مدیریت بر آموزش سازمانها سال دوازدهم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۲ شماره صفحه ۲۷۹-۲۵۱

تبیین مدل علی سایش اجتماعی از طریق وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با میانجی‌گری تعهد سازمانی مدیران مدارس میاندوآب

*صادق ملکی آوارسین، دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.
زرین دانشور هریس، استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.
گیو جودی شاه آباد، دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

10. 52547/MEO.12.1.251

چکیده

پژوهش حاضر باهدف تعیین رابطه علی بین وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با سایش اجتماعی با میانجی‌گری تعهد سازمانی مدیران مدارس میاندوآب انجام شد. به لحاظ هدف کاربردی و ازنظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران مدارس دخترانه و پسرانه شهرستان میاندوآب در همه مقاطع تحصیلی (ابتدائی، متوسطه اول، متوسطه دوم، کاردانش و فنی حرفه‌ای) است که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ تعدادشان ۳۸۰ نفر بود که با استفاده از روش طبقه‌ای نسبتی حجم نمونه ۲۶۲ نفر تعیین شد. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه وفاداری سازمانی، پرسشنامه اخلاق کاری، پرسشنامه تعهد سازمانی و پرسشنامه سایش اجتماعی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان دهنده این بود که هر چهار پرسشنامه از برازش نسبی خوبی برخوردار می‌باشند. سپس جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از طریق همبستگی گشتاوری پیرسون صورت پذیرفت. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که تعهدسازمانی با سایش اجتماعی رابطه منفی و معناداری دارد. بین اخلاق کاری با تعهدسازمانی رابطه مثبت ومعناداری، بین وفاداری سازمانی با تعهدسازمانی رابطه مثبت و معناداری، بین وفاداری سازمانی با سایش اجتماعی رابطه منفی و معناداری و بین اخلاق کاری با سایش اجتماعی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. با توجه به یافته ها می‌توان نتیجه گرفت که برای کاهش سایش اجتماعی و کنترل پیامدهای آن در مدارس توجه به وفاداری سازمانی، اخلاق کاری و تعهد سازمانی از اهمیت چشمگیر و بالایی برخوردار است.

واژگان کلیدی: سایش اجتماعی، وفاداری سازمانی، اخلاق کاری، تعهد سازمانی، مدیران مدارس

*نویسنده مسئول: s.maleki@iaut.ac.ir
دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۲۵ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۲۶

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

Managing Education in Organizations Vol.12/No.1/ Spring 2023 Page 251-279

Explanation of causal model of social undermining through organizational loyalty and work morality by mediating of organizational commitment of school managers in Miandoab

[*]**Sadegh Maleki Avarsin**, Associate Professor, Islamic Azad University, Tabriz branch, Tabriz, Iran.

Zarrin Daneshvar Heris, Assistant Professor, Islamic Azad University, Tabriz branch, Tabriz, Iran.

Giv Joudy Shahabad, Ph.D. student in educational management, Islamic Azad University, Tabriz branch, Tabriz, Iran.

10. 52547/MEO.12.1.251

Abstract

The present research was carried out by the purpose of determining the causal relationship among organizational loyalty and work morality with social undermining by mediating of organizational commitment of school managers in Miandoab. It is applied research considering its purpose and regarding the method of data collection, it is descriptive of correlational kind using modeling structural equations. The statistical population of the present study includes all the independent managers in male and female schools of Miandoab city in all the educational grades (elementary, first period of high school, second period of high school, technical –professional instruction, vocational training) in the educational year of 2021-2022 who were 380 people that by using relative class method, the sample volume was determined as 262 people. In order to collect the needed data, questionnaire of organizational loyalty, questionnaire of work morality, questionnaire of organizational commitment, questionnaire of social undermining was used. The results of confirmatory factor analysis showed that all four questionnaires have relatively good of fitness. Then, in order to analyze data, modeling structural equations was used. Examination of the relationships among the research variables was done through Pearson torque correlation. The obtained results show that organizational commitment has significant negative relationship with social undermining. There is significant positive relationship between work morality and organizational commitment and between organizational loyalty and organizational commitment, there is significant positive relationship, between organizational loyalty with social undermining, and also between work moral with social undermining relationship there are significant negative relationship. Regarding the findings, it could be concluded that in order to decrease social undermining and control its outcomes in the schools, considering the organizational loyalty, work morality and organizational commitment has utmost importance.

Keywords: social undermining, organizational loyalty, work morality, organizational commitment, school managers

[*] Corresponding author: s.maleki@iaut.ac.ir

Receiving Date: 15/1/2023 Acceptance Date: 17/3/2023

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

مقدمه:

در سال‌های اخیر رفتارهای مختلف آسیب رسان و منفی در محیط‌های کار توجه بسیاری از پژوهشگران و نظریه‌پردازان را به خود جلب کرده است. توجه پژوهشگران به این گونه رفتارها به دلیل شروع فزاینده این نوع رفتارها و تاثیر و تاثرات ناشی از آنها و همچنین به دلیل هزینه قابل توجهی است که در اثر این نوع رفتارها به سازمان‌ها تحمیل می شود یکی از این رفتارهای سازمانی آسیب زا رفتارهای سایشی است(Taherpour, 2018). مطالعات پیرامون موضوع رفتارهای سایشی، انحرافی و مخرب سازمانی، سابقه ای طولانی نداشته و جدی ترین تحقیقات در این زمینه از ۲۵ سال پیش شروع به رشد کرده اند. این رفتارها طیف وسیعی از مواردی چون پرخاشگری، غیبت غیرموجه، سرقت، پذیرش رشوه و ... را در بر می گیرد و همه ساله مبالغ هنگفتی هزینه مستقیم بر سازمان ها تحمیل می کند. اما این رفتارها علاوه بر اثرات مستقیم آن بر سازمان، می توانند اثرات عمیقی نیز بر کارکنان آن داشته باشند. توجه به جنبه منفی روابط میان فردی و تعاملات نامناسب اجتماعی بین افراد نیز از همین جهت حائز اهمیت است (Fayyazi & Yousefian, 2015).

«سایش اجتماعی»[1] به تلاش عمدی و هدفمند در جهت تخریب نمودن و از بین بردن شهرت دیگران، توانایی های شان در انجام کارها و موفقیت کاری و در نهایت توانایی های شان در ایجاد و حفظ روابط بین فردی مثبت اشاره دارد (Siyavashpor, Amirhosseini & Hamidi. 2019). به عبارت دیگر، پدیده سایش، بیانگر بروز یک رفتار مخرب و آسیب زایی هرچند کوچک می باشد که به دلیل تکرار مستمر آن در طول زمان، می تواند پیامدهای منفی یا آسیب‌های جدی ای به سازمان تحمیل کند (Taherpour, 2018). با این وصف، سایش اجتماعی علاوه بر اینکه می‌تواند هزینه‌های سنگینی را بر سازمانهای آموزشی تحمیل نماید، میتواند دستاوردهای منفی ای مانند کاهش میزان رضایت و تعهد شغلی و توسعه راهکارهای سازمانی غیر سازنده را نیز به بار آورد .Nasreesfahani et al). (2016 لذا، به دلیل ضرورت مدیریت و کنترل پیامدهای ناشی از سایش اجتماعی، مدیران درجستجوی کاهش این رفتارهای سایشی در سازمان شان می باشند (Haghgooyan, Karimi Malekabadi & Kazemi, 2018). سایش اجتماعی به انواع اشکال رایج رفتارهای منفی از طریق رفتارها و اعمال کلامی در محل کار مربوط می‌شود. به‌عنوان‌مثال، اقدامات مستقیم مانند بد گفتن عمدی در مورد کسی، طرد کامل شخص، یا کم‌اهمیت جلوه دادن دیدگاه‌های فرد ممکن است برای سایش هنجارهای اجتماعی مورداستفاده قرار گیرد. سایش ممکن است با پنهان‌کاری مانند پنهان کردن اطلاعات ضروری یا دفاع نکردن از کسی در یک مجادله و درگیری نیز محقق شود (Quade et al,

[1]- Social Undermining

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

(2019). Castile et al (2017) نیز به پیامدهای عاطفی، شناختی و رفتاری منفی پدیده سایش اجتماعی اشاره‌کرده‌اند. بااین‌حال، نقشی که رفتارهای سایش کننده در محیط‌های کاری ایفا می‌کند هنوز به‌خوبی شناخته‌نشده است. براساس پیشینه نظری، سایش اجتماعی در محل کار می‌تواند از دو منبع کلیدی سرپرستان و همکاران ناشی شود. سرپرستان و همکاران دو رابطه مهم در محل کار را نشان می‌دهند، زیرا این روابط به طور قابل‌توجهی با عملکرد کاری و شهرت فرد در محل کار مرتبط است. ازاین‌رو، کارکنان احتمالاً هنگامی‌که سایش اجتماعی ناشی از این افراد را درک می‌کنند، واکنش‌های شدیدی خواهند داشت (Duffy et al, 2002). علاوه بر این، سایش اجتماعی از سوی سرپرستان و همکاران منعکس‌کننده رفتارهای هنجاری رایج در واحد کار است و می‌تواند یک محیط کاری منفی ایجاد کند. ازاین‌رو، بررسی جو سایش اجتماعی توسط سرپرستان و همکاران در یک واحد کاری مهم است. سایش سرپرست به برداشت افراد اشاره دارد مبنی بر اینکه سرپرستان رفتارهایی از خود نشان می‌دهند که به نظر می‌رسد مانع از توانایی زیردستان برای عملکرد خوب، ایجاد روابط کاری مثبت و ایجاد شهرت مثبت در کار می‌شود(Greenbaum et al, 2012). از سوی دیگر، سایش همکار شامل اقداماتی است که توسط همکاران انجام می‌شود که به‌منظور جلوگیری از کار فرد و جلوگیری از ایجاد شهرت مثبت است. سایش اجتماعی همکار می‌تواند به دلیل رقابت در محل کار، تعارضات بین فردی، قسمت‌های ناخوشایند همکاری یا سایر رویدادهای منفی در محل کار رخ دهد. نمونه‌هایی از سایش اجتماعی توسط همکاران شامل پخش شایعات در مورد همکاران، به تعویق انداختن عمدی کار خود برای عقب نگه‌داشتن سایر کارکنان، یا دادن اطلاعات اشتباه یا گمراه‌کننده به آن‌ها است. هم سرپرستان و هم همکاران می‌توانند انگیزه‌ای برای سایش کسانی داشته باشند که می‌توانند وضعیت آینده آن‌ها را تهدید کنند، صرف‌نظر از اینکه آیا آن‌ها تهدید فعلی هستند یا خیر(Reh et al, 2018) . تحقیقات نشان‌دهنده آن است که تضادهای قبلی نشان می‌دهد که تعارض اجتماعی تیم کاری تأثیر مخربی بر واکنش‌ها و احساسات اعضای تیم و همچنین رضایت و رفاه روانی کارکنان دارد (Yang et al, 2021). سایش اجتماعی ممکن است دلیلی برای تحریک رفتارهای منفی باشد که به‌عنوان رفتارهای کاری غیرمولد شناخته می‌شوند (Bosak et al, 2017). Duffy, Ganster & Pagon (2017) به این نتیجه رسیدند که سایش اجتماعی به طور منفی و قابل‌توجهی با نتایج کارکنان مرتبط است. همچنین Eissa, Chinchanachokchai & Wyland (2017) دریافتند که سطح بالاتری از سایش اجتماعی تجربه‌شده در محل کار با عملکرد شغلی بدتر در میان کارکنان در سازمان‌های مختلف ایالات‌متحده مرتبط است.

سایش اجتماعی به عنوان یک رفتار از زمانی که توسط Duffy et al (2002) معرفی شد، توجه بسیاری را به خود جلب کرده است. طبق پژوهش آن ها سایش اجتماعی به طور قابل ملاحظه ای با نتایج

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

کار افراد در ارتباط است. با وجود شواهد پایه از پیامدهای منفی و مخرب سایش اجتماعی، پژوهش های اندکی در این زمینه در حوزه آموزش و پرورش خصوصاً در مورد مدیران مدارس صورت گرفته است. مدیرانی که به لحاظ اجتماعی سایش می روند بیشتر احتمال دارد که با بروز رفتارهای مخرب و انحرافی چرخه ی آموزشی و تربیتی مدارس را با مشکل مواجه سازند. سایش اجتماعی مدیران مدارس می تواند تحت تاثیر عوامل متعددی قرار بگیرد که در آموزش و پرورش جاری و ساری است. بعضی از این عوامل منجر به تشدید میزان سایش اجتماعی و بروز رفتارهای مخرب مدیران مدارس می شوند و بر عکس برخی دیگر از این متغیرها با توجه به ماهیت و مفهوم شان باعث کاهش رفتارهای سایشی می گردند مانند رفتارهایی همچون وفاداری سازمانی، اخلاق کاری و تعهد سازمانی.

کارکنان وفادار به سازمان، علاوه بر متعهد بودن به موفقیت سازمان، این باور را دارند که کار کردن برای سازمان مورد نظرشان بهترین انتخاب آن ها است. چنین کارکنانی نه تنها برای ماندن در سازمان برنامه ریزی می کنند، بلکه در جستجوی استخدام جایگزین نبوده و پیشنهادهایی را که دارند نیز رد می کنند. وفاداری سازمانی کارکنان به طور کلی ناشی از دلبستگی کارکنان یا تصور کلی آنان در ارتباط متقابل رفتار کارکنان و سازمان می باشد. برای اینگونه رفتارها، سه ویژگی پیشنهاد شده است که عبارتند از داوطلبانه بودن، نیاز به وابسته باقی ماندن و زمینه اخلاقی. این ویژگی ها تعریف وفاداری سازمانی را از تعاریف موجود برای تعهد سازمانی متمایز می سازد (Huipoo et al, 2012). وفاداری سازمانی موجب مشارکت بیشتر کارکنان، افزایش ارتباطات، بالا رفتن مهارت، پرورش خلاقیت و نوآوری، پذیرش بهترین تغییرات سازمانی، افزایش تعامل بین مدیران و کارکنان، کاهش هزینه های نیروی انسانی و در نهایت افزایش اثربخشی نیروی انسانی می شود (Asadi et al, 2020). وفاداری عبارت است از وفاداری به چیزی همراه با احساس عشق، به‌طوری‌که فرد با احساس وفاداری بالا، نیازی به سازمان در جایی که وفاداری خود را در آن قرار می‌دهد احساس نمی‌کند (Kim & Thapa, 2017). Dowding & John (2008) بیان کردند که مفهوم وفاداری را می‌توان به وفاداری مرکب و نهادی طبقه‌بندی کرد. علاوه بر این، وفاداری سازمانی به‌عنوان «هم ذات پنداری و وفاداری به رهبران سازمانی و سازمان به‌عنوان یک کل، فراتر از منافع محدود افراد، گروه‌های کاری و بخش‌ها» تعریف می‌شود. فرد وفادار رفتارهای شامل دفاع از سازمان در برابر تهدیدات، کمک به شهرت خوب آن و همکاری با دیگران برای خدمت به منافع کل از خود نشان می‌دهد (Podsakoff & Pierce, 2008). به گفته رابینز به نقل از Pinassang & Rahardjo (2017) در وفاداری نگرش کاری یک کارمند است که باید در سازمان شکل بگیرد و ایجاد شود. Chrisnathaniel et al (2020) شاخص‌های وفاداری به کار را شامل تمایل به ماندن در سازمان؛ تمایل به ادامه تلاش تا حد امکان؛ پذیرش کامل ارزش‌های سازمان و وفاداری به سازمان دانسته‌اند. سازمان‌هایی که بسیار نگران نیازها و قدردانی کارکنان خود هستند، وفاداری را از طریق تعهد گروهی در بین کارکنان ایجاد می‌کنند (Yadav & Agarwal, 2016).

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

نتایج تحقیق Everton & Jolton (2018) نشان داد که وفاداری سازمانی نقش یک متغیر میانجی را در رابطه با عدالت در سازمان و رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفا می‌کند. Talebifar (2021) در پژوهشی نشان داد که وفاداری سازمانی با سایش اجتماعی رابطه منفی و معنادار دارد. همچنین نتایج نشان داد که رهبری اصیل بر سایش اجتماعی معلمان دوره دوم متوسطه آموزش‌وپرورش شهر بیرجند از طریق وفاداری سازمانی اثر معناداری دار. از یافته‌های این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری اصیل در کنار وفاداری سازمانی بر میزان سایش اجتماعی تاثیر معناداری داشته و از شدت آن می کاهد. Jamal Abdullah (2021) در تحقیق خود با عنوان اثر وفاداری سازمانی در کاهش رفتارهای منحرف شده در سازمان؛ مطالعه کاربردی در بانک تعاون کشاورزی نشان دادند که بین وفاداری سازمانی و رفتارهای منحرف شده رابطه معناداری وجود دارد. همچنین پژوهش Asadi et al (2020)بیانگر وجود رابطه معنی دار بین وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار می باشد. Shahsavari & Bahramnejhad (2018)در تحقیقی با عنوان مدل سازی نقش میانجی فضیلت سازمانی در رابطه بین وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور کرمان نشان دادند که میان متغیر وفاداری سازمانی با رفتارهای انحرافی در محیط کار با توجه به نقش میانجی فضیلت سازمانی همبستگی معنادار میباشد. بر این اساس می توان بیان داشت که وفاداری سازمانی یکی از رفتارهای تاثیر گذار بر سایش اجتماعی مدیران مدارس محسوب شده و میتواند منجر به کنترل و کاهش این رفتارهای آسیب رسان و مخرب شود. احساس وفاداری به آموزش و پرورش باعث خواهد شد که مدیران مدارس با نگرش مثبت و انگیزه بیشتر به فعالیت های اداری، آموزشی و تربیتی بپردازند و در این بین به عواملی که باعث بروز رفتارهای سایشی می گردد، کم تر توجه نمایند.

از نظر Watson (2012) اخلاق کار مجموعه ای از ارزشها است که بر اهمیت کار برای هویت و احساس ارزش فرد تاکید دارد و علاوه برآن، نگرش به سخت کوشی، وظیفه و تلاش برای موفقیت را تشویق می‌کند (Ahmadi, 2020). Castro & Barrasa (2013) در یک تعریف و دسته بندی جامع، مهمترین ویژگیهای اخلاق کار را حضور و وقت شناسی، ویژگی های شخصیتی (درستکاری، اعتمادپذیری، خود نظم بخشی، مسئولیت پذیری)، کار گروهی، ظاهر آراسته، نگرش مثبت و خودباوری، بهره وری، مهارت های سازمانی، ارتباطات شفاهی و غیر شفاهی مناسب با دیگران، همکاری و روابط خوب و احترام به خود و دیگران معرفی می کنند. نتایج تحقیقات Asadi et al (2020)؛ Camp (2016)؛ Alameh & Aghaee (2016) و Azizian Kohan et al (2020) نشان دادند که اخلاق کاری اثر منفی و مستقیم بر سایش اجتماعی دارد. بنابر این اخلاق کاری یکی دیگر از متغیرهای تاثیرگذار بر رفتارهای مخرب و سایشی مدیران مدارس می باشد. بدین صورت که اگر مدیران مدارس از اخلاق کاری بالایی برخوردار باشند و در فعالیت های شغلی شان به ارزش ها، اصول و ویژگی

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

های اخلاق کاری توجه نموده و پایبند باشند، به همان اندازه از شدت اثر عواملی که منجر به سایش اجتماعی شان می گردد، کاسته خواهد شد. و بر عکس اگر اخلاق کاری در نگاه مدیران مدارس نادیده گرفته شده و مورد توجه قرار نگیرد، به همان اندازه بروز رفتارهای سایشی و مخرب شدت خواهد یافت.

در نگرش کلی تعهد سازمانی به عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش بینی رفتار سازمانی در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. از شاخص های سنجش میزان برتری سازمان ها نسبت به هم، میزان وفاداری و تعهد کارکنان شاغل در آن سازمان هاست، که باعث می‌شود وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند (Hoseini, 2019). تعهد سازمانی متضمن تعهد فعال‌تر کارکنان در برابر سازمان است و کارکنان تمایل دارند تلاش خود را برای بهزیستی سازمان به کار گیرند (Habibe, 2020). در تحقیق Mahmoudabadi & Fathizade (2016) نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط با جامعه پذیری سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کاری تایید شد. Gholmeimi & Fayaz (2018) نتیجه گرفتند که ارتباط معکوس و معنی دار بین تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی در محیط کار وجود دارد و در نهایت نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی در محیط کار تایید شد. همچنین Morshed Hajifirouzi (2018) نشان دادند که رفتارهای انحرافی کارکنان را با افزایش میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان می توان کاهش داد. و این مبین آن است که وجود تعهد سازمانی بالا نسبت به آموزش و پرورش در مدیران مدارس ضمن کاهش میزان سایش اجتماعی، باعث می شود که آنان به ندرت رفتارهای مخرب و انحرافی از خود نشان دهند. هچنین متغیر تعهد سازمانی در این تحقیق به عنوان میانجی و تعدیل کننده بین وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با سایش اجتماعی میتواند میزان تاثیرگذاری را دستخوش تغییر قرار دهد.

با عنایت به اینکه مدیران مدارس مسئولیت بسیار خطیری در جهت رشد و اعتلای سرمایه های انسانی داشته و دارند، لذا رعایت مؤلفه های اخلاقی و خودداری از وقوع هرگونه رفتار سایشی و مخرب آنان در محیط مدرسه بسیار مهم و حیاتی خواهد بود. از جهتی، مشکلات درآمدی، معیشتی و رفاهی مدیران و معلمان مدارس که مخصوصاً در سالهای اخیر موجبات گله مندی آنان را فراهم آورده است، می تواند مستقیماً بر رفتارهای آنها و سوق دادن به سمت رفتار های سایشی و انحرافی مؤثر باشد. دلیل دیگر برای بروز رفتارهای سایشی به مشکلات مدارس در زمینه های مالی، تجهیزاتی و نوع برخورد کارکنان، کارشناسان و مدیران ادارات، مناطق و نواحی آموزش و پرورش در قبال مدیران مدارس بر می گردد. در کنار این مسائل، کم محلی ها و بی توجهی های صورت گرفته در جای جای نظام آموزشی و جامعه خالی از اثر هم نیست. با توجه به اهمیت موضوع و دلایل ارائه شده، تحقیق و پژوهش در این زمینه به شدت احساس می شود. لازم بذکر است که نتایج و یافته های این پژوهش به مدیران ارشد آموزش و پرورش و پژوهشگران کمک خواهد کرد تا به درک بهتری از رفتارهای سایشی و عوامل موثر و ایجاد کننده آن

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

دست یابند. کمکی است برای سیاستگذاران آموزش و پرورش تا بتوانند سیاست های صحیحی برای کنترل رفتارهای آسیب رسان در بین مدیران مدارس اتخاذ نمایند. زمینه ساز ورود مباحث جدید به آموزش و پرورش و مدارس بوده و مسیر را برای تحقیقات بعدی هموار خواهد کرد. می تواند در تدوین چشم انداز مناسب برای آینده مدارس، آموزش و توانمندسازی مدیران مدارس در ابعاد مختلف در جهت کنترل و کاهش رفتارهای سایشی و مخرب به کار گرفته شود.

همچنان که پیش تر گفته شد، بروز رفتارهای مخرب و انحرافی من جمله سایش اجتماعی، در آموزش و پرورش علی الخصوص مدارس تابعه به دلیل رسالت و فلسفه وجودی آنها که تربیت تمام ساحتی آینده سازان این مرز و بوم می باشد، می تواند اثرات و پیامدهای منفی بسیاری داشته باشد. علیهذا انجام وظیفه در مدارس دقت زیادی را می طلبد، چه بسا اهمال و کوچکترین اشتباه در کار و رفتار هر یک از مدیران مدارس به عنوان راهبران آموزشی، خطرات جبران ناپذیری را در آینده دانش آموزان و جامعه به وجود آورد. لذا شناسایی و بررسی عوامل تاثیر گذار بر این رفتارهای سایشی از هر نظر حائز اهمیت است. بنابر این، پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این سوال است که چه رابطه علی بین وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با سایش اجتماعی با میانجی گری تعهد سازمانی مدیران مدارس میاندوآب وجود دارد؟

روش شناسی پژوهش:

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران مدارس دخترانه و پسرانه شهرستان میاندوآب در همه مقاطع تحصیلی (ابتدائی، متوسطه اول، متوسطه دوم، کاردانش و فنی حرفه ای) است که در سال‌تحصیلی ۱۴۰۱ – ۱۴۰۰ تعدادشان طبق آخرین آمار از مدیریت آموزش و پرورش میاندوآب ۳۸۰ نفر گزارش شده است. از آنجا که جامعه آماری مورد مطالعه، مدیران همه مقاطع تحصیلی بودند از روش طبقه ای نسبتی جهت نمونه گیری استفاده شد. به طوری که با توجه به تعداد مدیران مدارس به تفکیک جنسیت و مقاطع تحصیلی، نسبت گرفته شد. حجم نمونه برابر با ۲۶۲ نفر تعیین گردید. در این پژوهش، به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز جهت آزمون فرضیه ها از ابزارهای زیر استفاده گردید.

پرسشنامه وفاداری سازمانی: جهت سنجش این متغیر از پرسشنامه وفاداری سازمانی Kumar & Shekhar (2012) استفاده شد. این پرسشنامه وفاداری سازمانی را با ۴۰ گویه در طیف ۵ درجه ای لیکرت مورد سنجش قرار می دهد. در این پرسشنامه حداکثر امتیاز ۲۰۰ و حداقل آن ۴۰ می باشد. روایی پرسشنامه حاضر در تحقیق Kumar & Shekhar (2012) و Mahdad & Khoshnami (2015) شده است. همچنین برای تعیین روایی سازه ابزارهای پژوهش از روش

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. پایایی این پرسشنامه در تحقیق Mahdad & Khoshnami (2015)، α= ۰/۹۵ گزارش شده است. در این پژوهش پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ ۰/۹۷ بدست آمد که مطلوب می باشد.

پرسشنامه اخلاق کاری: جهت سنجش متغیر اخلاق کاری از پرسشنامه اخلاق کاری Petty (1995) استفاده شد. این پرسشنامه اخلاق کاری را در ۲۳ گویه با ۴ بعد در طیف ۵ درجه ای لیکرت مورد سنجش قرار می دهد. ابعاد پرسشنامه شامل علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار می باشد. در این پرسشنامه حداکثر امتیاز ۱۱۵ و حداقل آن ۲۳ می باشد. روایی پرسشنامه حاضر در تحقیقKarimianpour et al (2018) تایید شده است. همچنین برای تعیین روایی سازه ابزارهای پژوهش از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. پایایی پرسشنامه در تحقیق Karimianpour et al (2018) برای بعد علاقه به کار α=/۹۰ ، بعد پشتکار در کار α=/۸۵ ، بعد روابط انسانی در کار α=۰/۷۵ ، بعد مشارکت در کار α=۰/۸۱ و کل پرسشنامه α= ۰/۹۱ گزارش شده است. در این تحقیق پایایی پرسشنامه برای بعد علاقه به کار α=۰/۹۴ ، بعد پشتکار در کار ۰/۹۴ =α، بعد روابط انسانی در کار α=۰/۸۴ ، بعد مشارکت در کار α= ۰/۸۶ و کل پرسشنامه α= ۰/۹۵ بدست آمد.

پرسشنامه سنجش تعهد سازمانی: جهت سنجش این متغیر از پرسشنامه تعهد سازمانی Balfour & Wechsler (1996) استفاده شد. این پرسشنامه تعهد سازمانی را با ۹ گویه و ۳ بعد در طیف ۵ درجه ای لیکرت مورد سنجش قرار می دهد. ابعاد پرسشنامه شامل تعهد مبادله ای، پیوستگی و همانند سازی می باشد. در این پرسشنامه حداکثر امتیاز ۴۵ و حد اقل آن ۹ می باشد. روایی پرسشنامه حاضر در تحقیق Balfour & Wechsler (1996) و Abbasi (2014) تایید شده است. همچنین برای تعیین روایی سازه ابزارهای پژوهش از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. پایایی این پرسشنامه در تحقیق Abbasi (2014)، α= ۰/۸۰ گزارش شده است. در این تحقیق پایایی پرسشنامه برای بعد تعهد مبادله ای α=/۸۲ ، بعد تعهد پیوستگی α=۰/۷۳ ، بعد تعهد همانند سازی α=/۷۶ و کل پرسشنامه α= ۰/۸۴ بدست آمد.

پرسشنامه سنجش سایش اجتماعی:

جهت سنجش متغیر سایش اجتماعی از پرسشنامه سایش اجتماعی Duffy et al (2002) استفاده شد. این پرسشنامه سایش اجتماعی را با ۲۶ گویه و ۲ بعد سایش از سوی مدیر و سایش از سوی همکاران در طیف ۵ درجه ای لیکرت مورد سنجش قرار می دهد. در این پرسشنامه حداکثر امتیاز ۱۳۰ و حد اقل آن ۲۶ می باشد. روایی پرسشنامه حاضر در تحقیق Salajeghe & Bahreinizade (2019) تایید شده است. همچنین برای تعیین روایی سازه ابزارهای پژوهش از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

گردید. پایایی این پرسشنامه در تحقیق Salajeghe & Bahreinizade (2019) برای سایش توسط مدیر، ۰/۹۳ =α و برای سایش توسط همکاران، ۰/۹۴ =α و برای کل پرسشنامه، ۰/۹۶ =α گزارش شده است. در این پژوهش پایایی پرسشنامه برای بعد سایش توسط مدیر، ۰/۸۰ =α و برای سایش توسط همکاران، ۰/۹۰ =α و برای کل پرسشنامه، ۰/۹۲ =α بدست آمد.

با توجه به مدل مفهومی و متغیرهای تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده ها و بررسی روابط علی بین متغیرها از روش مدل یابی معادلات ساختاری Smart PLS 3.2.8 استفاده شد.

یافته ها:

در جدول (۱) حداقل، حداکثر، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق ارائه‌شده است.

جدول ۱ - اطلاعات توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
وفاداری سازمانی	۱۴۷/۳۷	۲۷/۱۰	۵۶	۱۹۶
اخلاق کاری	۱۰۷/۹۱	۹/۵۹	۶۶	۱۱۵
علاقه به کار	۲۸/۰۷	۳/۳۱	۱۶	۳۰
پشتکار در کار	۲۸/۱۴	۲/۷۹	۱۷	۳۰
روابط انسانی در کار	۲۸/۲۴	۲/۵۲	۱۸	۳۰
مشارکت در کار	۲۸/۲۱	۲/۴۵	۱۸	۳۰
تعهد سازمانی	۳۳/۸۶	۵/۹۲	۱۴	۴۵
تعهد مبادله‌ای	۹/۶۲	۲/۹۷	۳	۱۵
تعهد پیوستگی	۱۱/۹۹	۲/۱۶	۳	۱۵
تعهد همانندسازی	۱۲/۲۵	۲/۲۰	۴	۱۵
سایش اجتماعی	۴۵/۰۲	۱۱/۶۲	۲۷	۷۸
سایش از سوی مدیر	۲۲/۳۷	۷/۷۹	۱۳	۶۰
سایش از سوی همکاران	۲۲/۶۵	۵/۶۳	۱۳	۳۸

جدول (۱) نشان می‌دهد که میانگین و انحراف استاندارد وفاداری سازمانی (۱۴۷/۳۷ ± ۲۷/۱۰)، اخلاق کاری (۱۰۷/۹۱ ± ۹/۵۹)، تعهد سازمانی (۳۳/۸۶ ± ۵/۹۲) و سایش اجتماعی (۴۵/۰۲ ± ۱۱/۶۲) است.

جهت بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

جدول۲- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	تعهد سازمانی	سایش اجتماعی	اخلاق کاری	وفاداری سازمانی
تعهد سازمانی	۱			
سایش اجتماعی	-۰/۴۹۷	۱		
اخلاق کاری	۰/۳۸۱	-۰/۴۶۷	۱	
وفاداری سازمانی	۰/۶۸۳	-۰/۵۴۳	۰/۵۳۸	۱

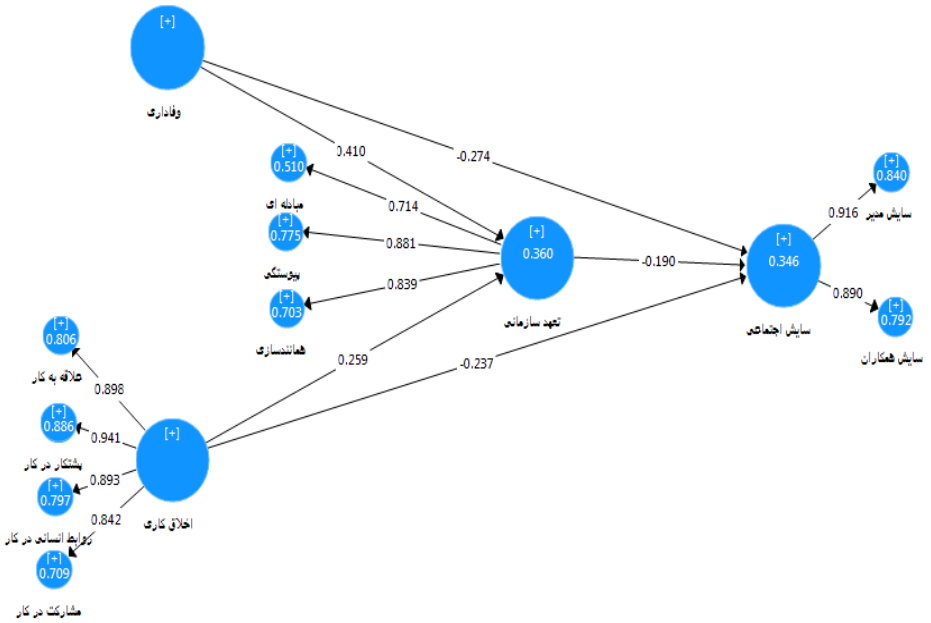
نتایج به‌دست‌آمده از جدول شماره (۲) نشان می‌دهد که تعهد سازمانی با سایش اجتماعی (p<۰/۰۱، r=-۰/۵۰) رابطه منفی و معناداری دارد. بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی(p<۰/۰۱، ۰/۳۸ =r) رابطه مثبت و معناداری، بین وفاداری سازمانی با تعهد سازمانی (p<۰/۰۱، ۰/۶۸ =r) رابطه مثبت و معناداری، بین وفاداری سازمانی با سایش اجتماعی (p<۰/۰۱، r=-۰/۵۴) رابطه منفی و معناداری و بین اخلاق کاری با سایش اجتماعی (p<۰/۰۱، r=-۰/۴۷) رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

فرضیه اصلی - بین مدل وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با سایش اجتماعی با میانجی‌گری تعهد سازمانی مدیران مدارس شهرستان میاندوآب رابطه علی وجود دارد.

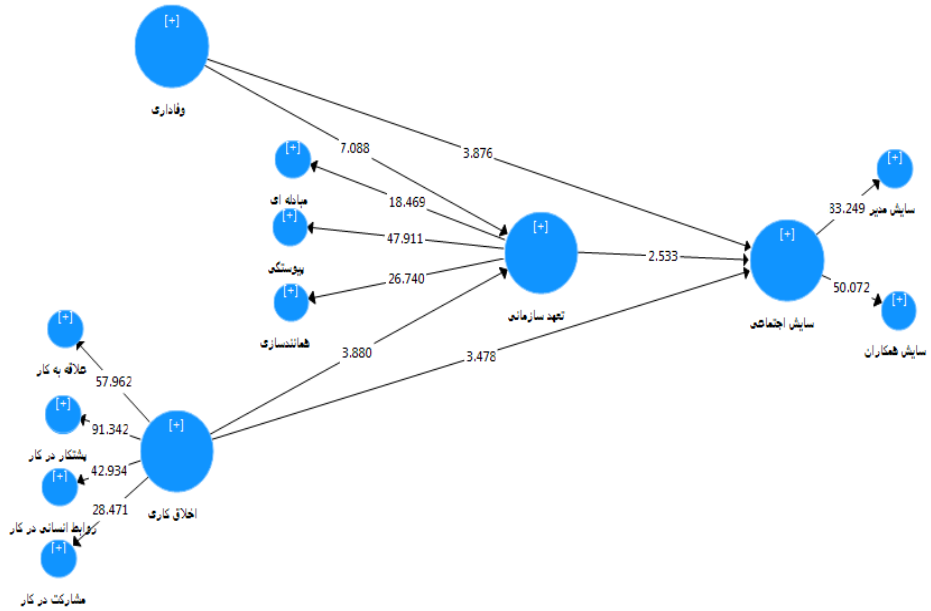
در این مدل مجموعاً ۹۸ گویه (وفاداری سازمانی ۴۰ گویه، اخلاق کاری ۲۳ گویه، تعهد سازمانی ۹ گویه و سایش اجتماعی ۲۶ گویه) وارد مدل گردید. تحلیل مدل در سه مرحله انجام گرفت در مرحله اول مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری) و در مرحله دوم مدل درونی (مدل ساختاری) و در مرحله سوم کل مدل بررسی شد. در شکل (۱) نمودار مسیر به همراه ضرایب استاندارد و در شکل (۲) نمودار مسیر به همراه ضرایب T ارائه‌شده است. همچنین گویه‌های پرسش‌نامه‌ها جهت وضوح بیشتر مدل، با استفاده از امکانات نرم‌افزار مخفی‌شده است (علامت مثبت در دایره متغیرهای مکنون گویای این نکته می‌باشد).

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]



شکل ۱- نمودار مسیر به همراه ضرایب استاندارد



شکل ۲- نمودار مسیر به همراه ضرایب T

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

به‌منظور بررسی پایایی متغیرهای مکنون از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می‌شود. البته به دلیل محافظه‌کار بودن آلفای کرونباخ و یکسان در نظر گرفتن وزن همه معرف‌ها، درروش حداقل مربعات جزئی[1] بیشتر از پایایی ترکیبی استفاده می‌شود (Azar et al, 2012). پایایی ترکیبی بین ۰/۷ تا ۰/۹ به‌عنوان مقادیر رضایت‌بخش و مقادیر کمتر از ۰/۶ و بالای ۰/۹۵ به‌عنوان مقادیر نامطلوب محسوب می‌شوند.

جدول ۳ - شاخص‌های پایایی و روایی مدل بیرونی

متغیر مکنون		پایایی ترکیبی (C.R)		میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)
سطح دوم	سطح اول			
–	وفاداری سازمانی	۰/۸۹	–	۰/۶۶
سایش اجتماعی	سایش از سوی مدیر	۰/۸۸	۰/۸۶	۰/۶۲
	سایش از سوی همکاران		۰/۸۸	
تعهد سازمانی	تعهد مبادله‌ای	۰/۸۳	۰/۷۹	۰/۵۸
	تعهد پیوستگی		۰/۸۲	
	تعهد همانندسازی		۰/۷۵	
اخلاق کاری	علاقه به کار	۰/۹۰	۰/۸۸	۰/۷۳
	پشتکار در کار		۰/۸۷	
	روابط انسانی در کار		۰/۹۰	
	مشارکت در کار		۰/۹۲	

در این مدل وفاداری سازمانی دارای پایایی ترکیبی ۸۹/.، سایش اجتماعی ۸۸/.، اخلاق کاری ۹۰/؛ و تعهد سازمانی ۸۳/. نشان می‌دهد که متغیرهای مکنون سطح اول و دوم دارای پایایی ترکیبی مناسبی می‌باشند. مرحله بعد ارزیابی مدل بیرونی، بررسی روایی همگرا می‌باشد. میانگین واریانس استخراج‌شده[2] معیار ارزیابی روایی همگرا به معنی میانگین واریانس مشترک بین متغیر مکنون و معرف‌هایش می‌باشد و حداقل مقدار قابل‌قبول ۰/۵۰ است (Davari & Rezazade, 2014). در این مدل روایی همگرا متغیر وفاداری سازمانی ۶۶/.، سایش اجتماعی ۶۲/.، اخلاق کاری ۷۳/؛ و تعهد سازمانی ۵۸/. همه متغیرهای مکنون سطح اول و دوم دارای روایی همگرای مناسبی می‌باشند.

[1] Partial Least Squares (PLS)
[2] Average Variance Extracted (AVE)

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

روایی واگرا، سومین معیار بررسی برازش مدل‌های بیرونی است. روایی واگرا، اندازه‌ای است که یک سازه به‌درستی از سایر سازه‌ها با معیار تجربی متمایز می‌شود. این روایی در دو سطح معرف و متغیر مکنون محاسبه می‌شود. در سطح معرف برای محاسبه روایی واگرا، از بارهای عرضی استفاده می‌شود که لازم است بار یک معرف متناظر سازه، بیشتر از همه بارهای آن معرف روی سایر سازه‌ها باشد. این شرط در مورد همه معرف‌ها رعایت شده که البته به دلیل طولانی بودن جدول، از ارائه آن خودداری شده است. در سطح متغیر مکنون از معیار Fornell & Larcker (1981) استفاده شد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج‌شده، هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل باشد. منطق این سازه این است که یک سازه باید واریانس بیشتری با معرف‌های خود تا سایر سازه‌ها داشته باشد. نتایج نشان داد، همه متغیرهای مکنون دارای روایی واگرای قابل‌قبولی می‌باشند. با توجه به نتایج پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا می‌توان اذعان کرد که مدل‌های بیرونی، به نحوی مطلوب، توانایی اندازه‌گیری متغیرهای مکنون پژوهش را دارند. لذا، در ادامه مدل درونی (ساختاری) پژوهش بررسی می‌گردد.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

جدول ۴- شاخص‌های هم‌خطی، اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

مسیر	هم خطی (VIF)	اثر مستقیم					اندازه اثر (f^2)
		مقادیر			فاصله اطمینان		
		B	T	Sig	٪۲/۵	٪۹۷/۵	
وفاداری سازمانی ← سایش اجتماعی	۱/۷۹۶	-۰/۲۷۴	۳/۸۷۶	۰/۰۰۱	-۰/۴۱۵	-۰/۱۴۱	۰/۱۴۸
اخلاق کاری ← سایش اجتماعی	۱/۶۲۵	-۰/۲۳۷	۳/۴۷۸	۰/۰۰۱	-۰/۳۶۰	-۰/۰۹۲	۰/۱۰۴
تعهد سازمانی ← سایش اجتماعی	۱/۵۷۳	-۰/۱۹۰	۲/۵۳۳	۰/۰۰۱	-۰/۳۳۶	-۰/۰۴۵	۰/۰۷۴
وفاداری سازمانی ← تعهد سازمانی	۱/۵۲۲	۰/۴۱۰	۷/۰۸۸	۰/۰۰۱	۰/۳۰۰	۰/۵۲۷	۰/۱۸۰
اخلاق کاری ← تعهد سازمانی	۱/۵۲۲	۰/۲۵۹	۳/۸۸۰	۰/۰۰۱	۰/۱۱۶	۰/۳۸۳	۰/۰۹۸
اثرات غیرمستقیم							
وفاداری سازمانی ← تعهد سازمانی ← سایش اجتماعی		-۰/۰۷۸	۲/۱۳۲	۰/۰۳۳	-۰/۱۶۱	-۰/۰۱۷	-
اخلاق کاری ← تعهد سازمانی ← سایش اجتماعی		-۰/۰۴۹	۲/۳۹۶	۰/۰۱۷	-۰/۰۹۱	-۰/۰۱۰	-
وفاداری سازمانی ← سایش اجتماعی		-۰/۳۵۲	۵/۷۲۰	۰/۰۰۱	-۰/۴۸۳	-۰/۲۴۲	-
اخلاق کاری ← سایش اجتماعی		-۰/۲۸۶	۴/۲۷۹	۰/۰۰۱	-۰/۴۰۰	-۰/۱۴۱	-

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون تحقیق موردبررسی قرار می‌گیرد. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی هم‌خطی بودن متغیرها می‌باشد که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس[1]استفاده می‌شود. سطح تحمل کمتر از ۰/۲(VIF بالاتر از ۵)، نشان‌دهنده هم‌خطی بین متغیرها می‌باشد. همان‌طور که نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد، شرط عدم هم‌خطی بودن رعایت شده است. دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می‌باشند که به‌منظور بررسی معناداری آن‌ها از رویه خودگردان سازی استفاده‌شده، این ضرایب به همراه مقادیر T، سطح معنی‌داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول (۴) ارائه‌شده است.

سومین معیار ارزیابی مدل درونی، اندازه اثر f^2، می‌باشد، نشان هنده تغییر در مقدار (R^2)، پس از حذف یک متغیر مکنون برون‌زای معین از مدل می‌باشد. مقادیر ۰/۰۲ ، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب اثرات کوچک، متوسط و بزرگ متغیر مکنون برون‌زا را نشان می‌دهد (Cohen, 1988). نتایج این معیار در جدول (۵) ارائه‌شده است. بر اساس نتایج این جدول، اثر وفاداری سازمانی بر سایش اجتماعی، اخلاق کاری بر سایش اجتماعی و اخلاق کاری بر تعهد سازمانی اثر بزرگ می‌باشد.

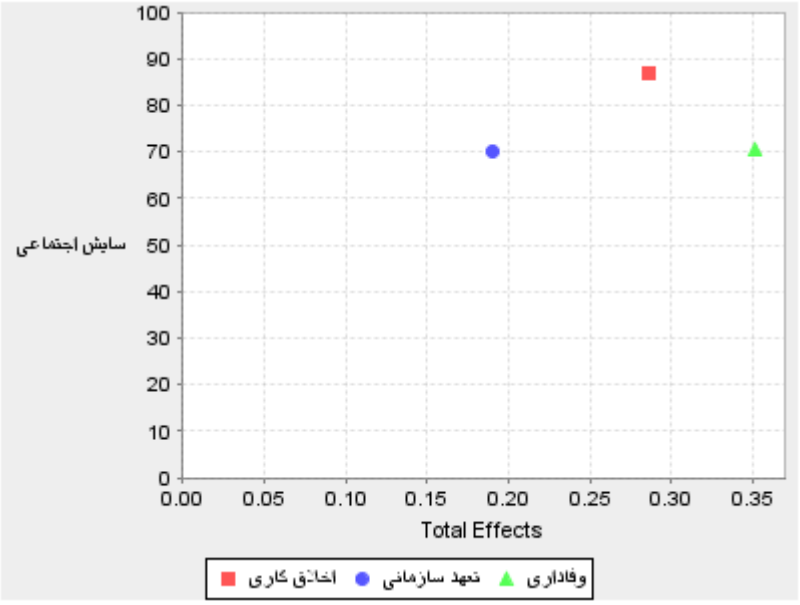
جدول ۵- شاخص‌های R^2 Q^2 و ماتریس اهمیت- عملکرد مدل درونی پژوهش

متغیر	R^2	Q^2	ماتریس اهمیت – عملکرد (IPMA)	
			اثر کل (اهمیت)	عملکرد
وفاداری سازمانی	–	–	۰/۳۵۲	۷۰/۵۷
تعهد سازمانی	۰/۳۶۰	۰/۱۵۴	۰/۱۹۰	۷۰/۰۵
سایش اجتماعی	۰/۳۴۶	۰/۱۱۸	–	–
اخلاق کاری	–	–	۰/۲۸۶	۸۶/۷۰

[1] Variance Inflation Factor(VIF)

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]



نمودار ۳ - ماتریس اهمیت- عملکرد مدل درونی پژوهش

معیار بعدی که رایج‌ترین معیار ارزیابی مدل درونی می‌باشد، ضریب تعیین (R^2)، می‌باشد که نشان-دهنده دقت پیش‌بینی مدل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک به ترتیب برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. همان‌طور که نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد، ضرایب تعیین سایش اجتماعی و تعهد سازمانی دارای مقدار متوسط می‌باشند. آخرین معیار ارزیابی مدل درونی Q^2 می‌باشد که نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین مدل است. این معیار به‌وسیله رویه چشم‌پوشی محاسبه می-شود که نقطه داده‌هایی در معرف‌های متغیرهای درون‌زا حذف و پارامترها با استفاده از نقاط باقیمانده برآورد می‌شود. مقدار Q^2 بیشتر از صفر برای یک متغیر مکنون درون‌زای معین نشان‌دهنده تناسب پیش-بین مدل مسیری برای این سازه‌ی خاص است. نتایج این معیار در جدول (۵) ارائه‌شده است و مطلوب می‌باشند. علاوه بر معیارهای مذکور، معیاری که اخیراً در بعضی از تحقیقات به‌منظور بسط یافته‌های اساسی مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس محور مورداستفاده قرار می‌گیرد، تحلیل ماتریس اهمیت-عملکرد[1] می‌باشد (Azar et al, 2012). این ماتریس اثرات کل مدل درونی (اهمیت) و مقادیر متوسط متغیرهای مکنون (عملکرد) را مقابله می‌دهد تا حوزه‌ای پراهمیت برای بهبود را مشخص کند. مقیاس

[1] Importance-Performance Matrix Analysis(IPMA)

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

عملکرد از صفر تا ۱۰۰ می‌باشد و نمره بالاتر به معنی عملکرد بیشتر است. همان‌طور که نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد، تعهد سازمانی باوجود اهمیت پایین‌تر دارای عملکرد بالایی می‌باشد. نتیجه این ماتریس این است که برای بهبود سایش اجتماعی، لازم است کارشناسان بر روی " تعهد سازمانی و اخلاق کاری " تمرکز بیشتری داشته باشند.

ارزیابی برازش کلی مدل: پس از بررسی برازش مدل‌های بیرونی و درونی، مدل کلی معادلات ساختاری پژوهش با استفاده از معیار نیکویی برازش (GTF)، ارزیابی شد. این شاخص هر دو مدل درونی و بیرونی را مدنظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. البته با توجه به انتقاداتی که به این معیار شده است و طراحان نرم‌افزار Smart PLS 3.2.8 آن را به انتقال دانش کشیده‌اند، مقدار GTF در خروجی نرم‌افزار ارائه نمی‌شود و محاسبه‌ی آن به‌صورت دستی می‌باشد. این شاخص برابر با میانگین هندسی متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضریب تعیین R^2 متغیرهای مکنون درون‌زا است.

جدول ۶- نتایج برازش کلی مدل با معیار GTF

$\overline{R^2}$	$\overline{Communalities}$	$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}}$
./۳۵۳	./۶۳۷	۰/۲۲۵

(Wetzels, Odekkerken-Schroder & Van Oppen, 2009) سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GTF معرفی نموده‌اند. همان‌طور که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی ($Communalities$) مقدار ۶۴/. و میانگین مقدار R^2 برابر ۳۵/. بوده که طبق فرمول مقدار معیار GTF معادل ۰/۲۲ به دست آمد که برازش مناسب مدل کلی تحقیق تایید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه علی بین وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با سایش اجتماعی با میانجی‌گری تعهد سازمانی مدیران مدارس میاندوآب بود. نتایج نشان داد که وفاداری سازمانی بر سایش اجتماعی تأثیر منفی و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات (Shaheen, Bano & Ahmed (2022)، amal Abdollah (2021)، Shahsavari & Bahramnejhad (2018)، Talebifar (2021) و Kaabamir & Noami (2016) همسویی دارد. برای مثال (Shaheen, Bano & Ahmed (2022) دریافتند که سایش اجتماعی رابطه بین جو سازمانی و

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

رفاه کارکنان را واسطه می‌کند. Talebifar (2021) نیز در پژوهشی دریافت که سبک رهبری اصیل در کنار وفاداری سازمانی بر میزان سایش اجتماعی تأثیر معناداری داشته و از شدت آن می‌کاهد و همچنین نتایج تحقیق Kaabamir & Noami (2016) نشان داد که عدالت سازمانی ادراک‌شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجی‌گری سایش اجتماعی اثر غیرمستقیم دارد.

یکی دیگر از نتایج تحقیق این بود که اخلاق کاری بر سایش اجتماعی تأثیر منفی و معناداری دارد. این نتیجه هم با نتایج تحقیقات Yeganeh et al (2021)، Sayed Mostafa et al (2020)، Quade, Greenbaum & Mawritz (2019)، Aziziank Kohan et al (2020) و Anwar & sidin (2016) مطابقت دارد.

برای مثال نتایج تحقیق Yeganeh et al(2021) نشان داد سایش اجتماعی و ابعاد آن با درگیری شغلی رابطه منفی معناداری دارد. Sayed Mostafa et al (2020) نیز دریافتند که رابطه بین رهبری اخلاق‌مدار و عدم درگیری در کار به‌وسیله سایش اجتماعی همکار تعدیل شد، به‌نحوی‌که وقتی سایش بالاتر باشد، معنی‌داری روابط وساطت شده از بین رفت. نتایج نشان داد درحالی‌که مدیران با اخلاق می‌توانند نگرش‌های مثبت کارمندان را ارتقا دهند، اثربخشی آن‌ها در موقعیت‌هایی کاهش می‌یابد که سایش همکار وجود دارد. نتایج تحقیق Quade, Greenbaum & Mawritz (2019) نیز نشان داد که کارمندانی که احساس می‌کنند اخلاقی‌تر از همکاران خود هستند در مقایسه نسبت به همکاران احساسات منفی را تجربه می‌کنند و این احساسات حتی زمانی قوی‌تر می‌شوند که کارمندان درک کنند که عملکرد کمتری نسبت به همکارانشان دارند. نتایج تحقیق Aziziank Kohan et al (2020) نیز نشان داد اخلاق کاری بر سایش اجتماعی اثر منفی و مستقیم دارد. همچنین نقش میانجی سایش اجتماعی در رابطه بین اخلاق کاری با سکوت سازمانی معنادار بود و بالاخره نتایج Anwar & sidin (2016) نشان داد که سایش اجتماعی باعث افزایش استرس و کاهش بهزیستی کارکنان می‌شود.

همچنین نتایج نشان داد که تعهد سازمانی بر سایش اجتماعی تأثیر منفی و معناداری دارد. این نتیجه هم با نتایج تحقیقات Mulaphong, 2022) و Jing et al (2022) مطابقت دارد. برای مثال Mulaphong, (2022) دریافت که پس از کنترل پیش‌بینی‌کننده‌های فردی و زمینه‌ای، سایش شدن در کار با افزایش سطح استرس شغلی و کاهش سطح رضایت شغلی و تعهد همراه بود. تحقیق Jing et al (2022) نیز نشان داد که قرار گرفتن در معرض سایش اجتماعی سطوح گزارش‌شده تعهد عاطفی (مبتنی بر احساسات) و هنجاری (مبتنی بر تعهد) را کاهش می‌دهد اما سطح تداوم (مبتنی بر اقتصادی) را افزایش می‌دهد. تحلیل‌های رگرسیون تعدیل‌شده بعدی نشان داد که روابط منفی بین سایش اجتماعی و تعهد عاطفی و هنجاری تفاوت‌های ظریفی دارند – هر دو برای افرادی که دل‌بستگی مضطرب آن‌ها کم بود، قوی‌تر بودند.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

از دیگر نتایج تحقیق این بود که تأثیر وفاداری سازمانی بر سایش اجتماعی با میانجی‌گری تعهد سازمانی تائید شد. با توجه به تائید این دو مسیر در قالب یک مدل می‌توان استنباط کرد که متغیر تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای را در تأثیر وفاداری سازمانی بر سایش اجتماعی ایفا می‌نماید؛ بنابراین تأثیر میانجی‌گری تعهد سازمانی در رابطه وفاداری سازمانی بر سایش اجتماعی تائید شد. این نتیجه هم با نتایج تحقیقات Jung & Yoon (2022)، Moassaghi (2020) و Ong & Tay (2015)، Khan & Malik (2022)، Rodríguez-Muñoz et al (2022) مطابقت دارد. برای مثال نتایج مطالعه Jung & Yoon, (2022) نشان داد که سایش اجتماعی درک شده توسط کارکنان تأثیر مثبتی بر خستگی عاطفی آن‌ها دارد. علاوه بر این، یافته‌ها یک اثر میانجی را نشان می‌دهد، بنابراین نشان می‌دهد که رفتارهای به تعویق انداختن کارمندان ممکن است زمانی که آن‌ها خستگی عاطفی ناشی از سایش اجتماعی را تجربه می‌کنند، افزایش یابد. تحقیق Rodríguez-Muñoz et al (2022) نیز نشان داد که بین قلدری در محل کار با خستگی عاطفی و رفتارهای سایش اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج مطالعه Khan & Malik (2022) نشان‌دهنده ارتباط منفی معنادار بین سایش اجتماعی و خلاقیت کارکنان بود، درحالی‌که تحلیل میانجی‌گری نشان داد که بی‌اعتمادی بین فردی و پنهان‌سازی دانش تا حدی واسطه ارتباط فوق است. Moassaghi (2020) نیز دریافت که تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی، تأثیر جو اخلاقی بر رفتار انحرافی، تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی با میانجی‌گری جو اخلاقی، تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار انحرافی و تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی با میانجی‌گری تعهد سازمانی مثبت و معنادار است و بالاخره مطالعه Ong & Tay (2015) نشان داد که رفتار سایش کننده اجتماعی همکاران با رفتارهای کاری کارکنان از طریق نقش میانجی اعتماد در همکاران رابطه غیرمستقیم دارد.

همچنین نتایج بیانگر رابطه بین اخلاق کاری با سایش اجتماعی با میانجی‌گری تعهد سازمانی مدیران مدارس بود. با توجه به تائید این دو مسیر در قالب یک مدل می‌توان استنباط کرد که متغیر تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای را در تأثیر اخلاق کاری بر سایش اجتماعی ایفا می‌نماید؛ بنابراین تأثیر میانجی‌گری تعهد سازمانی در رابطه اخلاق کاری بر سایش اجتماعی تائید می‌شود. این نتیجه هم با نتایج تحقیقات Eissa & Wyland (2018)، Mostafa, Farley & Zaharie (2021)، Xu,Ayub & Iqbal (2022) و Nasresfahani etal (2017) مطابقت دارد. برای مثال، یافته‌های تحقیق Xu,Ayub & Iqbal (2022) نشان داد که سایش سرپرست، سایش همکاران و سایش مشتری، رابطه مثبتی با فرسودگی عاطفی دارد. علاوه بر این، فرسودگی عاطفی تا حدی واسطه ارتباط بین سایش سرپرست و سکوت کارمند، سایش همکار و سکوت کارمند و سایش مشتری و سکوت کارکنان است. تحقیق Mostafa, Farley & Zaharie (2021) نیز نشان داد که رهبری اخلاقی با کاهش عدم

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

مشارکت، تأثیر مفیدی بر نگرش کارکنان دارد. بااین‌حال، رابطه بین رهبری اخلاقی و عدم مشارکت توسط سایش اجتماعی همکار تعدیل شد. این نتایج نشان می‌دهد که درحالی‌که رهبران اخلاقی می‌توانند نگرش‌های مثبت کارکنان را ارتقا دهند، اثربخشی آن‌ها در شرایطی که سایش همکار وجود دارد کاهش می‌یابد. چراکه که رهبران اخلاقی، عدم مشارکت را کاهش می‌دهند که به‌نوبه خود باعث ارتقای سطوح بالاتر رضایت شغلی و تعهد سازمانی و همچنین تمایلات کمتری برای جابجایی می‌شود. همچنین Eissa & Wyland (2018) نشان دادند که تعارض کار–خانواده از طریق مکانیسم میانجی استرس بازدارنده، تأثیر غیرمستقیم مثبتی بر سایش اجتماعی دارد. علاوه بر این، سطوح بالای رهبری اخلاقی رابطه میانجی را کاهش داد و بالاخره نتایج پژوهش Nasresfahani etal (2017) نشان داد که تأثیر معکوس معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی، تأثیر مستقیم معنویت در محیط کار بر جو اخلاقی سازمانی و تأثیر معکوس جو اخلاقی سازمانی بر سایش اجتماعی بود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد جو اخلاقی سازمان در تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت با توجه به اینکه مدیران مدارس در خط مقدم تعلیم و تربیت یعنی مدرسه در انجام وظایف محوله از حساسیت خاصی برخوردار بوده و همچنین نقش و مسئولیت حسن انجام و اجرای امور در مدرسه را بر عهده این دارند، اگر تحت سایش اجتماعی هم از سوی همکاران و هم از سوی سرپرستان در اداره کل و نواحی قرار گیرند درواقع به موفقیت، حسن شهرت، روابط و نحوه همکاری آن‌ها و متعاقباً بر عملکرد و بهره‌وری مدرسه تحت نظر این مدیران تأثیر منفی گذاشته می‌شود. چرا که سایش اجتماعی به‌عنوان فعالیتی تعریف‌شده که به دنبال ضربه زدن به توسعه و حفظ ارتباطات بین فردی قوی، موفقیت حرفه‌ای و شهرت مثبت است (Smith & Webster, 2017). براساس پیشینه نظری، سایش اجتماعی در محل کار می‌تواند از دو منبع کلیدی سرپرستان و همکاران ناشی شود. سرپرستان و همکاران دو رابطه مهم در محل کار را نشان می‌دهند، زیرا این روابط به طور قابل‌توجهی با عملکرد کاری و شهرت فرد در محل کار مرتبط است. ازاین‌رو، کارکنان احتمالاً هنگامی‌که سایش اجتماعی ناشی از این افراد را درک می‌کنند، واکنش‌های شدیدی خواهند داشت (Duffy et al, 2002). علاوه بر این، سایش اجتماعی از سوی سرپرستان و همکاران منعکس‌کننده رفتارهای هنجاری رایج در واحد کار است و می‌تواند یک محیط کاری منفی ایجاد کند. ازاین‌رو، بررسی سایش اجتماعی توسط سرپرستان و همکاران در یک واحد سازمانی مهم است. در همین راستا سایش اجتماعی باعث ایجاد اختلالات قابل‌توجهی در روابط اجتماعی می‌شود، زیرا کارکنان درک می‌کنند که سرپرستان و همکاران آن‌ها عمداً فرد را هدف قرار می‌دهند و انجام کار آن‌ها را به‌ویژه چالش‌برانگیز می‌کنند (Duffy et al, 2012). در شرایط بروز سایش اجتماعی درک واکنش مدیران به سایش اجتماعی هم از سوی سرپرستان و مسئولین و هم از سوی همکاران بسیار مهم است، زیرا سایش می‌تواند باعث ایجاد احساس سردرگمی و تهدید در بین آن‌ها و افزایش استرس کاری آن‌ها شود. وقتی‌که مدیر احساس کند که مورد سایش اجتماعی قرار می‌گیرد، این

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

مسئله می‌تواند احساسات منفی قابل‌توجهی ایجاد کند، به‌ویژه زمانی که سایش اجتماعی بیش‌ازحد شایع شود و شرایط کاری بسیار نامطلوب را برای افراد ایجاد کند (Jung & Yoon, 2019). پس وجود سایش اجتماعی در بین مدیران مدارس برای نظام آموزشی پیامدهای جدی دارد. وجود سایش ممکن است روابط بین فردی بین نهادهای مختلف انسانی در آموزش و پرورش مانند همکاران، مدیران و دانش آموزان را سایش کند و با بروز رفتارهای انحرافی و مخرب بر عملکرد مدارس تأثیر منفی بگذارد. اگرچه این پدیده در مجموعه‌ای از روابط بین فردی رخ می‌دهد، اما هزینه آن می‌تواند برای شهرت و فرهنگ آموزش و پرورش خاصه مدارس تأثیرگذار بوده و برای جامعه اثرات مخرب و ناخوشایندی حتی در دراز مدت داشته باشد. بنابراین درک این پدیده و یافتن راهکارهای مناسب برای محیط کاری هماهنگ‌تر و قابل‌اعتمادتر بین افراد و شناسایی عوامل موثر در کاهش این قبیل رفتارها برای مدیران ارشد نظام آموزشی امری ضروری است. تشخیص به‌موقع این‌گونه مسائل و تلاش در کاهش و کنترل آن ها می‌تواند منجر به اعتماد و همکاری بیشتر مدیران مدارس گردیده و به آموزش و پرورش در رسیدن به اهدافشان کمک می‌کند. مدیران مدارس وفادار و متعهد به آموزش و پرورش و دارای اخلاق کاری مناسب کمتر دچار سایش اجتماعی شده و به ندرت رفتارهای مخرب و انحرافی را از خود بروز خواهند داد. ضمناً از بروز رفتارهای سایشی در مدارس نیز جلوگیری خواهند نمود. در اینصورت مسیر تحقق اهداف نظام آموزشی و تربیتی در مدارس تسهیل گردیده و محیط های یاددهی و یادگیری برای دانش اموزان، معلمان، مربیان و عوامل اجرایی مدارس دلچسب، خوشایند، مطلوب و قابل استفاده خواهد بود.

مانند سایر مطالعات، این مطالعه نیز دارای محدودیت‌های خاصی است. یکی از محدودیتهای پژوهش حاضر این بود که پرسشنامه تنها ابزار گردآوری داده ها بوده است. ضمناً این مطالعه فقط مدیران مدارس آموزش و پرورش میاندوآب را شامل می‌شود و از این رو ممکن است قادر به توضیح این پدیده در محیط‌های متفاوت از این نباشد. و نهایتاً اینکه نزدیک شدن به مدیران و کسب اطلاعات در مورد چنین تجربیات حساس و واکنش آن‌ها کار آسانی نیست و حتی عواملی غیر قابل‌کنترل نیز در این رابطه می تواند نقش داشته باشند، به همین دلیل بایستی در تعمیم نتایج تا حدودی جانب احتیاط را گرفت.

براساس نتایج به‌دست‌آمده پیشنهادهایی ارائه‌شده است:

با توجه به نتایج وجود رابطه بین وفاداری سازمانی و سایش اجتماعی پیشنهاد می‌شود که زمینه‌های لازم برای ارتقای وفاداری سازمانی از طریق سبک رهبری اخلاقی‌تر در مدارس فراهم شود. به این منظور تدوین دستورالعمل جامع و تشکیل سمینار و کارگاههای مختلف با موضوع راه‌های تقویت و ایجاد وفاداری سازمانی در مدارس لازم و ضروری بنظر می رسد. در این میان به راه‌های حذف و از بین بردن سایش اجتماعی مدیران توجه ویژه شود.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

نتایج تحقیق تائید کننده تأثیر بسیاری از عوامل و متغیرهای غیرسازمانی بر سایش اجتماعی است. درنتیجه تلاش شود تا دغدغه‌ها و مسائل و مشکلات اداری مدیران در جلسات رسمی هم با شفافیت و دقت بررسی و اطلاع‌رسانی شود.

براساس نتایج به‌دست‌آمده از وجود رابطه منفی بین اخلاق کاری و سایش اجتماعی پیشنهاد می‌شود که مدیران عالی آموزش‌وپرورش زمینه و بستر ارتباطات کاری مثبت را از طریق آشنایی بیشتر با مدیران مدارس فراهم کنند. با توجه به اینکه نتایج بسیاری از تحقیقات نشان داده که سایش اجتماعی درواقع در روابط بین افراد اتفاق می‌افتد و مدیران هم از این قاعده مستثنا نیستند و هر مدیری زمانی دچار سایش اجتماعی می‌شود که در روابط اجتماعی و کاری بین فردی روابطش تضعیف، خدشه‌دار و یا تقلیل داده شود. به این منظور مدیران عالی آموزش‌وپرورش باید با روش‌های رهبری اخلاقی که تحقیقات نشان داده می‌تواند بر کاهش سایش اجتماعی تأثیر داشته باشد آشنا و ضمن حضور در کارگاه‌های آموزشی اطلاعات لازم در زمینه رهبری اخلاقی را فرابگیرند.

همچنین به مدیران پیشنهاد می‌شود که با به‌روز رسانی منشور اخلاقی در سازمان، کدهای اخلاقی در زمینه کاهش رفتارهای منجر به سایش اجتماعی را بگنجانند. حتی مدیران سازمان باید برای رفتارهای منجر به سایش اجتماعی، اگرچه ممکن است عینی و واضح نباشند و معمولاً به‌صورت پنهانی و نامشهود اتفاق می‌افتند، تنبیهاتی را در نظر بگیرند تا مدیران مدارس عملکرد بهتر و بهره‌وری بالاتری داشته باشند.

همچنین با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی در روابط بین وفاداری و اخلاق سازمانی با سایش اجتماعی پیشنهاد می‌شود که مدیران کارگاه‌هایی را برای آشنایی با تعهد سازمانی و زمینه‌های شکل‌گیری و ارتقای تعهد سازمانی برگزار نمایند. در این کارگاه‌ها باید به عواملی که منجر به سایش اجتماعی می‌شوند، تأکید بیشتری شود. همچنین با توجه به اینکه تعهد سازمانی روی بسیاری از متغیرهای سازمانی تأثیرگذار است درنتیجه کمک به بهبود و ارتقای تعهد سازمانی می‌تواند به کاهش سایش اجتماعی منجر شود.

با توجه به جنبه‌های مجهول و ناشناخته پدیده سایش اجتماعی نیاز به بررسی بیشتر این پدیده و اثرات منفی آن وجود دارد. مطالعات آینده ممکن است برای مطالعه انگیزه‌ها و دلایل تحریک رفتار سایش کننده اجتماعی، بررسی شخصیت رهبرانی که این رفتارها را بیشتر نشان می‌دهند، انجام شود. همچنین ممکن است مشخص شود که بیشترین قربانیان چه کسانی و از کدام تیپ‌های شخصیتی هستند تا مشخص شود چه نوع کارکنانی ممکن است بیشتر تحت تأثیر قرار گرفته و انگیزه بیشتری برای انجام رفتارهای منفی داشته باشند. مطالعات کمی پژوهشی ممکن است بیشتر برای اثبات یافته‌های تحقیق کیفی و تعمیم‌پذیرتر کردن آن‌ها مورداستفاده قرار گیرد.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

تعارض منافع/ حمایت مالی:

این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده با عنوان تبیین مدل علی سایش اجتماعی از طریق وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با میانجی‌گری تعهد سازمانی مدیران مدارس میاندوآب می باشد و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

Abbasi, K. (2014). *Examining the relationship among organizational loyalty, commitment, and belonging by the managers' performance among the school managers in Miandoab town*. M.A. thesis, faculty of educational sciences and psychology, Islamic Azad University of Tabriz. (In Persian).

Ahmadi, S. (2020). Studying the work morality and its relation with control resource among Iranian and Italian employees. *Journal of applied sociology*, 31 (2), 41-54.

Asadi Khanoki, A.S., Andishmand, V., & Asadi Khanoki, M. (2020). Examining the relationship among organizational loyalty and distorted behaviors in workplace by mediating role of organizational virtue among the staffs of University of Marine sciences. *Scientific Journal of Marine sciences training*, 20, 109-118. (In Persian).

Azizian Kohan, N., Moharramzade, M., Nagizade bagi, A., & Nobakht, F. (2020). The effect of work moral on organizational silence by mediating role of social undermining. *Journal of biological moral*, 10(35), 2-13. (In Persian).

Alameh S.H, Aghaee M.(2016). Analysis The effect of Islamic work ethical on job stress and job satisfaction. *Journal of Islamic Management*; 23(4):174-155. (In Persian).

Anwar, F, & Sidin, J.P. (2016). Social Undermining, Stress and Well-Being: A Mediation Mechanism. International Journal of Business and Economic Affairs, 1(1), 86-92. Retrieved from Alameh S.H, Aghaee M.(2016). Analysis The effect of Islamic work ethical on job stress and job satisfaction. *Journal of Islamic Management*; 23(4):174-155. (In Persian).

Azar, R., Gholamzade, A., & Ganavati, M. (2012). *Modelling rout-structure in management: work with PLS smart software.* Tehran: Negahe Danesh Pub. (In Persian).

Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity & Management Review* 19(3):256-277.

Bosak, J., Dawson, J., Flood, P. and Peccei, R. (2017). Employee involvement climate and climate strength: A study of employee attitudes and organizational effectiveness in UK hospitals. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(1), 18-38. https://doi.org/10.1108/JOEPP-10-2016-0060317.

Castille, M.C., Kuyumcu, D. and Bennett, J.R. (2017). Prevailing to the peers' detriment: organizational constraints motivate Machiavellians to undermine their

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

peers. *Personality and Individual Differences*, 104, 29-36, doi: 10.1016/j.paid.2016.07.026.
Camp, S. D. (2016). Assessing the effects of the organizational virtue in deviant behavior of educational staff. *The Prison Journal, 74(3), 279- 305*.
Castro, A. & Barrasa, A. (2013). "Work Ethic." In V. Smith (Ed.), Sociology of Work: *An Encyclopedia, LosAngeles: Sage*. 1: 987-990.
Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (Seconded*). Hillsdale, N J: Lawrence Erlbaum Associates.
Chrisnathaniel, H. C., Hartini, S., & Rahayu, S. P. (2020). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis Analisis Determinan Loyalitas Pengunjung Di Perpustakaan Kota X*, 5(2), 256–264.
Davari, A., & Rezazade, A. (2014). *Modelling structural equations by PLS software.* Tehran: Jahad daneshgahi publication organization. (In Persian).
Dowding, K., & John, P. (2008). The Three Exit, Three Voice and Loyalty Framework: *A Test with Survey Data on Local Services*. Political Studies, 56, 288-311.
Duffy, M.K.; Ganster, D.C.; Pagon, M. (2002). *Social Undermining in the Workplace*. Acad. Manag. J., 45, 331–351.
Duffy, M. K., Ganster, D. C., Shaw, J. D., Johnson, J. L., & Pagon, M. (2006). The social context of undermining behavior at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *101(1),* 105- 126.
Duffy, M. K., Scott, K. L., Shaw, J. D., Tepper, B. J., & Aquino, K. (2012). A social context model of envy and social undermining. *Academy of Management Journal*, 55(3), 643–666.
Duffy, M. K., Ganster, D. C., Pagon, M. (2017). Social Undermining in the Workplace. *Academy of Management Journal, 45 (2). https://doi.org/10.5465/3069350*.
Eissa, G. Chinchanachokchai, S. Wyland R.(2017). The influence of supervisor undermining on self-esteem, creativity, and overall job performance: *A multiple mediation model Organization Management Journal*, 14 (4), pp. 185-197.
Eissa, G., & Wyland, R. (2018). *Work-Family Conflict and Hindrance Stress as Antecedents of Social Undermining: Does Ethical Leadership Matter? Applied Psychology*, 67(4), 645–654. Portico. https://doi.org/10.1111/apps.12149.
Everton Wendi J., Jolton Jeffrey A., Mastrangelo Paul M.)2018 . Organizational loyalty and organizational injustice and deviant behaviors in the workplace. *Journal of Management Development*, 28(3):117-131.
Fayyazi M, Yousefian A. The Impact of Social Impairment on Organizational Commitment and Job Involvement. Management Studies in Development and Evolution 2015; 23(72): 47-79. [In Persian]
Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1): 39-50.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

Golmeimi, M., Fayaz, Behnam. (2018). *Explanation of the mediating role of organizational commitment in relation among the quality of work life and distorted behaviors among professors and headquarters of University of Marine sciences dispatching to seafaring.* https://civilica.com/doc/872405. (In Persian).

Habib, H. (2020). Organizational Commitment among Secondary School Teachers in Relation to Job Burnout. *Shanlax International Journal of Education*, 8 (3), 72-76.

Haghgooyan, Z., Karimi Malekabadi, L., & Kazemi, Z. (2018). Investigating the Role of Organizational Pessimism in Social Wear: Organizational Silence as a Mediator Variable. *Social Capital Management*, 5(4). 553_577. In Persian.

Hosseini, S.J. (2019). Examining the relationship among managers' leadership styles and organizational commitment in the schools of Divandare town. *Journal of Humanity sciences Aafag*, 3(26), 69-86. (In Persian).

Huipoo, K., Pei Wa, L., Chong King, O., Keong, S. M., & Choon hou, T. (2012). A Study on the impacts towards the loyalty of the employee among the back of house staffs in hotel industry. Bachelor thesis, Faculty of Business and Finance. University Tunk Abdul Rahman. conscientiousness. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 343–359.

Holtschlag, C., Masuda, A. D., Reiche, B. S., & Morales, C. (2020). Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103366. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103366.

Jamal Abdullah, A. (2021). *Organizational loyalty in reducing deviant behaviors in the organization, an applied study in the Agricultural Cooperative Bank.* M.A. Al-Mustafa Al-Alamiya Society, Higher Education Institute of Sciences and Education. (In Persian).

Jing, E. L., Gellatly, I. R., Feeney, J. R., & Inness, M. (2022). Social undermining and three forms of organizational commitment: The moderating role of employees' attachment style. *Journal of Personnel Psychology. Advance online publication*. https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000307.

Jung, H.-S., & Yoon, H.-H. (2022). The Effect of Social Undermining on Employees' Emotional Exhaustion and Procrastination Behavior in Deluxe Hotels: *Moderating Role of Positive Psychological Capital. Sustainability*, 14, 931. https://doi.org/10.3390/su14020931.

Jung, H.S.; Yoon, H.H. (2019). The effects of social undermining on employee voice and silence and on organizational deviant behaviors in the hotel industry. *J. Serv. Theory Pract*, 29, 213–231.

Kaabamir, N., & Naami, A. (2016). The effect of perceived organizational justice on organizational loyalty and job well-being by mediating of social undermining and moderating of job control among the staffs of Golestan hospital in Ahvaz. *Nursing training*, 17, 55-63. (In Persian).

Karimianpour, G., Rezayi Sharif, A., Moradi, G., Karimianpour, E. (2018). Examining the role of job engagement in relation between work morality and

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

commitment to change among elementary teachers. *Journal of job and organizational consulting*, 10(34), 64-79. (In Persian).
Khan, M.A. & Malik, O.F. (2022). Shahzad, A. Social Undermining and Employee Creativity: The Mediating Role of Interpersonal Distrust and Knowledge Hiding. *Behavioral Sciences*, 12, 25. https://doi.org/10.3390/bs12020025.
Kim, M., & Thapa, B. (2017). Journal of Destination Marketing & Management Perceived value and fl ow experience : Application in a nature-based tourism context. *Journal of Destination Marketing & Management*, August, 1–12. https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2017.08.002.
Kumar, D. N. S., & Shekhar, N. (2012). Perspectives envisaging employee loyalty: A case analysis. *Journal of Management Research*, 12(2):100-112.
Mahdad, A., Khoshnami, A. (2015). The relation between perceived organizational justice and citizenship behavior: mediating role of organizational loyalty among governmental staffs. *Journal of social psychology*, 10(36), 31-44. (In Persian).
Mahmoudaabadi, M., & Fathizade, A. (2016*). Examining the relation among organizational sociability and distorted behaviors by the mediating role of organizational commitment among the staffs of municipality in Sirjan town*. Sixth international conference of accounting and management and third conference of work creating and open innovations. Tehran. (In Persian).
Morshed Hajifirouzi, F. (2018). *Studying the role of toxic leadership dimensions, job satisfaction, and organizational commitment on distorted behaviors among teachers of Nagade town*. M.A. thesis, faculty of Humanity and literature, University of Urmia. (In Persian).
Movasagi, M. (2020). Examining the effect of moral *leadership on distorted behaviors by mediating of moral atmosphere and organizational commitment* among staffs of Iran Banaer Company. M.A. thesis, faculty of Human sciences, Islamic Azad University of Bandar Anzali. (In Persian).
Mostafa, A.M.S., Farley, S. & Zaharie, M. (2021). *Examining the Boundaries of Ethical Leadership: The Harmful Effect of Co-worker Social Undermining on Disengagement and Employee Attitudes*. J Bus Ethics 174, 355–368. https://doi.org/10.1007/s10551-020-04586-2.
Mulaphong, D. (2022). *Social Undermining in Public Sector Organizations: Examining its Effects on Employees' Work Attitudes, Behaviors, and Performance*. Public Organiz Rev, https://doi.org/10.1007/s11115-022-00652-7.
Nasreesfahani, A., Amiri, Z., Farokhi, M., & Seifi, M. (2017). The effect of spirituality on work environment in social undermining by mediating role of organizational morality. (Case study: Isfahan social support organization). *Applied sociology*, 28(66,2), 17-34. (In Persian).
Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2015). Ethical leadership: Meta-analytic evidence of criterion-related and incremental validity. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 948–965.
Nasresfehani, M., Alameh, S. M., Shaemi, A., & Teymori, H. (2016). Develop a conceptual model of social undermining and determine its relationship with

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

organizational agility. *Strategic Management Researches*, 22(62). 153_175. In Persian.
Ong, L. D., & Tay, A. (2015). Co-workers' social undermining behaviour, Trust in Co-workers and employees' work behaviours. Which Type of Brand Posts Functions Best on Facebook Brand Pages of Credit Cards? An Examination of Miles Credit Cards' *Facebook Brand Pages in Turkey*, 9, 70.
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. *J Bus Ethics* 159, 567–586. https://doi.org/10.1007/s10551-018-3841-2.
Podsakoff, P., & Pierce, J. (2008). Effects of Task Performance, Helping, Voice, and Organizational Loyalty on Performance Appraisal Ratings. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 125-139.
Pinassang, A. W., & Rahardjo, S. T. (2017). Pengaruh Ekuitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian Laptop Merek Toshiba Di Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–12.
Petty, G. C. (1995), Adults in the workforce and the occupational work ethic. *Journal of Studies in Technical Careers*, 15(3), 133-140.
Reh, S.; Tröster, C.; Quaquebeke, N.V. (2018). Keeping (Future) Rivals Down: Temporal Social Comparison Predicts Coworker Social Undermining via Future Status Threat and Envy. *J. Appl. Psychol*, 103, 399.
Rodríguez-Muñoz, A., Antino, M., León-Pérez, J. M., & Ruiz-Zorrilla, P. (2022). Workplace Bullying, Emotional Exhaustion, and Partner Social Undermining: A Weekly Diary Study. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(5–6), NP3650–NP3666. https://doi.org/10.1177/0886260520933031.
Saljege Tazarji, F., & Bahreinizade, F. (2019). Predicting affective exhaustion based on social undermining and family-work conflict among elementary teachers of Kerman city. *Journal of job and organizational consulting*, 11(40), 53-82. (In Persian).
Shaheen, R., Bano, S., Ahmed, J. (2022). Organizational climate is a way to increase the employees' wellbeing: in the presence of social undermining. *Indian Journal of Economics and Business*, 21 (1), 305-320.
Shahsavari, M., & Bahramnejhad, E. (2018). *Modelling the mediating role of organizational virtue in relation among organizational loyalty and distorted behaviors*. International fourth symposium of management sciences, Tehran. (In Persian).
Smith, M.B.; Webster, B.D. A.(2017). moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisorrated job performance. *Personal. Individ. Differ*, 104, 453–459.
Sayed Mostafa, A. M., Farley, S., & Zaharie, M. (2020). Examining the Boundaries of Ethical Leadership: The Harmful Effect of Co-worker Social Undermining on Disengagement and Employee Attitudes. *Journal of Business Ethics, Springer link*, https://doi.org/10.1007/s10551-020-04586-2.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]

Siyavashpor, S., Amirhosseini, E., & Hamidi, M. (2019). Presentation of the Model of Factors Affecting Social Undermining in Human Resources in Physical Education of the Ministry of Education. *Journal of Organizational Behavioral Management in Sport Studies, 6 (2). 67-83.* (In Persian).

Taherpour, F. (2018). The Relationship between Social Undermining and Co-creating with Mediating Role of Organizational Self- Esteem among Faculty Members of Selected Iranian Universities. *Journal of Public Administration Perspective, 9 (33). 109-128.* (In Persian).

Talebifar, V. (2021). *Examining the relationship among original leadership and social undermining by mediating role of organizational loyalty among teachers of second period of high school in Birjand town*. M.A. thesis, faculty of educational sciences and psychology, Birjand University. (In Persian).

Velez L, Sanchez M, alvarez-Dardet A, (2011), Management control systems as inter-organizational trust builders in evolving relationships: *Evidence from a longitudinal case study, Accounting, Organizations & Society*33 (2011) 968–994.

Wetzels, M., Odekkerken-Schroder, G. & Van Oppen, C. (2009). *Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration, MIS Quarterly*, 33(1): 177

Xu, A., Ayub, A. & Iqbal, S. (2022). "When" and "why" employees resort to remain silent at work? A moderated mediation model of social undermining. *Journal of Organizational Change Management*, 35 (3), 580-602. https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2021-0332.

Yadav, S., & Agarwal, V. (2016). Benefits and barriers of learning organization and its five discipline. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(12), 18-24.

Yang, F.X.; Xu, Y.H.; Wong, I.A. (2021). Too close to work together? Identity conflicts induced by coworker friendships in cyberspace. Int. *J. Hosp. Manag*, 99, 103060.

Yeganeh, A, Mosavi, F, Kaveiani, E, & Mohammadi, S. (2021). Explanation of the Role of Ethical Climate & Social Undermining in Employee Job Involvement. Int. *J. Ethics Soc*, 3 (3) :53-60. URL: http://ijethics.com/article-1-127-en.html. (In Persian).

Zhang H, Luo XR, Liao Peng QL. (2015). Does IT team climate matter? An empirical study of impact of co-worker influence and Confucian work ethics on deviance behavior. *Information and Management* ; 52 (6): 658-667.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.52547/meo.12.1.251]