

تأثیر سایش اجتماعی بر عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران با نقش

میانجی گری درگیری شغلی

شهرام نظری^۱، معصومه بخت^۲، کامران عیدی پور^{۳*}

۱. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه فرهنگیان تهران. ۲. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه، ۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۱/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۲/۱۱

influence of social undermining the functioning of the Directorate General of Youth and Sports Organization of Tehran province was the mediating role of job involvement

Shahram Nazari¹, Masomeh Bakhit², Kamran Eydipour^{3*}

1-Associate professor of sports management , Farhangian University, Tehran, IRAN, 2- M. A. in Sport Management, Razi University, Kermanshah, IRAN, 3- Ph. D. Student of Sport Management, Razi University, Kermanshah, IRAN

Received: (2017/03/01)

Accepted: (2017/04/08)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the influence of social undermining the functioning of the Directorate General of Youth and Sports Organization of Tehran province was the mediating role of job involvement. The research method is descriptive survey in the category applied research and the field was conducted. The study consisted of all employees of the General Directorate of Youth and Sports in Tehran that their number was 150. The sample was considered as a whole number. In order to collect data three questionnaires of social undermining Duffy and colleagues (2002), job involvement questionnaire Ladahl and Knjr (1995), and a questionnaire Hersey and Goldsmith (2003), was used. Data analysis using LISREL software using descriptive and inferential statistics, And in line with further analysis of the correlation and path analysis was used to model the causal relations. The results showed that, social undermining effect by a factor of -0/37 as negative affects on organizational performance, as well as social undermining job with the mediation of conflicts caused by a factor of -0/42 indirect impact on organizational performance.

Keywords:

Social undermining, Job involvement, Organizational Performance, The Directorate General of Youth and Sports

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، بررسی تأثیر سایش اجتماعی بر عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران با نقش میانجی گری درگیری شغلی بود روش پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی است و از لحاظ هدف تحقیقی کاربردی است که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان رسمی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران بود که تعداد آنها ۱۵۵ نفر بود نمونه آماری به صورت کل شمار در نظر گرفته شد به منظور جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد سایش اجتماعی دفی و همکاران (۲۰۰۲)، پرسشنامه سنجش درگیری شغلی کارکنان لادل و کنجر (۱۹۹۵) و پرسشنامه هرسی و گلد اسمیت (۲۰۰۳) استفاده شد تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار لیزرل با استفاده از روش های آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت و در راستای تحلیل های تکمیلی از همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر برای مدل سازی روابط علی استفاده شد نتایج تحقیق نشان داد که سایش اجتماعی با ضریب اثر ۰/۳۷- به صورت منفی و معکوس بر روی عملکرد سازمانی مؤثر است همچنین سایش اجتماعی با میانجی گری درگیری شغلی با ضریب اثر ۰/۴۲- تأثیر غیر مستقیمی بر عملکرد سازمانی دارد

واژه های کلیدی:

سایش اجتماعی، درگیری شغلی، عملکرد سازمانی، اداره کل ورزش و جوانان

مقدمه

بقاء و تداوم فعالیت های سازمان ها و مؤسسات به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد. در هر اداره ای نقش نیروی کار در تمام عرصه های فعالیت مهم شناخته شده است. مؤلفه کار و فعالیت انسان ها هستند که تصمیمات را اتخاذ می کنند سپس آن را به اجرا آورند و بر پایه آنها تداوم فعالیت های آینده را پیش بینی می کنند. عملکرد سازمانی حاصل یا نتیجه فرآیندهای اجرایی و تحقق اهداف سازمان است. در تعریفی دیگر، عملکرد سازمانی عبارت است از به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است (۱۷). عملکرد سازمانی تقریباً شامل تمامی اهداف رقابت پذیری و تعالی تولید است و به هزینه، انعطاف پذیری، سرعت، قابلیت اعتماد یا کیفیت مربوط می شود. به علاوه، عملکرد سازمانی را می توان به مثابه چتری تعریف کرد که همه مفاهیم مرتبط به موفقیت و فعالیت های کل سازمان می را در بر گیرد. سازمان های با عملکرد برتر دارای ویژگی هایی خاص از لحاظ چشم انداز و مأموریت های سازمان، اهداف، تفکر راهبردی، رهبری، طراحی سازمان، فناوری و فرآیندهای سازمانی می باشند (۳). مسلماً اگر سازمان ها دارای کارکنانی باشند که به شغل خود علاقمند باشند و به طور جدی خود را درگیر شغل و وظایف محوله نمایند، می توانند دارای عملکرد مطلوبی باشند. درگیری شغلی شامل نحوه و ادراک کارکنان از محیط کاری شغل خود و درهم آمیختن کار و زندگی شخصی است. درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می شود (۱۳). درگیری شغلی بالا نشان دهنده تجربه، احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دل بستگی پیدا می کند (۱۵). افرادی که درگیری شغلی پایین دارند، معمولاً از نظر فرسودگی شغلی، روان رنجوری و برونگرایی در سطح بالاتری هستند. درگیری کاری با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزشی مرتبط است. به علاوه، این کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغل اهمیت بیشتری قایل اند. درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می شود (۱۰). امروزه می توان ادعا نمود که کار به عنوان یک عامل کلیدی

در شکل گیری هویت، روابط و تعاملات انسانی نقش مهمی دارد اما همین کار، می تواند منشا استرس، سایش، خستگی و تحلیل رفتگی در افراد گردد. فشارهای روانی زمانی شکل می گیرد که توانایی و قابلیت های فرد کمتر از میزان مطالبات و خواسته های محیطی و سازمانی از وی است که موجبات کسب تجربیات منفی و بد از محیط کاری را برای فرد رقم زده و بسترهایی جهت بروز عارضه های روانی اجتماعی در سازمان خواهد بود (۷). افراد در رویارویی با عوامل فشار عصبی و تنش زا متفاوتند، برخی در ملایم ترین برانگیختگی ها نابود می شوند، در حالی که برخی دیگر آسیب ناپذیرترند. در تحلیل های جدید علم رفتار سازمانی، به زوایای تاریک تعاملات و مواجهه های مستمر روزمره اشاره کرده اند و یکی از تبعات منفی مواجهه و رویارویی کارکنان با همکاران، مراجعان و ... را با عنوانی به نام سایش اجتماعی مطرح ساخته اند که تحلیل رفتگی، تهی شدن، فرسودگی عاطفی، ضعف در تعاملات و مواجهه ها و در نهایت افت عملکرد فردی که زمینه ساز افت عملکرد سازمانی نیز خواهد بود را بدنبال دارد (۱۲). هابلر و برس (۲۰۰۶)، معتقد هستند که، سایش اجتماعی با نگرش شغلی ضعیف که شامل عدم رضایتمندی، تعهد پایین و عدم اعتماد میان افراد، پیامدهای سلامت و بهزیستی شامل فشار روحی، تنیدگی و افسردگی و پیامدهای رفتاری، شامل رفتارهای انحرافی مانند خشونت و خرابکاری، غیبت، وقفه در کار، عملکرد شغلی پایین و رفتار غیر شهروندی همراه است (۱۴). کروپانزانا و میشل (۲۰۰۵)، معتقد اند که، محیط کاری توسط افراد به وجود می آید و از این رو ارزش های سازمان، تجمیع رفتارها و افعال نیروی کار آن است. بی توجهی به نیازهای کارکنان و کوتاهی در فراهم کردن محیطی که پاسخگوی مهمترین نیازهای آنان از جمله احترام اجتماعی، فرصت شکوفایی و پیشرفت باشد و همچنین فراهم نکردن محیطی که در آن بتوانند تمام استعداد های خود را پرورش و بروز دهند، به افزایش ناکامی کارمندان خواهد انجامید که نتیجه آن کارکرد ضعیف تر خواهد بود (۴). سایش اجتماعی سازمانی همه ی رفتارهای منفی و یا تحلیل برنده ای است که در طول زمان کاری از سوی متعاملین با فرد بر وی وارد می شود و باعث تضعیف توانایی ها، تحلیل روندگی شخص می گردد، تضعیف توانایی هایی مانند برقراری و نگهداری روابط مثبت میان فردی، موفقیت های شغلی، بهداشت روانی، اعتبار و محبوبیت در سازمان می باشند (۶).

بررسی مبانی نظری تحقیق نشان می دهد که، سایش اجتماعی به عنوان یک معضل جدید سازمانی تعریف شده است و مطالعه اثرات آن بر کارکنان و متغیرهای دخیل در تعامل بین سایش اجتماعی و مجموعه پیامد کارکنان اهمیت خاصی پیدا کرده است. ادارات ورزش و جوانان مانند دیگر سازمان های انسان محور، به نیروی انسانی شایسته و با نشاط نیازمند می باشد. در این ادارات ورزشی، وجود فضای سازمانی مطلوب و درگیر شدن بیشتر کارکنان با شغل اهمیت بسزایی دارد و می تواند بر عملکرد مثبت سازمانی موثر باشد. آشنایی با سایش اجتماعی و آگاهی از آثاری که می تواند بر روی نیروی انسانی سازمان داشته باشد؛ می تواند به برنامه ریزان و سیاست گذاران این سازمان های ورزشی کمک کند که در سیاست گذاری های خود بیشتر به این پدیده توجه نمایند و آثار آن را کنترل کنند. لازم به توضیح است که بد رفتاری ها و ورود مباحث غیراخلاقی در رابطه با اصطکاک بین همکاران به ویژه در سازمان های دولتی، خود به خود زمینه تنش های شغلی را در بین همکاران ایجاد می کند. از این رو توجه به ابعاد روحی و معنوی کار با شناخت تحلیل عملکرد می تواند انگیزه کاری افراد در سازمان را تضمین کند. با این حال چرایی و چگونگی برخورد با افراد و تفکر کارکنان در خصوص چنین محیطی زمینه انجام چنین تحقیق را فراهم کرده است. در مورد سایش اجتماعی تحقیقات مختلفی انجام شده است، اما به نظر می رسد در داخل کشور تحقیق زیادی در زمینه موضوع این پژوهش و آن هم در سطح ادارات ورزش و جوانان انجام نشده است، بنابراین هدف از انجام این تحقیق، بررسی تأثیر سایش اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجی گری درگیری شغلی در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران می باشد. به طور کلی سوال اصلی تحقیق این است که، سایش اجتماعی چه تأثیری بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجی گری درگیری شغلی ورزش و جوانان استان تهران دارد و آیا درگیری شغلی به خوبی این رابطه را میانجی گری می کند؟

روش شناسی

روش پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی است و از لحاظ هدف، تحقیقی کاربردی است که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان رسمی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران بود که با مراجعه به کارگزینی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران و آمار اخذ شده از این بخش، تعداد آنها ۱۵۰ نفر در سال ۱۳۹۵ اعلام شد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، حجم نمونه به

طبق تعریف دافی (۲۰۰۲)، سایش اجتماعی ایجاد مانع توسط یک فرد از روی قصد و غرض با هدف از بین بردن شهرت و اعتبار فرد دیگر است. پس سایش زمانی به وجود می آید که مثلاً فرد به صورت ناروا متهم به کاری شده که در نتیجه باعث از بین رفتن اعتبار او شده است (۸). سایش می تواند منجر به واکنش های ضد اجتماعی ناشی از بد رفتاری های محیط کاری گردد طبیعت وسوسه ای رفتارهای سایشی باعث می شود تا توانایی و درایت کارمند برای داشتن و حفظ باور خوب نسبت به دیگران و سازمان در وی از بین برود و رفتارهایی که نهایتاً منجر به ضرر می شوند در وی شکل می گیرد (۱۱) سایش اجتماعی محدود به رفتارهایی در ارتباط با روابط کاری است. همان طور که در تعریف سایش گفته شده که مربوط به روابط است، ساختار سایش شامل رفتارهایی است که در منطق کاری و بیرون منطق کاری هستند و تلاش می کنند که مانع از پیشرفت در روابط درون فردی مثبت، موفقیت کاری یا بدست آوردن شهرت و خوشنامی در کار شوند (۶). تحقیقات مختلفی در زمینه موضوع پژوهش در داخل و خارج کشور انجام شده است. اسمیت و وبستر (۲۰۱۷)، در تحقیقی به مدل سازی معادلات ساختاری تأثیر سایش اجتماعی و ماکیاولیسم گری بر عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج تحقیق نشان دهنده این بود که، وجود رفتار سایشی در سطح سازمان منجر به کاهش استفاده افراد از مهارت های خود می شود که در نهایت افت عملکرد آنها در سازمان را در پی خواهد داشت (۱۶). نتایج تحقیق دارونگ و تای (۲۰۱۵)، در مورد تأثیر رفتار سایش اجتماعی اعضای سازمان بر رفتار های کاری کارکنان نشان داد که کنترل رفتارهای سایشی در محیط کار به منظور ایجاد اعتماد در بین کارکنان و رفتارهای کاری بهتر در محیط کار بسیار حائز اهمیت است (۵). بخیت و همکاران (۱۳۹۶)، در تحقیقی به بررسی ارتباط سایش اجتماعی با بهزیستی شغلی کارکنان فدراسیون فوتبال با میانجی گری تعارض میان فردی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که، سایش اجتماعی بر تعارض بین فردی تأثیر مثبتی دارد (۰/۵۷). تعارض بین فردی بر بهزیستی شغلی تأثیر منفی دارد (۰/۴۸-). سایش اجتماعی نیز بر بهزیستی شغلی تأثیر منفی دارد (۰/۴۲-) و تعارض بین فردی نقش میانجی را با ضریب اثر ۰/۲۷- برای تأثیر سایش اجتماعی بر بهزیستی شغلی ایفا می کند (۲). فیاضی و آرانی (۱۳۹۴)، در تحقیقی به بررسی تأثیر سایش اجتماعی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی کارکنان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که، سایش اجتماعی اعمال شده از طرف مدیران و سرپرستان باعث کاهش معنادار درگیری شغلی و تعهد سازمانی کارکنان می شود (۹).

پرسش نامه درگیری شغلی در تحقیق لاداهل و کنجر ۰/۹۰، پایایی پرسش نامه عملکرد سازمانی در تحقیق مشبکی (۱۳۹۱)، با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش شده است. در این تحقیق روایی محتوایی و صوری پرسشنامه ها توسط ۷ نفر از متخصصان و خبرگان مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن قبل از فرایند انجام تحقیق و به وسیله ۱۰۰ نفر از آزمودنی ها توسط محقق مورد بررسی قرار گرفت که از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۹۱) و (۰/۸۹) تعیین شد. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار لیزرل و اس پی اس اس با استفاده از روش های آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. از آمار توصیفی میانگین، انحراف معیار، شکل و ... برای تحلیل توصیفی یافته ها استفاده شده است. همچنین از آمار استنباطی همبستگی پیرسون و مدلسازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر در راستای تحلیل های تکمیلی برای مدل سازی روابط علی استفاده شد.

یافته های پژوهش

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	سایش اجتماعی	درگیری شغلی	عملکرد شغلی
۱- سایش اجتماعی	۲/۱۷	۰/۸۷	-	۰/۶۷	۰/۴۸
۲- درگیری شغلی	۲/۴۴	۰/۸۳	-	-	۰/۵۴
۳- عملکرد شغلی	۲/۸۷	۰/۸۰	-	-	-

نرمال بودن داده ها، آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد استفاده قرار گرفت. که با توجه به سطح معناداری متغیرهای پژوهش که بزرگتر از (۰/۰۵) بودند؛ لذا، می توان گفت که توزیع مشاهدات نرمال می باشد. در این پژوهش برای بررسی برازش مدل از معیارهای برازشی که در مدل سازی معادلات ساختاری وجود دارد استفاده گردید.

جدول ۲. شاخص های برازش مدل

شاخص ها / مدل ها	شاخصه های مطلق	شاخصه های تطبیقی	شاخصه های مقتصد
برآورد	GFI	CFI	PNFI
	AGFI	IFI	RMSEA
	χ^2/df	NFI	
دامنه مورد قبول	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰
نتیجه	مطلوب	مطلوب	مطلوب

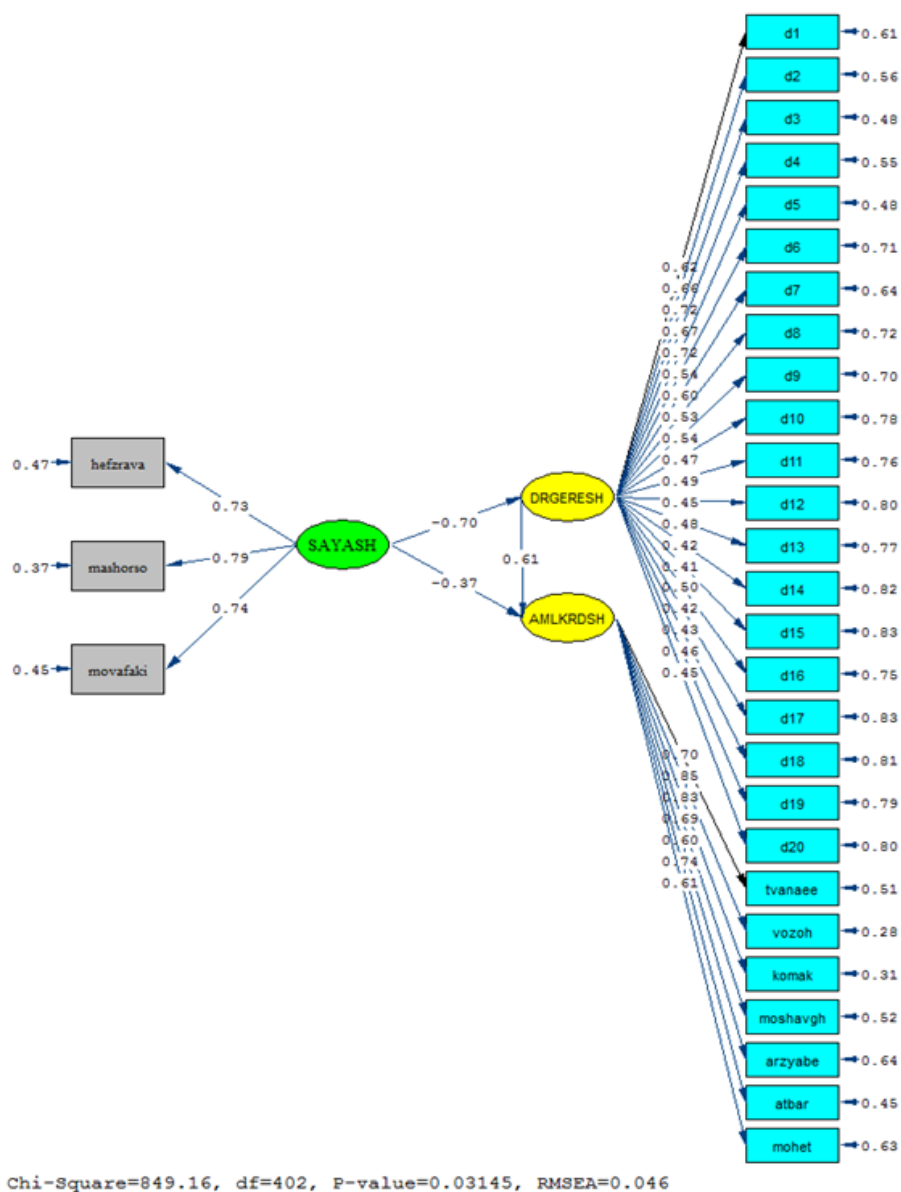
صورت کل شمار در نظر گرفته شد و همه اعضای جامعه آماری به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. به منظور جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. پرسش نامه اول مربوط به سایش اجتماعی می باشد که توسط دافی و همکاران (۲۰۰۲)، با ۱۳ سوال ساخته شده است. این پرسش نامه سه مولفه مانع پیشرفت روابط درون فردی با ۵ سوال، مانع موفقیت کاری با ۴ سوال و مانع بدست آوردن شهرت و خوشنامی با ۴ سوال را می سنجد و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده است. دوم پرسشنامه سنجش درگیری شغلی کارکنان توسط لاداهل و کنجر (۱۹۹۵)، ابداع گردیده که ۲۰ سوال دارد و بر اساس طیف چهار گزینه ای لیکرت طراحی شده است. در نهایت پرسشنامه هرسی و گلد اسمیت (۲۰۰۳)، که عملکرد سازمانی را می سنجد و شامل ۴۲ سوال است و دارای طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد. این پرسش نامه ۷ مولفه توانایی عملکرد با ۴ سوال، وضوح عملکرد با ۷ سوال، بعد کمک با ۵ سوال، بعد مشوق عملکرد با ۶ سوال، بعد ارزیابی عملکرد با ۹ سوال، بعد اعتبار عملکرد با ۶ سوال، بعد محیط عملکرد با ۵ سوال را می سنجد. پایایی پرسش نامه سایش اجتماعی در تحقیق دافی و همکاران (۲۰۱۲)، با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳، پایایی

در جدول ۱، شاخص های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. با توجه به همبستگی های جدول ۱ ارتباط بین متغیرها معنادار می باشد، و از آنجا که شرط اساسی برای استفاده از مدل معادلات ساختاری در تحلیل یافته ها وجود همبستگی بین متغیرهای است، بنابراین در مدل الگوی ارتباطی مورد تحلیل قرار گرفت. همچنین، جهت اطمینان حاصل کردن از

برازش فزاینده (IFI)، شاخصه های مقتصد: شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI) بیشتر از ۰/۹۰، و جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)، کمتر از ۰/۱ می باشد (باربارا و ویلیام، ۲۰۰۵، ۲۲۷). که در جدول شماره ۲ مقادیر این شاخص ها نشان داده شده است.

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۲ می توان دریافت که مدل از برازش خوبی برخوردار است. به عبارتی داده های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تایید می کنند. در شکل شماره یک مدلسازی معادلات ساختاری برای متغیرها و فرضیه های پژوهش نشان داده شده است.

حد مطلوب شاخصه های مطلق: نسبت کای دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش، شاخصه های تطبیقی: شاخص برازش هنجاری (NFI) شاخص تناسب تطبیقی (CFI)، شاخص



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق در حالت استاندارد

جدول ۳. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری تحقیق

فرضیه اصلی	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
مسیر سایش اجتماعی بر درگیری شغلی	-۰/۷۰	-	-۰/۷۰
مسیر درگیری شغلی بر عملکرد سازمانی	۰/۶۱	-	۰/۶۱
مسیر سایش اجتماعی بر عملکرد سازمانی	-۰/۳۷	-۰/۴۲	-۰/۷۹

اثر مستقیم همان ضریب مسیر است و اثر غیر مستقیم از تفاوت اثر کل و اثر مستقیم به دست می آید.

$$X = -0/42 \quad \text{—} \quad X + (-0/37) = -0/79$$

بر اساس جدول شماره ۳، اثری که سایش اجتماعی به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی درگیری شغلی بر عملکرد سازمانی می گذارد برابر ۰/۴۲- درصد است. پس می توان نتیجه گرفت که درگیری شغلی متغیر سایش اجتماعی و عملکرد سازمانی را بصورت نسبی میانجی گری می کند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان می دهد که، سایش اجتماعی به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی درگیری شغلی بر روی عملکرد سازمانی موثر است که میزان این اثر غیر مستقیم ۰/۴۲- می باشد. بدین معنی که درگیری شغلی رابطه بین سایش اجتماعی و عملکرد سازمانی را میانجی گری می کند، بدین صورت که وجود رفتار سایشی موجب کاهش درگیری شغلی کارکنان می شود و کاهش درگیری شغلی نیز موجب کاهش عملکرد سازمانی می شود. بر اساس دیگر نتایج تحقیق، رفتار سایش اجتماعی به صورت منفی و معکوس بر روی عملکرد سازمانی مؤثر است (۰/۳۷-) و در واقع وجود این رفتار در سطح سازمان می تواند مستقیماً منجر به کاهش عملکرد سازمانی شود. نتایج تحقیق با نتایج تحقیق اسمیت و وبستر (۲۰۱۷)، که به این نتیجه رسیدند وجود رفتار سایشی در سطح سازمان منجر به کاهش استفاده افراد از مهارت های خود می شود که در نهایت افت عملکرد آنها در سازمان را در پی خواهد داشت (۱۶)، احمد (۲۰۱۲)، که نشان دادند بروز مشکلات بین فردی منجر به کاهش درگیری شغلی کارکنان می شود (۱) و همچنین تحقیق فیاضی و آرانی (۱۳۹۴)، که نشان دادند سایش اجتماعی اعمال شده از طرف مدیران و سرپرستان باعث کاهش معنادار درگیری شغلی کارکنان می شود (۹)، هم جهت و همسو است. در هر کدام از این تحقیقات به صورت جداگانه رابطه سایش اجتماعی با درگیری شغلی و عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج این

بخش از تحقیق را تایید می کنند، اما تحقیقی که نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه بین سایش اجتماعی و عملکرد سازمانی را نشان بدهد، جهت مقایسه با نتایج این بخش از تحقیق یافت نشد، اما در این زمینه مبانی نظری تحقیق صحت این یافته ها را تایید می کنند. هرشکویز (۲۰۱۱)، معتقد است که، سایش اجتماعی منجر به ضعف در تعاملات و درگیری های شغلی می شود و در نهایت افت عملکرد فردی که زمینه ساز افت عملکرد سازمانی نیز خواهد بود را بدنبال دارد (۱۲). هابلر و برس (۲۰۰۶)، نیز معتقد هستند که، سایش اجتماعی دارای پیامدهای رفتاری در شغل کارکنان؛ مانند غیبت و وقفه در انجام وظایف شغلی هستند که عملکرد شغلی پایین کارکنان را به همراه دارند (۱۴).

در تحلیل یافته های این بخش از تحقیق می توان گفت که، رفتار سایش اجتماعی بخشی از رفتارهای انحرافی نشات گرفته از تعاملات منفی اجتماعی در سطح سازمان است که با اینکه در ظاهر اثر کوتاه مدت و مستقیم چندانی بر کارکنان نمی گذارد، اما در صورت تداوم می تواند اثرات جبران ناپذیری بر کارکنان و سازمان داشته باشد. سایش اجتماعی سازمانی همه رفتارهای منفی است که در طول زمان کاری از سوی سازمان و اعضای آن بر فرد وارد می شود و باعث تضعیف توانایی ها و تحلیل روندگی شخص می گردد، تضعیف توانایی هایی مانند برقراری و نگهداری روابط مثبت میان فردی، موفقیت های شغلی، بهداشت روانی، اعتبار و محبوبیت در سازمان می باشند. با توجه به ماهیت فعالیت های ادارت ورزش و جوانان، عملکرد این سازمان بیش از هر چیز مبتنی بر عملکرد نیروی انسانی آن است. مسلماً عملکرد نیروی انسانی این ادارات ورزشی زمانی می تواند بهبود پیدا کند که فرهنگ سازمانی مبتنی بر همکاری و اعتماد در میان کارکنان واحد های مختلف ایجاد شود، چرا که هماهنگی فعالیت های بخش های مختلف سازمان در تعامل با دیگر بخش ها و کارکنان در راه رسیدن سازمان به اهداف خود ضروری است. از طرف دیگر، ادارات ورزشی زمانی می تواند اثربخشی بیشتری داشته

از تبعیض قائل شدن بین کارکنان بپرهیزند و با مد نظر قرار دادن انصاف و عدل، از حقوق کارکنان خود دفاع کنند. القای حس لیاقت داشتن و شایستگی به کارکنان با بازخورد عملکرد، پیشنهاد می شود که مدیران متناسب با انجام وظایف کارکنان به آنها بازخورد بدهد و شایستگی های آنها مورد توجه قرار بدهد. در این زمینه لازم است که مدیران از کارکنانی که وظایف خود را به درستی انجام می دهند تقدیر کند و کارکنانی هم که وظایف شغلی خود را به درستی انجام نمی دهند سرکوب نکند، بلکه با نشان دادن شایستگی های مربوطه، آنان را نسبت به انجام دادن درست وظایف محوله تشویق نماید.

در اختیار قرار دادن اطلاعات شغلی با ایجاد فرصت های یادگیری و رشد مداوم، پیشنهاد می شود که مدیران با برگزاری کلاس های آموزشی مختلف متناسب با وظایف شغلی کارکنان، اطلاعات و مهارت های جدید و به روز را در اختیار آنان قرار دهد و آنها را دائم در مسیر یادگیری بیشتر و رشد و توسعه قرار دهند.

توجه به روابط بین فردی و تلاش برای عدم بروز مشکلات در این زمینه. در این زمینه مدیران می توانند شرایطی را فراهم نمایند که مانع از بروز عواملی مانند برخورد سرد، بروز تعارض بین افراد، فاصله گرفتن دیگران از فرد، علی‌الخصوص در افرادی که به دنبال کسب رضایت دیگران هستند و یا افرادی که نیاز بالایی به روابط بالای عاطفی دارند، بشوند.

در آخر باید اشاره شود که، محققین در انجام این تحقیق با محدودیت هایی مواجه بودند. مهمترین محدودیتی که محققین با آن مواجه بودند؛ جواب دادن به سوالات پرسش نامه بود. در برخی از کارکنان، ترس از پرسش نامه ها وجود داشت، که این مورد با بی نام کردن پرسش نامه ها و عدم شناسایی کارکنانی که پرسش نامه را پر کردند، بر طرف شد. به جهت نو بودن تحقیق، پیشینه تحقیقی محدودی در اختیار محققین قرار داشت که این مورد، مقایسه نتایج تحقیق با تحقیقات انجام شده مرتبط را با محدودیت مواجه کرده بود.

باشد که کارکنان آن درگیری شغلی بالایی داشته باشند و با عجز شدن با وظایف شغلی و اهداف سازمانی، احساس مسئولیت بالایی نسبت به شغلشان داشته باشند و با تلاش های مستمر در راستای انجام وظایف شغلی خود بکوشند و با حداکثر کارایی آنها را به سرانجام برسانند. بر اساس نتایج این تحقیق، سایش اجتماعی از جمله عواملی است که تاثیر بسیار زیادی در کاهش درگیری شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران داشته است و در نهایت عملکرد سازمانی این اداره کل را با کاهش منفی مواجه کرده است. لذا پیشنهاد می شود که مدیران این سازمان ورزشی توجه اساسی به رفتارهای سایشی در سطح سازمان داشته باشند و با کنترل کردن این رفتارهای منفی اجتماعی در سازمان، درگیری شغلی کارکنان را افزایش داده و منجر به افزایش عملکرد سازمان خود و هدایت سازمان در جهت رسیدن به اهداف خود بشوند. بنابراین بر اساس نتایج تحقیق، پیشنهادات کاربردی زیر جهت استفاده مدیران این اداره کل ارائه می شود:

توجه به ایده های فرد با مهیا نمودن فرصت استفاده از مهارت های کارکنان. در این زمینه مدیران می توانند فرصتی را فراهم نمایند که از همه نظرات و دیدگاه های کارکنان در سازمان استفاده شود تا آنها احساس کنند که در تصمیم گیری های سازمان تاثیر گذار هستند و در نتیجه تلاش بیشتری برای انجام وظایف شغلی و به کارگیری مهارت های خود بکار بگیرند.

عدم ایجاد مانع در پیشرفت شغلی با ارضای نیاز به پیشرفت، مدیران می توانند شرایطی را فراهم نمایند که کارکنان شایسته در مسیر شغلی خود پیشرفت کنند و موانعی که جلوی ارتقای شغلی آنان را گرفته است بر طرف شوند تا کارکنان با انگیزه بیشتری وظایف شغلی خود را انجام دهند. حمایت فرد در برابر دیگران با حمایت اجتماعی، کارکنان باید این احساس را داشته باشند که در سازمان تنها نیستند و در صورت بروز مشکلات مختلف در رابطه با سازمان و دیگر همکاران، به صورت منصفانه از طرف مدیران مورد حمایت قرار می گیرند. بنابراین مدیران باید در سطح سازمان

منابع

1. Ahmed M. A. Effects of interpersonal problems at workplace on job involvement. *Global disclosure of economics and business*, 2012. 1(1):12-16.
2. Bakhit. M , Nazari. S, Eydi pour. K. The Relationship of social abrasion on job well-being of football association staff with mediating role of interpersonal conflict. *Sports Management Studies*. (2017). Under press. (in Persian).
3. Chiang, Y. H., Shih, H. A., & Hsu, C. C. High commitment work system, transactive memory system, and new product performance. *Journal of Business Research*, 2014. 67(4): 631-640.

4. Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 2005, 31: 874–900
5. Dar Ong, Lin., Tay, Angeline..The Effects of co-workers social undermining behaviour on employees work behaviours, *Istanbul International Academic Conference Proceedings*, Istanbul, Turkey, 2015:10-18.
6. Duffy, M. K., Kristen, L., Scott Jason, D., Shaw Bennet, J., Tepper Karl, A. A Social Context Model Of Envy And Social Undermining, *Academy of Management Journal*, 2012, 55(30): 643–666.
7. Duffy M, Daniel C, Jason D, Shaw J, MilanP. The social context of undermining behavior at work”; organizational behavior and human decision process, article in press, 2006:5-8
8. Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. Social undermining at work. *Academy of Management Journal*, 2002, 45:331–351.
9. Fayazy, M. Youssefian Arani, W. Social destabilizing impact on organizational commitment, and job involvement. *Quarterly Journal of Management Studies*. 2016. 79 (24): 47-72. (in Persian).
10. Hafer, J.C., & Martin, T.N. Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility. *Institute of Behavioral and Applied Management*. September (2006). University of Nebraska at Omaha.
11. Hepburn C. Gail Enns Janelle R .Social undermining and well-being: the role of communal orientation, *Journal of Managerial Psychology*, 2013, 28 (4):354 – 366.
12. Hershcovis Sandy, Incivility, social undermining, bullying. . .oh my!: A call to reconcile constructs within workplace aggression research, *Journal of Organizational Behavior*, 2011. 32: 499–519
13. Hirschfeld, Robert, R. Achievement orientation and psychological Involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 2006. 32,(8): 1663-1681.
14. Hoobler JM, Brass DJ. Abusive supervision and family undermining as displaced aggression. *J Appl Psychol*. 2006. 91 (5):1125-33. DOI: 10.1037/0021- 9010.91.5.1125 PMID: 16953773.
15. Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 2008, 57: 173-203.
16. Smith, M. B. Webster, B. D . A moderated meditation model of Machiavellianism, social undermining, political skill and supervisor rated job performance. *Personality and individual differences*. 2017, 104: 453-459.
17. Sokro, E. Analysis of the relationship that exists between organizational cultures, motivation and performance. *Problems of management in the 21st century*. 2012, 3:15.