



تبیین اثر ظرفیت جذب، حکمرانی سازمانی و سایش اجتماعی بر رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران

میرحسین سید عامری^۱، همایون عباسی^۲، عزت‌الله جمشیدی^{۳*}

تاریخ تصویب: ۹۷/۱۱/۰۳

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۵/۱۶

چکیده

هدف از این تحقیق، تبیین اثر ظرفیت جذب، حکمرانی سازمانی و سایش اجتماعی بر رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران می‌باشد. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش تمامی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان (۴۰۰ نفر) بودند که از طریق نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای متناسب، به تعداد ۲۳۰ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان، انتخاب شدند. منظور از طبقات -کارشناسان (رسمی و قراردادی)- و مدیران (مدیران بخش‌ها، معاونین، و رؤسای گروه‌ها) می‌باشند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها، از نظر استادان و خبرگان در حوزه مدیریت و مدیریت ورزشی بهره‌گیری شد. روایی همگرا (تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول) برای تأیید روایی سؤال‌های پرسشنامه‌های مذکور استفاده شد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن برای پرسشنامه ظرفیت جذب ۰/۹۳، برای پرسشنامه حکمرانی سازمانی ۰/۹۶، برای پرسشنامه سایش اجتماعی ۰/۹۴ و برای پرسشنامه رفتار نوآورانه ۰/۹۰ بود. در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت تشخیص توزیع نرمال داده‌ها و مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزارهای اس. پی. اس. اس نسخه ۲۳ و آموس نسخه ۲۴ استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد، بین ظرفیت جذب و رفتار نوآورانه اثر مثبت و معناداری وجود دارد. بین حکمرانی سازمانی و رفتار نوآورانه اثر مثبت بسیار ضعیفی وجود دارد. بین سایش اجتماعی و رفتار نوآورانه اثر منفی، معکوس و معناداری وجود دارد. بنابراین سازمان‌های ورزشی علاوه بر پذیرش و پیاده‌سازی ابعاد حکمرانی سازمانی، به دنبال افزایش ظرفیت جذب (بالقوه و تحقق یافته) در سازمان باشند و سازوکارهایی مانند تسهیم دانش، ایجاد فرهنگ اعتماد سازی و احترام متقابل را برای ارتقاء رفتار نوآورانه و به تبع آن، کاهش رفتارهای سایشی به کار گیرند.

کلید واژه‌ها: ظرفیت جذب، حکمرانی سازمانی، سایش اجتماعی، رفتار نوآورانه.

1. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

2. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

3. دکترای مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران*

*Email: ha_ameri2003@yahoo.com

Email: habbasi003@gmail.com

Email: ezatollajamshidi@yahoo.com

مقدمه

در دهه‌های گذشته محققان بسیاری به رفتار کارکنان در محیط‌های کاری توجه کرده و انواع گوناگونی از رفتارها را مورد تحلیل قرار داده‌اند (ساکسینا، ۲۰۱۵). در سال‌های اخیر به‌طور فزاینده، اندیشمندان غربی بر اهمیت این نوع رفتار تأکید داشته‌اند (ساکسینا، ۲۰۱۵). اهمیت کاربردی رفتار نوآورانه این است که کارایی و اثربخشی سازمانی را از طریق سهیم شدن در تحول منابع، نوآوری و انطباق‌پذیری در محیط‌های پیچیده، دارای ابهام و کار تیم محور ارتقا می‌بخشد. نمونه‌های از این تلاش‌ها شامل مشارکت با همکاران، انجام وظایف بیشتر بدون شکایت، وقت‌شناسی، کمک داوطلبانه به دیگران، استفاده مؤثر از زمان، صرفه‌جویی در منابع، به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و مثبت نشان دادن سازمان می‌باشند (ساکسینا، ۲۰۱۵). لذا می‌توان نوآوری در ورزش را به مفهوم ایجاد فرصت‌های محیطی مناسب به همراه بکارگیری نیروی انسانی خلاق و شایسته برای اخذ ایده‌ها و نظرات افراد و سپس استفاده از این افکار در جهت طراحی سیاست‌ها و برنامه‌های مورد نیاز و نو، برای بهبود سطح سلامتی و رقابت ورزشی در بین افراد جامعه دانست (چانگ و همکاران، ۲۰۱۶). با این روند، هم زمینه‌های جدیدی در ورزش کشور ایجاد می‌شود و هم سود و فواید اقتصادی ناشی از اجرای آن به این بخش کمک بیشتری خواهد کرد. با وجود این، نوآوری نقش محوری در بقای سازمان‌ها می‌تواند داشته باشد، به طوری که دانشمندان جامعه جذایت مستمر نوآوری در سازمان‌ها را بی‌نظیر و با توسعه سازمانی برابر دانسته‌اند. با این توضیح، رفتار خلاقانه و نوآورانه کارکنان در سازمان‌ها یک امر کلیدی محسوب می‌شود که می‌تواند به صورت فردی یا گروهی جلوه کند (چانگ و همکاران، ۲۰۱۶).

رفتار نوآورانه، مفهومی چند بُعدی است و به رفتارهایی اطلاق می‌شود که به فرآیند نوآوری در سازمان کمک نماید، رفتار نوآورانه، شامل سه بُعد تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده است (رن و ژانگ، ۲۰۱۵). در کشور ما سازمان‌های ورزشی از جمله سازمان‌های هستند که نقش بسیار ارزنده‌ای در امر ورزش کشور را دارا می‌باشند و بهبود عمل این سازمان‌ها باعث پیشرفت هر چه بیشتر ورزش کشور می‌شود. بنابراین شناخت پیش نیازهایی برای تحقق رفتار نوآورانه امری ضروری است. یکی از این موارد را می‌توان ظرفیت جذب عنوان کرد، ظرفیت جذب اشاره به توانایی قرار دادن ایده‌های نو و ترکیب آنها در فرآیندهای داخلی داشته، و این توانایی به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان یکی از عوامل اصلی عملکرد مورد نظر بوده است. ظرفیت جذب دارای ۲ بُعد می‌باشد؛ ۱. ظرفیت جذب بالقوه شامل اکتساب و جذب دانش؛ ۲. ظرفیت جذب تحقق یافته شامل دگرگونی یا تغییر شکل و بهره‌برداری از دانش. ظرفیت جذب بالقوه منجر می‌شود که سازمان هر چه بیشتر پذیرنده دانش خارجی باشد و باعث ارتقاء و خلق مزیت رقابتی بر پایه یادگیری و انعطاف‌پذیری می‌شود، در حالی که ظرفیت جذب تحقق یافته به صورت مستقیم بر روی فرآیند نوآوری از طریق بهره‌برداری از دستاوردها و جذب دانش اثر می‌گذارد. کوهن و لویتهال در سال ۱۹۹۰ اولین نویسندگانی بودند که تعریف وسیعی از ظرفیت جذب ارائه نمودند، آنها ظرفیت جذب را این چنین تعریف نمودند: توانایی بنگاه در تشخیص ارزش اطلاعات خارجی جدید و جذب آنها و به کار بردن به منظور اهداف تجاری. تعریف آنها شامل چند جنبه مهم بود، او چند بُعدی بودن طبیعت این تعریف که سه بُعد ظرفیت را در ارتباط با دانش جدید در بر می‌گیرد؛ ۱. ارزش تشخیص آن؛ ۲. جذب آن؛ ۳. به کار بردن آن برای اهداف تجاری (زاهارا و جورج، ۲۰۰۲). کانگ و لی (۲۰۱۶) به بررسی رابطه بین ظرفیت جذب، تسهیم دانش و رفتار نوآورانه کارکنان تحقیق و توسعه پرداختند و به این نتیجه رسیدند که هر دو مؤلفه ظرفیت جذب (بالقوه و تحقق یافته) به‌طور مستقیم بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر می‌گذارد. همچنین از طریق ظرفیت جذب تحقق یافته به‌طور غیرمستقیم تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه تأثیر می‌گذارد. از طرفی بی‌توجهی به دانش مدیریت (به نظر می‌رسد استفاده از ظرفیت جذب در سازمان‌های ورزشی ناکافی است) و به روز نبودن دانش کارکنان یکی از مشکلات اصلی ورزش کشور است چرا که در ورزش ما این بُعد روز به روز در حال ضعیف‌تر شدن است (آریلی و نایت، ۲۰۰۷). توجه به دانش و جذب آن برای سازمان‌های ورزشی حائز اهمیت‌تر به نظر می‌رسد، چرا که امروزه ورزش و سازمان‌های ورزشی به منظور حضور کارآ و مؤثر در عرصه‌های مختلف ورزشی، اقتصادی و اجتماعی، چاره‌ای جز توجه بیشتر به افزایش دانش و تخصص‌گرایی در ورزش و نفوذ ورزش و سازمان‌های ورزشی در لایه‌های مختلف زندگی جوامع بشری، انطباق‌پذیری با شرایط مختلف و

متغیر فعلی را امری اجتناب ناپذیر ساخته است (آریلی و نایت، ۲۰۰۷). آریلی و نایت (۲۰۰۷)، در پژوهشی مطرح کردند که سازمان‌های ملی ورزش علاوه بر اینکه مسئول رشد و توسعه‌ی ورزش در کشور خویش هستند، اهداف سودآوری نیز دارند. این سازمان‌ها با بهره‌گیری از دانش نوین و تجربیات کشورهای موفق از طریق مدیریت دانشی می‌توانند زمینه‌های رشد و شکوفایی سازمان ورزشی تحت مدیریت خود را فراهم آورند.

سازمان‌های ورزشی امروزی با تحولات گسترده‌ای در حیطه علم، دانش و فناوری در زمینه ورزش مواجه هستند. همچنین دانش به‌عنوان یک دارایی سازمان برای خلق مزیت رقابتی تلقی می‌شود. بنابراین سازمان‌ها بخصوص سازمان‌های ورزشی با مشکلاتی در مدیریت و ارزیابی این دارایی‌ها مواجه هستند با این اوصاف یکی از رسالت‌های سازمان‌ها و ادارات ورزشی کمک به رشد و توسعه ورزش هر جامعه است این مهم میسر نخواهد شد مگر در پرتو کاربرد دانش و ارتقاء دانایی محوری با کاربست یک رهبری دانش محور. از این رو یکی از اهداف پژوهش حاضر، پاسخگویی به این سؤال است که آیا توجه به مقوله دانش در افزایش قابلیت ظرفیت جذب در بروز رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌تواند تأثیر داشته باشد یا نه؟ به علاوه در دنیای ورزش نیز زمانی که سازمان‌های ورزشی با موارد مثل فساد، دوپینگ، تبانی در مسابقه و سوء مدیریت مواجه شدند، موضوع حکمرانی سازمانی به یک ضرورت بدل و محققان و سازمان‌های غیرورزشی مثل شورای اروپا، سازمان‌های بین‌المللی ورزش مثل کمیته بین‌المللی المپیک و سازمان‌های ملی ورزش در کشورهای مختلف این موضوع را در برنامه‌های خود قرار دادند (الم، ۲۰۱۳). اولین مقاله‌ای که واژه «حکمرانی سازمانی» در آن به کار رفت در سال ۱۹۶۰ توسط ریچارد ایلس نگاشته شد که ساختار و عملکرد سیاست‌های سازمانی را مد نظر قرار می‌داد هر چند که مفهوم حکمرانی سازمانی پیش‌تر در اوایل قرن بیستم و در کتاب‌های اقتصادی مورد اشاره قرار گرفته بود. در تعاریف نوین، حکمرانی سازمانی، غالب کاری یا قوانین یا رویه‌هایی است که هیئت مدیره مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، انصاف و برابری (عدالت)، کارایی و اثر بخشی، مشارکت و شفافیت را در ارتباط میان سازمان و ذینفعانش (تأمین‌کنندگان مالی، مشتریان، مدیران، کارکنان، دولت و جامعه) تضمین می‌نمایند. مقوله حکمرانی سازمانی در جمهوری اسلامی ایران نیز در حوزه‌های مختلف سیاسی فرهنگی و اجتماعی کم و بیش از روند تغییر و تحولات جهانی بی‌نصیب نخواهد ماند، زیرا نهادهای اجتماعی - قانونی عهده‌دار مسئولیت‌های اداره امور کشور همانند دیگر جوامع در معرض نقادی صاحب نظران داخلی و خارجی قرار خواهند گرفت. با مفروض دانستن بی‌طرفی سازمان‌های بین‌المللی و گزارش‌های آنها درباره میزان تطابق شاخص‌های حکمرانی خوب در مورد جمهوری اسلامی ایران، باید به این نکته اشاره شود که موقعیت حکمرانی در کشور ما نامطلوب ارزیابی شده است (گزارش شفافیت بین‌المللی، ۲۰۱۱-۲۰۰۳). از آنجا که حکمرانی سازمانی مفهومی پیچیده و اقتضائی است، در هر کشور می‌توان آن را بر اساس اقتضانات و نیازهای نهادی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی پیاده‌سازی کرد و برای ارتقاء و بهبود آن هیچ نسخه از پیش تعیین شده‌ای وجود ندارد. بنابراین یکی از مواردی که در کشورهای در حال توسعه خصوصاً کشور ایران که وضعیت حکمرانی در آن مطلوب گزارش نمی‌شود، باید مورد توجه قرار گیرد تلاش برای استقرار حکمرانی سازمانی خوب است، طوری که نیاز به بررسی و شناخت اجزای حکمرانی خوب در حوزه‌های مختلف حس می‌شود و این شناخت و بررسی در ابعاد مختلف فرهنگی، اجتماعی، سیاسی می‌تواند زمینه را برای پویایی جامعه و حرکت به سوی توسعه فراهم نمود. ورزش نیز به‌عنوان یک پدیده فرهنگی و اجتماعی از این قاعده مستثنی نخواهد بود (گزارش شفافیت بین‌المللی، ۲۰۱۱-۲۰۰۳). بنابراین، توجه به شاخص‌های حکمرانی سازمانی در بروز رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان جهت بازنگری در فرآیندهای سازمانی و حرکت در مسیر دستیابی به توسعه همه جانبه به همراه خواهد داشت. در مطالعه‌های آیریکیان و محمد (۲۰۱۲)، به نقش افزایش درجه اعتراض و پاسخگویی در نوآوری پرداخته شده که براساس آن افراد می‌توانند در محیطی آرام و به دور از ترس، ایده‌های خود را آزادانه بیان کرده و از این طریق نوآوری کنند. همچنین، آزبورن (۱۹۹۸)، تعهد مدیریت ارشد به نوآوری را به‌عنوان عامل کلیدی برای سازمان‌های نوآورانه مورد توجه قرار داد. همان طور که در بالا نشان داده شده است، تعداد زیادی از ادبیات مربوط به ویژگی‌های حکمرانی سازمانی، مدیریت رفتار نوآورانه، عملکرد و تعاملات احتمالی بین این متغیرها وجود دارد. یکی از حوزه‌هایی که به‌طور مستقیم از اعمال حکمرانی خوب تأثیر می‌پذیرد، حوزه ورزش است (شیلبری و همکاران، ۲۰۱۳). به همین دلیل در تحقیق حاضر تلاش

شده شاخص‌های حکمرانی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان که به‌عنوان یکی از جدیدترین رویکردهای هدایت سازمان‌های ورزشی است و سازمان‌های ورزشی بین‌المللی متعددی چون کمیته بین‌المللی المپیک، سازمان ورزش و سرگرمی نیوزلند، کمیسیون ورزش‌های استرالیا و غیره در این حوزه پیش‌قدم بوده و زمینه تئوریک بحث را فراهم نموده‌اند شناسایی و معرفی شود و با توجه به اهمیت تربیت‌بدنی و ورزش در کشور، هنوز هم در زمینه‌ی مدیریت سازمان‌های ورزشی و امور مربوط به تربیت‌بدنی و ورزش، کاستی‌هایی وجود دارد.

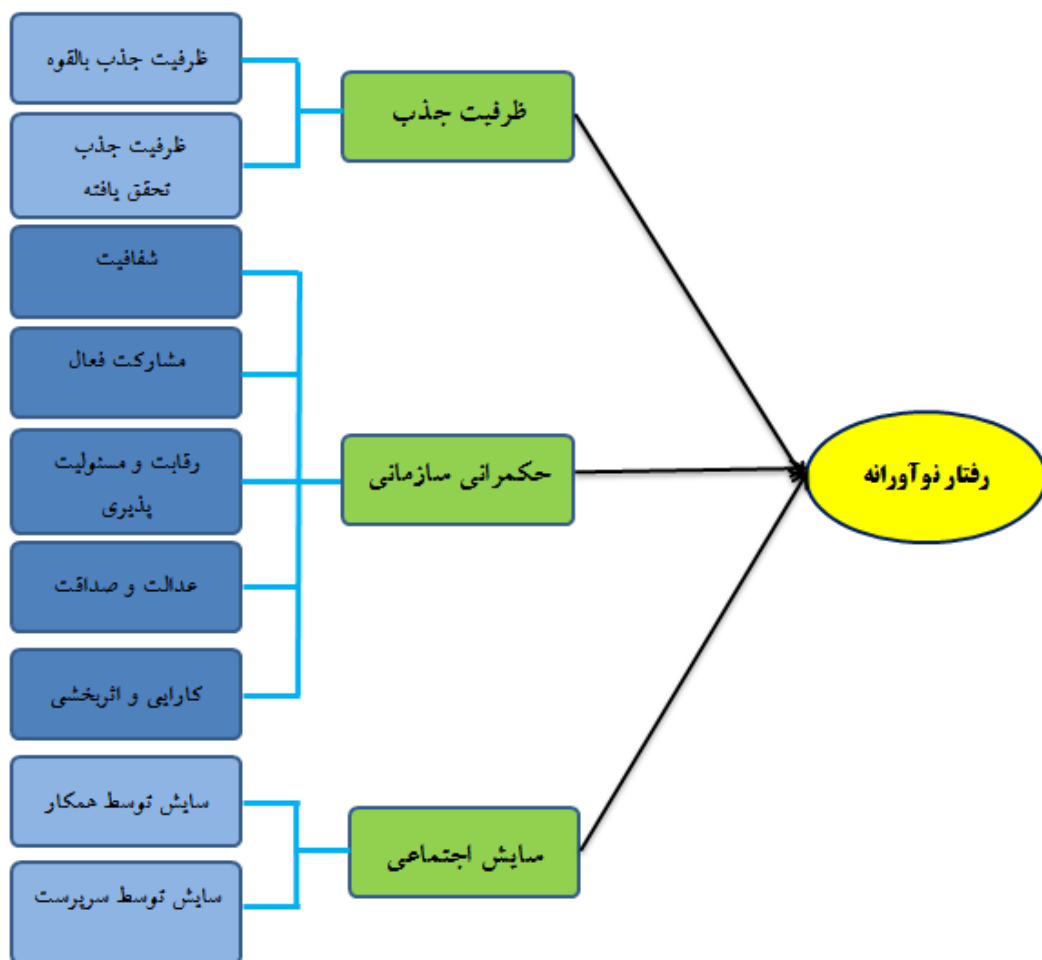
مدیریت ورزش و سازمان‌های آن اهمیت خاصی دارد زیرا ضعف در شیوه مدیریتی و عدم تناسب این شیوه با ساختار سازمان و تغییرات محیطی، موجبات شکست این سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف اصلی و اساسی‌شان فراهم می‌آورد. اداره کردن ورزش به سازماندهی، ساختار سازمانی و مدیریت سازمانی به مفهوم جدی نیاز دارد. با توجه به اینکه به حال تحقیقی در مورد حکمرانی سازمانی و ابعادش مانند شفافیت، مشارکت فعال، عدالت و صداقت، رقابت و مسئولیت‌پذیری، کارایی و اثربخشی در سازمان‌های ورزشی انجام نشده و با توجه به کاستی‌های در این زمینه به منظور پر کردن این خلاء در ورزش، از این رو یکی از اهداف انجام این تحقیق، بررسی تأثیر حکمرانی سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان با نقش تعدیل‌گری اعتماد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران است. علاوه بر این سازمان‌ها دارای سرمایه‌های انسانی با خلق‌وخو و فرهنگ‌های متفاوتی هستند، و مدیران سازمان‌های ورزشی با تأکید بر فرهنگ سازمانی و شناخت رفتارهای انسانی می‌توانند راهکاری مناسب برای جلوگیری از بروز رفتارهایی که باعث می‌شود ترقی سازمانی کاهش یابد و یا حیات سازمان به مخاطره بیفتد، اتخاذ کنند (اسکات و همکاران، ۲۰۱۵). یکی از این موارد سایش اجتماعی است، 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. که دارای دو بُعد سایش توسط همکار و سایش توسط سرپرست است. در سطح همکاران، این رفتارها معمولاً شامل موارد زیر می‌شود: به فرد توهین می‌کنند، در مورد فرد شایعه پراکنی می‌کنند، پشت سر فرد به بدی صحبت می‌کنند، ایده‌های فرد را کم اهمیت و ساده لوحانه نشان می‌دهند، انتقاداتی را مطرح کنند که سازنده نیست، همواره فرد را رقیب خود می‌دانند و برای رسیدن به پست بالاتر با وی رقابت می‌کنند و تلاش می‌کنند با رفتارهای سیاسی، سرعت کار فرد را کاهش دهند و مانع رسیدن فرد به اهدافش شوند. در سطح سرپرست، رفتارهای سایش شامل رفتارهایی از جمله این موارد است: سرپرست، فرد را در زمان بازخواست کاری تحقیر می‌کند، به تلاش‌های فرد برای رسیدن به اهدافش آگاهانه آسیب می‌زند، جلوی دیگران به‌طور آشکار به فرد توهین می‌کند، موفقیت‌های فرد را کم اهمیت و بی‌ارزش نشان می‌دهد، اطلاعات لازم در مورد کارها را به فرد نمی‌دهد، در مورد فرد شایعه پراکنی می‌کند، باعث بروز احساسات منفی در فرد می‌شود و اگر احساس کند که انجام کاری و یا ارائه ایده‌ی فرد موجب تحسین وی از سوی مدیران عالی و همچنین متزلزل شدن جایگاهش می‌شود، تلاش می‌کند مانع رسیدن فرد به اهدافش شود (هرشکویس، ۲۰۱۱). پس سایش زمانی به‌وجود می‌آید که مثلاً فرد به‌صورت ناروا متهم به کاری شده که در نتیجه باعث از بین رفتن اعتبار او شده است. سایش اجتماعی محدود به رفتارهایی در ارتباط با روابط کاری است. همان‌طور 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 می‌کنند که مانع از پیشرفت در روابط درون فردی مثبت، موفقیت کاری یا به دست آوردن شهرت و خوشنامی در کار شوند (دافی و همکاران، ۲۰۱۲). همین‌طور ارزشیابی منفی از نگرش‌ها و فعالیت‌ها و تلاش‌های شخص مورد نظر و دیگر رفتارهایی که طراحی شده اند تا از توانایی او برای رسیدن به اهداف ابزاری ممانعت کنند (داراوند و تایی، ۲۰۱۵). سایش اجتماعی می‌تواند دارای دو جنبه فعال و غیرفعال باشد. جنبه فعال شامل بیان مطالب تحقیرآمیز در مورد فرد و جنبه غیرفعال شامل مخفی کردن اطلاعات مهم از فرد در محیط کار می‌باشد که عموماً رفتارهایی هستند که با هدف تضعیف فرد مورد استفاده قرار می‌گیرد (دافی و همکاران، ۲۰۱۲). مفهوم سایش اجتماعی برای اولین بار توسط وینکور و رن رین مطرح شده است. ولی روک اولین فرد از میان نظریه‌پردازان معاصر است که به‌طور فعالانه محققان را به سوی توجه بیشتر به جنبه‌های مشکل‌ساز پیوندهای اجتماعی سوق داده است (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۶). به عقیده روک، تبادلات مشکل‌آفرین، اقداماتی هستند که توسط اعضای شبکه‌های اجتماعی انجام شده و باعث می‌شوند افراد دیگری در روابط خویش احساس آزرده‌گی و دودلی با افرادی کنند که

اقدامات مذکور را انجام داده‌اند (نصرافهانی و همکاران، ۱۳۹۵). این مسائل به‌عنوان مهم‌ترین مسائلی که سازمان‌های ورزش امروز با آن روبه‌رو هستند باید مورد نقد و بررسی قرار گیرند.

از سوی دیگر، رفتار نوآورانه، مشارکت کلی کارکنان در روند نوآوری در سازمان را ترسیم می‌کند. توجه به رفتار نوآورانه از دیدگاه پژوهشگران و مدیران حداقل به این دلیل‌ها اهمیت دارد. اولاً، ایجاد ایده‌هایی که توجه زیادی به‌دست نمی‌آورند و به‌طور ضعیف اجرا می‌شوند یا هیچ‌گاه اجرا نمی‌شوند، تأثیر اندکی بر بهبود نرخ نوآوری سازمان می‌گذارد (چوی و چانگ، ۲۰۰۹). بنابراین، علاوه بر ایجاد ایده‌های جدید، کارکنان باید بتوانند ایده‌هایی را که توسط خودشان، همکاران و یا سرپرستان آنها ایجاد شده‌اند، بیان، منتشر و اجرا کنند. دوم، نوآوری به‌طور فزاینده‌ای برای عملکرد در سطح سازمان ضروری است. با این حال، تمرکز غالب این جریان تحقیق بر روابط اجتماعی مثبت و چگونگی سایش اجتماعی توسط (سرپرست و همکار) بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر می‌گذارد. کارکنان در سازمان ممکن است با همکاران و سرپرست خود دچار سایش اجتماعی شوند. تئوری تبادل اجتماعی بلیو در توضیح چگونگی سایش سرپرست بر انگیزه کارکنان برای شرکت در رفتارهای نوآورانه بسیار مهم است. این نظریه نشان می‌دهد که روابط دو تایی (سرپرست - کارمند) در طول زمان تکامل یافته است. نحوه ایجاد رابطه بستگی دارد به اینکه چه میزان طرفین از قوانین مبادله خود پیروی می‌کنند (بلیو، ۱۹۶۴).

توماس و فلدمن (۲۰۱۲)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین سن و رفتار مربوط به نوآوری: اثرات تعدیل‌کننده مشترک سایش سرپرست و شخصیت فعال به این نتیجه رسیدند که کارکنان مسن‌تر دارای شخصیتی فعال به سایش سرپرست با رفتار مربوط به نوآوری بیشتر پاسخ دادند، در حالی که کارکنان مسن‌تر که شخصیتی فعال پایین‌تری داشتند، به سایش سرپرست با رفتار مربوط به نوآوری کمتری پاسخ دادند. داراوانگ و تای (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان تأثیر رفتارهای سایش اجتماعی همکار بر رفتارهای کاری کارکنان نشان دادند که رفتارهای سایشی در محیط کار به منظور ایجاد اعتماد در بین کارکنان و رفتارهای کاری بهتر در محیط کار بسیار اهمیت دارد و باعث از بین رفتن این رفتارها می‌شود. داراوانگ و تای در پژوهش خود بیشتر به جنبه‌های گروهی پرداختند و به بررسی علل بروز رفتارهای سایشی در سطح فردی و سازمانی توجهی نداشته‌اند که پژوهش در راستای سطوح فردی، گروهی و سازمانی انجام گرفته است. تحقیرکردن دیگران و انتقادات غیرسازنده از موارد ایجادکننده سایش اجتماعی است که با توسعه اعتماد می‌توان آنها را کاهش داد (تیلور، ۲۰۱۴). بررسی مبانی نظری تحقیق نشان می‌دهد که، سایش اجتماعی به‌عنوان 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. وزارت ورزش و جوانان مانند دیگر سازمان‌های انسان محور، به نیروی انسانی شایسته و با نشاط نیازمند می‌باشد. در این سازمان ورزشی، وجود فضای سازمانی مطلوب و درگیر شدن بیشتر کارکنان با شغل اهمیت بسزایی دارد و می‌تواند بر رفتار نوآورانه کارکنان و عملکرد سازمانی مؤثر باشد. آشنایی با سایش اجتماعی و آگاهی از آثاری که می‌تواند بر روی نیروی انسانی سازمان داشته باشد؛ می‌تواند به برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران این سازمان‌های ورزشی کمک کند که در سیاست‌گذاری‌های خود بیشتر به این پدیده توجه نمایند و آثار آن را کنترل کنند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴). لازم به توضیح است که بد رفتاری‌ها و ورود مباحث غیراخلاقی در رابطه با اصطکاک بین همکاران در سازمان‌های ورزشی، خود به خود زمینه تنش‌های شغلی را در بین همکاران ایجاد می‌کند. از این‌رو توجه به ابعاد روحی و معنوی کار با شناخت تحلیل رفتار افراد و نوآوری در کار می‌تواند انگیزه کاری افراد در سازمان ورزشی را تضمین کند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴). سازمان‌های ورزشی، به دلیل سرعت بالای تغییرات در حوزه ورزش نیاز به نوآوری مستمر دارند، چرا که اگر نوآور باشند، در صنعت پر رقابت ورزش از گردونه رقابت خارج نمی‌شوند و نتیجه اینکه کلید نوآوری در سازمان‌ها، رفتار نوآورانه کارکنان است. بنابراین درک درستی از رفتار نوآورانه فرد ضروری است. این پژوهش در پاسخ به نیاز به مقوله نوآوری در حوزه ورزش و متولیان این امر انجام شده تا از این طریق اطلاعات کافی را در زمینه بسترسازی مناسب سازمان برای طرح ایده‌های نو به مسئولان ارائه دهد. برای پرداختن به این مسئله مهم در سازمان‌ها، ایجاد جو و فضای مناسب در آنها از اولویت برخوردار است. با این حال چرایی و چگونگی برخورد با افراد و تفکر کارکنان در خصوص چنین محیطی زمینه انجام چنین تحقیقی را فراهم کرده است. به نظر می‌رسد اطلاعات کلی بسیار کمی مربوط به رابطه بین نوآوری و سایش

اجتماعی در پژوهش‌های اروپا وجود دارد. در مورد سایش اجتماعی تحقیقات مختلفی انجام شده است، اما به نظر می‌رسد در داخل کشور تحقیق زیادی در زمینه موضوع این پژوهش و آن هم در سطح وزارت ورزش و جوانان انجام نشده است، بنابراین یکی از اهداف انجام این تحقیق، بررسی اثر سایش اجتماعی بر رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران می‌باشد. از این رو با توجه به مبانی نظری و اهمیت متغیرهای ذکر شده در بهره‌وری، کارایی و دستیابی به اهداف سازمان و بر اساس پیشینه‌های موجود که تا به حال تحقیقی خصوصاً در سازمان‌های ورزشی با این موضوع یافت نشده، مدل این تحقیق تلاش می‌کند تا توضیح دهد که چگونه ظرفیت جذب، حکمرانی سازمانی و سایش اجتماعی بر رفتار نوآورانه فرد تأثیر می‌گذارد. محقق بر آن شد که به تبیین اثر این متغیرها در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان بپردازد. شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۳۹۶ (۴۰۰ نفر)، بود و نمونه آماری به شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای متناسب با حجم، به تعداد ۲۳۰ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان، انتخاب شدند. منظور از طبقات -کارشناسان (رسمی و قرار دادی)- و مدیران (مدیران بخش‌ها، معاونین، و رؤسای گروه‌ها) می‌باشند. به منظور گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های پژوهش بین ۲۵۰ نفر از جامعه مورد نظر توزیع شد؛ که از این تعداد ۲۳۰ پرسشنامه، سالم برگشت داده شد و در تحلیل مورد استفاده قرار گرفتند. ابزارهای تحقیق

نیز شامل: الف) پرسشنامه استاندارد ظرفیت جذب (زاهارا و جورج (۲۰۰۲)؛ جانسن، ون دن بوش و والبردا (۲۰۰۵)، با ۱۲ گویه که ابعاد ظرفیت جذب بالقوه با ۶ گویه (۱ تا ۶)، و ظرفیت جذب تحقق یافته با ۶ گویه (۷ تا ۱۲) را در مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، تا اندازه زیادی موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، تا اندازه زیادی مخالفم، کاملاً مخالفم) می‌سنجد. ب) پرسشنامه استاندارد حکمرانی سازمانی و ابعاد آن در رساله دکتری (حاتمله، ۲۰۱۷)، با ۴۰ گویه که پنج بعد حکمرانی سازمانی، شفافیت ۱۰ گویه، مشارکت فعال ۵ گویه، رقابت و مسئولیت‌پذیری ۸ گویه، عدالت و صداقت ۱۰ گویه و کارایی و اثر بخشی ۷ گویه را در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی زیا، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) می‌سنجد. ج) پرسشنامه استاندارد سایش اجتماعی (دافی و همکاران، ۲۰۰۲)، دارای ۱۴ گویه که دو بعد سایش توسط همکاران با ۷ گویه و سایش توسط سرپرست را نیز با ۷ گویه، که سایش اجتماعی را در مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرت (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، در حد متوسط، اغلب اوقات، بیشتر اوقات، همیشه) می‌سنجد. د) پرسشنامه استاندارد رفتار نوآورانه (اسکات و بروس، ۱۹۹۴)، با ۶ گویه که رفتار نوآورانه را در مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، تا اندازه زیادی موافقم، نظری ندارم، مخالفم، تا اندازه زیادی مخالفم، کاملاً مخالفم) می‌سنجد. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها، از نظر استادان و خبرگان در حوزه مدیریت بهره‌گیری شد. روایی همگرا (تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول) برای تأیید روایی سؤال‌های پرسشنامه‌های مذکور استفاده شده است. روایی همگرا زمانی مورد پذیرش قرار می‌گیرد که تمامی مقادیر استخراج شده بالای ۰/۳۰ باشند در صورتی که مقدار اشتراک برای یک گویه‌ای کمتر از ۰/۳۰ باشد باید گویه مورد نظر از تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شود. در این پژوهش روایی کلیه سؤال‌های پرسشنامه‌ها به تأیید رسید. در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت تشخیص توزیع نرمال داده‌ها و مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزارهای اس. پی. اس. اس^۱ نسخه ۲۳ و آموس^۲ نسخه ۲۴ استفاده گردید. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول ۱ مشاهده می‌شود.

جدول ۱: میزان آلفای به‌دست آمده برای هر یک از شاخص‌های تحقیق

ضریب آلفای کرونباخ	متغیرها
۰/۹۳	ظرفیت جذب
۰/۸۹۱	مؤلفه‌های ظرفیت جذب بالقوه
۰/۹۲۴	ظرفیت جذب تحقق یافته
۰/۹۴	سایش اجتماعی
۰/۹۱۲	مؤلفه‌های سایش توسط همکار
۰/۸۸۱	سایش توسط سرپرست
۰/۹۶	حکمرانی سازمانی
۰/۹۴۲	مؤلفه‌های شفافیت
۰/۹۳۱	حکمرانی سازمانی مشارکت فعال
۰/۸۸۵	رقابت و مسئولیت‌پذیری
۰/۸۹۲	عدالت و صداقت
۰/۹۳۲	کارایی و اثربخشی
۰/۹۰	رفتار نوآورانه

1. SPSS
2. AMOS

یافته‌های پژوهش

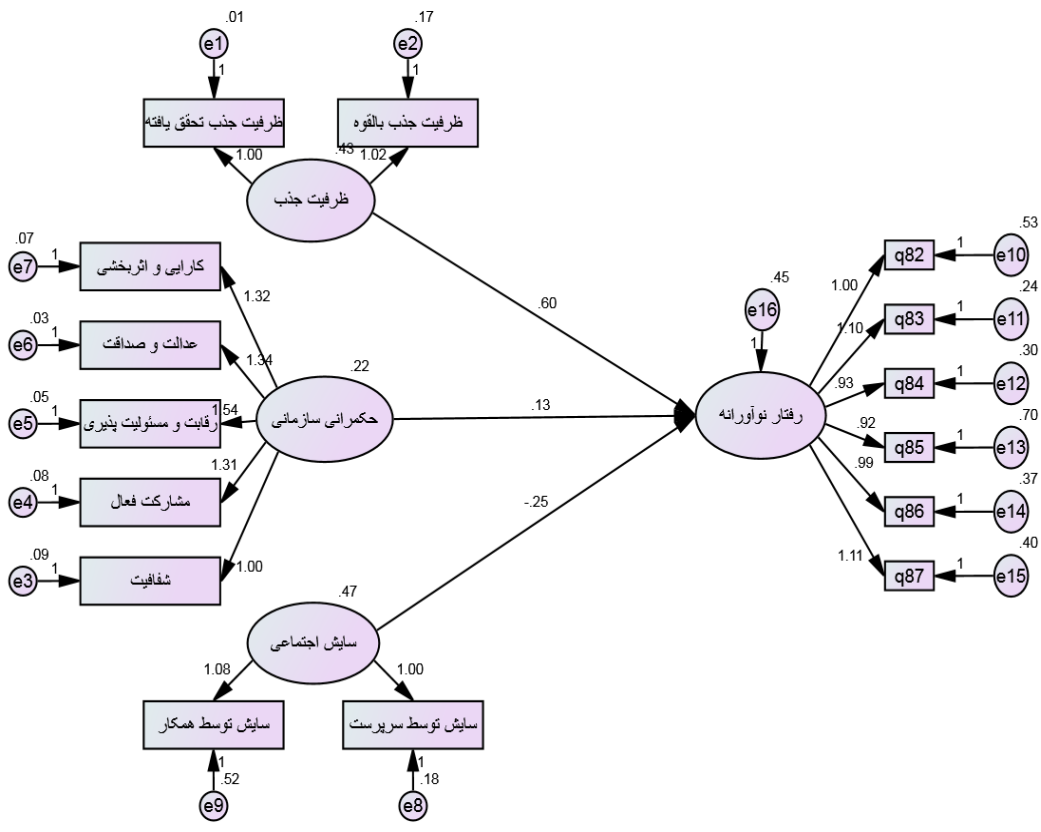
جدول ۲: خلاصه اطلاعات توصیفی

درصد	فراوانی		
۴۷/۳	۱۰۶	مرد	جنسیت
۵۲/۷	۱۲۴	زن	
۶/۶	۱۲	زیر ۵ سال	سابقه خدمت
۸/۸	۱۸	۶-۱۰ سال	
۴۹/۱	۱۱۰	۱۱-۲۰ سال	
۳۵/۵	۹۰	بیش از ۲۰ سال	
۲۰/۵	۳۰	دیپلم و فوق دیپلم	سطح تحصیلات
۳۵/۹	۹۵	لیسانس	
۳۵/۹	۹۵	فوق لیسانس	
۷/۷	۱۰	دکتری	
۴۵/۴	۱۰۳	رسمی	وضعیت استخدامی
۱۳/۶	۳۷	پیمانی	
۴۱/۰	۹۰	قراردادی	
۳/۳	۹	زیر ۳۰ سال	سن
۴۵/۴	۱۰۴	۳۱-۴۰ سال	
۴۰/۷	۹۲	۴۱-۵۰ سال	
۱۰/۶	۲۵	بالای ۵۰ سال	

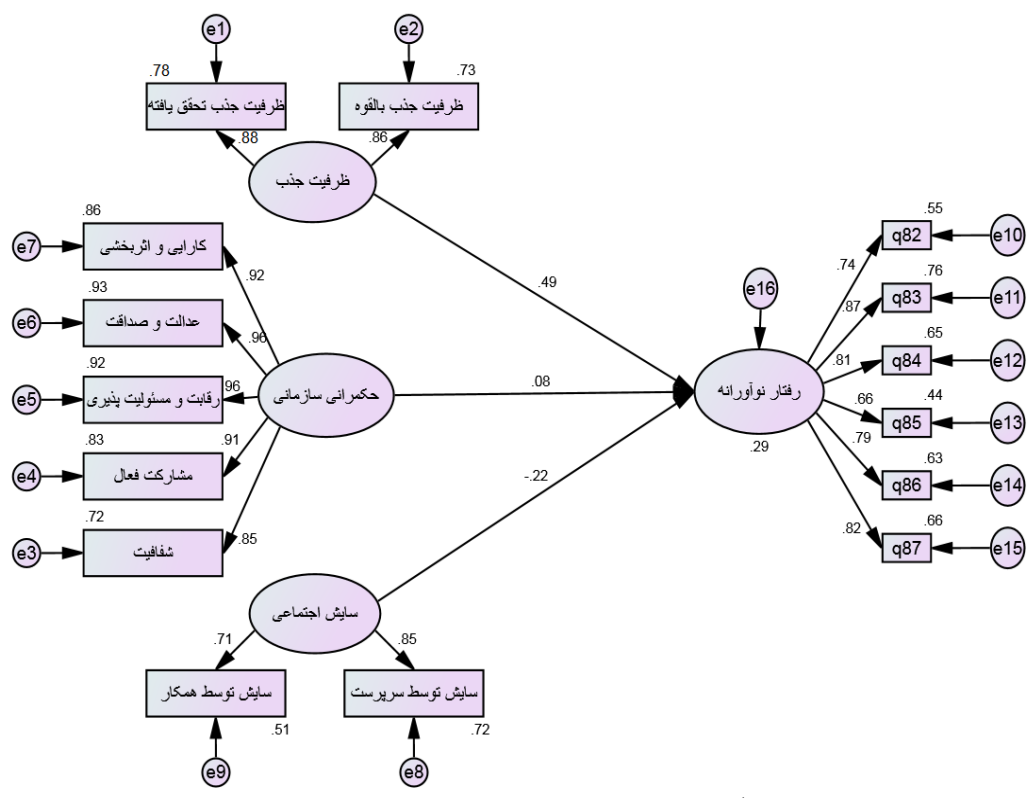
جدول ۳: تست نرمال بودن سازه‌های اصلی از نظر چولگی و کشیدگی

کشیدگی	چولگی	تعداد	متغیرها
۰/۰۹۸	-۰/۴۳۶	۲۳۰	ظرفیت جذب
-۰/۴۵۶	-۰/۶۱۲	۲۳۰	حکمرانی سازمانی
-۰/۶۵۲	-۰/۵۱۰	۲۳۰	سایش اجتماعی
۰/۷۱۷	۰/۷۳۷	۲۳۰	رفتار نوآورانه

با توجه به جدول ۳، مشاهده می‌شود که کلیه‌ی چولگی‌ها و کشیدگی‌ها در بخش سازه‌ها بین مقادیری که به‌عنوان مرز اعلام شده قرار گرفته است. بنابراین خلاف فرض صفر، فرض (H_1) مبنی بر توزیع داده‌های نرمال برقرار است. خروجی نتایج آموست مقادیر شاخص‌های برازش مدل را به شرح جدول زیر نشان داده است.



شکل ۲: مدل ساختاری در حالت ضرایب غیراستاندارد



شکل ۳: مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد

جدول ۴: نتایج خروجی مدل در خصوص تأثیر ظرفیت جذب، حکمرانی سازمانی و سایش اجتماعی بر رفتار نوآورانه

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب مسیر (β)	t-value	نتیجه
ظرفیت جذب	رفتار نوآورانه	۰/۴۹	۶/۵۴	تأیید
حکمرانی سازمانی	رفتار نوآورانه	۰/۰۸	۱/۲۶	رد
سایش اجتماعی	رفتار نوآورانه	-۰/۲۲	-۲/۵۷	تأیید

*ملاک تأیید عامل‌ها بالاتر بودن T-Statistic از (±۱/۹۶) می‌باشد.

متطابق با جدول شماره (۱)، می‌توان گفت که ضرایب مسیر بین ظرفیت جذب، حکمرانی سازمانی و سایش اجتماعی بر رفتار نوآورانه به ترتیب برابر با ۰/۴۹، ۰/۰۸، -۰/۲۲ می‌باشد همچنین مقدار آماری t (ضریب تأثیر معناداری) برای این متغیرها به ترتیب برابر با ۶/۵۴، ۱/۲۶، -۲/۵۷ می‌باشد. چون این مقادیر به جزء متغیر حکمرانی سازمانی خارج از بازه $\pm 1/96$ است لذا فرضیه تحقیق (ظرفیت جذب و سایش اجتماعی) بر رفتار نوآورانه تأیید و فرضیه حکمرانی سازمانی بر رفتار نوآورانه رد می‌شود. به عبارتی دیگر هر چند در نمونه مورد مطالعه حکمرانی سازمانی بر رفتار نوآورانه تأثیر بسیار ضعیفی دارد اما در جامعه آماری این اثر ضعیف معنادار نمی‌باشد. به علاوه، ظرفیت جذب بر رفتار نوآورانه از نظر کارکنان وزارت ورزش و جوانان اثر مثبت و معنی‌داری دارد. و هر اندازه ظرفیت جذب بالا رود میزان رفتار نوآورانه نیز افزایش می‌یابد. همچنین سایش اجتماعی تأثیر منفی و معنی‌داری بر رفتار نوآورانه در کارکنان وزارت ورزش و جوانان دارد، یعنی هر اندازه میزان سایش اجتماعی کمتر باشد میزان رفتار نوآورانه نیز در بین کارکنان افزایش می‌یابد. بنابراین باید یادآوری نمود که سه متغیر ظرفیت جذب، حکمرانی سازمانی و سایش اجتماعی حدود ۰/۲۹ از تغییرات رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل

مدل شاخص‌ها	اثر ظرفیت جذب، حکمرانی سازمانی و سایش اجتماعی بر رفتار نوآورانه	دامنه مورد قبول	نتیجه
CMIN/DF	۲/۵۰	< ۳	مطلوب
CFI	۰/۹۲	> ۰/۹۰	مطلوب
NFI	۰/۹۴	> ۰/۹۰	مطلوب
GFI	۰/۹۳	> ۰/۸۰	مطلوب
AGFI	۰/۹۵	> ۰/۸۰	مطلوب
RMSEA	۰/۰۷۱	< ۰/۱	مطلوب

نتایج جدول شماره (۲)، نشان می‌دهد که شاخص کای‌دو به درجه آزادی CMIN/DF برابر با ۲/۵۰، شاخص تناسب تطبیقی^۱ (CFI)، شاخص نیکویی برازش^۲ (GFI)، شاخص برازش هنجاری^۳ (NFI) و شاخص نیکویی برازش انطباقی^۴ (AGFI) در حالت مطلوب و جذر برآورد واریانس خطای تقریب^۵ (RMSEA) کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند، بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند.

1. Comparative Fit Index
2. Goodness of Fit Index
3. Norm Fit Index
4. Adjusted Goodness – of – fit Indexes
5. Root Mean Square Error of Approximation

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش، تبیین اثر ظرفیت جذب، حکمرانی سازمانی و سایش اجتماعی بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران بود. بر اساس نتایج جدول ۱ ضریب استاندارد بین ظرفیت جذب، حکمرانی سازمانی و سایش اجتماعی با رفتار نوآورانه به ترتیب برابر با $۰/۴۹$ ، $۰/۰۸$ ، $-۰/۲۲$ می‌باشد، همچنین مقدار آماری t (ضریب تأثیر معناداری) برای این متغیرها به ترتیب برابر با $۶/۵۴$ ، $۱/۲۶$ ، $-۲/۵۷$ می‌باشد. چون این مقادیر به جزء متغیر حکمرانی سازمانی خارج از بازه $\pm ۱/۹۶$ است لذا فرضیه تحقیق (ظرفیت جذب و سایش اجتماعی) بر رفتار نوآورانه تأیید و فرضیه حکمرانی سازمانی بر رفتار نوآورانه رد می‌شود. بنابراین ضریب تأثیر معناداری این رابطه‌ها به جزء حکمرانی سازمانی (خارج از بازه $\pm ۱/۹۶$) قرار داشت، لذا این رابطه‌ها در سطح اطمینان ۹۹ درصد (ظرفیت جذب، سایش اجتماعی) بر رفتار نوآورانه به ترتیب تأثیر مثبت، منفی و معکوس و معناداری داشت. به عبارتی با افزایش ظرفیت جذب، رفتار نوآورانه کارکنان افزایش می‌یابد و سایش اجتماعی باعث کاهش رفتارهای نوآورانه می‌شود. در خصوص فرضیه ظرفیت جذب با رفتار نوآورانه نتایج این بخش با تحقیقات جمشیدی و همکاران^۱ (۱۳۹۶)، که بین هر دو بعد ظرفیت جذب (بالقوه و تحقق یافته) و رفتار نوآورانه کارشناسان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه مثبت و معناداری گزارش کرده بود. هم سو می‌باشد. همچنین، بر پایه یافته‌های آنها، ظرفیت جذب کارکنان ۵۲ درصد از متغیر رفتار نوآورانه را تبیین می‌نماید. بنابراین با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که مدیران می‌توانند ظرفیت جذب کارکنان و به اشتراک‌گذاری دانش در میان آنها را به‌طور همزمان برای تسهیل رفتار نوآورانه پرورش دهند. علاوه بر فراهم کردن فرصت‌ها برای دسترسی به دانش خارجی، ارتباطات داخلی در میان کارکنان باید تقویت گردد که باعث بروز رفتارهای نوآورانه و بهبود عملکرد سازمان‌های ورزشی شود. همچنین نتایج این بخش با تحقیقات زیر هم سو می‌باشد: گروس^۲ (۲۰۱۷)، در تحقیقی به این نتیجه رسید که ظرفیت جذب روابط بین تفکر استراتژیک و رفتار نوآورانه را تعدیل می‌کند و تأثیر بالقوه قوی‌تر و معنی‌داری بر جهت‌گیری کارآفرینی در سطح شرکت ایجاد می‌کند و به این ترتیب جوی در سطح شرکت ایجاد می‌شود که رفتارهای استراتژیک را پرورش می‌دهد. وانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۷)، به این نتایج رسیدند که رفاه ذهنی تأثیر قابل توجهی بر رفتار نوآورانه فردی دارد و این اثر به وسیله اشتراک دانش به‌دست می‌آید. علاوه بر این، ظرفیت جذب‌کننده، روابط میانجی بین رفاه اجتماعی و رفتار نوآورانه فردی از طریق به اشتراک‌گذاری دانش را تعدیل می‌کند. کانگ و لی^۴ (۲۰۱۶)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که هر دو مؤلفه ظرفیت جذب (بالقوه و تحقق یافته) و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر می‌گذارد. که سعی این تحقیق بر آن بود که به‌طور مستقیم رابطه‌ی این متغیرها را بررسی نماید، که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد. همچنین نتایج نشان داد حکمرانی سازمانی (شفافیت، مشارکت فعال، رقابت و مسئولیت‌پذیری، عدالت و صداقت، کارایی و اثربخشی) بر رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر مثبت دارد. و چون ضریب تأثیر معنی‌داری بین حکمرانی سازمانی و رفتار نوآورانه برابر با $۰/۰۸$ است و با توجه به بررسی وضعیت حکمرانی سازمانی از دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش نشان داد، میانگین حکمرانی سازمانی $(۲/۶۹ \pm ۰/۶۶)$ ، پایین‌تر از حد متوسط بود، و بر این اساس میانگین ابعاد حکمرانی سازمانی (شفافیت $۲/۷۵ \pm ۰/۶۸$ ، مشارکت فعال $۲/۶۱ \pm ۰/۷۷$ ، رقابت و مسئولیت‌پذیری $۲/۰ \pm ۰/۷۶$ ، عدالت و صداقت $۲/۶۶ \pm ۰/۷۶$ ، کارایی و اثربخشی $۲/۷۰ \pm ۰/۷۳$)، بسیار پایین‌تر از حد متوسط بود. که با توجه به گزارش وضعیت نامطلوب و بسیار پایین حکمرانی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، اثر بسیار ضعیفی بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد که این اثر معنادار نیست و نتوانسته تأثیر معنی‌داری بر رفتار نوآورانه کارکنان داشته باشد. بنابراین باید وضعیت حکمرانی در سازمان‌های ورزشی را تقویت و توسعه دهیم تا شاهد ارتقاء رفتار نوآورانه کارکنان و بهبود عملکرد سازمان‌های ورزشی باشیم. هم سو با یافته این پژوهش در گزارش‌های سازمان‌های بین‌المللی در مورد جمهوری اسلامی ایران در حوزه

1. Jamshidi & et al
2. Gross
3. Wang & et al
4. Kang & Lee

عمومی و دولتی نیز موقعیت حکمرانی در شاخص‌هایی مانند شفافیت، حق اظهار نظر و پاسخ‌گویی و مشارکت و... نامطلوب ارزیابی شده بود (شفافیت بین‌المللی، ۲۰۱۱).

یانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۷)، به این نتیجه رسیدند که در حکمرانی بیمارستان، شفافیت اطلاعات و تصمیم‌گیری استراتژیک بر نوآوری تأثیر گذاشته است و برای تسهیل نوآوری، هیئت مدیره بیمارستان می‌تواند شفافیت اطلاعات را افزایش دهد و در هنگام تصمیم‌گیری در مورد سرمایه‌گذاری‌های تفکر استراتژیک در ابتکارات نوآورانه بهبود بخشد. که با تحقیق حاضر به لحاظ اثرگذاری حکمرانی بر رفتارهای نوآورانه مطابقت دارد. یعنی هر اندازه وزارت ورزش و جوانان نسبت به کارکنان شفاف‌سازی داشته و مسئولیت‌پذیری بیشتر و مشارکت فعال کارکنان در برنامه‌های سازمان و عدالت برقرار کند و کارایی و اثربخشی سازمان را بالا ببرد به احتمال ۹۹ درصد میزان رفتار نوآورانه کارکنان نیز افزایش می‌یابد. ضمناً با توجه به اطلاعاتی که از کارکنان وزارت ورزش و جوانان دریافت شد این مؤلفه‌ها در سازمان بسیار پایین است یعنی اصول حکمرانی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان مورد توجه نبوده و عدالت نسبت به کارکنان در سازمان رعایت نمی‌شود و زمانی که این مقدار عدالت در سازمان پایین است تأثیر به‌سزایی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان نخواهد گذاشت و حتی ممکن است باعث کاهش رفتار نوآورانه کارکنان شود چون با توجه به مبانی نظری هر اندازه عدالت در سازمان بالا باشد میزان رفتار نوآورانه کارکنان نیز افزایش می‌یابد و سازمان باید تمهیداتی را به کار گیرد تا با برقراری عدالت در سازمان انگیزه کارکنان را برای بروز رفتار نوآورانه افزایش دهد تا بتوان از این طریق موجبات کارایی و اثربخشی عملکرد سازمان‌های ورزشی را فراهم آورد. این بدان معنا است که مدیران سازمان‌های ورزشی هر اندازه نسبت به اصول حکمرانی سازمانی آگاه‌تر و این اصول در سازمان‌های ورزشی قابلیت اجرا داشته باشند باعث بروز رفتارهای نوآورانه کارکنان و تقویت عملکرد سازمان می‌شود. کرفت^۲ (۲۰۱۷)، در تحقیقی به این نتیجه رسید که لازم است در ورزش توزیع قدرت را تغییر دهیم، مدل‌های کنترل قدرت سیاسی در ورزش را اصلاح کنیم و کل سیستم حکمرانی را در ورزش بازمینی کنیم که با یافته این تحقیق مطابقت دارد. حاتمله^۳ (۲۰۱۷)، در پژوهش خود به این نتایج دست یافت که میزان سطح پاسخ‌گویی اداری و حکمرانی سازمانی در ادارات آموزش و پرورش اردن در حد متوسط بود. همچنین نتایج نشان داد که بین میزان استفاده از پاسخ‌گویی اداری و استفاده از حکمرانی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که با یافته این تحقیق هم سو است. باکارا و رازین^۴ (۲۰۰۶)، به این نتیجه رسیدند که ساختار حکمرانی شرکت بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر می‌گذارد و به نوبه خود، نوآوری تغییرات را در ساختار حکمرانی شرکت ایجاد می‌کند، که با یافته این تحقیق مطابقت دارد. همچنین نتایج نشان داد برای ارتقاء نوآوری، بهتر است تعداد افرادی که در روند تصمیم‌گیری مربوط به اجرای ایده‌های جدید دخیل هستند، کاهش یابد.

اسمیت^۵ (۲۰۰۵)، نشان داد که از مجموع عوامل درون سازمانی و برون سازمانی در لیگ‌های ورزش حرفه‌ای، عوامل درون سازمانی تأثیر بیشتری بر نوآوری داشتند. به‌طوری که از عوامل درون سازمانی (رسمیت، پیچیدگی، تمرکز، رهبری، ارزش‌های گروه، اندازه، سن و میزان تحصیلات کارکنان) سه عامل رسمیت، تمرکز و رهبری بیشترین واریانس تبیین شده مربوط به نوآوری را به خود اختصاص دادند ($R^2 = 0/054$). که با تحقیق حاضر هم سو می‌باشد. آن‌چه در این جا اهمیت دارد این است که علی‌رغم اهمیت روزافزون این پدیده و نقش فزاینده آن در سازمان‌ها در ایران کمتر به این موضوع پرداخته شده است. شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور به گونه‌ای است که لزوم توجه به حل مشکلات و تنگناها در حال و آینده به خوبی احساس می‌شود. ترکیب جمعیتی جوان کشور، ضرورت ایجاد فرصت‌های گذراندن اوقات فراغت با ورزش و نیز افزایش سطوح ورزش قهرمانی، پرورشی و همگانی را به مراتب بیشتر و بیشتر می‌کند. آن‌چه در شرایط کنونی و محیط پیچیده و رقابتی سازمان‌های ورزشی بیش از پیش احساس می‌شود، پرداختن به مقوله نوآوری است، زیرا مسلماً کارکنان نوآور با توجه به

1. Yang & et al
2. Krefit
3. Hatamleh
4. Baccara and Razin
5. Smith

خصوصیات ممتاز و برجسته خود قادرند در چنین شرایطی منابع را برای ایجاد رشد و توسعه در زمینه‌های ارائه خدمات بهینه و منابع انسانی فراهم و شیوه‌های جدید ایجاد کنند و در نتیجه با نوآوری سازمانی خود بر توسعه و افزایش محصولات و خدمات جدید سازمان بیفزایند. همچنین نتایج نشان داد سایش اجتماعی (سایش توسط همکار و سایش توسط سرپرست) بر رفتار نوآورانه تأثیر منفی و معنادار داشت. ضریب تأثیر معنی‌داری بین سایش اجتماعی و رفتار نوآورانه برابر با $(-0/22)$ است و چون ضریب تأثیر معناداری سایش اجتماعی و ابعادش (سایش توسط سرپرست و همکار) بر رفتار نوآورانه (خارج از بازه $\pm 1/96$) قرار داشت، لذا این رابطه تحقیق در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر منفی و معکوس و معناداری داشت و فرضیه تحقیق در این رابطه تأیید می‌شود. به عبارتی سایش اجتماعی تأثیر منفی و معنی‌داری بر رفتار نوآورانه در کارکنان وزارت ورزش و جوانان دارد و هر اندازه میزان سایش اجتماعی بیشتر باشد میزان رفتار نوآورانه نیز در بین کارکنان کاهش می‌یابد. با نتایج پژوهش اسمیت و وبستر^۱ (۲۰۱۷)، که نشان داد وجود رفتار سایشی در سطح سازمان منجر به کاهش استفاده افراد از مهارت‌های خود می‌شود که در نهایت افت عملکرد آنها در سازمان را در پی خواهد داشت، هم سو می‌باشد. این یافته با نتایج تحقیقات زیر هم سو می‌باشد: دافی و همکاران^۲ (۲۰۱۷)، در تحقیقی نشان دادند سطوح بالای سایش و حمایت از همان منبع با نتایج منفی همراه بود. با این حال، حمایت از یک منبع به نظر می‌رسد تنها به میزان متوسطی اثرات منفی سایش اجتماعی از منبع دیگر را کاهش می‌دهد. طاهرپور و همکاران (۲۰۱۶)، رابطه منفی بین سایش اجتماعی و خلق مشترک بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها وجود دارد. تفاوت پژوهش حاضر با پژوهش آنها در روش مورد استفاده و همچنین متغیر وابسته است. توماس و فلدمن (۲۰۱۲)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که کارکنان مسن‌تر دارای شخصیتی فعال به سایش سرپرست با رفتارهای مربوط به نوآوری بیشتر پاسخ دادند، در حالی که کارکنان مسن‌تر که شخصیتی فعال پایین‌تری داشتند، به سایش سرپرست با رفتارهای مربوط به نوآوری کمتری پاسخ دادند که یافته ما با بخشی از این نتایج تحقیق هم سو می‌باشد.

دارا ونگ و تای^۳ (۲۰۱۵)، در پژوهشی نشان دادند که رفتارهای سایشی در محیط کار به منظور ایجاد اعتماد در بین کارکنان و رفتارهای کاری بهتر در محیط کار بسیار اهمیت دارد و باعث از بین رفتن این رفتارها می‌شود. که سعی این تحقیق بر آن بود که به‌طور مستقیم رابطه‌ی این دو متغیر را بررسی نماید، که با نتایج تحقیق حاضر هم سو می‌باشد. تحقیقات نشان داده که رفتار انحرافی با شناخت شغلی کارکنان و قضاوت آنها در مورد شرایط کاری در ارتباط می‌باشد. وقتی کارکنان معتقد باشند که مدیریت به اهداف و ارزش‌های آنها توجه می‌کند، این حمایت درک شده را در افزایش تعهد، وفاداری به عملکرد خود انعکاس می‌دهند و همچنین ادراک منفی از شرایط کاری باعث دریغ کردن تلاش‌ها و یا درگیری در انحرافات می‌شود. متغیر وابسته در این پژوهش، رفتار نوآورانه می‌باشد. دلیل توجه به این متغیر این است که در دنیای کسب و کار کنونی که رقابت شدید در آن جریان دارد، نوآوری برای سازمان‌های ورزشی مزیت رقابتی ایجاد می‌کند. بدون داشتن مزیت رقابتی، نمی‌توان در بازار پر رقابت باقی ماند. نوآوری برای سازمان‌های ورزشی اهمیت زیادی دارد، زیرا مانند دیگر سازمان‌ها سرعت تغییرات و شدت رقابت در این سازمان نیز قابل توجه می‌باشد. سازمان‌های ورزشی برای نوآوری نیاز به کارکنان نوآور دارند، زیرا نوآوری امری وابسته به انسان است و تنها کارکنان نوآور می‌توانند نوآوری را برای سازمان به‌وجود آورند. کارکنانی نوآورند که دارای رفتار نوآورانه باشند. برای تحقق نوآوری، کارکنان نباید در مرحله شکل‌گیری ایده در ذهن‌شان متوقف شوند، بلکه باید بتوانند حمایت و پشتیبانی مدیران و همکاران‌شان را نسبت به ایده‌ی خود جلب و با کمک آنها ایده‌ی خود را پیاده‌سازی نمایند. به عبارت دیگر برای تحقق نوآوری، کارکنان باید سه رفتار تولید، ترویج و پیاده‌سازی ایده را، که تشکیل دهنده‌ی رفتار نوآورانه است، در خود داشته باشند. عوامل مختلفی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر دارند. با شناسایی این عوامل و کار روی آنها می‌توان رفتار نوآورانه کارکنان را بهبود بخشید. یکی از عواملی که در پژوهش‌های پیشین کمتر به آن پرداخته شده، اما تأثیر زیادی بر رفتار نوآورانه دارد، سایش اجتماعی است. سایش اجتماعی، می‌تواند به‌عنوان رفتاری در نظر گرفته شود که مانع ایجاد و حفظ روابط بین فردی مثبت و

1. Smith & Webster
2. Duffy & et al
3. Dar Ong and Tay

مرتبط با کار در طول زمان خواهد شد (دافی و همکاران، ۲۰۰۲). بنابراین یکی از عوامل تأثیرگذار در ایجاد نوآوری در سازمان‌های ورزشی کاهش رفتارهای سایشی آن سازمان است که با ایجاد فرهنگ اعتمادسازی و بالا بردن اعتماد در سازمان محقق می‌شود. با توجه به نتایج تحقیقات داراوند و تای (۲۰۱۵)، وجود اعتماد می‌تواند موجب شود کارکنان و مدیران به دلیل احساس تعلقی که به دیگران دارند، از بدگویی و دشمن‌په‌های عمدی با یکدیگر که موجب بروز سایش اجتماعی می‌شود، خودداری کنند. فرهنگ اعتمادسازی موجب می‌شود کارکنان و مدیران به عقاید و احساسات یکدیگر احترام بگذارند و از پیشرفت و رشد همکاران خود خوشحال شوند و از رقابت‌های مخرب با یکدیگر خودداری کنند.

برای پایه‌گذاری این موارد در سازمان، مدیران سازمان‌های ورزشی باید مواردی را رعایت کنند. بنابراین در این زمینه پیشنهاداتی به مدیران وزارت ورزش و جوانان داده می‌شود. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش وجود رابطه معکوس بین سایش اجتماعی و رفتار نوآورانه، پیشنهاد می‌گردد مدیران با تشویق همکاران به ارائه اظهار نظرات درست و عدم بدگویی از یکدیگر، احترام به همکاران و ارائه اطلاعات مورد نیاز، میزان سایش در بین کارکنان را با شناسایی عواملی که در آن دخیل‌اند، کاهش دهند. همچنین مدیران با تشویق همکاران از طریق عدم تخریب شخصیت دیگران و ضربه زدن به آنها، از میزان سایش اجتماعی کارکنان بکاهند. پیشنهاد می‌شود برای ارتقاء و پیشرفت جایگاه سازمان‌های ورزشی درون کشور و ملی و بین‌المللی مطالعه‌ی میدانی در زمینه دلایل بروز رفتارهای سایشی و از این قبایل رفتارها صورت گیرد. بروز رفتارهای مقایسه‌ای و برابری با سایرین تا حدود زیادی در رفتارهای انسان ناخواسته متجلی است، اما باید با داشتن فضای سالم رقابتی از نوع سازنده و تدوین ساختار و روابطی که کمترین زمینه را برای تخریب و سوگیری نسبت به یکدیگر فراهم می‌کند، شرایط را به گونه‌ای پیش برد که افراد خودشان را با گذشته و عملکردهای خود در آن زمان مقایسه کنند و سنجه‌هایی برای ارزیابی میزان تغییرات و نیل به موفقیت خود داشته باشند. کمک به مدیران سازمان‌های ورزشی تا با شناخت بیشتر عوامل مؤثر در بروز رفتار سایشی این رفتارها را مورد شناسایی قرار داده و از بروز این رفتارها جلوگیری به عمل آید. موارد دیگر؛ حمایت از ایده‌ها و نظرات ارائه شده در سازمان و تقویت فرهنگ حمایت از خلاقیت و ایده‌پردازی در سازمان، حمایت از کار گروهی و فرهنگ جمع‌گرایی در سازمان، شناسایی عوامل تأثیرگذار در رشد خلاقیت و نوآوری کارکنان و تقویت آنها توسط مدیران، برنامه‌ریزی برای شرکت کارکنان و مدیران سازمان‌های ورزشی در سمینارهای آموزشی مختلف و همچنین شرکت در برنامه‌های آموزشی رسمی و غیررسمی مانند آموزش حین خدمت، یادگیری از طریق‌های مختلف، یادگیری از طریق تجارب و دیگر روش‌ها، به خلاقیت و رفتار نوآورانه کارکنان کمک شایانی می‌کند. مدیریت در سازمان ورزش باید به دنبال ارزش‌ها و دید مشترک باشد که این باعث می‌شود، کارکنان نسبت به سازمان متعهد باشند و اهداف سازمان را راهی برای رسیدن به اهداف خود بدانند و نیز متعهد شدن کارکنان به سازمان نیازمند این است که کارکنان توانمند گردند و این کار مستلزم اجازه یافتن کارکنان جهت شرکت در فرآیند تصمیم‌گیری، جریان باز اطلاعات و ایجاد کار معنادار و با مفهوم برای کارکنان است. هر چه اعتماد در کار افزایش یابد، اصول اخلاقی در سازمان بیشتر رعایت می‌شود و افراد به آن پایبندی بیشتری خواهند داشت. وجود اعتماد موجب گسترش صداقت و احترام خواهد شد که دو عنصر اساسی اخلاقی در محیط سازمان هستند. زمانی که صداقت در بین کارکنان افزایش یابد، روابط آنها مبتنی بر اعتماد خواهد بود و در چنین فضایی می‌توان انتظار داشت که فضائل اخلاقی رشد کنند و جو اخلاقی مناسبی در سازمان حاکم شود و رفتارهای سایشی کاهش و در نتیجه زمینه بروز رفتار نوآورانه کارکنان مهیا شود. همچنین راهنمایی است برای سیاست‌گذاران سازمان‌ها تا بتوانند سیاست صحیحی برای کنترل این رفتارها اتخاذ نمایند. نتایج بررسی این تحقیق در سازمان‌های ورزشی از چند جنبه حائز اهمیت است. نخست آنکه، توجه سازمان‌ها به عوامل ایجاد سایش اجتماعی و مدیریت آنها، باعث می‌شود که وقت و انرژی سازمان هدر نرود، به خاطر عدم همکاری بین افراد و عدم هماهنگی بین گروه‌ها، اثربخشی سازمان ورزش تضعیف نشود، مدیریت صحیح سایش اجتماعی باعث ایجاد فضای درک قضاوت صحیح از نظرات تازه و سازنده، بالارفتن رضایت شغلی و مهم‌تر از همه اهداف سازمان با جدیت بیشتری مورد پیگیری قرار می‌گیرند. دوم اینکه، تأکید و توجه سازمان‌ها به سلامت روانی مخصوصاً کاهش عوامل به‌وجود آورنده سایش اجتماعی منجر به ایجاد رفتارهای سالم از جمله بالا رفتن رفتارهای نوآورانه، اعتماد به نفس، مثبت‌گرایی، عزت نفس، عدم

سوءظن و درک حمایت اجتماعی از سوی اطرافیان گشته و نهایتاً این امر زمینه را برای پیشرفت و شکوفایی کارکنان سازمان فراهم می‌آورد.

نکته دیگر این که میزان سایش اجتماعی کارکنان و میزان رفتار نوآورانه آنها مشخص و بررسی می‌شود؛ آیا بین سایش اجتماعی و رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان رابطه وجود دارد یا خیر؟ برای تسهیل رفتار نوآورانه، هر دو مؤلفه ظرفیت جذب (بالقوه و تحقق یافته) کارکنان و اشتراک دانش و خلاقیت در میان آنها باید پرورش یابد. فردی با ظرفیت جذب بالا می‌تواند نقش یک دروازه‌بان دانش در یک سازمان را بازی کند. با این حال، برای اینکه دانش خارجی به درستی در سطح سازمانی مورد استفاده قرار گیرد، باید در میان کارکنان به اشتراک گذاشته شود و به کارکنان مناسب که به آن نیاز دارند انتقال داده شود. این انتشار دانش نمی‌تواند بدون به اشتراک‌گذاری دانش فعال شود. بنابراین مدیران باید برنامه‌های برای بهبود وضعیت حکمرانی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان برقرار کنند، مواردی مانند: تبیین اهداف و ارزش‌های حاکم بر موضوع حکمرانی سازمانی، تهیه طرح جامع و نقشه راه برای عملیاتی شدن حکمرانی سازمانی، تدوین قوانین و مقررات لازم به منظور یکپارچه‌سازی، هماهنگ‌سازی و ساده‌سازی شرایط جهت جریان آزاد اطلاعات به منظور بهبود شفافیت، مشارکت دادن کارکنان در تصمیمات سازمان، ایجاد رقابت سالم و حس مسئولیت‌پذیری در کارکنان، رعایت عدالت و برابری، توافق مشترک با سازمان‌های بین‌المللی به منظور استفاده از بهترین تجربه‌ها و استانداردهای مشترک در زمینه حکمرانی سازمانی، ایجاد بسترهای لازم به منظور اعمال حق اظهار نظر و اتخاذ روش‌هایی جهت تشویق ذی‌نفعان به اظهار نظر مستقیم و غیرمستقیم، افزایش تلاش‌ها و حمایت‌های مسئولین وزارت ورزش در جهت تشکیل دادگاه حکمیت ورزش، برنامه‌های دقیق و اختصاص منابع برای توسعه ورزش در مناطق محروم و روستاها تدوین نموده و راهکارهای رفع تبعیض و ایجاد عدالت را در حوزه ورزش زنان مورد توجه و رسیدگی قرار دهند. با توجه به مشخصات جمعیت شناختی، وزارت ورزش و جوانان دارای کارکنانی جوان و با سطح تحصیلات بالا هستند. که این مشخصات محیط پویایی را برای خلق دانش در وزارت ورزش و جوانان به‌وجود می‌آورد. به مدیران سازمان یاد شده توصیه می‌شود از طریق مسیرهایی مانند برگزاری جلسات طوفان فکری یا جلسات بازنگری پس از اقدام، فضایی آزاد و به دور از ترس برای ابراز ایده‌ها و نظرات کارکنان جوان فراهم کنند. بنابراین مدیران با در نظر گرفتن این موارد به‌گونه‌ای به طراحی فضای سازمان خود باید پردازند، که محرک تحقق رفتارهای نوآورانه کارکنان در سازمان شوند و به این طریق استمرار بقای خود در محیط متلاطم امروز را تضمین کنند. در نهایت مدیرانی اثربخش خواهند بود که عامل اعتماد را در روابط خود گسترش دهند؛ زیرا هر چه از میزان ثبات سازمان‌ها در عصر تکنولوژی کاسته می‌شود، پیوندهای محکم اعتماد است که جایگزین نقش‌های بروکراتیک در تشریح انتظارات و روابط می‌شود. بنابراین مدیران سازمان‌های ورزشی مانند هر سازمان دیگری، در کنار اقدامات لازم برای بهبود شاخص‌های اثربخشی و پاسخ‌گویی، باید تلاش کنند با ایجاد تغییر در ساختارها، فرآیندها، فرهنگ، تکنولوژی و استراتژی‌های خود، اعتماد را در فضای سازمانی تقویت و زمینه اعتماد ذی‌نفعان به سازمان را فراهم سازند.

منابع

- عباسی، همایون؛ جمشیدی، عزت‌الله؛ مرادی، محمد (۱۳۹۶). ارتباط بین ظرفیت جذب و رفتار نوآورانه کارشناسان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه، دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در تربیت‌بدنی، علوم ورزشی و قهرمانی، دانشگاه تهران.
- نصر اصفهانی، 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 تأمین اجتماعی شهر اصفهان)، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و هشتم، شماره پیاپی (۶۶)، شماره دوم، تابستان ۹۶.
- نصر اصفهانی، مهدی؛ علامه، سید محسن؛ شائمی، علی؛ تیموری، هادی (۱۳۹۵). بسط الگویی مفهومی سایش اجتماعی و تعیین رابطه آن با چابکی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان بهزیستی کشور)، پژوهش‌های مدیریت راهبردی، سال بیست و دوم، شماره ۶۲، پاییز ۹۵، ۱۷۷-۱۵۵.
- Alm, J. (2013). Action for good governance in international Sports Organisations, Final report Copenhagen: Play the Game, Danish Institute for sports studies 6-22.
- Ayrikyan, A. & Mohammed, Z. H. (2012). Creating an Innovation Ecosystem: Governance and the Growth of Knowledge Economies, Boston University. Pardee Center Research Report.
- Baccara, M. and Razin, R. (2006). Curb Your Innovation: On the Relationship Between Innovation and Governance Structure. This version: March.
- Blau, P. (1964). Exchange and power in social life. New York: John Wiley and Sons.
- Chang, H. T; Chou, Y. J; Liou, J. W. & Tu, Y. T. (2016). The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences*; 96, 260-265.
- Choi, J. N. & Chang, J. Y. (2009). Innovation implementation in the public sector: An integration of institutional and collective dynamics. *Journal of Applied Psychology*, 94, 245–253.
- Dar Ong, L., Tay, A. (2015). The Effects of co-workers social undermining behaviour on employees work behaviours, Istanbul International Academic Conference Proceedings, Istanbul, Turkey: 10-18.
- Duffy, K; Scott, L; Shaw, D; Tepper, J; Aquino, K. (2012). A Social Context Model of Envy and Social Undermining, *Academy of Management Journal*, Vol. 55, No. 3, 643–666.
- Duffy, M. K; Ganster, D. C; Pagon, M. (2002). Social Undermining in the Workplace, *Academy Of Management Journal*, 45, 331-352.
- Gross, R. (2017). Exploring the Moderating Impact of Absorptive Capacity on Strategic Thinking, Innovative Behavior, and Entrepreneurial Orientation at the Organizational Level of Analysis, *Journal of Management Policy and Practice*, Vol. 18, Iss. 3, 60-73.
- Hatamleh, A. M. & Salameh, K. M. (2017). The Application Degree of Administrative Accountability and Organizational Governance, and the Relationship between them in the Directorates of Education in Jordan from the Viewpoint of its Administrative Leaders. Ministry of Education, Jordan Yarmouk University, Jordan.
- Hershcovis, M. (2011). Incivility, Social Undermining, Bullying...oh my: A Call to Reconcile Constructs within Workplace Aggression Research, *Journal of Organizational Behavior*, 32(3): 499–519.
- Kreft, L. (2017). The Governance of Sport, Sport, Ethics and Philosophy, Vol. 11, NO. 1, 119–131, DOI: 10.1080/17511321.2017.1294196.
- O'Reilly, N. O., Knigh, P. (2007). "Knowledge management best practices in national sport organizations". *International Journal of Sport Management and Marketing Issue*.2007; 2(3): 264-280.
- Paliszkievicz, J. (2010). Organizational trust – a critical review of the empirical research, w: Proceedings of 2010 International Conference on Technology Innovation and Industrial Management, 16-18 June 2010 Pattaya, Thailand.
- Ren, F. & Zhang, J. (2015). Job Stressors, Organizational Innovation Climate, and Employees' Innovative Behavior. *Creativity Research Journal*; Volume 27, 16-23.
- Rubin, R. S., Bommer, W. H. and Bachrach, D. G. (2010). Operant leadership and employee citizenship: A question of trust? *Leadership Quarterly*, 21(3): 400-408.
- Saxena, S. & Saxena, R. (2015). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. Volume 5, Issue 1, Winter 2015, 19-30.
- Scott, Kristin L; Ingram, A; Zagenczyk, T. J. and Shoss, M. K. (2015). Work–family conflict and social undermining behaviour: An examination of PO fit and gender differences. The British Psychological Society, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 203–218.

- Scott, S. G. and Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace, the Academy of Management Journal. 1994 Jun; Vol. 37, No. 3: 580-607. Published by: Academy of Management; Stable URL:<http://www.jstor.org/stable/256701>.
- Shilbury, D. A; Ferkins, L. b; Smythe, L. (2013). Sport governance encounters: Insights from lived experiences. Sport Management Review; 16: 349-363.
- Smith, H. (2005). Influence of Inter- Organizational and Extra- Organizational Factors on Innovation in PSL, Journal of Sport Management, Vol. 15, PP. 135-159.
- Smith, M. B. & Webster, B. D. (2017). A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance. Journal homepage: www.elsevier.com/locate/paid, Personality and Individual Differences 104, 453-459.
- Taherpour, F; Rajaepour, S; Siadat, A; Kazemi, I. (2016). Analysis of Bilateral Effects between Social Undermining and Co-Creation among University Faculty Members. International Education Studies; Vol. 9, No.7; 2016, ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039, Published by Canadian Center of Science and Education.(In Persian).
- Taylor, R. D. (2014). 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, 15(5):1-14.
- Thomas, W. H. NG. and Feldman, D. C. (2012). Age and innovation-related behavior: The joint moderating effects of supervisor undermining and proactive personality. Journal of Organizational Behavior, Published online in Wiley Online Library (wileyonlinelibrary.com) DOI: 10.1002/job.1802.
- Transparency International Report. (2003-2011). Available at:<http://cpi.transparency.org/cpi>.
- Wang, J; Yang, J; Xue Y. (2017). Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior: The moderating role of absorptive capacity, Leadership & Organization Development Journal, Vol. 38 Issue: 8, pp.1110-1127, <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0235>.
- Wang, M. L., Pbert, L. and Lemon, S. C. (2014). The influence of family, friend, and coworker social support and social undermining on weight gain prevention among adults. Obesity (Silver Spring, Md.) 22 (9): 1973-1980. doi:10.1002/oby.20814, <http://dx.doi.org/10.1002/oby.20814>.
- Yang, J; Wang, J; Xue, Y. (2017). Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior: The moderating role of absorptive capacity, Leadership & Organization Development Journal, <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0235>.
- Zahra, Sh. A., and George, G. (2002). "Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization, and Extension." Academy of Management Review 27 (2): 185-203.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

سید عامری، میرحسن؛ عباسی، همایون؛ جمشیدی، عزت‌الله (۱۳۹۸). «تبیین اثر ظرفیت جذب، حکمرانی سازمانی و سایش اجتماعی بر رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۹ (۱۷)، ۱-۱۷.