



دانشگاه زنجان

فصلنامه تأملات اخلاقی

دوره چهارم، شماره سوم (پیاپی ۱۵)، پاییز ۱۴۰۲، صفحات ۸۷-۱۰۵.

شاپا الکترونیکی: ۲۷۱۷-۱۱۵۹ / شاپا چاپی: ۴۸۱۰-۲۶۷۶

مقاله پژوهشی / DOI: 10.30470/ER.2023.2003715.1221

تأثیر بهزیستی معنوی بر سایش اجتماعی با میانجی‌گری بدینی سازمانی

مینا ولی‌پور^۱، روح‌اله باقری مجد^۲، مسعود خنجرخانی^۳

چکیده

هدف پژوهش بررسی تأثیر بهزیستی معنوی بر سایش اجتماعی با میانجی‌گری بدینی سازمانی معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان بجنورد بوده است. روش پژوهش همبستگی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری بوده است. جامعه آماری پژوهش حدود ۵۸۰ نفر از معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان بجنورد بوده است که با نمونه ۲۳۱ نفری مطابق با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه بهزیستی، سایش اجتماعی و بدینی سازمانی استفاده شده است. روایی و پایایی هر سه ابزار مطابق با تحلیل تأییدی و پایایی آلفای کرانباخ و ترکیبی مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با نرم‌افزار Smart PLS مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بهزیستی معنوی بر سایش اجتماعی و بدینی سازمانی معلمان مؤثر است و اثر بهزیستی معنوی از طریق بدینی سازمانی بر سایش اجتماعی تأیید شد. از طرفی بدینی سازمانی اثر مستقیم بر سایش اجتماعی داشت. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد بهزیستی معنوی موجب کاهش سایش اجتماعی و کاهش بدینی سازمانی می‌شود. بدینی به‌طور مستقیم موجب افزایش سایش اجتماعی معلمان می‌شود.

واژه‌های کلیدی: بدینی سازمانی، بهزیستی معنوی، سایش اجتماعی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۹ | تاریخ اصلاح: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰ | تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۲۷ | تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۸/۰۷

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

mina.valipoor1498@gmail.com

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

r_bagherimajd@ped.usb.ac.ir

۳. مسعود خنجرخانی، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران،

z Khanjarkhani@ped.usb.ac.ir





مقدمه

رفتار کارکنان یکی از دغدغه‌های اصلی کارفرمایان در سازمان است که تحت تأثیر عوامل ملموس و ناملموس بسیاری قرار دارند و این عوامل ممکن است نه تنها در تحریک رفتار کاری مثبت بلکه در مواردی به عنوان رفتارهای کاری غیرمولد مطرح و مؤثر باشند. یکی از عوامل مهم در این زمینه نوع برخورد و تعامل کارکنان در مورد چگونگی توسعه، رشد و اجرای برنامه در گروه کاری خود با رؤسا، هم‌تایان و زیردستان است (Sabeen & Arshad, 2019, p. 653-663; Yu & et-al, 2022). رفتارهای سایشی یکی از پیامدهای منفی سایش اجتماعی در محیط کار است که بر اهداف سازمان و عملکرد افراد اثر دارد. سایش اجتماعی به رفتارهای ناشی از عاطفه منفی (خشم و بیزاری)، ارزیابی منفی از نظر ویژگی‌ها، تلاش‌ها و اقداماتی که مانع دستیابی به اهداف هستند، گفته می‌شود (Vinokur & Van Ryn, 1993, p. 350). برخی مطالعات به پیامدهای منفی عاطفی، شناختی و رفتاری پدیده سایش (Yoo & Frankwick, 2013, p. 87)، کاهش ظرفیت سازمانی و عدم توسعه منابع انسانی (عباسی رستمی، ۱۴۰۰، ص. ۸۶)، احساسات منفی علیه یک شخص یا کارمند (شریعت‌نژاد و موسوی، ۱۴۰۰، ص ۱۲۵) به همراه پنهان کردن اطلاعات مهم یا مورد نیاز، انجام رفتار بی‌صدا، پشت سر کسی صحبت کردن و شایعه پراکنی در مورد فرد خاص (Sabeen & Arshad, 2019, p. 653-663) اشاره دارند و بعضی تحقیقات، سایش را در ابعاد سایش سرپرست، همکاران و زیردستان و نقش آن بر رفتارهای غیرمولد کارکنان مورد توجه قرار داده‌اند (Castille & et-al, 2017, p. 29; Gaffey & et-al, 2020, p. 1).

سایش اجتماعی با ایجاد رفتارهای مخرب در سازمان از موانع مهم در دسترسی به اهداف و عملکرد مطلوب است که این رفتارهای مخرب می‌توانند ناشی از عدم توجه به مسائل اخلاقی و اعتقادی باشد که این عوامل در قالب معنویت در سازمان قابل طرح هستند که مطابق با برخی مطالعات، بهزیستی معنوی به عنوان عامل بازدارنده در برابر عوامل مخرب سلامتی در سازمان عمل می‌کند (Thauvoye & et al, 2017, p. 2167-2181). شواهد علمی مؤید آن است که ارتباط متقابلی بین بهزیستی معنوی با سایش اجتماعی وجود دارد (Sarwar & et-al, 2020, p. 944). بهزیستی معنوی حالتی از سلامتی افراد است که نشان دهنده احساسات، رفتارها و شناخت مثبت آنها از ارتباط با خود، طبیعت و موجودی برتر است (Gomez & Fisher, 2003, p. 1989). بهزیستی معنوی از نظر دالمان و فری (2004) شامل دو عنصر خودکارآمدی و طرح زندگی است. جنبه معنوی زندگی فردی اشاره به جستجوی معنا و ارتباط با نیروی برتر و اجازه دادن به فرد برای عملکرد مؤثر در جهت اهداف یا طرح زندگی است (Daaleman & Frey, 2004, p. 499-). (503; Oman, 2011, p. 904) و باورهای خودکارآمدی افراد بر تفکر آنها در مورد جهان و زندگیشان، اهدافی که برای خود تعیین کرده‌اند و اقداماتی که به دنبال آن هستند، تأثیر می‌گذارد (Bandura, 2003, p. 171). مطالعات نشان

می‌دهد که بهزیستی معنوی با پیامدهای سلامتی، کیفیت زندگی و رضایت از زندگی (Lee & Salman, 2016, p. 49; Wills, 2009, p. 206)، سلامت روان، بهزیستی اجتماعی و ذهنی (عیدی و علیومندی وفا، ۱۴۰۰، ص. ۱؛ فرهادی و همکاران، ۱۳۹۴، ص. ۳۵) مرتبط است.

یکی دیگر از عوامل که نقش مهمی در سایش اجتماعی کارکنان دارد، بدبینی سازمانی است (Malikeh & Mojtaba, 2014, p. 45). بدبینی سازمانی به شرایطی اشاره دارد که در آن بسیاری از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن کار می‌کنند، بی‌اعتماد هستند و معتقدند که سازمان آنها اصول اخلاقی صداقت و صمیمیت را به صورت مناسب رعایت نمی‌کند؛ در نتیجه این بدبینی در کاهش عملکرد سازمان نقش دارد (Bernierth & et al, 2007, p. 320). در این بدبینی عوامل سازمانی همانند نفوذ همکاران، نقض قرار داد، فقدان حمایت سازمانی، عدالت سازمانی ادراک شده، مسئولیت اجتماعی درک شده و سیاست منفی سازمانی نقش ایفا می‌کنند (Kuo & et al, 2015, p. 2288; Griep & Vantilborgh, 2018, p. 421; Kasalak & Bilgin Aksu, 2014, p. 125). تحقیقات بیان‌گر آن هستند که بدبینی سازمانی کارایی و بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهد و باعث ضررهای مادی و معنوی به آن می‌شود و پیامدهای احتمالی مانند نارضایتی از کار، کاهش تعهد به سازمان، سرقت، تقلب، افزایش نرخ جابجایی کارکنان، کاهش عملکرد نیروی کار، افزایش نرخ اخراج و بیگانگی از کار (Andersson & Bateman, 1997, p. 449; Naus, 2007, p. 87; Bommer & et-al, 2005, p. 733; Kökalan, 2019, p. 625). سازمانی و حسادت سازمانی (مقدم و محمودی میمند، ۱۳۹۷، ص. ۷۳؛ ماهرانی برزانی و همکاران، ۱۴۰۱، ص. ۹۷؛ رئیسی و ناستی زایی، ۱۳۹۸، ص. ۱۱۷) را در پی خواهد داشت.

مطالعات در پیشینه به بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق به نتایج متفاوتی اشاره دارند. دار و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیق خود درباره ارتباط بین بهزیستی معنوی و سایش اجتماعی نشان دادند که افراد مذهبی با بروز سایش اجتماعی احساس گناه بیشتری را تجربه می‌کنند که در افزایش عملکرد شغلی و اجتماعی نقش دارد و اعتقادات مذهبی با دستور به نیکی کردن به دیگران، منابعی را برای مدیریت احساسات منفی فراهم می‌کند. عزیزیان کهن و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند اخلاق کاری بر کاهش سایش اجتماعی و سکوت کارکنان نقش دارد و سایش اجتماعی نقش میانجی بین اخلاق کاری و سکوت کارکنان بازی می‌کند. نصراصفهان‌ی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند معنویت و جو اخلاقی در سازمان منجر به کاهش سایش اجتماعی می‌شود و معنویت تأثیر مثبت بر جو اخلاقی سازمانی دارد. در ارتباط بهزیستی معنوی و بدبینی سازمانی، قیان و جیان (۲۰۲۰) بیان داشتند که رهبری اخلاقی نقش سازنده بر بدبینی سازمانی به صورت

1 . Dar & et-al

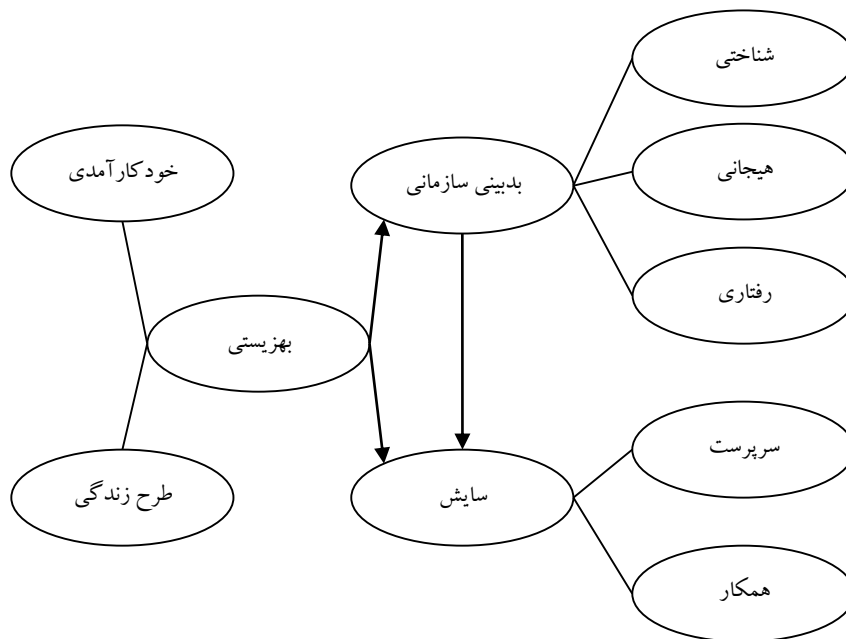
2 . Qian & Jian



مستقیم و از طریق نفوذ رهبری و ایجاد هویت سازمانی دارد. اکرای و یلدریم^۱ (۲۰۱۷) نتیجه گرفتند که افزایش وظیفه‌شناسی هم بدینی شناختی و هم بدینی عاطفی را کاهش می‌دهد و افزایش روان رنجوری (سرشت مضطرب)، موجب افزایش بدینی شناختی و رفتاری می‌شود و گشودگی نیز بدینی شناختی و عاطفی معلمان را افزایش می‌دهد. مؤذن‌جمشیدی و حق‌پرست کنارسری (۱۳۹۷) نشان دادند که پیوند معنوی از طریق سبک‌های دلبستگی افراد بر پیامدها و بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی تأثیر معناداری دارد. ویتز و همکاران^۲ (۲۰۱۲) بیان داشتند افرادی که دارای اعتقادات مذهبی و معنوی قوی‌تر هستند، خودکنترلی و آرامش خاص را تجربه می‌کنند و نسبت به اطراف خود دیدگاه و نگرش مثبتی دارند. جعفری و حنیفی (۱۴۰۰) نشان دادند مقوله‌های تاب‌آوری، خودکارآمدی، امیدواری و خوش‌بینی بر ارتقای اخلاق حرفه‌ای نقش دارند. در مسئله ارتباط بدینی سازمانی و سایش اجتماعی، احمد، شفیق و کالیر^۳ (۲۰۲۱) نشان دادند که سایش اجتماعی همکاران با بدینی سازمانی و پنهان‌سازی دانش در ارتباط است. احساسات منفی می‌تواند واکنش‌های رفتاری منفی بعدی را تحریک کند و به عنوان ابزاری برای مقابله و فرار از منبع احساسات منفی به شکل سایش اجتماعی بروز کند. قواد و همکاران^۴ (۲۰۱۹) نشان دادند که احساسات منفی نقش میانجی در روابط بین اخلاقی بودن همکار و عملکرد پایین نسبت به همکار و سایش اجتماعی را بازی می‌کند و اگر افراد در شرایط مقایسه با یک فرد اخلاق‌مدارتر قرار گیرند، احساس منفی را تجربه می‌کنند و اگر به آنها گفته شود عملکرد ضعیف‌تری در این مقایسه داشته‌اند، احساسات منفی آنها تقویت می‌شود و این افراد تمایلات خود را به صورت بدرفتاری و نادیده گرفتن فرد اخلاق‌مدارتر در صورت ایجاد فرصت نشان می‌دهند.

با توجه به مباحث مطرح شده، سایش باعث تضعیف روابط بین‌فردی و بین نهادهای مختلف انسانی در مدارس همچون همکاران، مدیران و دانش‌آموزان می‌شود و بر عملکرد مدرسه تأثیر منفی می‌گذارد. تشخیص به‌موقع چنین مسائلی می‌تواند منجر به اعتماد و همکاری بیشتر معلمان و سرپرستان شود که در رسیدن به اهداف در مدارس کمک کنند. در این جهت می‌توان با به‌کارگیری اصول اخلاقی در قالب بهزیستی معنوی نقش‌سازنده در جهت کاهش سایش و افزایش آرامش به منظور تمرکز بر اهداف سازمانی ایجاد کرد و از طریق شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد احساس منفی، موجب افزایش انگیزش و مشارکت افراد در اهداف سازمانی شد. به این جهت، هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر بهزیستی معنوی بر سایش اجتماعی با میانجی‌گری بدینی سازمانی در معلمان متوسطه شهرستان بجنورد مطابق مدل و فرضیه‌های زیر است.

1. Acaray & Yildirim
2. Neuroticism
3. Weitz & et al
4. Ahmad, Shafique & Kalyar
5. Quade & et al



شکل ۱. مدل مفهومی بهزیستی معنوی بر سایش اجتماعی با میانجی‌گری بدینی‌سازمانی

فرضیه‌ها

۱. بهزیستی معنوی بر سایش اجتماعی معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان بجنورد مؤثر است.
۲. بهزیستی معنوی بر بدینی‌سازمانی معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان بجنورد مؤثر است.
۳. بدینی‌سازمانی بر سایش اجتماعی معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان بجنورد مؤثر است.
۴. بهزیستی معنوی از طریق بدینی‌سازمانی بر سایش اجتماعی معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان بجنورد مؤثر است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به روش همبستگی از نوع مدل‌سازی ساختاری انجام شد. جامعه تحقیق حدود ۵۸۰ نفر از معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان بجنورد بوده است که نمونه براساس تصادفی ساده و با توجه به جدول مورگان ۲۳۱ نفر انتخاب شدند که از این تعداد ۱۳۸ نفر زن و ۹۳ نفر مرد بوده است. از نظر مدرک تحصیلی از این تعداد ۱۴۹ نفر به میزان ۶۵ درصد لیسانس و ۸۱ نفر به میزان ۳۵ درصد کارشناسی ارشد بودند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه به دلیل رایج‌ترین روش در جمع‌آوری اطلاعات و سادگی آن (Dörnyei & Taguchi, 2010) استفاده شد. سه پرسشنامه به صورت زیر معرفی گردید:

الف) پرسشنامه بهزیستی معنوی: پرسشنامه مذکور مطابق با مدل بهزیستی معنوی دالمن و فری (۲۰۰۴) با ۱۲ سؤال که

دارای دو مؤلفه خودکارآمدی و طرح زندگی است، اقتباس شد.

ب) پرسشنامه بدبینی سازمانی: برای پرسشنامه مذکور از ابزار بدبینی سازمانی بلینی و همکاران (۲۰۱۵) با ۱۳ سؤال که دارای سه بعد شناختی، هیجانی و رفتاری است، استفاده شد.

پ) پرسشنامه سایش اجتماعی: برای پرسشنامه مذکور از ابزار سایش اجتماعی دافی و همکاران (۲۰۰۲) با ۲۵ سؤال که دارای دو بعد سایش همکار و سایش سرپرست است، استفاده شد. هر سه ابزار براساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (۱. خیلی کم، ۲. کم، ۳. تا حدودی، ۴. زیاد و ۵. خیلی زیاد) به علت آسانی در ساخت و اصلاح، تجزیه و تحلیل آماری مستقیم نتایج اندازه‌گیری عددی، اعتبار مناسب و جمع‌آوری زیاد داده با صرف تلاش کمتر (Li, 2013) طراحی شدند و روایی محتوایی مطابق با نظر ۴ استاد گروه علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان و روایی تأییدی و پایایی کرانباخ و ترکیبی هر سه ابزار مطابق با جدول ۲ مناسب گزارش شدند.

در اجرای پژوهش حاضر پس از دریافت اطلاعات و کسب مجوزهای لازم در مورد نمونه پژوهشی، محقق پرسشنامه را به صورت حضوری و الکترونیکی (به دلیل دسترسی و جمع‌آوری سریع‌تر داده‌ها و دریافت پاسخ‌های بیشتر از جامعه هدف از هر دو روش استفاده شد) اجرا و جمع‌آوری کرده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار Smart PLS مدل‌سازی معادلات ساختاری بوده است. در مدل‌سازی معادلات ساختاری از دو روش مدل‌سازی مبتنی بر کواریانس (تخمین ضرایب مسیرها و بارهای عاملی با استفاده از به حداقل رساندن تفاوت بین ماتریس کواریانس مبتنی بر نمونه و ماتریس کواریانس مبتنی بر مدل می‌پردازد) با استفاده از نرم افزارهایی هم چون AMOS و LISREL و مدل‌سازی مبتنی بر واریانس با استفاده از نرم افزارهایی هم چون SmartPLS استفاده می‌شود (Fernando & et-al, 2019) و محققان در این تحقیق مطابق با مطالعات هیر و همکاران (۲۰۱۹) و دیامونتوپولوس و همکاران (۲۰۱۲) از مدل‌سازی مبتنی بر PLS به دلیل تسهیل در حالت‌های برخورد با مدل‌های پیچیده، نبود اطلاعات کافی درباره روابط بین متغیرها و یک رویکرد منعطف‌تر و بدون مفروضه درباره توزیع نمرات در این روش از آن استفاده کرده‌اند.

یافته‌های پژوهش

بررسی و آزمون مدل ساختاری: مدل ساختاری PLS و فرضیه‌های پژوهش از طریق ضرایب مسیر (Beta)، و ارزش‌های R^2 امکان‌پذیر است. همچنین از روش بوت استرپ (با ۵۰۰ زیر نمونه) برای محاسبه مقادیر آماره t جهت تعیین معناداری ضرایب مسیر استفاده شد. با توجه به جدول ۱، میانگین و انحراف معیار نشان از پراکندگی خوب داده‌ها

1. Self-Efficacy
2. Life Scheme
3. Bellini & et-al
4. Duffy & et-al
5. Hair & et-al
6. Diamantopoulos & et-al

دارد. از طرفی میانگین هر یک از متغیرهای نشان دهنده وضعیت موجود آنهاست که در متغیر بهزیستی معنوی با توجه به میانگین وضعیت موجود در وضع مطلوب قرار دارد. بیشترین همبستگی بین بدبینی سازمانی و سایش اجتماعی است که کلیه روابط در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی مؤلفه‌ها

ردیف	میانگین	انحراف معیار	SU	SIWB	OC
سایش اجتماعی SU	۲/۴۰	۰/۶۱	۰/۷۸		
بهزیستی معنوی SIWB	۳/۴۸	۰/۶۸	-۰/۴۱	۰/۹۳	
بدبینی سازمانی OC	۲/۶۲	۰/۵۳	۰/۴۴	-۰/۴۳	۰/۸۷

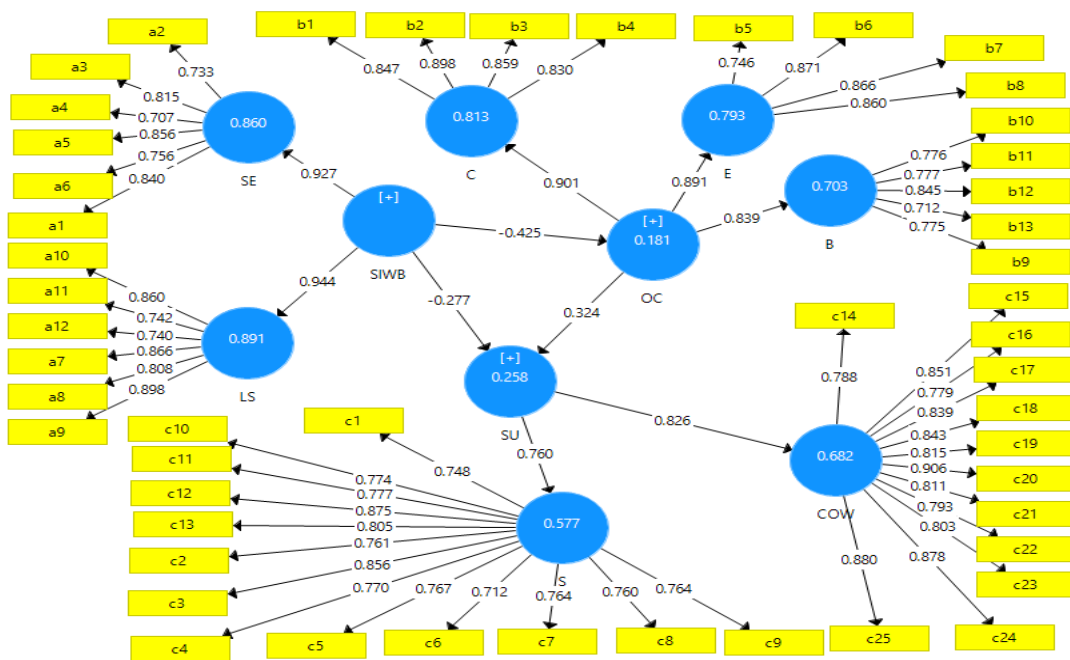
برای بررسی روایی و اگرای سازه‌ها، جذر AVE نشان‌گر آن است که همبستگی آن سازه با نشان‌گرهای خود بیشتر از همبستگی‌اش با سازه‌های دیگر است که نشان‌گر روایی مناسب سازه‌هاست. با توجه به جدول ۲، اکثر بارهای عاملی بالای ۰/۵۰ به دست آمده است. از طرفی CR و AVE و آلفای کرانباخ نشان دهنده اعتبار کافی سازه‌هاست.

جدول ۲. بررسی اعتبار سازه‌های پژوهش

سایش اجتماعی SU	بارعاملی	بهزیستی معنوی SIWB	بارعاملی	بدبینی سازمانی OC	بارعاملی			
سرپرست	1	۰/۷۵	خودکارآمدی	شناختی	۱	۰/۸۵		
	2	۰/۷۶			2	۰/۷۳	۲	۰/۹۰
	3	۰/۸۶			3	۰/۸۱	۳	۰/۸۶
	4	۰/۷۷			4	۰/۷۰	۴	۰/۸۳
	5	۰/۷۶	طرح زندگی	هیجانی	5	۰/۸۵	۵	۰/۷۵
	6	۰/۷۱			6	۰/۷۵	۶	۰/۸۷
	7	۰/۷۶			7	۰/۸۷	۷	۰/۸۷
	8	۰/۷۶			8	۰/۸۱	۸	۰/۸۶
	9	۰/۷۶			9	۰/۹۰	۹	۰/۷۷
	10	۰/۷۷	رفتاری	10	۰/۸۶	۱۰	۰/۷۸	
	11	۰/۷۸		11	۰/۷۴	۱۱	۰/۷۸	
	12	۰/۸۷		12	۰/۷۴	۱۲	۰/۸۵	
	13	۰/۸۰				۱۳	۰/۷۱	
همکاران	14	۰/۷۹						
	15	۰/۸۵						
	16	۰/۷۸						
	17	۰/۸۴						
	18	۰/۸۴						
	19	۰/۸۱						
	20	۰/۹۰						

	21	۰/۸۱				
	22	۰/۷۹				
	23	۰/۸۰				
	24	۰/۸۸				
	25	۰/۸۸				
CR	۰/۹۶، ۰/۹۵		۰/۹۲، ۰/۹۰		۰/۹۰، ۰/۹۲، ۰/۸۸	
AVE	۰/۶۰، ۰/۶۹		۰/۶۱، ۰/۶۷		۰/۷۰، ۰/۷۴، ۰/۶۰	
آلفای کرانباخ	۰/۹۶، ۰/۹۴		۰/۹۰، ۰/۸۷		۰/۸۶، ۰/۸۸، ۰/۸۴	

توجه به شکل ۲، مدل معادلات ساختاری با توجه به ضرایب استاندارد ارائه شده است. مدل با توجه به جداول و ضرایب در سطح قابل قبول برازش شده است.



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش (ضرایب استاندارد)

جدول ۳. اثرات مستقیم، غیرمستقیم، t و واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	T	کل	واریانس تبیین شده
به سایش اجتماعی SU از					۰/۲۶
بهزیستی معنوی SIWB	-۰/۲۸	-۰/۱۳	۲/۶۳	-۰/۴۱	
بدینی سازمانی OC	۰/۳۲		۳/۵۲		
به بدینی سازمانی OC از					۰/۱۸
بهزیستی معنوی SIWB	-۰/۴۲		۳/۸۲		

جدول ۳ نشان دهنده واریانس تبیین شده متغیرهای ملاک از طریق متغیر پیشین، اثرات مستقیم و غیرمستقیم است.

در جدول ۴ شاخص برازش بخش کلی مدل آزمون‌شده برای نمونه مورد بررسی ۰/۳۹ است، که مناسب است.

جدول ۴. شاخص برازش بخش کلی مدل اجرایی پژوهش

(GOF) $\sqrt{Community} \times R^2$	$R^2 \times Community$	R^2	Average AVE
۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۲۲	۰/۶۶

بحث و نتیجه‌گیری

سایش اجتماعی به عنوان رفتار کاری غیرمولد و محرک رفتار ضداجتماعی برای ابراز نارضایتی کارکنان در سازمان است و بدبینی سازمانی به عنوان یکی از نشان‌گرهای اجتماعی در سازمان در جهت اختلال بین اهداف فرد و سازمان می‌تواند بروز کند که بهزیستی معنوی به عنوان یکی از عوامل مهم در جهت تاب‌آوری کارکنان و حمایت عاطفی و معنوی در جهت ارتقای روابط مثبت، مورد توجه سازمان‌های امروزی قرار گرفته است. به این جهت هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر بهزیستی معنوی بر سایش اجتماعی با میانجی‌گری بدبینی سازمانی در معلمان متوسطه شهرستان بجنورد بوده است.

مطابق فرضیه یک، بهزیستی معنوی بر سایش اجتماعی معلمان مؤثر بوده است. می‌توان گفت کاهش سایش اجتماعی با افزایش بهزیستی معنوی در ارتباط است. مطالعات به نقش بهزیستی معنوی (در برابر عوامل مخرب سلامتی در سازمان) (Thauvoye & et-al, 2018, p. 2167) بر اعتماد کارکنان و سرپرستان (Taylor, 2015, p. 1271)، افزایش عملکرد شغلی و اجتماعی (Dar & et al, 2022, p. 1) و تأثیر مثبت بر جو اخلاقی (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۶) اشاره دارند. سایش اجتماعی به عنوان نشان‌گر ضد اجتماعی در سازمان منجر به عدم مشارکت کارکنان در جهت رسیدن به اهداف می‌شود که وجود یک جو معنوی مثبت در بهبود کار تیمی و جو ایمن نقش دارد و در قصد ترک و کاهش فرسودگی شغلی و افزایش توانایی افراد در به کارگیری توانمندی‌هایشان در جهت رسیدن به اهداف سازمان مؤثر است (Doram & et-al, 2017, p. 1). بهزیستی معنوی در رفتارها و هیجانات مثبت فرد و چگونگی ارتباط با دیگران نقش تعیین‌کننده دارد (Tiew & Creedy, 2012, p. 689) و در یک ارتباط مناسب با مردم، آرامش، ثبات در زندگی، سازگاری با افراد، احساس ارتباط نزدیک با خود، خدا و جامعه و محیط را در پی خواهد داشت (Hawks et-al, 2003, p. 30).

مطابق با فرضیه دوم، بهزیستی معنوی بر بدبینی سازمانی معلمان تأثیر دارد. به بیان دیگر کاهش بدبینی سازمانی تحت تأثیر افزایش بهزیستی معنوی است. مطالعات در ارتباط بهزیستی معنوی بر بدبینی سازمانی به نقش رهبری اخلاقی (Qian & Jian, 2020, p. 207) و وظیفه‌شناسی، گشودگی و ویژگی شخصیتی معلمان (Acaray & Yildirim,)

65, p. 2017) اشاره داشته‌اند. می‌توان گفت که نشانه‌های اجتماعی همچون بدگویی همکاران و شایعات در محل کار در شکل‌گیری بدبینی نقش دارند و اخلاق و رهبری اخلاقی نقش مهمی در کاهش بدبینی سازمانی دارند (Qian & Daniels, 2008, p. 327; Kuo & et-al, 2015, p. 2304). افزایش بهزیستی معنوی در شکل‌گیری اعتماد به نفس، امید به زندگی، احساس امنیت و خوش‌بینی کارکنان نقش دارد و در جهت بهبود خودشناسی و ارتقای وضعیت رفتاری و روانی آنان مؤثر است (Salman & Lee, 2019, p. 68; Darvishi & et al, 2020, p. 277-288).

مطابق با فرضیه سوم بدبینی سازمانی بر سایش اجتماعی معلمان مؤثر است. به بیان دیگر، سایش اجتماعی تحت تأثیر بدبینی سازمانی است که با افزایش هر دو عامل به عنوان نشان‌گر ضد اجتماعی سازمان در رسیدن به اهداف آموزش و پرورش اختلال ایجاد خواهند کرد. در بررسی نقش بدبینی بر سایش همکاران، مطالعه احمد و همکاران (۲۰۲۱) به تحریک واکنش‌های رفتاری منفی اشاره داشته‌اند. می‌توان گفت بدبینی سازمانی به عنوان رفتار تضعیف‌کننده اجتماعی موجب افزایش تعارض و اختلال در ابتکار بین همکاران خواهد شد که تعارض و حسادت در سازمان بر سایش اجتماعی نقش دارند (Eissa & Wyland, 2016, p.55-65) و مطالعات نشان دادند بدبینی، مخالفت، عدم تأیید و یا حتی رد تصمیمات و اقدامات، نمادی از دوری فرد از هویت سازمانی تعیین شده است و استدلال بر آن است که بدبینی کارکنان یک پاسخ فعال در برابر ایدئولوژی فرهنگی در سازمان است تا فضای آزاد را ایجاد کنند و به اهداف سازمانی با نگاه کاملاً سطحی برخورد کنند (Mignonac & et-al, 2018, p. 33; Fleming & Spicer, 2003, p. 174).

نتایج در فرضیه چهارم نشان داد که بهزیستی معنوی از طریق بدبینی سازمانی بر سایش اجتماعی معلمان نقش دارد. می‌توان گفت بهزیستی معنوی با کاهش بدبینی سازمانی در جهت ایجاد رفتارهای مثبت عمل می‌کند و نقش سازنده در کاهش سایش اجتماعی معلمان خواهد داشت. بهزیستی معنوی به عنوان یکی از عوامل مهم حمایت سازمانی است و حمایت تعاملی درک شده مهمترین تأثیر را در ارتباط با کاهش بدبینی سازمانی دارد (Kasalak & Bilgin Aksu, 2014, p. 127). از طرفی رشد افراد و تمرین معنویت با درگیر کردن توانایی‌ها، رفتارها و مهارت‌های شناختی به عنوان یک مکانیسم مقابله‌ای ارزشمند عمل می‌کند و نقش سازنده در کاهش سایش اجتماعی دارد (Oman & et-al, 2009, p. 2393-2400). می‌توان گفت، سایش اجتماعی با محدود کردن فضا برای معلمان، بر عملکرد کاری گروه‌های علمی نقش دارد و منجر به رفتارهای همانند کناره‌گیری و پرهیز از رفتارهای داوطلبانه می‌شود (Sabeen & Arshad, 2019, pp. 653-663) و شناسایی تأثیر سایش اجتماعی و اجتناب از آن در محیط علمی بر انگیزه معلمان نقش دارد و این شناسایی به مدیران کمک می‌کند تا این پدیده را درک کنند و راهبرد مناسب برای محیط کاری هماهنگ و قابل اعتماد بین افراد بیابند (Sabeen & Arshad, 2019, pp. 653-663). با توجه

به نتایج پژوهش که میزان سایش اجتماعی با میانگین ۲/۴۰ بوده است (این نتایج در ابعاد سایش مدیر و همکار مورد توجه در سازمان است) این امکان وجود دارد که اگر کارکنان از نظر اجتماعی توسط افراد در محل کار مورد تضعیف قرار گیرند، احساس بی‌انگیزگی و تحقیر کنند که در این صورت درک پدیده سایش و یافتن راهکار مناسب برای محیط کاری هماهنگ و قابل اعتماد برای مدیران ضروری است و تشخیص به موقع می‌تواند منجر به اعتماد و همکاری بیشتر معلمان شود. به منظور کاهش سایش اجتماعی، اصلاح و بهبود نظام ارزشیابی معلمان، مشارکت معلمان در حل مسائل، توجه به روابط کاری سازنده، ایجاد محیطی با ارتباطات باز و حل سازنده مشکلات، تلاش و مشارکت معلمان برای حل تعارضات مخرب و شرکت در جلسات هم‌اندیشی و حل مسائل آموزشی و غیر آموزشی در بهبود فعالیت‌ها و روابط باید مورد توجه جدی قرار گیرد.

از طرفی معنویت با ایجاد اعتماد بین کارکنان و سرپرستان منجر به کاهش سایش اجتماعی معلمان خواهد شد (Taylor, 2015, pp. 1271-1284) و افراد معنوی در سازمان با رعایت ارزش‌های اخلاقی، منافع بیشتری برای سازمان ایجاد خواهند کرد (Daniel, 2010, p. 453) و این پیوند معنوی بر خودکنترلی و آرامش و ایجاد نگرش مثبت افراد نسبت به محیط اطراف نقش سازنده دارد (Weitz & et-al, 2012, p. 276) و فضیلت‌های اخلاقی و عمل کردن به آنها در بهتر شدن زندگی انسان‌ها نقش دارد (میراحمدی، ۱۴۰۰). با توجه به نتایج پژوهش که میزان بهزیستی معنوی با میانگین ۳/۴۸ بوده است که در ابعاد خودکارآمدی و طرح زندگی در سازمان مورد توجه است، خودکارآمدی از عوامل مهم در برابر حل مشکلات و ایجاد تغییر است و طرح زندگی در ایجاد هدف و معنابخشی به زندگی کاری سازنده است. در جهت افزایش معنویت، مدارس با گنجاندن عوامل معنویت در فرایندهای کاری باید در تقویت جو معنوی عمل کنند. رویکردهای آموزشی مانند بحث در مورد معنویت و مطالعه در مورد معنویت شخصی و مراقبت معنوی باید توسط مدارس مد نظر قرار گیرد. لازم است مدیران به همراه معلمان برای حل اختلاف و ایجاد تعهدات قوی اخلاقی همکاری کنند. تاب‌آوری معلمان از طریق بهزیستی و حمایت عاطفی و معنوی سازمانی به منظور قدردانی از معنا و هدف در کار و ارتقای روابط مثبت مورد توجه قرار گیرد. بهبود ارتباطات، ایجاد بحث‌های اخلاقی و تقویت همدلی در روابط باید مورد توجه باشد.

همچنین بدبینی سازمانی به عنوان یک رفتار انحرافی در سازمان منجر به کاهش عملکرد سیستم می‌گردد و احساسات و نگرش‌های منفی در سازمان را در پی خواهد داشت (Çınar & et-al, 2014, p. 429-437). با توجه به نتایج پژوهش میزان بدبینی با میانگین ۲/۶۲ بوده است که در ابعاد شناختی، هیجانی و رفتاری سازمان مورد توجه بوده است؛ بعد شناختی به همخوانی سیاست‌ها، اهداف و روش و عمل مطابق با آنها، بعد هیجانی به تحریک‌پذیری، تنش و اضطراب کارکنان در سازمان و بعد رفتاری به اشتراک دانش، ابتکارات و نقد سازنده برای سازمان اشاره دارد. برای کاهش بدبینی سازمانی، رهبران به جای سرزنش، پرسش و تلاش برای تغییر نگرش معلمان، باید قبل از هر اقدام



به رفتار خود توجه کنند. وقتی معلمان شاهد رفتار و پیام‌های اخلاقی باشند، برای روابط با کیفیت با همکاران و افزایش احساس تعلق تلاش می‌کنند. مدیران در نظام آموزش و پرورش باید با توجه به رویکرد ارزیابی عملکرد منصفانه، ایجاد فضای رقابت مثبت، ایجاد تعاملات سازنده، رعایت انصاف و عدالت در پاداش و تنبیه و ارائه شفاف و صادقانه اطلاعات در جهت جلوگیری از شایعات در کاهش بدبینی سازمانی نقش سازنده داشته باشند.

تقدیر و تشکر: از نظرات و توضیحات سازنده داوران محترم مقاله که موجب ارتقاء کیفی مقاله گردید، کمال تشکر و قدردانی را دارم.

ملاحظات اخلاقی

نقش نویسندگان:

نویسنده اول، مینا ولی پور، مشارکت در جمع‌آوری داده، نگارش اولیه و نهایی مقاله

نویسنده دوم، روح‌اله باقری مجد: نویسنده مسئول، ایده پرداز اصلی مقاله، مسئول مکاتبه با نشریه،

تحلیل داده‌ها، نگارش نهایی مقاله، تحلیل و نقادی

نویسنده سوم، مسعود خنجرخانی: تحلیل و نقادی، خوانش و تأیید نهایی مقاله.

حامی مالی: این پژوهش هیچ کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی دریافت نکرده است

تعارض منافع: این مقاله تعارض منافع ندارد.

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان: تأثیر بهزیستی معنوی بر سایش اجتماعی

با میانجی‌گری بدبینی سازمانی، دانشجو: مینا ولی پور، استاد راهنما: روح‌اله باقری مجد و استاد مشاور:

مسعود خنجرخانی، دفاع شده در دانشگاه سیستان و بلوچستان است.

منابع

- جعفری، اصغر؛ حنیفی، عاطفه. (۱۴۰۰). «رابطه سرمایه روانشناختی و اخلاق حرفه‌ای در پرستاران: نقش واسطه‌ای مکانیسم‌های دفاعی». فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳ (۲): ۱۱۳-۱۲۸.
- رئیزی، آسیه؛ ناستی زایی، ناصر. (۱۳۹۸). «بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی». مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱ (۳۶): ۱۱۷-۱۳۶.
- شریعت‌نژاد، علی؛ موسوی، سیده نسیم. (۱۴۰۰). «پایش تأثیرپذیری اینرسی سازمانی از سایش اجتماعی؛ تبیین نقش میانجی آشفستگی رفتاری مدیران». مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۰ (۱۰۲): ۱۲۵-۱۴۶.
- عباسی‌رستمی، نجیبه. (۱۴۰۰). «تحلیلی بر سایش اجتماعی و اهمال کاری در زندگی سازمانی». تأملات اخلاقی، ۲ (۱): ۱۰۰-۸۶.
- عزیزیان کهن، نسرین؛ محرم‌زاده، مهرداد؛ نقی زاده‌باقی، عباس؛ نوبخت، فرزاد. (۱۳۹۹). «تأثیر اخلاق کاری بر سکوت سازمانی با نقش میانجی سایش اجتماعی». مجله اخلاق زیستی، ۳۵ (۱۰): ۱-۱۳.
- عیدی، روح‌انگیز؛ علیوندی وفا، مرضیه. (۱۴۰۰). «بررسی رابطه سلامت روانی، بهزیستی اجتماعی و هیجانی با نقش میانجی بهزیستی معنوی». فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۱۶ (۶۴): ۱-۱۰.
- فرهادی، علی؛ برازنده چقایی، سمیه؛ مختارپور، حسن؛ کرمی، خلیل؛ دارایی زاده، علی. (۱۳۹۴). «نقش حمایت اجتماع، بهزیستی معنوی و خودکارآمدی در پیش‌بینی بهزیستی ذهنی سالمندان». روانشناسی پیری، ۱ (۲): ۳۵-۴۸.
- ماهرانی‌برزانی، مجید؛ صادقی‌ده‌چشمه، مهرداد؛ رشیدپور، علی. (۱۴۰۱). «بررسی نقش میانجی بدبینی سازمانی در رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار و سکوت سازمانی». مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۲ (۲): ۹۷-۱۱۵.
- مقدم، علیرضا؛ محمودی میمند، مهدی. (۱۳۹۷). «اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی». مطالعات مدیریت و بهبود تحول، ۲۷ (۸۹): ۷۳-۸۹.
- موذن‌جمشیدی، میرهادی؛ حق‌پرست کنارسری، نرجس. (۱۳۹۷). «بررسی تأثیر پیوند معنوی بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی از طریق سبک‌های دلبستگی کارکنان». پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۳۱ (۱): ۱۰۵-۱۳۲.
- نصراصفهانی، علی؛ امیری، زینب؛ فرخی، مجتبی؛ سیفی، محسن. (۱۳۹۶). «تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی جو اخلاقی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی شهر اصفهان)». جامعه‌شناسی کاربردی، ۶۶ (۲): ۱۷-۳۴.
- میراحمدی، صادق. (۱۴۰۰). «فضیلت‌های اخلاقی زندگی خوب در عصر کرونا ویروس (کوید-۱۹)». فصلنامه تأملات اخلاقی، ۲ (۴): ۵۳-۷۴.

- Acaray, A., & Yildirim, S. (2017). The impact of personality traits on organizational cynicism in the education sector. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(1), 65-76.
- Ahmad, B., Shafique, I., & Kalyar, M. N. (2022). A moderated mediation model of the association between coworker social undermining and knowledge hiding. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(5), 763-778.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 449-469.
- Bandura, A. (2003). COMMENTARY: "On the Psychosocial Impact and Mechanisms of Spiritual Modeling". *The international Journal for the Psychology of Religion*, 13(3), 167-173.
- Bellini, D., Ramaci, T., & Bonaiuto, M. (2015). The restorative effect of the environment on organizational cynicism and work engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3(03), 124.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7), 733-753.
- Castille, C. M., Kuyumcu, D., & Bennett, R. J. (2017). Prevailing to the peers' detriment: Organizational constraints motivate Machiavellians to undermine their peers. *Personality and individual differences*, 104, 29-36.
- Çınar, O., Karcioğlu, F., & 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.
- Daaleman, T. P., & Frey, B. B. (2004). The spirituality index of well-being: A new instrument for health-related quality-of-life research. *The Annals of Family Medicine*, 2(5), 499-503.

- Daniel, J. L. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of management development*, 29(5), 442-456.
- Dar, N., Usman, M., Cheng, J., & Ghani, U. (2022). Social Undermining at the Workplace: How Religious Faith Encourages Employees Who Are Aware of Their Social Undermining Behaviors to Express More Guilt and Perform Better. *Journal of Business Ethics*, 1-13.
- Darvishi, A., Otaghi, M., & Mami, S. (2020). The effectiveness of spiritual therapy on spiritual well-being, self-esteem and self-efficacy in patients on hemodialysis. *Journal of religion and health*, 59(1), 277-288.
- Diamantopoulos, A., Sarstedt, M., Fuchs, C., Wilczynski, P., & Kaiser, S. (2012). Guidelines for choosing between multi-item and single-item scales for construct measurement: a predictive validity perspective. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 434-449.
- Doram, K., Chadwick, W., Bokovoy, J., Profit, J., Sexton, J. D., & Sexton, J. B. (2017). Got spirit? The spiritual climate scale, psychometric properties, benchmarking data and future directions. *BMC health services research*, 17(1), 1-7.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of management Journal*, 45(2), 331-351.
- Eissa, G., & Wyland, R. (2016). Keeping up with the Joneses: The role of envy, relationship conflict, and job performance in social undermining. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(1), 55-65.
- Fernando, Y., Jabbour, C. J. C., & Wah, W. X. (2019). Pursuing green growth in technology firms through the connections between environmental innovation and sustainable business performance: does service capability matter? *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 8-20.
- Fleming, P., & Spicer, A. (2003). Working at a cynical distance: Implications for power, subjectivity and resistance. *Organization*, 10(1), 157-179.
- Gaffey, Allison E., John W. Burns, Frances Aranda, Yanina A. Purim-Shem-Tov, Helen J. Burgess, Jean C. Beckham, Stephen Bruehl, & Stevan E. Hobfoll. (2020). Social support, social undermining, and acute clinical pain in women: Mediation pathways of negative cognitive appraisal and emotion. *Journal of health psychology*, 25(13-14), 2328-2339.

- Gomez, R., & Fisher, J. W. (2003). Domains of spiritual well-being and development and validation of the Spiritual Well-Being Questionnaire. *Personality and individual differences*, 35(8), 1975-1991.
- Gonzalez, P., Castañeda, S.F., Dale, J., Medeiros, E.A., Buelna, C., Nuñez, A., Espinoza, R. & Talavera, G.A. (2014). Spiritual well-being and depressive symptoms among cancer survivors. *Supportive Care in Cancer*, 22(9), 2393-2400.
- Griep, Y., & Vantilborgh, T. (2018). Let's get cynical about this! Recursive relationships between psychological contract breach and counterproductive work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 421-429.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares. *European Journal of Marketing*, 53(4), 566-584.
- Hawks, S. R., Goudy, M. B., & Gast, J. A. (2003). Emotional eating and spiritual well-being: a possible connection? *American Journal of Health Education*, 34(1), 30-33.
- Kasalak, G., & Bilgin Aksu, M. (2014). The relationship between perceived organizational support and organizational cynicism of research assistants. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(1), 125-133.
- Kökalan, Ö. (2019). The effect of organizational cynicism on job satisfaction: Testing the mediational role of perceived organizational spirituality. *Management Research Review*. 42 (5), 625-640.
- Kuo, C. C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C. Y., & Lee, I. (2015). Gossip in the workplace and the implications for HR management: A study of gossip and its relationship to employee cynicism. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2288-2307.
- Lee, Y. H., & Salman, A. (2016). Evaluation of using the Chinese version of the spirituality index of well-being (SIWB) scale in Taiwanese elders. *Applied Nursing Research*, 32, 206-211.
- Li, Q. (2013). A novel Likert scale based on fuzzy sets theory. *Expert Systems with Applications*, 40(5), 1609-1618.
- Dörnyei, Z., & Taguchi, N. (2010). *Questionnaires in second language research: Construction, administration, and processing* (2nd ed.). London: Routledge.
- Malikeh, B., & Mojtaba, S. (2014). Studying the Relationship between Employees' Optimism with their Self-belief and Social Undermining at Islamic Azad University of Kerman Province. *Advances in Management*, 7(3), 45-51

- Mignonac, K., Herrbach, O., Serrano Archimi, C., & Manville, C. (2018). Navigating ambivalence: Perceived organizational prestige–support discrepancy and its relation to employee cynicism and silence. *Journal of Management Studies*, 55(5), 837-872.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational cynicism: On the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. Maastricht University Press.
- Oman, D. (2011). Spiritual practice, health promotion, and the elusive soul: Perspectives from public health. *Pastoral Psychology*, 60(6), 897-906.
- Oman, D., Thoresen, C. E., Park, C. L., Shaver, P. R., Hood, R. W., & Plante, T. G. (2009). How does one become spiritual? The spiritual modeling inventory of life environments (SMILE). *Mental Health, Religion and Culture*, 12(5), 427-456.
- Qian, Y., & Daniels, T. D. (2008). A communication model of employee cynicism toward organizational change. *Corporate Communications: An International Journal*, 13(3), 319-332.
- Qian, Y., & Jian, G. (2020). Ethical leadership and organizational cynicism: the mediating role of leader-member exchange and organizational identification. *Corporate Communications: An International Journal*, 25(2), 207-226.
- Quade, M. J., Greenbaum, R. L., & Mawritz, M. B. (2019). “If only my coworker was more ethical”: When ethical and performance comparisons lead to negative emotions, social undermining, and ostracism. *Journal of Business Ethics*, 159(2), 567-586.
- Sabeen, Z., & Arshad, F. (2019). Social undermining in academia: experiences and effects. *Journal of Applied Research in Higher Education*. 11 (4), 653-663.
- Salman, A., & Lee, Y. H. (2019). Spiritual practices and effects of spiritual well-being and depression on elders' self-perceived health. *Applied Nursing Research*, 48, 68-74.
- Sarwar, A., Irshad, M., Zhong, J. Y., Sarwar, S., & Pasha, R. (2020). Effects of social undermining in families on deviant workplace behaviours in Pakistani nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(4), 938-947.
- Taylor, R. D. (2015). Kin social undermining, adjustment and family relations among low-income African American mothers and adolescents: Moderating effects of kin social support. *Journal of Child and Family Studies*, 24(5), 1271-1284.

- Thauvoye, E., Vanhooren, S., Vandenhoeck, A., & Dezutter, J. (2018). Spirituality and well-being in old age: exploring the dimensions of spirituality in relation to late-life functioning. *Journal of religion and health*, 57(6), 2167-2181.
- Tiew, L. H., & Creedy, D. K. (2012). Development and preliminary validation of a composite Spiritual Care-Giving Scale. *International Journal of Nursing Studies*, 49(6), 682-690.
- Vinokur, A. D., & Van Ryn, M. (1993). Social support and undermining in close relationships: their independent effects on the mental health of unemployed persons. *Journal of personality and social psychology*, 65(2), 350.
- Weitz, E., Vardi, Y., & Setter, O. (2012). Spirituality and organizational misbehavior. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(3), 255-281.
- Wills, E. (2009). Spirituality and subjective well-being: Evidences for a new domain in the personal well-being index. *Journal of Happiness studies*, 10(1), 49-69.
- Yoo, J., & Frankwick, G. L. (2013). Exploring the impact of social undermining on salesperson deviance: An integrated model. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 33(1), 79-90.
- Yu, W., Li, Z. A., Foo, M. D., & Sun, S. (2022). Perceived social undermining keeps entrepreneurs up at night and disengaged the next day: The mediating role of sleep quality and the buffering role of trait resilience. *Journal of Business Venturing*, 37(2), 106186.