

ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با بی‌تفاوتی سازمانی با نقش میانجی سکوت سازمانی (مورد مطالعه: معلمان تربیت بدنی)

شهرام نظری^{۱*}، عرفان گل محمدی^۲

۱- استادیار تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. ۲- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه غیر دولتی غیر انتفاعی ایوان کی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۹

The Relationship between Personality Traits and Organizational apathy with the Mediating Role of Organizational Silence (Case Study: Physical Education Teachers)

Shahram Nazari^{1*}, Erfan Golmohammadi²

1-Department of Physical Education, Farhangian University, Tehran,Iran 2- Master in Sport Management, Group of Non-Governmental and Non-Profit University of Eyvanekey.

Received: (2023/01/17) Accepted: (2023/05/09)

چکیده

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of personality traits on organizational apathy with the mediating role of organizational silence (Case study: physical education teachers). The population included all physical education teachers in 19 districts of Tehran (1600 people). Due to the limited research community, based on the Cochran's formula, 351 teachers were randomly selected as a sample. In this study, questionnaires of personality (Gosling et al., 2003), organizational silence (Vacola and Borados, 2005) and organizational apathy (Danaee Fard et al., 2010) were used. In order to analyze the data, descriptive and inferential statistical methods were used. Based on the results, personality traits have a significant negative effect on organizational apathy (Sig = 0.001, t = 8-520); Personality traits have a significant negative effect on organizational silence (Sig = 0.001, t = -2.679); Organizational silence has a significant positive effect on organizational apathy (Sig = 0.001, t = 2.507). It was also found that personality traits through the mediating variable of organizational silence have a significant effect on organizational apathy of physical education teachers. As it turned out, the personality factor determines the degree of organizational apathy and organizational silence of physical education teachers, so it is recommended to use personality tests when hiring teachers to maximize the fit of personality and jobs.

Keywords

Organizational apathy, Organizational Silence, Personality Traits, Teachers

هدف از تحقیق حاضر بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بی-تفاوتی سازمانی با نقش میانجی سکوت سازمانی (مورد مطالعه: معلمان تربیت بدنی) بود. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی معلمان تربیت بدنی مناطق ۱۹ گانه شهر تهران بود (۱۶۰۰ نفر). با توجه به محدود بودن جامعه تحقیق، براساس فرمول کوکران تعداد ۳۵۱ نفر از معلمان به صورت تصادفی-خوشه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های شخصیت (گاسلینگ و همکاران، ۲۰۰۳)، سکوت سازمانی (واکولا و بورادوس، ۲۰۰۵) و بی‌تفاوتی سازمانی (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۹) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده گردید. بر اساس نتایج ویژگی‌های شخصیتی بر بی‌تفاوتی سازمانی اثر منفی معناداری (Sig=۰/۰۰۱، t=-۸/۵۲۰) دارد؛ ویژگی‌های شخصیتی بر سکوت سازمانی تأثیر منفی معناداری دارد (Sig=۰/۰۰۱، t=-۲/۶۷۹)؛ سکوت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر مثبت معناداری (Sig=۰/۰۰۱، t=۲/۵۰۷) دارد. همچنین مشخص شد که ویژگی‌های شخصیتی از طریق متغیر میانجی سکوت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی اثر معناداری دارد. همانطور که مشخص شد عامل شخصیت تعیین‌کننده میزان بی‌تفاوتی سازمانی و سکوت سازمانی معلمان تربیت‌بدنی است لذا پیشنهاد می‌شود که در زمان استخدام معلمان، از آزمون‌های شخصیت استفاده شود تا تناسب شخصیت و مشاغل به بیش‌ترین حد ممکن برسد.

واژه‌های کلیدی

بی‌تفاوتی سازمانی، سکوت سازمانی، معلمان تربیت‌بدنی، ویژگی‌های شخصیتی

* نویسنده مسئول: شهرام نظری

مقدمه

فرد در راه حصول به هدف به دلیل مواجه شدن با مانع یا موانع و عدم توفیق در تعدیل و یا جایگزینی هدف یا اهداف است. در دنیای سازمان این پدیده ویژگی افرادی است که به مشاغل کسل کننده و تکراری اشتغال دارند و در محیط کار خود به واقعیت تسلیم می شوند که چندان امیدی برای بهبود و پیشرفت وجود ندارد. اصولاً به این حالت روانی - رفتاری مشخص، بی تفاوتی می گویند و آن را نتیجه محرومیت فرد و نشانه وجود مشکل در محیط کار می دانند. حالتی که وقوع یا عدم وقوع پدیده های پیرامونی و مشخص تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی و با موفقیت و شکست سازمان برای یک یا گروهی از اعضا تفاوت نکند را بی تفاوتی سازمانی نامیده اند (۲۴). روح بی تفاوتی بر رفتار کارکنان، انگیزه ی کار و تلاش را از آن ها می گیرد و بالطبع کارکنان بی تفاوت، را شکل می دهند (۱۵). افراد بی تفاوت در مورد آینده نگران نیستند، زیرا هر چقدر هم که نگران باشند، بی تفاوتی با زمان حال و آینده و گذشته ندارد. این چنین افرادی سطح پایینی از اعتماد به نفس دارند و معتقدند که خود را به سادگی و نفهمی زدن پوشش دفاعی آنهاست. با گذشت زمان صحبت کردن با ارشد خود هیچ نتیجه ای ندارد زیرا مافوق آن ها به آن ها گوش نکرده و اگر هم گوش می دهند. هجومی شدن و بحث کردن همیشه بهترین راه برای سازگاری نیست. گاهی حالت بی تفاوتی هر علاقه ای را تخریب می کند (۱۵).

متغیرهای بسیاری بر ایجاد بی تفاوتی سازمانی موثر هستند که ممکن است یکی از آن ها مربوط به ویژگی های شخصیتی نیروهای انسانی باشد. رفتار انسان اغلب علل گوناگون دارد و می تواند از فردی به فرد دیگر تغییر کند، حتی اگر رفتار مورد مشاهده یکی باشد، افراد مختلف می توانند از رفتاری یکسان، درک متفاوتی داشته باشند و همان رفتار می تواند به دلایل مختلفی از افراد سر بزند. این پیچیدگی همچنین به دلیل این است که رفتارها نه تنها از شخصیت افراد بلکه از موقعیت ها و شرایط و چه بسا از تناسب ویژگی های شخصیتی با این موقعیت ها و شرایط، ناشی شده، قوت و ضعف هایی را به دنبال دارد (۱۲). کلمه شخصیت ترجمه کلمه پرسونالیتی^۱ در انگلیسی یا پرسونالیتته^۲ در زبان فرانسه است که هر دو کلمه از

سازمان های موجود در هر جامعه با استفاده از منابع محدودی که در اختیار دارند، به گونه ای به رفع نیازهای فردی و گروهی افراد جامعه می پردازند و از آنجا که منابع تولید همواره با یک ویژگی یعنی کمیابی مواجه هستند، اغلب اصلی ترین هدف سازمان ها استفاده بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثربخشی است. این عوامل شامل زمین، سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت است. در این بین نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی سازمان های و از حساسیت خاصی برخوردار است. عملکرد انسان در درون سازمان انعکاسی از دانش، مهارت و ارزش های او است. به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت بخش های دولتی است که برای سنجش دانش، توانایی، انگیزش، رفتار شغلی و عملکردی کارکنان پایه ریزی می شود. عامل انسانی به عنوان کلیدی ترین و حساس ترین عنصر سازمانی محسوب می شود و بیشتر تئوری های جدید سازمان و مدیریت نیز به چنین عامل حساسی اشاره کرده اند؛ لذا به منظور آگاهی از نتایج عملکرد نیروی انسانی، در رابطه با بازده و کارایی مورد انتظار، شاغلان در سازمان مورد ارزیابی قرار می گیرند. بدین گونه با شناخت نقطه ضعف های مستخدم، کمبودهای سازمان و نیروهای صدیق و باکیفیت، اقدامات لازم جهت بهسازی به عمل می آید (۱۰).

یکی از مسائلی که در سازمان ها شایع است ولی توجه کمی به آن می شود یا بهتر است بگوییم هیچ توجهی به آن نمی شود، پدیده بی تفاوتی در سازمان هاست. بی تفاوتی یک فرآیند کند است که به تدریج در افراد ظاهر می شود یا هنگامی به وجود می آید که شخص پس از ناکامی طولانی، امید تحقق هدف یا هدف های خود را در وضعیت به خصوص از دست می دهد و می خواهد از منشأ ناکامی خود کناره گیری کند. این پدیده ویژگی افرادی است که به کارهای تکراری و کسل کننده اشتغال دارند و در کار خود اغلب تسلیم این واقعیت می شوند که در محیط کار امید چندانی به بهبود و پیشرفت وجود ندارد (۲۹). روان شناسان حالتی را که شخص پس از ناکامی طولانی، امید تحقق هدف یا هدف های خود را از دست می دهد و می خواهد که از واقعیت و منشأ ناکامی خود کناره بگیرد، تسلیم لاقیدی، کناره گرفتن و یا بی تفاوتی می گویند. از نظر آن ها، ناکامی خود نتیجه بی حاصل ماندن تلاش های

1. Personality
2. Personnalité

(۲۶). سکوت، توسط بسیاری از ویژگی‌های سازمانی تحت تأثیر قرار می‌گیرد؛ این ویژگی‌ها شامل فرآیندهای تصمیم‌گیری، فرآیندهای مدیریت، فرهنگ و درک کارکنان می‌باشد (۶). در مطالعه‌ای دو عامل را سبب سکوت کارکنان در سازمان معرفی شده است که عبارت‌اند از: ترس مدیران از بازخوردهای منفی از سوی کارمندان به دلیل به خطر افتادن منافع و موقعیتشان؛ و تصور کارکنان از باورهای مدیریت در مورد آن‌ها است (۳۰).

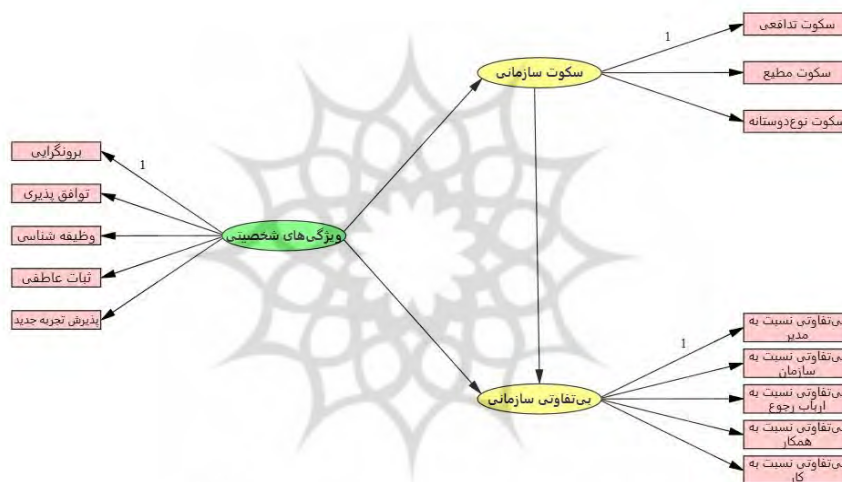
امروزه آموزش و پرورش همگانی به‌عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می‌دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. اغلب صاحب نظران و متفکران مسایل تربیتی بر این نظرند که معلمان، بزرگترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین بی‌راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می‌دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. با چنین اهمیت و ارزشی که برای آموزش و معلم در جامعه تصور می‌شود، سرمایه‌گذاری در جهت تربیت و رکن مهم، سودمندترین و بهترین سرمایه‌گذاری هاست. بر این اساس معلم در همه سطوح نخستین عامل بهبود کیفیت و بهبود عملکرد است (۱۰). معلم از دیرباز در فرهنگ اسلامی و ایرانی ما از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده است و در برهه‌ی کنونی به‌عنوان کارگزار اصلی آموزش و پرورش، نقش محوری ایفا می‌کند. از این رو، منشا ایجاد هر گونه تغییر در نظام آموزش و پرورش را باید در جایگاه و اعتبار محوری معلم جست و جو کرد؛ بنابراین بسیار مهم است که تواناترین افراد، در حرفه معلمی به کار گرفته شوند و به آنان فرصت داده شود که بیش و توانایی خود را طی دوران خدمت افزایش دهند. همان‌طور که ژاپنی‌ها عقیده دارند: شایستگی هر نظام آموزشی به اندازه‌ی شایستگی معلمان آن است. در حقیقت هیچ کشوری نمی‌تواند از سطح معلمانش بالاتر رود. در کشور ژاپن که به داشتن مدارس برتر جهان معروف است، گرایش جمعی و رقابت برای ورود به آموزش و پرورش جدی است و بهترین افراد جذب شغل معلمی می‌شوند (۱۰).

لاتین پر سونا مشتق شده است. پرسونا ماسکی بود که در قدیم بازیگر تئاتر بر صورت خود می‌زد (۱۹). یکی از ویژگی‌های این ماسک ثبات و دائمی بودن آن در طول نمایش بود. بدین ترتیب می‌توان گفت که شخصیت یعنی عنصر ثابت رفتار فرد، شیوه‌ی بودن او و به طور کلی آن چه همواره با او هست و موجب تمایز او از دیگران می‌شود. این ثبات، زمینه‌ای را فراهم می‌آورد تا رفتار فرد در موقعیت‌های مختلف و تا اندازه‌ای به طور عینی پیش‌بینی شود (۱۸). شخصیت بنیادی‌ترین مفهوم در روانشناسی است. شخصیت مفهوم کلی است که مباحثی همچون یادگیری، تفکر، عواطف، احساسات، رشد و هوش را در بر می‌گیرد. علی‌رغم توجه زیاد روانشناسان به مفهوم شخصیت تعریف واحدی که مورد پذیرش همگان باشد وجود ندارد. هر روانشناسی شخصیت را به گونه‌ای متفاوت تعریف کرده است (۱۷). راجرز آن را یک خویش‌ساز سازمان یافته دانی می‌داند که محور تمام تجربه‌های وجودی انسانهاست. آلپورت شخصیت را مجموعه‌ای از عوامل درونی می‌داند که تمام فعالیت‌های فرد را جهت می‌دهد. واتسون شخصیت را مجموعه‌ای سازمان‌یافته از عادات می‌پندارد، جورج کلیه شخصیت را معادل روش خاص هر فرد در جستجو برای تفسی معنای زندگی می‌داند (۱۸). شخصیت نقش تعیین‌کننده‌ای بر رفتار مشهود و آشکار فرد دارد (۱۷). آلپورت شخصیت را سازمان پویای نظام‌های روانی فیزیولوژیکی درون فرد تعریف می‌کند که سازگاری منحصر به فرد او را نسبت به جهان تعیین می‌کند. هیلگار شخصیت را الگوی معینی از رفتار و شیوه تفکر تعریف می‌کند که سازگاری فرد با محیط تعیین می‌کند (۱۷). سازگاری و ناسازگاری بین شخصیت و شغل و نگرشی سازمان، آثار و تبعات مختلف کارکردی، رفتاری و نگرشی برای فرد و سازمان به دنبال دارد هر چه تطابق بین شغل و شخصیت بیشتر باشد، آثار رفتاری و نگرشی مثبت‌تری را ملاحظه خواهیم کرد و هر چه این تطابق و سازگاری کمتر باشد آثار رفتاری و نگرشی منفی نیز افزایش خواهد یافت (۱۷).

از دیگر متغیرهایی که ممکن است در ایجاد بی‌تفاوتی سازمانی موثر باشد، سکوت سازمانی است. سکوت در سازمان چنین تعریف شده است که کارکنان آگاهانه از ارائه نظرات و افکار خود در مورد بهبود و توسعه در کار و یا محیط کار، خودداری می‌کنند. سکوت سازمانی خودداری از هر نوع بیان واقعی در مورد رفتار افراد در سازمان است

سکوت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی پرداخته شده است. برخی از مطالعات به زعم خویش به ارتباط این عناصر پرداخته اند اما تاکنون هیچ مطالعه مشابه در بین معلمان تربیت بدنی صورت نگرفته است که این مسئله نشان-دهنده اهمیت و ضرورت انجام کار می‌باشد که به نوعی جنبه نوآوری تحقیق را بازگو می‌کند. با توجه به موارد مطرح شده محقق در پی یافتن پاسخ برای این سوال است که آیا ویژگی‌های شخصیتی بر بی‌تفاوتی سازمانی با نقش میانجی سکوت سازمانی تاثیر می‌گذارد؟ الگوی مفهومی پژوهش حاضر با عنایت به پژوهش‌های انجام شده، بررسی مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش به صورت زیر می‌باشد:

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است. هر سازمانی برای موفق بودن در محیط کسب‌وکار جهانی امروزی که وجه مشخصه آن افزایش رقابت جهانی، نوآوری تکنولوژیک و تغییر است، به دانش، ایده، انرژی، حمایت و تعهد کارکنان خود از عملیاتی گرفته تا مدیران در مجموعه اجرایی‌اش نیاز دارد. با توجه به هدف‌گرا بودن سازمان‌ها، جهت نیل به اهداف، باید از نیروهای انسانی به‌عنوان عنصر اصلی و سرمایه سازمان، استفاده بهینه و مطلوب برد. ممکن است نیروی انسانی سازمان با مسائل و مشکلات بسیاری روبرو باشند که نتیجه آن افزایش بی‌تفاوتی سازمانی خواهد بود. در این مطالعه به بررسی تاثیر دو متغیر ویژگی‌های شخصیتی و



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

مجموعه‌ای از ویژگی‌های جمعیت شناختی نظیر، سن، جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و سابقه خدمت مورد سؤال قرار گرفت. ۲- پرسشنامه شخصیت ۱۰ سوالی (TIPI¹): این پرسشنامه توسط گاسلینگ، رنت فرو و سوان^۲ (۲۰۰۳) بر اساس سیاهه شخصیت نئو (FFI- NEO) طراحی شده است. نمره گذاری این سیاهه در طیف پنج درجه‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) صورت می‌گیرد. بر اساس این سیاهه پنج صفت شخصیتی برونگرایی (۲ گویه)، توافق پذیری (۲ گویه)، وظیفه شناسی (۲ گویه)، ثبات عاطفی (۲ گویه) و پذیرش تجربه جدید (۲ گویه) قابل محاسبه است. برای هر صفت دو عبارت در نظر گرفته شده است. ۳- پرسشنامه سکوت سازمانی: در این تحقیق از

هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با بی‌تفاوتی سازمانی با نقش میانجی سکوت سازمانی (مورد مطالعه: معلمان تربیت بدنی) بود. با توجه به هدف کلی تحقیق، پژوهش حاضر با توجه به نوع مطالعه و روابط بین متغیرها از دسته تحقیقات کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها در زمره پژوهش‌های همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بوده که به‌صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی معلمان تربیت بدنی مناطق ۱۹ گانه شهر تهران بود (۱۶۰۰ نفر). با توجه به محدود بودن جامعه تحقیق، براساس فرمول حجم جامعه محدود کوکران تعداد ۳۵۱ نفر از معلمان به صورت تصادفی-خوشه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از ۴ پرسشنامه به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد: ۱- فرم ویژگی‌های جمعیت شناختی: در این فرم

1. Ten-Item Personality Inventory
2. Gosling, Rentfrow & Swann

SPSS نسخه ۲۶ در بخش آمار توصیفی و همچنین بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق بهره گرفته شده و از نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۴ نیز به منظور بررسی فرضیات تحقیق (مدل معادلات ساختاری) استفاده شد. سطح معناداری در این پژوهش $\alpha = 0/05$ در نظر گرفته شده است.

یافته‌های تحقیق

بر اساس نتایج بیشترین فراوانی مربوط به معلمان تربیت‌بدنی ۴۱ تا ۵۰ سال بود (۱۳۰ نفر، ۳۷/۰ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به معلمان تربیت‌بدنی بیشتر از ۶۰ سال بود (۱۵ نفر، ۴/۳ درصد). همچنین مشخص شد که ۱۰۳ نفر (۲۹/۳ درصد) ۳۱ تا ۴۰ سال، ۶۷ نفر (۵۱ تا ۶۰ سال) و ۳۶ نفر (۱۰/۳ درصد) ۲۰ تا ۳۰ سال داشتند. مشخص شد که از ۳۵۱ نفر معلمان تربیت‌بدنی، ۱۳۹ نفر (۳۹/۶ درصد) مرد و ۲۱۲ نفر (۶۰/۴ درصد) زن بودند. از این افراد ۲۷۳ نفر (۷۷/۸ درصد) معلمان تربیت‌بدنی شرکت کننده در تحقیق حاضر متأهل و ۷۸ نفر (۲۲/۲ درصد) مجرد بودند. بر اساس نتایج بیشترین تعداد نمونه معلمان تربیت‌بدنی دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند (۲۰۷ نفر، ۵۹/۰ درصد). همچنین ۸۴ نفر (۲۳/۹ درصد) مدرک کارشناسی داشته و ۶۰ نفر (۱۷/۱ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. از نظر سابقه خدمت بیشترین فراوانی مربوط به معلمان تربیت‌بدنی با سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال بوده (۳۱/۹ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به معلمان تربیت‌بدنی با سابقه خدمت بیشتر از ۲۰ سال بود (۱۴/۲ درصد). همچنین در مجموع می‌توان گفت که ۱۳۲ نفر (۳۷/۶ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۱۶۹ نفر (۴۸/۲ درصد) ۱۱ تا ۲۰ سال و ۵۰ نفر (۱۴/۲ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند.

یافته‌های استنباطی

در جدول زیر به بررسی وضعیت ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد آن پرداخته شده است.

پرسشنامه استاندارد سکوت سازمانی واکولا و بورادوس (۲۰۰۵) شامل ۱۳ گویه و ۳ بُعد سکوت تدافعی (۴ گویه)، سکوت مطیع (۴ گویه) و سکوت نوع‌دوستانه (۵ گویه) با مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) استفاده شد. ۴- پرسشنامه بی‌تفاوتی سازمانی: پرسشنامه بی‌تفاوتی سازمانی توسط دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۳۳ سوال و پنج مؤلفه بوده شامل بی‌تفاوتی نسبت به مدیر (۱۰ گویه)، بی‌تفاوتی به سازمان (۶ گویه)، بی‌تفاوتی به ارباب رجوع (۶ گویه)، بی‌تفاوتی به همکار (۴ گویه) و بی‌تفاوتی نسبت به کار (۷ گویه)، در قالب طیف پنج ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید ذی‌ربط بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. در این تحقیق به منظور محاسبه پایایی درونی سوالات پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی درونی (آلفای کرونباخ) برای هر سه پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی (۰/۷۳۱)، سکوت سازمانی (۰/۷۱۱) و بی‌تفاوتی سازمانی (۰/۸۰۲) بالای ۰/۷ بوده که نشان از پایایی قابل قبول پرسشنامه‌های مورد استفاده دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده گردید. از آمار توصیفی همانند تنظیم جدول توزیع فراوانی، درصدها، محاسبه شاخص‌های پراکنندگی نظیر میانگین، انحراف معیار و رسم نمودارها استفاده شد. از جداول و نمودارها به منظور خلاصه و طبقه‌بندی کردن ویژگی‌های جمعیت شناختی (سن، جنسیت، میزان تحصیلات، میزان درآمد و ...) استفاده شد. از آمار استنباطی به منظور تجزیه و تحلیل و بررسی فرضیات تحقیق استفاده شد. در این پژوهش به منظور بررسی پایایی ابزار تحقیق از ضرایب آلفای کرونباخ، برای تحلیل داده‌های استنباطی در بخش فرضیات تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون به منظور بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق و مدل معادلات ساختاری به منظور بررسی فرضیات تحقیق و بررسی تأثیر متغیرهای تحقیق بر اساس فرضیات تحقیق استفاده شد. در این پژوهش از نرم‌افزار

جدول ۱. آزمون تی تک نمونه‌ای ویژگی‌های شخصیتی (تفاوت میانگین مشاهده شده متغیرها با میانگین بهینه)

آماره						
متغیر	میانگین	میانگین متوسط	درجه آزادی	مقدار t	تفاوت میانگین	سطح معناداری
برونگرایی	۳/۹۱۶	۳	۳۵۰	۱۸/۳۱۵	۰/۹۱۶	۰/۰۰۱

۰/۰۰۱	۰/۸۸۳	۲۲/۷۷۷	۳۵۰	۳	۳/۸۸۳	توافق پذیری
۰/۰۰۱	۱/۱۶۸	۲۶/۷۰۳	۳۵۰	۳	۴/۱۶۸	وظیفه شناسی
۰/۰۰۱	۰/۹۳۲	۲۱/۰۴۰	۳۵۰	۳	۳/۹۳۲	ثبات عاطفی
۰/۰۰۱	۱/۱۴۸	۲۳/۷۲۲	۳۵۰	۳	۴/۱۴۸	پذیرش تجربه جدید
۰/۰۰۱	۱/۰۰۹	۳۰/۷۳۶	۳۵۰	۳	۴/۰۰۹	ویژگی شخصیتی

پذیری، وظیفه شناسی، ثبات عاطفی، پذیرش تجربه جدید) میانگین مشاهده شده بیشتر از میانگین مطلوب می‌باشد.

در جدول زیر به بررسی وضعیت بی‌تفاوتی سازمانی و ابعاد آن پرداخته شده است.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ۱ مشاهده می‌شود بین میانگین مشاهده شده و میانگین مطلوب ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد آن (برونگرایی، توافق پذیری، وظیفه شناسی، ثبات عاطفی، پذیرش تجربه جدید) تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به مقادیر به دست آمده در ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد آن (برونگرایی، توافق

جدول ۲. آزمون تی تک نمونه‌ای بی‌تفاوتی سازمانی (تفاوت میانگین مشاهده شده متغیرها با میانگین بهینه)

آماره						متغیر
سطح معناداری	تفاوت میانگین	مقدار t	درجه آزادی	میانگین متوسط	میانگین	
۰/۰۰۱	-۰/۸۵۰	-۲۲/۸۰۹	۳۵۰	۳	۲/۱۵۰	بی‌تفاوتی نسبت به مدیر
۰/۰۰۱	-۰/۶۴۹	-۱۵/۸۹۹	۳۵۰	۳	۲/۳۵۱	بی‌تفاوتی نسبت به سازمان
۰/۰۰۱	-۱/۰۴۷	-۲۶/۵۳۲	۳۵۰	۳	۱/۹۵۳	بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع
۰/۰۰۱	-۰/۹۸۴	-۲۴/۱۳۸	۳۵۰	۳	۲/۰۱۶	بی‌تفاوتی نسبت به همکار
۰/۰۰۱	-۰/۶۵۸	-۱۹/۴۳۸	۳۵۰	۳	۲/۳۴۲	بی‌تفاوتی نسبت به کار
۰/۰۰۱	-۰/۸۲۵	-۲۵/۹۳۰	۳۵۰	۳	۲/۱۷۵	بی‌تفاوتی سازمانی

تفاوت معناداری وجود دارد. همانطور که مشاهده می‌شود میانگین مشاهده شده در بی‌تفاوتی سازمانی و ابعاد آن کمتر از میانگین مطلوب در نظر گرفته شده می‌باشد.

در جدول زیر به بررسی وضعیت سکوت سازمانی و ابعاد آن پرداخته شده است.

بر اساس یافته‌های به دست آمده از آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ۲ می‌توان گفت بین میانگین‌های مشاهده شده با میانگین مطلوب بی‌تفاوتی سازمانی و ابعاد آن (بی‌تفاوتی نسبت به مدیر، بی‌تفاوتی نسبت به سازمان، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع، بی‌تفاوتی نسبت به همکار، بی‌تفاوتی نسبت به کار) در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵

جدول ۳. آزمون تی تک نمونه‌ای سکوت سازمانی (تفاوت میانگین مشاهده شده متغیرها با میانگین بهینه)

آماره						متغیر
سطح معناداری	تفاوت میانگین	مقدار t	درجه آزادی	میانگین متوسط	میانگین	
۰/۰۰۲	۰/۱۴۷	۳/۱۵۳	۳۵۰	۳	۳/۱۴۷	سکوت تدافعی
۰/۰۰۱	۰/۴۲۲	۱۱/۱۲۹	۳۵۰	۳	۳/۴۲۲	سکوت مطیع
۰/۰۰۱	۰/۲۵۴	۷/۴۹۳	۳۵۰	۳	۳/۲۵۴	سکوت نوع دوستانه
۰/۰۰۱	۰/۲۷۳	۹/۹۹۶	۳۵۰	۳	۳/۲۷۳	سکوت سازمانی

نشان می‌دهد که بین میانگین مشاهده شده سکوت سازمانی و

یافته‌های به دست آمده از تی تک نمونه‌ای در جدول ۳

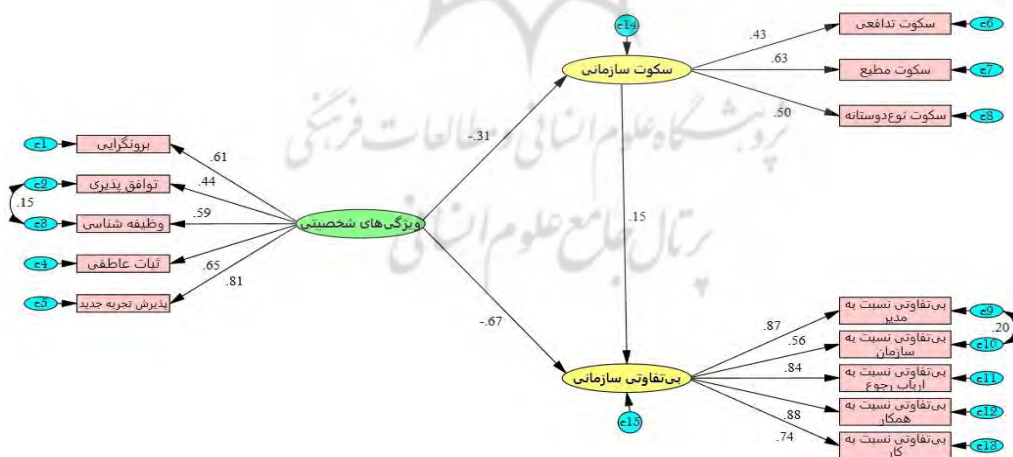
مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

پس از بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق مدل مفهومی تحقیق در نرم‌افزار Amos نسخه ۲۴ اجرا و بر اساس نتایج فرضیات تحقیق مورد بررسی قرار گرفت.

ابعاد آن (سکوت تدافعی، سکوت مطیع، سکوت نوع‌دوستانه) با میانگین مطلوب در نظر گرفته تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه میانگین مشاهده شده در متغیرهای سکوت سازمانی و ابعاد آن بیشتر از میانگین مطلوب در نظر گرفته شده می‌باشد.

جدول ۴. ضرایب رگرسیونی استاندارد شده و مقادیر t مدل ارتباطی تحقیق

مسیرها	بار عاملی	مقدار t	سطح معناداری
ویژگی شخصیتی	برونگرایی	۰/۶۱۵	-
ویژگی شخصیتی	توافق پذیری	۰/۴۳۸	۰/۰۰۱
ویژگی شخصیتی	وظیفه شناسی	۰/۵۹۴	۰/۰۰۱
ویژگی شخصیتی	ثبات عاطفی	۰/۶۵۱	۰/۰۰۱
ویژگی شخصیتی	پذیرش تجربه جدید	۰/۸۱۵	۰/۰۰۱
بی‌تفاوتی سازمانی	بی‌تفاوتی نسبت به مدیر	۰/۸۶۷	-
بی‌تفاوتی سازمانی	بی‌تفاوتی نسبت به سازمان	۰/۵۶۲	۰/۰۰۱
بی‌تفاوتی سازمانی	بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع	۰/۸۴۲	۰/۰۰۱
بی‌تفاوتی سازمانی	بی‌تفاوتی نسبت به همکار	۰/۸۸۲	۰/۰۰۱
بی‌تفاوتی سازمانی	بی‌تفاوتی نسبت به کار	۰/۷۴۰	۰/۰۰۱
سکوت سازمانی	سکوت تدافعی	۰/۴۲۹	-
سکوت سازمانی	سکوت مطیع	۰/۶۲۸	۰/۰۰۱
سکوت سازمانی	سکوت نوع‌دوستانه	۰/۵۰۰	۰/۰۰۱



شکل ۲. مدل ارتباطی تحقیق بر اساس ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (بارعاملی)

کلیه بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) و آماره t از مقادیر قابل قبولی در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ برخوردار بوده و این شاخص‌ها نشان می‌دهند که متغیرهای مشاهده‌ای اندازه‌گیری شده به خوبی انعکاسی از متغیرهای

بر مبنای یافته‌های تحقیق با توجه به مقادیر کجی بین ۱ و -۱ و کشیدگی بین ۳ و -۳ توزیع داده‌ها مربوط به متغیرهای مشاهده شده به صورت نرمال می‌باشند. همچنین بر اساس یافته‌های حاصل از اجرای مدل مشاهده می‌شود

پنهان (ویژگی‌های شخصیتی، بی‌تفاوتی سازمانی و سکوت سازمانی) بودند. در ادامه با توجه به نتایج مدل تحقیق، فرضیات تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرند.

جدول ۵. شاخص برازش مدل تحقیق

شاخص‌های برازش	مقدار مطلوب	مقادیر شاخص‌ها	تفسیر
کای اسکوار (کای دو) ^۱	-	۱۸۶/۷۷۹	-
درجه آزادی ^۲	-	۶۰	-
نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (χ^2/df)	کمتر از ۵	۳/۱۱۳	مطلوب
شاخص نیکویی برازش ^۳ (GFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲۷	مطلوب
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده ^۴ (AGFI)	بیشتر از ۰/۸	۰/۸۹۰	مطلوب
ریشه دوم میانگین خطای برآورد ^۵ (RMSEA)	کمتر از ۰/۱	۰/۰۷۸	مطلوب
ریشه دوم میانگین مجذورات باقیمانده ^۶ (RMR)	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۴۲	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی ^۷ (CFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳۰	مطلوب
شاخص برازش هنجار شده ^۸ (NFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰۲	مطلوب
شاخص برازش افزایشی ^۹ (IFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳۱	مطلوب

نتایج جدول ۵ برازش مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد مقادیر شاخص‌های نیکویی برازش (GFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) به‌عنوان شاخص‌های اصلی برازش بالاتر ۰/۹ بوده که نشان از برازش مطلوب مدل می‌باشد. همچنین سایر شاخص برازش (AGFI، NFI، IFI) از مقادیر قابل قبولی برخوردار هستند. در نهایت بر اساس مقادیر

ریشه میانگین مجذور باقیمانده (RMR=۰/۰۴۲) و ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA=۰/۰۷۸) می‌توان گفت که مدل از برازش کافی برخوردار است. در جدول زیر به بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی پرداخته شده است.

جدول ۶. تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بی‌تفاوتی سازمانی

مسیرها	بار عاملی	مقدار t	سطح معناداری
بی‌تفاوتی سازمانی	-۰/۶۶۸	-۸/۵۲۰	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های تحقیق (جدول ۶) مشاهده می‌شود که ویژگی‌های شخصیتی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی اثر منفی معناداری (Sig=۰/۰۰۱، t=-۸/۵۲۰) با ضریب تاثیر (β=-۰/۶۶۸) دارد. در جدول زیر به بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر سکوت سازمانی معلمان تربیت‌بدنی پرداخته شده است.

جدول ۷. تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر سکوت سازمانی

مسیرها	بار عاملی	مقدار t	سطح معناداری
سکوت سازمانی	-۰/۳۱۳	-۲/۶۷۹	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های تحقیق (جدول ۷) می‌توان گفت که ویژگی‌های شخصیتی بر سکوت سازمانی معلمان تربیت‌بدنی تاثیر منفی معناداری دارد (Sig=۰/۰۰۱، t=-۲/۶۷۹)؛ مقدار ضریب (β=-۰/۳۱۳) است. در جدول زیر به بررسی تاثیر سکوت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی پرداخته شده است.

جدول ۸. تاثیر سکوت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی

مسیرها	بار عاملی	مقدار t	سطح معناداری
--------	-----------	---------	--------------

بی‌تفاوتی سازمانی	←	سکوت سازمانی
۰/۱۵۱	۲/۵۰۷	۰/۱۲
<p>بر اساس یافته‌های تحقیق (جدول ۸) می‌توان گفت که سکوت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت معناداری (Sig=۰/۰۰۱، t=۲/۵۰۷) با ضریب تأثیر (β=۰/۱۵۱) دارد.</p> <p>در جدول زیر به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی از طریق متغیر میانجی سکوت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی پرداخته شده است.</p> <p>در این تحقیق اثر میانجی سکوت سازمانی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و بی‌تفاوتی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی اثرات غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته ضرورت دارد تا شروط زیر ابتدا برقرار</p>		

جدول ۹. اثر ویژگی‌های شخصیتی بر میانجی سکوت سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم
ویژگی‌های شخصیتی	سکوت سازمانی	بی‌تفاوتی سازمانی	۰/۳۱-	-
-	سکوت سازمانی	بی‌تفاوتی سازمانی	۰/۱۵	-
ویژگی‌های شخصیتی	سکوت سازمانی	بی‌تفاوتی سازمانی	۰/۶۷-	۰/۱۵* (-۰/۳۱) = -۰/۴۷

بر اساس یافته‌های تحقیق مشاهده می‌شود که ویژگی‌های شخصیتی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی اثر منفی معناداری (Sig=۰/۰۰۱، t=-۸/۵۲۰) با ضریب تأثیر (β=-۰/۶۶۸) دارد. در این راستا برخی محققان تأیید کرده‌اند که بی‌تفاوتی سازمانی می‌تواند ریشه در ویژگی‌های شخصیتی داشته باشد (۲۰۱۵، ۲۰۲۰، ۲۰۲۸، ۲۰۲۷، ۲۰۲۸، ۲۰۲۹، ۲۰۳۰). یازبچی و بلوت^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین اهمال کاری معلمان با ویژگی‌های کمال‌گرایانه شخصیتی آنان ارتباط معناداری وجود دارد (۳۱). زبردست و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان «نقش شخصیت در سکوت کارکنان و ایجاد بی‌تفاوتی سازمانی» انجام دادند. نتایج، حاکی از وجود ارتباط معکوس و معنادار میان وظیفه‌شناسی، تجربه-پذیری و برونگرایی با بی‌تفاوتی سازمانی بود (۳۲). همچنین قاضی و رحیمی (۱۳۹۸) تحقیقی تحت عنوان «تبیین اهمال

بر اساس نتایج مشاهده می‌شود که «ویژگی‌های شخصیتی» بر «سکوت سازمانی» با ضریب مسیر (۰/۳۱-) (β=) تأثیر منفی معناداری و «سکوت سازمانی» بر «بی‌تفاوتی سازمانی» با ضریب مسیر (۰/۱۵)، تأثیر مثبت و معناداری دارند؛ بنابراین شرط اول و دوم برقرار است و ضریب مسیر اثر غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی از طریق سکوت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی بر اساس نتایج برابر با (β=-۰/۴۷) بود. بنابراین می‌توان گفت که ویژگی‌های شخصیتی از طریق متغیر میانجی سکوت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی اثر منفی معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بی‌تفاوتی سازمانی با نقش میانجی سکوت سازمانی (مورد مطالعه: معلمان تربیت‌بدنی) بود.

کاری و بی‌تفاوتی سازمانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و ماهیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر قدس» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که بین ویژگی‌های شغلی و شخصیتی با اهمال کاری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان، رابطه منفی و معنادار وجود دارد. هم ویژگی‌های شغلی و هم شخصیتی، قابلیت پیش‌بینی اهمال کاری و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان را دارند (۱۱). در تحلیل این یافته باید اشاره کرد که موفقیت هر سازمان در گرو استفاده مفید از نیروی انسانی و بکارگیری افرادی است که توانایی و استعداد‌های خاص آن شغل را داشته باشند. در انتخاب افراد برای مشاغل، اصل کلی این است که خصوصیات افراد با وظایف شغلی مطابقت کند و به نوعی بین شخص و شغل، سازگاری وجود داشته باشد. در عصر کنونی، شناخت تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی افراد در بسیاری از موقعیت‌های زندگی ضرورت دارد. کارایی افراد در شغل، موفقیت آن‌ها در تحصیل، اثربخشی روش‌های درمانی و به طور کلی سازگاری انسان در تمامی موقعیت‌های زندگی با خصایص شخصی او رابطه دارد. بهترین نظریه مستند تناسب شغل با شخصیت را یک روانشناس به نام جان هالند^۱ عرضه کرد؛ بر اساس این نظریه، مردم تمایل دارند شغلی را انتخاب کنند که با شخصیت آنان هم‌خوانی داشته باشد (۲۵).

بر اساس یافته‌های تحقیق می‌توان گفت که ویژگی‌های شخصیتی بر سکوت سازمانی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر منفی معناداری دارد ($t=-2/679$, $Sig=0/001$)؛ مقدار ضریب پیشین اشاره می‌شود. زبردست و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان «نقش شخصیت در سکوت کارکنان و ایجاد بی‌تفاوتی سازمانی» انجام دادند. نتایج، حاکی از وجود ارتباط معکوس و معنادار میان وظیفه‌شناسی، تجربه‌پذیری و برونگرایی با سکوت سازمانی بود (۳۲). اسلامیه و شریفی (۱۳۹۲) تحقیقی را با هدف تحلیل روابط بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با فرهنگ و سکوت سازمانی انجام دادند. نتایج به دست آمده نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و فرهنگ سکوت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و مدل به دست آمده، توان تبیین روابط بین متغیرهای تحقیق را دارد (۱۶). افخمی‌اردکانی و خلیلی‌صدرآباد (۱۳۹۱) تحقیقی با هدف بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و سکوت کارکنان دانشی انجام دادند. نتایج نشان داد که ابعاد شخصیتی برون-

گرایی، گشودگی و وظیفه‌شناسی رابطه منفی و معناداری با سکوت دارند؛ در حالی که بین سازگاری و سکوت، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ ضمن آنکه بین بعد شخصیتی روان رنجوری با سکوت رابطه معناداری مشاهده نشد (۱). اسدی (۱۳۹۶) تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشی با سکوت سازمانی آنان در شعب بانک مسکن جنوب شرق تهران» انجام داد. یافته‌ها نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی (روان‌نژندی، برونگرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و انعطاف‌پذیری) با سکوت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد که جهت این رابطه برای رابطه بین روان‌نژندی و توافق‌پذیری با سکوت سازمانی مثبت ولی برای سایر ابعاد ویژگی‌های شخصیتی منفی است (۲). اسدیا و جلیل‌پور (۱۳۹۵) در تحقیقی به این نتیجه دست یافتند که ویژگی‌های شخصیتی، متغیرهای قوی در پیش‌بینی عملکرد شغلی هستند. با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت معلمان برونگرا، توافق‌پذیر، وظیفه‌شناس، دارای ثبات عاطفی و علاقه‌مند به پذیرش تجربه جدید، در مقابل مشکلات سازمان سکوت نخواهند کرد و به آینده سازمان حساس خواهند بود. در نتیجه اگر سازمان‌ها به دنبال ایجاد فرهنگ اظهار نظر در سازمان هستند، باید شخصیت را به‌عنوان بخشی از فرایند برنامه‌ریزی منابع انسانی در نظر بگیرند (۳). در این راستا می‌توان اشاره کرد که تئوری‌های شخصیت به اتفاق بیانگر این مطلب هستند که شخصیت افراد، رفتار آن‌ها را پیش‌بینی می‌کند. سکوت سازمانی در سطح خرد در قالب ویژگی‌های شخصیتی متبلور می‌شود. متأثر از این دیدگاه، می‌توان انتظار داشت که شخصیت یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر سکوت سازمانی در کارکنان می‌باشد و می‌توان سکوت را از زاویه تفاوت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی افراد بررسی و تحلیل کرد (۱).

بر اساس یافته‌های تحقیق می‌توان گفت که سکوت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت معناداری ($t=2/507$, $Sig=0/001$) با ضریب تأثیر ($\beta=0/151$) دارد. همانطور که مشاهده می‌شود نتایج بیانگر آن است که وجود سکوت سازمانی بیشتر در سازمان، پیامد بی‌تفاوتی به همراه دارد. وقتی معلمان با پدیده سکوت مواجه می‌شوند، از گرفتن مسوولیت‌های بیشتر خودداری می‌کنند؛ انجام کارها را به تعویق می‌اندازند و احتمالاً در پاسخگویی به دانش‌آموزان، اولیا و مدیران کم‌کاری می‌کنند. این یافته با

تأثیر منفی معناداری و «سکوت سازمانی» بر «بی‌تفاوتی سازمانی» با ضریب مسیر ($\beta=0/15$)، تأثیر مثبت معناداری دارند؛ بنابراین شرط اول و دوم برقرار است و ضریب مسیر اثر غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی از طریق سکوت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی را تایید می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که ویژگی‌های شخصیتی از طریق متغیر میانجی سکوت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی اثر منفی معناداری دارد. می‌توان نتیجه‌گیری کرد که اگر مدیران تمایل دارند کارکنانی در اختیار داشته باشند که در برابر امور جاری سازمان خود را مسئول بدانند و به علت ترس از دیگران، به عمد اطلاعات اساسی را نزد خود نگه ندارند یا نسبت به آینده سازمان حساسیت داشته باشند و برای آن با جدیت تلاش کنند، باید عامل شخصیت را به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های فرایند استخدامی در سازمان‌های خود در نظر بگیرند. این یافته با نتایج تحقیق زبردست و همکاران (۱۳۹۶) همسو است. آن‌ها تحقیقی با عنوان «نقش شخصیت در سکوت کارکنان و ایجاد بی‌تفاوتی سازمانی» انجام دادند. نتایج، حاکی از وجود ارتباط معکوس و معنادار میان وظیفه‌شناسی، تجربه‌پذیری و برونگرایی با سکوت و بی‌تفاوتی سازمانی بود. یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر نیز نشان داد شخصیت بر سکوت کارکنان و بی‌تفاوتی سازمانی تأثیری مستقیم دارد و از طریق سکوت کارکنان نیز بر بی‌تفاوتی اثر غیرمستقیم می‌گذارد (۳۲).

فلسفه وجودی هر سازمان، به نیروی انسانی آن وابسته است. تقریباً همه صاحب‌نظران، منابع انسانی را به‌عنوان اساسی‌ترین عامل در پیشرفت سازمان قلمداد کرده‌اند. بنابراین، بررسی رفتار کارکنان در سازمان امری اجتناب‌ناپذیر است و مدیران همواره باید علاوه بر ارزیابی عملکرد کارکنان خود، رفتار آن‌ها را نیز مورد توجه دائمی قرار دهند؛ چراکه رفتار کارکنان، روی عملکرد آن‌ها و در نهایت عملکرد سازمان تأثیر مستقیم دارد. از جمله این رفتارها، بی‌تفاوتی سازمانی است؛ که در سازمان‌ها به میزان قابل توجهی مشاهده می‌شود؛ ولی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. معمولاً اکثر مدیران، اتفاق نظر دارند که افراد پس از مدتی که از ورودشان به سازمان می‌گذرد، دیگر آن شور و نشاط اولیه را ندارند و به نوعی بی‌تفاوت می‌شوند. بی‌تفاوتی سازمانی رفتار مخربی است که اگر بر روح و جسم سازمان چنگ بیندازد، سازمان دچار آسیب جدی خواهد شد. در این حالت، مشکلات، آینده، اهداف و مأموریت‌های سازمان و همچنین دیدگاه ارباب‌رجوع نسبت به سازمان، برای کارکنان بی‌ارزش می‌شود و تنها

تحقیق برنزفیلد^۱ (۲۰۰۹) و زبردست و همکاران (۱۳۹۶) هم-خوانی دارد (۴،۳۲). حسینی‌یان و همکاران (۱۳۹۷) نیز مطالعه‌ای با عنوان «نقش میانجی جو اخلاقی سازمان در رابطه بین عدالت سازمانی با سکوت و بی‌تفاوتی سازمانی معلمان» انجام دادند که نتایج ارتباط سکوت سازمانی با بی‌تفاوتی سازمانی معلمان را تایید کرد (۱۴). در بررسی چرایی گرایش کارکنان به سکوت -به جای اظهار نظر درباره نگرانی‌های سازمانی-، پژوهشگران به عوامل فردی (مانند سن، جنسیت، رده سازمانی و سابقه کاری)، مدیریتی (مانند طرز فکر مدیران و شیوه‌های مدیریت)، سازمانی (مانند ساختار سازمانی و عقاید تغییرناپذیر) و اجتماعی (مانند همنوایی، پراکندگی مسئولیت و جو بی‌اعتمادی) اشاره کرده‌اند (۵،۲۲). علاوه بر پیامدهای منفی سکوت سازمانی، یکی دیگر از دلایل توجه روزافزون پژوهشگران به این مفهوم جدید در سازمان، آنطور که برنزفیلد (۲۰۰۹) بیان می‌کند، این است که شیوع رفتار سکوت میان کارکنان ممکن است به شکل‌گیری کارکنان بی‌تفاوت در سازمان بینجامد (۴). کارکنان در آغاز زندگی شغلی خود فکر می‌کنند موقعیتی به آن‌ها داده شده تا نقشی مهم و کلیدی ایفا کنند. مشکلات از جایی شروع می‌شود که این طرز فکر آن‌ها در طول زمان دچار تغییر و تحول می‌شود. در ابتدا، آن‌ها ترجیح می‌دهند به فردی ساکت تبدیل شوند و با شیوع سکوت در میان کارکنان به تدریج بی‌تفاوتی در سازمان استقرار می‌یابد (۲۳). تحقیقات برنزفیلد (۲۰۰۹) نشان داد که سکوت کارکنان پدیده‌ای است مسری، چند بعدی، قابل اندازه‌گیری و بطور معناداری با دیگر پدیده‌های سازمانی در ارتباط است که در این تحقیق نیز ارتباط آن با مولفه بی‌تفاوتی سازمانی تایید شد (۴). بی‌تفاوتی یک فرایند کند است که به تدریج در افراد ظاهر می‌شود یا هنگامی به وجود می‌آید که شخص پس از ناکامی طولانی، امید تحقق هدف یا هدف‌های خود را در وضعیت به‌خصوص از دست می‌دهد و می‌خواهد از منشأ ناکامی خود کناره‌گیری کند. این پدیده ویژگی افرادی است که به کارهای تکراری و کسل‌کننده اشتغال دارند و در کار خود اغلب تسلیم این واقعیت می‌شوند که در محیط کار امید چندانی به بهبود و پیشرفت وجود ندارد (۲۹).

بر اساس نتایج مشاهده می‌شود که «ویژگی‌های شخصیتی» بر «سکوت سازمانی» با ضریب مسیر ($\beta=0/31$)

پیشنهاد می‌شود که جهت حفظ وضعیت موجود تدابیر حمایتی و تقویتی بیابند. از آنجاکه معلمان تربیت‌بدنی دارای بی-تفاوتی سازمانی نسبتاً پایینی هستند، پیشنهاد به ایجاد ارتباط ساده و روان برای بیان روشن و صریح انتظارات رییس و مرئوس می‌شود. معلمان تربیت‌بدنی دارای سکوت سازمانی نسبتاً بالایی هستند لذا پیشنهاد به برقراری سیستم ارزیابی دقیق و عادلانه در سازمان، می‌شود. از آنجاکه ویژگی‌های شخصیتی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی اثر مثبت دارد، پیشنهاد به شناخت ویژگی‌های فردی و شخصیتی معلمان جهت واگذاری مسئولیت به آن‌ها، می‌شود. از آنجاکه ویژگی‌های شخصیتی بر سکوت سازمانی معلمان تأثیر مثبت دارد، پیشنهاد می‌شود که کارگاه‌های آموزشی یا دوره‌های ضمن خدمت جهت معرفی و ارائه راه کار برای توسعه ویژگی‌های شخصیتی (برونگرایی، توافق پذیری، وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی، پذیرش تجربه جدید) برای معلمان تربیت بدنی برگزار گردد. از آنجاکه سکوت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت دارد، پیشنهاد به تجدید نظر در آیین نامه حقوق و دستمزد برای برقراری سیستم حقوق و دستمزد عادلانه تر، می‌شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که در زمان استخدام معلمان از آزمون‌های شخصیت استفاده شود تا تناسب شخصیت و مشاغل به بیش ترین حد ممکن برسد. علاوه بر این پیشنهاد به شناسایی توانمندی‌ها و قابلیت‌های معلمان و استفاده از آن‌ها در امور اجرایی و تصمیم‌گیری‌های سازمانی، می‌شود. در ارتباط با پیشنهادات به محققان آتی، لازم به ذکر است که این تحقیق محدود به معلمان تربیت بدنی مناطق ۱۹ گانه شهر تهران می‌باشد لذا پیشنهاد می‌شود که مطالعه‌ای مشابه در سطحی گسترده تر و در سطح ملی انجام شود. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بود؛ از آنجاکه صحت و دقت پاسخگویی افراد به پرسشنامه مورد بحث می‌باشد، لذا پیشنهاد می‌شود که تحقیقی مشابه به شیوه کیفی انجام گیرد. گردآوری اطلاعات در زمان پاندمی کوید ۱۹ انجام شده است، ممکن است پاسخگویی نمونه‌های پژوهش تحت تاثیر این بحران قرار گرفته باشد، لذا پیشنهاد به انجام مجدد این تحقیق در زمانی دیگر و پس از اتمام بحران کوید ۱۹، می‌شود.

در حد دریافت حقوق و اخراج نشدن در سازمان فعالیت می‌کنند. با توجه به رقابت و تغییرات شدیدی که امروزه در محیط وجود دارد در صورت عدم پیشگیری و مقابله با بی‌تفاوتی، سازمان‌ها به زحمت خواهند توانست وضع موجود خود را حفظ کنند؛ چه برسد به اینکه خواهان بهره‌وری، کارایی و رسیدن به وضع مطلوب باشند. بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، مشکلی است که گریبان گیر اکثر سازمان‌های دولتی و غیر دولتی است. مدیران در برخورد با این موضوع عکس‌العمل‌های متفاوت نشان می‌دهند، بعضی فقط حرص می‌خورند، بعضی چون چاره ای نمی‌یابند خود نیز بی‌تفاوت می‌شوند، بعضی چاره را در آموزش می‌بینند و بعضی از مدیران اصلاً متوجه آن نمی‌شوند. برخی از علل بروز بی‌تفاوتی عدم شایسته‌سالاری، برخورد گزینشی با تخصص افراد، عدم وجود نظارت، عدم شناخت نیازهای کارکنان، توجه به بعضی از شغل‌ها، وجود تبعیض، وجود هرم تصمیم‌گیری، بی‌توجهی به مسائل رفاهی کارکنان و عدم اطلاع کارکنان از نتایج عملکرد خود هست. علاوه بر بی‌تفاوتی، سکوت در سازمان عامل مخرب دیگری است که گریبان گیر تعدادی از سازمان‌های دولتی و بعضی از سازمان‌های خصوصی و غیردولتی است که باعث کند کاری کارکنان سازمانها در ایران شده، سکوت و دل‌سردی کارکنان به سرنوشت و برنامه های سازمان و درک و تفاهم مؤثر بین کارکنان و مدیریت زنگ خطری برای کاهش عملکرد سازمانی است که در سطح کلان تر به بی‌تفاوتی در رفتار کارکنان، انگیزه ی کار و تلاش را از آن‌ها می‌گیرد و در پی کارکنان بی‌تفاوت، سازمان بی‌تفاوت شکل می‌گیرد (۹). در مطالعات پیشین به بررسی تاثیر متغیرهای بسیاری بر بی‌تفاوتی و سکوت سازمانی پرداخته شده است و در این تحقیق نیز به نقش ویژگی‌های شخصیتی معلمان بر دو متغیر یاده شده، تاکید شد.

به طور کلی نتایج گویای آن بود که ویژگی‌های شخصیتی بر بی‌تفاوتی سازمانی و سکوت سازمانی معلمان تربیت‌بدنی اثر دارد. از جمله محدودیت‌های تحقیق می‌توان به این موارد اشاره کرد: جامعه پژوهش به معلمان تربیت بدنی شهر تهران محدود بود لذا یافته‌های تحقیق محدود به آزمودنی‌های تحت بررسی می‌باشد؛ ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود که گردآوری آن‌ها در زمان پاندمی کوید ۱۹ انجام شده است. از آنجاکه وضعیت ویژگی‌های شخصیتی معلمان در وضعیت مناسبی قرار دارد، به مدیران ذی‌ربط

References

1. Afkhami Ardakani M, Khalili Sadrabadi A. A review on the role of personality factors in formation of silence in knowledge personnel. Management researcher. 2013;5(18):65-83. [Persian]

2. Asadi M. Investigating the Relationship between Personality Characteristics of Knowledge Workers and Their Organizational Silence in Shoals of Maskan Bank of South East of Tehran. Educational Administration Research Quarterly. 2017; 8(32): 163-177. [Persian]
3. Asadnia A, Jalilpour P, Ahmadi V, Baryaji M. The relationship between personality characteristics and job performance among librarians of shahid Chamran University and medical Science University of Jondishapoor of Ahwaz. Sciences and Techniques of Information Management. 2016 May 21;2(1):141-57. [Persian]
4. Brinsfield, C. T. Employee silence: Investigation of dimensionality, development of measures, and examination of related factors. The Ohio State University. 2009.
5. Brinsfield, C. T. Employee silence motives: Investigation of dimensionality and development of measures. Journal of Organizational Behavior. 2013; 34(5): 671-697.
6. Dimitris, B., & Vakola, M. Organizational silence: A new challenge for human resource management. Athens university of economics and business. 2007; 1-19.
7. Danaee Fard, H., & Eslami, A. Discovering theory of organizational indifference: A grounded theory strategy. European Journal of Scientific Research. 2010; 40(3): 450-460.
8. Danesh S., Nourmohammadiyan M. & Abdollahi, A. The relationship between personality type with Burnout and career manager's procrastination Lashararea schools, 1st International Conference on New Research in the Field of Educational Science and Psychology and Social Studies Iran, Qom. 2016.
9. Danaeifard H, Hasanzadeh A, Salarieh N. Exploring organizational indifference: creating and validating a measure. Strategic Management Thought. 2010 Sep 23;4(2):79-99. [Persian]
10. Ghaeninejad Z. Personality types and humor and its relationship with improving teacher performance. Master Thesis, Department of Educational Sciences, Sistan and Baluchestan University. 2015. [Persian]
11. Ghazi S, Rahimi H. Determining Organizational Procrastination & Indifference Based on Personality Traits and Job Nature in Employees of Education Office in Qods City. Teacher Professional Development. 2019 Nov 22;4(3):27-44. [Persian]
12. Gohari Moghadam M, Soleimanpour J. Relationship between personality traits and leadership style of project management, 4th International Conference on Project Management, Tehran, Ariana Research Group. 2008. [Persian]
13. Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr, W. B. A very brief measure of the Big-Five personality domains. Journal of Research in personality. 2003; 37(6): 504-528.
14. Hosenian N, Yarigholi B, Yarmohammadzadeh P. Mediating role of Organizational Ethical Climate in the relationship between Organizational justice, Organizational silence and Indifference. Managing Education in Organizations. 2018; 7(1): 103-133. [Persian]
15. Islami A. Organizational indifference, a fundamental conceptualization strategy. Master Thesis. Part-time faculty of Allameh Tabatabai University. 2009.[Persian]
16. Islamieh F, Sharifi A. Analyzing the relationships between employees' personality traits and culture and organizational silence. Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration. 2013;7(2):71-85. [Persian]
17. Jafari A. Relationship between personality dimensions and organizational commitment of male physical education teachers in Shahriar city. Master Thesis. Faculty of Humanities, Payame Noor University, Ray Branch. 2014. [Persian]
18. Jalali Farahani M, Sajjadi SN, Ali Doost Ghahfarokhi E, Eslami Y. The relationship between personality dimensions and job burnout in physical education men teachers of Zanjan. Contemporary Studies on Sport Management. 2012; 1(1): 37-48. [Persian]
19. Khowsrojerdi M, Olomi T, Naghshineh N, Mohseni N. The Role of Personality Features on in Information-seeking Behavior of Graduate Students at University of Tehran (2006-2007). Iranian Journal of Information processing and Management. 2009 Apr 10;24(3):35-60. [Persian]
20. Karatas, H. (2015). Correlation among academic procrastination, personality traits, and academic achievement. Anthropologist, 20(1), 2.
21. Kanten, P., & Kanten, S. (2015). The antecedents of procrastination behavior: personality characteristics, self-esteem and self-efficacy. PressAcademia Procedia, 2(1), 331-341.
22. Knoll, M., & Van Dick, R. (2013). Do I hear the whistle...? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates. Journal of business ethics, 113(2), 349-362.
23. Meimand, M. M., Aidi, M., Shiri, A., & Darabifar, H. (2012). Effect of Organization Indifference Dimensions on the Organizational Commitment of Gas Company Employees in Ilam Province. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 62, 666-667.
24. Mir Hosseini Zavareh, S M. Organizational indifference. Cooperative Magazine. 1996; 2(53): 53-68. [Persian]

25. Nekouei Moghaddam M, Bazanjani N. The role of individual differences and personality traits of employees in their organizational behavior. *Journal of Management Age*. 2010; 3 (14): 126-141. [Persian]
26. Şehitoğlu, Y. (2014). Study of Organizational Commitment in the context of Leadership styles and reasons of Employee Silence. *Journal of Global Strategic Management*, 8(1), 57-68.
27. Silva, N. D., Hutcheson, J., & Wahl, G. D. (2010). Organizational strategy and employee outcomes: A person-organization fit perspective. *The Journal of psychology*, 144(2), 145-161.
28. Steel, P., & Ferrari, J. (2013). Sex, education and procrastination: An epidemiological study of procrastinators' characteristics from a global sample. *European Journal of Personality*, 27(1), 51-58.
29. Shiri A, Azizian PM, Rostami KR. Relationship Between Moral-Islamic Merit and Dimensions of Organizational Indifference. *Culture In the Islamic University*. 2013; 3(1): 3-18. [Persian]
30. Suri Zehi Z, Jabbari G, Torbati A. Studying the relationship between organizational silence and citizenship behavior based on the mediating role of organizational commitment in khash Agriculture Organization. *Public Policy In Administration*. 2014 Jan 17;4(2):71-83. [Persian]
31. Yazıcı, H., & Bulut, R. (2015)s Investigation into the academic procrastination of teacher candidates' social studies with regard to their personality traits. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 2270-2277.
32. Zebardast MA, Naderian Jahromi M, Hajizadeh S. The Role of Personality in Employees' Silence and Organizational Indifference. *Journal of Sport Management*. 2017 Aug 23;9(2):287-99. [Persian]

