

Modelling of Predictive Organizational Indifference Based on Organizational Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction (The Case: Women Teachers of Physical Education in Alborz Province)

Reza Andam¹, Hossein Taheri^{2*}

1. Associate Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education, Shahroud University of Technology Shahroud, Iran

2. Ph.D. Student in Sports Management, Instructor, Department of Sports Management, Amin Police University, Tehran, Iran

(Received: February 14, 2018; Accepted: December 7, 2019)

Abstract

Organizational indifference is one of the main factors in reducing efficiency, frequent absence, non-accepting of responsibility, and the disappointment to work. This problem will be causing intellectual retardation, quiet fall and permanent and intangible destruction in the organization. Therefore, the aim of this study is to design a model for predicting organizational indifference based on organizational justice, organizational commitment and job satisfaction. The research method was descriptive-correlation and the statistical population of all female teachers of physical education in Alborz province with at least 5 years of service experience was 300 people. According to the Morgan's table, 246 of them were randomly selected. To collect data used from questionnaires including: organizational justice questionnaire of Neihoff and Moorman (1993), Spector's job satisfaction (1985), Steers Porter's organizational commitment questionnaire, and modified organizational indifference questionnaire of Danayeeferd, Hassanzadeh and Salariyeh (2010). For formal and content validity, Corrective comments 11 experts were used. Also, Cronbach's alpha coefficient showed that the reliability of the four questionnaires is acceptable. Data were analyzed by using Pearson correlation and structural equation modeling and Amos software. Path analysis results showed that proposed model it has a good fit with the data obtained in this research. Moreover, organizational justice and job satisfaction, directly and indirectly, and organizational commitment directly affect organizational indifference. According to the results, in order to advance the goals of physical education in schools, managers and administrators should pay more attention to the variables of individual and organizational behavior of physical education teachers.

Keywords: Job satisfaction, Organizational commitment, Organizational indifference, Organizational justice, Sports teachers.

* **Corresponding Author, Email:** hoseintaheri1363@chmail.ir

طراحی مدل پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی براساس عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی (مورد مطالعه: معلمان زن تربیت‌بدنی استان البرز)

رضا اندام^۱، حسین طاهری^{۲*}

۱. دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، مربی، گروه تربیت‌بدنی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۲۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۱۶)

چکیده

بی‌تفاوتی سازمانی یکی از عوامل اساسی کاهش کارایی، غیبت مکرر، اجتناب از پذیرش مسئولیت و دلسردی نسبت به کار است که باعث عقب‌ماندگی فکری، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدای سازمان است؛ بنابراین، هدف پژوهش حاضر طراحی مدل پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی براساس عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بوده، و جامعه آماری همه معلمان زن تربیت‌بدنی استان البرز با حداقل ۵ سال سابقه خدمتی به تعداد ۳۰۰ نفر بود. براساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۴۶ نفر از آن‌ها به‌طور تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۸۵)، پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای تعهد سازمانی استیترز پورتر و پرسشنامه تعدیل‌شده بی‌تفاوتی سازمانی دانایی‌فرد، حسن‌زاده و سالاریه (۱۳۸۹) به کار گرفته شد. برای بررسی روایی صوری و محتوا پرسشنامه‌ها، نظرات اصلاحی ۱۱ نفر از متخصصان به کار گرفته شد. همچنین، ضریب آلفای کرونباخ نشان داد که پایایی چهار پرسشنامه قابل قبول است. داده‌ها با روش‌های آماری همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Amos تحلیل شد. نتایج تحلیل مسیر نشان داد مدل پیشنهادی با داده‌های پژوهش برازش مناسبی دارد و متغیرهای عدالت سازمانی و رضایت شغلی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم و تعهد سازمانی به‌طور مستقیم بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر دارند. براساس نتایج، برای پیشبرد اهداف تربیت‌بدنی در مدارس، مدیران و مسئولان آموزش و پرورش باید به متغیرهای رفتار فردی و سازمانی معلمان تربیت‌بدنی توجه بیشتری داشته باشند.

واژگان کلیدی: بی‌تفاوتی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی.

مقدمه

امروزه همگان به اهمیت نقش انسان‌ها در سازمان پی برده‌اند. با وجود پیشرفت‌های چشمگیر در زمینه فناوری‌های نوین، این اتفاق نظر وجود دارد که بزرگ‌ترین و ارزشمندترین سرمایه هر سازمان، سرمایه انسانی آن است که سایر سرمایه‌گذاری‌های سازمان را تحت الشعاع قرار می‌دهد و دستیابی به اهداف سازمان‌ها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است (پاردس والورد^۱ و همکاران، ۲۰۱۸)؛ زیرا کلیه سخت‌افزارها، نرم‌افزارها و تجهیزات پیشرفته ابزارهایی هستند که شرط اصلی استفاده بهینه از آن‌ها، داشتن نیروی انسانی آموزش‌دیده، علاقه‌مند، متعهد و متخصص است و موفقیت سازمان به کار و تلاش این نیروها وابسته است (سیزیونی، وایسوت و باتارلین^۲، ۲۰۱۶). مطالعات انجام‌گرفته در زمینه مدیریت رفتار سازمانی نشان می‌دهد، اگرچه سازمان‌ها با ساختارهای متنوع و اهداف مختلف فعالیت می‌کنند، همه آن‌ها با تلاش‌های نیروی انسانی، که رکن اصلی هر سازمانی هستند، اداره و هدایت می‌شوند؛ بنابراین، کارکنان متعهد، دارای رضایت شغلی^۳، پایبند به اهداف و ارزش‌های سازمانی و علاقه‌مند به حفظ عضویت در سازمان که حاضرند فراتر از وظایف و مسئولیت واگذارشده تلاش کنند، عامل مهمی برای رشد و توسعه، ارتقای سطح کیفی و وجهه اجتماعی سازمان است. از طرفی، اگر نیروی انسانی احساس وظیفه و تعهد به سازمان نداشته باشد و توانمندی‌های خود را برای پیشبرد اهداف سازمان به‌کار نگیرد، سازمان از رسیدن به اهداف خود بازخواهد ماند (بای، ۱۳۹۸؛ زارعی متین، ۱۳۹۳).

در این میان، آموزش و پرورش، اصلی‌ترین نهاد آموزشی و یکی از بزرگ‌ترین و گسترده‌ترین سازمان‌های اجتماعی است که نقش اساسی و مهمی در تحقق اهداف فرهنگی، آموزشی، اجتماعی و اقتصادی جامعه ایفا می‌کند و خوشبختی یا بدبختی هر جامعه به سطح کیفی آن بستگی دارد

-
1. Paredes-Valverde
 2. Ciziuniene, Vaiciute & Batarliene
 3. Job satisfaction

(ایمانی، ۱۳۸۶). بنابراین، همه سازمان‌های آموزشی به‌ویژه آموزش و پرورش پایه و اساس استقلال و خودکفایی هر جامعه را شکل می‌دهند و جامعه‌ای که به توسعه و تعلیم و تربیت مطلوب می‌اندیشد، باید به آموزش و پرورش توجه ویژه داشته باشد (میرجلیلی، ۱۳۹۷). در همین راستا، در نظام تعلیم و تربیت نیز مانند سایر سازمان‌ها مهم‌ترین مؤلفه موفقیت، نیروی انسانی کارآمد است که در این میان، نقش معلم از همه برجسته‌تر و مهم‌تر است. در نتیجه، معلمان یکی از مهم‌ترین گروه‌های شغلی در هر جامعه هستند که آینده و سرنوشت آن جامعه به عملکرد آن‌ها بستگی دارد (کوکایکسی^۱ و همکاران، ۲۰۱۵؛ کشتی‌دار، چراغ بیرجندی و رضوی، ۱۳۸۸). از این رو، نادیده گرفتن حضور معلمان یا بی‌توجهی به نقش و تأثیرگذاری آن‌ها در فرایند تعلیم و تربیت، همچنین، هرگونه بی‌توجهی به شرایط محیط کاری و خواسته‌ها و انتظاراتشان، نه تنها تحقق اهداف را با چالش‌های اساسی مواجه می‌کند، به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر رفتار، کارایی و اثربخشی آن‌ها تأثیرگذار است (زارع و زینلی، ۱۳۹۵).

معلمان پرورش‌دهندگان، کارگزاران و آینده‌سازان هر جامعه هستند و مسئولیت سنگین حفظ ارزش‌ها و تعلیم و تربیت را به عهده دارند و اگر شغل خود را دوست داشته باشند و از فعالیت در این شغل لذت ببرند، استعداد، خلاقیت و نبوغشان در زمینه تعلیم و تربیت شکوفا می‌شود و هرگز دچار دل‌زدگی و بی‌انگیزگی، همچنین، عواقب بعدی آن از قبیل بی‌تفاوتی سازمانی^۲ نخواهند شد (کوهی و همکاران، ۱۳۹۶). بی‌تفاوتی سازمانی فرایندی تدریجی و نوعی نگرش کارکنان نسبت به شغل و سازمان است که در نتیجه عوامل مختلف از جمله بی‌عدالتی ادراک‌شده کارکنان و نارضایتی‌های شغلی عمیق و طولانی‌مدت به وجود می‌آید (ابوالفضلی، یوسفی سعیدآبادی و فلاح^۳، ۲۰۱۶). این پدیده نوعی بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صداست که در صورت بروز آن تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی و همچنین، موفقیت یا شکست سازمان

1. Kocaeksi
 2. Organizational indifference
 3. Abolfazli, Yousefi Saidabadi & Fallah

برای یک یا گروهی از اعضا تفاوت ندارد و به فرصت‌هایی که به پیشرفت سازمان کمک می‌کند، بی‌توجه‌اند (دانایی‌فرد و اسلامی، ۱۳۹۰). افرادی که دچار این پدیده می‌شوند، به آینده توجهی ندارند، بنابراین، برای نیل به اهداف سازمان نمی‌توان بر کارکنانی که دچار بی‌تفاوتی سازمانی شده‌اند، تکیه کرد؛ در نتیجه، سازمان دچار عقب‌ماندگی فکری و حرکتی مزمن خواهد شد (کیفی^۱، ۲۰۰۶). از طرفی، اگر معلم به هر دلیلی در محیط کاری خود احساس نارضایتی داشته باشد، نمی‌تواند به نحو شایسته‌ای به وظایف خود عمل کند. از این رو، جامعه نیز دچار زیان خواهد شد (کوکایکسی و همکاران، ۲۰۱۵؛ کشتی‌دار، چراغ بیرجندی و رضوی، ۱۳۸۸).

توجه به نیازهای احساسی مرتبط با شغل و نگرش‌های شغلی نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین مسائل انسانی است که برای حفظ و پویایی سازمان باید مدیران و برنامه‌ریزان بدان توجه کنند. وزارت آموزش و پرورش نیز با توجه به مأموریت و رسالت بسیار مهم خود در تعلیم و تربیت دانش‌آموزان به‌عنوان نسل جوان و نوجوان و مسئولان آینده کشور از این قاعده مستثنا نیست؛ بلکه با توجه به سن بسیار حساس دانش‌آموزان در این دوره‌های زندگی و شکل‌گیری نگرش، احساس و شخصیت آن‌ها، ضرورت توجه به بهداشت روانی محیط کار معلمان و آموزگاران دوبرابر می‌شود. همچنین، توجه به عدالت سازمانی^۲، رضایت شغلی و تعهد سازمانی^۳، و سایر متغیرهایی که بر رفتار سازمانی معلمان و آموزگاران تأثیرگذار است، اهمیت دارد. در این میان، توجه به آموزگاران و مربیان تربیت‌بدنی در مدارس که علاوه بر اینکه به‌طور مستقیم مسئولیت آموزش مهارت‌های جسمانی و آموزش صحیح انواع فعالیت‌های ورزشی را بر عهده دارند، به‌طور غیرمستقیم نیز دانش‌آموزان را با چگونگی کار در گروه، مسئولیت‌پذیری، قانون‌مداری و احترام به حقوق دیگران، نظم و انضباط و... آشنا می‌کنند، اهمیت بالایی دارد (یوسفی و مرادی‌خواه، ۱۳۹۰؛ کشتی‌دار، چراغ بیرجندی و رضوی، ۱۳۸۸). با توجه به اینکه کلاس‌های درس تربیت‌بدنی ماهیت

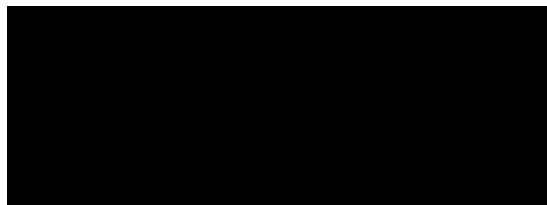
1. Keefe
2. Organizational justice
3. Organizational commitment

عملی دارد و در فضاهای روباز یا در سالن‌های ورزشی برگزار می‌شود، شرایط و ویژگی‌های خاصی دارد و برای ایجاد نظم و انضباط کلاسی و توجه به مسائل مربوط به ایمنی و سلامت جسمانی دانش‌آموزان، نیاز به تلاش و مراقبت‌های بیشتری از طرف معلمان ورزش دارد (بای، ۱۳۹۸). از طرفی، با وجود اهمیت و نقش درس تربیت‌بدنی در مدارس در توسعه همه ابعاد جسمی و روحی، اخلاقی، اجتماعی، فرهنگی و حرکتی دانش‌آموزان از طریق اجرای فعالیت‌های بدنی، متأسفانه در عمل، در مقایسه با سایر دروس کمتر مورد توجه قرار گرفته است، و هنوز این نگرش که هر فرد با هر توانایی و دانشی می‌تواند معلم درس ورزش شود، در بین مدیران، دانش‌آموزان و سایر همکاران وجود دارد و در عمل نیز مدیران نسبت به این واحد درسی بی‌توجهی شده، و زحمات معلمان و مربیان ورزش نادیده گرفته می‌شود (کشاورز و انصاری، ۱۳۹۴؛ بای، ۱۳۹۸).

نادی و اسلامی هرندی (۱۳۹۵)، در مطالعه‌ای نشان دادند عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر رفتارهای انحرافی دبیران تأثیر دارند. عباسی و همکاران (۱۳۹۴)، نیز در مطالعه‌ای توصیفی - همبستگی به این نتیجه دست یافتند که بین عدالت سازمانی با بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ارتباط منفی معناداری وجود دارد. همچنین، یافته‌های مطالعه قادری (۱۳۹۳) نشان داد بین عدالت توزیعی ادراک‌شده کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد با بی‌تفاوتی سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد (شکاری و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین، یافته‌های مطالعه تحلیلی ابوالفضلی، یوسفی سعیدآبادی و فلاح (۲۰۱۶)، درباره مدیریت بی‌تفاوتی در نظام آموزشی ایران نشان داد انصاف و عدالت درک‌شده کارکنان نقش انگیزشی مهمی را در مدیریت بی‌تفاوتی ایفا می‌کند و از طرفی، مدیریت بی‌تفاوتی کارکنان باعث ارتقای تعهد سازمانی، رضایت شغلی و کاهش شرایط کاری ناعادلانه در همه زمینه‌ها می‌شود و حس رضایت درونی، توسعه رفتار شهروندی سازمانی و شادی و نشاط در محیط کار را افزایش دهد. در مطالعه‌ای دیگر، کشاورز و انصاری (۱۳۹۴) با مطالعه نگرش ۳۷۷ دانش‌آموز، ۹۰ مدیر و ۶۲ نفر معلم غیرتربیت‌بدنی، نشان دادند نگرش هر سه گروه مطالعه‌شده نسبت به معلمان تربیت‌بدنی نامطلوب است.

نتایج پژوهش‌ها در حوزه منابع انسانی حاکی از آن است که نگرش، پایه و اساس رفتار و عملکرد افراد است (حریری، روتن و جان‌محمدی، ۱۳۹۲)؛ بنابراین، نوع نگرش مدیران و دانش‌آموزان نسبت به معلم ورزش بر رفتار آن‌ها تأثیر می‌گذارد و در تصمیم‌گیری‌های مختلف، درس تربیت‌بدنی و معلم ورزش با بی‌توجهی مواجه می‌شود. در نتیجه این نوع نگرش به درس تربیت‌بدنی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلم ورزش تحت تأثیر قرار می‌گیرد و در بلندمدت باعث دل‌سردی، نارضایتی و در نتیجه بی‌تفاوتی آنان به مدیر، دانش‌آموزان و سازمان خواهد شد.

با توجه به اینکه یکی از ارکان مهم آموزش و پرورش معلم است و مهم‌ترین وظیفه آن‌ها نیز تعلیم و تربیت کودکان و نوجوانان است، اگر جوّ و محیط خدمتی و نحوه برخورد در مدارس نامناسب باشد، بر باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار معلمان تأثیر منفی می‌گذارد و در طولانی‌مدت ممکن است باعث بروز احساس نارضایتی، بی‌عدالتی و در نتیجه بی‌تفاوتی آنان نسبت به شغل و سازمان خواهد شد که این موضوع با توجه به نگرش نامناسب به معلم ورزش درباره این گروه از معلمان دور از انتظار نیست و هرگونه بی‌تفاوتی این افراد، عواقب جبران‌ناپذیری خواهد داشت که عواقب آن در بلندمدت متوجه سازمان و جامعه خواهد شد (بای، ۱۳۹۸)؛ امین‌شایان جهرمی، صالحی و ایمانی، ۱۳۸۸). طی سال‌های اخیر پژوهش‌های زیادی در زمینه عدالت سازمانی و نگرش‌های شغلی از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ارتباط آن‌ها با متغیرهای مختلف رفتار سازمانی در جوامع مختلف انجام گرفته، ولی پژوهشی در زمینه چگونگی ارتباط بین این متغیرها و بی‌تفاوتی سازمانی در بین معلمان تربیت‌بدنی که نقشی بسزای در تعلم و تربیت، حفظ سلامتی و تندرستی، افزایش توانایی‌های فیزیکی و شکوفایی استعدادها، جسمانی دانش‌آموزان دارند، انجام نگرفته است (نادی و اسلامی‌هرندی، ۱۳۹۵). البته به نظر می‌رسد، بی‌عدالتی در نوع نگرش نسبت به معلمان ورزش به یک اندازه در همه آن‌ها باعث بی‌تفاوتی سازمانی نمی‌شود، بلکه مجموعه عواملی مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی در این میان دخیل‌اند که شدت این تأثیرگذاری را تعدیل می‌کنند؛ بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع و خلأهای علمی موجود، هدف مطالعه حاضر، طراحی مدل پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی معلمان زن تربیت‌بدنی استان البرز براساس عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

- براساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:
- عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان زن تربیت‌بدنی تأثیر مثبت دارد.
 - عدالت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان زن تربیت‌بدنی تأثیر منفی دارد.
 - رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان زن تربیت‌بدنی تأثیر مثبت دارد.
 - رضایت شغلی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان زن تربیت‌بدنی تأثیر منفی دارد.
 - تعهد سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان زن تربیت‌بدنی تأثیر منفی دارد.
 - عدالت سازمانی از طریق تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان زن تربیت‌بدنی تأثیر دارد.
 - عدالت سازمانی از طریق رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان زن تربیت‌بدنی تأثیر دارد.
 - رضایت شغلی از طریق تعهد سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان زن تربیت‌بدنی تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - همبستگی است که مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفته است. جامعه مورد مطالعه معلمان زن تربیت‌بدنی شاغل در آموزش و پرورش استان البرز در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۹۷ بوده که دارای حداقل ۵ سال سابقه خدمت بودند و با بررسی انجام‌گرفته تعداد آن‌ها ۳۰۰ نفر بوده است. براساس جدول کرجسی و مورگان، نمونه ۱۶۹ نفری کافی بود؛ اما با توجه به اینکه در مدل‌سازی معادلات ساختاری هرچه حجم نمونه بیشتر باشد، صحت و دقت نتایج بیشتر است، به‌طوری که تعداد نمونه بالاتر از ۲۰۰

نفر حجم منطقی برای گروه مور دبررسی است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵، ص ۷۵)؛ بنابراین، با در نظر گرفتن احتمال وجود پرسشنامه‌های خطا و دستیابی به نتایج معتبرتر ۲۶۶ نفر به‌طور تصادفی از بین فهرست جامعه آماری انتخاب و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شد که از این تعداد ۲۳۱ پرسشنامه کامل و بدون نقص برگشت داده شد. با توجه به اهداف پژوهش، برای جمع‌آوری داده‌ها، چهار پرسشنامه مستقل که همه آن‌ها با در نظر گرفتن شرایط و ماهیت شغلی معلمان زن تربیت‌بدنی به‌عنوان جامعه مورد مطالعه و همچنین، توجه به ابعاد پرسشنامه‌ها و روایی و پایایی آن‌ها انتخاب شده‌اند؛ به شرح زیر به‌کار گرفته شد. مقیاس اندازه‌گیری همه آن‌ها براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت است.

پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳): این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه در سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است. این پرسشنامه را نعیمی و شکرکن (۱۳۸۵)، ترجمه، بومی‌سازی و روایی آن را تأیید کردند و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند.

پرسشنامه رضایت شغلی^۱ اسپکتور^۲ (۱۹۸۵): این پرسشنامه با عنوان پرسشنامه پیمایش رضایت شغلی نیز نامیده می‌شود و دارای ۳۶ گویه در ۴ بُعد است که هر بعد آن با چهار پرسش سنجیده می‌شود. ابعاد این پرسشنامه شامل رضایت از حقوق، ارتقای شغلی، نظارت، مزایای شغلی، پاداش‌های احتمالی، شرایط کار، همکاران، ماهیت شغل و اطلاع‌رسانی است.

پرسشنامه تعهد سازمانی استیرز و پورتر^۳ (۱۹۷۹): این پرسشنامه شامل ۱۵ گویه است که روایی و پایایی آن تأیید شده است (ساعتچی، کامکاری و عسکریان، ۱۳۹۵).

پرسشنامه بی‌تفاوتی سازمانی دانایی‌فرد، حسن‌زاده و سالاریه (۱۳۸۹): پرسشنامه به‌کارگرفته‌شده در پژوهش حاضر، پرسشنامه تعدیل‌شده دانایی‌فرد، حسن‌زاده و سالاریه (۱۳۸۹)

1. Job Satisfaction Survey (JSS)
2. Spector
3. Steers & Porter

است. با توجه به اینکه پرسشنامه اصلی شامل ۳۳ گویه و پنج بعد (بی تفاوتی به مدیر، بی تفاوتی به سازمان، بی تفاوتی به ارباب رجوع، بی تفاوتی به همکار و بی تفاوتی به کار) است، با بررسی مقدماتی و با استناد به نظر ۱۱ نفر از استادان متخصص - که برای روایی محتوایی پرسشنامه از نظر آنها بهره مند شدیم - پرسش‌های مربوط به دو بعد بی تفاوتی به سازمان و بی تفاوتی به ارباب رجوع با ویژگی‌های شغلی جامعه آماری مورد مطالعه تناسب نداشت و حذف شدند و پرسشنامه نهایی شامل ۲۱ گویه و سه بعد (بی تفاوتی به مدیر، بی تفاوتی به همکار و بی تفاوتی به کار) به کار گرفته شد.

هرچند چهار پرسشنامه یادشده در پژوهش‌های مختلف به طور مکرر به کار گرفته شده‌اند و روایی و پایایی آنها نیز تأیید شده، و در حد قابل قبول و مطلوب گزارش شده است، برای اطمینان از روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه‌ها نظر ۱۱ نفر از استادان متخصص و صاحب نظر در این حوزه نیز به کار گرفته شد و پرسشنامه‌ها را برای سنجش متغیرهای پژوهش مناسب ارزیابی کردند. همچنین، از طریق روش آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی با تعداد ۲۷ نفر، ضریب پایایی چهار پرسشنامه عدالت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بی تفاوتی سازمانی به ترتیب، ۰/۸۸، ۰/۷۹، ۰/۸۲ و ۰/۹۱ محاسبه شد.

به منظور تحلیل داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون و برای تعیین روابط میان متغیرها، مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم افزار Amos انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، میانگین سنی جامعه آماری ۳۸/۵۲ سال است و ۶۵/۳۷ درصد آنها در دامنه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال هستند و میانگین سابقه کاری آنها ۱۲/۶۹ سال است که حدود ۴۹ درصد آنها ۵ تا ۱۰ سال خدمت کرده‌اند. همچنین، بررسی وضعیت تحصیلات آنها نیز نشان می‌دهد بیشتر آنها (۷۴/۸۹ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۱۷/۳۲ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۷/۷۹ درصد آنها دارای مدرک کاردانی بودند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد پژوهش

| متغیر | فراوانی | درصد |
|----------------|------------------|-------|
| سن | کمتر از ۳۰ سال | ۲,۱۶ |
| | بین ۳۰ تا ۴۰ سال | ۶۵,۳۷ |
| | بین ۴۱ تا ۵۰ سال | ۲۷,۲۷ |
| | بیشتر از ۵۰ سال | ۵,۱۹ |
| تحصیلات | کاردانی | ۷,۷۹ |
| | کارشناسی | ۷۴,۸۹ |
| | کارشناسی ارشد | ۱۷,۳۲ |
| سابقه | ۱۰-۵ سال | ۴۸,۹۲ |
| | ۱۵-۱۱ سال | ۱۴,۲۹ |
| | ۲۰-۱۶ | ۱۷,۷۵ |
| | بالاتر از ۲۰ سال | ۱۹,۰۵ |
| تعداد کل = ۲۳۱ | | |

بعد از جمع‌آوری داده‌ها، برای بررسی چگونگی توزیع آن‌ها به صورت تک‌متغیره، شاخص‌های کشیدگی و چولگی محاسبه شد. نتایج نشان داد مقادیر کشیدگی و چولگی متغیرها در دامنه ± 1 و نسبت بحرانی آن‌ها کمتر از ۲,۵۶ است. همچنین، نرمال بودن چندمتغیره، با مقدار کشیدگی چندمتغیره مردیا بررسی و تأیید شد (شاخص مردیا: ۲,۰۴۵، مقدار بحرانی: ۲,۳۲۹)؛ بنابراین، با توجه به مقادیر به دست آمده، فرض نرمال بودن تک‌متغیره و چندمتغیره توزیع داده‌ها تأیید شد. از آنجا که زیربنای اصلی مدل‌های تحلیل مسیر ماتریس همبستگی است، در جدول ۲، ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش بیان شده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| متغیرها | عدالت سازمانی | تعهد سازمانی | رضایت شغلی | بی‌تفاوتی سازمانی |
|-------------------|---------------|--------------|------------|-------------------|
| عدالت سازمانی | ۱ | | | |
| تعهد سازمانی | ۰,۶۱** | ۱ | | |
| رضایت شغلی | ۰,۶۷** | ۰,۶۸** | ۱ | |
| بی‌تفاوتی سازمانی | -۰,۶۰** | -۰,۶۴** | -۰,۵۸** | ۱ |

** در سطح $P < 0,01$ معنادار است ($n=231$).

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد بین متغیرهای عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، یعنی با افزایش عدالت سازمانی، میزان دو متغیر تعهد سازمانی و رضایت شغلی افزایش خواهند یافت و بالعکس؛ اما بین متغیرهای عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با بی تفاوتی سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد؛ یعنی با افزایش میزان این سه متغیر به طوری معناداری سطح بی تفاوتی نمونه‌های پژوهش شده کاهش می‌یابد ($P < 0.01$).

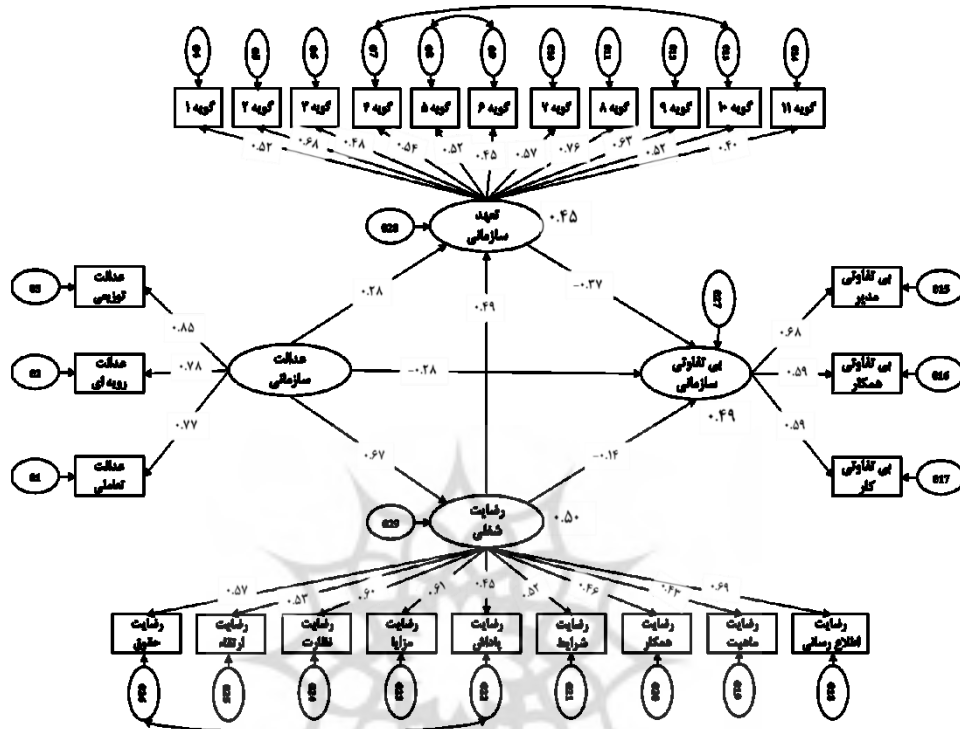
با توجه به اینکه همبستگی فقط درجه رابطه بین متغیرها را به صورت جداگانه بررسی می‌کند، برای بررسی تأثیر هم‌زمان متغیرهای پژوهش و درک بهتر اثر مستقیم، غیرمستقیم و اثر متغیرهای واسطه در میان متغیرها، مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. در بررسی روایی سازه، بارهای عاملی چهار گویه مربوط به تعهد سازمانی کمتر از ۰/۴ گزارش شد که این چهار گویه از مدل حذف شده، و دوباره مدل ترسیم شد.

برای اجرای مدل‌سازی معادلات ساختاری ابتدا برازش مدل بررسی شد. به این منظور دو گروه شاخص دو گروه برازش مطلق و تطبیقی بررسی شد که براساس نظر متخصصان این حوزه، اگر ۳ تا ۵ شاخص در محدوده قابل قبول باشد، مدل برازش می‌شود (رمضانزاده، ۱۳۹۵). شاخص‌های برازش در مدل پژوهش حاضر در جدول ۳ بیان شده است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

| RMSEA | CMIN/DF | TLI | NFI | CFI |
|-------|---------|------|------|------|
| ۰/۰۶۵ | ۲/۴۰ | ۰/۹۰ | ۰/۹۱ | ۰/۹۳ |

براساس جدول ۳، با توجه به اینکه شاخص‌های CFI، NFI و TLI بزرگتر از ۰/۹۰، RMSEA کوچکتر از ۰/۰۸، و CMIN/df نیز کوچکتر از ۵ است، مدل برازش می‌شود. شکل ۲ الگوی نهایی پژوهش حاضر همراه با ضرایب استاندارد مسیرها را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش با ضرایب استاندارد

در جدول ۴ و شکل ۲ وزن رگرسیونی استاندارد و غیراستاندارد، و مقادیر بحرانی مسیرهای مستقیم متغیرهای اصلی مدل بیان شده است. با توجه به وزن‌های رگرسیونی و مقادیر بحرانی به‌دست‌آمده، در سطح ۰٫۰۵ همه مسیرها معنادارند، به‌طوری‌که عدالت سازمانی بر سه متغیر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر معناداری دارد و با یک واحد تغییر در عدالت سازمانی این سه متغیر به‌ترتیب، ۰٫۲۸۳، ۰٫۶۷۳ و -۰٫۲۸۲ واحد تغییر خواهد کرد. رضایت شغلی نیز بر دو متغیر تعهد سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر دارد و با یک واحد تغییر در رضایت شغلی این دو متغیر به ترتیب ۰٫۴۸۶ و -۰٫۱۴۰ واحد تغییر خواهند کرد. همچنین، تعهد سازمانی نیز بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر دارد و با یک واحد تغییر در تعهد سازمانی، بی‌تفاوتی سازمانی -۰٫۳۷۰ واحد تغییر خواهد کرد. با توجه به اینکه برای تغییر در بی‌تفاوتی سازمانی تحت تأثیر سه

متغیر عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی، معکوس است، با افزایش این سه متغیر سطح بی تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و بالعکس.

جدول ۴. وزن رگرسیونی و مقادیر بحرانی مسیرهای مستقیم در مدل پژوهش

| ردیف | رابطه | ضریب مسیر | | مقدار بحرانی | سطح معناداری | نتیجه |
|------|-----------------------------------|-----------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | | استاندارد | غیراستاندارد | | | |
| ۱ | عدالت سازمانی ← رضایت شغلی | ۰/۵۷۲ | ۰/۶۷۳ | ۱۴/۳۳۹ | ۰/۰۰۰ | تأیید رابطه |
| ۲ | عدالت سازمانی ← تعهد سازمانی | ۰/۲۶۲ | ۰/۲۸۳ | ۴/۶۷۶ | ۰/۰۰۰ | تأیید رابطه |
| ۳ | عدالت سازمانی ← بی تفاوتی سازمانی | -۰/۴۵۹ | -۰/۲۸۲ | -۴/۴۰۱ | ۰/۰۰۰ | تأیید رابطه |
| ۴ | رضایت شغلی ← تعهد سازمانی | ۰/۵۳۰ | ۰/۴۸۶ | ۸/۰۲۷ | ۰/۰۰۰ | تأیید رابطه |
| ۵ | رضایت شغلی ← بی تفاوتی سازمانی | -۰/۲۶۹ | -۰/۱۴۰ | -۲/۰۳۵ | ۰/۰۴ | تأیید رابطه |
| ۶ | تعهد سازمانی ← بی تفاوتی سازمانی | -۰/۶۵۱ | -۰/۳۷۰ | -۵/۷۵۰ | ۰/۰۰۰ | تأیید رابطه |

در ادامه، وجود مسیرهای واسطه‌ای و غیرمستقیم بین متغیرها با روش بوت‌استرپ بررسی شد. نتایج در جدول ۵ بیان شده است.

جدول ۵. ضرایب استاندارد مسیرهای واسطه‌ای مدل پژوهش

| ردیف | رابطه | ضریب تأثیر | | | حدود روابط غیرمستقیم | |
|------|-----------------------------------|------------|-----------|----------|----------------------|---------|
| | | مستقیم | غیرمستقیم | کل | حد پایین | حد بالا |
| ۱ | عدالت سازمانی ← بی تفاوتی سازمانی | -۰/۲۸۲** | -۰/۳۲۱* | -۰/۶۰۳* | -۰/۴۰۰ | -۰/۲۳۶ |
| ۲ | عدالت سازمانی ← تعهد سازمانی | ۰/۲۸۳** | ۰/۳۲۷** | ۰/۶۱۱* | ۰/۲۷۳ | ۰/۴۲۴ |
| ۳ | رضایت شغلی ← بی تفاوتی سازمانی | -۰/۱۴۰* | -۰/۱۸۰** | -۰/۳۲۱** | -۰/۲۴۹ | -۰/۱۳۵ |

* معنادار در سطح ۹۵ درصد اطمینان

** معنادار در سطح ۹۹ درصد اطمینان

همان‌طور که در جدول ۵ نشان داده شده است، حدهای پایین و بالای روابط غیرمستقیم متغیرهای عدالت سازمانی با بی تفاوتی سازمانی، عدالت سازمانی با تعهد سازمانی، همچنین، رضایت شغلی با بی تفاوتی سازمانی صفر را دربرنمی‌گیرند، این متغیرها از مسیر غیرمستقیم و از

طریق متغیر واسطه نیز بر یکدیگر تأثیر دارند؛ بنابراین، با توجه به اینکه متغیرهای مستقل در این مدل هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم، از طریق متغیر واسطه بر متغیر وابسته تأثیر می‌گذارند، می‌توان نتیجه گرفت بخشی از تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته از مسیر متغیر واسطه انجام می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

بی‌تفاوتی سازمانی یکی از عوامل اساسی در فقدان انگیزه برای کارکردن، کاهش کارایی، کاهش وجدان کاری، کاهش خلاقیت، غیبت مکرر، اجتناب از پذیرش مسئولیت، بی‌رغبتی و دلسردی نسبت به کار و در نتیجه تصمیم به جابه‌جایی یا ترک سازمان است که باعث عقب‌ماندگی فکری، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدای سازمان خواهد شد (شکاری و همکاران، ۱۳۹۵؛ غفارزاده آهانگر، برومند و حامی^۱، ۲۰۱۵)؛ بنابراین هدف از مطالعه حاضر، ارائه مدل پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی معلمان زن تربیت‌بدنی استان البرز براساس عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در چارچوب یک مدل علی به روش تحلیل مسیر است. نتایج تحلیل مسیر نشان داد مدل پیشنهادی با داده‌های این تحقیق برازش مناسبی دارد و توانسته است ۴۹ درصد از واریانس بی‌تفاوتی سازمانی را تبیین کند.

نتایج یافته‌های به‌دست‌آمده از این مطالعه نشان داد با افزایش عدالت سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم، از طریق نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی به‌طور معنی‌داری بی‌تفاوتی سازمانی کاهش پیدا خواهد کرد و بالعکس. تأثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی به این معنا است که عدالت سازمانی باعث افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان می‌شود و با افزایش این دو عامل بی‌تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد. نتایج این مطالعه با نتایج تحقیقات عباسی و همکاران (۱۳۹۴)، ابوالفضلی، یوسفی سعیدآبادی و فلاح

1. Ghafarzadeh Ahangar, Boroumand & Hami

(۲۰۱۶)، نادری و اسلامی هرنندی (۱۳۹۵)، و کشاورز حقیقی (۱۳۹۱) همخوانی دارد که به نوعی نشان می‌دهند بین عدالت سازمانی، بی‌تفاوتی سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط تنگاتنگی وجود دارد.

عدالت سازمانی سازه‌ای است که کیفیت روابط متقابل در کار را معین می‌کند و یکی از ارزش‌های بسیار مهمی که در تمام جوامع به‌عنوان هدف از آن یاد می‌شود، ایجاد و توسعه عدالت به‌ویژه در اقدامات مربوط به منابع انسانی سازمان است. نگرش و ادراک کارکنان از وضعیت عدالت سازمانی، بر نوع و کیفیت رفتار آن‌ها تأثیرگذار است.

باتوجه به یافته‌های به‌دست‌آمده از این مطالعه می‌توان چنین استدلال کرد اگر عدالت در آموزش و پرورش رعایت شود و متناسب با میزان تلاش معلمان، شانس مساوی برای دریافت پاداش و ارتقای شغلی وجود داشته باشد، از زحمات آن‌ها قدردانی و با آن‌ها صادقانه رفتار شود، موجب افزایش علاقه و رضایتمندی آنان به کار و تدریس خواهد شد. همچنین نتایج این مطالعه و سایر تحقیقات انجام‌شده در این زمینه نشان می‌دهد با بهبود عوامل و مؤلفه‌هایی از قبیل نگرش و رفتار منصفانه مدیران، مشارکت معلم در تصمیم‌های شغلی و احترام به نظرات و پیشنهادهای آن‌ها، استفاده از شیوه‌های ارزیابی عملکرد مناسب، ارتقا و انتصاب‌های شفاف و براساس شایستگی و سطح تخصص، پرداخت حقوق و پاداش متناسب و همچنین توجه به مسائل رفاهی و معیشتی - که باعث ارتقای ادراک عدالت سازمانی در معلم‌های تربیت‌بدنی می‌شود - می‌توان به مدیریت بی‌تفاوتی و جلوگیری از بروز آن در بین این قشر از کارکنان کمک کرد. از طرفی با توجه اینکه معلمان تربیت‌بدنی وظیفه بسیار مهمی در زمینه آموزش مهارت‌های جسمانی و همچنین مسئولیت مراقبت از سلامت جسمانی و مسائل مرتبط با ایمنی دانش‌آموزان را دارند، چنانچه احساس کنند با وجود تلاش‌های انجام‌شده، نگرش مدیر و سایر همکاران نسبت به آن‌ها نامناسب است و توزیع پاداش‌ها عادلانه نیست و بعضی همکاران یا کارکنان شاغل در سایر سازمان‌ها با مدارک تحصیلی پایین‌تر یا هم‌تراز، زحمت کمتری می‌کشند و بیش از آن‌ها حقوق و مزایا دریافت می‌کنند و به‌طور کلی، معادله کار - پاداش حاکم نیست، از همراهی با مدیر اجتناب می‌کنند و

توانمندی‌های خود را نشان نمی‌دهند. همچنین، در این حالت، تمایلی به بروز نوآوری و خلاقیت نخواهند داشت، سرنوشت دانش‌آموزان و آینده سازمان برایشان بی‌اهمیت می‌شود و انگیزه کار و تلاش آن‌ها از بین می‌رود و در بلندمدت ممکن است دلسرد شوند و نسبت به مدیر، همکار و مسئولیت‌های محوله بی‌تفاوتی شوند که این موضوع باعث زیان‌های جبران‌ناپذیری در نظام آموزش و پرورش و جامعه خواهد شد.

سایر یافته‌ها نشان می‌دهد رضایت شغلی و تعهد سازمانی نیز تأثیر معکوس و معنادار بر بی‌تفاوتی سازمانی دارند. همچنین، رضایت شغلی به‌طور غیرمستقیم، از طریق میانجی‌گری تعهد سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیرگذار است. نتایج این مطالعه با نتایج تحقیقات ترک‌فر و شیرازی‌نژاد (۱۳۹۶)، نادری و اسلامی هرندی (۱۳۹۵)، کشاورز حقیقی (۱۳۹۱)، یادگاری و صیف (۱۳۹۶)، دانایی‌فرد، حسن‌زاده و سالاریه (۱۳۸۹)، ملاعباسی، رضایی‌منش و صالحی صدقیانی^۱ (۲۰۱۳)، و دیوندی و تابانکالی^۲ (۲۰۱۲) همسو است که به‌نوعی نشان می‌دهند بین بی‌تفاوتی سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه متقابل وجود دارد. رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین و گسترده‌ترین نگرش‌ها نسبت به کار است و برداشت انسان را از شغل و سازمان بیان می‌کند و اگر فرد دارای رضایت شغلی زیادی باشد، شغلش را دوست دارد، احساس خوبی درباره شغل خود دارد و برای شغلش ارزش قائل است (هراری، تامپسون و ویزوسوارن^۳، ۲۰۱۸). تعهد سازمانی نیز یک حالت روان‌شناختی با یک حالت عادت‌گونه است که منعکس‌کننده احساس یا باورها کارکنان در ارتباط با سازمان است. به‌طور ساده، تعهد سازمانی، پایبندی به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف می‌شود و در این حالت یک کارمند با سازمان خاصی هویت پیدا می‌کند و دوست دارد خود را با آن سازمان معرفی کند (چینومونا و دوراپ^۴، ۲۰۱۵).

1. Mollaabbasi, Rezaeemanesh & Salehi Sadaghiani
2. Dundar & Tabançali
3. Harari, Thompson & Viswesvaran
4. Chinomona & Dhurup

با توجه به تعریف‌های بیان‌شده، زمانی فرد به‌طور مؤثر سازمان را در رسیدن به اهداف آن یاری می‌رساند که نخست به شغل خود علاقه‌مند بوده و از شغل و حرفه خود راضی و خشنود باشد (کشتی‌دار، چراغ بیرجندی و رضوی، ۱۳۸۸). در این صورت فرد به ترک خدمت، غیبت و تأخیر که از جمله نشانه‌های بی‌تفاوتی به کار و سازمان هستند، روی نخواهد آورد و از این طریق می‌توان با بالابردن سطح رضایت شغلی به‌طور مستقیم از بی‌تفاوتی سازمانی پیشگیری کرد، و تلاش و کوشش کارکنان را در جهت پیشبرد اهداف سازمان به کار گرفت. از طرفی، کارکنانی که دچار بی‌تفاوتی سازمانی می‌شوند، خود را عضوی از سازمان احساس نمی‌کنند و به تبع آن به تحقق اهداف سازمانی توجه چندانی نشان نخواهند داد. وقتی فرد خود را عضوی از خانواده کاری احساس نکند، به راحتی بر سرکار خود حاضر نمی‌شود یا حتی در صورت حضور نیز کارایی چندانی از خود نشان نمی‌دهد که این موضوع با روحیه کارکنانی که دارای سطح بالایی از تعهد سازمانی هستند، مغایرت دارد (شائمی برزکی، ابزری و مؤیدی، ۱۳۹۵). زیرا افراد دارای تعهد سازمانی بالا به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبند هستند، و برای تعالی سازمان تلاش خواهند کرد؛ بنابراین، با ارتقای سطح تعهد سازمانی نیز می‌توان از بی‌تفاوتی سازمانی پیشگیری کرد. ترک‌فر و شیرازی‌نژاد (۱۳۹۶)، معتقدند رضایت شغلی در دبیران تربیت‌بدنی به احساس تعهد بیشتر آن‌ها نسبت به سازمان منجر خواهد شد و سبب می‌شود آن‌ها در آموزش و پرورش بهتر به ایفای نقش خود بپردازند و مسئولیت خود را با دقت بیشتری انجام دهند. از این رو، رضایت شغلی باعث ارتقای تعهد سازمانی شده، و تعهد سازمانی نیز باعث جلوگیری از بروز احساس بی‌تفاوتی سازمانی خواهد شد و از این طریق رضایت شغلی به‌طور غیرمستقیم، از مسیر تعهد سازمانی، بر بی‌تفاوتی سازمانی مؤثر خواهد بود.

به‌طور کلی، موفقیت نظام آموزش و پرورش در نیل به هدف‌های تعیین‌شده درگرو عواملی به‌هم پیوسته است که در این میان به نظر می‌رسد نقش معلم به‌عنوان یک عامل بارز و برجسته باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد. از طرفی، باید مدیران و مسئولان آموزش و پرورش آگاهی داشته باشند که کارایی معلم به‌عنوان نیروی انسانی فعال و محوری در آموزش و پرورش، همواره براساس محاسبات اقتصادی پیش‌بینی‌پذیر نیست و عوامل مختلف نگرش شغلی از جمله عدالت سازمانی،

تعهد سازمانی و رضایت شغلی که در عمل باهم در تعامل‌اند و جزء نیازهای سطح بالاتر در هرم نیازهای مازلو هستند، می‌توانند به‌طور هم‌زمان بر کیفیت رفتار و عملکرد آن‌ها مؤثر باشند (پورسلطانی، میرزایی و زارعیان، ۱۳۹۰). نتایج مطالعه حاضر به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش استان البرز کمک خواهد کرد تا با متغیرهای عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی و چگونگی ارتباط آن‌ها با بی‌تفاوتی سازمانی در معلمان زن تربیت‌بدنی استان آگاه شوند؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود با به‌کارگیری سیاست‌های مناسب از جمله مشارکت معلمان تربیت‌بدنی در تصمیم‌گیری، تغییر نگرش مدیران آموزش نسبت به ورزش و کار معلمان تربیت‌بدنی، برقراری ارتباط صمیمی و صادقانه، فراهم‌کردن فرصت‌های عادلانه برای ارتقا و انتصاب، قدردانی از تلاش آن‌ها، پرداخت حقوق، مزایا و پاداش متناسب و همچنین، فراهم‌کردن شرایط و محیط کاری مناسب و رضایت‌بخش مانع بروز بی‌تفاوتی آن‌ها نسبت به سازمان شوند. در نهایت، امید است با به‌کارگیری نتایج این مطالعه و پژوهش‌های مشابه، به متغیرهای رفتار فردی و سازمانی معلمان تربیت‌بدنی توجه بیشتری شکل گیرد و از این طریق شاهد پیشرفت‌های چشمگیری در زمینه تربیت‌بدنی و در نتیجه، ورزش حرفه‌ای و قهرمانی در سطح جامعه باشیم.

منابع

- امین شایان جهرمی، شاپور، صالحی، مسلم، و ایمانی، جواد (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس. علوم تربیتی، ۲(۵)، ۳۳-۷.
- ایمانی، جواد (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس، پایان‌نامه کارشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندرعباس.
- بای، ناصر (۱۳۹۸). مطالعه رابطه بین تبعیض در محیط کار با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶(۲)، ۳۴۴-۳۳۳.
- پورسلطانی، حسین، میرزایی، فهیمه، و زارعیان، حسین (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشگاه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۱(۱)، ۹۰-۷۰.
- ترک‌فر، احمد، و شیرازی‌نژاد، رحیم (۱۳۹۶). رابطه تعهد سازمانی با رضایت شغلی در دبیران و مدیران تربیت‌بدنی آموزش و پرورش شهر شیراز. مطالعات تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، ۲(۱)، ۶۸-۵۶.
- حریری، نجلا، روتن، سیده زهرا، و جان‌محمدی، مریم (۱۳۹۲). سنجش رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده و بی‌تفاوتی سازمانی در کتابداران (مطالعه موردی: کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران). تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۷(۴)، ۴۱۴-۳۹۷.
- دانیایی‌فرد، حسن، حسن‌زاده، علیرضا، و سالاریه، نورا (۱۳۸۹). طراحی سنجش اندازه‌گیری بی‌تفاوتی سازمانی: پژوهش ترکیبی. اندیشه مدیریت راهبردی، ۴(۲)، ۹۹-۷۹.
- دانیایی‌فرد، حسن، و اسلامی، آذر (۱۳۹۰). ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی: کاربرد استراتژی پژوهشی نظریه داده‌بنیاد در عمل. تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- داوری، علی، و رضازاده، آرش (۱۳۹۵). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. چاپ سوم، تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.

- رمضان‌زاده، سعید (۱۳۹۵). *آمار و کاربرد نرم‌افزارهای آن در پژوهش*. تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- زارع، ابوذر، و زینلی، مهدی (۱۳۹۵). ارتباط جوّ سازمانی و میزان کارآفرینی دبیران تربیت‌بدنی. *مطالعات تربیت‌بدنی و علوم ورزشی*، ۱(۴)، ۷۸-۸۸.
- زارعی متین، حسن (۱۳۹۳). *مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته*. تهران: نشر آگه.
- ساعتچی، محمود، کامکاری، کامبیز، و عسکریان، مهناز (۱۳۹۵). *آزمون‌های روان‌شناختی*. تهران: نشر ویرایش.
- شائمی برزکی، علی، ابزری، مهدی، و مؤیدی زهرا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر بی‌تفاوتی سازمانی با نقش میانجی تناسب فرد- سازمان (مورد مطالعه: شرکت گاز استان اصفهان). *مدیریت فرهنگ سازمانی* ۱۴(۳)، ۷۱۹-۶۹۳.
- شکاری، غلامعباس، علیایی، لیلا، خیرخواه، ملیحه، و ریحانه‌هاشم زهی (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر بی‌تفاوتی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای خراسان). *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*، ۷(۲۲)، ۷۱-۸۱.
- عباسی، همایون، عیدی، حسین، بخیت، معصومه، و رضایی، گلناز (۱۳۹۴). رابطه بین عدالت سازمانی با بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۲(۶)، ۶۴-۵۷.
- کشاوری، لقمان، و انصاری، سید محمد (۱۳۹۴). تحلیل رگرسیونی نگرش مدیران، معلمان و دانش‌آموزان نسبت به معلمان ورزش. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۴(۱)، ۳۵-۴۷.
- کشتی‌دار، محمد، چراغ بیرجندی، کاظم، و رضوی، محمدحسین (۱۳۸۸). مقایسه عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی و ارتباط آن با برخی از مشخصات فردی. *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۵(۹)، ۸۷-۱۰۱.
- کشاوری حقیقی، مهدی (۱۳۹۱). ارائه الگوی مدیریت بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان - مورد مطالعه یک بانک خصوصی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۴(۲)، ۱۸۳-۲۰۲.
- کوهی، امیرحسین، احمدی، غلامعلی، عاشوری، جمال، و بیرامی، رضا (۱۳۹۶). ارائه مدلی براساس

- رابطه سبک‌های مدیریتی، اخلاقیت و تعهد سازمانی با رضایت شغلی مدیران. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۶(۲)، ۲۸-۹.
- میرجلیلی، سید محمدعلی (۱۳۹۷). بررسی نقش توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی مدرسان دانشگاه فرهنگیان بر ادراک دانشجویان از کیفیت تدریس؛ مطالعه موردی دانشگاه‌های فرهنگیان یزد. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۷(۲)، ۳۸-۹.
- نادی، محمدعلی، و اسلامی هرندی، فاطمه (۱۳۹۵). الگوی ساختاری عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دبیران شهر اصفهان. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۷(۴)، ۸۲-۵۹.
- نعامی، عبدالزهرا، و شکرکن، حسین (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران*، ۳(۱۳)، ۹۲-۷۹.
- یادگار، میترا، و صیف، محمدحسن (۱۳۹۶). مدل پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس عدالت و تعهد سازمانی، میل به تغییر، تعارض و ابهام نقش. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۸(۱)، ۷۰-۵۳.
- یوسفی، بهرام، و مرادی‌خواه، شهناز (۱۳۹۰). ارتباط بین عدم تعادل تلاش-پاداش با فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی (تحلیل مسیر). *پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش*، ۷(۳)، ۶۷-۵.
- Abolfazli, E., Yousefi Saidabadi, R., & Fallah, V. (2016). An analytical study on indifference management in educational system of Iran: Reflection on expert's opinions. *International Review*, 1-2, 22-37.
- Chinomona, E., & Dhurup, M. (2015). The role of organisational commitment in the organisational citizenship behaviour and employee intention to stay relationship: The case of Zimbabwe. *Humanities and Social Science*, 5(7), 47-58.
- Ciziuniene, K., Vaiciute, K., & Batarliene, N. (2016). Research on competencies of human resources in transport sector: Lithuanian case study. *Procedia Engineering*, 134, 336-343.
- Dundara, T., & Tabancali, E. (2012). The relationship between organizational justice perceptions and job satisfaction levels. *Social and Behavioral Sciences*, 46, 5777-5781.
- Ghafarzadeh Ahangar, S., Boroumand, M. B., & Hami, M. (2015). Relationship between organizational indifference and organizational silence in employees of youth and sport offices in Mazandaran province. *Sport Studies*, 5(3), 296-300.

- Harari, M. B., Thompson, A. H., & Viswesvaran, C. (2018). Extraversion and job satisfaction: The role of trait bandwidth and the moderating effect of status goal attainment. *Personality and Individual Difference*, 123, 14-16.
- Keefe, L. (2006). Overcome organizational indifference. *Nonprofit World*, 24(14), 14-15.
- Kocaeksi, S., Ozbal, A. F., & Yavas, H. (2015). Examination of Student control ideologies and leadership behaviors of physical education and sports teachers in terms of different variables. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186, 451-455.
- Mollaabbasi, H., Rezaeemanesh, B., & Salehi Sadaghiani, J. (2013). A study on relationship between emotional intelligence and organizational indifference through the organizational commitment: A case study of an Iranian firm. *Management Science Letters*, 3(5), 1327-1332.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Paredes-Valverde, M. A., Salas-Zárate, M. P., Colomo-Palaciosb, R., Miguel Gómez-Berbis, J., & Valencia-García, R. (2018). An ontology-based approach with which to assign human resources to Software projects. *Science of Computer Programming*, 156, 90-103.
- Spector P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *Community Psychol*, 13, 693-713.