

عنوان مقاله:

بازنمود کژکارکردهای اخلاقی ارتباطات درون فردی موثر بر بالندگی استعدادهای سازمانی

محل انتشار:

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره 15، شماره 1 (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 9

نویسندگان:

داوود خانی
محمد لگزبان
علی شیرازی
علیرضا پویا

خلاصه مقاله:

زمینه: اگر اخلاق (جمع «خُلُق») به معنای قوا، سجایا و صفات درونی در نظر گرفته شود اشاره به بُعد درون نگر افراد می کند که در ادبیات مدیریت و روان شناسی با نام ارتباطات درون فردی شناخته می شود. این جنبه از ارتباطات از زمینه تحقیقاتی بسیار کمی برخوردار است. از این رو پژوهش حاضر در پی شناخت تنوعی از کژکارکردهای اخلاقی درون فردی است که عامل تضییع استعدادهای سازمان شمرده می شوند. روش: مطالعه حاضر پژوهشی کیفی با استراتژی پدیدنگاری است. جامعه آماری مجموعه کارکنان پیمانی یا رسمی ارگان های دولتی استان خراسان شمالی است که «تجربه تضییع استعدادها و مهارت ها» را در خود، همکاران، یا منابع انسانی زیرمجموعه خود داشته اند. تعداد 20 نمونه به شیوه غیرتصادفی و هدفمند از میان 17 ارگان دولتی انتخاب شده و از مصاحبه نیمه ساختاریافته برای جمع آوری داده ها استفاده شد. تحلیل داده ها در سه گام کدگذاری باز، محوری، و گزینشی صورت گرفته و فضای نتیجه بر آن اساس ارائه شد. یافته: پس از تلخیص، تقلیل، و کدبندی داده ها تعداد 5 کانون توجه (افق درونی) در حوزه کژکارکردهای درون نگر اخلاق با عناوین «انتفاع طلبی»، «خود برتربینی»، «نگرانی و بدبینی»، «بی تفاوتی»، و «ایده آل گرایی» در قالب 3 زمینه ارتباطی درون فردی (افق بیرونی) شامل «مدیران و مراتب سازمانی بالاتر»، «همکاران و زیرمجموعه»، و «فرد مستعد» حاصل شد. نتیجه گیری: «بی تفاوتی» و «نگرانی و بدبینی» پرتکرارترین کژکارکردهای ارتباطی درون فردی بودند که به عنوان موثرترین عوامل در جلوگیری از بالندگی استعدادها مورد شناسایی قرار گرفت. از سوی دیگر نقش تفکرات، باورها و احساسات «مدیران» بیش از سایر افق های بیرونی تشخیص داده شد.

کلمات کلیدی:

Ethical malfunctions, Intrapersonal communications, Talents development wastage
کژکارکردهای اخلاقی، ارتباطات درون فردی، تضییع بالندگی استعدادها

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1144254>

