

تدوین و آزمون الگویی از اثر انسانیت‌زدایی سازمانی بر برخی پیامدهای سازمانی با میانجی‌گری عدم تأمین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمان**

تاریخ دریافت: 1402/10/15 تاریخ پذیرش: 1403/3/18

سیده فروغ عقیلی^{*}، عبدالزهرا نعیمی^۱، سید اسماعیل هاشمی^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: پژوهش حاضر با هدف طراحی و آزمون الگویی از پیامدهای انسانیت‌زدایی سازمانی (خشنودی‌شغلی، تعهد عاطفی، خستگی عاطفی، نشانه‌های روان‌تنی) با میانجی‌گری عدم تأمین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی انجام گرفت. **روش:** نمونه‌ی پژوهش شامل 200 نفر از کارکنان شرکت ملی خدمات انفورماتیک استان تهران (تابستان 1402) که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و پرسش‌نامه‌های انسانیت‌زدایی سازمانی (کیسنز و همکاران، 2017)، عدم تأمین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی (گیلت و همکاران، 2012)، خستگی عاطفی (ماسلس و جکسون، 1981)، نشانه‌های روان‌تنی (اسپکتور و جکس، 1998)، تعهد عاطفی (الن و میر، 1993) و خشنودی‌شغلی (ایزنبرگر و همکاران، 1997) را تکمیل نمودند. داده‌ها با استفاده از آزمون روش تحلیل مسیر تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: برازش نسبتاً خوبی بین الگوی پیشنهادی و داده‌ها مشاهده شد. انسانیت‌زدایی سازمانی بر عدم تأمین نیازهای روان‌شناختی سازمانی با ضریب بتای (0/66) تاثیر مثبت و معنادار دارد. ضریب بتای (-0/35) نشان می‌دهد که انسانیت‌زدایی سازمانی بر خشنودی‌شغلی اثر منفی معنادار دارد و بر تعهد عاطفی با ضریب بتای (0/01) اثر ضعیف و غیر معنادار و بر خستگی عاطفی با ضریب بتای (0/37) اثر مثبت و معنادار دارد. و در نهایت با ضریب بتای (0/15) انسانیت‌زدایی سازمانی بر مشکلات روان‌تنی اثر مثبت و معنادار دارد.

نتیجه‌گیری: تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد، انسانیت‌زدایی سازمانی بصورت مستقیم و از طریق عدم تأمین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی بر خستگی عاطفی، نشانه‌های روان‌تنی و خشنودی‌شغلی اثر داشت.

کلمات کلیدی: انسانیت‌زدایی سازمانی، عدم تأمین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی، خشنودی‌شغلی

1 کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

* نویسنده مسئول Forough_Aghili@yahoo.com

2 استاد گروه روانشناسی، عضو هیئت علمی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

3 استاد گروه روانشناسی، عضو هیئت علمی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

** این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد سیده فروغ عقیلی است.



Developing and Testing a Model of Organizational Dehumanization's Effect on Some of Organizational Consequences with Mediation of Lack of Organizational Fundamental Psychological Needs Thwarting

Received: 2024/01/05 Accepted: 2024/06/07

Seyedeh Forough Aghili^{1*}, Abdolzahra Naami², Seyed Esmail Hashemi³

Original Article

Abstract

Introduction: The present study aimed to design and test a model of organizational dehumanization (OD) outcomes (job satisfaction, affective commitment, emotional exhaustion, psychosomatic symptoms) mediating by lack of organizational fundamental psychological needs thwarting.

Method: The research sample includes 200 employees of the National IT Services Company of Tehran province (summer 2002) were selected by simple random sampling and OD questionnaires (Caesens et al.,2017), lack of organizational fundamental psychological needs thwarting (Gillett et al.,2012), job burnout (Maslach & Jackson,1981), psychosomatic symptoms (Spector and Jex, 1998), affective commitment (Allen and Meyer, 1993), job satisfaction (Eisenberger et al., 1997). The data was analyzed using the path analysis method test.

Results: The analysis revealed a relatively good fit between the proposed model and the data. The OD has a positive and significant effect on lack of organizational fundamental psychological needs thwarting with a beta coefficient of (0/66). The beta coefficient of (-0/35) shows that OD has a significant negative effect on job satisfaction. Also, has a weak and non-significant effect on emotional commitment with a beta coefficient of (-0/01) has a positive and significant effect on emotional exhaustion with a beta coefficient of (0/37). finally, with a beta coefficient of (0/15), has a positive and significant effect on psychosomatic problems.

Conclusion: The results of data analysis showed a direct and indirect effects of OD on emotional exhaustion, psychosomatic symptoms, and job satisfaction through organizational fundamental psychological needs thwarting.

Keywords: Organizational Dehumanization, Lack of Organizational Fundamental Psychological Needs Thwarting, Job Satisfaction

1 MSc in I/O Psychology. Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

*Corresponding Author: Forough_Aghili@yahoo.com

2 Phd. Professor, Faculty member of Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

3 Phd. Professor, Faculty member of Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

مقدمه

اصطلاح «انسانیت‌زدایی» که از ادبیات روان‌شناسی اجتماعی نشأت می‌گیرد، به انکار ویژگی‌های انسانی اشاره دارد. (وایرین¹ و لاری-سالما²، 2018). اخیراً، محققان اشاره کرده‌اند که انسانیت‌زدایی ممکن است در زمینه‌های سازمانی نیز رخ دهد، به طوری که کارکنان احساس کنند سازمانشان صرفاً به عنوان ابزار یا وسیله برای دستیابی به اهداف سازمانی، با آنها رفتار می‌کند (بل و خوری³، 2011). **انسانیت‌زدایی سازمانی**⁴ به معنای بکارگیری روش‌هایی است که به منظور تحقیر و تحریف کردن ارزش‌های انسانی افراد، توسط سازمان‌ها انجام می‌گیرد و می‌تواند باعث ایجاد فاصله بین مدیران و کارکنان شود، به طوری که کارکنان احساس کنند که ارزش و احساساتشان در نظر گرفته نمی‌شود و در نتیجه انگیزش و خشنودی‌شغلی آنها کاهش می‌یابد (نگوین و استینگلمبر⁵، 2020).

(تقی پناهی و همکاران، 1401) در پژوهشی با عنوان "در جستجوی انسانیت: مروری بر نظریه‌های انسانیت‌کاهی و انسانیت‌زدایی" به منظور دستیابی به تعریفی جامع از مفهوم انسانیت و انسانیت‌زدایی به مرور نظریات اخیر که این مفاهیم، بن مایه‌های اصلی آنها را تشکیل می‌دهد، می‌پردازد. مطالعات انجام شده که درصدد یکپارچه‌سازی آراء موجود در خصوص این مفاهیم بوده‌اند، انسانیت را متشکل از وجوهی دوگانه که برخی از آنها منحصر به انسان و برخی دیگر به ماهیت انسان بودن تعلق دارند، تقسیم می‌کنند. متعاقب این مفهوم‌پردازی از انسانیت، انکار هر یک از وجوه و یا هر دو وجه، نمودهای مختلف انسانیت‌زدایی را پدید می‌آورد.

همچنین (شهبازی و همکاران، 1396) یک مطالعه کیفی با عنوان نقش انسانیت‌زدایی در بروز همسرآزاری از دیدگاه زنان قربانی خشونت خانگی انجام داده‌اند. با توجه به تحلیل داده‌های پژوهش مشخص شد که انسانیت‌زدایی در مطالعه فوق در قالب دو مقوله‌شی‌انگاری شامل زیرمقوله‌های بی‌ارزشی، بی‌اختیاری در عمل، توانایی درک پایین و بی‌احساسی و حیوان‌انگاری شامل زیرمقوله‌های توانایی درک پایین، تکانشگری و بی‌منطقی مشاهده می‌شود. همچنین در این مطالعه مشخص شد که زنان قربانی همسرآزاری، انسانیت‌زدایی را عاملی برای بروز همسرآزاری می‌دانند.

انسانیت‌زدایی در سازمان ممکن است از طریق چندین راه و مسیر مختلف اتفاق بیفتد. در محیط‌های سازمانی، انسانیت‌زدایی می‌تواند به عنوان یک الگو یا رویکرد رفتاری طراحی شود که باعث کاهش ارزش‌ها، حقوق، ویژگی‌های انسانی، و شناخت افراد شود. برخی از شکل‌های انسانیت‌زدایی در سازمان‌ها شامل موارد مانند بی‌توجهی به نیازها و حقوق شخصی (وقتی که سازمان‌ها توجه به نیازها و حقوق پایه‌ای کارکنان خود را، مانند حقوق مادی و معنوی، احترام و حریم شخصی، به یک اولویت تبدیل نمی‌کنند، این می‌تواند باعث ایجاد ادراک انسانیت‌زدایی در آنها شود). *استفاده از کارکنان به عنوان ابزار (وقتی که سازمان‌ها فقط به دنبال استفاده از کارکنان به عنوان ابزار برای رسیدن به اهداف مالی یا کسب موفقیت هستند و ارزش‌های انسانی آنها را نادیده می‌گیرند، این انسانیت‌زدایی محسوب می‌شود).* کاهش ارتباطات انسانی (وجود فاصله و عدم ارتباط معنادار بین مدیران و کارکنان می‌تواند منجر به انسانیت‌زدایی شود. نقد کردن بی‌مورد، تحقیر کارکنان، یا عدم ارائه حمایت و تشویق می‌تواند روابط انسانی را تضعیف کند). تحقیر و تحریف ارزش‌های انسانی (استفاده از زبان یا رفتار تحقیرآمیز، توهین یا تحقیر افراد، توجیه‌های بی‌مورد یا افتراق از ارزش‌های انسانی است). عدم توجه به تنوع و احترام به افراد (وقتی که سازمان‌ها تنوع فردی، فرهنگی و اجتماعی را نادیده می‌گیرند و به تفاوت‌ها و ارزش‌های فردی احترام نمی‌گذارند، این ممکن است منجر به ادراک انسانیت‌زدایی شود).

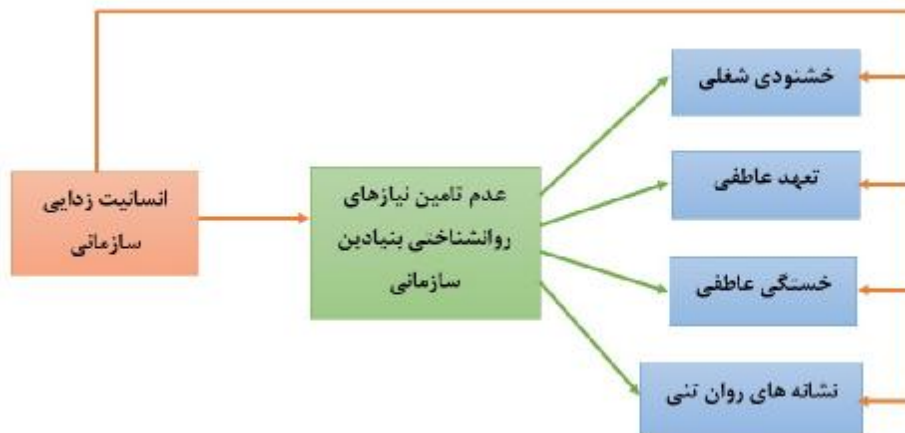
1. V. Ayrinen
2. Laari-Salmela
3. Bell & Khoury
4. Organizational Dehumanization
5. Nguyen & Stinglhamber

تحقیقات نشان دادند که انسانیت‌زدایی‌سازمانی با خشنودی‌شغلی به عنوان شاخصی از میزان علاقمندی و داشتن احساس مثبت به شغل (آریگادا- ونگاس¹ و همکاران، 2022)، تعهد عاطفی به عنوان داشتن روابط احساسی و عاطفی مثبت نسبت به سازمان و عدم‌تمایل به ترک سازمان (نگوین و استینگلمبر، 2020)، خستگی عاطفی، که کاملاً مانند متغیر فشارروانی و احساس زیر فشار قرارگرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد است (کیسنز و استینگلمبر²، 2019)، مشکلات روان‌تنی، مشکلات جسمانی با منشا روان‌شناختی (کیسنز و همکاران، 2017) فشارهای روانی (کیسنزو همکاران، 2017)، افزایش قصد ترک شغل (بل و خوری، 2016) ارتباط دارد. (لاگیوس³ و همکاران، 2021) در تحقیق خود نشان دادند که انسانیت‌زدایی‌سازمانی رابطه منفی با خشنودی‌شغلی و تعهد عاطفی و رابطه مثبت با مشکلات روان‌شناختی، نیت ترک شغل و غیبت شغلی دارد (استینگلمبر⁴ و همکاران، 2021).

مفهوم عدم‌تأمین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی، از نیازهای اساسی روان‌شناختی نظریه خودتعیینی (رایان و دسی⁵، 2017) گرفته شده است. بر اساس این نظریه، سلامت روانی و عملکرد بهینه مستقیماً توسط کامروایی سه نیاز اساسی روان‌شناختی یعنی خودمختاری، شایستگی و ارتباط قابل پیش بینی است. خودمختاری به صورت رسمی عبارت است از نیاز به تجربه کردن انتخاب در شروع و تنظیم رفتار خود است. فرد خودمختار کسی است که میل دارد به جای اینکه رویدادهای محیط اعمال او را تعیین کنند، خودش حق انتخاب داشته باشد (ریو⁶، 2018). در نظریه خودتعیینی، در مورد شایستگی، موجودات زنده با نوعی گرایش برای مؤثر بودن و کنترل محیط اطراف متولد می‌شوند. شایستگی بیانگر نیاز روان‌شناختی کارکنان به داشتن تعامل مؤثر با محیط برای تولید پیامدهای مطلوب و جلوگیری از پیامدهای نامطلوب و بیانگر گرایش برای به کار بردن استعدادها و مهارت‌ها و در انجام این کار، دنبال کردن چالش‌های بهینه و تسلط یافتن بر آنهاست (ریو، 2018). عدم کامروایی نیاز به شایستگی نیز زمانی رخ می‌دهد که به فرد احساس بی اثر بودن و ناکارآمدی دست بدهد یا در محیطی باشد که توانایی‌هایش دست کم گرفته شوند (چئون⁷ و همکاران، 2018). نیاز به ارتباط، بیانگر برقراری پیوندها و دل‌بستگی‌های عاطفی با دیگران است و بیانگر میل به مرتبط بودن عاطفی و درگیر بودن در روابط صمیمانه می‌باشد. روابط و موقعیت‌های اجتماعی حامی می‌توانند نیازهای روان‌شناختی برای خودمختاری، شایستگی، و ارتباط را کامروا کنند، اما روابط و موقعیت‌های اجتماعی ممانعت‌کننده می‌توانند همین نیازها را ناکام کنند. گاهی در محل کار، به جای اینکه دیدگاه کارکنان را در نظر بگیرند، فقط به آنها دستور می‌دهند، موعدهایی را تعیین و تحمیل می‌کنند و به ما می‌گویند سکوت کنیم و از برنامه آن‌ها پیروی کنیم. گاهی سازمان‌ها انتظارات نامعقولی از کارکنان دارند. گاهی سازمان‌ها کارکنان را نادیده می‌گیرند و به نگرانی‌های آنها توجه نمی‌کنند. در این شرایط می‌توان گفت که سازمان نیازهای بنیادین روان‌شناختی کارکنان را تأمین نمی‌کند. عدم کامروایی آن‌ها منجر به بروز پیامدهای منفی مانند فعالیت‌های جبرانی به عنوان جایگزین نیازهای اساسی، رفتارهای انعطاف‌ناپذیر، احساس بی‌دفاعی و ناامنی روان‌شناختی، فرسودگی هیجانی و جسمانی و آسیب‌های روان‌شناختی مانند افسردگی و رفتارهای خوردن نابهنجار (وانگ⁸ و همکاران، 2019؛ کمپبل⁹ و همکاران، 2018؛ مارتالا¹⁰ و همکاران، 2018)، ناخشنودی‌شغلی، تعهد عاطفی (گلپت و همکاران، 2015؛ روس¹¹، 2020) می‌گردند.

1. Arriagada-Venegas
2. Caesens, & Stinglhamber
3. Constantin Lagios
4. Stinglhamber
5. Ryan & Deci
6. Reeve
7. Cheon
8. Wang
9. Campbell
10. Martela
11. Roth

علیرغم اهمیت و اثر نامطلوب فردی و سازمانی حاصل از مفهوم انسانیت‌زدایی سازمانی، این سازه و همچنین ساز و کارهای اثرگذاری آن بر انواع پیامدهای شغلی و سازمانی در سازمان‌های ایرانی مورد بررسی قرار داده نشده است. بنابراین با توجه اثرات مخرب و نیز فقدان کنکاش و مبانی نظری و تجربی در کشورمان در مورد این پدیده، در تحقیق حاضر الگویی طراحی و آزمون گردید که علاوه بر این که اثرات مخرب انسانیت‌زدایی سازمانی بر خشنودی شغلی، تعهد عاطفی سازمانی، خستگی عاطفی و مشکلات روانتی را مورد بررسی قرار داده است بلکه علاوه بر آن با استفاده از مفهومی تحت عنوان عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی به عنوان عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی به عنوان میانجی‌گر، ساز و کار این رابطه را مورد مطالعه قرار داده است.



شکل 1. الگوی پیشنهادی پژوهش

روش

روش تحقیق در پژوهش حاضر تحلیل مسیر می‌باشد، جامعه آماری پژوهش حاضر شامل 250 نفر از کارکنان شرکت ملی خدمات انفورماتیک تهران که در تابستان 1402 دارای مدرک کارشناسی به بالا و دارای سابقه کار حداقل 5 سال در سازمان مذکور می‌باشند در نظر گرفته شد که پرسش‌نامه‌ها بصورت آنلاین در اختیار کارکنان قرار گرفت، افراد بصورت داوطلبانه و بدون ثبت نام و اطلاعات شخصی در پژوهش شرکت نمودند و از این جامعه تعداد 200 نفر که به پرسش‌نامه‌ها پاسخ کامل دادند با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری توصیفی که شامل میانگین، انحراف معیار و همبستگی می‌باشد استفاده شد. ارزیابی پایایی ابزارها با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ و بررسی روایی پرسش‌نامه‌ها از طریق تحلیل عوامل تأییدی انجام گرفته است. برای آزمون فرضیه‌ها و برازش مدل تحقیق، از روش برآورد حداکثر درست‌نمایی با استفاده از الگویی معادلات ساختاری (SEM) و پراسس با بکارگیری نرم‌افزار SPSS25 و Amos24 و سطح معناداری فرضیه‌ها به مقدار $p = 0/05$ استفاده شد.

ابزارهای پژوهش

الف) پرسش‌نامه انسانیت‌زدایی سازمانی: در مطالعه حاضر برای سنجش انسانیت‌زدایی سازمانی از پرسش‌نامه ی 11 گویه ای (کیسنز و همکاران، 2017) استفاده شد. این پرسش‌نامه برای اولین بار در این پژوهش توسط پژوهشگران پژوهش (1402)، ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. (به عنوان مثال، "سازمانم با من طوری رفتار می‌کند که انگار یک شی هستم"). این پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرتی پنج درجه ای از 1 (کاملاً مخالفم) تا 5 (کاملاً موافقم) نمره گذاری گردید. پایین‌ترین نمره 11 و بالاترین نمره 55 می‌باشد. (کیسنز و همکاران، 2017) پایایی پرسش‌نامه را با روش آلفای کرونباخ برابر با 94/0. به دست آوردند.

در تحقیق حاضر پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ برابر با 0,83 محاسبه شده است. برای بررسی اعتبار پرسش‌نامه از تحلیل عامل تاییدی استفاده گردید که شاخص‌های برازش بیانگر مطلوب بودن اعتبار پرسش‌نامه است (RMSEA=0/07، NFI=0/94، TLI=0/93، CFI=0/95، IFI=0/96).

ب) پرسش‌نامه عدم‌تأمین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی: پرسش‌نامه عدم‌تأمین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی، توسط (گیلت¹ و همکاران، 2012) طراحی و ساخته شده است. این پرسش‌نامه 9 گویه دارد و بر اساس طیف لیکرتی پنج درجه‌ای از 1 (کاملاً مخالفم) تا 5 (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌گردد. (به عنوان مثال، «در کارم، احساس می‌کنم تحت فشارم تا به روش‌های خاصی رفتار کنم»). پایین‌ترین نمره 9 و بالاترین نمره 45 می‌باشد. این پرسش‌نامه برای اولین بار در این پژوهش توسط پژوهشگران پژوهش (1402)، ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. (گیلت و همکاران، 2012) پایایی پرسش‌نامه را با روش آلفای کرونباخ برابر با 0/79 محاسبه کردند. آلفای کرونباخ پرسش‌نامه در تحقیق حاضر برابر با 0/88 می‌باشد. برای بررسی اعتبار پرسش‌نامه از روش از روش از تحلیل عامل تاییدی استفاده گردید. شاخص‌های برازندگی نشان دادند که پرسش‌نامه از اعتبار قابل قبولی برخوردار است (RMSEA=0/06، NFI=0/97، TLI=0/96، CFI=0/98، IFI=0/98).

پ) خشنودی شغلی: برای ارزیابی خشنودی شغلی، از 4 مورد از پرسش‌نامه خشنودی شغلی (آیزنبرگر و همکاران، 1997) استفاده گردید. پاسخ‌ها بر اساس لیکرت 5 درجه‌ای از 1 (کاملاً مخالفم) تا 5 (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌گردد. پایین‌ترین نمره 4 و بالاترین نمره 20 می‌باشد. آیزنبرگر و همکاران (1997) پایایی پرسش‌نامه را با روش آلفای کرونباخ برابر با 0/91 محاسبه کردند. پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ در تحقیق حاضر برابر با 0/88 می‌باشد (RMSEA=0/07، NFI=0/98، IFI=0/99، TLI=0/97).

ت) خستگی عاطفی: در این پژوهش به منظور سنجش و اندازه‌گیری شدت خستگی عاطفی از پرسش‌نامه فرسودگی شغلی که توسط (ماسلاش و جکسون²، 1981) تهیه شده بود، استفاده شد. در این پرسش‌نامه شرکت کنندگان به 9 گویه که مربوط به خستگی عاطفی است و از 1 (هرگز) تا 7 (هر روز) نمره‌گذاری می‌شود پاسخ دادند. برای مثال: "من احساس می‌کنم از نظر عاطفی از کارم تخلیه شده‌ام". پایین‌ترین نمره 9 و بالاترین نمره 63 می‌باشد. آلفای کرونباخ پرسش‌نامه در تحقیق حاضر برابر با 0/95 می‌باشد. برای بررسی اعتبار پرسش‌نامه روش از تحلیل عامل تاییدی استفاده گردید که نتایج آن نشان می‌دهند که پرسش‌نامه از شاخص‌های برازندگی بالایی برخوردار است که حاکی از اعتبار مطلوب آن است (RMSEA=0/04، NFI=0/85، TLI=0/93، CFI=0/98، IFI=0/97).

ث) مشکلات روان‌تنی: به منظور سنجش و اندازه‌گیری نشانه‌های روان‌تنی، از پرسش‌نامه مشکلات روان‌تنی استفاده شد که توسط (اسپکتور و جکسون³، 1998) طراحی شده است. این پرسش‌نامه 12 گویه دارد که علائم جسمانی مختلف شامل علائم گوارشی، قلبی-عروقی، تنفسی، عضلانی-اسکلتی، عصبی، پوستی و ادراری-تناسلی می‌سنجد. هر علامت معمولاً بر اساس میزان شدت یا فراوانی آن از سوی افراد ارزیابی می‌شود، که به آن‌ها امکان می‌دهد شدت تجربه شده با هر علامت را نشان دهند. افراد در پرسش‌نامه به این سوال که در طول ماه گذشته، هر یک از علائم زیر را چند بار تجربه کرده‌اند در یک طیف لیکرتی پنج درجه‌ای از 1 (اصلاً) تا 5 (هر روز) امتیاز دادند. پایین‌ترین نمره 12 و بالاترین نمره 60 می‌باشد. پایایی پرسش‌نامه در تحقیق حاضر با روش آلفای کرونباخ برابر با 0/89 می‌باشد. برای بررسی اعتبار پرسش‌نامه روش از تحلیل عامل تاییدی استفاده

1 Gillet
2. Maslach & Jackson
3. Spector & Jex

گردید که نتایج آن حاکی از برازش مطلوب شاخص‌ها می‌باشد (RMSEA=.07، NFI=.94، TLI=.95، CFI=.97، IFI=.97).

ج) **تعهد عاطفی**: برای سنجش تعهد عاطفی سازمانی از پرسش‌نامه تعهد عاطفی سازمانی (الن و مایر¹، 1993) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای 6 گویه است و بر اساس لیکرت 5 درجه ای از 1 تا 5 (از خیلی کم تا خیلی زیاد) نمره گذاری می‌گردد. (به عنوان مثال، "این سازمان معنای شخصی زیادی برای من دارد"). پایین‌ترین نمره 6 و بالاترین نمره 30 می‌باشد. (میر و الن، 1993) برآوردهای همسانی درونی را برای تعهد عاطفی 0.82 گزارش نمودند. در ایران این پرسش‌نامه به وسیله تعدادی از پژوهشگران مورد استفاده قرار گرفته است. در یکی از این مطالعات ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس تعهد عاطفی، 0.83 به دست آمده است (صباغیان راد و همکاران، 1385). در تحقیق حاضر پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ برابر با 0.89 می‌باشد. اعتبار پرسش‌نامه با استفاده از روش تحلیل عامل تاییدی مورد بررسی قرار گرفت که شاخص‌های آن نشان می‌دهند که پرسش‌نامه از اعتبار مطلوبی برخوردار است (RMSEA=.01، NFI=.99، TLI=.99، CFI=.99، IFI=.99).

قبل از تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه‌ها، برای اطمینان از اینکه داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی مدل معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، به بررسی آن‌ها پرداخته شد. در پژوهش حاضر، چهار پیش فرض شامل بررسی داده‌های گمشده، داده‌های پرت، نرمال بودن توزیع داده‌ها (بهنجاری چند متغیری) و هم خطی چندگانه مورد بررسی قرار گرفتند و تمام این پیش فرض‌ها مورد تایید قرار گرفته اند.

یافته‌ها

طبق جامعه آماری بررسی و مشاهده شده، 52 درصد از کارکنان زن و 48 درصد از کارکنان مرد هستند. همچنین، 32 درصد از کارکنان دارای مدرک لیسانس، 64 درصد دارای مدرک فوق لیسانس و 4 درصد دارای مدرک دکترا هستند. در جدول شماره 1 میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرها ارایه شده است. نتایج جدول شماره 1 نشان می‌دهد که مدل پژوهش به خوبی با داده‌ها برازش می‌کند و می‌تواند برای پیش بینی متغیر وابسته از متغیرهای مستقل استفاده شود. بر این اساس فرضیه کلی تحقیق مورد تایید قرار گرفت.

جدول 1. شاخص‌های نکویی برازش الگوی پژوهش

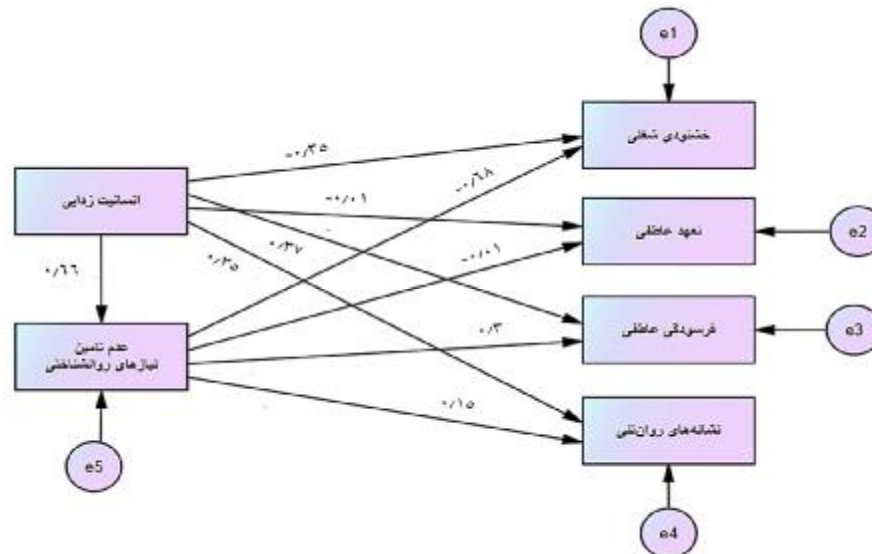
شاخص	کای دو	درجه آزادی کای	درجه آزادی/مجذور کای	CFI	NFI	RMSRA	TLI	IFI	RFI	GFI
مدل	2/498	4	0/624	1/000	0/995	0/001	1/000	1/000	0/973	0/996
مقدار مناسب	-	-	کمتر از 3	بیشتر 0/9	بیشتر 0/9	کمتر از 0/08	بیشتر 0/9	بیشتر 0/9	بیشتر 0/9	بیشتر 0/9

جدول شماره 2 نشان می‌دهد که انسانیت‌زدایی سازمانی با عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی، خستگی عاطفی و نشانه‌های روان‌تنی رابطه مثبت و با خشنودی‌شغلی رابطه منفی معنادار دارد. همچنین عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی با خستگی عاطفی و نشانه‌های روان‌تنی رابطه مثبت و با خشنودی‌شغلی رابطه منفی معنادار دارد.

جدول 2. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

7	6	5	4	3	2	1	انحراف معیار	میانگین	
							770/8	380/36	انسانیت‌زدایی سازمانی
					-	661**0/	906/8	725/29	عدم‌تأمین نیازهای روان‌شناختی سازمانی
			-	223**0/	059-0/	32-0/0	912/1	650/18	تعهد عاطفی
		-	350**0/	458**0/	513**0/	534**0/	904/3	460/12	خشنودی‌شغلی
	-	365**0/	052-0/	187**0/	458**0/	503**0/	944/8	610/24	نشانه‌های روان‌تنی
-	474**0/	575**0/	054-0/	398**0/	607**0/	602**0/	022/9	775/65	خستگی عاطفی

**p<0/01



شکل 2. ضرایب مستقیم بتای بین متغیرها

نتایج مندرج در شکل شماره 2 نشان می‌دهد که انسانیت‌زدایی‌سازمانی بطور مستقیم بر عدم‌تأمین نیازهای روان‌شناختی سازمانی با ضریب بتای 0,66 تاثیر مثبت و معنادار دارد. ضریب بتای 0,35- نشان می‌دهد که انسانیت‌زدایی‌سازمانی بر خشنودی‌شغلی اثر منفی معنادار دارد. همچنین انسانیت‌زدایی‌سازمانی بر تعهد عاطفی با ضریب بتای 0,01- اثر ضعیف و غیر معنادار دارد. انسانیت‌زدایی‌سازمانی بر فرسودگی عاطفی با ضریب بتای 0,37 اثر مثبت و معنادار دارد و در نهایت با ضریب بتای 0,15 انسانیت‌زدایی‌سازمانی بر مشکلات روان‌تنی اثر مثبت و معنادار دارد.

جدول شماره 3 نتایج اثر مستقیم انسانیت‌زدایی‌سازمانی را بر عدم‌تأمین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی، خشنودی، تعهد عاطفی، خستگی عاطفی و مشکلات روان‌تنی نشان می‌دهد.

جدول 3. نتایج اثر مستقیم انسانیت‌زدایی سازمانی بر عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی، خشنودی‌شغلی، تعهد عاطفی، خستگی عاطفی و نشانه‌های روان‌تنی

انسانیت‌زدایی	بیتا	انحراف معیار	آماره تی	مقدار احتمال
<--- عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی	660/	0/066	12/436	0/001
<--- خشنودی شغلی	-0/346	0/097	-5/579	0/001
<--- تعهد عاطفی	-0/012	0/039	-0/653	0/514
<--- خستگی عاطفی	0/371	0/036	5/568	0/001
<--- نشانه‌های روان‌تنی	0/355	0/079	4/206	0/001

جدول شماره 4 نتایج اثر انسانیت‌زدایی سازمانی بر خشنودی، تعهد عاطفی، خستگی عاطفی و مشکلات روان‌تنی از طریق عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول 4. نتایج اثر انسانیت‌زدایی سازمانی بر خشنودی‌شغلی، تعهد عاطفی، خستگی عاطفی و نشانه‌های روان‌تنی از طریق عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی

انسانیت‌زدایی	بیتا	انحراف معیار	کران پایین	کران بالا	مقدار احتمال
<-- عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی	-	0690/	8220/-	5760/-	0100/
<-- عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی	-	0180/	0510/-	0170/	8230/
<-- عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی	-	3020/	2480/	3610/	0100/
<-- عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی	-	1530/	0840/	2370/	0100/

نتایج مندرج در جدول 4 نشان می‌دهند که عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی اثر انسانیت‌زدایی سازمانی بر خشنودی‌شغلی، خستگی عاطفی و نشانه‌های روان‌تنی را به صورت معنادار میانجی‌گری می‌کند چون کرانه پایین و بالا صفر را در بر نمی‌گیرد اما برای تعهد عاطفی چون کرانه پایین و بالا صفر را در بر می‌گیرد، می‌توان نتیجه گرفت که عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی اثر انسانیت‌زدایی سازمانی بر تعهد عاطفی را میانجی‌گری نمی‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر انسانیت‌زدایی سازمانی بر خشنودی‌شغلی، تعهد عاطفی، فرسودگی شغلی و مشکلات روان‌تنی با میانجی‌گری عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی انجام گرفت. نتایج نشان دادند که الگوی طراحی شده از برآزش مطلوبی برخوردار بود.

تجزیه و تحلیل‌ها نشان داد که انسانیت‌زدایی بر خشنودی‌شغلی اثر منفی و معنادار دارد. هم‌چنین انسانیت‌زدایی‌سازمانی از طریق عدم‌تأمین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی بر خشنودی‌شغلی تاثیر داشت. این یافته با پژوهش (لاگیوس و همکاران، 2021)، (باستین و هسلا،¹ 2011)، (کریستف،² 2014) و (کیسنس و همکاران، 2017) همسو می‌باشد.

انسانیت‌زدایی‌سازمانی باعث می‌گردد که نیازهای روان‌شناختی اساسی کارکنان مورد توجه قرار نگیرد. وجود انسانیت‌زدایی‌سازمانی باعث می‌شود که کارکنان به عنوان یک انسان با نادیده گرفته شدن و در نتیجه نیازهای روان‌شناختی آنها به رسمیت شناخته نمی‌شوند. به عبارت دیگر نگاه ماشینی نسبت به کارکنان باعث می‌شود سازمان با کارکنان رفتار مطلوبی نداشته باشد و همین امر باعث ناکامی در تأمین نیاز به تعلق و ارتباط کارکنان می‌گردد و آنطور که انتظار می‌رود تعامل مطلوبی با آنان انجام نگیرد. (وایرین و لاری سالما، 2018). علاوه بر آن نگاه ماشینی انسانیت‌زدایی‌سازمانی به کارکنان باعث می‌شود کارکنان در امور مختلف شغلی و سازمانی مشارکت داده نشوند چون بر اساس انسانیت‌گرایی سازمانی کارکنان فقط به عنوان یک ابزار و وسیله محسوب می‌شوند در نتیجه احساس کفایت و شایستگی کارکنان به خوبی پرورش نمی‌یابد و این نیاز نیز تأمین نمی‌گردد (بل و خوری، 2011). چون داشتن حس کفایت و شایستگی مستلزم خودکارآمدی و نیز اعتماد سازمان به کارکنان است که متأسفانه این شرایط در انسانیت‌زدایی‌سازمانی وجود ندارد (دسی و رایان، 2017). هم‌چنین انسانیت‌زدایی‌سازمانی مانع تأمین نیاز به استقلال و خودمختاری به عنوان یکی از مهمترین نیازهای روان‌شناختی کارکنان می‌گردد. انسانیت‌زدایی‌سازمانی کارکنان را فقط به عنوان یک ابزار و وسیله دسترسی به اهداف سازمانی می‌بیند، بنابراین هیچ‌گونه استقلال و خودمختاری در کارکنان را به رسمیت نمی‌شناسد بلکه بر عکس کارکنان در همه احوال باید مطیع و تابع سیاست‌ها و خط مشی سازمان و مدیران باشد (وایرین و لاری سالما، 2018).

بر اساس دیدگاه (شور و کولی-شاپیرو،³ 2012) می‌توان گفت که کار کردن در سازمانی که انسانیت کارکنان را به رسمیت نمی‌شناسد باعث تخریب و کاهش منزلت و عدم توجه به کارکنان می‌گردد و این موضوع زمینه را برای ایجاد احساس بی‌عدالتی و بی‌احترامی به کارکنان می‌گردد که نتیجه آن کاهش خشنودی‌شغلی کارکنان است. بر اساس نظریه خود-تعیینی (رایان و دسی، 2000)، خشنودی‌شغلی مستلزم تأمین نیازهای روان‌شناختی استقلال و کفایت و شایستگی است اما انسانیت‌زدایی‌سازمانی مانع تأمین نیازهای روان‌شناختی می‌گردد و این صورت خشنودی‌شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد. علاوه بر آن خشنودی‌شغلی به عنوان شاخصی از تکریم کارکنان توسط سازمان محسوب می‌گردد. نقض این تکریم به واسطه وجود انسانیت‌زدایی‌سازمانی باعث کاهش خشنودی‌شغلی می‌گردد (کیسنس و همکاران، 2017) از منظر نظریه رویدادهای عاطفی، انسانیت‌سازمانی یک رویداد کاری ناخوشایند و ناراحت‌کننده را نشان می‌دهد که می‌تواند باعث ایجاد احساسات منفی مانند افسردگی و اضطراب شود (کانوی و برینر، 2002)، که سپس منجر به اقداماتی از قبیل کناره‌گیری یا رفتار کاری غیرمولد می‌شود، که می‌تواند عملیات سازمان را مختل کند.

تجزیه و تحلیل‌ها نشان داد که انسانیت‌زدایی بر تعهد عاطفی اثر غیر معنادار دارد. هم‌چنین انسانیت‌زدایی‌سازمانی از طریق عدم‌تأمین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی بر تعهد عاطفی اثر معنادار نداشت. این یافته‌ها با پژوهش (لاگیوس و همکاران، 2021) همسو نمی‌باشد.

در مورد عدم تأیید این دو فرضیه چند نکته قابل ذکر است. نکته اول این که لازم است این رابطه مجدداً مورد بررسی قرار گیرد تا اطمینان بیشتری در این مورد حاصل شود. نکته دوم این است که به دلیل مشکلات مربوط به بازار کار در کشورمان، ممکن است احساس انسانیت‌زدایی‌سازمانی به دلیل فقدان سازمانها و موقعیت‌های شغلی جدید به ترک سازمان نینجامد. نکته

1. Haslam & Bastian
2. Christoff
3. Shore & Coyle-Shapiro

دیگر این است که در تبیین این ارتباط باید برخی متغیرها کنترل شوند. برای مثال یکی از این متغیرها سابقه کار و میزان سرمایه گذاری کارکنان در سازمان است. کارکنانی که از سابقه کاری بالایی برخوردارند و سرمایه گذاری بیشتری در سازمان به عمل آورده اند معمولاً علیرغم مشکلات مختلفی که به قطع ارتباط با سازمان خود ندارند.

تجزیه و تحلیل‌ها نشان داد که انسانیت‌زدایی بر خستگی عاطفی اثر مثبت و معنادار دارد. همچنین انسانیت‌زدایی سازمانی از طریق عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی بر خستگی عاطفی اثر داشت. این یافته‌ها با پژوهش (لاگیوس و همکاران، 2021) و (کیسنس و همکاران، 2017) همسو می‌باشند.

برای تبیین اثر بین انسانیت‌زدایی سازمانی و خستگی عاطفی می‌توان از الگوی الزامات - منابع شغلی (بیکر و دمروتی¹، 2007) استفاده کرد. می‌توان گفت که انسانیت‌زدایی سازمانی به نوعی بیانگر الزامات شغلی محسوب می‌شود. این الزامات (انسانیت‌زدایی سازمانی) به نوعی باعث هدر رفت و تضعیف منابع روان‌شناختی کارکنان می‌گردد و در نهایت به فرسودگی شغلی منجر می‌گردد. علاوه بر این بر اساس این مدل می‌توان گفت که انسانیت‌زدایی سازمانی نه تنها نوعی فشار و استرس شغلی محسوب می‌شود که الزامات را افزایش می‌دهد بلکه به واسطه عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی کارکنان، منابع لازم و کافی را برای مواجهه با الزامات در اختیار کارکنان قرار نمی‌دهد. بنابر این الزامات بالا (انسانیت‌زدایی سازمانی) و فقدان منابع (عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی) باعث فرسودگی عاطفی می‌گردد. همچنین می‌توان گفت که یک محیط سازمانی که با کارکنان به عنوان یک ابزار و وسیله رفتار می‌کند باعث می‌شود تا کارکنان انرژی زیادی برای سازگاری با این موقعیت نامطلوب صرف کنند که به تدریج باعث تخلیه تمام انرژی کارکنان می‌گردد و در نهایت به فرسودگی عاطفی منجر می‌شود (بالدیساری، 2014). به طور کلی می‌توان گفت که این یافته با مشکلات بهداشتی یا فرایند توانایی نظریه الزامات - منابع شغلی هماهنگ است از این جهت که انسانیت‌زدایی سازمانی منابع کارکنان را از بین می‌برد و باعث خستگی و فرسودگی می‌شود که خودش را به صورت احساس اضطراب، تنش و روان رنجوری نشان می‌دهد (بیکر و دمروتی، 2007).

زمانی که افراد در روابط بین فردی حمایت‌کننده مشارکت می‌کنند، نیازهای اساسی آنها کامروا خواهد شد و در نتیجه افراد انگیزش خودمختارتر و نیز پیامدهای مثبت مانند بهبود بهزیستی را تجربه خواهند کرد (میلیاوسکایا و کاستنر²، 2011). در مقابل، زمانی که افراد درگیر روابط بین فردی ممانعت‌کننده می‌شوند، نیازهای روان‌شناختی آنها ناکام می‌شود و این می‌تواند به انگیزش کنترل شده و پیامدهای منفی مانند فرسودگی شغلی منجر شود (دیفریس و اسمیت³، 2014؛ شلدون و فیلاک⁴، 2008). بنابراین، حمایت کردن و یا ممانعت کردن از نیازهای روان‌شناختی می‌تواند بر کیفیت انگیزش افراد و نیز پیامدهایی که تجربه می‌کنند، تأثیر بگذارد.

تجزیه و تحلیل‌ها نشان داد که انسانیت‌زدایی بر نشانه‌های روان‌تنی اثر مثبت و معنادار دارد. همچنین انسانیت‌زدایی سازمانی از طریق عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی بر نشانه‌های روان‌تنی اثر داشت. این یافته با پژوهش (لاگیوس و همکاران، 2021)، (نگوین و استینگلهامبر، 2020) و (استینگلهامبر و همکاران، 2021) همسو می‌باشد.

براساس نظریه خودتعیینی، بافت اجتماعی حاکم بر سازمان نیز از طریق حمایتی که برای کارکنان فراهم کرده و یا از این حمایت امتناع کند، می‌تواند منجر به کامروایی و یا ناکامی نیازهای اساسی روان‌شناختی افراد در محیط کاری شود (دسی و همکاران، 2017). وقتی که انسانیت‌زدایی سازمانی باعث عدم‌تامین نیازهای روان‌شناختی کارکنان می‌گردد این موضوع باعث می‌شود که کارکنان از سبک‌های سازگاری نامطلوبی استفاده کنند و این سبک‌ها باعث بروز انواع نشانه‌های روان‌تنی می‌گردد

1 Bakker & Demerouti,
2 Milyavskaya & Koestner
3 DeFreese & Smith
4 Sheldon & Filak

(روس و همکاران، 2020). در صورتی که اگر نیازهای اساسی روان‌شناختی کامروا شوند احساس اعتماد به خود و خودارزشمندی در افراد شکل می‌گیرد اما در صورت ممانعت و ناکام شدن این نیازها، فرد ادراکی شکننده، منفی، بیگانه و انتقادی نسبت به خود پرورش خواهد داد و این امر فشار روحی و روانی زیادی به کارکنان وارد می‌سازد و فشارها و استرس خود را به شکل نشانه‌های جسمانی نشان می‌دهند (چن و جانگ، 2010). همه این موارد فشارزاهای شغلی هستند که می‌توانند خودشان را به صورت نشانه‌های جسمانی مانند سردرد، کمر درد و انواع علائم دیگر نشان دهند. بر اساس دیدگاه تبادل اجتماعی، انسانیت‌زدایی‌سازمانی مبادله مثبت مبتنی بر روابط بین کارکنان و سازمان‌هایشان را می‌شکند و واکنش‌های منفی مختلفی را از سوی کارکنان برمی‌انگیزد. برای مثال، انسانیت‌زدایی‌سازمانی درک ناعادلانه مبادله‌ای را ایجاد می‌کند که به طور مختلف به عنوان اقدامات متناقض بین وعده دادن و انجام تعهدات از سوی کارفرما توصیف می‌شود (آدامز¹، 1965؛ کلینتون و گست، 2014). علاوه بر این، انسانیت‌زدایی‌سازمانی باعث ایجاد احساسات منفی مانند ناراحتی عاطفی و احساسات خشم و خیانت ناشی از نقض تعهدات سازمانی می‌شود (دولاک² و همکاران، 2008).

در تفسیر نتایج به دست آمده در این تحقیق باید محدودیت استفاده از پرسش‌نامه به عنوان ابزار جمع‌آوری تحقیق و عدم استنباط رابطه علی بین متغیرها علیرغم استفاده از تحلیل مسیر مورد توجه قرار گیرد.

از لحاظ نظری پیشنهاد می‌گردد که پیشایندها و همینطور پیامدها و میانجی‌گرهای دیگر انسانیت‌زدایی‌سازمانی متناسب با نیازهای سازمان‌های کشور مورد بررسی قرار گیرند. از لحاظ کاربردی پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌ها از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی آشنایی بیشتری با انسانیت‌زدایی‌سازمانی و اثرات منفی آن پیدا کنند. برای کامروایی نیازهای بنیادین روان‌شناختی سازمانی پیشنهاد می‌شود که برخی از تصمیم‌گیری‌ها به کارکنان واگذار شوند، مدیران و سرپرستان روابط مطلوب تری با کارکنان به عمل آورند و توانایی‌ها و شایستگی‌های آنان بیشتر مورد توجه واقع شوند.

تعارض منافع

«هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.»

سپاسگزاری

از تمامی کارکنانی که در پژوهش همکاری داشتند، صمیمانه قدردانی و تشکر می‌گردد.

منابع

- تقی پناهی، علیرضا، مرتضائی، رضا، و ساوند، زینب (1401). در جستجوی انسانیت: مروری بر نظریه‌های انسانیت‌کاهی و انسانیت‌زدایی. *رویش روان‌شناسی*، سال 11، شماره 6، شماره پیاپی 75، شهریور 1401.
- شهبازی، هما، صادقی، منصوره السادات، و پناهی، لیلی. (1396). نقش انسانیت‌زدایی در بروز همسرآزاری از دیدگاه زنان قربانی خشونت خانگی: یک مطالعه کیفی. *سلامت اجتماعی*، 4(3)، 179-189.
- صباغیان راد، لیلا، تندنویس، فریدون، مظفری، سیدامیراحمد، و زارعی، علی (1385). ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین تربیت بدنی عمومی. *پژوهش در علوم ورزشی*، 4(10)، 89-103.
- Adams, J.S. (1965) Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Andrighetto, L., Baldissarri, C., Gabbiadini, A., Sacino, A., Valtorta, R.R., & Volpato, C. (2018). Objectified conformity: Working self-objectification increases conforming behavior. *Social Influence*, 13(2), 78-90.

1 Adams, J.S

2 Dulac T

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Baldissarri, C., Andrighetto, L., & Volpato, C. (2014). When work does not ennoble man: Psychological consequences of working objectification. *TPM—Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 21, 327–339.
- Bell, C. M., & Khoury, C. (2011). Dehumanization, deindividuation, anomie and organizational justice. In S. Gilliland, D. Steiner, & D. Skarlicki (Eds.), *Emerging perspectives on organizational justice and ethics, research in social issues in management*. Information Age Publishing
- Bell, C. M., & Khoury, C. (2016). Organizational powerlessness, dehumanization, and gendered effects of procedural justice. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 570–585.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: The mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26, 527–540.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2019). The relationship between organizational dehumanization and outcomes: The mediating role of emotional exhaustion. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61, 699–703.
- Campbell, R., Soenens, B., Beyers, W., & Vansteenkiste, M. (2018a) University students' sleep during an exam period: The role of basic psychological needs and stress. *Motivation and Emotion*, 42(5), 671–681
- Chen, K. C., & Jang, S. J. (2010). Motivation in online learning: Testing a model of self-determination theory. *Computers in Human Behavior*, 26, 741–752.
- Cheon, S. H., Reeve, J., Lee, Y., & Lee, J. W. (2018). Why autonomy-supportive interventions work: Explaining the professional development of teachers' motivating style. *Teaching and Teacher Education*, 69, 43–51
- Christoff, K. (2014). Dehumanization in organizational settings: Some scientific and ethical considerations. *Frontiers in Human Neuroscience*, 8, 748.
- [Christina Maslach](#), [Susan E. Jackson](#) (1981). The measurement of experienced burnout. *Biomedical Sciences Support Grant 5-S07-RR07006–12*
- Clinton, M., & Guest, D. (2014). Psychological contract breach and voluntary turnover: Testing a multiple mediation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 200–207.
- Constantin Lagios, Gaëtane Caesens, Nathan Nguyen, Florence Stinglhamber. (2021). Explaining the Negative Consequences of Organizational Dehumanization: The Mediating Role of Psychological Need Thwarting, *Journal of Personnel Psychology*.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2002b). Full-time versus part-time employees: understanding the links between work status, the psychological contract, and attitudes, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, pp. 279–301.
- DeFreese, J., & Smith, A. (2014). Athlete social support, negative social interactions, and psychological health across a competitive sport season. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 36, 619–630.
- Dulac T, Coyle-Sharpino J, Henderson D and Wayne S. (2008). Not all responses to breach are the same: the interconnection of social exchange and psychological contract processes in organizations. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1079–98.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820.
- Frank Martela, Tapani J J Riekkari (2018). Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work. *Front. Psychol.*, 10 July 2018 Sec. Organizational Psychology Volume 9 - 2018.
- Haslam, N., Bastian, B., Laham, S. M., & Loughnan, S. (2011). Humanness, dehumanization, and moral psychology. In M. Mikulincer & P. Shaver (Eds.), *The social psychology of morality: Exploring the causes of good and evil* (pp. 203–218). Washington, DC: APA Press.
- Gillet, N., Forest, J., Benabou, C., & Bentein, K. (2015). The effects of organizational factors, psychological need satisfaction and thwarting, and affective commitment on workers' well-being and turnover intentions. *Le Travail Humain*, 78(2), 119–140.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Lequeurre, J., Bigot, L., & Mokoukolo, R. (2012). Validation d'une Échelle de Frustration des Besoins Psychologiques au Travail (EFBPT) [Validation of a scale for measuring psychological need thwarting at work (EFBPT)]. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 18(4), 328–344.
- Matías Arriagada-Venegas, Eva Ariño-Mateo, Raúl Ramírez-Vielma, Gabriela Nazar-Carter, David Pérez-Jorge (2022). Authentic Leadership and Its Relationship with Job Satisfaction: The Mediator Role of Organizational Dehumanization. *Europe's Journal of Psychology*, 2022, Vol. 18(4), 450–463.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Milyavskaya, M., & Koestner, R. (2011). Psychological needs, motivation, and well-being: A test of self-determination theory across multiple domains. *Personality and Individual Differences*, 50, 387–391

- Nguyen, N., & Stinglhamber, F. (2020). Workplace mistreatment and emotional labor: A latent profile Analysis. *Motivation and Emotion*, 44(3), 474–490.
- Reeve, J. (2018). *Understanding motivation and emotion* (7th Edition). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Roth, G., Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2020). Integrative emotion regulation: Process and development from a self-determination theory perspective. *Development and Psychopathology*, 31(3), 945–956.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
- Sheldon, K., & Filak, V. (2008). Manipulating autonomy, competence, and relatedness support in a game-learning context: New evidence that all three needs matter. *British Journal of Social Psychology*, 47, 257–283
- Shore, L. M., Coyle-Shapiro, J. A-M., & Tetrick, L. E. (Eds.). (2012). *The employee–organization relationship: Applications for the 21st century*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356–367. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- Stinglhamber, F., Caesens, G., Chalmagne, B., Demoulin, S., & Maurage, P. (2021). Leader–member exchange and organizational dehumanization: The role of supervisor’s organizational embodiment. *European Management Journal*. Advance online publication. *British Journal of Social Psychology*, 58, 955–970.
- Väyrynen, T., & Laari-Salmela, S. (2018). Men, mammals, or machines? Dehumanization embedded in organizational practices. *Journal of Business Ethics*, 147(1), 95–113.
- Wang, C., Hsu, H-C. K., Bonem, E. M., Moss, J. D., et al. (2019) Need satisfaction and need dissatisfaction: A comparative study of online and face-to-face learning contexts. *Computers in Human Behavior*, 95, 114-125.