

واکاوی پدیدارشناختی پیامدهای خطاهای شناختی مدیران ورزشی با کاربری مدل سه شاخگی

چکیده

تحقیق حاضر با هدف واکاوی پدیدارشناختی پیامدهای خطاهای شناختی مدیران ورزشی با کاربری مدل سه شاخگی طراحی و اجرا گردید. مشارکت کنندگان در تحقیق حاضر شامل افرادی بودند که در محیط سازمان ورزشی؛ پدیده خطاهای شناختی مدیران را درک کرده اند و این مسأله را تجربه کرده اند. ابزار گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی، از تحلیل موضوعی استفاده گردید. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد در شاخه ساختاری مفاهیم اصلی شامل قوانین و مقررات، جنبه‌های تصمیم‌گیری، سیستم‌های اقتصادی و سیستم‌های مدیریتی شناسایی گردید. به صورتی که تعداد 21 پیامد ناشی از خطاهای شناختی مدیران در سازمان‌های ورزشی در شاخه ساختاری شناسایی گردید. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد در شاخه محتوایی مفاهیم اصلی شامل جنبه‌های انگیزشی، جنبه‌های رفتاری، جنبه‌های روانی و ضعف محتوایی شناسایی گردید. به صورتی که تعداد 16 پیامد ناشی از خطاهای شناختی مدیران در سازمان‌های ورزشی در شاخه محتوایی شناسایی گردید. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد در شاخه زمینه‌ای مفاهیم اصلی شامل جنبه‌های محیطی، جنبه‌های فرهنگی و جنبه‌های ارزشی شناسایی گردید. به صورتی که تعداد 12 پیامد ناشی از خطاهای شناختی مدیران در سازمان‌های ورزشی در شاخه زمینه‌ای شناسایی گردید.

کلمات کلیدی: خطا شناختی، مدیران ورزشی، منابع انسانی.

مقدمه

مدیران به عنوان ارکان کلیدی و مهم سازمان مشخص می‌باشند که نقش مهمی در موفقیت سازمان‌ها دارند (1). عملکرد مطلوب مدیران می‌تواند موفقیت‌های سازمانی را ایجاد نماید و در مقابل عملکرد ضعیف مدیران می‌تواند منجر به شکل‌گیری آسیب‌های جدی در حوزه سازمان گردد (2). محققان مختلفی **اهمیت** عملکرد مطلوب مدیران را اشاره نموده اند و مشخص کرده اند که یک مدیریت مطلوب می‌تواند عملکرد سازمان را به شدت تحت شعاع قرار دهد (3-6).

اهمیت عملکرد مطلوب مدیران سبب گردیده است تا همواره سعی در مطالعه و بررسی این گروه از افراد در حوزه‌های سازمانی باشد (7) به صورتی که مطالعات نوین سازمانی سعی در کشف و پی بردن به جنبه‌های مختلف مدیران در محیط سازمانی شوند (8). یکی از مسائل مهم در حوزه رفتار سازمانی؛ خطاهای شناختی مدیران می‌باشد (9). خطاهای شناختی اگرچه در محیطی خارج از محیط رفتار سازمانی کشف

و مورد مطالعه قرار گرفته است اما بر حسب اهمیت خود امروزه در سایر عرصه‌های سازمانی به شدت مدنظر قرار گرفته است (10). اشتباهات فکری زمانی اتفاق می‌افتد که افکار و واقعیت‌های انسان با هم مطابقت ندارند، اغلب حتی بدون اینکه متوجه شوید. به این «خطاهای شناختی» می‌گویند (11). خطاهای شناختی، الگوهای فکری نادرستی هستند که خود را شکست می‌دهند، به این معنی که انسان‌ها ممکن است در حلقه‌ای از تفکر منفی گرفتار شوند که می‌تواند به یک پیشگویی خودشکوفایی تبدیل شود (12). افکار ایجاد شده در ذهن انسان‌ها می‌تواند رویه‌های رفتاری و تصمیم‌گیری آنان را نیز تحت شعاع قرار دهد. به صورت کلی خطاهای شناختی اشاره به باورهای غلط و در عین حال نادرستی می‌باشد که می‌تواند رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار دهد (13).

خطاهای شناختی، تصورات نادرست غیرمنطقی درباره‌ی خود افراد، محیطشان و افراد اطرافشان هستند. آن‌ها به دلیل تمایل ذهن انسان به ساده‌سازی، عزت نفس پایین یا بالا، مسائل مربوط به سلامت روان، کلیشه‌ها و تعصبات در مورد نحوه رفتار فرد یا دیگران، یا انتظارات و دلایل دیگر رخ می‌دهند (14). اساساً، خطاهای شناختی بر نگرش افراد نفوذ کرده و این مسأله بر دیدگاه آنان نیز تأثیرگذار خواهد بود و این خطاها سبب شکل‌گیری احساس گناه، شرم، خشم، ناامیدی و سایر احساسات می‌شود (15). مطمئناً چنین احساساتی که رفتار افراد را تعیین می‌کند بر نیروی کار به عنوان یک مسأله مهم تأثیر می‌گذارد (16, 17)

بارها در حرفه منابع انسانی، مشاهده می‌شود که تصمیم‌های گرفته شده در سازمان مناسب با کارکنان نمی‌باشد و این تصمیم‌ها منجر به محدودیت‌ها و مشکلات اساسی در سازمان‌ها می‌شود. اگرچه هیچ تصمیم‌گیری بدون خطا نخواهد بود اما خطاهای شناختی در این حوزه به شدت تصمیم‌گیری‌های نادرستی را در سازمان‌ها ایجاد کرده است. در تحقیقات اندکی خطاهای شناختی مدیران مدنظر قرار گرفته است. دوتر¹ و همکاران (18) مشخص نمودند که خطاهای شناختی یکی از مسائل مهم در حوزه رفتار سازمانی می‌باشد. بوسی² (19) نیز اشاره داشت که توجه به خطاهای شناختی می‌تواند روند بهبود عملکرد مدیران را تسریع نماید. عدم توجه به خطاهای شناختی در سازمان‌های یکی از

¹ Dutra

² Busse

ضعف‌های مهمی می‌باشد که مورد اغفال قرار گرفته است. درور¹ و همکاران (20) نیز مشخص نمودند که مشخص نمودن پیامدها و آسیب‌های ناشی از خطاهای شناختی می‌تواند روند پاسخگویی به این خطاها را تسریع نماید. تاداجاوسکی² (21) نیز مشخص نمود که خطاهای شناختی در حوزه‌های سازمانی امری مهم و پیچیده می‌باشد که می‌بایستی به صورت جدی شناسایی و درمان گردد. با بررسی محدود تحقیقات انجام شده در این حوزه می‌توان مشخص نمود که خلا تحقیقاتی در حوزه خطاهای شناختی در حوزه‌های سازمانی به ویژه در محیط ورزشی کاملاً مشهود می‌باشد. این خلا سبب گردیده است تا روند پاسخگویی به این خطاهای شناختی در محیط‌های ورزشی به شدت روند کندی باشد.

از طرفی عدم مطالعات جامع در خصوص خطاهای شناختی در محیط سازمان‌های ورزشی سبب گردیده است تا امروزه خطاهای شناختی مدیران به عنوان یک مسأله جدی مدنظر قرار نگیرد. در حالی که امروزه این مسأله به عنوان یک دغدغه جدید در حوزه رفتار سازمانی درک می‌گردد. عدم مطالعه در خصوص خطاهای شناختی مدیران به ویژه در حوزه سازمانی سبب گردیده است تا دغدغه پاسخگویی به این خطاها شکل نگیرد. این در حالی است که انجام تحقیق حاضر می‌تواند به عنوان یک مطالعه اولیه در این حوزه؛ پیامدهای منفی خطاهای شناختی در حوزه سازمان‌های ورزشی را مشخص نماید **تا حتی الامکان** روند توجه به خطاهای شناختی مدیران ورزشی و آسیب‌های ناشی از آن تا حد زیادی مشخص گردد. با این توجه تحقیق حاضر با هدف واکاوی پدیدارشناختی پیامدهای خطاهای شناختی مدیران ورزشی با کاربست مدل سه شاخگی طراحی و اجرا گردید. لذا سوال تحقیق حاضر این می‌باشد که پیامدهای خطاهای شناختی مدیران ورزشی با کاربست مدل سه شاخگی (شاخه ساختاری، شاخه محتوایی- رفتاری و شاخه زمینه‌ای-محیطی) چه می‌باشد؟

روش پژوهش

تحقیق حاضر از جمله تحقیقات کیفی بود که به صورت میدانی اجرایی گردید. روش کیفی مورد استفاده در تحقیق حاضر از نوع پدیدارشناسی بر پایه مدل سه شاخگی بود.

¹ Dror

² Tadajewski

پدیدارشناسی به بررسی تجربیات واقعی افراد می پردازد و اعتقاد بر این است که در این تجربیات جوهره‌هایی وجود دارند که قابل فهم و بررسی هستند. مشارکت کنندگان در تحقیق حاضر شامل افرادی بودند که در محیط سازمان ورزشی؛ پدیده خطاهای شناختی مدیران را درک کرده اند و این مسأله را تجربه کرده اند. مشارکت کنندگان در این پژوهش با استفاده از نمونه گیری هدفمند و با رویکرد انتخاب نمونه گیری همگون و در عین حال با رعایت حداکثر تنوع نمونه گیری شدند. این مسأله تا رسیدن به اشباع نظری شکل گرفت. در نهایت تعداد 14 مصاحبه در این خصوص انجام گردید. نحوه انتخاب مشارکت کنندگان به این صورت بود که ابتدا به صورت در دسترس تعدادی از کارکنان سازمان‌های ورزشی شاغل در وزارت ورزش و جوانان، فدراسیون‌های ورزشی، ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور به عنوان نمونه مشخص و پرسشنامه اولیه‌ای که حاوی سوالاتی در خصوص تجربه خطاهای شناختی مدیران بود به آنان داده شد. به صورتی که تعداد اولیه مشارکت کنندگان 150 نفر بود که پس از تحلیل پرسشنامه‌ها تعداد 24 نفر از آنان وارد روند کیفی تحقیق شدند. معیار ورود مشارکت کنندگان 1. درک خطاهای شناختی توسط افراد، 2. تجربه برخورد و مواجهه با خطاهای شناختی بود. پس از مشخص شدن این 24 نفر؛ روند مصاحبه انجام و با رسیدن به اشباع نظری این مصاحبه‌ها انجام شد. در مصاحبه شماره 12 اشباع نظری شکل گرفت و جهت اطمینان از شکل‌گیری اشباع نظری؛ دو مصاحبه دیگر نیز انجام شد. در نهایت تعداد 14 مصاحبه در تحقیق حاضر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. مصاحبه نیمه ساختار یافته یکی از معمول‌ترین انواع مصاحبه است که در تحقیقات کیفی مورد استفاده واقع می‌شود. این مصاحبه بین دو حد نهایی ساختار یافته و بدون ساختار قرار می‌گیرد که گاهی به آن مصاحبه عمیق هم می‌گویند که در آن تمام پاسخگوها سوال‌های مشابهی پرسیده می‌شود، اما آن‌ها آزادند که پاسخ خود را به هر طریقی که مایلند ارائه دهند، در این مورد مسئولیت رمز گردانی پاسخ‌ها و طبقه بندی آن‌ها بر عهده پژوهشگر است. جهت بررسی روایی از قابلیت باور پذیری (اعتبار)، انتقال پذیری و تایید پذیری استفاده گردید. بدین منظور محقق جهت بررسی قابلیت باورپذیری از تایید فرایند پژوهش توسط هشت متخصص و همچنین استفاده از دو کدگذار جهت کدگذاری چند نمونه مصاحبه جهت کسب اطمینان از یکسانی دیدگاه کدگذاران استفاده گردید.

همچنین جهت بررسی انتقال پذیری از نظرات سه متخصص که در پژوهش مشارکت نداشتند در مورد یافته‌های پژوهش مورد مشورت قرار گرفتند. همچنین جهت بررسی قابلیت تایید پذیری از ثبت و ضبط تمامی مصاحبه‌ها و بررسی آنان در **زمان‌های** مورد نیاز استفاده گردید. جهت بررسی پایایی، از کمیته‌های تخصصی استفاده گردید. بدین صورت که از اعضای این کمیته تخصصی جهت کدگذاری موازی برخی مصاحبه‌ها و همچنین ارزیابی و برنامه‌های مربوط به مصاحبه‌ها استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی، از تحلیل موضوعی استفاده گردید که از کارآمدترین روشهای تحلیل داده‌های کیفی به ویژه در پژوهش‌های پدیدارشناختی است. در طی انجام این تحلیل، مضمون‌های فرعی و اصلی در خصوص اهداف تحقیق شناسایی شد.

نتایج

یافته‌های توصیفی مربوط به مشارکت کنندگان تحقیق حاضر در جدول 1 به نمایش گذاشته شده است.

جدول 1- ویژگی مشارکت کنندگان

| درصد | فراوانی | گروه‌ها | ویژگی‌های جمعیت‌شناختی |
|------|---------|---------------|------------------------|
| 57.1 | 8 | مرد | جنسیت |
| 42.9 | 6 | زن | |
| 14.3 | 2 | دکتری | سطح تحصیلات |
| 35.7 | 5 | کارشناسی ارشد | |
| 50.0 | 7 | کارشناسی | |
| 28.6 | 4 | زیر 35 سال | رده سنی |
| 42.9 | 6 | 35-50 سال | |
| 28.6 | 4 | بالای 50 سال | |

نتایج توصیفی پژوهش نشان داد که مشارکت کنندگان شامل 57/1% مرد و 42/9% زن بودند. همچنین از این میان نمونه‌های پژوهش افراد دارای مدرک تحصیلی

کارشناسی با 50/0% بیشترین تعداد را دارا می‌باشند. نتایج توصیفی نشان داد که افراد با رده سنی 35-50 سال با 42/9 درصد بیشترین فراوانی را دارا بودند. ادامه به ارائه توضیحاتی در خصوص کدهای استخراج شده در قالب مدل سه شاخگی اقدام گردید. جدول شماره 2 نتایج کدگذاری در خصوص شاخه ساختاری را نشان می‌دهد.

جدول 2- شاخه ساختاری

| شاخه | مقوله اصلی | مفاهیم | فراوانی کدها |
|-------------------|---------------------|-------------------------------------|--------------|
| ساختاری | قوانین و مقررات | عدم تبعیت از قوانین سازمانی | 8 |
| | | وضع قوانین هیجانی | 7 |
| | | ضعف در روند اجرای قوانین | 9 |
| | | وضع قوانین غیرواقعی در سازمان | 8 |
| | | عدم شکل‌گیری دستورالعمل‌های سازمانی | 9 |
| | | عدم ثبات تصمیم‌گیری | 8 |
| | | عدم پایداری به تصمیم‌های گرفته شده | 9 |
| | | عدم مشارکت طلبی در تصمیم‌گیری | 10 |
| | | تصمیم‌گیری هیجانی در سازمان | 9 |
| | | نفوذ فردی و گروهی در تصمیم‌گیری | 9 |
| سیستم‌های اقتصادی | جنبه‌های تصمیم‌گیری | ساختار ایستا تصمیم‌گیری سازمانی | 11 |
| | | هدر رفت منابع مالی | 10 |
| | | عدم صرفه‌جویی اقتصادی | 11 |
| | | خرابکاری و فساد مالی | 8 |

| | | |
|----|-------------------------------------|----------------------|
| 9 | عدم پیاده سازی بودجه ریزی مطلوب | |
| 9 | عدم نفوذ مدیران در تمامی ارکان | |
| 10 | شکل گیری رویه‌های سنتی در سازمان | |
| 11 | جذب و استخدام نامناسب | سیستم‌های مدیریتی |
| 11 | کاهش تخصص گرایی در سازمان | |
| 8 | کمبود نیروهای متخصص | |
| 9 | ارتقا شغلی غیر واقعی در سازمان | |

همان طور که نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد در شاخه ساختاری مفاهیم اصلی شامل قوانین و مقررات، جنبه‌های تصمیم‌گیری، سیستم‌های اقتصادی و سیستم‌های مدیریتی شناسایی گردید. به صورتی که تعداد 21 پیامد ناشی از خطاهای شناختی مدیران در سازمان‌های ورزشی در شاخه ساختاری شناسایی گردید. جدول شماره 3 نتایج کدگذاری در خصوص شاخه محتوایی را نشان می‌دهد.

جدول 3- شاخه محتوایی

| شاخه | مقوله اصلی | مفاهیم | فراوانی کدها |
|---------|---------------------|-----------------------------------|--------------|
| محتوایی | جنبه‌های انگیزشی | دلسردی از سازمان | 8 |
| | | کاهش تعهد سازمانی | 9 |
| | | کاهش روحیه تلاش گر در سازمان | 10 |
| | | نادیده گرفته شدن مشوق‌های شغلی | 9 |
| | | شیوع غیبت و تاخیر سازمانی | 9 |
| | جنبه‌های رفتاری | | |

| | | |
|----|---------------------------------------|-------------------|
| 10 | ایجاد رقابت جویی نامطلوب | |
| 11 | شکل گیری رفتارهای هیجانی در سازمان | |
| 9 | کاهش دقت کارکنان | |
| 9 | کاهش کیفیت عملکرد | |
| 9 | عدم ثبات رفتاری در محیط کاری | |
| 8 | نگرش منفی نسبت به سازمان | جنبه‌های روانی |
| 8 | گسترش تنش سازمانی | |
| 9 | تعارض نامطلوب سازمانی | |
| 10 | شکل گیری بدبینی سازمانی | |
| 9 | سوگیری در حوزه آموزشی | ضعف محتوایی |
| 7 | نفوذ علاقه شخصی بر محتوای سازمان | |

همان طور که نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد در شاخه محتوایی مفاهیم اصلی شامل جنبه‌های انگیزشی، جنبه‌های رفتاری، جنبه‌های روانی و ضعف محتوایی شناسایی گردید. به صورتی که تعداد 16 پیامد ناشی از خطاهای شناختی مدیران در سازمان‌های ورزشی در شاخه محتوایی شناسایی گردید. جدول شماره 4 نتایج کدگذاری در خصوص شاخه زمینه‌ای را نشان می‌دهد.

جدول 4- شاخه زمینه‌ای

| شماره | مفاهیم | مقوله اصلی | شاخه |
|-------|--------------------------|-------------------|----------|
| 8 | بی تفاوتی به محیط کاری | | |
| 9 | عدم واکنش به مسائل محیطی | جنبه‌های محیطی | زمینه‌ای |
| 10 | عدم درک شفافیت سازمانی | | |
| 9 | عدم ثبات سازمانی | | |

| | | |
|----|---------------------------------------|-----------------|
| 9 | عدم شکل گیری نمادهای انسانی در سازمان | |
| 9 | کاهش فرهنگ اشتراک اطلاعات در سازمان | |
| 7 | فقدان رفتارهای شهروندی سازمانی | جنبه‌های فرهنگی |
| 8 | شکل گیری فرهنگ خرابکاری در سازمان | |
| 8 | عدم شکل گیری چشم انداز مطلوب | |
| 9 | عدم رعایت ارزش‌های سازمانی | جنبه‌های ارزشی |
| 10 | عدم بسط هنجارهای سازمانی | |
| 8 | عدم پاسخگویی به عقاید منابع انسانی | |

همان طور که نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد در شاخه زمینه‌ای مفاهیم اصلی شامل جنبه‌های محیطی، جنبه‌های فرهنگی و جنبه‌های ارزشی شناسایی گردید. به صورتی که تعداد 12 پیامد ناشی از خطاهای شناختی مدیران در سازمان‌های ورزشی در شاخه زمینه‌ای شناسایی گردید. شکل شماره 1 پیامدهای خطاهای شناختی مدیران ورزشی را نشان می‌دهد.

| زمینه‌ای | محتوایی | ساختاری |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • جنبه‌های محیطی • جنبه‌های فرهنگی • جنبه‌های ارزشی | <ul style="list-style-type: none"> • جنبه‌های انگیزشی • جنبه‌های رفتاری • جنبه‌های روانی • ضعف محتوایی | <ul style="list-style-type: none"> • قوانین و مقررات • جنبه‌های تصمیم‌گیری • سیستم‌های اقتصادی • سیستم‌های مدیریتی |

شکل 1- پیامدهای خطاهای شناختی مدیران ورزشی

بحث و نتیجه‌گیری

کنترل خطاهای شناختی به عنوان یک مسأله مهم می‌تواند ظرفیت‌های فردی را بهبود دهد و باعث ارتقا تمرکز افراد گردد. خطاهای شناختی در برخی موارد می‌تواند به عنوان یک محدودیت باعث تاثیرگذاری بر تصمیم‌گیری‌ها، رفتارها و نگرش‌های فردی گردد و روند عملکردی افراد را تحت تاثیر قرار دهد. اگرچه ماهیت خطاهای شناختی از مطالعه بیماران شکل گرفته است، اما امروزه اهمیت آن باعث شده است تا در تمامی حوزه‌ها و ارکان به آن توجه ویژه داشت. کنترل خطاهای شناختی می‌تواند در روند بهبود و گسترش تصمیم‌گیری‌های فردی و گروهی تاثیرگذار باشد. ارتقا سیستمی در جهت آموزش فردی و گروهی جهت کنترل خطاهای شناختی می‌تواند ظرفیت‌های مثبتی در افراد ایجاد نماید. مدیران به عنوان ارکان اجرایی در هر سازمانی نقش مهمی در پیشبرد اهداف فردی و گروهی دارد. ظرفیت سازی فردی به واسطه کنترل خطاهای شناختی می‌تواند در پایدارسازی رفتارهای افراد نقش مهمی داشته باشد. با این توجه تحقیق حاضر با هدف واکاوی پدیدارشناختی پیامدهای خطاهای شناختی مدیران ورزشی با کاربست مدل سه شاخگی سعی در بررسی پدیده خطاهای شناختی گردد.

اهمیت بررسی خطاهای شناختی در تمامی حوزه از جمله حوزه‌های سازمانی امری مهم و کلیدی می‌باشد. دوترا و همکاران (18) در تحقیق خود مشخص نمودند که مطالعه

خطاهای شناختی در حوزه‌های غیر روانشناسی می‌تواند منجر به شناسایی علل برخی پدیده‌ها شود و رفتارها و نگرش‌های فردی و گروهی را تحت تاثیر قرار دهد. تاداجاوسکی (21) نیز مشخص نمود که خطاهای شناختی در حوزه‌های سازمانی امری مهم و پیچیده می‌باشد که می‌بایستی به صورت جدی شناسایی و درمان گردد. به نظر می‌رسد مطالعه خطاهای شناختی به عنوان یک مسأله مهم می‌تواند زمینه ارتقا رفتارهای مطلوب در محیط‌های سازمانی را تحت شعاع قرار دهد. به عبارتی شناسایی و کنترل خطاهای شناختی مدیران ورزشی می‌تواند مسیر تحول سازمان‌های ورزشی و ارائه تصمیم‌گیری مطلوب را تسهیل دهد.

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد در شاخه ساختاری مفاهیم اصلی شامل قوانین و مقررات، جنبه‌های تصمیم‌گیری، سیستم‌های اقتصادی و سیستم‌های مدیریتی شناسایی گردید. به صورتی که تعداد 21 پیامد ناشی از خطاهای شناختی مدیران در سازمان‌های ورزشی در شاخه ساختاری شناسایی گردید. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد در شاخه محتوایی مفاهیم اصلی شامل جنبه‌های انگیزشی، جنبه‌های رفتاری، جنبه‌های روانی و ضعف محتوایی شناسایی گردید. به صورتی که تعداد 16 پیامد ناشی از خطاهای شناختی مدیران در سازمان‌های ورزشی در شاخه محتوایی شناسایی گردید. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد در شاخه زمینه‌ای مفاهیم اصلی شامل جنبه‌های محیطی، جنبه‌های فرهنگی و جنبه‌های ارزشی شناسایی گردید. به صورتی که تعداد 12 پیامد ناشی از خطاهای شناختی مدیران در سازمان‌های ورزشی در شاخه زمینه‌ای شناسایی گردید.

در تحقیقات مختلفی به این مسأله اشاره شده است. درور و همکاران نیز مشخص نمودند که مشخص نمودن پیامدها و آسیب‌های ناشی از خطاهای شناختی می‌تواند روند پاسخگویی به این خطاها را تسریع نماید. خطاهای شناختی به عنوان یک مسأله می‌تواند منجر به کاهش تعهد و همچنین ایجاد تصمیم‌گیری‌های هیجانی شود (20). به عبارتی آسیب‌های ناشی از خطاهای شناختی در حوزه رفتار سازمانی می‌تواند منجر به مشکلات عمده‌ای از منظر نگرشی و رفتاری شود (18). خطاهای شناختی در تصمیم‌گیری و قضاوت افراد از موقعیت‌ها تاثیر می‌گذارند. بررسی این خطاها در حوزه دیدگاه شناختی رفتاری صورت می‌گیرد. طبق این دیدگاه هدف مغز از خطاهای شناختی کمک

به تصمیم‌گیری سریع‌تر و بهتر و دور کردن فرد از بعضی خطرات و آسیب‌های روانی مانند اضطراب است.

ابازری¹ (22) اشاره داشتند که عدم مطالعه در خصوص خطاهای شناختی در میان برخی گروه‌ها از جمله مدیران کاملاً درک می‌گردد. یکی از حوزه‌های مهم در عرصه جامعه ورزش می‌باشد. خطاهای شناختی در ورزش باعث گردیده است تا امروزه مشکلات اساسی در روند تصمیم‌گیری‌های فردی و گروهی در ورزش ایجاد گردد. همچنین برای اجتناب از این قبیل سوء تفاهم‌ها و خطاهای شناختی باید به نقش و عملکرد ذهن در زمان هیجان‌های منفی مثل اضطراب، استرس و نگرانی، ترس و غم توجه کنیم. در اغلب موارد وقتی مأیوس و ناامید می‌شویم، ذهن ما معنای رویدادها را یا به درستی تفسیر نمی‌کند و یا در آن مبالغه می‌کند و تفسیری منفی ارائه می‌کند. شکل‌گیری خطاهای شناختی نقش مهمی در روند بروز مشکلات و آسیب‌های فردی و گروهی دارد و می‌تواند بحران‌های عمده‌ای را ایجاد کند. نتایج تحقیق حاضر مشخص نمود که پیامدهای منفی بسیاری به علت شکل‌گیری خطاهای شناختی مدیران ورزشی می‌تواند سازمان‌های ورزشی را درگیر نماید که هر کدام از این پیامدها نقش مهم و عمده‌ای بر کاهش عملکرد سازمان‌های ورزشی دارد. توجه به منابع انسانی به عنوان یک ضرورت نیاز جدی در حوزه ورزش می‌باشد که مدیریت خطاهای شناختی در این خصوص از اهمیت و جایگاه ارزشمندی برخوردار می‌باشد. با این توجه می‌توان چنین پیشنهاد نمود که با ارزیابی مدیران ورزشی در خصوص برخورداری از خطاهای شناختی و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی؛ زمینه جدی در جهت ارتقا سیستم‌های بازدارنده در حوزه خطاهای شناختی را فراهم نمود. همچنین با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با به روز سانی دانش مدیران نسبت به خطاهای شناختی و آگاهی از اطلاعات حقیقی موجود در محیط سازمان‌های ورزشی شرایطی جهت بهبود کنترل خطاهای شناختی در مدیران ورزشی را فراهم نمود. همچنین با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با ایجاد حمایت‌های تصمیم‌گیری در جهت کاهش آثار خطاهای شناختی و همچنین وجود برنامه‌های عملیاتی در سازمان‌های ورزشی جهت کنترل

¹ Abazari

خطاهای شناختی شرایطی جهت بهبود کنترل خطاهای شناختی مدیران ورزشی را فراهم نمود.

منابع

1. Dawid H, Harting P, van der Hoog SJI, Change C. Manager remuneration, share buybacks, and firm performance. 2019;28(3):681-706.
2. Scherbaum CA, Naidoo LJ, Saunderson RJL, Journal OD. The impact of manager recognition training on performance: a quasi-experimental field study. 2021.
3. Sholihin M, Pike R, Mangena MJJoAAR. Reliance on multiple performance measures and manager performance. 2010.
4. Mladina P, Germani SJToPM. Stock-Market Risk Factors and Manager Performance. 2022.
5. Sang P, Liu J, Zhang L, Zheng L, Yao H, Wang YJS. Effects of project manager competency on green construction performance: the Chinese context. 2018;10(10):3406.
6. Clare A, Sherman M, O'Sullivan N, Gao J, Zhu SJIRoFA. Manager characteristics: Predicting fund performance. 2022:102049.
7. Sayal A, Banerjee SJJoRiM, Entrepreneurship. Factors influence performance of B2B SMEs of emerging economies: view of owner-manager. 2022.

8. Alfes K, Truss C, Soane EC, Rees C, Gatenby M. The Relationship Between Line Manager Behavior, Perceived HRM Practices, and Individual Performance: Examining the Mediating Role of Engagement. 2013;52(6):839-59.
9. Stewart SDJTJoPM. Performance, Perception, and Manager Selection. 2022;48(5):87-103.
10. Pössel PJJOP, Assessment B. Cognitive Error Questionnaire (CEQ): Psychometric properties and factor structure of the German translation. 2009;31(3):264-9.
11. Tokuda Y, Kishida N, Konishi R, Koizumi SJJohm. Cognitive error as the most frequent contributory factor in cases of medical injury: a study on verdict's judgment among closed claims in Japan. 2011;6(3):109-14.
12. Stevanovic D, Lalic B, Batinic J, Damjanovic R, Jovic V, Brkic-Cvetkovic S, et al. Children's Negative Cognitive Error Questionnaire—Revised: The factor structure and associations with anxiety and depressive symptoms across age, gender, and clinical/community samples. 2016;40(4):584-92.
13. Jois GUJBLR. Stare decisis is cognitive error. 2009;75:63.
14. Miller K, Holcombe A, Latham AJJS. Temporal phenomenology: phenomenological illusion versus cognitive error. 2020;197(2):751-71.
15. Schnapp BH, Sun JE, Kim JL, Strayer RJ, Shah KHJD. Cognitive error in an academic emergency department. 2018;5(3):135-42.
16. Wang Z, Zeng S, Guo J, Che HJRE, Safety S. A Bayesian network for reliability assessment of man-machine phased-mission system considering the phase dependencies of human cognitive error. 2021;207:107385.
17. Itri JN, Patel SHJAJOR. Heuristics and cognitive error in medical imaging. 2018;210(5)1097-105.
18. Dutra M, Monteiro MV, Ribeiro KB, Schettino GP, Amaral ACK-BJCcm. Handovers among staff intensivists: a study of information loss and clinical accuracy to anticipate events. 2018;46(11):1717-21.
19. Busse DK. Cognitive Error Analysis: Citeseer; 2002.
20. Dror IE, Thompson WC, Meissner CA, Kornfield I, Krane D, Saks M, et al. Context Management Toolbox: A Linear Sequential Unmasking (LSU) Approach for Minimizing Cognitive Bias in Forensic Decision Making. 2015;60(4):1111-2.
21. Tadajewski MJMT. Incommensurable paradigms, cognitive bias and the politics of marketing theory. 2008;8(3):273-97.
22. Narsis A. Evaluating cognitive errors in managers' strategic decisions to employ human resources in private companies operating in the steel industry. The 2nd National Conference on New Thinking in Business Management; Tehran: Civilica; 2020.

Phenomenological analysis of the consequences of cognitive errors of sports managers using a three-pronged model

Abstract

The present study was designed and conducted with the aim of phenomenological analysis of the consequences of cognitive errors of sports managers using a three-pronged model. Participants in the present study included individuals in the sports organization environment; Managers have understood the phenomenon of cognitive errors. In order to analyze the qualitative data, thematic analysis was used. The results of the present study show that in the structural branch, the main concepts including rules and regulations, decision-making aspects, economic systems and management systems were identified. In a way that 21 consequences due to cognitive errors of managers in sports organizations were identified in the structural branch. The results of the present study show that in the content branch, the main concepts including motivational aspects, behavioral aspects, psychological aspects and content weakness were identified. In a way that 16 consequences due to cognitive errors of managers in sports organizations were identified in the content branch. The results of the present study show that the main concepts including environmental aspects, cultural aspects and value aspects were identified in the field. In a way that 12 consequences due to cognitive errors of managers in sports organizations were identified in the field.

Keywords: Cognitive error, Human resources, Sports managers.