



تأثير السخرية التنظيمية على نية ترك العمل
دراسة تطبيقية على قطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد بجمهورية العراق
إعداد

محمد قاسم حميد الركابي
باحث ماجستير
كلية التجارة - جامعة المنصورة

أ.د. حميدة محمد النجار
أستاذ إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة المنصورة

مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

دورية علمية محكمة

المجلد (٤) - العدد (١٥) - أكتوبر ٢٠٢٥

<https://www.rijs.org/>

الناشر

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدمياط الجديدة

المنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر العربية



**The Impact of Organizational Satire on the Intention to
Leave Work:
An Applied Study on the Commercial Banking Sector in
Baghdad Governorate, Republic of Iraq**

submitted by

**Prof. Dr. Hamida Mohammed Al-
Najjar**

Professor of Business Administration
Faculty of Commerce - Mansoura University

Mohammed Qasim Hamid Al-Rikabi
Master's Researcher

Faculty of Commerce - Mansoura University

Raya International Journal of Business Sciences

volume (4), issue (15), october 2025

<https://www.rijcs.org/>

Raya Higher Institute of Management and Foreign Trade in New Damietta

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد أثرأبعاد السخرية
التنظيمية (المعرفية والعاطفية والسلوكية) على نية ترك
العمل، والتعرف على إذا ماكانت هناك فروق معنوية في
اراء مفردات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقا
للمتغيرات الديموغرافية



واعتمدت الدراسة على قائمة الاستبيان لجمع البيانات من العاملين بقطاع البنوك
التجارية محافظة بغداد، وقد بلغ عدد القوائم الصحيحة ٣٣٠ مفردة، وتم تطبيق أساليب
الانحدار الخطي المتعدد واختبار مان وتني واختبار كورسكال والس لاختبار صحة الفروض،
باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS.25)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى
وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد السخرية التنظيمية على نية ترك العمل بقطاع البنوك التجارية في
محافظة بغداد. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في اراء عينة الدراسة حول لتأثير السخرية
التنظيمية على نية ترك العمل بقطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد ترجع إلى المتغيرات
الديموغرافية.

الكلمات المفتاحية: السخرية التنظيمية - نية ترك العمل - قطاع البنوك التجارية -

بغداد

Abstract:

The current study aimed to determine the impact of organizational cynicism dimensions (cognitive, emotional, and behavioral) on Turnover Intention, and to determine whether there were significant differences in the opinions of the study sample members regarding the study variables according to demographic variables. The study relied on a questionnaire to collect data from employees in the commercial banking sector in Baghdad Governorate. The number of valid questionnaires reached 330 items. Multiple linear regression methods, the Mann-Whitney test, and the Corscale-Walls test were applied to test the validity of the hypotheses, using the Statistical Analysis for the Social Sciences (SPSS.25) program. The study results revealed a significant positive impact of organizational cynicism dimensions on Turnover Intention in the commercial banking sector in Baghdad Governorate. There were also statistically significant differences in the opinions of the study sample

regarding the impact of organizational cynicism on Turnover Intention in the commercial banking sector in Baghdad Governorate, due to demographic variables.

Keywords: Organizational cynicism - Intention to leave work - Commercial banking sector - Baghdad

تمهيد:

تعد العلاقات الشخصية بين الموظفين في بيئة العمل أحد العوامل المهمة في نجاح المنظمات، والقدرة على التفاعل مع البيئة الداخلية والخارجية، حيث لا تقل أهمية العلاقات الشخصية بين الموظفين عن العوامل الأخرى التي تركز على السلوك التنظيمي في المنظمات الحديثة (عبدالجواد ومحمد، ٢٠٢٤).

وتمثل السخرية إحدى المعضلات القديمة التي وصفت - في الأصل - بأنها فاسفة يونانية قديمة تعطى الأولوية للفضيلة على كل شيء آخر، وحديثاً يستخدم مصطلح السخرية منطوقاً على اعتقاد بأنه لا يجب الوثوق بالآخرين لافتقارهم للفضيلة (Lee et al., 2023)، وفي السياق التنظيمي يحرص القادة على الحد من السخرية بين العاملين، لما لها من آثار سلبية، التي تتطور من خلال سلسلة من التبادلات السلبية بين المؤسسة وممثلها (Chaudhry et al., 2023)، وهنا يُصدر العاملون أحكاماً مسبقة على إجراءات غير مُجربة تتخذها الإدارة، في ضوء ما لديهم من تجارب عمل فاشلة سابقة، حتى وإن كانت غير متماثلة أو متطابقة، ولكنها قد تشكل بداخلهم قناعات بأن المسؤولين في المنظمة غير جديرين بالثقة (Durrah et al., 2019).

يعكس مفهوم نية ترك العمل الحالة التي تسبق قيام العامل بترك العمل والبحث عن مكان بديل، وهذا لا يعني بالضرورة تقديم الشخص استقالته أو ترك العمل، وإنما يعني تشتيت انتباه الموظف وتركيزه بعيداً عن مهام وظيفته (عشري، ٢٠٢١).

وفي ضوء ما تقدم، جاء هذا البحث لاستكشاف العلاقة بين السخرية التنظيمية ونية ترك العمل بقطاع البنوك التجارية بمدينة بغداد.

أولاً: الاطار النظري:

يعرض الباحثان في هذا الإطار مفاهيم وأبعاد متغيرات الدراسة، وذلك علي النحو التالي:

١ - السخرية التنظيمية:

يتناول هذا العنصر السخرية التنظيمية بوصفها مفهوماً جديداً في السلوك التنظيمي

وعلم النفس التنظيمي (Rastegar, et.al., 2019)، من خلال ما يلي:

١/١ مفهوم السخرية التنظيمية:

يعتقد (Erdogdu, 2018) أن السخرية طريقة تفكير ونمط حياة، غير أن دراسة (Sarıkaya & Kok, 2017) ترى أن السخرية ليست نمط حياة، ولكنها سمة شخصية، حيث يميل الشخص الساخر إلى عدم الاعتقاد بصدق النوايا الطيبة في الدوافع والسلوكيات البشرية، بينما يرى آخرون أن السخرية ليست نزعة شخصية (Ince & Turan, 2011)، ولكنها سلوك مكتسب من الخبرة العملية إلى جانب الإدراك الذاتي من خلال الحكم التقييمي الصادر من تجارب الأفراد (الجبوري وعبدالعظيم، ٢٠٢١)، وترتبط السخرية التنظيمية بوجود مشاعر سلبية لدى الموظفين، مثل الغضب وخيبة الأمل واليأس، والتي تؤدي إلى ظهور العديد من المشاكل لكل من الموظفين والمنظمات (Fahd, et.al., 2023)، نظراً لعلاقتها بالحد من نية المنظمة في خلق التغيير التنظيمي، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية (Abd-elmonem, et. al., 2023).

٢/١ أبعاد السخرية التنظيمية:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت أبعاد السخرية التنظيمية، لاحظ الباحثان اعتماد معظم هذه الدراسات على ثلاثة أبعاد أساسية هي: البعد المعرفي، والبعد العاطفي، والبعد السلوكي وذلك ما يوضحه الجدول رقم (١)

جدول (١)

أبعاد السخرية التنظيمية حسب آراء بعض الباحثين

البعد السلوكي	البعد العاطفي	البعد المعرفي	الأبعاد الباحث / السنة
√	√	√	(Peplinski, 2014)
√	√	√	(Reijseger, et.al., 2017)
√	√	√	(Peter & Chima, 2018)
√	√	√	(Fernandez, et.al., 2018)
√	√	√	(Gokyer & Turkoglu, 2018)
√	√	√	(مرزوق، ٢٠٢٠)
√	√	√	(الشعراوي، ٢٠٢٢)
√	√	√	(محمد وآخرون، ٢٠٢٣)
√	√	√	(ظاهروعبدالستار، ٢٠٢٤)

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على الدراسات السابقة.

ومن خلال الجدول السابق يمكن تعريف كل بعد من أبعاد السخرية التنظيمية وذلك على النحو التالي:

١/٢/١ البعد المعرفي: يشير إلى اعتقاد الموظفين أن المواقف غير الاخلاقية والسلوكيات المجردة من المبادئ الادارية أصبحت سائدة في المنظمة وفقاً لتجاربهم وخبراتهم السيئة (الشعراوي، ٢٠٢٢)، كما يقصد بها الاعتقاد بافتقار المنظمة للنزاهة حيث لا يعتقد الموظفون بصدق منظمتهم ولا يؤمنون بالممارسات والاجراءات الادارية، ويرون أن التوجهات التنظيمية في المنظمة تقوم على المصلحة الذاتية بطريقة تخالف ثقة الموظفين (Gokyer & Turkoglu, 2018).

٢/٢/١ البعد العاطفي: يقصد به الاتجاهات السلبية التي تسود المنظمة بسبب انتشار المشاعر السلبية للعاملين نحو المنظمة التي ينتمون اليها، والتي تشمل مشاعر السخرية والغضب والالام المزوجة بالاشمئزاز تجاه منظمتهم (Ceyhun, et.al., 2017)، حيث أن السخرية التنظيمية ليست حكماً مجرداً من العاطفة أو الشعور، بل أنها تتضمن ردود فعل عاطفية جياشة تعبر عن حالة من الغضب والاشمئزاز وتتضمن أحاسيس سلبية تجاه المنظمة (العطوي، ٢٠١٢).

٣/٢/١ البعد السلوكي: يعبر عن السلوكيات والمواقف الحرجة والمحرجة التي يقوم بها الموظفون تجاه المنظمة والتي تنعكس على رفض الانصياع للقرارات التنظيمية وعدم الاستجابة للتغييرات التنظيمية وتجاهل آراء الزملاء والرؤساء والرغبة في ترك العمل، حيث تتصف سلوكيات السخرية التنظيمية بالعدوانية والتصرفات السلبية والافعال المهينة وعدم الثقة بالزملاء أو الرؤساء أو سياسات المنظمة (مرزوق، ٢٠٢٠).

٢ - نية ترك العمل:

١/٢ مفهوم نية ترك العمل:

تعرف نية ترك العمل على أنها بداية تفكير الموظف في إنهاء عضويته في المنظمة التي يعمل فيها في ظل وجود الرغبة الاختيارية والواعية والمتعمدة في ترك العمل (Kura, 2019)، كما تعني قرار الموظف بمغادرة المنظمة وفقاً لنيته وضبطه الذاتي، بصرف النظر عن قيامه بترك العمل بشكل فعلي، مما يدل على وجود تأثيرات سلبية في بيئة العمل (Aziz, et.al., 2019). كما تعرف بأنها العملية المعرفية التي تتضمن التخطيط والتفكير والرغبة في إنهاء العمل بالوظيفة داخل المنظمة الحالية (الدبوس، ٢٠٢١)، كما تعني الشعور الملح لدى الموظف بعدم رغبته في الاستمرار بالعمل في المنظمة، وسعيه لايجاد عمل آخر بديل، وهو الادراك الذي يسبق فعل ترك العمل (محمود، ٢٠٢١).

٢/٢ أبعاد نية ترك العمل

من خلال مراجعة الباحثان للعديد من الدراسات السابقة للوقوف على كيفية قياس متغير نية ترك العمل. توصلنا إلي أن العديد من الدراسات قد تناولت نية ترك العمل على أنه متغير أحادي البعد يقياس من خلال عبارات. وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (٢)

جدول (٢)

قياس نية ترك العمل حسب آراء بعض الباحثين

	الباحث / السنة	القياس
احادي البعد	Sheidaee et al., 2022	
	Alkhraishi, et al., 2023	
	Dahri, et al., 2023	
	Esthi & Panjaitan, 2023	
	Galanis, et al., 2024	
	Soeprapto et al., 2024	

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على الدراسات السابقة.

ومن خلال الجدول السابق اعتمد الباحثان على العبارات الواردة في دراسة (Sheidaee et al., 2022). والمستخدم من (Alkhraishi, et al., 2023 Çınar, et al., 2014 ; ; Dahri, et al., 2023 Saif-Ud-Din et al., 2016 ;

ثانياً: الدراسات السابقة:

سيتم عرض الدراسات السابقة وفقاً لثلاث مجموعات وذلك علي النحو التالي:

المجموعة الأولى: الدراسات السابقة التي تناولت السخرية التنظيمية:

توصلت دراسة (Stratman et al., 2019) إلى العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك غير الأمن في مكان العمل في ظل وجود السخرية التنظيمية كمتغير وسيط إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين السخرية، والسلوك غير الامن، كما يوجد علاقة ارتباط سلبية بين رأس المال النفسي والسخرية التنظيمية، كما أن السخرية التنظيمية يتوسط العلاقة تماماً بين رأس المال النفسي والسلوك غير الامن في مكان العمل

بينما تتطرق دراسة (Rezgar& besel, 2020)، مناقشة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والسخرية التنظيمية، أجريت هذه الدراسة على مجموعة من الموظفين في المنظمات التي تنشط

في قطاع النسيج في مدينة بورصة، المنطقة الصناعية منظمة لنيموفر، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات وقد تم توزيع ٢٥٠ استبانة على الموظفين عبر البريد الإلكتروني وتم تلقي ١٧٩ إجابة، وتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها - وجود دلالة إحصائية بين السخرية التنظيمية وجميع أبعاد الالتزام التنظيمي؛ - وجود تأثير إيجابي بين الالتزام التنظيمي ودوره في الحد من السخرية التنظيمية.

وهدفت دراسة (عشري، ٢٠٢١) بعنوان: التهكم التنظيمي كوسيط بين القيادة السامة والانحراف التنظيمي: بالتطبيق على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية. إلى اختيار أثر القيادة السامة بوصفها متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد، والتهكم التنظيمي بوصفه وسيطاً تفاعلياً على الانحراف التنظيمي لدى العاملين. واجري هذا البحث على عينة عددها ٣٥٥ مفردة، وتوصلت الدراسة أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة السامة على أبعاد التهكم التنظيمي؛ يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة السامة على بعد الانحراف التنظيمي، يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد التهكم التنظيمي على بعد الانحراف التنظيمي.

وهدفت دراسة (الجبوري و عبد العظيم، ٢٠٢١) بعنوان: تحيز اتخاذ القرارات وتأثيرها في التهكم التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة الصحة النجف الأشرف. إلى التعرف على تأثير تحيز اتخاذ القرارات على التهكم التنظيمي، إذ تعامل البحث مع تحيزات اتخاذ القرارات بوصفه متغير مستقل والتهكم التنظيمي بوصفه متغير تابع.

وتناولت دراسة (singh & randhawa, 2021) تأثير التصورات السياسية التنظيمية على نوايا دوران الموظفين مع التركيز على دور السخرية التنظيمية كوسيط محتمل، ومن أجل دراسة هذه العينة تم استخدام تقنية أخذ العينات الهادفة والاستبيانات الموحدة. وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها وجود تأثير إيجابي للسياسة التنظيمية على نوايا دوران الموظفين، تعتبر السخرية التنظيمية وسيط جزئي مهم في العلاقة بين السياسة التنظيمية ونوايا دوران الموظفين؛ وجود علاقة عكسية بين صنع القرار التشاركي وبين السخرية التنظيمية.

وتوصلت دراسة (Soomro et al., 2022) إلى دراسة تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على السخرية التنظيمية إلى وجود ارتباط إيجابي ومعنوي بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي القبول والانبساطية والاستقرار العاطفي وبقظة الضمير والانفتاح على الجديد وبين أبعاد السخرية التنظيمية الثلاثة وهي السخرية المعرفية والسخرية العاطفية والسخرية السلوكية.

المجموعة الثانية: الدراسات السابقة التي تناولت نية ترك العمل :

تناولت دراسة (Wanjala & Juma, 2019) تأثير القيادة التحويلية على نية الموظف لترك بين المعلمين في المدارس الثانوية العامة في مقاطعة بونجوما الجنوبية الفرعية بكينيا، استهدفت الدراسة ٩٣٢ مبحوثاً، وتم استخدام العينات العشوائية الطبقية في أخذ العينات من المعلمين ورؤساء الأقسام. توصل تحليل الانحدار البسيط إلى القيادة التحويلية لها تأثير كبير على نيات الموظفين لترك العمل بين المعلمين في المدارس الثانوية العامة، اوصت الباحثة وأيدت استخدام مبادرات القيادة التحويلية لتعزيز الرضا الوظيفي للموظفين.

في حين تناولت دراسة (Swartz, 2020) العلاقة بين القيادة التحويلية ومشاركة الموظفين ونية ترك استقالة الموظفين، واعتمدت في تحليل البيانات علة نمذجة المعادلة الهيكلية، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية ونية الاستقالة وبين مشاركة الموظف ونية الاستقالة. وهدفت دراسة (Osibanjo et al., 2020) فحص سلوك المواطنة التنظيمية وتأثيره على نوايا دوران الموظفين. وتوصلت إلى أن سلوك المواطنة للموظفين يسهم في تقليل نوايا دوران الموظفين.

وهدفت دراسة (Fiernaningsih & Artatanaya, 2020) لدراسة التأثير الوسيط للمواطنة التنظيمية على العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة وبين نية ترك العمل وكشفت نتائج البحث عن تأثير التوازن بين العمل والحياة وعلى نية الموظفين لترك العمل الذي يعملون به، وان سلوك المواطنة التنظيمية يتوسط هذه العلاقة.

هدفت دراسة (رخا وآخرون، ٢٠٢١) إلى التحقق من تأثير الشعور بالوحدة في مكان العمل على رفاهية الموظف ونية ترك العمل ، والدور الوسيط للروحانية في مكان العمل في العلاقات بين الشعور بالوحدة في مكان العمل ورفاهية الموظف ونية دورانه. تظهر النتائج أن الشعور بالوحدة في مكان العمل له علاقة إيجابية كبيرة مع نية الدوران، كما أن النتائج تؤكد صحة التأثير السلبي الكبير لروحانية مكان العمل على نية الدوران، والأثر الإيجابي الكبير على رفاهية الموظف، علاوة على ذلك، تدعم النتائج دور الاعتدال للروحانية في مكان العمل، حيث تم العثور على تفاعلات مهمة للروحانية في مكان العمل. تظهر النتائج أن الروحانية في مكان العمل قد تلعب دوراً مهماً في الطريقة التي يتفاعل بها الموظفون عند زيادة الشعور بالوحدة در في مكان العمل أو انخفاض رفاهية الموظف.

وهدفت دراسة (Ramah et al., 2021) إلى تحليل دور التعويضات وضغوط العمل على نية ترك العمل من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. أشارت النتائج هذه الدراسة إلى أن

التعويض له تأثير سلبي وهام على نية ترك العمل. وفي الوقت نفسه، ثبت أن ضغوط العمل لها تأثير إيجابي وهام على نية ترك العمل. تظهر هذه الدراسة أيضا ان الرضا الوظيفي يلعب دور مهم كوسيط. وهدفت دراسة (Alharbi et al, 2020) التعرف على العلاقة الارتباطية بين مكونات بيئة العمل للممرضات والإرهاق العاطفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى الممرضات العاملات في المملكة العربية السعودية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين مشاركة الممرضات في اتخاذ القرار داخل المستشفى ونية ترك العمل لدى الممرضات، وكذلك جود علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين توفير كافة احتياجات الممرضات المالية والفنية ونية ترك العمل.

هدفت دراسة (Wu et al.,2020) التعرف على التأثير الإيجابي للقيادة التحويلية على نية ترك العمل للممرضات، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للقيادة التحويلية على بيئة العمل ومستويات الرضا الوظيفي للعاملين وأن القيادة التحويلية الإيجابية تعمل على تقليل الإرهاق العاطفي مما يساهم في تقليل مستويات نية ترك العمل للممرضات

المجموعة الثالثة: الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين السخرية التنظيمية ونية ترك العمل:

استهدفت دراسة (Sungur et al.,2019) تحديد العلاقة بين القيادة الأبوية، والسخرية التنظيمية، والنية لترك الوظيفة بين الممرضات. تم تنفيذ الجزء التنفيذي من الدراسة مع الممرضات العاملات في أحد المستشفيات العامة في مدينة مرسين بتركيا. تم جمع البيانات في يناير ٢٠١٨ من ٢١٥ مشاركا ثم تم تحليلها. وتشير التحليلات إلى أن أبعاد السخرية التنظيمية والقيادة الأبوية فسرت ٤١,٨٪ من التباين في نية الترك، بالإضافة إلى وجود علاقات سلبية ومعنوية بين القيادة الأبوية وأبعاد السخرية التنظيمية. وتوصلت الدراسة إلى مع تزايد تصورات المشاركين للسخرية المعرفية والسخرية السلوكية، زادت نيتهم في ترك العمل. بالإضافة إلى ذلك، مع زيادة تصوراتهم للقيادة الأبوية، تضاءلت السخرية المعرفية والعاطفية والسلوكية لديهم.

وتناولت دراسة (Çınar, & Aslan,2014) التحقق مما إذا كانت الخصائص الديموغرافية للعاملين تؤثر على مستويات السخرية التنظيمية وانعدام الأمن الوظيفي ونية الدوران. ونتيجة للدراسة تبين أن هناك علاقات قوية وإيجابية بين هذه المتغيرات. اليوم، هناك العديد من التهديدات التي تواجه المنظمات في بيئة الأعمال التنافسية. من أجل البقاء لفترة أطول، يتعين على المنظمات الاستفادة من مواردها البشرية. ومن وجهة النظر هذه، يعد انعدام الأمن الوظيفي ونية الدوران والسخرية التنظيمية من القضايا الحيوية للمنظمات لأنها تؤثر على مشاعر العمال

ومواقفهم وسلوكياتهم، ويمكن أن يؤدي السخرية في مكان العمل إلى ارتفاع معدل دوران الموظفين وانخفاض الرضا الوظيفي. غالبًا ما يكون لدى العاملين ذوي الروح المعنوية المنخفضة معدلات أعلى من التغيب عن العمل، وزيادة مستويات التوتر، كما أنهم ليسوا منتجين مثل أولئك الذين لديهم مواقف إيجابية. يمكن أن يساعد تدخل الإدارة وتحسين علاقات الموظفين في خلق مكان عمل لا تزدهر فيه السخرية. يمكن أن تكون هذه مفيدة للمديرين لتقليل السخرية في مكان العمل مثل إشراك الموظفين وتمكينهم، وطلب التعليقات، وإدارة الروح المعنوية، ومشاركة المعلومات. هناك عواقب حيوية للغاية لانعدام الأمن الوظيفي سواء بالنسبة للعامل أو لمنظمته. ومن خلال الحد من عدم القدرة على التنبؤ وعدم القدرة على السيطرة، يمكن منع العواقب السلبية لانعدام الأمن الوظيفي أو على الأقل التقليل منها. يوصى بثلاث طرق يمكن من خلالها تحقيق ذلك: التواصل، والمشاركة في صنع القرار، وزيادة العدالة التنظيمية.

وفي سياق متصل تُعد السخرية التنظيمية موقف سلبي يتسم بعدم الثقة والإحباط والعداء ومن المرجح أن تؤدي الصدمات السلبية إلى تعزيز السخرية التنظيمية لدى الموظفين فوفقًا لنظرية الحفاظ على الموارد (COR)، فقد ثبت أيضًا أن لها تأثيرًا مثيرًا على الموارد النفسية للموظفين، مما يؤدي إلى انتهاك العقد النفسي (Deng et al., 2017). يؤدي استنزاف الموارد هذا إلى قيام الموظفين باستخدام استراتيجيات التكيف المختلفة لإدارة خسائر الموارد و/أو استعادة الموارد. هناك استراتيجيتان شائعتان للتكيف تستخدمان في هذه المواقف: (١) إخفاء الإدراك السلبي وإظهار المواقف العدائية مع البقاء في المنظمة القائمة (أي حماية مواردهم الحالية - الحفظ)؛ (٢) الانسحاب من المنظمة من أجل الحصول على موارد جديدة في سياقات مفيدة أخرى (أي الحصول على موارد جديدة - اكتساب)

علاوة على ذلك، تفترض الأدبيات المتعلقة بالحفاظ على الموارد أن الخصائص التصرفية تؤثر على عمليات الحفاظ على الموارد لدى الفرد (Halbesleben et al., 2014). ويميل الموظفون الذين يتمتعون بمستويات عالية من التقليدية إلى إظهار مستويات أقل من السخرية التنظيمية. من خلال تقييم ما إذا كان أي متغير متعلق بالثقافة يخفف من العلاقات بين الصدمات ونتائج الموظفين (Yang, 2020).

ثالثاً: مشكلة الدراسة وتساولاتها:

في إطار محاولة الباحثان لتفهم أبعاد المشكلة والتعرف على مختلف جوانبها وسعيه للتحديد والتوصيف الدقيق لجميع متغيرات الدراسة، قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية لعينة ميسرة

من العاملين بقطاع البنوك التجارية بمحافظة بغداد بلغ قوامها ٣٠ مفردة، للتعرف على مدى توافر أبعاد السخرية التنظيمية ونية ترك العمل وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

فيما يخص أبعاد السخرية التنظيمية:

- ١- إدارة البنك تقول شيئاً وتفعل شيئاً آخر.
- ٢- هناك شك أن ما تخبر إدارة البنك بأنها ستقدمة سوف يحدث بالفعل.
- ٣- هناك شعور بعدم الراحة عندما أفكر في البنك الذي أعمل به.

فيما يخص نية ترك العمل:

- ١- هناك تفكير دائم في ترك العمل الحالي داخل البنك.
 - ٢- يزداد البحث جدياً عن فرصة عمل شاغرة في مكان آخر خلاف البنك
 - ٣- هناك تفكير في ترك العمل في المستقبل عندما تتاح لي الفرصة
- في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية واستعراض الدراسات السابقة يمكن للباحثان صياغة المشكلة في التساؤلين التاليين التالية:

١. ما هو تأثير السخرية التنظيمية على نية ترك العمل؟
٢. هل توجد فروق معنوية في اراء مفردات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية؟

رابعاً: أهداف الدراسة:

يكمن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على تأثير السخرية التنظيمية على نية ترك العمل، وتتمثل هدفي هذه الدراسة فيما يلي:

١. تحديد تأثير السخرية التنظيمية على نية ترك العمل.
٢. التعرف على إذا ما كانت هناك فروق معنوية في اراء مفردات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.

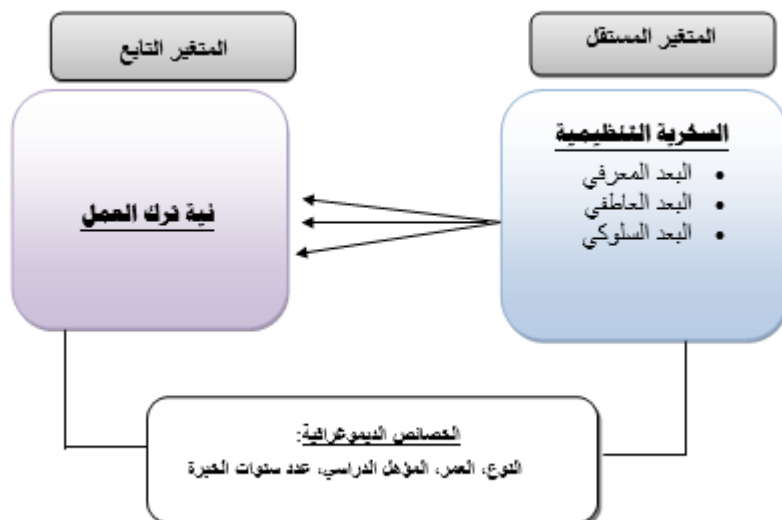
خامساً: فروض الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، يمكن صياغة فرضي الدراسة التي يمكن اختبارها للإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها، وهي على النحو التالي:

١. يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد السخرية التنظيمية على نية ترك العمل بقطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد.

٢. توجد فروق ذات دلالة احصائية لتأثير السخرية التنظيمية على نية ترك العمل بقطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد ترجع إلى المتغيرات الديموغرافية.

بناءً على ما سبق يمكن توضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة في الشكل رقم (١):
ويوضح الشكل التالي رقم (١) نموذج الدراسة المقترح على النحو التالي:



شكل رقم (١): النموذج المقترح للدراسة.

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء الدراسات السابقة.

سادساً: أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من الجوانب التالية:

أ - الأهمية العلمية:

١. سد الفجوة في الأدبيات البحثية من خلال تقديم واختبار نموذج مقترح للعلاقة بين قطاع البنوك التجارية بمدينة بغداد.
٢. مواكبة التوجهات الحديثة التي تؤكد على تشجيع التعاون على الحد من السلوكيات السلبية في مكان العمل كأداة لتحسين الأداء التنظيمي.
٣. تعد هذه أول دراسة -في حدود علم الباحثان- تناولت العلاقة بين السخرية التنظيمية ونية ترك العمل بقطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد، كما تعتبر هذه الدراسة إضافة علمية للدراسات في البيئة العربية عامة والعراقية خاصة.

ب - الأهمية التطبيقية:

١. ستساهم نتائج الدراسة في رفع قدرة المسؤولين بقطاع البنوك التجارية في مدينة بغداد على مواجهة السلوكيات السلبية في مكان العمل والحد من أثرها على الأداء.
٢. المساعدة في ايجاد ثقافة جديدة بقطاع البنوك العراقي مؤداها حث العاملين علي التعاون والحرص على تحقيق الاهداف التنظيمية، والحد من الممارسات الضارة ببيئة العمل في قطاع البنوك.

سابعاً: منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل الظاهرة، واختبار فروض الدراسة، وتحليل البيانات المجمعة والوصول إلى الاستنتاجات التي تسهم في التعرف على العلاقة بين السخرية التنظيمية ونية ترك العمل. نعرض فيما يلي الإجراءات التي تمت في الدراسة الميدانية، وأدوات جمع البيانات، والتحليلات الإحصائية التي تم استخدامها للتحقق من مدي تحقق أهداف الدراسة.

١ - مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بقطاع البنوك التجارية بمدينة بغداد. وتم اختيار (٧) مصارف كونها أكبر المصارف العراقية، وهي الرافدين، الرشيد، الصناعي، الزراعي التعاوني، العقاري، العراقي للتجارة، النهرين الاسلامي، وقد بلغ حجم المجتمع ٧٨٠٠ واعتمد الباحثان على اختيار عينة عشوائية طبقية ممثلة لمجتمع البحث ولتحديد حجم عينة الدراسة تم الاستعانة بـ <https://www.calculator.net/sample-size-calculator>

ومن ثم فقد تم تحديد حجم عينة الدراسة ٣٦٧ مفردة من العاملين في المستويات الادارية العليا والاشرفية والتنفيذية في قطاع البنوك التجارية بمدينة بغداد، وبغية الوصول الي حجم العينة قام الباحثان بتوزيع ٣٩٠ استمارة وتم استرداد ٣٧٠ استمارة منها بنسبة ٩٤٪، وبعد استبعاد ٤٠ استمارة لعدم اكتمال البيانات، فقد تم اجراء الدراسة الميدانية على عدد ٣٣٠ مفردة.

٢ - أدوات جمع البيانات:

اعتمدا الباحثان في هذه الدراسة علي نوعين من البيانات؛ هما:

١. البيانات الأولية: هي عبارة عن البيانات التي تم جمعها من مفردات العينة وذلك لغرض محدد وهو موضوع الدراسة من خلال قائمة الاستبيان الموجهة إلي مجتمع الدراسة (العاملين في قطاع

البنوك التجارية بمدينة بغداد) وتفريغها وتحليلها بما مكن الباحثان من اختبار مدي صحة او خطأ فروض الدراسة والتوصل إلى النتائج.

٢. البيانات الثانوية: هي تلك البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الاطلاع علي المراجع العربية والاجنبية والمتمثلة في الكتب والدوريات والأبحاث والرسائل العلمية ذات علاقة بمتغيرات الدراسة (السخرية التنظيمية - نية ترك العمل)، بما يُمكن من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للدراسة.

٣. قياس متغيرات البحث:

أ - مقياس السخرية التنظيمية: بمراجعة العديد من أدبيات الدراسة التي تناولت قياس السخرية التنظيمية، يلاحظ اعتماد معظم هذه الأدبيات على مقياس (Dean et al., 1998; Brands et al., 1999) والذي يتضمن ثلاثة أبعاد هي (المعرفي، العاطفي، السلوكي).
ب - مقياس نية ترك العمل: من خلال مراجعة أدبيات الدراسة للوقوف على كيفية قياس متغير نية ترك العمل. تبين أن معظم الدراسات اعتمدت على قياس نية ترك العمل كمتغير أحادي الأبعاد (النجار وآخرون، ٢٠٢٣)، (Sheidaee et al., 2022).

4. أساليب التحليل الإحصائي:

من أجل تحقيق أهداف البحث تم استخدام مجموعة من الأساليب والمقاييس الإحصائية بغرض تحليل البيانات في هذه الدراسة، وذلك علي النحو التالي:

أ - مقاييس الإحصاء الوصفي: لوصف خصائص عينة البحث بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات والانحراف المعياري ويستخدم في ذلك الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS V.25).

ب - الانحدار الخطي المتعدد: لقياس حجم التأثير بين متغيرات الدراسة، ويستخدم في ذلك الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS V.25).

ج- اختبار مان وتني ويستخدم في اختبار الفروق بين مجموعتين ويستخدم في ذلك الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS V.25).

د- اختبار كروسكال واليس ويستخدم في اختبار الفروق بين أكثر من مجموعتين ويستخدم في ذلك الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS V.25).

٥- اختبار الصديق والثبات لعبارات الاستبيان:

أ - اختبار صديق الاستبيان: يدل صديق مقياس الاستبيان على مدى صلاحيته لقياس ما أعد لقياسه، وقد تم التأكد من صديق الاستبيان من خلال:

تأثير السخرية التنظيمية على نية ترك العمل

صدق الاتساق الظاهري: تم عرض الاستبيان في صورته الاولى على مجموعة من المحكمين من المتخصصين وأعضاء هيئة التدريس لبدء رأيهم في أسئلة الاستبيان واسلوب الصياغة لفقراته وقد تم الاخذ بالتعديلات التي اقترحها السادة المحكمين حسب ما توافق مع موضوع الدراسة.

صدق الاتساق الداخلي: يوضح مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، باستخدام الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبيان ومتوسط الاستجابات للمحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة.

صدق الاتساق الداخلي للمحور الاول: (المتغير المستقل): السخرية التنظيمية

فيما يلي معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات متغير السخرية التنظيمية، مع متوسط الاستجابات للمحور نفسه.

جدول (٣) صدق الاتساق الداخلي باستخدام (ارتباط بيرسون) لمتغير السخرية التنظيمية

م	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
١	أعتقد أن إدارة البنك التي أعمل به تقول شيئاً وتفعل شيئاً آخر	٠,٦٦٤**	٠,٠٠٠
٢	عندما تخبرنا إدارة البنك بأنها ستقدم علي أمر معين، فإنني أشك أن ذلك سوف يحدث بالفعل	٠,٥٦٣**	٠,٠٠٠
٣	أعتقد أن إدارة البنك التي أعمل بها تفتقر إلى النزاهة	٠,٥٦٠**	٠,٠٠٠
٤	عندما تبذل جهداً في العمل، فإن إدارة البنك الذي أعمل به تستغل ذلك دون مقابل	٠,٧١٨**	٠,٠٠٠
٥	أشعر بالقلق عندما أفكر في البنك الذي أعمل به	٠,٦٩٧**	٠,٠٠٠
٦	أشعر بعدم الراحة عندما أفكر في البنك الذي أعمل به	٠,٥٣٢**	٠,٠٠٠
٧	التفكير في عملي يشعروني بالغضب	٠,٦٥٥**	٠,٠٠٠
٨	أشعر بالغضب من الطريقة التي تتعامل بها إدارة البنك الذي أعمل به مع الموظفين	٠,٥٦٧**	٠,٠٠٠
٩	أتبادل نظرات مشتركة ذات مغزي معين مع زملائي عن أحوال العمل بالبنك	٠,٧٢٢**	٠,٠٠٠
١٠	أسخر من المبادرات والشعارات التي تتبناها إدارة البنك الذي أعمل به	٠,٨٥٣**	٠,٠٠٠
١١	أنتقد سياسات وممارسات إدارة البنك أمام الآخرين	٠,٥٩٩**	٠,٠٠٠
١٢	أشكو لأصدقائي خارج البنك الذي أعمل به من الكيفية التي تدار بها الأمور داخل المنظمة	٠,٦٤٢**	٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

يلاحظ من الجدول (٣) أن معظم معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات محور السخرية التنظيمية ومتوسط الاستجابات للمتغير نفسه كانت ذات دلالة إحصائية عند

مستوى ٠,٠١، مما يشير إلى وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي لفقرات المتغير المتعلق بالسخرية التنظيمية.

صدق الاتساق الداخلي (للمتغير التابع): نية ترك العمل:

فيما يلي معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات متغير نية ترك العمل مع متوسط الاستجابات للمحور نفسه.

جدول (٤) صدق الاتساق الداخلي باستخدام (ارتباط بيرسون) لمتغير نية ترك العمل

م	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
١	أفكر دائماً في ترك عملي الحالي داخل البنك.	٠,٦٦**	٠,٠٠٠
٢	أبحث جدياً عن فرصة عمل شاغرة في مكان آخر خلاف البنك	٠,٦٠٦**	٠,٠٠٠
٣	سوف أترك العمل في المستقبل عندما تتاح لي الفرصة	٠,٦٥٥**	٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

يلاحظ من الجدول (٤) أن غالبية معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات محور نية ترك العمل ومتوسط الاستجابات للمحور نفسه كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في كل الفقرات، وهذا يشير إلى وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي لفقرات المتغير المتعلق بنية ترك العمل.

ب - اختبار ثبات الاستبيان:

تم اختبار ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha الذي يفيد في التحقق من درجة ثبات المقياس المستخدم، باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS, V.24)

جدول (٥) معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور استمارة الاستبيان

المحور	الموضوع	عدد الفقرات	الفا كرونباخ
الاول	السخرية التنظيمية	١٢	٠,٦٣٦
الثاني	نية ترك العمل	٣	٠,٦٣٨
جميع المحاور		١٥	٠,٧٢٥

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول (٥) ان معامل الفا كرونباخ لجميع محاور الاستبيان والتي تضمنت ١٥ سؤالاً بلغ ٠,٧٢٥ مما يشير الى ارتفاع درجة ثبات فقرات استمارة الاستبيان.

ثامنا: تحليل ونتائج البحث الميداني
التحليل الوصفي للبيانات الموضوعية:
المحور الاول: السخرية التنظيمية:
أ - المتغير الاول: السخرية المعرفية:

جدول (٦) نتائج التحليل الوصفي لعبارات قياس متغير السخرية المعرفية

العبارة		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أعتقد أن إدارة البنك التي أعمل به تقول شيئا وتفعل شيئا آخر	التكرار	١٢	١٦	٢٠	١٦٨	١٦٤	٤,٢٢	٠,٩٤
	النسبة %	٣,٢	٤,٢	٤,٣	٤٤,٢	٤٤,١		
عندما تخبرنا إدارة البنك بأنها ستقدم علي أمر معين، فإنني أشك أن ذلك سوف يحدث بالفعل	التكرار	٣٢	٤٤	١٢	١٥٧	١٣٥	٣,٨٣	١,٢٥
	النسبة %	٨,٤	١١,٦	٣,٢	٤١,٣	٣٥,٥		
أعتقد أن إدارة البنك التي أعمل بها تفتقر إلى النزاهة	التكرار	٥٠	٧٥	٥٢	١٥٠	٥٣	٣,٢١	١,٢٧
	النسبة %	١٣,٢	١٩,٧	١٣,٧	٣٩,٥	١٣,٩		
عندما تبذل جهداً في العمل، فإن إدارة البنك الذي أعمل به تستغل ذلك دون مقابل	التكرار	١٥٣	٧٣	٣٠	٩٠	٣٤	٢,٤١	١,٤٣
	النسبة %	٤٠,٣	١٩,٢	٧,٩	٢٣,٧	٨,٩		

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول (٦) نتائج التحليل الوصفي لعبارات قياس متغير السخرية المعرفية

كما يلي:

- حصلت الفقرة " أعتقد أن إدارة البنك التي أعمل به تقول شيئا وتفعل شيئا آخر " على متوسط حسابي بلغ ٤,٢٢، والذي يدل على وقوع الاستجابة في المدى دائما الذي يتراوح بين (٤,٢٠ - ٥,٠٠)، وبلغ الانحراف المعياري ٠,٩٤ مما يشير الى تشتت الاستجابات لعينة الدراسة.
- حصلت الفقرة " عندما تخبرنا إدارة البنك بأنها ستقدم علي أمر معين، فإنني أشك أن ذلك سوف يحدث بالفعل " على متوسط حسابي بلغ ٣,٨٣، والذي يدل على وقوع الاستجابة في المدى غالبا الذي يتراوح بين (٣,٤٠ - ٤,٢٠)، وبلغ الانحراف المعياري ١,٢٥ مما يشير الى تشتت الاستجابات لعينة الدراسة.

- حصلت الفقرة " أعتقد أن إدارة البنك التي أعمل بها تفتقر إلى النزاهة " على متوسط حسابي بلغ ٣,٢١، والذي يدل على وقوع الاستجابة في المدى احيانا الذي يتراوح بين (٢,٦٠ - ٣,٤٠)، وبلغ الانحراف المعياري ١,٢٧، مما يشير الى تشتت الاستجابات لعينة الدراسة.
- حصلت الفقرة " عندما تبذل جهداً في العمل، فإن إدارة البنك الذي أعمل به تستغل ذلك دون مقابل " على متوسط حسابي بلغ ٢,٤١، والذي يدل على وقوع الاستجابة في المدى نادرا الذي يتراوح بين (١,٨٠ - ٢,٦٠)، وبلغ الانحراف المعياري ١,٤٣، مما يشير الى تشتت الاستجابات لعينة الدراسة.

ب - البعد الثاني: السخرية العاطفي

جدول (٧) نتائج التحليل الوصفي لعبارات قياس متغير السخرية العاطفية

العبارة		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أشعر بالقلق عندما أفكر في البنك الذي أعمل به	التكرار	٣٢	٣٦	٣٦	٢٠٦	٧٠	٣,٦٤	١,١٣
	النسبة %	٨,٤	٩,٥	٩,٥	٥٤,٢	١٨,٤		
أشعر بعدم الراحة عندما أفكر في البنك الذي أعمل به	التكرار	٢٠	٤٠	٢٦	٢٠٥	٨٩	٣,٧٩	١,٠٧
	النسبة %	٥,٣	١٠,٥	٦,٨	٥٣,٩	٢٣,٤		
التفكير في عملي يشعرنى بالغضب	التكرار	٠	١٢	٣٨	٢٣٣	٩٧	٤,٠٩	٠,٦٨
	النسبة %	٠	٣,٢	١٠,٠	٦١,٣	٢٥,٥		
أشعر بالغضب من الطريقة التي تتعامل بها إدارة البنك الذي أعمل به مع الموظفين	التكرار	٩	١٢	١٨	١٨٧	١٥٤	٤,٢٢	٠,٨٦
	النسبة %	٢,٤	٣,٢	٤,٧	٤٩,٢	٤٠,٥		

المصدر: من إعداد الباحثان إعتما داً على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول (٧) نتائج التحليل الوصفي لعبارات قياس متغير السخرية العاطفية كما يلي:

- حصلت الفقرة " أشعر بالقلق عندما أفكر في البنك الذي أعمل به " على متوسط حسابي بلغ ٣,٦٤، والذي يدل على وقوع الاستجابة في المدى غالبا الذي يتراوح بين (٣,٤٠ - ٤,٢٠)، وبلغ الانحراف المعياري ١,١٣، مما يشير الى تشتت الاستجابات لعينة الدراسة.

تأثير السخرية التنظيمية على نية ترك العمل

- حصلت الفقرة " أشعر بعدم الراحة عندما أفكر في البنك الذي أعمل به " على متوسط حسابي بلغ ٣,٧٩، والذي يدل على وقوع الاستجابة في المدى غالبا الذي يتراوح بين (٤,٢٠ - ٣,٤٠)، وبلغ الانحراف المعياري ١,٠٧ مما يشير الى تشتت الاستجابات لعينة الدراسة.
- حصلت الفقرة " التفكير في عملي يشعرنى بالغضب " على متوسط حسابي بلغ ٤,٠٩، والذي يدل على وقوع الاستجابة في المدى غالبا الذي يتراوح بين (٤,٢٠ - ٣,٤٠)، وبلغ الانحراف المعياري ٠,٦٨ مما يشير الى تشتت الاستجابات لعينة الدراسة.
- حصلت الفقرة " أشعر بالغضب من الطريقة التي تتعامل بها إدارة البنك الذي أعمل به مع الموظفين " على متوسط حسابي بلغ ٤,٢٢، والذي يدل على وقوع الاستجابة في المدى دائما الذي يتراوح بين (٤,٢٠ - ٥,٠٠)، وبلغ الانحراف المعياري ٠,٨٦ مما يشير الى تشتت الاستجابات لعينة الدراسة.

ج - البعد الثالث: السخرية السلوكية

جدول (٨) نتائج التحليل الوصفي لعبارات قياس متغير السخرية السلوكية (ن=٣٨٠)

العبارة	مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أتبادل نظرات مشتركة ذات مغزي معين مع زملائي عن أحوال العمل بالبنك	٤٤	٥١	٦٢	١٤١	٨٢	٣,٤٣	١,٢٨
	النسبة %	١١,٦	١٣,٤	١٦,٣	٣٧,١		
أسخر من المبادرات والشعارات التي تتبناها إدارة البنك الذي أعمل به	٠	٨	٢٣	١٧٧	١٧٢	٤,٣٥	٠,٦٩
	النسبة %	٠	٢,١	٦,١	٤٦,٦		
أنتقد سياسات وممارسات إدارة البنك أمام الآخرين	٠	١٤	١٤	٢٤٤	١٠٨	٤,١٧	٠,٦٦
	النسبة %	٠	٣,٧	٣,٧	٦٤,٢		
أشكو لأصدقائي خارج البنك الذي أعمل به من الكيفية التي تدار بها الأمور داخل المنظمة	٤	٤٠	٢٢	٢٣١	٨٣	٣,٩١	٠,٨٨
	النسبة %	١,١	١٠,٥	٥,٨	٦٠,٨		

المصدر: من إعداد الباحثان إعتقاداً على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول (٨) نتائج التحليل الوصفي لعبارات قياس متغير السخرية السلوكية

كما يلي:

- حصلت الفقرة " أتبادل نظرات مشتركة ذات مغزي معين مع زملائي عن أحوال العمل بالبنك " على متوسط حسابي بلغ ٣,٤٣، والذي يدل على وقوع الاستجابة في المدى غالبا الذي يتراوح بين (٤,٢٠ - ٣,٤٠)، وبلغ الانحراف المعياري ١,٢٨ مما يشير الى تشتت الاستجابات لعينة الدراسة.

- حصلت الفقرة " أسخر من المبادرات والشعارات التي تتبناها إدارة البنك الذي أعمل به " على متوسط حسابي بلغ ٤,٣٥، والذي يدل على وقوع الاستجابة في المدى دائما الذي يتراوح بين (٤,٢٠ - ٥,٠٠)، وبلغ الانحراف المعياري ٠,٦٩، مما يشير الى تشتت الاستجابات لعينة الدراسة.
- حصلت الفقرة " أنتقد سياسات وممارسات إدارة البنك أمام الآخرين " على متوسط حسابي بلغ ٤,١٧، والذي يدل على وقوع الاستجابة في المدى غالبا الذي يتراوح بين (٣,٤٠ - ٤,٢٠)، وبلغ الانحراف المعياري ٠,٦٦، مما يشير الى تشتت الاستجابات لعينة الدراسة.
- حصلت الفقرة " أشكو لأصدقائي خارج البنك الذي أعمل به من الكيفية التي تدار بها الأمور داخل المنظمة " على متوسط حسابي بلغ ٣,٩١، والذي يدل على وقوع الاستجابة في المدى غالبا الذي يتراوح بين (٣,٤٠ - ٤,٢٠)، وبلغ الانحراف المعياري ٠,٨٨، مما يشير الى تشتت الاستجابات لعينة الدراسة.

٢ - المتغير الثاني: نية ترك العمل

جدول (٩) نتائج التحليل الوصفي لعبارات قياس متغير نية ترك العمل

العبارة		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أفكر دائما في ترك عملي الحالي داخل البنك.	التكرار	٢٢	١٠	٣٦	١٦٥	١٤٧	٤,٠٧	١,٠٥
	النسبة %	٥,٨	٢,٦	٩,٥	٤٣,٤	٣٨,٧		
أبحث جدياً عن فرصة عمل شاغرة في مكان آخر خلاف البنك	التكرار	١٦	٢٤	٣٦	١٢٥	١٧٩	٤,١٢	١,٠٨
	النسبة %	٤,٢	٦,٣	٩,٥	٣٢,٩	٤٧,١		
سوف أترك العمل في المستقبل عندما تتاح لي الفرصة	التكرار	٦	٢	٣٦	١٤٧	١٨٩	٤,٣٤	٠,٧٩
	النسبة %	١,٦	٠,٥	٩,٥	٣٨,٧	٤٩,٧		

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول (٩) نتائج التحليل الوصفي لعبارات قياس متغير نية ترك العمل كما يلي:

- حصلت الفقرة " أفكر دائما في ترك عملي الحالي داخل البنك." على متوسط حسابي بلغ ٤,٠٧، والذي يدل على وقوع الاستجابة في المدى غالبا الذي يتراوح بين (٣,٤٠ - ٤,٢٠)، وبلغ الانحراف المعياري ١,٠٥، مما يشير الى تشتت الاستجابات لعينة الدراسة.

تأثير السخرية التنظيمية على نية ترك العمل

- حصلت الفقرة " أبحث جدياً عن فرصة عمل شاغرة في مكان آخر خلاف البنك." على متوسط حسابي بلغ ٤,١٢، والذي يدل على وقوع الاستجابة في المدى غالبا الذي يتراوح بين (٤,٢٠ - ٣,٤٠)، وبلغ الانحراف المعياري ١,٠٨ مما يشير الى تشتت الاستجابات لعينة الدراسة.
- حصلت الفقرة " سوف أترك العمل في المستقبل عندما متاح لي الفرصة." على متوسط حسابي بلغ ٤,٣٤، والذي يدل على وقوع الاستجابة في المدى دائما الذي يتراوح بين (٤,٢٠ - ٥,٠٠)، وبلغ الانحراف المعياري ٠,٧٩ مما يشير الى تشتت الاستجابات لعينة الدراسة.

٣- التحليل الاستدلالي لاختبار صحة الفروض:

١/٣ اختبار فرضيات الدراسة:

- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد السخرية التنظيمية على نية ترك العمل بقطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد.
- تم اختبار صحة الفرضية الأولى للدراسة باستخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد باستخدام برنامج SPSS, 25 ويوضح الجدول رقم (١٠) نتائج الاختبار:

جدول (١٠) نتائج نموذج تحليل الانحدار المتعدد للفرضية الأولى

المتغيرات	أبعاد النموذج	قيمة الانحدار (B)	الخطأ المعياري
المتغير التابع	نية ترك العمل	١,٠٤٩*	٠,١٩٩
المتغيرات المستقلة	البعد المعرفي	٠,٣٢٧	٠,٠٤٨
	البعد العاطفي	٠,٠٩٠	٠,٠٦٠
	البعد السلوكي	٠,٤١٧	٠,٠٥٨
القيم الإحصائية	قيمة F المحسوبة	٣٤,٤١٦	
	مستوى دلالة F المحسوبة	٠,٠٠٠	
	معامل الارتباط (R)	٠,٤٦٤	
	معامل التحديد (R ²)	٠,٢١٥	
	الخطأ المعياري للتقدير	٠,٧٨٣	

* ثابت الإنحدار.

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

كانت علاقة خط الانحدار على النحو الآتي:

$$Y = 1.049 + 0.327x_1 + 0.090x_2 + 0.417x_3.$$

حيث أن: Y = نية ترك العمل. و X_1 = السخرية المعرفية. و X_2 = السخرية العاطفية
 X_3 = السخرية السلوكية.

أظهرت نتائج الانحدار الموضحة في الجدول (١٠) العلاقة الايجابية لابعاد السخرية التنظيمية على نية ترك العمل بقطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد، حيث بلغ معامل الارتباط (R) (٠,٤٦٤). وبلغت قيمة القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار المتمثلة في معامل التحديد (R^2) (٠,٢١٥)؛ مما يشير إلى أن ٢١,٥٪ من التغيرات الحاصلة في نية ترك العمل بقطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد تفسرها ابعاد السخرية التنظيمية. كما بلغت قيمة (F) المحسوبة في نموذج الانحدار للفرضية ٣٤,٤١٦ وبمستوى دلالة إحصائية (sig= 0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد (٠,٠٥)، وهذا يدل على وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لابعاد السخرية التنظيمية على نية ترك العمل بقطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد.

يتضح مما سبق قبول الفرضية البديلة انه: "يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد السخرية التنظيمية على نية ترك العمل بقطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد"
٢/٣ اختبار الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة احصائية لتأثير السخرية التنظيمية على نية ترك العمل بقطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد ترجع إلى المتغيرات الديموغرافية وينقسم هذا الفرض الرئيسي إلى أربعة فروض فرعية، وذلك على النحو التالي:

الفرض الفرعي الأول: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين آراء العاملين بشأن متغيرات الدراسة المتمثلة في (السخرية التنظيمية، ونية ترك العمل) وفقاً للنوع.

الفرض الفرعي الثاني: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين آراء العاملين بشأن متغيرات الدراسة المتمثلة في (السخرية التنظيمية، ونية ترك العمل) وفقاً للعمر.

الفرض الفرعي الثالث: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين آراء العاملين بشأن متغيرات الدراسة المتمثلة في (السخرية التنظيمية، ونية ترك العمل) وفقاً للمستوى التعليمي.

الفرض الفرعي الرابع: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين آراء العاملين بشأن متغيرات الدراسة المتمثلة في (السخرية التنظيمية، ونية ترك العمل) وفقاً لعدد سنوات الخبرة.

الفرض الفرعي الأول: توجد فروق في آراء العاملين في البنوك التجارية بمحافظة بغداد بشأن متغيرات الدراسة (السخرية التنظيمية، ونية ترك العمل) وفقاً للنوع.

وقد اعتمد الباحث على استخدام اختبار مان ويتني للتأكد من صحة أو خطأ الفرض حيث يستخدم لمعرفة الفروق بين مجموعتين، ويوضح الجدول (١١) نتائج الفروق في آراء العاملين لمتغيرات الدراسة وفقاً للنوع (ذكر، وأنثى).

جدول (١١)

نتائج الفروق في آراء العاملين لمتغيرات الدراسة وفقاً للنوع

المتغير	العينة حسب النوع	Mean Rank	U	Z	Sig.
السخرية التنظيمية	ذكر	١٢٨,٩٠	٦٦٤٢,٠٠٠	٧,٩٢٦-	*,٠٠٠
	أنثى	٢١٢,١٩			
نية ترك العمل	ذكر	١٥٥,٩٣	١١٦٤٢,٠٠٠	٢,٠٥٨-	*,٠٠٤
	أنثى	١٧٧,٧١			

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي. *معنوية عند مستوى ٠,٠٥.

من الجدول (١١) يتضح أن:

- قيمة Z تساوي (-٧,٩٢٦) لمتغير السخرية التنظيمية بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يعني أنه توجد فروق معنوية في آراء العاملين لمتغير السخرية التنظيمية ، طبقاً للنوع.
- قيمة Z تساوي (-٢,٠٥٨) لمتغير نية ترك العمل بمستوى معنوية (٠,٠٤٠) مما يعني أنه توجد فروق معنوية في آراء العاملين لمتغير نية ترك العمل ، طبقاً للنوع.

ويتضح من النتائج السابقة، ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول كلياً.

الفرض الفرعي الثاني: توجد فروق في آراء العاملين بالبنوك التجارية بمحافظه بغداد بشأن متغيرات الدراسة (السخرية التنظيمية ، ونية ترك العمل) وفقاً للعمر.

وقد اعتمد الباحث على استخدام اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ الفرض الفرعي الثاني حيث أنه يستخدم لمعرفة الفروق بين أكثر من مجموعتين، ويوضح الجدول (١٢) نتائج الفروق في آراء العاملين لمتغيرات الدراسة وفقاً للفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة، ومن ٣٠ إلى أقل من ٤٥ سنة، ومن ٤٥ سنة فأكثر).

جدول (١٢)

نتائج الفروق في آراء العاملين لمتغيرات الدراسة وفقاً للفئة العمرية

المتغير	العينة طبقاً للعمر	Mean Rank	كا ²	Sig
السخرية التنظيمية	أقل من ٣٠ سنة	١٦٢,٦١	٢,٩٢٥	٠,١٧٧
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٥ سنة	١٨٠,٧٥		
	من ٤٥ سنة فأكثر	١٥٥,٢٤		
نية ترك العمل	أقل من ٣٠ سنة	١٥٨,٢٧	٠,٨٨٦	٠,٨٢٩
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٥ سنة	١٧٠,٤١		
	من ٤٥ سنة فأكثر	١٦٢,٢٨		

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول (١٢) يتضح أن:

■ قيمة $\chi^2 = (٢,٩٢٥)$ بمستوى معنوية (٠,١٧٧) مما يعني أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول متغير السخرية التنظيمية طبقاً للفئة العمرية.

■ قيمة $\chi^2 = (٠,٨٨٦)$ بمستوى معنوية (٠,٨٢٩) مما يعني أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول متغير نية ترك العمل طبقاً للفئة العمرية.

ويتضح من النتائج السابقة، ثبوت خطأ الفرض الفرعي الثاني كلياً.

الفرض الفرعي الثالث: توجد فروق في آراء العاملين ببالبنوك التجارية بمحافظات بغداد بشأن متغيرات الدراسة (السخرية التنظيمية، ونية ترك العمل) وفقاً للمؤهل الدراسي.

وقد اعتمد الباحثان على استخدام اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ الفرض الفرعي الثالث حيث أنه يستخدم لمعرفة الفروق بين أكثر من مجموعتين، ويوضح الجدول (١٣) نتائج الفروق في آراء العاملين لمتغيرات الدراسة وفقاً للمؤهل الدراسي (مؤهل متوسط، ومؤهل جامعي، دراسات عليا).

جدول (١٣)

نتائج الفروق في آراء العاملين لمتغيرات الدراسة وفقاً للمؤهل الدراسي

المتغير	العينة طبقاً للمستوى التعليمي	Mean Rank	χ^2	Sig
السخرية التنظيمية	مؤهل قبل الجامعي	١٧٦,٦٧	٥,٥٦٣	٠,١٣٥
	مؤهل جامعي	١٥٦,٠٠		
	دراسات عليا	١٠٢,٧٥		
نية ترك العمل	مؤهل قبل الجامعي	١٧٧,٥٢	٣,٩٤٨	٠,٢٦٧
	مؤهل جامعي	١٧٢,١٠		
	دراسات عليا	١٧٩,٥٨		

* معنوية عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول (١٣) يتضح أن:

■ قيمة $\chi^2 = (٥,٥٦٣)$ بمستوى معنوية (٠,١٣٥) مما يعني أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول متغير السخرية التنظيمية طبقاً للمؤهل الدراسي.

تأثير السخرية التنظيمية على نية ترك العمل

- قيمة $\chi^2 = (3,948)$ بمستوى معنوية $(0,267)$ مما يعني أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول متغير نية ترك العمل طبقاً للمؤهل الدراسي.

ويتضح من النتائج السابقة، ثبوت خطأ الفرض الفرعي الثالث كلياً.

الفرض الفرعي الرابع: توجد فروق في آراء العاملين ببالبونوك التجارية بمحافضة بغداد بشأن متغيرات الدراسة (السخرية التنظيمية، ونية ترك العمل) وفقاً لعدد سنوات الخبرة. وقد اعتمد الباحثان على استخدام اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ الفرض الفرعي الرابع حيث أنه يستخدم لمعرفة الفروق بين أكثر من مجموعتين، ويوضح الجدول (١٤) نتائج الفروق في آراء العاملين لمتغيرات الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات فأكثر).

جدول (١٤)

نتائج الفروق في آراء العاملين لمتغيرات الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة

المتغير	العينة طبقاً لعدد سنوات الخبرة	Mean Rank	كا ²	Sig
السخرية التنظيمية	أقل من ٥ سنوات	١٦٦,٣٢	٠,١٩٧	٠,٩٠٦
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٥٠,٢٠		
	من ١٠ سنوات فأكثر	١٦٢,٦٦		
نية ترك العمل	أقل من ٥ سنوات	١٦٦,٢١	٠,٠٩٦	٠,٩٥٣
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٥٨,١٠		
	من ١٠ سنوات فأكثر	١٦٢,٥١		

* معنوية عند مستوى ٠,٠٥.

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول (١٤) يتضح أن:

- قيمة $\chi^2 = (0,197)$ بمستوى معنوية $(0,906)$ مما يعني أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول متغير السخرية التنظيمية طبقاً لعدد سنوات الخبرة.
 - قيمة $\chi^2 = (0,096)$ بمستوى معنوية $(0,953)$ مما يعني أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول متغير نية ترك العمل طبقاً لعدد سنوات الخبرة.
- ويتضح من النتائج السابقة، ثبوت خطأ الفرض الفرعي الرابع كلياً.

تاسعا: مناقشة النتائج والتوصيات:

توصلت الدراسة إلى وجود تأثير ايجابي لأبعاد للسخرية التنظيمية المتمثلة في (السخرية المعرفية والعاطفية والسلوكية) على نية ترك العمل بقطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد، حيث يتفق ذلك مع دراسة (محمود، ٢٠١٨) التي ترى أن السخرية التنظيمية تؤدي إلى اضعاف الولاء التنظيمي، وتأجيج الصراع داخل المنظمة وزيادة نية الموظفين في ترك العمل بالمنظمة، كما تؤكد دراسة (الفتلاوي، ٢٠١٥) على ارتباط السخرية التنظيمية بالسلوكيات العدائية والرفض والتذمر وزيادة عدد الشكاوى، والتعاقس عن أداء الأنشطة والمهام الوظيفية وعدم الرغبة في الاستمرار بالعمل، كما يتفق ذلك مع دراسة (Abdelgalil, 2022) في العلاقة الايجابية بين السخرية التنظيمية والاغتراب الوظيفي لدى الموظفين، مما يسبب انتشار مظاهر الاغتراب الوظيفي، وفقدان الموظفين لاحتسائهم بالانتماء للمنظمة وعدم رغبتهم في الاستمرار بالعمل، وكما ترى دراسة (ابوعرابي وآخرون، ٢٠٢٤)، فان سيادة مشاعر الكراهية واليأس والاحباط نحو عدالة المنظمة ومصادقتها، يكون من نتائجها تجاهل مهام العمل وكثرة التذمر والشكاوى، وهي من مسببات زيادة نية ترك العمل.

كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية لأبعاد للسخرية التنظيمية المتمثلة في (السخرية المعرفية والعاطفية والسلوكية) مع نية ترك العمل في قطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد، ويتفق ذلك مع دراسة (Pelit & Pelit, 2014) في ان السخرية التنظيمية تحد من الكفاءة الانتاجية بسبب زيادة المشكلات الاجتماعية والعاطفية في المنظمة، والمشاكل النفسية والصحية التي تحدث للعاملين، مما يزيد من عدد أيام التغيب عن العمل ويرفع معدلات دوران العمل، وهذا يسبب الخسائر المادية والمعنوية للمنظمة، كما ترى دراسة (Mousa, 2017) وجود علاقة ارتباطية سلبية بين السخرية التنظيمية بأبعادها (المعرفي والعاطفي والسلوكي) والالتزام الوظيفي بأبعاده (العاطفي والاستمراري والمعياري)، كما تتفق مع ذلك دراسة (Abd-ElLatif, et.al., 2021) في التأثير السلبي للسخرية التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية في المنظمات بسبب دورها في خفض مستوى الانتماء التنظيمي وخفض درجة ارتباط الموظفين بالمنظمة.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما اسفرت عنه نتائج الدراسة يقدم الباحثان مجموعة من التوصيات واليات تنفيذها وتحديد لمسؤول عن تنفيذها كما في الجدول (١٥).

تأثير السخرية التنظيمية على نية ترك العمل

جدول (١٥) توصيات الدراسة

نتيجة الفرض	التوصية	المسؤول عن التنفيذ	الليات التنفيذ
الفرض الأول: توصلت الدراسة إلى وجود تأثير ايجابي لأبعاد للسخرية التنظيمية المتمثلة في (السخرية المعرفية والعاطفية والسلوكية) على نية ترك العمل بقطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد	سيادة روح التعاون بين العاملين في قطاع البنوك، وتشجيع العاملين على الاستمرار في العمل في ظل توفير بيئة العمل المناسبة	الادارة العليا للموارد البشرية	ربط الرواتب والترقيات بسلوك العمل الايجابي ووضع سياسة للحفاظ على العاملين، وتشجيع العمل الجماعي وتكوين فرق لعمل لانجاز المهام
الفرض الثاني: توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية لأبعاد للسخرية التنظيمية المتمثلة في (السخرية المعرفية والعاطفية والسلوكية) مع نية ترك العمل في قطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد	الاهتمام بالجانب المعنوي داخل بيئة العمل ونشر ثقافة العدالة التنظيمية، و اقامة ندوات تدريبية للعاملين في قطاع البنوك لتحسين سلوكات العمل الايجابية	الادارة العليا للموارد البشرية	وضع ضوابط للترقيات والحوافز وربطها بسيادة روح التعاون بين العاملين
الفرض الثالث: توصلت الدراسة إلى وجود فروق بين اراء العاملين في قطاع البنوك التجارية في محافظة بغداد حول تأثير السخرية التنظيمية على نية ترك العمل وفقا لتباين المتغيرات الديموغرافية	عدم التفريق بين العاملين على اساس الجنس او السن او المؤهل	الادارة العليا	وضع القوانين والتشريعات التي تضمن حقوق جميع العاملين وتحقيق المساواة في الحقوق والواجبات

مقترحات لبحوث مستقبلية:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين أبعاد السخرية التنظيمية (المعرفية والعاطفية والسلوكية) ونية ترك العمل من خلال الدور الوسيط للحسد في مكان العمل وبناء على ذلك يقترح الباحث مجموعة من الدراسات المستقبلية:

١ - ان تضع البحوث المستقبلية نماذج عملية تفسر العلاقة بين السخرية التنظيمية والحسد التنظيمي.

٢ - ان تدرس البحوث المستقبلية تاثيرات الحسد التنظيمي على دوران العمل الفعلي.

٣ - ان تطبق البحوث المستقبلية متغيرات الدراسة على قطاعات اخرى لبيان العلاقات

بين السخرية التنظيمية والحسد التنظيمي ونية ترك العمل في سياقات مختلفة.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- ابوعرابي، طارق، الخوالدة، رياض، القطيشات، مازن (٢٠٢٤). اثر المناخ التنظيمي في الحد من التهكم التنظيمي لدى العاملين دراسة تطبيقية على شركة مناجم الفوسفات الاردنية، المجلة الجزائرية للاقتصاد، ٧(٢): ٨٢-١٠١.
- الجبوري، حيد جاسم، عبدالعظيم، صادق خضير (٢٠٢١). تحيز اتخاذ القرارات وتأثيرها في التهكم التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة النجف الاشرف مستشفى المناذرة العام، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، ١٧(١): ١٦٠-١٨٢.
- الشعراوي، نها مجدي (٢٠٢٢). التهكم التنظيمي كوسيط بين القيادة السامة والقلق الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين بمصنع الموردون المتحدون بالسادس من اكتوبر، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٤: ٤٣-١٤.
- العبيد، محمد (٢٠٢٠). التمكين الاداري واثره على نية ترك العمل في ظل ضغوط العمل كمتغير معدل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان.
- العطوي، عامر على حسين (٢٠١٢). تفسير ظاهرة التهكم التنظيمي في المنظمات من خلال الترابط البيئي لعمليات العقد النفسي والاحترام الداخلي دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل سميت المثني، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، ١٤(٢): ٨-٤٨.
- الفتلاوي، على عبدالحسن عباس (٢٠١٤). سلوكيات العمل السلبية الناشئة عن التهكم التنظيمي وانعكاسها على مرونة الموارد البشرية دراسة استطلاعية تحليلية في عينة من جامعات الفرات الاوسط، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
- الوديناني، بسمة (٢٠٢٢). بيئة العمل الاكاديمي وعلاقتها بالانتاجية العلمية لاعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة ام القرى، مجلة شباب الباحثين، جامعة سوهاج، ١٠: ٩٨٢-٩٤٢.

- بولرباج، سارة، النعاس، سعيد علي (٢٠١٩). اثر انعكاس التهكم التنظيمي على مرونة التغيير التنظيمي دراسة ميدانية بمستشفى الام والطفل بالجلفة، مجلة الاقتصاد الدولي والعولمة، ٢(٤).
- خيضر، اردان حاتم، احمد، شهناز فاضل (٢٠١٧). الدعم التنظيمي المدرك والتوافق المهني واثريهما في خفض ظاهرة التهكم التنظيمي دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في ديوان وزارة الشباب، مجلة الدنانير، ١٠.
- صباح، اسراء خالد (٢٠٢٠). التهكم التنظيمي وانعكاساته على جودة الخدمة الصحية دراسة استطلاعية في مستشفى السلام التعليمي في مدينة الموصل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- ظاهر، ميعاد حميد، عبدالستار، حلا صاحب (٢٠٢٤). السخرية التنظيمية وعلاقتها بنية ترك العمل لدى عينة من تدريسي كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد، مجلة اقتصاديات الاعمال للبحوث التطبيقية، ٦(١): ٤٤٣-٤٥٨.
- عبدالجواد، ثروت صبري، محمد، دعاء محمد صبري (٢٠٢٤). توسط الحسد في مكان العمل في العلاقة بين القيادة النرجسية والتقويض الاجتماعي الدور المعدل للكفاءة الذاتية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والادارية، ١٦(٣): ٥٦٧-٦١٩.
- عشري، تامر إبراهيم السيد (٢٠٢١). توسط التنمر في مكان العمل في العلاقة بين السمات الخمسة الكبرى للشخصية ونية ترك العمل بالتطبيق على العاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، ٥٨(١): ٢٢١-٢٥١.
- عمورة، ريم (٢٠١٤). اثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين على نية ترك العمل دراسة حالة شركة الاتصالات السورية سيرتل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاعمال، جامعة دمشق.
- غالب، الاء عبدالكريم (٢٠٢٣). اثر الحسد التنظيمي في القهر الوظيفي بتوسيط المحسوبية التنظيمية بحث ميداني في وزارة الموارد المائية، مجلة كلية دجلة الجامعة، ١٦(١): ٧-٢٣.

- فائق، داليا خالد (٢٠٢٢). دور التنمر الوظيفي في تعزيز نية ترك العمل دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في المديرية العامة للسياحة في محافظة السليمانية اقليم كردستان العراق، مجلة جامعة جيهان اربيل للعلوم الانسانية والاجتماعية، ٦(٢).
 - محمد، هشام ازور، حمد، عبدالرحمن شريف، طه، ازاد حسين (٢٠٢٣). القيادة الاخلاقية ودورها في الحد من ظاهرة التهكم التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في كلية الادارة والاقتصاد جامعة صلاح الدين اربيل، مجلة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، ١٩(٦٢): ٣١٩-٣٤٢.
 - محمود، محمد حسام (٢٠٢١). اثر التوازن بين الحياة والعمل على نية ترك العمل دراسة حالة على مجموعة المناصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاعمال، جامعة عمان العربية، عمان.
 - مرزوق، فاروق جعفر (٢٠٢٠). التهكم التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة دراسة تحليلية نقدية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ٣(١٠١): ٩٩-١٣٩.
 - موسى، سوسي (٢٠١٩). اثر العوامل الشخصية والتنظيمية على نوايا ترك العمل دراسة حالة الشركة الوطنية للتأمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- ثالثاً: المراجع باللغة الانجليزية:

- Abd-ElLatif, N.S., Kheir El-Dean, A. and Samir, Y. (2021). The effect of Organizational Cynicism On Organizational Citizenship Behaviors: An Applied Study, Scientific Journal of Economic & Commerce, 4: 515-532.
- Abd-elmonem, Ü.Ü., Zaki, A.E.A., Khaled, A., and Hasanin, A.G. (2023). Organizational Cynicism and Work Alienation among Nurses and Its Relation to Organizational Loyalty, Assiut Scientific Nursing Journal, 38(11): 227-237.

- Aziz, N. U. A., Abdullah, Z., Ab Razak, W. M. W., Zakaria, Z., Zafril, H. F. B., & Ghapar, M. A. (2019). Factors Towards Voluntary Turnover Among Employees in Malaysia Banking Institution. KNE Social Sciences, 1317-1334.
- Ceyhun, S., Malkoc, N., and Arslan, N. (2017). investigation of organizational cynicism levels of the personnel working in private sports facilities, European Journal of Physical Education and Sport Science, 3(12): 59-76.
- Chaudhry, M.G., Hameed, Z., and Ahmed, F. (2023). Effect of abusive supervision on organizational cynicism (Cognitive, affective, behavioral) mediating effect of playing dumb, Plos one, 18(4).
- Çinar, O., Karcioğlu, F., and Aslan, İ. (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.
- Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers (Dissertation), Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht.
- Durrah, O., Chaudhary, M., Gharib, M. (2019). Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations. Management Department, College of Commerce and Business Administration, Dhofar University, Salalah, 221:4-13.
- Erdogdu, M. (2018). Effect of Organizational Justice Behaviors on Organizational Silence and Cynicism: A Research on Academics from Schools of Physical Education and Sports, Universal Journal of Educational Research, 6(4): 733-741.
- Fahd, A., Abdullah, A.N., and Raoof, K.M. (2023). The Role Of Organizational Cynicism In Reducing The Job Engagement Of Physical Education Teachers In Salah

- Al-Din Governorate. Galaxy International Interdisciplinary Research Journal, 11(8): 39-51.
- Fernandez, J., Carlos, R., Moreno, O., Cecilia M., Lombana, A., and Felipe, M. (2018). Organizational Cynicism- An Exploration Analysis Case Workers in the City of Cartagena de Indias, (Colombia), (39)26.
 - Ince, M. & Turan, S. (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.
 - Lee, K.S., Kim, Y.S., and Shin, H.C. (2023). Effect of Hotel Employees' Organizational Politics Perception on Organizational Silence, Organizational Cynicism, and Innovation Resistance. Sustainability, 15(5).
 - Marquardt, D. J., Manegold, J. & Brown, L. W. (2021). Integrating relational systems theory with ethical leadership how ethical leadership relates to employee turnover intentions, Leadership & Organization Development Journal, 43 (1): 155-179.
 - Mousa, M. (2017). Organizational Cynicism and Organizational Commitment in Egyptian Public Primary Education: When Spring Yields Black Flowers, Arabian Journal and Management Review, 6(9):4-19.
 - Mujcic, R., & Oswald, A. (2018). Is envy harmful to a society's psychological health and wellbeing? A longitudinal study of 18,000 adults. Social Science & Medicine, 198: 103-111.
 - 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).

- Peplinski, M.S. (2014). Perceived Organizational Support, Organizational Cynicism and Employee Well-Being, Doctoral dissertation, University of Waikato.
- Peter, B. & Chima, O.B. (2018). Organizational Cynicism and Employees' Intention to Quit, *International Journal of Management Science*, 5(1).
- Rastegar A., Bagheri G.H. and Jabari E. (2019). Reflection on the role of workplace ostracism on organizational cynicism by moderating psychological capital: The military industry, a case study basalt Rastegar. *Military Management Quarterly*, 19(74): 31–52.
- Reijseger, G., Peeters, M.C., Taris, T.W., Schaufeli, B. (2017). From motivation to activation: Why engaged workers are better performers. *J. Bus. Psychol.*, 32: 117–130.
- Shrestha, S.K. (2012). Organizational Cynicism, *Peace and Development Research Journal*, 3(3).
- Sungur, C., Özer, Ö., Saygili, M., and Uğurluoğlu, Ö. (2019). Paternalistic leadership, organizational cynicism, and intention to quit one's job in nursing. *Hospital topics*, 97(4): 139-147.
- Yimer, I., Nega, R., and Ganfure, G., (2017). Academic Staff Turnover Intention in Madda Walabu University, Bale Zone, South-east Ethiopia, *International Journal of Higher Education*, 6(3):21-28.

Websites:

- Kura, M.K. (2019). Organizational Justice and Turnover Intention among Frontline Employees of Electricity Distribution Companies in Nigeria.
<https://ssrn.com/abstract>.

- Galanis, P., Moisoglou, I., Papathanasiou, I. V., Malliarou, M., Katsiroumpa, A., Vraka, I., ... & Kaitelidou, D. (2024, January). Association between organizational support and turnover intention in nurses: A systematic review and meta-analysis. *In Healthcare* (Vol. 12, No. 3, p. 291). MDPI.
- Soeprapto, A., Tawil, M. R., Naim, S., Buamonabot, I., & Thahrim, M. (2024). Analysis Of The Effect Of Job Satisfaction And Tenure On Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi*, 13(03), 517-523.