

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛ شبکه های توجه گرافی (Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین مقاله نویسی IEEE و ISI ویژه فنی و مهندسی

الگوی درک رفتار منابع انسانی در سازمان های ورزشی: ادراک تله گذاری سازمانی

۱. رضا شجیع، ۲. مصطفی محمدی رئوف، ۳. محمدجواد برزگر

۱. استادیار دانشگاه پیام نور

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران

مقدمه: سازمان های امروزه به مراتب پیچیده تر از گذشته شده، در نتیجه اداره کردن سازمانهای عصر حاضر دشوارتر از قبل شده است. یکی از تبعات این پیچیدگی، پدیده رفتار سازمانی کارکنان است. سطوح تجزیه و تحلیل رفتار سازمانی شامل سطح فردی، سطح گروهی و سطح سازمانی است. یکی از موضوعاتی که در سطح فردی مطرح است. بحث ادراک است (رضائیان، ۱۳۷۹). ادراک کپی ساده واقعیت نیست و زمانی که ادراک با واقعیت تطبیق نمی کند دچار خطای ادراک شده ایم که ما در این تحقیق از آن به عنوان گیر افتادن در تله های ادراکی یاد کرده ایم، و شش تله شامل تله های موفقیت، شکست، شناخت، اعتماد، برتری و کنترل را در نظر گرفتیم. انسان ها هنگام تعاملات گاه دچار ادراکات نادرست نسبت به واقعیات می شوند، همان چیزی که در استعاره سازمان همچون زندان روح مطرح می گردد. چنانکه ون فیلت (۲۰۰۶) نیز از ادراک از شرایط کاری (سازمان، افراد) به عنوان علت بروز رفتارهای انحرافی نام برد. در طول دو دهه گذشته، انحراف کاری، به عنوان یک رفتار داوطلبانه کارکنان سازمان تعریف شده که نقص قابل توجهی به هنجارها و سلامت سازمان وارد می آورد (هسین هیسه، ۲۰۱۶).

روش شناسی: بر این اساس هدف از این پژوهش توصیف وضعیت تله های ادراکی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران بود. روش تحقیق توصیفی بود که به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری را کلیه کارکنان این اداره کل (۱۲۰ نفر) تشکیل می دادند. نمونه گیری به صورت کل شمار در نظر گرفته شد که نهایتاً تعداد ۹۳ پرسشنامه جمع آوری گردید. ابزار مورد استفاده در پژوهش پرسشنامه تله گذاری ادراکی شجیع - رئوف (۱۳۹۵) بود ($\alpha=0/87$). داده ها توسط آزمون مجذور خی و فریدمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

جدول (۱): نتایج آزمون مجذور خی جهت بیان معنی داری تفاوت میانگین ها

یافته ها:

متغیر	آماره	تعداد	مجذور کای	درجات آزادی	sig
تله گذاری ادراکی		۹۳	۲۶۷/۱۱	۵	۰/۰۰

بر اساس جدول شماره (۱)، و با استناد به مقدار آزمون مجذور کای (۲۶۷/۱۱) و به دلیل اینکه ($P < 0/05$)، پس تفات میانگین رتبه متغیرهای تله گذاری ادراکی معنی دار است. بدین ترتیب فرض صفر رد و فرض مقابل تایید می گردد.

نتیجه گیری: نتایج پژوهش، نشان داد؛ از بین شش تله ادراکی، تله ادراکی موفقیت دارای بیشترین میانگین رتبه است، و تله کنترل دارای کمترین میانگین است، بر این اساس، بیشتر کارکنان در تله کنترل گیر کرده اند، که این امر نشان دهنده این مطلب است که بیشتر کارکنان احساس می کنند که توسط دیگران در محیط سازمان دائماً تحت کنترل و ارزیابی قرار دارند. به نظر می رسد علت این خطای ادراکی، شاید وجود نظارت های سطحی و سنتی در سازمان ها است که منطبق با اصول صحیح کنترل و ارزیابی عملکرد کارکنان نیست و اغلب آسیب زنده نیز است (هارتلی، ۱۳۸۴).

واژگان کلیدی: تله گذاری ادراکی، اداره کل ورزش و جوانان

منابع

۱. رضائیان، علی. مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت، ۱۳۷۹

۲. هارتلی، روبرت اف. اشتباهات و موفقیت های مدیریت، ترجمه مرتضی شانی، تهران، سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۸۴.

۳. Hsien H.H. De Wang, Y. Linking perceived ethical climate to organizational deviance: The cognitive, affective, and attitudinal mechanisms. Journal of business research, vol(۶),P:۳۶-۵۴.



SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛ شبکه های توجه گرافی (Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین مقاله نویسی IEEE و ISI ویژه فنی و مهندسی