العمل لدى قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات التابع لفرع توزيع كهرباء شرق الانبار.

من خلال تلك الفرضية تتفرع فرضيات فرعية وهي:-

- 1- الفرضية الفرعية الأولى (OH): توجد علاقة تأثير سلبية (عكسية) ذات دلالة احصائية بين السخرية الذهنية وبيئة العمل لدى العاملين في الدائرة المبحوثة.
- 2- الفرضية الفرعية الثانية (OH): توجد علاقة تأثير سلبية (عكسية) ذات دلالة احصائية بين السخرية العاطفية وبيئة العمل لدى العاملين في الدائرة المبحوثة.
- 3- الفرضية الفرعية الثالثة (OH): توجد علاقة تأثير سلبية (عكسية) ذات دلالة احصائية بين السخرية السلوكية وبيئة العمل لدى العاملين في الدائرة المبحوثة.

### سادساً: منهج البحث

يعد المنهج البحثي المسار الذي يتبعه الباحث في تقصية للحقائق والايديولوجية التي يعتمدها في تناول مفردات البحث اذ اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج علمي لإجراء البحث لبناء اطار نظري ومن ثم القيام باتفاق الفرضيات واختبارها بالأساليب الاحصائية، فضلاً عن المقارنة بين الظواهر وبيان اوجه التباين والاختلاف بالإضافة الى اوجه التشابه بطريقة تفصيلية وهذا ما يميز به المنهج عن باقي المناهج المعتمدة.

### سابعاً: حدود البحث

- 1- الحدود الزمانية: تمثلت بالفترة الخاصة بأجراء البحث من تاريخ (2025/3/13) ولغاية (2026/1/23).
- 2- الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية بقسم السيطرة والتشغيل والاتصالات التابع لفرع توزيع كهرباء شرق الانبار كونها واحدة من الدوائر المهمة المسؤولة عن تقديم الطاقة الكهربائية للمواطنين.
- 3- الحدود البشرية: بلغ العدد الكلي لمجتمع البحث (77) موظفاً، مثلوا المهندسين والفنيين العاملين في المنظمة المبحوثة.

## المحور الثاني: الجانب النظري

### أولاً: السخرية التنظيمية

#### 1. مفهوم السخرية التنظيمية:

يعدّ مفهوم السخرية التنظيمية من المفاهيم المهمة في عالم الإدارة اليوم كونه يعدّ انعكاساً لآراء وسلوكيات وانطباعات الموظفين للأحداث والمواقف التي تحدث في منظماتهم. ويعدّ (Niederhoffer:1967) من أوائل الباحثين الذين درسوا مفهوم السخرية التنظيمية وذلك من خلال تركيزه على المواقف السلبية التي يتظاهر بها ضباط الشرطة عند النظر إلى أعدادهم وقوتهم تجاه المتظاهرين كنوع من الشذوذ (Eaton,2000:2). إذ تعكس السخرية نظرة سلبية بصورة عامة للبشر تعطي انطباع بأن الآخرين غير جديرين بالثقة ومخادعين، أي إنها عبارات حول تفسير سلوك الآخرين بشكل عام مع الأخذ بأن هدف أفعالهم غير محدد (Barefoot,1989:48 et al.). ويمكن تعريف السخرية التنظيمية (OC) بصور عامة بأنها مواقف سلبية وغير مهتمة من قبل الموظفين تجاه أصحاب العمل أو المنظمة (Tariq & Amir 2019:2). كما وتعرف السخرية التنظيمية على أنها موقف يقوم من خلاله الموظف برفض المنظمة التي قامت بتوظيفه أو أجزاء منها وعدم اعتبارها كمشريك نفسي قابل للحياة والعمل معها (Delken,2004:10). ويعرف الباحثان السخرية التنظيمية بأنها نظرة أو موقف معين يدفع العالمين إلى تشكيل صورة سلبية عن المنظمة وطبيعة مهامها وأهدافها، وغالباً ما تكون هذه الصورة سلبية أو متشائمة. وبهذا فإن مفهوم السخرية قد تمّ تصوره على أنه ميل الأفراد للبحث عن أي أخطاء تحدث من حولهم في المنظمة من أجل الحصول على فرصة تتيح لهم انتقادها وإظهار مواقف عدائية ومتشائمة تجاهها (dean,2005:46). لكي يبدأ بعد ذلك الموظف بتكوين سلوك سلبي تجاه المنظمة مما قد يتسبب في إيجاد نواح من التشنج فيها نتيجة قيام الموظف بتجربة تجارب سلبية تجاه منظمته (Kalağan & Aksu 2010:4820). أي أن السخرية التنظيمية هي إحدى الطرق التي يظهر من خلالها الناس الطريقة التي يتعاملون بها مع عالم عدائي غير آمن وفقاً لوجه نظرهم، وذلك من خلال تطوير اليات دفاعية ووقائية مثل البحث عن طرق للحصول على ميزة في المنظمة، أي إن السخرية هي استراتيجية تكيف توفر للأفراد مبرراً لاتخاذ سلوك يخدم مصالحهم الشخصية (cinar et al.,2014:431).

ومن أجل الحفاظ على أفضل الموظفين وضمان استمرار عملهم بشكل أكثر كفاءة وتقليل الأضرار الناتجة عن سخريتهم يجب على المنظمة تحديد مواقفهم الساخرة والعمل على وضع سياسات لإزالتها (Pelit & Pelit,2014:35). إذ يبين (Argyris:1960) أن السخرية التنظيمية تُعزى إلى انتهاك العقد النفسي ما بين المنظمة والموظف، وتحدث مثل هذه الحالات عندما لا تفي المنظمة بوعودها تجاه موظفيها (Rayan et al.,2018:71). فالسخرية التنظيمية ترتبط في الغالب بموقف سلبي للموظف تجاه منظمته نتيجة لأفكار ساخرة يكونها الموظف تجاه رئيسه في العمل أو سلوك متشائم يفترضه الموظف تجاه زملائه في العمل أو نتيجة الغضب والانزعاج والتوتر الذي يشعر به (Fernández,2018"4-5 et al.). فقد بين (Dean et al,1998) أن السخرية التنظيمية هي انعكاس لشعور الموظفين بأن منظماتهم تفتقر إلى الصدق والنزاهة لذلك تظهر فيها مشاعر غير سليمة وهي مشاعر سلبية مثل الغضب والكراهية الناجمة عن هذا الاعتقاد للفرد تجاه منظمته (Cagdas & Bardakci 2019:34).

وعلى الرغم من أن كل من مفهوم السخرية وعدم الرضا الوظيفي يشتركان في عنصر الإحباط، إلا أن السخرية تتضمن إضافة لذلك خيبة الأمل وعدم الثقة من قبل الفرد تجاه المنظمة أو الأشخاص (Andersson & Bateman 1997:451). فضغط العمل غير المبرر والذي ينجم عن عدم مصداقية التعامل في نهاية المطاف يؤدي إلى تدهور جودة الحياة العملية في المنظمة وهي الإطار الأوسع الذي يمكن للموظفين من خلاله تقييم مدى تأثير العمل على حياتهم (Yasin & Khalid,

(2015:570). فالسخرية التنظيمية هي نتيجة لاعتقاد الموظفين بأن منظماتهم تنفقر إلى الصدق وتنتهك توقعات الأخلاق والامانة والعدالة على مر السنين (Nafei, 2013:52). اي انها انعكاسات لوجهات نظر الموظفين الذين يتخذون موقفاً سلبياً تجاه منظماتهم نتيجةً لاعتقادهم بأنها لا تتصرف بالصدق والإنصاف ولا تكثرث للقواعد الأخلاقية العامة مما يولد موقفاً سلبياً معارضاً من قبل الموظفين تجاهها (Tutar, 2021:564). كما ان العناصر المباشرة وغير المباشرة تلعب دوراً مهماً في اظهار السخرية التنظيمية وذلك نتيجة لعدة اسباب منها التوقعات التي لم تنجز بعد والوعود التي لم يتم الوفاء بها من قبل المنظمة تجاه افرادها، فضلاً عن انخفاض الأداء التنظيمي وإدراك الموظفين للظلم داخل المنظمة (Turkmen & Aykac, 2017:743).

## 2. اضرار السخرية التنظيمية للمنظمات:

السخرية التنظيمية بصفة عامة سمة فطرية للفرد تعكس بشكل عام تصوراته السلبية الناتجة عن السلوك البشري (Sefnedi, 2017:102). فهي حالة سلبية تجعل الافراد غير مهتمين بإنجاز الاعمال الموكلة اليهم في المنظمة فضلاً عن اتخاذهم مواقف عدائية وغير محببة تجاهها بسبب عدم ايفائها بوعودها لهم. ويبين (Stanley et al, 2005). ان السخرية التنظيمية قد تعمل في بعض الاحيان الى اعاقه المنظمات من إجراء التغييرات الضرورية التي تحتاجها في مجالات العمل المهمة كالهياكل التنظيمية والتكنولوجيا وغيرها من المجالات وذلك من خلال تحفيزها للمقاومة ضد هذه التغييرات (Kim et al., 2019:1). يوضح (Andersson & Bateman, 1997) بأن السخرية هي موقف عام وواضح يتخذ من قبل الفرد يجعله يشعر بالإحباط وخيبة الأمل فضلاً عن مشاعر غير محببة تجاه الاشخاص أو المنظمة نتيجة لعدم الثقة بهم (Kasalak & Aksu, 2014:126). ويتفق (Durrah et al, 2019:3). مع ما طرح مبيناً ان السخرية التنظيمية تظهر عندما لا يجد الموظفون الثقة في منظماتهم لذلك يبدؤون بالشعور بعدم الامان داخلها.

فالمنظمات الساخرة تبني لنفسها قيماً تقوم على خدمة الذات وتساند مدراءها الذين ينفذون هذه الممارسات الخادعة والتي تكون مضللة من جانب واحد من اجل خداع موظفيها (Mirvis & Kanter, 1991:61). فهي تؤدي بشكل أو بآخر إلى جعل الموظف يشعر بالإحباط مما يؤدي الى انخفاض اداءه في العمل داخل المنظمة (Dingba et al., 2022:20). فضلاً عن ذلك تتسبب السخرية التنظيمية في انخفاض أداء الموظف وذلك من خلال الإرهاق العاطفي والتفكير السلبي الذي يصاحب الموظف اثناء العمل داخل المنظمة (Malik & Sattar 2022:4). كونها ترتبط ارتباطاً وثيقاً ومباشراً بالأبعاد المختلفة للأداء داخل المنظمة مثل الانجاز والمهمة والتكيف وبالتالي هي تؤثر على سلوك الموظف في مكان العمل (Otori et al, 2020:2). فالسخرية التنظيمية بصورة عامة هي مفهوم سلبي يعكس الأفكار غير المرغوب فيها داخل المنظمة ويؤثر على نوعين من العوامل هي الشخصية التي تتمثل بالحالة الاجتماعية او الحالة التعليمية والعمر ومدة الخدمة، والتنظيمية التي تؤدي إلى العديد من النتائج غير المستحبة مثل الحد من كفاءة الافراد وفعالية المنظمات بصورة عامة (Atikbay & Öner 2020:1663).

ويرى الباحثان ان اضرار السخرية التنظيمية ما هي الا نتيجة لأسباب تتخذها المنظمات وقياداتها تجاه العاملين لديها تدفعهم الى القيام بردود أفعال سلبية تجاه المنظمة والعمل، ومن هذه الأسباب:

- سوء تعامل القيادة او المرؤوسين مع العاملين في المنظمة اول العمل.
- التحيز وعدم العدالة في المنظمة.
- عدم الإيفاء بالوعود للعاملين.
- عدم تنفيذ السياسات والإجراءات الخاصة بتطوير العمل داخل المنظمة.
- غياب الشفافية في التعامل مع الموظفين وسوء تقييمهم يدفعهم الى السخرية من المنظمة.

## 3. ابعاد السخرية التنظيمية:

عند النظر الى الابعاد التي تناولها الباحثون الذين تطرقوا الى مفهوم السخرية التنظيمية فأنها تندرج في الغالب تحت ثلاثة أبعاد هي (السخرية المعرفية، السخرية العاطفية، والسخرية السلوكية).

فعلى الرغم من الاختلافات الواضحة في التعريفات التي تناولتها إلا انه كان هناك إجماع على أن السخرية هي موقف سلبي يمكن أن يكون واسعاً ومحدداً في التركيز وله مكونات معرفية وعاطفية وسلوكية. (Stanley,2005:430) اذ يبين (Dean et al,1998) أن "السخرية التنظيمية هي موقف سلبي تجاه المنظمة التي يعمل بها الفرد ، وتتألف من ثلاثة أبعاد: (1) الاعتقاد بأن المنظمة تنفق على النزاهة (2) التأثير السلبي تجاه المنظمة و(3) الميول إلى الاستخفاف والسلوك الناقد تجاه المنظمة التي تنفق مع هذه المعتقدات وتؤثر (Bashir & Nasir,2013:62) . وعلى الرغم من وجود أنواع مختلفة من السخرية التنظيمية ويتم تقديم مجموعة متنوعة من الأسباب التي تدفع الى وجودها، إلا ان القاسم المشترك بين جميع أشكال السخرية التنظيمية هو الفجوة في التوقعات مقابل الواقع. (Pitre,2004:40) وفيما يلي شرح لهذه الأبعاد:

**1- السخرية الذهنية:** تعني السخرية الذهنية (فقدان الإيمان) وهي حالة عقلية في مرحلة معينة، هذه المرحلة يميل الموظفون العاملون في المنظمة خلالها إلى المعاناة العقلية، ولكن لا تظهر هذه الحالة بوضوح كما في حالة المظهر الخارجي، أي انها تبقى كامنة داخل الشخص (Panchali & Seneviratne,2019:156). خلالها يعتقد الموظفون أن هناك نقصاً في العدالة والصدق والإخلاص داخل المنظمة وأن المصالح الشخصية هي الخط الأول في القرارات (et al.,2018:2). (Goktepe). فالبعد الذهني يتمثل في المعتقدات السلبية للموظفين حول القيم الأساسية التي تشكل سلامة المنظمة، مثل سلامة المبادئ الأخلاقية والسلوك العادل والصدق في منظماتهم (Keser et al.,2022:315). ويرى الباحثان بأن السخرية الذهنية هي انطباع أولي يرسخ في عقول الموظفين داخل المنظمة عن طبيعة عملها ومهامها التي تؤديها مما يشكل صورة داخلية لديهم يحاولون من خلالها التميز عن الآخرين، فكلما كانت هذه الصورة افضل كلما كانت قدرتهم للعمل وتقديم الخدمة افضل.

**2- السخرية العاطفية:** تستند السخرية العاطفية إلى ردود الفعل العاطفية مثل التهيج والتفاقم والتوتر والقلق تجاه المنظمة والمشرفين. (Garrett,2017:9) اي انها تتكون من ردود فعل عاطفية قوية تجاه المنظمة تركز بصورة كبيرة على الأفعال التي تحدث اما الشخص في العمل لتشكل فيما بعد انطباع لردة فعله إزاء موقف او حالة معينة تبقى لفترة محددة او تزول بزوال ذلك الموقف او تلك الحالة. ويرى الباحثان بأن السخرية العاطفية هي الأكثر تأثراً بالاحداث والمواقف التي تحصل في محيط العمل، كونها انعكاس لصورة المنظمة التي تظهر لدى الآخرين من خارجها.

**3- السخرية السلوكية:** ويشير هذا البعد إلى الميول السلبية والمواقف المهينة بشكل أساسي (et Mohammad,2022:2). أي انه يشير إلى الاتجاهات السلبية في التعبير عن انتقادات قوية تجاه المنظمة. (Dobbs,2014:10) اي انها ميل للانجذاب إلى السلوكيات السلبية والتي يعتبر العديد منها هي تعبيرات خالية من صدق والامانة تجاه المنظمة (Ince,2011:106). فالسخرية السلوكية هي المواقف السلبية للفرد تجاه منظمته والتي تنزامن مع وجود موقف تجاه المنظمة التي تظهر سلوكيات مخزية أو انتقادية. (Metz,203:477) فالسخرية السلوكية هي انعكاس واقعي لمستوى الخدمات التي تقدمها المنظمة اي انها تعكس كافة المواقف والمتغيرات الحرجة والمحرجة اتجاه المنظمة امام الآخرين نظراً لافتقارها الى الصدق والاخلاص، فكلما كانت هذه الخدمات افضل وذات قيمة للمستفيدين منها كلما كانت السخرية اقل، والعكس صحيح.

## ثانياً: بيئة العمل

### 1. مفهوم بيئة العمل:

استناداً إلى تاريخ الفكر الإداري، يُعد التون مايو (Elton Mayo) هو الأب الروحي وأول من لفت الأنظار أكاديمياً إلى أهمية "بيئة العمل" بمعناها الاجتماعي والنفسي، وذلك من خلال تجارب هاوثورن (Hassard,2012:1432). اذ قال (Gilbert F.Houngbo)، المدير العام لمنظمة العمل الدولية: "إن بيئة العمل الآمنة والصحية حق أساسي في العمل" كما حثت منظمة

الصحة العالمية الحكومات على إدراك أهمية تهيئة بيئة عمل إيجابية والالتزام بتعزيز صحة ورفاهية ممارسي العمل، إذ تشمل بيئة العمل الإيجابية الحد من التغيب وتحسين معدلات البقاء في العمل (Zhang et al, 2024:1). تعرف بيئة العمل هو المكان الذي يتعاون فيه الجميع لتحقيق رؤية متفق عليها لصحة ورفاهية العاملين والمجتمع المحيط. فهي توفر لجميع أفراد القوى العاملة ظروفًا بدنية ونفسية واجتماعية وتنظيمية تحمي وتعزز الصحة والسلامة (Pravamayee, 2014:58). كما وتعرف بيئة العمل هي مجموعة متغيرات واحداث التي تحدث داخل المنظمة او الوظيفة إذ يمكن للإدارة المسؤولة التحكم بشكل مباشر بها، كما هي المكان الذي يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على الاجر (Shalley:151, 2024). كما يشير مفهوم بيئة العمل بشكل اشمل الى انها هي مجموعة من الأحداث والمتغيرات قد تكون داخل المنظمة او في الوظيفة وتكون الادارة مسؤولة ومتحكمة بها بشكل مباشر او غير مباشر إذ تستطيع الادارة التحكم في اداء العاملين من خلال خلق بيئة عمل مناسبة لهم (Shin & Lee, 2024:2). كما يمكن النظر إلى بيئة العمل على أنها الظروف التي تمكن الأفراد من أداء وظائفهم بطريقة مثالية وأمنة وصحية، ويمكن تعريفها أيضًا بأنها القدرة على تبادل المعرفة داخل المنظمات، وذلك بحسب كيفية تصميم بيئة العمل لتمكين المنظمات من استغلالها كما لو كانت أحد أصولها، يساعد هذا المنظمات على تحسين فعاليتها، و يتيح للموظفين الاستفادة من المعرفة الجماعية (Emmanuel, 2021:146). سبق يعرف الباحثان بيئة العمل هو المكان الذي يؤدي به الموظف اوقات عمله وتربطه بزملائه الموظفين وبرؤسائه وزبائنه الذي يتعامل معهم ويؤثر ويتأثر بكافة العوامل والمتغيرات المحيطة به بشكل ايجابي او سلبي على ادائه.

#### أهمية بيئة العمل:

لعبت بيئة العمل في الآونة الأخيرة اهتمام واسع في المؤسسات والمنظمات لما له من تأثير مباشر على طبيعة العمل وجدودته باعتبارها السبب الاول في طريقة اداء العاملين وارتفاع دوافعهم نحو العمل فبيئة العمل تعد اداة رئيسة لتحسين قدرات واداء العاملين وتزيد من كفاءته (West & Richter, 2024). إذ تؤثر البيئة العمل على أداء الموظفين وسلامتهم وجودة عملهم، إذ تُعطي بيئة العمل الجيدة شعورًا بالأمان وتُتيح لهم فرصًا للعمل بكفاءة، مما يُؤثر على مشاعرهم. فالموظفون الذين يشعرون بالراحة في مكان العمل يستغلون وقتهم بكفاءة، ويُحققون أداءً ممتازًا في العمل. بالإضافة إلى ذلك ان العوامل المادية، تُؤثر العلاقات بين زملاء العمل أيضًا (Nafukho et al, 2022). وترتبط بيئة العمل ارتباطًا وثيقًا بأداء الموظفين، حيث يُمكن للجو المناسب أن يُحسن أدائهم باعتبارها جزء من البيئة التنظيمية التي تُؤثر على أداء الموظفين، على سبيل المثال، استخدام الإضاءة، درجة حرارة الهواء، مساحة للنقاش، والنظافة، وغيرها من العوامل، وبالمقابل يمكن لبيئة العمل غير الداعمة أن تُقلل من راحة الموظفين والشعور بعدم الامان في العمل (Herliyanti et al, 2025:189). هناك عدد من الدراسات اوضحت ان لبيئة العمل لها اهمية كبير نظرا لان اغلب الاشخاص يقضون اغلب اوقاتهم يقدر بثلاث اليوم في العمل كما ولها دورا كبيرا في المحافظة على العاملين وتحفيزهم من خلال الاعمال المناطة بهم (Habeeb & Babatunde, 2023). ويمكن تلخيص اهمية بيئة العمل اعتبارها تساعد على تطوير مهارات وكفاءة العاملين ومواهبهم وتجعلهم يقدمون أفضل ما لديهم عندما توفر لهم الادارة كافة الحوافز المشجعة لأطلاق العنان للأفكار والقدرات (Rožman et al., 2023:26137). وخلق روح المودة بين العاملين وجعلهم يشعرون بأنهم اصحاب العمل وبالتالي سيجعل ولائهم للوظيفة أكبر والخروج بالأفكار جديدة تؤدي الى الابتكار والابداع، وبالتالي تحقيق المصالح المشتركة كل من الادارة والعاملين من خلال التعاون مع بعضهم البعض لتحقيق الاهداف المشتركة التي جمعوا من اجلها (Dumitriu et al., 2025:3). كما تظهر اهمية بيئة العمل من خلال رفع الروح المعنوية للموظفين من اجل تحقيق الرضا الوظيفي الذي سيكون انعكاس ايجابي على المنظمة وانتاجها وتحقيق الأرباح (Naz et al, 2020:2). وفي النهاية تعد بيئة العمل أحد العناصر المهمة الى جانب العنصر البشري ذات الكفاءات العالية التي

سوف تكون ذات عامل مهم في المنظمة من اجل الارتقاء الى مصاف المنظمات المتقدمة في هذا المجال (Isa & Atim, 2019: 6505).

## 2. ابعاد بيئة العمل:

عند النظر الى الابعاد التي تناولها الباحثون الذين تطرقوا الى مفهوم بيئة العمل فأنها تندرج في الغالب تحت أربع أبعاد هي (مشاركة المعرفة، العدالة الاجرائية، التحفيز، الترقية). فعلى الرغم من الاختلافات الواضحة في التعريفات التي تناولتها الا انه كان هناك إجماع على أن بيئة العمل المكان الذي يتعاون فيه الجميع لتحقيق رؤية متفق عليها لصحة ورفاهية العاملين والمجتمع المحيط (Chaiyapruksayanonde & Ponchaitiwat, 2025). وفيما يلي شرح لهذه الابعاد:

1- **مشاركة المعرفة:** يشير مصطلح "مشاركة المعرفة" إلى تبادل المعلومات والآراء بين الأفراد الذين يتشاركون خصائص معينة، مثل العمر، والطبقة الاجتماعية، والدخل، والمهنة، أو المستوى التعليمي ويمكن أن يؤثر مشاركة المعرفة على جوانب مختلفة من أداء الفرد والجماعة، مثل الأداء، والدافع، والرضا، والإبداع، والرفاهية ومع ذلك، فإن آثارها ليست دائماً متوقعة، لأنها تعتمد على العوامل الظرفية وتنوع أعضاء المجموعة (Ma & Wang, 2024:4). وتعرف مشاركة المعرفة الى انها "العملية التي يتبادل من خلالها الأفراد معارفهم ويطورون معارف جديدة بشكل مشترك". وينشأ تبادل المعرفة عندما يكون الموظفون متحمسين لجمع المعلومات والمساهمة بالمعرفة في مفاهيم جديدة، علاوة على ذلك، فقد ثبت أن تبادل المعرفة يمارس دوراً مهماً في دراسات الإبداع الحديثة، والتي أظهرت أنه يمكن أن يساعد في تحفيز الجهود الإبداعية للموظفين (Sofiyant et al, 2024:200).

2- **العدالة الإجرائية:** على مدى العقود التي تلت أطروحة (Thibaut & Walker's) لسنة (1975)، وجد باحثون في تخصصات متعددة أن اهتمامات العدالة الإجرائية تمتد إلى بيئات متنوعة، وتشير الأدلة إلى أن تصورات العدالة لا تتأثر فقط بالنتائج التي يحصل عليها الأفراد، بل أيضاً بالإجراءات التي تُحدد من خلالها، إذ يميل الأفراد إلى إدراك عدالة إجرائية عندما يعتقدون أنهم أُتيح لهم فرصة المشاركة في عملية صنع القرار (Mossholder et al., 1998:131). ويمكنهم التأكد من أن السلطات التنظيمية كانت محايدة وغير متحيزة، كما يؤثر هذه الإجراءات أيضاً على تصورات العدالة: فمعاملة الناس باحترام، والتواصل بطريقة موثوقة، وتبرير القرارات بشكل كافٍ يعزز شعورهم بالعدالة (Blader & Tyler: 108, 2003). وكما تنطوي العدالة الإجرائية على إدراك الإنصاف فيما يتعلق بالإجراءات والسياسات التنظيمية المُستخدمة لتوزيع الحوافز والنتائج، من ناحية أخرى، ويعكس مدى ادراك الموظفين لكيفية تعزيز منظماتهم للمسؤولية واحتضانها للاختلافات من خلال هياكل وسياسات وتُقدّر الأفراد وتُكافئهم على قيمهم ووجهات نظرهم المُتميزة، كما تشير إلى أن العدالة الإجرائية عاملٌ محوريٌّ يؤثر على رفاهية الموظفين وسلوكيات المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي، وسلوكيات العمل، ونتائج العمل (Chen & Lin, 2024:1816).

3- **التحفيز:** يُعد تحفيز الموظفين في العمل جانباً آخر يؤثر على الأداء. يتأثر أداء الموظف بشكل كبير بالتحفيز (Handayani et al: 142, 2023). إذ يمكن أن يؤثر ضعف الحافز، سواء كان من المصادر الداخلية أو الخارجية، على أداء الموظف ونتاجه، إذ يُتنبه عن بذل قصارى جهده في عمله، إذ ان الحافز هو حالة ذهنية تدفع العاملين إلى السعي لتحقيق أعلى مستوى من الإنتاجية، إذ ما افتقر الموظف إلى الحافز لإنجاز العمل، فسيكون أداؤه منخفضاً، في المقابل، ولا يميل إلى استخدام مهاراته على أكمل وجه ممكن، لذلك لا يزال الدعم الخارجي مطلوباً، لهذا السبب، يُعد التواصل المستمر بين الموظفين والمديرين وغيرهم من الموظفين أمراً ضرورياً لتعزيز الحافز للعمل في المنظمة (Sesario et al: 79, 2024). وبناءً على ذلك سيشعر الموظفون بدافع داخلي وبصحة أفضل عندما يجدون أنفسهم في بيئة عمل توفر لهم موارد وظيفية كافية، مثل الاستقلالية، واستخدام المهارات، وفرص النمو والتطوير، وتقييم الأداء. من ناحية أخرى، فإن بيئة العمل

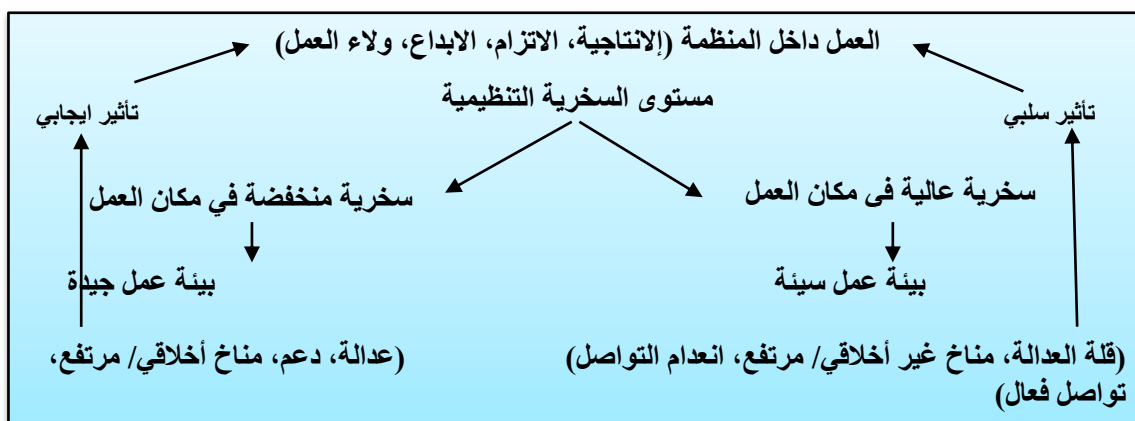
المتطلبات التي تواجه فيها الموظفين متطلبات وظيفية مفرطة، مثل أعباء العمل الثقيلة والمتطلبات العاطفية والكثير من البيروقراطية، قد لا تقلل من دافعهم للعمل فحسب، بل تزيد من خطر الإرهاق لديهم أيضاً (Kohnen et al, 2024:3).

4- **الترقية الوظيفية:** مع تزايد الطلب على الاحترافية في العمل، سواءً في المؤسسات الحكومية أو الخاصة، تُجري جميع المؤسسات تغييراتٍ متنوعةً لتحسين أداء موظفيها، ويهدف تطبيق الترقيات الوظيفية إلى زيادة دافعية الموظفين للعمل بسلوكٍ جيد يتوافق مع ما ترغب فيه المؤسسة لتحقيق أهدافها إذ يحق لكل موظف أن يحصل على التقدير والمعاملة العادلة من قِبل قادته نظير الخدمات التي يُقدّمها، مما يُشجّع الموظفين على زيادة تحفيزهم على أداء واجباتهم كعمال (Damayanti, 2024:57). تُعرّف الترقيات الوظيفية بأنها جميع أشكال العوائد المالية والخدمات والمزايا الملموسة التي يتلقاها الموظفون كجزء من علاقتهم بهم، كما يعكس مقدار الترقيات الوظيفية مستوى احتياجات الموظفين، فكلما كان الأجر الذي يتلقونه أفضل، كان أدواؤهم أفضل أيضاً، بالإضافة إلى ذلك، من المناسب للمنظمات توفير بيئة عمل مناسبة لموظفيها، مثل تصميم مكتب مريح، وديكورات أنيقة في مكان العمل، وأنظمة ألوان جميلة، وبيئة نظيفة، ودوران هواء جيد في الغرفة، ورطوبة ودرجة حرارة الغرفة، وإضاءة كافية، وسلامة في مكان العمل، وعلاقات جيدة بين الزملاء والموظفين مع الإدارة. (Sam-Eleyi & Josiah, 2024:49)

#### ثالثاً: علاقة السخرية التنظيمية ببيئة العمل:

تشرح نظرية (Affective Events Theory) وهي نموذج في علم النفس الصناعي والتنظيمي طوره عالما النفس التنظيمي (Howard M. Weiss) (معهد جورجيا للتكنولوجيا) و (Russell Cropanzano) (جامعة كولورادو) كيفية تأثير المشاعر والحالات المزاجية على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي (Weiss & Cropanzano, 1996:4). وقد أظهرت الدراسات التنظيمية أن السخرية موجودة في بيئة العمل ولها تأثير على المنظمات، كما ان سوء الإدارة والفضائح والسلوك الأناني في العمل يؤدي الى زيادة ظاهرة السخرية التنظيمية، وقد تناولت العديد من الدراسات جوانب مختلفة من هذا الاضطراب بما في ذلك النهج غير الودي، وانعدام النزاهة داخل المنظمة، والتعاسة، وتدني جودة الحياة العملية، وفقدان الأمل في المنظمة (Rajni & Rana, 2025:80). فعندما تتمتع بيئة العمل بعدالة تنظيمية واضحة وشفافية أخلاقية تقل مستويات السخرية التنظيمية ويزداد التطابق بين الموظف والمنظمة، كما وأن المناخ الأخلاقي المنظمي يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على السخرية التنظيمية من خلال تعزيز شعور الانتماء والاعتزاز بالمنظمة ومستوى الدعم التنظيمي والإشارات التي يتلقاها الموظف (مثل التقدير، المشاركة في اتخاذ القرار) يمكن أن يخفف

من السخرية التنظيمية ويعزز بيئة عمل إيجابية (Wnuk et al., 2025). 2). كما أظهرت الدراسات أن السخرية التنظيمية ترتبط ارتباطاً إيجابياً مع السلوكيات غير الإنتاجية أو السلبية في العمل مثل التغيب، التأخير، السلوك العدائي، أو المقاومة ضد التغيير، وهو مؤشر قوي على أن بيئة العمل (السيئة) ترتبط بتفاقم السخرية، وتؤثر سلباً على رضا الموظفين عن العمل، الالتزام التنظيمي، وحتى نية ترك العمل (Sandhu & Chanana, 2025:1037). بناءً على ما تقدم يمكننا بناء اطار مفاهيمي بسيط يوضح كيفية ارتباط بيئة العمل بالسخرية التنظيمية، كما هو موضح في المخطط رقم (2) اذ يبين المخطط ان بيئة العمل السلبية او السيئة وغير العادلة او الداعمة تنتج عنها مشاعر الاحباط وعدم الثقة، حينما يتوقع الموظف انه عندما يقدم الجهد والولاء يتوقع الحصول على التقدير، التطور والامان الوظيفي، وبالتالي تظهر السخرية التنظيمية باعتبارها محرك شعوري سلبي هنا يعتقد الموظف بان المنظمة تفتقر للنزاهة (انهم يقولون ما لا يفعلون)، مما يولد شعور بالغضب او الاستهزاء تجاه المنظمة من خلال اطلاق تعليقات ساخرة وانتقاداتها، واخيراً يمكن القول (السخرية هنا ليست مجرد "مزاح"، بل هي استجابة دفاعية ناتجة عن خيبة الأمل في بيئة العمل وتوقعات الموظف المحطمة.



شكل رقم (2) علاقة السخرية التنظيمية ببيئة العمل

المصدر: اعداد الباحثين.

### المحور الثالث: الجانب العملي

#### تحليل اختبار الثبات:

اختبار الثبات (Cronbach's Alpha) واحد من الاختبارات الاحصائية المهمة، تم تطويره من قبل (Lee Cronbach) عام (1951) بهدف توفير مقياس للاتساق الداخلي لاختبارات الإحصائية ويتم التعبير عنه كرقم بين (0) و(1) من الناحية الرياضية، (2011:53) (Tavakol & Dennick). وعند تحليلنا للبيانات التي تم الحصول عليها من افراد العينة موضوع البحث من خلال الاختبار الذي تم اجراؤه عليها، بلغت قيمة معامل الثبات لمتغيري البحث (السخرية التنظيمية وبيئة العمل) معاً (0.929) وهذه قيمة عالية جداً كونها أكبر من المتوسط بكثير، وهي تدل على اجتياز متغيري البحث لاختبار الثبات بنجاح وكما موضح في الجدول رقم (1)، كما وحقق المتغير التفسيري (السخرية التنظيمية) معامل ثبات عالي مقداره (0.926) فيما حقق المتغير المستجيب (بيئة العمل) ثباتاً عالياً بلغ مقداره (0.960)، وهذا يعني ان متغيري البحث بصورة منفردة قد اجتازا اختبار الثبات بنجاح.

تعلق الباحث	معامل ثبات Cronbach's Alpha	متغيرات الدراسة
تمتلك فقرات المتغير المستقل ثبات قوي	0.926	التفسيري السخرية التنظيمية
تمتلك فقرات المتغير المستجيب ثبات قوي	0.960	المستجيب بيئة العمل
وجود ثبات قوي جداً لدى جميع فقرات الاستبانة	0.929	مجملة فقرات الاستبانة

#### وصف مجتمع البحث:

في هذا الجزء من البحث نسلط الضوء على العينة المبحوثة من اجل التعرف بخصائصها وما تمتاز به من صفات جعلتها محط اهتمام الباحثين كالعوامل مثل (الشخصية وتحصيلهم الدراسي وسنوات الخدمة .. الخ)، وفي هذا البحث تكونت عينته من (77) مستجيباً من العاملين قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات - فرع توزيع كهرباء شرق الانبار، ويوضح الجدول رقم(2) وصف للعينة وكما يلي:

جدول رقم (2) نتائج التحليل الوصفي للمعلومات التعريفية لعينة البحث

المعلومات التعريفية	النوع الاجتماعي	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
		ذكر	74	96%

4%	3	انثى	
100 %	77		المجموع
52%	40	مهندس	العنوان الوظيفي
48%	33	فني	
100 %	77		المجموع
17%	13	اعدادية فما دون	التحصيل العلمي
31%	24	دبلوم	
52%	40	بكالوريوس	
100 %	77		المجموع
19%	15	اقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخدمة
14%	11	من 6 الى 10	
27%	20	من 11 الى 15	
10%	8	من 16 الى 20	
16%	12	من 21 الى 25	
14%	11	26 سنة فأكثر	
100%	77		المجموع

يبين الجدول رقم (2) بأن عدد الذكور في قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات - فرع توزيع كهرباء شرق الأنبار اعلى بكثير من عدد الاناث فيها، إذ بلغ عددهم (74) فيما بلغ عدد الاناث (3)، وهذه الارقام تعكس طبيعة البيئة التي يعمل فيها الموظفين فهي تتطلب عمل على مدار الساعة، لذا تشغل في الغالب من قبل الذكور بصورة أكبر، اما اذا ما انتقلنا الى وصف العنوان الوظيفي نلاحظ ان النسبة الأعلى للعاملين في القسم هم من المهندسين، إذ بلغ عددهم (40) مهندساً، وهذا امر طبيعي كون طبيعة عمل القسم تحتم ان يكون العاملين فيها هم من تخصصات الهندسة الكهربائية والطاقة فضلاً عن هندسة الحاسبات لتتناسب وبيئة عملهم يلها الفنيين الذين يشكون نسبة جيدة تسهم في انجاز الاعمال الأخرى التي تتطلب وجود عاملين في تخصص محدد لإنجازها، فيما بلغ عدد الفنيين (33)، وفيما يخص التحصيل العلمي نجد ان اغلب العاملين هم من حملة شهادة البكالوريوس، إذ بلغ عدد حملة شهادة البكالوريوس (40) من اصل (77) وهذا يعني أن القسم يدعم الأشخاص ذوي المؤهلات من اجل شغل المهام الخاصة بالطاقة الكهربائية لما يمتلكونه من خبرة في هذا المجال، فيما بلغ عدد من يحمل شهادة دبلوم (24) فقط يليها حملة الشهادات التي دون الإعدادية إذ بلغ عددهم (13)، وفيما يخص عدد سنوات الخدمة نجد ان الأشخاص الذين لديهم سنوات عمل من (11) الى (15) قد شكلوا النسبة الأعلى، إذ بلغ عددهم (20)، فيما الموظفين الذين لديهم خدمة اقل من (5) سنوات في المرتبة الثانية، وجاء عدد الموظفين الذين لديهم خدمة وظيفة من (21 سنة الى 25) في المرتبة الثالثة، وجاءت الفئات من (6 الى 10) و (26) سنة فأكثر في المربة الرابعة، وحلت الفئة من (16 الى 20) في المرتبة الأخيرة.

#### التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

في هذا الجزء من البحث نسلط الضوء من خلال وصف متغيري البحث، (السخرية التنظيمية) بأبعادها (السخرية الذهنية، السخرية العاطفية، السخرية السلوكية) و (بيئة العمل) بأبعادها (مشاركة المعرفة، العدالة الإجرائية، التحفيز/الدافعية، الترقية الوظيفية)، وذلك من خلال استخدام مجموعة من الوسائل والادوات الاحصائية مثل (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف والاهمية النسبية)، كما سيتم التطرق لبيان ومعرفة ماهية علاقة الارتباط بين متغيري البحث وابعادها، فضلاً عن ايجاد علاقة التأثير بينهما باستخدام معادلة الانحدار الخطي البسيط.

#### اولاً: عرض وتحليل ابعاد المتغير التفسيري (السخرية التنظيمية)

حقق المتغير التفسيري (السخرية التنظيمية) اجابة متوسطة لمجمل فقراته بصورة عامة ، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي للمتغير بصورة عامة (2.87) وهذه قيمة منخفضة نوعاً ما، في حين بلغ

الانحراف المعياري له (1.1)، وهي مرتفعة بشكل ملحوظ، فمن الناحية الإحصائية هي تؤثر وجود تشتت كبير في إجابات العينة موضوع البحث، في حين بلغت قيمة معامل الاختلاف لإجابات العينة المبحوثة (38.56) فيما بلغت الأهمية النسبية (57.45)، وهذه النسب الموضحة في الجدول رقم (3) تؤثر بأن أفراد العينة المبحوثة في قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات - فرع توزيع كهرباء شرق الأنبار لديهم ردة فعل ملحوظة تجاه السخرية التنظيمية، لما تشكله من آثار سلبية في بيئة العمل التي يعيشونها، والتي ان حدث ستكون لها آثار واضحة في طبيعة عملهم، وهذا ما انعكس بصورة واضحة في تحديد أضرارها لهم، واتضح ذلك من خلال إجاباتهم الخاصة بفقرات الاستبيان، وفيما يخص ابعاد المتغير فكانت نتائجه كما يلي:

### 1. تحليل بعد (السخرية الذهنية):

تبين الأرقام الواردة في الجدول رقم (3) ان بعد (السخرية التنظيمية) حقق وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (2.87)، وان هذه القيمة من الناحية الإحصائية هي قيمة متوسطة أعلى بصورة طفيفة الوسط الحسابي الإحصائي، وبهذا هي تدل على ان اغلب افراد العينة موضوع البحث متذبذبين في تحديد موقفهم من الناحية الذهنية، وهذا يعكس تخب المستجيبين وتخوفهم في تحديد معنى السخرية الذهنية وما هي أهميتها لهم، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري (1.12)، وهي تؤثر وجود تشتت عالي لدى المستجيبين عند اجابتهم على فقرات هذا البعد ما يبين عدم وجود فهم كافي لمعنى السخرية الذهنية وما هي تأثيراتها على واقعهم العملي داخل الدائرة المبحوثة، في حين بلغت قيمة معامل الاختلاف له (39.14) فيا بلغت قيمة الأهمية النسبية (57.4) وهذه النسب الإحصائية تؤثر وجود نوع من التخب في تحديد معنى السخرية الذهنية وهل هي ذات تأثير مباشر في عمل العاملين في قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات - فرع توزيع كهرباء شرق الأنبار من عدمه.

### 2. تحليل بعد (السخرية العاطفية):

يتبين لنا عند امعان النظر في الجدول رقم (3) ان بعد (السخرية العاطفية) حقق وسطاً حسابياً قيمة ذو قيمة متوسطة مرتفعة نسبياً من البعد السابق، بلغت (2.95) وهذه القيمة من الناحية الإحصائية على الرغم من كونها مازالت تؤثر انخفاضاً، لا انها كونها افضل من قيمة البعد السابق، وهذا يبين بأن العينة المبحوثة تتأثر بالنواحي العاطفية المتعلقة ببيئة العمل في بعض الأحيان لما لها من تأثير ودور كبير في تعزيز او احباط مشاعرهم تجاه دائرتهم، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري للبعد (1.09) وهذا الارتفاع على الرغم من كونه كبيراً ويعكس عدم تجانس واضح في إجابات العينة، في حين بلغ معامل الاختلاف (37.03) وسجلت الأهمية النسبية للبعد قيمة مقدارها (59.09)، وهذا يدل على ان العينة افراد المبحوثة في قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات - فرع توزيع كهرباء شرق الأنبار تتأثر بشكل ملحوظ بالجوانب العاطفية المتعلقة ببيئة العمل وهذا التأثير سيغر من طبيعة نظرتهم لبيئة العامل الخاصة بهم.

### 3. تحليل بعد (السخرية السلوكية):

حقق بعد (السخرية السلوكية) وسطاً حسابياً موزوناً متوسطاً قدره (2.79) وهذه القيمة ليست مرتفعة، كونها اقرب الى الحياد في إجابة افراد العينة المبحوثة، وهذا يؤثر وجود نوع من عدم الاتفاق بين العينة على ماهية السخرية السلوكية، وهذا انعكس بدوره بوضوح على قيمة الانحراف المعياري للبعد التي جاءت بتشتت ملحوظ بلغ (1.09) وهذه القيمة تدل على عدم اتفاق افراد العينة المبحوثة عند اجابتهم على اسئلة هذا البعد، في حين حقق معامل الاختلاف قيمة مرتفعة هي الأخرى بلغت (39.51) وكانت الأهمية النسبية لهذا البعد منخفضة هي الأخرى وبلغت (55.84)، وهذه الاجابة هي انعكاس لنوع من عدم الاتفاق من المستجيبين حول ماهية السخرية السلوكية لهم من اجل تحديد مدى تأثيرها في أدائهم وبيئة عملهم داخل قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات - فرع توزيع كهرباء شرق الأنبار.

جدول رقم (3) الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية لمتغير السخرية التنظيمية وابعادها

الاهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير المستقل: السخرية التنظيمية
57.14	46.38	1.33	2.68	1 أعتقد أن دائرتي تقول شيئاً وتفعل شيئاً آخر
59.22	41.16	1.22	2.96	2 عندما أفكر في عملي داخل الدائرة أشعر بالقلق
56.36	32.93	0.93	2.82	3 تتوقع دائرتي شيئاً واحداً من موظفيها لكنها تكافئهم على شيء آخر
56.88	36.1	1.03	2.84	4 عندما أفكر في دائرتي أشعر بالانزعاج مما تقوم به
<b>57.4</b>	<b>39.14</b>	<b>1.12</b>	<b>2.87</b>	<b>السخرية الذهنية</b>
50.39	40.52	1.02	2.52	5 نحن ننظر إلى بعضنا البعض بطريقة هادئة خاصة مع زملائي عندما يتم ذكر دائرتي وموظفيها
61.3	36.03	1.1	3.06	6 عندما أفكر في دائرتي أصاب بالتوتر والاجهاد
66.23	34.03	1.13	3.31	7 تتأبني حالة من الغضب عندما أفكر في دائرتي
58.44	37.56	1.1	2.92	8 أنتقد ممارسات وسياسات دائرتي لأشخاص يعملون خارج مكان العمل
<b>59.09</b>	<b>37.03</b>	<b>1.09</b>	<b>2.95</b>	<b>السخرية العاطفية</b>
59.74	32.81	0.98	2.99	9 لا أرى في دائرتي تشابهاً كبيراً بين الأحداث التي ستم والأحداث التي ستحدث
57.66	36.02	1.04	2.88	10 يبدو أن هناك القليل من القواسم المشتركة بين سياسات دائرتي وأهدافها وممارساتها
47.79	48.55	1.16	2.39	11 أتحدث مع الآخرين حول كيفية تنفيذ العمل في الدائرة
58.18	40.67	1.18	2.91	12 إذا قيل إن طلباً تم إجراؤه في دائرتي، فسأكون أكثر تشككاً في ما إذا كان سيحدث أم لا
<b>55.84</b>	<b>39.51</b>	<b>1.09</b>	<b>2.79</b>	<b>السخرية السلوكية</b>
<b>57.45</b>	<b>38.56</b>	<b>1.1</b>	<b>2.87</b>	<b>الاجمالي لمتغير (السخرية التنظيمية)</b>

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

**ثانياً: عرض وتحليل ابعاد المتغير المستجيب (بيئة العمل)**

عند امعان النظر في الجدول رقم (4) يتبين لنا بأن المتغير المستجيب (بيئة العمل) قد حقق وسطاً حسابياً مرتفعاً بصورة جيدة بلغ مقداره (3.9) وهذه قيمة ذات نسبة جيدة من الناحية الإحصائية كونها على من الوسط الحسابي الفرضي، فيما سجل الانحراف المعياري للمتغير قيمة مقدارها (0.94)، في حين بلغت قيمة معامل الاختلاف لإجابات العينة (24.33) اما الاهمية النسبية للمتغير فقد حقق قيمة جيدة بلغت (78.07) ، وهذا يبين ان موظفي قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات - فرع توزيع كهرباء شرق الانبار لديهم اتفاق واضح على اهمية بيئة العمل لهم كونها انعكاس لمهامهم وواجباتهم التي يؤدونها داخل القسم، وهذا ما انعكس واضحاً على نتيجة الاجابة لهذا المتغير، وفيما يخص ابعاد المتغير فكانت نتائجه كما يلي:

**1- تحليل بعد (مشاركة المعرفة):**

يبين الجدول رقم (4) ان اجابات افراد العينة على بعد (مشاركة المعرفة) قد حققت قيمة مرتفعة، اذ بلغ الوسط الحسابي لها (4.1) وهي اعلى من الوسط الفرضي الاحصائي، فيما جاء الانحراف المعياري للبعد بقيمة مقدارها (0.78)، وهذا يبين انخفاض عدم التجانس لدى افراد العينة واتفاقهم بصورة افضل على أهمية هذا البعد ، فيما بلغت قيمة معامل الاختلاف (21.78) في حين سجلت

الاهمية النسبية للبعد قيمة جيدة مقدارها (80.13)، وهي قيمة مرتفعة بشكل جيد على مستوى ابعاد المتغيرين، وهذا يبين ان موظفي قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات - فرع توزيع كهرباء شرق الانبار لديهم اهتمام واضح بمدى أهمية مشاركة المعرفة مع الجميع من اجل تحقيق تناغم وظيفي في بيئة العمل، وهذا الامر طبيعي كون طبيعة عملهم التي تتسم بالخطورة تحتم عليهم مشاركة الأفكار والخبرات لتقليل المخاطر الناتجة عن عملهم.

### 2- تحليل بعد (العدالة الاجرائية):

يتضح لنا من خلال النظر في الجدول رقم (4) ان بعد (العدالة الاجرائية) حقق وسطاً حسابياً بقيمة متوسطة الى جيد بلغت (3.57)، وهذه القيمة جيدة نوعاً ما من الناحية الإحصائية ولكنها ليست بالمرتفعة، فيما سجل الانحراف المعياري للبعد قيمة مقدارها (1.01)، وهي تعكس جود نوع من عدم التجانس عن الإجابة علي فقرات هذا البعد، فيما سجل معامل الاختلاف قيمة مقدارها (28.34)، وبلغت قيمة الاهمية النسبية للبعد (71.48)، وهي قيمة جيدة، وهذه النتائج تبين، جود نوع من عدم الاتفاق على أهمية العدالة الإجرائية في بيئة العمل، وانها ليست بالمستوي المطلوب الذي يشكل اهتماماً للعاملين داخل القسم.

### 3- تحليل بعد (التحفيز/الدافعية):

حقق بعد (التحفيز/الدافعية) وسطاً حسابياً عالياً بلغ مقداره (3.88) وهذه القيمة مرتفعة بشكل جيد، وهي اعلى من الوسط الفرضي الاحصائي، فيما بلغت قيمة الانحراف المعياري للبعد (1.01)، وهي تعكس تشتت العينة المبحوثة في مدى أهمية التحفيز لهم وعلى بيئة عملهم، فيما سجل معامل الاختلاف قيمة مقدارها (26.1)، وبلغت قيمة الاهمية النسبية (77.58) وهذه الارقام تعكس وجود اتفاق نسبي جيد نوعاً ما بالرغم من التشتت في الاجابة علي أهمية التحفيز للموظفين العاملين في القسم كونه يعد من الاسس التي يمكن من خلالها تعزيز بيئة العمل للعاملين في القسم.

### 4- تحليل بعد (الترقية الوظيفية):

يتبين لنا من خلال النظر للجدول رقم (4) ان بعد (الترقية الوظيفية) قد حقق وسطاً حسابياً مرتفعاً بصورة ملحوظة، اذ بلغ الوسط الحسابي له (4.18)، وهي القيمة جيدة جداً تعكس مدى أهمية الترتيبات الوظيفية في تعزيز بيئة العمل للموظفين، خاصة اذا ما طبقت بصورة صحيحة للمستحقين لها، فيما سجل الانحراف المعياري للبعد قيمة قدرها (0.91)، فيما حقق معامل الاختلاف قيمة مقدارها (21.83)، وسجلت الاهمية النسبية للبعد قيمة هي الأعلى على مستوى ابعاد المتغير، بلغت (83.57)، وهذه القيم المشار اليها تعكس وجود اتفاق كبير على اهمية الرقية لهم لتعزيز استقرارهم، مما يدفعهم لتحقيق اهداف قسمهم بصورة افضل مما يسهم في تعزيز بيئة عملهم.

جدول رقم (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية لمتغير بيئة العمل وابعاده

المتغير التابع: بيئة العمل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
1	3.91	0.73	18.64	78.18
2	4.03	0.87	21.69	80.52
3	3.91	1	25.64	78.18
4	4.01	0.92	23.04	80.26
5	4.13	0.85	20.54	82.04
6	4.05	0.86	21.15	81.04
<b>مشاركة المعرفة</b>	<b>4.01</b>	<b>0.78</b>	<b>21.78</b>	<b>80.13</b>
7	3.69	1.04	28.25	73.77

74.29	24.65	0.92	3.71	8	عند اتخاذ القرارات بشأن وتوظيفتي، يقدم المشرف تفسيرات منطقية بالنسبة لي
72.99	28.38	1.04	3.65	9	يتخذ المشرف قرارات الوظيفة بطريقة غير متحيزة
71.95	23.54	0.85	3.6	10	لاتخاذ قرارات الوظيفة بجمع المشرفين معلومات دقيقة وكاملة عنا
64.42	36.88	1.19	3.22	11	يتم تطبيق جميع قرارات الوظيفة بشكل متنسق على جميع الموظفين في دائرتي
<b>71.48</b>	<b>28.34</b>	<b>1.01</b>	<b>3.57</b>		<b>العدالة الاجرائية</b>
77.92	21.87	0.85	3.9	12	أستمتع بإيجاد حلول للمشاكل المعقدة
77.92	27.17	1.06	3.9	13	أستمتع بإنشاء إجراءات جديدة لمهام العمل
76.88	29.26	1.12	3.84	14	أستمتع بتحسين العمليات أو الاعمال الحالية
<b>77.58</b>	<b>26.1</b>	<b>1.01</b>	<b>3.88</b>		<b>التحفيز/ الدافعية</b>
81.82	25.14	1.03	4.09	15	بشكل عام أركز على تحقيق نتائج ايجابية في حياتي
82.34	27.01	1.11	4.12	16	أركز عادة على النجاحات التي أمل تحقيقها في المستقبل
85.71	17.29	0.74	4.29	17	أفكر كثيراً في كيفية تحقيق أهدافي في العمل
84.42	17.87	0.75	4.22	18	بشكل عام أركز أكثر على تحقيق النجاح بدلاً من منع الفشل
<b>83.57</b>	<b>21.83</b>	<b>0.91</b>	<b>4.18</b>		<b>الترقية الوظيفية</b>
<b>78.07</b>	<b>24.33</b>	<b>0.94</b>	<b>3.9</b>		<b>الاجمالي لمتغير (بيئة العمل)</b>

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

### تحليل واختبار فرضيات البحث وتفسيرها:

في هذا الجزء من البحث سنتطرق الى تحليل واختبار نتائج كل من فرضيات الارتباط والتأثير بين متغيري البحث بالاعتماد على النتائج التي تم الحصول عليها من خلال التحليل الاحصائي لبيانات العينة المبحوثة.

#### 1- اختبار فرضيات الارتباط الرئيسية والفرعية للبحث:

**الفرضية الرئيسية الاولى (H<sub>0</sub>):** توجد علاقة ارتباط سلبية (عكسية) ذات دلالة احصائية بين السخرية التنظيمية بأبعادها (السخرية الذهنية، السخرية العاطفية، والسخرية السلوكية) وبيئة العمل لدى قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات التابع لفرع توزيع كهرباء شرق الانبار.

#### 3. اختبار الفرضيات الفرعية للبحث:

يبين الجدول رقم (5) ان ابعاد المتغير التفسيري (السخرية التنظيمية)، حققت جميعها علاقات ارتباط غير معنوية مع المتغير المستجيب (بيئة العمل)، واشترت جميع هذه العلاقات وجود ضعف واضح في العلاقة بين متغيري الدراسة عند مستوى دلالة (0.05)، اذ حقق بعد (السخرية الذهنية) علاقة ارتباط غير معنوية مع المتغير بيئة العمل بلغت قيمتها (0.151) عند مستوى دلالة (0.05)، فيما لم يحقق بعد (السخرية العاطفية) هو الاخر علاقة ارتباط معنوية مع المتغير المستجيب، اذ بلغت القيمة التي حققها البعد (0.069)، كما ولم يحقق بعد (السخرية السلوكية) علاقة ارتباط هو الاخر مع المتغير المستجيب، اذ بلغت القيمة التي حققها (0.097)، فجميع هذه الابعاد من الناحية الاحصائية لم تحقق علاقة مع المتغير المستجيب عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يدل على ان موظفي قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات - فرع توزيع كهرباء شرق الانبار لا يعيرون اهتماماً للسخرية التي تحصل في مديريتهم، وهذا يؤشر من ناحية أخرى وجود المام واضح في لدى العاملين لبيئة عمل القسم وان أي تعامل بعاطفة داخل مكان العمل سينعكس بصورة سلبية على أداء موظفيهم بصورة عامة عند سعيهم لإنجاز مهامهم اليومية، ومن هنا يتبين لنا بأنه يجب على مديري قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات - فرع توزيع كهرباء شرق الانبار زيادة تركيزهم على تعزيز واقع بيئتهم لتحسين مستوى الأداء والرضا في العمل ويتم ذلك من خلال تعزيز العلاقة بينهم وبين

موظفيهم بصورة افضل، فضلاً عن استغلال هذه العلاقة بصورة جيدة لإيجاد بيئة متعاونة وتطبيقها بصورة اكبر لما لها من دور كبير ومؤثر في تقليل اثار السخرية داخل قسمهم.

#### 4. اختبار الفرضية الرئيسية للبحث:

يتضح من الجدول رقم (6) بأن المتغير التفسيري (السخرية التنظيمية) لم يحقق على المستوى العام ارتباط معنوي مع المتغير المستجيب (بيئة العمل)، عند مستوى دالة إحصائية (0.05)، فهذه العلاقة الضعيفة من الناحية الإحصائية تعكس عدم وجود اهتمام من قبل افراد العينة بمتغيري البحث، إذ كانت قيمة معامل الارتباط ما بين المتغيرين متدنية، بلغت (0.119)، وبناءً على ما اظهرته نتائج التحليل الاحصائي بين متغيري البحث على المستوى الإجمالي فنننا نقبل فرضية البحث الرئيسية الأولى: (توجد علاقة ارتباط سلبية (عكسية) ذات دلالة احصائية بين السخرية التنظيمية بأبعادها (السخرية الذهنية، السخرية العاطفية، والسخرية السلوكية) وبيئة العمل لدى المنظمة المبحوثة).

جدول رقم (6) علاقة الارتباط بين السخرية التنظيمية وابعادها في بيئة العمل (77=ن)

المتغير التفسيري وابعاده	معامل الارتباط	sig	نوع العلاقة	حجم العينة	المتغير المستجيب
السخرية الذهنية	0.151	0.191	غير معنوي	77	بيئة العمل
السخرية العاطفية	0.069	0.552	غير معنوي		
السخرية السلوكية	0.079	0.402	غير معنوي		
السخرية التنظيمية	0.119	0.304	غير معنوي	77	بيئة العمل

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

#### اختبار فرضيات التأثير الرئيسية والفرعية للبحث:

في هذا الجزء من البحث سنتطرق الى معرفة علاقة التأثير بين متغيري البحث باستخدام معادلة الانحدار الخطي البسيط لغرض الحصول على النتائج التي تعد الأساس في قبول الفرضية من عدمها، ولغرض هذا البحث سنوضح بشكل تفصيلي علاقة التأثير ما بين المتغيرين بصورة عامة مع الإشارة الى العلاقة بين ابعاد المتغير التفسيري (السخرية التنظيمية) والمتغير المستجيب (بيئة العمل) من خلال الجدول رقم (7)، بناءً على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS، وكما يأتي:

**الفرضية الرئيسية الثانية:** (H0): توجد علاقة تأثير سلبية (عكسية) ذات دلالة احصائية بين السخرية التنظيمية بأبعادها (السخرية الذهنية، السخرية العاطفية، والسخرية السلوكية) وبيئة العمل لدى قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات التابع لفرع توزيع كهرباء شرق الانبار. وبالاطلاع على النتائج الواردة في الجدول رقم (7) يتبين لنا ان قيمة (F) المحسوبة لمتغير (السخرية التنظيمية) بلغت (1.744) وهذه القيمة من الناحية الإحصائية هي اقل من قيمتها الجدولية البالغة عند مستوى الدلالة الاحصائي (0.05)، وهذا بين عدم وجود مستوى عالي للتأثير من قبل المتغير التفسيري (السخرية التنظيمية) في المتغير المستجيب (بيئة العمل) لدى موظفي قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات - فرع توزيع كهرباء شرق الانبار، وان اي تغيير يحدث في متغير (السخرية التنظيمية) سيؤدي هو الاخر الى اجراء تغير طفيف في متغير (بيئة العمل)، وكما هو موضح في معادلة الانحدار الخطي الاتية:

$$Y \text{ (السخرية التنظيمية)} = 3.599 + 0.106 X \text{ (بيئة العمل)}$$

وفيما يخص قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) فقد بلغت (0.010)، وتبين هذه القيمة بأن السخرية التنظيمية تفسر ما قيمته (10%) من بيئة العمل، فيما تشير قيمة ( $\beta$ ) البالغة الناتجة عن التحليل الاحصائي والبالغة ( $\beta = 0.113$ ) إلى أن اي تغير يحصل في متغير (السخرية التنظيمية) بوحدة واحدة سيؤدي هو الاخر الى تغيير في متغير (بيئة العمل) بنسبة مقدارها (11.3%).

وهذه النتائج تبين ان موظفي المنظمة موضوع البحث (قسم السيطرة والتشغيل والاتصالات - فرع توزيع كهرباء شرق الانبار) مقتنعين بأن الاحداث العرضية والسخرية التي تحدث في عملهم

ومحيطهم الخاص بهم لا تؤثر على بيئة عملهم لما لعملهم من أهمية في حياة المواطن العراقي كونها تقدم خدمات عامة تؤثر بصورة كبيرة في المواطن.  
وبناءً على ما ظهرته نتائج التحليل الاحصائي لمتغيري البحث فإننا نقبل فرضية البحث الرئيسية الثانية والتي نصت:

توجد علاقة تأثير سلبية (عكسية) ذات دلالة احصائية بين السخرية التنظيمية بأبعادها (السخرية الذهنية، السخرية العاطفية، والسخرية السلوكية) وبيئة العمل لدى المنظمة المبحوثة.  
الجدول رقم (7) تأثير السخرية التنظيمية وابعادها في بيئة العمل (77=n)

المتغير المستجيب	Sig	F المحسوبة	R <sup>2</sup> المعدلة	R	A	B	المتغير التفسيري وابعاده
بيئة العمل	0.191	1.744	0.023	0.151	3.579	0.113	السخرية الذهنية
	0.552	0.357	0.005	0.069	3.727	0.060	السخرية العاطفية
	0.402	0.710	0.009	0.097	3.681	0.080	السخرية السلوكية
بيئة العمل	0.304	1.070	0.014	0.119	3.599	0.106	السخرية التنظيمية

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

### الاستنتاجات:

1. اظهرت نتائج البحث ان موظفي المنظمة المبحوثة لديهم اتفاق واضح على اهمية بيئة العمل لهم كونها انعكاس لمهامهم وواجباتهم التي يؤديونها داخل الدائرة، وهذا ما ولد لديهم ردة فعل ملحوظة تجاه السخرية التنظيمية، لما تشكله من اثار سلبية في بيئة العمل التي يعيشونها، والتي ان حدثت ستكون لها اثار واضحة على طبيعة عملهم.
2. اتضح للباحثين ان السخرية التنظيمية تنمو في البيئات التي تعاني من فجوة انعدام الثقة ما بين قرارات الادارة وتطلعات العاملين مما يحول بيئة العمل من بيئة داعمة الى بيئة مشككة.
3. تبين للباحثين ان غياب قنوات الاتصال الواضحة والشفافة التي تعد المحرك الرئيسي للبعد المعرفي يؤدي ذلك الى الارتباك وضعف التواصل ما بين ادارة المنظمة والعاملين وبالتالي ينعكس سلباً على تقييم العاملين لبيئة عملهم المعنوية والمادية.
4. اظهرت نتائج البحث بوجود علاقة ارتباط سلبية (عكسية) ذات دلالة احصائية بين السخرية التنظيمية وبيئة العمل لدى المنظمة المبحوثة حيث تبين انه كلما زاد حدة السخرية التنظيمية لدى العاملين يؤدي عكسياً الى تآكل المناخ التنظيمي الايجابي.
5. اتضح من تحليل متغيرات البحث وجود علاقة تأثير سلبية (عكسية) ذات دلالة احصائية بين السخرية التنظيمية وبيئة العمل لدى المنظمة المبحوثة اي انه كلما ارتفع مستوى السخرية التنظيمية خاصة (السخرية السلوكية) انخفضت جودة بيئة العمل وبالتالي يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمة المبحوثة.

### التوصيات:

1. بضرورة الاهتمام باستغلال المهارات والقدرات المتوفرة لدى عاملي القسم من اجل تقليل السخرية التنظيمية التي يتعرضون لها في بعض الأحيان ، وذلك من أجل المضي قدماً بتقديم حلول مبتكرة تساهم في تقليل مشكلات العمل.
2. يوصي الباحثين قيادة المنظمة المبحوثة على تبني وتعزيز قيم الاحترام والتعاون كجزء من الثقافة التنظيمية وذلك بإشراك الموظفين في وضع قواعد وأنظمة داخل مكان العمل.
3. على ادارة المنظمة المبحوثة العمل على اجراء استطلاعات دورية ومستمرة من اجل متابعة ومعالجة حالات السخرية التنظيمية لما لها من اثار على جودة بيئة العمل.
4. يوصي الباحثين ادارة المنظمة المبحوثة العمل على مؤامة الوعود التنظيمية مع الممارسات

الفعالية من أجل تعزيز الثقة التنظيمية والتقليل من الشعور بالخداع الذي يؤدي الى زيادة حدة السخرية التنظيمية لدى العاملين.  
5. يوصي الباحثين العمل على تطوير القيادات الادارية على مهارات الاحتواء النفسي والذكاء العاطفي لتمكينهم على من التعامل مع العاملين الساخرون وتوجيه طاقاتهم النقدية نحو النقد البناء بدلاً من النقد الهدام.

### المصادر:

1. Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(18), 449-469.
2. Atikbay, T., & Öner, Y. (2020). Effects of human resources management practices and organizational justice perceptions on organizational cynicism: A research on municipalities in a developing country. *Management Science Letters*, 10(8), 1659-1670.
3. Awasthi, R. (2025). A Deep Learning Framework for Sarcasm Detection through Sentiment Analysis of Spoken Audio Data. *Anusandhanvallari*, 2655-2666.
4. Barefoot, J. C., Dodge, K. A., Peterson, B. L., Dahlstrom, W. G., & Williams Jr, R. B. (1989). The Cook-Medley hostility scale: item content and ability to predict survival. *Biopsychosocial Science and Medicine*, 51(1), 46-57. Bashir, S., & Nasir, M. (2013). Breach of psychological contract, organizational cynicism and union commitment: A study of hospitality industry in Pakistan. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 61-65.
5. Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2003). What constitutes fairness in work settings? A four-component model of procedural justice. *Human Resource Management Review*, 13(1), 107-126.
6. Blasko, D. G., Kazmerski, V. A., & Dawood, S. S. (2021). Saying what you don't mean: A cross-cultural study of perceptions of sarcasm. *Canadian Journal of Experimental Psychology/Revue canadienne de psychologie expérimentale*, 75(2), 114.
7. Cagdas, C. A. Z., & Bardakci, S. (2019). Relationship between Academicians' Organizational Identification Levels and Cynicism Attitudes in Sports Sciences. *European Journal of Educational Research*, 8(1), 349-360.
8. Chaiyapruksayanonde, C., & Ponchaitiwat, K. (2025). Supportive Work Environments, Innovative Work Behavior, and Job Performance in the Hospitality Industry: Empirical Evidence from Thailand. *Tourism and Hospitality*, 6(1), 20.
9. Chen, K. J., & Lin, C. P. (2024). Exploring the influence of workplace environment on job performance: a socio-cognitive perspective. *Total quality management & business excellence*, 35(15-16), 1816-1832.
10. Damayanti, W. (2024). THE INFLUENCE OF JOB PROMOTION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BERKAH CAHAYA IZZAH. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(3), 56-67.
11. Dimgba, C. M., Ikon, M. A., & Onwuchekwa, F. C. (2022). ORGANIZATIONAL CYNICISM AND EMPLOYEE PERFORMANCE OF LOGISTICS COMPANIES IN SOUTHWEST NIGERIA. *European Journal of Business and Innovation Research*, 10(1), 18-33.
12. Dobbs PhD, J. M. (2014). The Relationship between Percieved Toxic Leadership Styles, Leader Effectiveness, and Organizational Cynicism.
13. Dumitriu, S., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Al-Floarei, A. T., Sperdea, N. M., Popescu, F. L., & Băloi, I. C. (2025). The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being. *Sustainability*, 17(6), 2613.
14. Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International journal of environmental research and public health*, 16(7), 1203.
15. Eaton, J. A. (2000). A social motivation approach to organizational cynicism. York University.
16. Emmanuel, O. O. (2021). The dynamics of work environment and its impact on organizational objectives. *Annals of Human Resource Management Research*, 1(2), 145-158.
17. Esra Aydin Goktepe, Pervin Tunc, Didem Tetik Kucukelci, Osman Yildirim.(2018). Validity And Reliability Study Of Cynicism Scale. *International Journal Of Scientific Knowledge*. Aug.Vol. 11. No.1.

18. Fernández, J. C. R., Moreno, O. C. M., & MERLANO, A. F. (2018). Organizational cynicism-An exploration analysis-case: Workers in the city of Cartagena de Indias (Colombia). *Revista Espacios*, 39(26), 1-16.
19. Garrett, F. C. L. F. (2017). Garfield syndrome: correlation between organizational hypocrisy, organizational cynicism and distrust in organizational context (Doctoral dissertation).
20. Habeeb, H., & Babatunde, A. T. (2023). *Impact of Training and Development on the Performance of Employees in the Workplace, the Case of Unilever Plc.*
21. Handayani, L., Anantajaya, S. P., Hendrawan, H., & Tannady, H. (2023). Analysis of the Influence of Fiscal Decentralization, Dependency Ratio, and Ratio of Independence on the Human Development Index in East Region of Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(1), 140-147.
22. Hassard, J. S. (2012). Rethinking the Hawthorne Studies: The Western Electric research in its social, political and historical context. *Human Relations*, 65(11), 1431-1461.
23. Herliyanti, R. P., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. (2025). The Impact of Organizational Citizenship Behaviour, Knowledge Management, and Work Environment on Employee Performance in Manufacturing Firms. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 5(1), 187-197.
24. İnce, M., & Turan, Ş. (2011). Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman's public institutions. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 37(37), 104-121.
25. Isa, K., & Atim, A. (2019). Working environment: How important is it to make your employees happy. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 9(1), 6505-6509.
26. Joshi, A., Bhattacharyya, P., & Carman, M. J. (2017). Automatic sarcasm detection: A survey. *ACM Computing Surveys (CSUR)*, 50(5), 1-22.
27. Kalağan, G., & Aksu, M. B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A Case of Akdeniz University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4820-4825.
28. Kasalak, G., & Bilgin Aksu, M. (2014). The relationship between perceived organizational support and organizational cynicism of research assistants. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(1), 125-133.
29. Keser, S., Akpolat, T. & Demirbilek, M. (2022). Polemic and Cynicism: A Study in Educational Organizations. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(2), 313-328.
30. Kim, S., Jung, K., Noh, G., & Kang, L. K. (2019). What makes employees cynical in public organizations? Antecedents of organizational cynicism. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(6), 1-10.
31. Kohnen, D., De Witte, H., Schaufeli, W. B., Dello, S., Bruyneel, L., & Sermeus, W. (2024). Engaging leadership and nurse well-being: the role of the work environment and work motivation—a cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 22(1), 8.
32. Ma, D., & Wang, Y. (2024). Does the work environment matter in shaping English as a foreign language teachers' teaching for creativity: a mixed-methods investigation into the roles of perceived climate, peer group interaction, and supervisory relationship. *International Journal of Applied Linguistics*.
33. Malik, M. S., & Sattar, S. (2022). Unfolding the ramifications of workplace bullying: An empirical justification of conservation of resource theory in telecommunication sector of Pakistan. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2038343.
34. Menno Delken , (2004). Organizational cynicism: A study among call centers. University of Maastricht . Faculty of Economics and Business Administration .Department of Organization and Strategy.
35. Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: A study at higher education. *Procedia-Social and behavioral sciences*, 89, 476-483.
36. Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
37. Mohammad, A. S., Abd El Rahman, S. M., Ali, R. M. N., & Ali, H. D. (2022). Effect of Organizational Cynicism on Quality of Work Life and Employee Effectiveness among Nursing Staff. *Minia Scientific Nursing Journal*, 11(1), 2-10.
38. Mossholder, K. W., Bennett, N., & Martin, C. L. (1998). A multilevel analysis of procedural justice context. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(2), 131-141.

39. Nafei, W. A. (2013). The effects of organizational cynicism on job attitudes an empirical study on teaching hospitals in Egypt. *International Business Research*, 6(7), 52.
40. Nafukho, F. M., Irby, B. J., Pashmforoosh, R., Lara-Alecio, R., Tong, F., Lockhart, M. E., El Mansour, W., Tang, S., Etechells, M., & Wang, Z. (2022). Training design mediates the relationship of participants' motivation, work environment, and transfer of learning. *European Journal of Training and Development*, 47(10), 112–132
41. Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). A study in the relationship between supportive work environment and employee retention: Role of organizational commitment and person–organization fit as mediators. *Sage Open*, 10(2), 2158244020924694.
42. Otori, Y. A., Calvin, O. Y., & Mutiu, B. (2020). Organizational cynicism as a mediator in the relationship between workplace ostracism and employee deviant behaviour: A proposed framework. *International Journal of Intellectual Discourse*, 3(2), 1-9.
43. Panchali, J., & Seneviratne, S. M. (2019). Organizational cynicism and employee performance: evidence from a Sri Lankan audit sector. *Annals of Management and Organization Research*, 1(2), 155-169.
44. Pelit, E., & Pelit, N. (2014). The effects of mobbing on organizational cynicism: A study on hotels in Turkey. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 34.
45. Pitre, L. J. (2004). Organizational cynicism at the united states naval academy: an exploratory study. *NAVAL POSTGRADUATE SCHOOL MONTEREY CA*.
46. Pravamayee, S. (2014). Strategy to develop an effective workplace environment. *International Journal of Language & Linguistics*, 1(1), 57-61.
47. Rajni, Dhiman, R., & Rana, S. (2025). Organizational Cynicism: A Review and Research Agenda. *Global Business and Organizational Excellence*, 45(1), 80-101.
48. Rayan, A. R., Aly, N. A., & Abdelgalel, A. M. (2018). Organizational cynicism and counterproductive work behaviors: An empirical study. *European Journal of Business and Management*, 10(27), 70-79.
49. Rožman, M., Oreški, D., & Tominc, P. (2023). A multidimensional model of the new work environment in the digital age to increase a company's performance and competitiveness. *IEEE access*, 11, 26136-26151.
50. SAM-ELEYI, F. O., & JOSIAH, D. A. (2024). Promotion And Recognition As Correlates Of Job Performance Of Business Studies Teachers In Public Secondary Schools In Obio/Akpor Local Government Area Rivers State. *The Journal of Economics, Finance and Innovation*, 3(3), 46-56.
51. Sandhu, S., & Chanana, N. (2025). Organizational Cynicism And Its Impact On Job Engagement In The Pharma Industry. *International Journal of Environmental Sciences*, 11(3).
52. Sefnedi, S. (2017). The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Cynicism on Job Performance: The Role of Motivation as Mediator. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(3), 101-107.
53. Sesario, R., Lubis, F. M., Abidin, A. Z., Munizu, M., & Marihi, L. O. (2024). Analysis Of The Influence Of Compensation, Work Discipline And Work Environment On Performance Of National Agribusiness Company Employees. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 78-83.
54. Shalley, C. E. (2024). Creating roles: What managers can do to establish expectations for creative performance. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 147-164). Psychology Press.
55. Shin, S. H., & Lee, E. H. (2024). Development and validation of a quality of healthy work environment instrument for shift nurses. *BMC nursing*, 23(1), 37.
56. Sofiyanti, N., Adawiyah, W. R., & Darmawati, D. (2024). Local ventures' shared leadership persuasion: How knowledge sharing and interactive work culture influence employees' innovation. *ABAC Journal*, 44(4), 197-217.
57. Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of business and psychology*, 19(4), 429-459.
58. Tariq, K. H., & Amir, G. (2019). Relationship between workplace ostracism and organizational cynicism: Proposing a research model. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 10(17), 1-17.
59. Thundiyl, T. G., Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Banks, G. C., & Peng, A. C. (2015). Cynical about change? A preliminary meta-analysis and future research agenda. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 51(4), 429-450.

60. Turkmen, F., & Aykac, E. (2017). The association between organizational cynicism and organizational citizenship behavior: A case study.
61. Tutar, H., Tuzcuoğlu, F., & Sarkhanov, T. (2021). The mediating role of organizational cynicism in the relationship between workplace incivility and organizational silence. *TEM Journal*, 10(2), 563-572.
62. Üçok, D., & Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. . *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.
63. Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in organizational behavior*, 18(1), 1-74.
64. West, M. A., & Richter, A. W. (2024). Climates and cultures for innovation and creativity at work. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 211-236). Psychology Press.
65. Wnuk, M., Żywiołek-Szeja, M., & Chudzicka-Czupala, A. (2025). The relationship between ethical climate and organizational cynicism: mediating role of match and identification with the organization. *Scientific Reports*, 15(1), 12193.
66. Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(2), 568-582.
67. Zhang, X., Zhang, C., Gou, J., & Lee, S. Y. (2024). The influence of psychosocial work environment, personal perceived health and job crafting on nurses' well-being: a cross-sectional survey study. *BMC nursing*, 23(1), 373.
68. Cinar, O., Karcioglu, F. & Aslan, I. (2014). The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: a survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437.
69. Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2, 53.