

## عنوان مقاله:

اثر شرایط آنومی بر رفتار ریاکارانه با نقش میانجی کم کاری و سایش اجتماعی منابع انسانی (مطالعه سازمان ورزش و تفریحات شهرداری تهران)

## محل انتشار:

فصلنامه علوم ورزش، دوره 14، شماره 47 (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 30

## نویسندگان:

بهنام بیاتی - دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

مجید سلیمانی - استادیار گروه تربیت بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران

سیروس احمدی - استادیار گروه تربیت بدنی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

## خلاصه مقاله:

هدف از این پژوهش اثر آنومی سازمانی بر ریاکاری سازمانی با میانجی کم کاری و سایش اجتماعی کارکنان در سازمان ورزش شهرداری تهران بود. روش تحقیق از نوع توصیفی همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران بود. نمونه آماری به تعداد قابل کفایت برای نرم افزار مدلسازی اسمارت پی ال اس برآورد گردید (۲۱۵ نفر) و به صورت تصادفی طبقه ای نمونه گیری شد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه بازطراحی شده از تحقیقات قبلی برای چهار متغیر (۳۷ سوال) و در مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت بود. روایی محتوایی ابزار با استفاده از نظر متخصصان (۱۲ نفر)، پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی ارزیابی و تایید گردید. نتایج نشان داد که در روابط مستقیم؛ متغیر آنومی سازمانی اثر معنی داری بر سایش اجتماعی (۴۴۴/۰)، کم کاری کارکنان (۷۸۷/۰) و ریاکاری سازمانی (۲۹۴/۰) داشت. همچنین اثر سایش اجتماعی بر ریاکاری سازمانی (۳۸۶/۰) و کم کاری کارکنان (۲۱/۰) معنی داری بود. اثر کم کاری کارکنان بر ریاکاری سازمانی (۴۹۸/۰) نیز معنی دار مشاهده شد. در روابط غیرمستقیم هم؛ اثر آنومی سازمانی بر ریاکاری سازمانی از مسیر دو متغیر میانجی سایش اجتماعی (۱۹/۰) و کم کاری (۲۷/۰) معنی دار بود. براساس یافته های پژوهش می توان گفت هر چند آنومی سازمانی به خودی خود می تواند منجر به رفتار سازمانی منفی مانند ریاکاری شود اما در صورتی که متغیرهای میانجی و مداخله گر کنترل نشود این اثر می-تواند بسیار شدیدتر باشد.

## کلمات کلیدی:

آنومی سازمانی، ریاکاری سازمانی، کم کاری کارکنان، سایش سازمانی، سازمان ورزشی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1662231>

