

Research Paper

Identify the basic dimensions Of Organizational In Difference In Teachers: A Mixed Research

Soheila jalilian^{1*}, Ehsan Azimpoor², Vajihe Nejati³, Azar SHahri⁴

1. MA in Educational Research, Shahid Chamran University of Ahwaz, Iran

2. PhD in Curriculum, University of Tabriz, Iran

3. MA in Educational Research, Shahid Chamran University of Ahwaz, Iran

4. PhD in Educational Management, University of Kordestan, Iran.

Received: 2021/3/19

Accepted: 2021/8/30

PP: 31-49

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/JEDU.2022.24424.4898

Keywords:

Organizational, Indifference, classifying, Elementary teachers, Education.

Abstract

Introduction: The present study aimed at recognition and classifying the basic dimensions of Organizational indifference among teachers of elementary schools in Fardis.

research methodology: The research approach was mixed method with exploratory design. In qualitative part of the research, the Grounded Theory method and in quantitative part a descriptive survey type was used. Sampling method in qualitative part was purposive and in quantitative part was Random stratified. The statistical sample in qualitative part was 14 people, according to theoretical saturation law, and in quantitative part was 302 people according to the Cochran formula. The data collection tool in qualitative part was semi-structured interview and in quantitative part was researcher-made questionnaire with 32 questions. In qualitative part for achieving the validity from checking by contributors and to determine the reliability, approval strategy of research colleagues was used. In quantitative part expert's opinions were used to assess the validity and the result of Cronbach's alpha test was 0.84, which indicates a high reliability. The data analysis method in qualitative part was an inductive content analysis with using coding at three levels of open, axial, and selective. That 32 dependent variables and 9 dimension variables were listed (indifference due to accident, financial factors, emotional and mental affairs, management factors, Non-participation of colleagues, non-expert Comment, workplace, organization, and presence of the clients). In quantitative part, exploratory factor analysis was performed by spss software and verifiable factor analysis and Friedman test, structural equations and path analysis by AMOS software.

Findings: The results of exploratory factor analysis showed that Due to the high factor load of each item, the effective of all dimensions on the organizational indifference of teachers was confirmed. Based on the results of confirmatory factor analysis, the research model is a valid model and provides a suitable framework for investigating the dimensions of organizational indifference of teachers. The results also showed that; Indifference due to the comments of non-experts is the most important dimension of indifference among teachers and other dimensions are in the next positions.

Citation: Jalilian, Soheila, Azimpoor, Ehsan, Nejati, Vajihe, Shahri, Azar, (2022). Identify the basic diensions Of Organizational In Difference In Teachers: A Mixed Research. Journal of New Approaches in Educational Administration; 13(1):31-49

Corresponding author: Soheila jalilian

Address: MA in Educational Research, Shahid Chamran University of Ahwaz, Iran

Tell: 09185724430

Email: jaliliansoheila@gmail.com

Extended Abstract

Introduction

One of the common problems in organizations is the phenomenon of indifference in organizations. However, little attention is paid to it. Indifference is a slow process that gradually appears in people. Examining the behavior of employees in organizations is inevitable, and managers should continually evaluate the performance of their employees and pay constant attention to their behavior because employees' behavior directly impacts their performance and, ultimately, the organization's performance. A spirit of indifference to employee behavior deprives them of motivation to work and strive. As a result, indifferent employees form an indifferent organization. What causes people to give up and become indifferent is the deep dissatisfaction of people for a long time. Hence, organizational indifference is destructive to individuals and suppresses creativity and risk-taking. This study aimed to identify and rank the basic dimensions of organizational indifference among primary school teachers in Fardis.

Method:

The approach of the present study was mixed with a two-stage experimental design. The primary purpose of the two-stage exploration plan is for the results of the qualitative method to help create or shape the quantitative method. In qualitative part of the research, the Grounded Theory method and in quantitative part a descriptive survey type was used. The study's statistical population includes all primary school teachers in Fardis city in the academic year of 1998-99. According to the statistics received, the total number of teachers was 1926. Sampling method in qualitative part was purposive and in quantitative part was Random stratified. The statistical sample in qualitative part was 14 people, according to theoretical saturation law, and in quantitative part was 302 people according to the Cochran formula. The data collection tool in qualitative part was semi-structured interview and in quantitative part was researcher-made questionnaire with 32 questions. In qualitative part for achieving the validity from checking by contributors and to determine the reliability, approval strategy of research colleagues was used. In quantitative

part expert's opinions were used to assess the validity and the result of Cronbach's alpha test was 0.84, which indicates a high reliability. The data analysis method In qualitative part was an inductive content analysis with using coding at three levels of open, axial, and selective. That 32 dependent variables and 9 dimension variables were listed (indifference due to accident, financial factors, emotional and mental affairs, management factors, Non-participation of colleagues, non-expert Comment, workplace, organization, and presence of the clients). In quantitative part, exploratory factor analysis was performed by spss software and verifiable factor analysis and Friedman test, structural equations and path analysis by AMOS software.

Results:

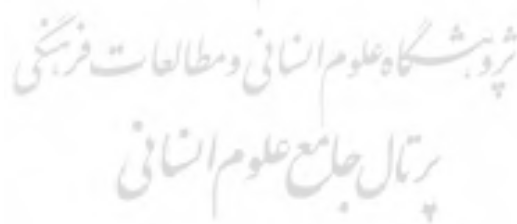
The results of data analysis in the qualitative part of the research based on the extracted information of 32 indicators in the form of 9 dimensions, including indifference caused by accidents, indifference caused by material causes, indifference caused by psychological factors, indifference caused by Managerial causes, indifference due to non-participation of colleagues, indifference due to comments of non-experts, indifference due to work environment, indifference due to organization and indifference due to the presence of the client and category Was closed. That These cases can affect the performance of teachers in the education system, accordingly, the need to have skilled and capable managers, not to do personal affairs during working hours, not to waste time, not to use organizational facilities for personal gain and to pay attention to the maintenance of the public property of the organization, reduce unnecessary absences, to respond to the client appropriately, doing the clients 'work as soon as possible and honoring the client, participating in group work and warm interaction of colleagues with each other, increasing accuracy and patience, focus and speed in doing work, attending meetings and using colleagues' perspective in decisions Importance and honesty in work are factors that reduce the feeling of organizational indifference among employees. The results of exploratory factor analysis also showed that; Due to the high factor load of each item, the

effect of all dimensions on teachers' organizational indifference was confirmed. In confirmatory factor analysis, the results showed that the research model is valid and provides a suitable framework for examining the organizational indifference dimensions of teachers. The results of data analysis concerning prioritizing the dimensions of organizational indifference showed that from the perspective of teachers; 1. Indifference due to the comments of non-experts, 2. Indifference due to material causes, 3. Indifference due to psychological factors, 4. Indifference due to accidents, 5. Indifference due to organization, 6. Indifference due to work environment, 7. Indifference due to non-participation of colleagues, 8. Indifference due to managerial reasons and 9. Indifference due to the presence of the client has priority, respectively. Findings indicate that one of the leading causes of indifference among teachers according to the calculated average is the opinion of non-specialists (parents) in their teaching. Other dimensions are in the following positions. The average indifference due to organization, work environment, non-participation of colleagues, and managerial reasons is moderate among teachers. In addition, it was found that the average

dimension of indifference due to the client's presence is lower than the average level.

Conclusion

Therefore, through the management of organizational indifference among teachers, it is possible to promote a sense of inner satisfaction, voluntary and redoubled effort, commitment and participation in work, development of cooperation, improvement of procedures and increase of teachers' satisfaction, reduction of unfair working conditions in all Fields and increasing their vitality were used. Undoubtedly, employees are a sustainable and non-tradable resource for the organization and can use other organizational resources in the right direction and lead the organization to achieve its goals. The key to a stable competitive advantage in today's world is to develop employees with these capabilities. Therefore, to prevent indifference among teachers, special welfare facilities should be provided to increase motivation and reduce the pressure of their work and life problems. Managers try to communicate properly with their teachers to feel that their presence is significant and valuable to the organization.



مقاله پژوهشی

شناسایی ابعاد اساسی بی تفاوتی سازمانی معلمان: پژوهشی ترکیبی

سهیلا جلیلیان^{۱*}، احسان عظیم پور^۲، وجیهه نجاتی^۳، آذر شهری^۴

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهیدچمران اهواز، اهواز، ایران.
۲. دانش آموخته دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.
۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهیدچمران اهواز، اهواز، ایران.
۴. دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه کردستان، کردستان، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد اساسی بی تفاوتی سازمانی در بین معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهرستان فردیس انجام شده است.

روش شناسی پژوهش: رویکرد پژوهش آمیخته و با طرح اکتشافی بود. در بخش کیفی این پژوهش از روش نظریه برخاسته از داده‌ها و در بخش کمی از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی هدفمند و در بخش کمی تصادفی طبقه‌ای بود. نمونه آماری در بخش کیفی با در نظر گرفتن قانون اشباع نظری، تعداد ۱۴ نفر و در بخش کمی، براساس فرمول کوکران تعداد ۳۲۰ نفر بود. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته با ۳۲ سؤال بود. در بخش کیفی برای دستیابی به روایی از چک کردن به وسیله شرکت‌کنندگان و برای تعیین پایایی از راهبرد تأیید همکاران پژوهشی استفاده شد. در بخش کمی به منظور بررسی روایی پرسشنامه از نظرات خبرگان استفاده شد، نتیجه آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه بود. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی، تحلیل محتوایی استقرایی با بهره‌گیری از کدگذاری در سه سطح باز، محوری و انتخابی بود که ۳۲ نشانگر و ۹ بُعد (بی تفاوتی ناشی از حوادث، بی تفاوتی ناشی از علل مادی، بی تفاوتی ناشی از عوامل روحی و روانی، بی تفاوتی ناشی از علل مدیریتی، بی تفاوتی ناشی از عدم مشارکت همکاران، بی تفاوتی ناشی از اظهارنظر افراد غیرمتخصص، بی تفاوتی ناشی از محیط کار، بی تفاوتی ناشی از سازمان و بی تفاوتی ناشی از حضور ارباب‌رجوع) شناسایی شد. در بخش کمی، از نرم‌افزار SPSS برای تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون فریدمن و از نرم‌افزار AMOS برای تحلیل عاملی تأییدی، معادله‌های ساختاری، تحلیل مسیر و برازش مدل بهره گرفته شد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که؛ با توجه به بار عاملی بالای هر یک از گویه‌ها، ابعاد بی تفاوتی سازمانی معلمان تأیید شد. براساس نتایج تحلیل عاملی تأییدی، مدل پژوهش مدلی روا می‌باشد و چهارچوب مناسبی را جهت بررسی ابعاد بی تفاوتی سازمانی معلمان ارائه می‌دهد. همچنین نتایج نشان داد که؛ بی تفاوتی ناشی از اظهارنظر افراد غیرمتخصص مهم‌ترین بُعد بی تفاوتی در بین معلمان می‌باشد و سایر ابعاد در جایگاه‌های بعدی قرار دارند.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۶/۸

شماره صفحات: ۴۹-۳۱

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/JEDU.2022.24424.4898

واژه‌های کلیدی:

بی تفاوتی سازمانی
رتبه‌بندی
معلمان ابتدایی
آموزش و پرورش

استناد: جلیلیان سهیلا، عظیم‌پور احسان، نجاتی وجیهه و شهری آذر. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد اساسی بی تفاوتی سازمانی معلمان: پژوهشی ترکیبی، دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳ (۱): ۴۹-۳۱

* نویسنده مسوول: سهیلا جلیلیان

نشانی: دانش آموخته کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

تلفن: ۰۹۱۸۵۷۳۴۴۳۰

پست الکترونیکی: jaliliansoheila@gmail.com

مقدمه

با آغاز هزاره سوم، هرروز نقش منابع انسانی پررنگ‌تر شده و اکنون از آن به‌عنوان یکی از عامل‌های مهم کسب موفقیت و برتری رقابتی پایدار در سازمان یاد می‌شود (Torkzadeh, Salimi & Sangi, 2016: 120). سازمان‌ها نهادهای مستقل با ماهیتی اجتماعی هستند و ساختار و تشکیلات مشخصی در جهت پیشبرد نیازها و اهداف خود دارند. عوامل متعددی به‌عنوان موانعی در مقابل نیل سازمان به اهداف مشخص خود، عمل می‌کنند. بی‌تفاوتی سازمانی¹ را می‌توان یکی از این موانع دانست. بی‌تفاوتی سازمانی، نوعی بحران خاموش و عملی مخرب در سازمان‌هاست که به‌صورت مستمر و پنهان اثرات منفی خود را بر روی سازمان و نیروی انسانی آن، القاء می‌کند (Rafiei & Ahmadi, 2017: 206). بی‌تفاوتی هنگامی به وجود می‌آید که شخص پس از ناکامی طولانی، امید تحقق هدف یا هدف‌های خود را در وضعیتی 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. هر مدیر باید به خاطر داشته باشد که پرخاشگری، دلیل تراشی و بی‌تفاوتی، همگی عوارض عجز و ناکامی‌اند و می‌توانند بر وجود مشکلات دلالت داشته باشند (Rezaeian, 2000: 100).

بر طبق گفته استالارد (Stallard, 2010) تحقیقات اخیر نشان می‌دهند که نود درصد کارمندان یا انگیزه و تمایل ندارند و یا رفتارشان در راستای اهداف سازمان نیست. یکی از علت‌های اصلی این عدم انگیزه و رفتارها، بی‌تفاوتی است. بی‌تفاوتی یک‌روند تدریجی است که کم‌کم در افراد نمایان می‌شود. افراد با این ویژگی خاص توجهی به آینده ندارند، زیرا هیچ تفاوتی بین حال و آینده و گذشته از نظر آنان وجود ندارد. چنین افرادی از اعتمادبه‌نفس کمی برخوردارند و معتقدند که تمکین مطلق سپر دفاعی آن‌هاست. گاهی اوقات حالت بی‌تفاوتی هرگونه علاقه‌ای را تخریب خواهد کرد. در این صورت، فرد از عوامل و یا شرایط مایوس‌کننده فاصله می‌گیرد و به‌جای یک پاسخ هیجانی، ظاهراً نسبت به موانع و یا حتی سرنوشت خود بی‌اعتناست (Danaeifard & Eslami, 2010: 451). درواقع، حیطة بی‌تفاوتی در سازمان، رفتار فردی را توصیف می‌کند که به‌صورت ماشینی و بدون به کار بردن نبوغ و خلاقیت خود دستاوردهای سازمانی را بدون چون‌وچرا انجام می‌دهد. در نتیجه چنین پذیرش دستوری‌ای که به دور از هرگونه علاقه باشد، ممکن است در ظاهر باعث حفظ نظم سازمانی شود، اما کارکنان را به تلاش، پذیرش مسوولیت‌ها و یا نشان دادن ابتکار بر نمی‌انگیزد. گاهی افراد واکنش خود را به دستورها به‌صورت اعتراض‌ها و اعتصاب‌ها که آشکارترین نوع بیان نارضایتی است، بروز می‌دهند و گاه غیبت زیاد کارکنان بیانگر این امر است. ولی آنچه سبب تسلیم شدن و بی‌تفاوتی افراد می‌شود، نارضایتی عمیق به مدت طولانی است (Gizla, 2000; Quoted by Torkzadeh et al, 2016: 120).

این پدیده از منظر روان‌شناسی نیز مورد توجه قرار گرفته است. روان‌شناسان معتقدند، بی‌تفاوتی نتیجه ناکامی‌های مستمر و طولانی مدت افراد در دستیابی به اهداف خود است و افراد تمایل دارند که از منابع ناکامی خود، فاصله بگیرند (Danaeifard & Eslami, 2011). از نظر آن‌ها ناکامی خود نتیجه بی‌حاصل ماندن تلاش‌های 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. 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 (Shahinpoor & Matt, 2007: 42). در متون جامعه‌شناسی نیز از رفتار بی‌تفاوتی به‌عنوان پدیده‌ای آسیب‌شناختی یاد می‌شود (Masoudneia, 2001). پدیده‌ای که بیانگر بی‌احساسی، بدبینی، بی‌میلی و به عبارت بهتر نوعی افسردگی اجتماعی است. از این‌رو از دیدگاهی آسیب‌شناسی بی‌تفاوتی در جامعه، به‌عنوان نوعی بیماری اجتماعی شناخته می‌شود؛ همان‌گونه که در نقطه‌ی مقابل آن، هرگونه توجه و اعتنای اجتماعی، نشانه پویایی و سلامت اجتماعی است (Torkzadeh et al, 2016: 120). در برخی متون نیز (Leonardi, 2011; Hesari, 2013: 52) از بی‌تفاوتی سازمانی تحت عنوان بی‌حسی نام برده شده است که بیانگر وضعیتی با عدم حضور و یا کم‌رنگی شوق و هیجان یا احساسات می‌باشد. همچنین می‌توان به‌عنوان کمبود رغبت در قبال مواردی که دیگران هیجان‌انگیز می‌پندارند به آن اشاره کرد. کارمندی که زمان زیادی را صرف فعالیت‌های غیر مرتبط با کار مانند گشت‌وگذار در اینترنت، تماس‌های تلفنی شخصی، یا فرستادن ایمیل‌های شخصی، خیال‌پردازی و ملاقات دیگران می‌کند، احتمالاً دچار بی‌حسی در محیط کاری شده‌اند. بر این اساس می‌توان اذعان داشت که تعاریف یادشده هر یک از زاویه‌ی خاصی به مقوله بی‌تفاوتی سازمانی پرداخته و ابعاد مختلفی از آن را بیان داشته‌اند.

نشانه‌های بی‌تفاوتی سازمانی را می‌توان در دو گروه طبقه‌بندی نمود. گروه اول، شامل نشانه‌های رفتاری است که در رفتار کلی افراد قابل مشاهده است از جمله عدم احترام به قوانین سازمانی، مقررات، اهداف، اتلاف منابع و امکانات و عدم وجود حس دل‌بستگی نسبت به

1 Organizational Indifference

2 Apathy

سازمان. گروه دیگر، نشانه‌های عملکردی است که در وظایف، عملکرد کارکنان و رفتار آن‌ها با سایر افراد (ارباب رجوع) قابل مشاهده است (Esfahani, Ghorbani, Amiri, & Farokhi, 2013: 65).

مطالب مورد بحث گویای آن است که بی تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، مشکلی است که گریبان گیر اکثر سازمان‌های دولتی و برخی سازمان‌های غیردولتی است. مدیران در برخورد با این موضوع عکس‌العمل‌های متفاوت نشان می‌دهند، بعضی فقط حرص می‌خورند، بعضی چون چاره‌ای نمی‌یابند خود نیز بی تفاوت می‌شوند، بعضی چاره را در آموزش می‌دانند و بعضی (از مدیران بی تجربه) اصلاً متوجه آن نمی‌شوند. بی تفاوتی نوعی انحراف از وضعیت نرمال در سازمان است. اگر به بی تفاوتی مانند دیگر عوامل بحران‌زا از قبیل کاهش نقدینگی، کاهش درآمد، افزایش مطالبات معوق و مواردی از این دست توجه شود، می‌توان به آن به عنوان یک عامل تخریبی در سازمان نگاه کرد. بی تفاوتی را شاید بتوان یک بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا نام نهاد (Oskoei, 2008: 61-63). متأسفانه، در بخش دولتی به دلیل وجود تفاوت‌های بنیادی شاهد موارد بیشتری از بی تفاوتی هستیم. تفکرهای غلط مانند "سفره‌ی گسترده برای همه" و "هرچه بهتر کارکنی، بدتر نتیجه می‌بینی" نشان از وجود بی تفاوتی‌هایی عمیق در بخش دولتی و نیمه‌دولتی است. بدون کوچک‌ترین تردید همه بر این امر واقفاند که متأسفانه به دلایل پاره‌ای از اشتباهات ناشی از بی تجربگی مدیران اداری کشور، آرام‌آرام و به تدریج غالب کارکنان اصالت و رسالت حرفه‌ای و ملی خویش را ازدست داده و به عناصری بی تفاوت مبدل شده‌اند (jefreh, 1990; Quoted by Saeed Naghavi & Keshavarz Haghghi, 2011: 4). از این رو، چنین نگرشی به موضوع بی تفاوتی در نهادی مثل آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و جای تأمل دارد؛ زیرا این نهاد از مهم‌ترین عوامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی در هر جامعه‌ای و عامل رشد آگاهی و ساماندهی نیروی انسانی برای رشد و توسعه‌ی جوامع است (Keldi & aegsari, 2003). بنابراین، انجام مطالعات مربوط به شناسایی ابعاد بی تفاوتی سازمانی در حوزه‌های آموزشی، برای بهبود کارایی نیروی انسانی آن سازمان، امری ضروری است. در صورت عدم شناسایی ابعاد بی تفاوتی سازمانی در حوزه‌های مربوطه، سازمان‌ها به درستی نخواهند توانست وضع موجود خود را حفظ کنند، چه برسد به اینکه خواهان بهره‌وری، کارایی و رسیدن به وضع مطلوب باشند. بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که تاکنون برای شناسایی ابعاد بی تفاوتی سازمانی و رتبه‌بندی آن‌ها در بین معلمان تلاش قابل توجهی به صورت مدون ارائه نشده است. تا آنجایی که پژوهشگر در بین پژوهش‌ها و مطالعات انجام شده در داخل و خارج از کشور جستجو کرده است، علی‌رغم تحقیقات و مطالعاتی که در زمینه‌ی شناسایی ابعاد بی تفاوتی بر روی جوامع هدف دیگر به جز جامعه هدف این پژوهش یعنی معلمان شهرستان فردیس انجام شده بود، تاکنون مطالعه‌ای مشابه با این پژوهش که به بررسی و شناسایی ابعاد بی تفاوتی سازمانی از دیدگاه معلمان پرداخته باشد، یافت نشد. بنابراین پژوهش حاضر با جنبه جدید بودن خود می‌تواند به توسعه‌ی حوزه‌ی دانش در این زمینه کمک کند و باعث شود که ابعاد بی تفاوتی سازمانی از دیدگاه معلمان شناسایی شده و به طور ویژه نقش و رتبه‌ی هر کدام از این ابعاد و مؤلفه‌ها مشخص تر شود. همچنین می‌تواند پیشنهادی برای پژوهش‌های بعدی در زمینه‌ی شناسایی ابعاد بی تفاوتی سازمانی باشد. در مجموع با انجام این پژوهش و بازخورد نتایج آن، معلمان می‌توانند سطحی بالاتر از کیفیت زندگی کاری، خلاقیت، تعهد و اثربخشی را تجربه کنند که در نتیجه‌ی آن دست‌یابی به اهداف سازمانی نیز آسان می‌شود.

سوال پژوهش

با توجه به موارد فوق و براساس اهداف پژوهش، سؤالاتی که این تحقیق در جستجوی پاسخ به آن است عبارت‌اند از:

۱. ابعاد بی تفاوتی سازمانی از دیدگاه معلمان کدامند؟
۲. رتبه‌بندی ابعاد بی تفاوتی سازمانی از دیدگاه معلمان چگونه است؟

پیشینه پژوهش

در این بخش از پژوهش به نتایج مطالعات در داخل و خارج کشور اشاره می‌شود که به عامل‌های مؤثر در بروز و ظهور پدیده بی تفاوتی اشاره کرده‌اند. پژوهش عاقل زاده و سلیمانی (Aghelzadeh & Soleimani, 2017) در بررسی "تأثیر بی تفاوتی سازمانی بر هویت سازمانی (مطالعه موردی: معلمان مقطع ابتدایی شهرستان اردبیل)" نشان داد که: بی تفاوتی سازمانی و ابعاد آن تأثیر منفی بر هویت سازمانی معلمان دارد. همچنین آن‌ها در پژوهشی دیگر نیز نشان دادند که بی تفاوتی سازمانی و ابعاد آن تأثیر منفی بر عملکرد شغلی معلمان دارد (Aghelzadeh & Soleimani, 2017). طبائیان (Tabaeian, 2005) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که علت بی تفاوتی آموزگاران در آموزشگاه‌ها، تحمیل دستورهای مدیران در زمینه‌ی مهارت‌های تدریس بوده است. جمشیدی و بخشی (Jamshidi & Bakhshi, 2010) در پژوهشی با عنوان "از بی توجهی تا بی تفاوتی: تبیین تئوریک مسئله بی تفاوتی سازمانی" نشان دادند که: محورهای اصلی علل بی تفاوتی سازمانی، ضعف‌های مدیریتی، ضعف‌ها و محدودیت‌های سازمانی، عوامل اقتصادی و جنبه‌های شخصیتی‌اند. پژوهشی دیگر بیانگر آن است

که؛ در مقابله با بی تفاوتی، مدیران می‌توانند آن را درک کنند و تشخیص دهند، می‌توانند علیه آن عمل کنند و برای جلوگیری از وقوع آن در آینده اقداماتی انجام دهند. با انجام این مراحل مدیران می‌توانند در راستای مهار آن تلاش کنند (McCarthy, Hannah, Pitt & McCarthy, 2020). محمد برهاندن و همکاران (Mohammed Borhandden et al, 2018) تأکید کردند که؛ روابط مثبت بین مدیران و معلمان برای کمک به توسعه توانایی‌های معلمان، انجام وظایف و عملکرد آنان بسیار مهم است. چنین روابطی جوی را ایجاد می‌کند که احساس امیدواری، اعتماد، همکاری و تعلق به مدرسه و سازمان را حفظ می‌کند. نیک‌پی و زندکریمی (Nikpay & Zandkarimi, 2018) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که؛ رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی خلاقیت موجب کاهش بی تفاوتی سازمانی در میان کارکنان می‌شود.

مطالعه بیکزاد و رحمتی (Beikzadeh & Rahmati, 2016) حاکی از آن است که استعداد خستگی شغلی معلمان و ابعاد آن (به‌جز ابعاد محرک‌های درونی و واکنش‌های عاطفی) بر بی تفاوتی آنان در مدارس دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهرستان مراغه مؤثر است. نتایج پژوهش مسلمی، قربانی و محسنی‌ازغندی (Moslemi, Ghorbani & Mohsenie Azghandi, 2016) در "بررسی رابطه فرسودگی شغلی با بی تفاوتی سازمانی کارکنان شرکت مینا" نشان داد که میان فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن با بی تفاوتی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های پژوهش ترکزاده و همکاران (Torkzadeh et al, 2016) نشان داد که بین میانگین‌های بدهای بی تفاوتی سازمانی از دیدگاه کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد و از میان این بدها بیش‌ترین میانگین متعلق به بعد بی تفاوتی نسبت به مدیر (۲/۶۳) و کم‌ترین میانگین متعلق به بعد بی تفاوتی نسبت به ارباب‌رجوع (۱/۷۷) است. به‌علاوه از دیدگاه کارکنان، در بعد بی تفاوتی نسبت به مدیر در میان کارکنان با مدارک تحصیلی مختلف تفاوت معناداری وجود دارد اما بین میانگین دیگر بدها، در گروه‌های کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد.

طبق یافته‌های شکاری، علیایی، خیرخواه و هاشم‌زهی (Shekari, Oleiaei, Kheerkhah, & Hashemzahi, 2016) عوامل مؤثر بر بی تفاوتی سازمانی بر مبنای نظر خبرگان در دو بعد و ۱۲ عامل شناسایی گردید. نتایج حاصل از مطالعه آنان نشان داد که عدم شایسته‌سالاری، اهداف مبهم، انتقال بی تفاوتی به محیط کار به ترتیب مهم‌ترین عوامل در بروز این پدیده سازمانی از دیدگاه مدیران هستند. یافته‌های حاصل از یک مطالعه تحلیلی توسط ابوالفضلی، یوسفی سعیدآبادی و فلاح (Abolfazli, Yousefi Saidabadi, & Fallah, 2016) بر روی مدیریت بی تفاوتی در نظام آموزشی ایران نشان داد که شرایط علی مؤثر بر مدیریت بی تفاوتی شامل هشت بعد انگیزش شغلی، توسعه کارکنان، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، نگرش و عملکرد مدیر، نگرش کارکنان، محیط کاری و ماهیت کار می‌باشد. احمدی و فتاحی (Ahmadi & Fattahi, 2016) در تحقیقی به بررسی عوامل بی تفاوتی سازمانی و راهکارهای مناسب در شرکت ارتباطات زیرساخت ایران پرداختند، عواملی نظیر عدم توجه به موضوعات و وقایع خارج از سازمان، عدم شایسته‌سالاری، عدم مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری، عدم توجه به کارکنان و مسائل اقتصادی، قصور در اطلاع‌رسانی به کارکنان از تأثیر آن‌ها در فرایند و فقدان اطلاعات درباره نتایج عملکرد آنان، تمرکز قدرت در دست و تبعیض، عدم درک نیازهای کارکنان و پاسخ به آن‌ها به‌عنوان رفاه لازم به‌عنوان علل بی تفاوتی سازمانی شناسایی گردید.

لیندر (Leander, 2009) بی تفاوتی را بی‌انگیزه شدن کارکنان در خصوص تحقق اهداف سازمانی می‌داند که تأثیر منفی بر عملکرد سازمان می‌گذارد. نتیجه پژوهش لاماسترو (Lamastro, 2013) نشان داد که بی تفاوتی سازمانی با تمایل به ترک خدمت رابطه مثبت و معناداری دارد. مییر (Meyer, 1995) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که؛ روی کارکنانی که به بی تفاوتی سازمانی دچار شده‌اند نمی‌توان برای نیل به اهداف سازمان حساب باز کرد. نتایج تحقیق اسلامی (Eslami, 2008) نشان داد که عامل اصلی بی تفاوتی کارکنان، بی‌توجهی و ضعف مدیریتی است. رباط (Robat, 2014) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست‌یافت که استرس شغلی بر بی تفاوتی سازمانی تأثیر معناداری دارد. در تحقیقی که دانایی‌فرد، حسن‌زاده و سالاریه (Danaeifard, Hasanazadeh & Salarieh, 2010) با عنوان "طراحی سنجی اندازه‌گیری بی تفاوتی سازمانی" انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که برای جلوگیری از ایجاد بی تفاوتی در سازمان، به مدیران توصیه می‌شود که به کارمندان خود در ایجاد نگرشی کلی از رسالت سازمان کمک کنند. اگر آن‌ها رسالت سازمان را درک کنند، فعالیت‌های خود را در جهت تحقق این اهداف سوق می‌دهند و این، مانع از بروز بی تفاوتی در سازمان می‌شود.

روش شناسی پژوهش

رویکرد پژوهش حاضر آمیخته و با طرح اکتشافی دومرحله‌ای است. پژوهش‌های آمیخته، از ترکیب روش‌های تحقیق کمی و کیفی انجام می‌شوند (Onwuegbuzie & Johnson, 2004). با ترکیب روش تحقیق کمی و کیفی در پژوهش می‌توان به درک بهتری از پدیده موردنظر دست یافت (Bryman, 2007). هدف اصلی طرح اکتشافی دومرحله‌ای این است که نتایج حاصل از روش کیفی به ایجاد یا شکل‌دهی روش کمی کمک کند (Razavi, Akbari, Jafarzadeh & Reza Zali, 2013: 152). جامعه‌ی آماری پژوهش شامل همه ی

معلمان مقطع ابتدایی (دوره‌ی اول و دوم) شهرستان فردیس در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ است. بر اساس آمار دریافت شده تعداد کل معلمان ۱۹۲۶ نفر بود.

در این پژوهش ابتدا با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و انجام مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته اقدام به جمع‌آوری داده‌های کیفی شد و سپس بر اساس نتایج حاصل از تحلیل داده‌های کیفی با تدوین پرسشنامه محقق ساخته، نسبت به جمع‌آوری داده‌های کمی اقدام گردید. در بخش کیفی پژوهش از روش نظریه برخاسته از داده استفاده گردید. وقتی برای تبیین یک فرایند به یک نظریه نیاز داریم از نظریه برخاسته از داده استفاده می‌کنیم (Bazargan, 2015: 93). در روش نظریه برخاسته از داده‌ها پژوهشگر بر اساس تحلیل یک مجموعه از داده‌ها جهت و سمت و سوی تحلیل دسته بعدی داده‌ها را می‌یابد (Charmaz, 2000).

در بخش کیفی این پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها از روش نمونه‌گیری گلوله برفی که از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند است، استفاده شد. این روش برای شناسایی افراد متخصص در یک زمینه خاص استفاده می‌شود (Razavi et al, 2013: 223). روش‌های نمونه‌گیری هدفمند که نمونه‌گیری غیر احتمالی یا نمونه‌گیری کیفی نیز نام‌گذاری می‌شوند، به معنای انتخاب هدف‌دار آزمون‌شوندگان برای کسب داده‌ها و اطلاعات است (Holloway & Wheeler, 2010). مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی پژوهش، ۱۴ نفر از معلمان باتجربه بیش از ۱۰ سال سابقه کار که دارای مدرک تحصیلی دکتری یا دانشجوی دکتری شهرستان فردیس کرج بودند انتخاب شدند. داده‌های پژوهش به شیوه مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته و از روش مقایسه مداوم اشتراوس و کوربین جمع‌آوری شدند. مدت زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ الی ۱۰۰ دقیقه بود و زمانی که داده‌ها در مصاحبه روند تکراری پیدا کردند، فرایند جمع‌آوری داده‌ها پایان یافت. مرحله اشباع داده‌ها از مصاحبه سیزدهم به بعد احساس شد، ولی برای اطمینان بیشتر از اشباع داده‌ها تا شرکت‌کننده چهاردهم مصاحبه‌ها ادامه یافت. در مصاحبه چهاردهم اطمینان حاصل شد که داده‌ها تکراری بوده و انجام مصاحبه‌ها در این مرحله متوقف شد. سوالات به صورت ساده و شفاف بیان می‌شد و در صورت لزوم با گنجاندن توضیحاتی، منظور و هدف پژوهشگر از طرح این سؤال به اطلاع مصاحبه‌شوندگان می‌رسید تا از تداخل با سایر موضوعات مشابه که مورد نظر پژوهشگر نبود، جلوگیری شود. در بخش کیفی برای دستیابی به روایی از چک کردن به وسیله مشارکت‌کنندگان و برای تعیین پایایی، از راهبرد تأیید همکاران پژوهشی استفاده شد. همراه با جمع‌آوری داده‌های کیفی از طریق مصاحبه-های انفرادی، بر رعایت جنبه‌های اخلاقی پژوهش از جمله کسب رضایت افراد مصاحبه‌شونده، اجتناب از هرگونه سوء اثر بر شرکت‌کنندگان، ناشناخته ماندن نام و نشان افراد و اصل محرمانه بودن داده‌ها و اطلاعات توجه شد. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی، تحلیل محتوای استقرایی با بهره‌گیری از کدگذاری در سه سطح باز، محوری و انتخابی بود.

جدول ۱- یک نمونه از کدگذاری باز براساس بخشی از یک مصاحبه

به نظر من عوامل بسیاری می‌تواند باعث ایجاد بی تفاوتی در معلمان شود. در سیستم آموزش و پرورش اصلاً به کیفیت کاری، تدریس اثربخش و مشارکت همکاران یا یکدیگر در عمل هیچ توجهی نمی‌شود. بی توجهی به حقوق و مزایا، شرایط و کیفیت خروجی افراد در این سازمان خود باعث بی تفاوتی در معلمان می‌شود. شخص بنده دارای مدرک دکتری هستم و حقوق و مزایای برابری با افرادی از همکارانم که دارای مدرک لیسانس یا حتی پایین‌تر از آن است دریافت می‌کنیم. وقتی در سیستم آموزش پرورش به کیفیت و تخصص اهمیت نمی‌دهند این باعث بی تفاوتی در من می‌شود که چرا از تخصصم استفاده کنم وقتی در پایان سال به همه یک مقدار اضافه می‌شود. موارد بسیاری دیدم از لحاظ انگیزش درونی بین افراد نابرابری لحاظ میشود و این مسئله را می‌توان به راحتی مشاهده کرد که بدون هیچ دلیل منطقی در پایان سال یا در طول سال یا فرایند و مناسبت جشن‌ها و... از چند نفر همکاران تقدیر میشود یا از سفرها و مزایای دیگری برای آنان در نظر گرفته می‌شود که این وضعیت به مرور زمان از نظر روحی و روانی در معلمان اثر می‌گذارد و بی تفاوتی نسبت به سیستم را ایجاد می‌کند. یکی دیگر از عواملی که باعث بی تفاوتی در معلمان می‌شود عدم توجه به شایسته سالاری در انتصاب وظایف است. در سازمان ما بین افراد به شدت تفاوت‌های ناچوانمردانه‌ای لحاظ می‌شود در شرایطی که بنده درخواست مدیریت داده بودم و یکی از همکارانم در شرایطی برابر باینده درخواست مدیریت مدرسه را داده و بنده بسیار نمره‌ی ارزیابی مطلوب‌تری گرفته بودم اما در واقع به خاطر عدم پارتی مناسب متأسفانه با او موافقت شد و مدیر شد و بنده نیز معلم ایشان شدم. علاوه بر مواردی که ذکر کردم بروز حوادث ناگهانی مثل زلزله یا آلودگی هوا که باعث تعطیلی مدرسه می‌شود نیز می‌تواند شرایط بی تفاوتی را در معلمان فراهم کند.



عدم مشارکت همکاران، عوامل و مشکلات مادی، عوامل روحی و روانی، عدم وجود شایسته سالاری در انتصاب وظایف، اظهار نظر افراد غیر متخصص، بروز حوادث ناگهانی.

کدهای باز استخراج شده در این نقل قول

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در بخش کمی پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بود که براساس نتایج تحلیل داده‌های بخش کیفی در قالب ۳۲ پرسش تهیه و تدوین شد. در ادامه، به منظور بررسی روایی پرسشنامه محقق ساخته، از نظرات خبرگان و صاحب‌نظران استفاده شد که بر اساس نتایج حاصل، شاخص روایی محتوایی ۰/۸۵ به دست آمد که نشان‌دهنده روایی مناسب پرسشنامه است. برای بررسی پایایی پرسشنامه محقق ساخته از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که نتیجه اجرای آزمایشی پرسشنامه بر روی ۳۰ نفر از جامعه آماری مقدار ۰/۸۴ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه است. روش استفاده‌شده و نتایج حاصل برای تعیین روایی و پایایی بخش‌های کیفی و کمی پژوهش در جدول شماره ۲ آمده است.

مشارکت‌کنندگان در بخش کمی پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و براساس فرمول کوکران انتخاب شدند که شامل تعداد ۳۲۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی (دوره‌ی اول و دوم) شهرستان فردیس در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ بودند. برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده در بخش کمی از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۱ و AMOS نسخه ۲۲ استفاده شد. از نرم‌افزار SPSS برای تحلیل عاملی اکتشافی و از نرم‌افزار AMOS برای تحلیل عاملی تأییدی، معادله‌های ساختاری، تحلیل مسیر و برازش مدل بهره گرفته شد.

جدول ۲. روایی و پایایی در بخش کیفی و کمی پژوهش

بخش کیفی پژوهش	بخش کمی پژوهش
چک کردن داده‌ها به وسیله مشارکت‌کنندگان	نظرات خبرگان (CIV= ۰/۸۵)
روش	نتیجه
روایی (قابلیت اعتبار)	روایی بالا
راهبرد تائید همکاران پژوهشی	آزمون آلفای کرونباخ (۰/۸۴)
روش	نتیجه
پایایی (قابلیت اطمینان)	پایایی بالا

یافته‌ها

سؤال ۱. ابعاد بی تفاوتی سازمانی از دیدگاه معلمان کدامند؟

جهت بررسی و پاسخ به این سؤال، ابتدا در بخش کیفی، پس از جمع‌آوری، تنظیم و سازمان‌دهی داده‌های حاصل از انجام هر مصاحبه و براساس روش مقایسه مداوم اشتراوس و کوربین، در خصوص استخراج کلمات و نکته‌های کلیدی در قالب شاخص، از متن مصاحبه اقدام گردید. پس از انجام ۱۴ مصاحبه، تعداد ۵۶۵ شاخص استخراج، برچسب‌گذاری و دسته‌بندی شد. سپس در مورد تحلیل داده‌های کیفی جمع‌آوری‌شده، از طریق کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی اقدام گردید. پس از تحلیل و کدگذاری مصاحبه‌های صورت گرفته، ۵۱ شاخص شناسایی شد که پس از بررسی چندباره‌ی این نشانگان، حذف موارد تکراری و مشابه این تعداد به ۳۲ گویه کاهش یافت. در نهایت عوامل شناسایی‌شده بی تفاوتی سازمانی معلمان در قالب ۹ بُعد (بی تفاوتی ناشی از حوادث، بی تفاوتی ناشی از عوامل مادی، بی تفاوتی ناشی از عوامل روحی و روانی، بی تفاوتی ناشی از عوامل مدیریتی، بی تفاوتی ناشی از عدم مشارکت همکاران، بی تفاوتی ناشی از اظهار نظر افراد غیرمتخصص، بی تفاوتی ناشی از محیط کار، بی تفاوتی ناشی از سازمان و بی تفاوتی ناشی از حضور ارباب‌رجوع) شناسایی و طبقه‌بندی شد. به این ترتیب در پاسخ به سؤال اول پژوهش، این نتیجه حاصل شد که ابعاد بی تفاوتی سازمانی در بین معلمان شامل ۹ بُعد و ۳۲ نشانگر است. سپس، براساس نتایج حاصل از تحلیل داده‌های کیفی، نسبت به تهیه و تدوین پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی در جهت رتبه‌بندی ابعاد بی تفاوتی سازمانی در بین معلمان، به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها، در بخش کمی پژوهش، اقدام گردید. پس از بررسی روایی، پرسش‌نامه نهایی با ۳۲ سؤال برای کشف مؤلفه‌ها و محاسبه بارهای عاملی از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مورد تحلیل قرار گرفت. از روش تحلیل عاملی جهت پی بردن به متغیرهای زیر بنایی یک پدیده یا تلخیص مجموعه‌ای از داده‌ها استفاده می‌شود. داده‌های اولیه برای تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی بین متغیرهاست. در این مرحله از پژوهش چون ما هیچ حدسی از ساختار روابط میان گویه‌ها نداشتیم، لذا از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده کردیم.

جدول ۳- ابعاد و نشانگرهای بی تفاوتی سازمانی معلمان

ابعاد	نشانگرها
بی تفاوتی ناشی از حوادث	حوادث و عوامل طبیعی مانند زلزله و آلودگی هوا باعث ازهم‌گسیختگی کلاس درس می‌شود.
	حوادث باعث بی‌نظمی در ساعات حضور دانش‌آموزان به کلاس می‌شود.

<p>نبود فضای آموزشی در اثر زلزله بار روانی زیادی دارد.</p>	
<p>وضعیت رفاهی و معیشتی معلمان بر تجربه بی تفاوتی تأثیر دارد.</p>	<p>بی تفاوتی ناشی از عوامل مادی</p>
<p>کمبود بودجه سرانه مدارس قدرت تصمیم‌گیری مدیران و معلمان را کاهش می‌دهد.</p>	
<p>عدم مشارکت والدین در حوزه مالی باعث ایجاد مشکلاتی در حوزه آموزش می‌شود.</p>	
<p>عدم علاقه و رغبت به شغل معلمی، عامل مهمی در بی تفاوتی سازمانی است.</p>	
<p>ناامیدی از بهبود امور مدرسه می‌تواند یکی از علل بی تفاوتی باشد.</p>	<p>بی تفاوتی ناشی از عوامل روحی و روانی</p>
<p>عدم حمایت از معلمین توسط مسوولان از کیفیت تدریس می‌کاهد.</p>	
<p>معمولاً در مدارس برای بهبود و بالا بردن آستانه تحمل معلمان از وجود مشاورین بهره گرفته نمی‌شود.</p>	
<p>مدیر یک حامی بسیار مهم در تقویت روحیه سایر همکاران در مشکلات به وجود آمده است.</p>	
<p>عدم وجود شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران باعث افت کارایی آموزش می‌شود.</p>	<p>بی تفاوتی ناشی از عوامل مدیریتی</p>
<p>دانش تخصصی مدیر در حوزه مدیریت مدارس بر عملکرد مدارس تأثیر می‌گذارد.</p>	
<p>از بین بردن جو همدلی بین همکاران باعث کاهش همکاری آن‌ها می‌شود.</p>	<p>بی تفاوتی ناشی از عدم مشارکت همکاران</p>
<p>تمایلی به انجام کارگروهی با همکاران ندارم.</p>	
<p>همکاران در جلسات بیشتر نگاه انتقادی دارند تا پیشنهادی مبنی بر بهبود.</p>	
<p>اظهارنظر والدین در امور آموزشی رابطه مستقیمی با بی‌انگیزگی معلمان در تدریس دارد.</p>	<p>بی تفاوتی ناشی از اظهارنظر افراد غیرمتخصص</p>
<p>اظهارنظر مسئولان شهری و خارج از حوزه آموزش باعث بی‌انگیزگی نسبت به تدریس می‌شود.</p>	
<p>دخالته ندادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان از علل بی تفاوتی ساختاری در سازمان است.</p>	
<p>بعضی وقت‌ها به‌جای امور اداری به صحبت‌های متفرقه با دیگران می‌پردازم.</p>	<p>بی تفاوتی ناشی از محیط کار</p>
<p>هرازگاهی درباره احساسات منفی خود در دفتر با بقیه حرف می‌زنم.</p>	
<p>بعضی روزها به هر بهانه‌ای تلاش می‌کنم در سرکار حاضر نشوم.</p>	
<p>نسبت به کارم بدبین هستم.</p>	
<p>گاهی اوقات با بی‌میلی و اکراه جواب همکاران را می‌دهم.</p>	
<p>تمایلی به نوآوری و خلاقیت در سازمان ندارم.</p>	
<p>تمایلی به ارتقای موقعیت خود در سازمان ندارم.</p>	<p>بی تفاوتی ناشی از سازمان</p>
<p>بعضی روزها در ساعات اداری به امور شخصی خود می‌پردازم.</p>	
<p>برای پرهیز از قبول مسئولیت بیشتر، از اظهارنظر درباره توانایی‌هایم خودداری می‌کنم.</p>	
<p>بعضی وقت‌ها عمداً ارباب‌رجوع (والدین) را سردرگم می‌کنم.</p>	
<p>پاسخگویی به والدین یا ارباب‌رجوع را به زمانی معین در ساعات اداری محدود می‌کنم.</p>	<p>بی تفاوتی ناشی از حضور ارباب‌رجوع</p>
<p>ممکن است بعضی اوقات با حالت پرخاش با ارباب‌رجوع رفتار کنم.</p>	
<p>گاهی اوقات با بی‌میلی و اکراه جواب ارباب‌رجوع را می‌دهم.</p>	

براساس نتایج به دست آمده در بخش آمار توصیفی، ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه‌ی آماری (۲۰۲ زن، ۱۱۸ مرد) انتخاب شدند. حدود ۲۴ درصد از معلمان تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری، ۷۶ درصد کارشناسی و پایین تر داشتند. از این تعداد ۷۵ درصد ایشان دارای سابقه‌ی شغلی ۱۵ سال یا کمتر بودند و مابقی بالای ۱۵ سال سابقه داشتند. بیشترین تعداد از نظر مقطع تحصیلی مربوط به تحصیلات لیسانس (۷۳ درصد) و از نظر سابقه‌ی خدمت بین ۱۰-۱۵ سال (۲۵ درصد) بود.

برای بررسی ساختار عامل و وضعیت ابعاد، تحلیل عاملی اکتشافی انجام گرفت. در تحلیل عاملی اکتشافی، با به کارگیری روش «تحلیل مؤلفه‌های اصلی» ساختار عاملی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. اندازه‌ی «مقیاس کایرزمایر اولکین برای کفایت نمونه‌گیری» برابر ۰/۸۷۴ و نتیجه‌ی آزمون «کرویت بارتلت»، با درجه‌ی آزادی ۴۹۶، در سطح معناداری صفر، برابر با ۵۸۴ / ۸۱۳۳ به دست آمد. با توجه به آنکه الف) اندازه‌ی کفایت نمونه‌گیری بالاتر از ۰/۷ به دست آمد و از روش قابل قبولی برخوردار بود. ب) آزمون کرویت بارتلت معنادار شد و ج) مقادیر محاسبه شده در قطر همبستگی «ضد تصویر» همگی بزرگتر از ۰/۵ بودند، امکان انجام دادن تحلیل عاملی برای این پرسشنامه فراهم شد. در مرحله‌ی بعد، برای تعیین مناسب‌ترین عامل‌ها، «چرخش متمایل» انجام شد. در گام بعد با توجه به ماهیت و درون‌مایه‌ی گویه‌های بار گرفته زیر هر عامل، نام هر بُعد به ترتیب ذکر شده در جدول شماره ۳ مشخص شد. همان گونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، اغلب گویه‌ها، بار عاملی بالایی دارند. با دقت در بار عاملی، می‌توان به نقش بااهمیت هر یک از گویه‌ها در تبیین و معرفی ابعاد نه گانه پی برد.

برای آزمون ابعاد شناسایی شده در بخش کیفی در خصوص ابعاد بی تفاوتی سازمانی معلمان، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه‌ی دوم استفاده شد. در تحلیل عاملی تأییدی، مقادیر پارامتر β توان بالای هر کدام از نشانگرها را در اندازه‌گیری هر یک از ابعاد نشان داد. به منظور تعیین کفایت برازش الگو با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی شاخص برازش تطبیقی^۴ (CFI)، شاخص تاکر - لوئیس^۵ (TLI)، شاخص برازش افزایشی^۶ (IFI)، شاخص نیکویی برازش^۷ (GFI)، شاخص برازندگی هنجار شده^۸ (NFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته^۹ (AGFI)، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) و شاخص نسبت مجذور خی دو به درجه آزادی (df/χ²) مورد استفاده قرار گرفتند.

جدول ۴- ماتریس چرخش یافته‌ی عوامل پرسشنامه

ابعاد بی تفاوتی سازمانی معلمان		شماره گویه							
بی تفاوتی ناشی از حضور ارباب رجوع	بی تفاوتی ناشی از سازمان	بی تفاوتی ناشی از محیط کار	بی تفاوتی ناشی از اظهار نظر افراد غیرمتخصص	بی تفاوتی ناشی از عدم مشارکت همکاران	بی تفاوتی ناشی از عوامل مدیریتی	بی تفاوتی ناشی از عوامل روحی و روانی	بی تفاوتی ناشی از عوامل مادی	بی تفاوتی ناشی از حوادث	گویه‌ها
									حوادث و عوامل طبیعی مانند زلزله و آلودگی هوا باعث از هم گسیختگی کلاس درس می‌شود.
								۰/۷۸	۱
								۰/۷۶	۵
								۰/۷۵	۹

- 1 Principal Component Analysis
- 2 Kaiser-Meyer-Oliken (KMO) measure of sampling adequacy
- 3 Bartlett's test of sphericity
- 4 Comparative fit index
- 5 Tucker-Lewis index
- 6 Incremental Fit Index
- 7 Goodness of fit index
- 8 normal of fit index
- 9 Adjusted Goodness of Fit Index
- 10 Root mean squared error of approximation

۸	وضعیت رفاهی و معیشتی معلمان بر تجربه بی تفاوتی تأثیر دارد.	۰/۸۶
۴	کمبود بودجه سرانه مدارس قدرت تصمیم‌گیری مدیران و معلمان را کاهش می‌دهد.	۰/۸۳
۲	عدم مشارکت والدین در حوزه مالی باعث ایجاد مشکلاتی در حوزه آموزش می‌شود.	۰/۸۰
۱۰	عدم علاقه و رغبت به شغل معلمی، عامل مهمی در بی تفاوتی سازمانی است.	۰/۷۶
۱۵	ناامیدی از بهبود امور مدرسه می‌تواند یکی از علل بی اعتنائی باشد.	۰/۷۴
۶	عدم حمایت از معلمان توسط مسوولان از کیفیت تدریس می‌کاهد.	۰/۷۴
۲۰	معمولاً در مدارس برای بهبود و بالا بردن آستانه تحمل معلمان از وجود مشاورین بهره گرفته نمی‌شود.	۰/۶۸
۱۱	مدیر یک حامی بسیار مهم در تقویت روحیه سایر همکاران در مشکلات به وجود آمده است.	۰/۷۶
۳	عدم وجود شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران باعث افت کارایی آموزش می‌شود.	۰/۷۴
۱۳	دانش تخصصی مدیر در حوزه مدیریت مدارس بر عملکرد مدارس تأثیر می‌گذارد.	۰/۷۱
۱۴	از بین بردن جو همدلی بین همکاران باعث کاهش همکاری آن‌ها می‌شود.	۰/۷۹
۱۷	تمایلی به انجام کارگروهی با همکاران ندارم.	۰/۷۷
۲۱	همکاران در جلسات بیشتر نگاه انتقادی دارند تا پیشنهادی مبنی بر بهبود.	۰/۷۶
۲۵	اظهارنظر والدین در امور آموزشی رابطه مستقیمی با بی‌انگیزگی معلمان در تدریس دارد.	۰/۷۸
۱۶	اظهارنظر مسوولان شهری و خارج از حوزه آموزش باعث بی‌انگیزگی نسبت به تدریس می‌شود.	۰/۷۵
۱۹	دخالت ندادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان از علل بی تفاوتی ساختاری در سازمان است.	۰/۷۵
۷	بعضی وقت‌ها به‌جای امور اداری به صحبت‌های متفرقه با دیگران می‌پردازم.	۰/۸۵
۱۲	هرازگاهی درباره احساسات منفی خود در دفتر با بقیه حرف می‌زنم.	۰/۸۴
۲۹	بعضی روزها به هر بهانه‌ای تلاش می‌کنم در سر کار حاضر نشوم.	۰/۸۲
۲۶	در مورد کارم بدبین هستم.	۰/۸۰
۲۷	گاهی اوقات با بی‌میلی و اکراه جواب همکاران را می‌دهم.	۰/۷۹
۲۲	تمایلی به نوآوری و خلاقیت در سازمان ندارم.	۰/۸۰
۲۳	تمایلی به ارتقای موقعیت خود در سازمان	۰/۷۹

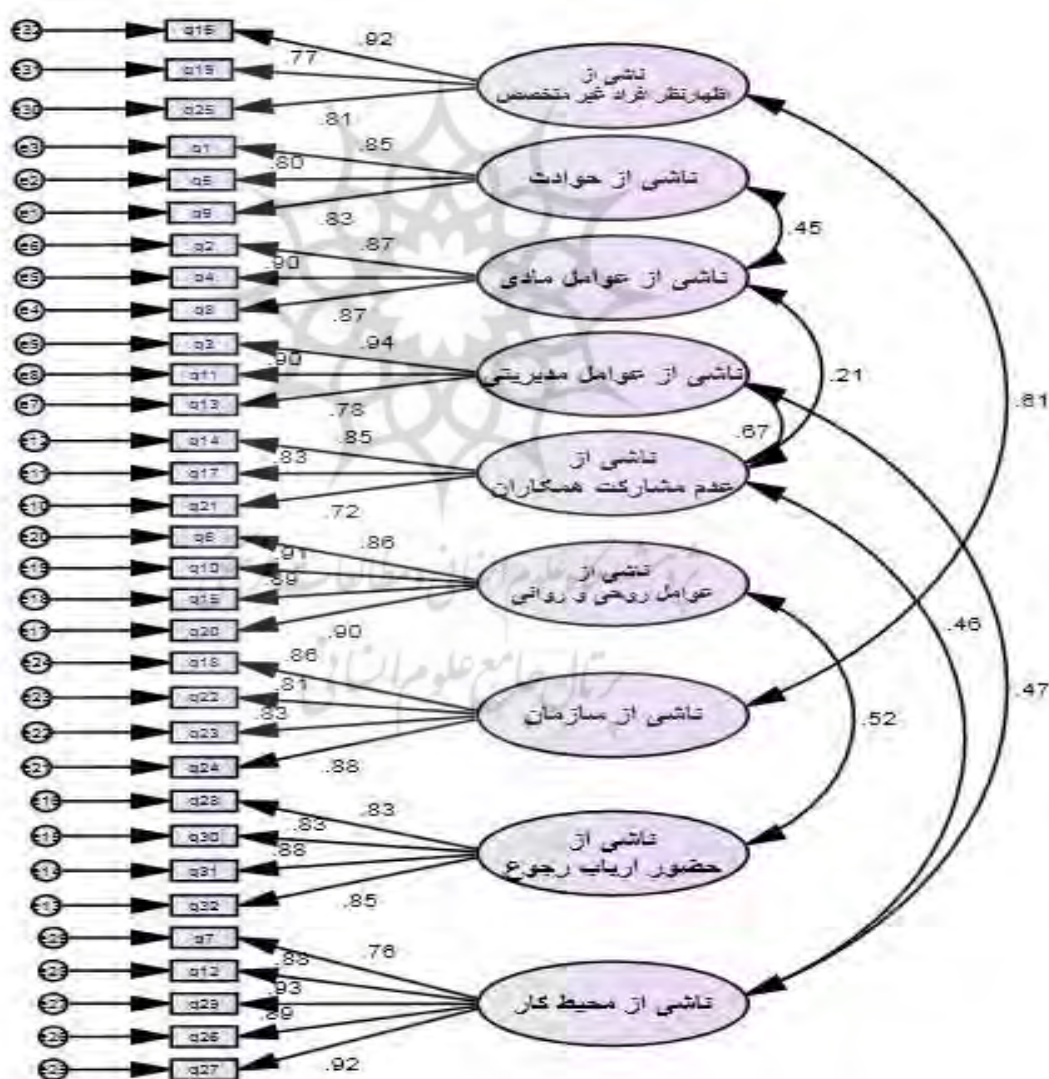
		ندارم.
۰/۷۶	۲۴	بعضی روزها در ساعات اداری به امور شخصی خود می پردازم.
۰/۷۳	۱۸	برای پرهیز از قبول مسوولیت بیشتر، از اظهار نظر درباره توانایی هایم خودداری می کنم.
۰/۷۷	۳۱	بعضی وقتها عمداً ارباب رجوع (والدین) را سردرگم می کنم.
۰/۷۵	۳۰	پاسخگویی به والدین یا ارباب رجوع را به زمانی معین در ساعات اداری محدود می کنم.
۰/۷۳	۳۲	ممکن است بعضی اوقات با حالت پر خاش یا ارباب رجوع رفتار کنم.
۰/۷۱	۲۸	گاهی اوقات با میلی و اکراه جواب ارباب رجوع را می دهم.

جدول ۵- مشخصه های نکویی برازندگی مدل

مقدار	دامنه پذیرش	شاخص های برازش
۱۰۷۵/۶۰۲	-	شاخص χ^2 دو
۴۵۷	-	درجه آزادی (df)
۲/۳۵	≤ 3	شاخص نسبت مجذور χ^2 دو به درجه آزادی (χ^2/df)
۰/۹۲	> 0.9	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۱	> 0.9	شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI)
۰/۹۰	> 0.9	شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)
۰/۹۱	> 0.9	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۹۲	> 0.9	شاخص برازش افزایشی (IFI)
۰/۹۱	> 0.9	شاخص توکر لویس (TLI)
۰/۰۶	< 0.08	شاخص ریشه دوم میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)

در جدول ۵، مشخصه های نکویی برازندگی مدل ارائه شده است. شاخص مجذور کای (X^2) است که یک شاخص برازندگی مطلق مدل به حساب می آید و هر چه از صفر بزرگتر باشد برازندگی مدل کمتر است. وقتی حجم نمونه برابر ۷۵ تا ۲۰۰ باشد مقدار مجذور کای (X^2) یک اندازه معقول برازندگی است؛ اما برای مدل های با N بزرگتر، مجذور کای (X^2) تقریباً همیشه از نظر آماری معنادار است (Bollen & Homan, 2011, Quoted by Keni, 2001, & Lang, 1993) و این موجب می شود که آماره مجذور کای (X^2) تقریباً همیشه مدل را رد کند (Hoper, Kafan & Molen, 2001, Quoted by Salehi, Nemati & Amanpoor, 2014). از آنجاکه مجذور کای نسبت به اندازه نمونه بسیار حساس است، بسیاری از پژوهشگران مجذور کای را نسبت به درجه آزادی آن، یعنی مجذور کای نسبی (χ^2/df) می سنجند. نسبت این شاخص اثر اندازه نمونه را بر مدل مجذور کای به حداقل می رساند. چنان چه این شاخص کمتر از ۲ باشد برازندگی عالی و چنان چه بین ۲ تا ۵ باشد، برازندگی خوب و چنان چه بزرگتر از ۵ باشد، برازندگی ضعیف و غیر قابل قبول الگو را نشان می دهد (Viton, Moten & Samerz, 1977, Quoted by Homan, 2011). با توجه به این موضوع مقدار نسبت مجذور χ^2 دو به درجه آزادی (χ^2/df) ۲/۳۵ به دست آمد که در محدود خوب قرار دارد. یکی از شاخص های مورد نظر، شاخص نیکویی برازش (GFI) است. مقدار این شاخص بین صفر و یک متغیر است و هر چه به یک نزدیکتر باشد، برازش بیشتری دارد. در مدل پژوهش حاضر این شاخص ۰/۹۲ به دست آمد. شاخص نیکویی

برازش تعدیل شده (AGFI) نیز یکی از شاخص‌های مهم برازش است که مقدار آن اگر از $0/9$ بیشتر باشد برازش الگو قابل قبول است. شاخص نیکویی برازش تعدیل شده در پژوهش حاضر $0/91$ به دست آمد. شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) یک شاخص برازندگی افزایشی هنجار شده است و در تعیین برازش الگو به کار می‌رود. مقدار این شاخص باید بالای $0/90$ باشد (Homan, 2011). در پژوهش حاضر مقدار شاخص برازندگی هنجار شده $0/90$ به دست آمد. شاخص‌های برازندگی تطبیقی (CFI) و برازندگی افزایشی (IFI) شاخص‌هایی هستند که هر چه به ۱ نزدیک‌تر باشند، برازش مدل بهتر است. در پژوهش حاضر مقدار شاخص برازندگی تطبیقی $0/91$ و مقدار شاخص برازندگی افزایشی $0/92$ به دست آمد. شاخص دیگری که مدنظر است شاخص برازندگی هنجار نشده توکر لویس (TLI) است. مقدار مطلوب این شاخص $0/90$ در نظر گرفته می‌شود. مقدار شاخص توکر لویس در پژوهش حاضر $0/91$ به دست آمد. همچنین شاخص ریشه تقریب میانگین مجذورات (RMSEA) یکی از شاخص‌های برازندگی است که ریشه دوم میانگین مجذورات باقیمانده است و به‌عنوان تابعی از کوواریانس تفسیر می‌شود. مقدار این شاخص هرچه به صفر نزدیک‌تر باشد، مدل برازش مناسب‌تری دارد (Brown & Cudeck, 1993; Quoted by Homan, 2011). مقادیر بالاتر از $0/10$ را برای مدل‌های با برازش ضعیف، بین $0/08$ تا $0/10$ را برای مدل‌های با برازش متوسط، بین $0/05$ تا $0/08$ برای مدل‌های با برازش مناسب و کمتر از $0/05$ را برای مدل‌های با برازش عالی، متناسب می‌دانند که در پژوهش حاضر این مقدار برابر $0/06$ به دست آمد که در محدوده‌ی مناسب قرار دارد. در مجموع مقادیر شاخص‌های برازندگی نشان داد که مدل استفاده شده در این پژوهش، مدلی روا می‌باشد، از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است و چهارچوب مناسبی را جهت بررسی ابعاد بی تفاوتی سازمانی معلمان ارائه می‌دهد؛ بنابراین از نظر معلمان بی تفاوتی سازمانی در ۹ بُعد و ۳۲ نشانگر طبقه‌بندی می‌شود.



شکل ۱- خروجی نرم افزار AMOS در حالت تخمین استاندارد

سؤال ۲. رتبه‌بندی ابعاد بی تفاوتی سازمانی از دیدگاه معلمان چگونه است؟

جدول ۶- آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی ابعاد بی تفاوتی سازمانی

ابعاد بی تفاوتی سازمانی	میانگین	رتبه	درجه آزادی	خی دو	نمونه	سطح معنی‌داری
بی تفاوتی ناشی از اظهارنظر افراد غیرمتخصص	۴/۶۶	۱	۸	۴۵۸/۴۰۵	۳۲۰	۰/۰۰۱
بی تفاوتی ناشی از عوامل مادی	۴/۶۰	۲				
بی تفاوتی ناشی از عوامل روحی و روانی	۴/۳۱	۳				
بی تفاوتی ناشی از حوادث	۳/۷۳	۴				
بی تفاوتی ناشی از سازمان	۳/۴۰	۵				
بی تفاوتی ناشی از محیط کار	۳/۳۳	۶				
بی تفاوتی ناشی از عدم مشارکت همکاران	۳/۱۱	۷				
بی تفاوتی ناشی از عوامل مدیریتی	۲/۴۳	۸				
بی تفاوتی ناشی از حضور ارباب رجوع	۲/۳۱	۹				

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول شماره ۶ ملاحظه می‌شود که از دیدگاه معلمان بی تفاوتی ناشی از اظهارنظر افراد غیرمتخصص مهم‌ترین بُعد بی تفاوتی سازمانی قلمداد می‌شود و بی تفاوتی ناشی از عوامل مادی و عوامل روحی و روانی دومین و سومین بُعد در بروز این پدیده سازمانی محسوب می‌گردند. سایر ابعاد نیز براساس میانگین محاسبه شده، در جایگاه‌های بعدی قرار دارند.

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد بی تفاوتی سازمانی معلمان ناحیه ۲ شهرستان فردیس بود. نتایج تحلیل داده‌ها در بخش کیفی پژوهش براساس اطلاعات استخراج شده ۳۲ نشانگر در قالب ۹ بُعد شامل بی تفاوتی ناشی از حوادث، بی تفاوتی ناشی از علل مادی، بی تفاوتی ناشی از عوامل روحی و روانی، بی تفاوتی ناشی از علل مدیریتی، بی تفاوتی ناشی از عدم مشارکت همکاران، بی تفاوتی ناشی از اظهار نظر افراد غیر متخصص، بی تفاوتی ناشی از محیط کار، بی تفاوتی ناشی از سازمان و بی تفاوتی ناشی از حضور ارباب رجوع شناسایی و دسته‌بندی شد. ابعادی که می‌تواند عملکرد معلمان را در سیستم آموزش و پرورش تحت تأثیر قرار دهد.

یکی از مشارکت کنندگان با ۹ سال سابقه خدمت (در سمت معلم) اشاره می‌کند که: «با توجه به اینکه من دارای مدرک تحصیلات تکمیلی می‌باشم و به اصول و روند انجام کارهای پژوهشی شناخت پیدا کرده‌ام در بسیاری از موارد برای حل مشکلات دانش‌آموزان علاقمند به انجام اقدام پژوهی یا درس پژوهی هستم. اما همکارانم در این زمینه‌ها تمایلی به مشارکت ندارند و همکاری نمی‌کنند و این مسئله باعث دلسردی من به محیط کار و سازمان می‌شود».

یکی از مشارکت کنندگان با ۱۷ سال سابقه خدمت (۱۰ سال در سمت معلم و ۷ سال در سمت مدیریت) متذکر شد که: «بدون شک عدم توجه به وضعیت رفاهی و معیشتی معلمان در شرایط سخت جامعه‌ی امروز ما، باعث فقدان انگیزه برای کارکردن، کاهش کارایی و بی-مسئولیتی آنان می‌گردد و بی تفاوتی نسبت به سازمان را به همراه دارد».

یکی دیگر از مشارکت کنندگان با ۱۰ سال سابقه خدمت (در سمت معلم) بیان می‌کند که: «مدیران مدارس باید از معلمان حمایت کنند. کیفیت رفتار و انجام وظایف مدیریتی آن‌ها بیش از گفتار و سخنانشان روی معلمان تأثیر دارد. مخصوصاً در حضور والدین. تجربه نشان داده است که هر چقدر مدیران به معلمان توجه کرده و در برابر والدین شاکتی از معلم حمایت کنند، معلمان نیز به همان اندازه به وظایف خود در برابر سازمان توجه می‌کنند و از توانایی و تخصص خود در جهت رشد و توسعه‌ی سازمان استفاده می‌کنند».

این یافته با نتایج پژوهش‌های (Aghelzadeh & Soleimani, 2017)، (Shekari et al, 2016)، (Jamshidi & Bakhshi, 2010)، (Danaeifard et al, 2010) و (Ahmadi & Fattahi, 2016) مبنی بر اینکه ضعف‌های مدیریتی، ضعف‌ها و محدودیت‌های سازمانی، عوامل مادی و اقتصادی و جنبه‌های شخصیتی از محورهای اصلی علل بی تفاوتی سازمانی می‌باشند، مطابقت دارد. این یافته‌ی پژوهش را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که؛ بی‌شک در دنیای امروز متولیان اصلی ایجاد، اداره و توسعه‌ی سازمان‌ها، انسان‌ها هستند. سازمان‌ها بدون انسان‌ها نه تنها مفهومی نخواهند داشت بلکه اداره‌ی آن‌ها نیز میسر نخواهد شد. حتی باوجود توسعه و گسترش فن‌آوری‌های نوین در سازمان‌ها و تبدیل شدن آن‌ها به انبوهی از سخت‌افزار در آینده به‌عنوان عامل حیاتی و استراتژیک در بقای سازمان هرگز از بین نخواهد

رفت بلکه با توجه به سرعت تغییرات، افزایش پیچیدگی و بی ثباتی محیطی این نقش نیز پررنگ تر خواهد شد. در واقع سازمان ها به منظور رسیدن به اهداف خاصی ایجاد شده اند و میزان موفقیت در رسیدن به اهداف سازمانی با نحوه عملکرد نیروی انسانی ارتباط مستقیمی دارد و هرگونه کاستی زمینه را برای ایجاد رفتارهای مخربی از جمله پدیده بی تفاوتی سازمانی ایجاد می کند (ShaemieBarzki, Abzari & Moaiedi, 2016). از بین نهادهای اجتماعی نهاد آموزش و پرورش قدمتی چند هزارساله دارد؛ بنابراین، آموزش و پرورش به عنوان مهم ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه، امری کاملاً محسوس است (Shahdosti, 2011). بر این اساس، لزوم برخورداری از مدیران ماهر و توانمند، انجام ندادن امور شخصی در ساعات کاری، هدر ندادن زمان، استفاده نکردن از امکانات سازمانی برای منافع شخصی و توجه به حفظ و نگهداری اموال عمومی سازمان، کاهش غیبت های غیرضروری، پاسخگویی به ارباب رجوع به صورت برخورد مناسب، انجام کارهای مراجعه کنندگان در اسرع وقت و تکریم ارباب رجوع، شرکت در کارهای گروهی و تعامل گرم همکاران با یکدیگر، افزایش دقت و حوصله، تمرکز و سرعت در انجام کار، حضور در جلسات و استفاده از دیدگاه همکاران در تصمیمات مهم و صداقت در کار از عواملی هستند که منجر به کاهش احساس بی تفاوتی سازمانی در بین کارکنان می گردد.

هم چنین نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که؛ با توجه به بار عاملی بالای هر یک از گویه ها، تأثیر همه ی ابعاد بر بی تفاوتی سازمانی معلمان مورد تأیید قرار گرفت. در تحلیل عاملی تأییدی نیز نتایج نشان داد که مدل پژوهش مدلی روا است و چهارچوب مناسبی را جهت بررسی ابعاد بی تفاوتی سازمانی معلمان ارائه می دهد. نتایج تحلیل داده ها در ارتباط با اولویت بندی ابعاد بی تفاوتی سازمانی نشان داد که از دیدگاه معلمان؛ ۱. بی تفاوتی ناشی از اظهار نظر افراد غیرمتخصص، ۲. بی تفاوتی ناشی از علل مادی، ۳. بی تفاوتی ناشی از عوامل روحی و روانی، ۴. بی تفاوتی ناشی از حوادث، ۵. بی تفاوتی ناشی از سازمان، ۶. بی تفاوتی ناشی از محیط کار، ۷. بی تفاوتی ناشی از عدم مشارکت همکاران، ۸. بی تفاوتی ناشی از علل مدیریتی و ۹. بی تفاوتی ناشی از حضور ارباب رجوع به ترتیب دارای اولویت هستند. یافته های پژوهش نشان دهنده این مطلب است که یکی از اصلی ترین عوامل بی تفاوتی در بین معلمان با توجه به میانگین محاسبه شده اظهار نظر افراد غیرمتخصص (والدین) در امر تدریس آن هاست.

یکی از مشارکت کنندگان با ۲۲ سال سابقه ی خدمت (در سمت معلم) اشاره می کند که: «بعضی از والدین در امور تحصیلی دانش آموزان بیش از حد نظر می دهند و این مساله از یک سو باعث سردرگمی دانش آموز می شود که آیا به حرف معلم عمل کند یا والدین خود، و از سوی دیگر باعث بی انگیزگی معلم در خصوص تدریس می شود». در این زمینه برگزاری دوره های آموزشی ویژه والدین در ارتباط با چگونگی فعالیت های آموزشی دانش آموزان و انجام تکالیف آن ها می تواند سودمند واقع شود.

میانگین بی تفاوتی ناشی از سازمان، محیط کار، عدم مشارکت همکاران و علل مدیریتی در معلمان ناحیه دو شهرستان فردیس در سطح متوسط قرار دارد. علاوه بر این، مشخص شد که میانگین بعد بی تفاوتی ناشی از حضور ارباب رجوع از سطح متوسط پایین تر است. یکی از مشارکت کنندگان با ۱۳ سال سابقه ی خدمت (در سمت معلم) اشاره می کند که: «در جهت تعامل مثبت و پایدار با والدین، مدیریت زمان در تدریس، احترام به والدین و سردرگم نشدن آنها در زمان مراجعه به مدرسه روزها و ساعات مشخصی را تعیین می کنم تا بتوانم به خوبی پاسخگوی آن ها باشم». این امر نشان می دهد که معلمان در مدارس روابط مطلوب و مناسبی را با والدین برقرار کرده اند و این موضوع، یک امر مطلوب در سازمان آموزش و پرورش به شمار می رود.

این نتیجه با نتایج پژوهش های (Beikzadeh & Rahmati, 2016)، (Moslemi et al, 2016)، (Shekari et al, 2016) و (Torkzadeh et al, 2016) همخوانی دارد. شکاری و همکاران (Shekari et al, 2016) در پژوهش خود عوامل مؤثر بر بی تفاوتی سازمانی بر مبنای نظر خبرگان را در دو بُعد و ۱۲ عامل شناسایی کردند. نتایج حاصل از مطالعه آنان نشان داد که عدم شایسته سالاری، اهداف مبهم، انتقال بی تفاوتی به محیط کار به ترتیب مهم ترین عوامل در بروز این پدیده سازمانی از دیدگاه مدیران هستند. هم چنین با یافته های حاصل از پژوهش تحلیلی ابوالفضل و همکاران (Abolfazli et al, 2016) نیز همخوانی دارد. مطالعه آن ها بر روی مدیریت بی تفاوتی در نظام آموزشی ایران نشان داد که شرایط علی مؤثر بر مدیریت بی تفاوتی شامل هشت بُعد انگیزش شغلی، توسعه کارکنان، فرهنگ سازمانی، جوسازمانی، نگرش و عملکرد مدیر، نگرش کارکنان، محیط کاری و ماهیت کار است. با توجه به نتایج به دست آمده در تبیین این یافته می توان گفت که؛ با توجه به اهمیت بی تفاوتی سازمانی، ضرورت بررسی عوامل تأثیرگذار بر بی تفاوتی در سازمان ها و اولویت بندی این عوامل در جهت برطرف کردن آن ها کاملاً نمایان است. هر چه نیروی انسانی، با توجه به عوامل فوق کیفیت مطلوب تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. وجود چنین نیرویی در سازمان، توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند (Keefe, 2003: 67)؛ بنابراین، با توجه به جایگاه مهم و ارزشمند معلمان در سازمان آموزش و پرورش باید اذعان داشت که عواملی همچون جو همکاری مناسب، اعتماد و

احترام، توسعه‌ی منابع، شرایط کاری ایمن، پشتیبانی مدیریت و حمایت سازمانی بر موفقیت و عملکرد شغلی معلمان تأثیر فراوان دارد (Spreitzer, Porath & Gibson, 2012; Taneva & Arnold, 2015; Abid, Zahra & Ahmed, 2015). بنابراین، از طریق مدیریت بی تفاوتی سازمانی در بین معلمان می‌توان باعث ارتقای حس رضایت درونی، تلاش داوطلبانه و مضاعف، تعهد و مشارکت در کار، توسعه همکاری و تعامل، بهبود رویه‌ها و افزایش رضایت معلمان، کاهش شرایط کاری غیرمنصفانه در همه‌ی زمینه‌ها و افزایش سرزندگی آن‌ها در کار گردید (Abolfazli et al, 2016: 31). بی‌شک، کارکنان منابعی بادوام و معامله‌نشدنی برای سازمان به شمار می‌آیند و قادرند که سایر منابع سازمانی را در جهت درست به کار اندازند و سازمان را در جهت تحقق اهداف آن سوق دهند. رمز مزیت رقابتی باثبات و پایدار در دنیای امروز، توسعه دادن کارکنانی با این توانمندی‌هاست (Barney, 1991).

بنابراین با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود:

- ✓ برای جلوگیری از ایجاد بی تفاوتی در بین معلمان، امکانات و تسهیلات رفاهی خاص به منظور افزایش انگیزه و کاهش فشار مشکلات کاری و زندگی آن‌ها فراهم گردد.
- ✓ مدیران تلاش کنند با معلمان خود ارتباط صحیح و متقابل داشته باشند تا معلمان احساس کنند وجود آن‌ها برای سازمان بسیار مهم و ارزشمند است.
- ✓ مدیران از طریق دادن آزادی عمل بیشتر به کارکنان و معلمان، زمینه مشارکت بیشتر آن‌ها در فعالیت‌های مدرسه را فراهم آورند.
- ✓ توصیه می‌شود برای معلمان دوره‌های آموزشی مرتبط با بی‌اعتنایی سازمانی، چگونگی مدیریت آن و درک رسالت سازمان برگزار گردد.
- ✓ مدیران مدارس با طرح مسائل و مشکلات مدرسه و ایجاد زمینه‌های بحث گروهی پیرامون این مسائل باعث توزیع عقاید و مشارکت در بین معلمان، رشد و بهتر شدن آن‌ها گردند.
- ✓ در جهت بهبود کیفیت نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش به امر تحقیق در زمینه بی تفاوتی سازمانی اهمیت داده شود و عوامل مؤثر بر بی تفاوتی سازمانی و اثربخشی این متغیر بر سایر متغیرها از جمله سازگاری شغلی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، تعهد شغلی، سرسختی شغلی و... بررسی شود.

این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بود:

- ✓ در زمینه شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد بی تفاوتی سازمانی در بین معلمان (همه‌ی مقاطع) پیشینه و ادبیات پژوهشی غنی وجود نداشت.
- ✓ این پژوهش فقط در مدارس ابتدایی انجام شده است و استفاده از نتایج آن در مدارس متوسطه و دیگر جوامع برای شناسایی ابعاد بی تفاوتی سازمانی باید با احتیاط انجام شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر پرسشنامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

1. Abid, G., Zahra, I., Ahmed, A. (2015), Mediated Mechanism Of Thriving At Work Between Perceived Organization Support, Innovative Work Behavior And Turnover Intention. Pakistan Journal Of Commerce And Social Sciences, 9(3): 982-998.
2. 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.
3. Aghelzadeh, V., & Soleimani, T. (2017). The Impact Of Organizational Indifference On Job Performance (Case Study: Elementary Teachers Of Ardebil City). National Conference On Modern

- Research In Management, Economics And Humanities, University Of Islamic Azad Of Kazeroon. (In Persian).
4. Aghelzadeh, V., & Soleimani, T. (2017). The Effect Of Organizational Indifference Onorganizational Indifference (Case Study: Elementary Teachers Of Ardebil City). National Conference On Modern Research In Management, Economics And Humanities, University Of Islamic Azad Of Kazeroon. (In Persian).
 5. Ahmadi, S. A. A., & Fattahi, M. (2016). Investigating Factors Of Organization Indifference And Proper Strategies In Iran Infrastructural Communications Company. International Business Management, 10(6), 968-973. Doi: 10.3923/Ibm.2016.968.973. August 10, 2016, From [Http://Www.Michaelleestallard.Com/The- Indifferent-Workplace](http://www.michaelleestallard.com/the-indifferent-workplace).
 6. Barney, J, B. (1991), Firm Resources And Sustained Competitive Advantage: Journal Of Management, 17, 99-120.
 7. Beikzadeh, J., & Rahmati, Kh,. (2016). The Impact Of Job Fatigue Talent On Teachers Indifference In Secondary Schools In Maragheh, Third International Conference On Management And Economics. (In Persian).
 8. Danaeefard, H., & Eslami, A. (2010). Discovering Theory Of Organizational Indifference: A Grounded Theory Strategy. European Journal Of Scientific Research, 40(3), 450-460.
 9. Danaeifard, H., & Eslami, A. (2011). Build The Theory Of Organizational Indifference: Applying Fundamental Data Theory Research Strategy To Practice. Tehran, Univesity Of Imam Sadegh; 450-460. (In Persian).
 10. Danaeifard, H., Hasanzadeh, A., & Salarieh, N. (2010). Designing A Measure Of: Mixed Research. Journal Of Strategic Management Thought, 4(2); 79- 99. (In Persian).
 11. Eslami., A. (2007). Organizational Indifference: Fundamental Conceptualization Strategy, Master Thesis, Supervisor: Professor Hasan Danaei Fard, University Of Allameh Tabatabaei. (In Persian).
 12. Homan, H.A. (2011).Structural Equation Modeling Using Lisrel Software. Tehran: Samt. (In Persian).
 13. Jamshidi, M., & Bakhshi, N. (2010). From Neglect To Indifference: A Theoretical Explanation Of The Problem Of Organizational Indifference, National Conference On Management And Leadership Challenges In Iranian Organizations, University Of Islamic Azad Of Science And Research Branch Of Isfahsn, 24september. (In Persian).
 14. Keefe, L., (2003). "How To Overcome Organizational Indifference: Women In Business" , 55,Pg220.
 15. Lamastro, V. (2013). Commitment And Perceived Organizational Support, National Forum Of Applied Educational Research Journal, 24(3). Retrieved June 26, 2013.
 16. Leander, P, N .(2009) .Losing The Will: Automatic Reactions To The Indifference Perceived In Others. Unpublished Master’s Thesis, Duke Universit.
 17. Masoudneia, A. (2001). Explaining The Sociological Indifference Of Citizens To Political And Social Life. Journal Of Political- Economic Information, 167(168); P. 152- 165. (In Persian).
 18. Mccarthy, I., Hannah, D., Pitt, L., & Mccarthy, J.(2020). Confronting Indifference Toward Truth: Dealing With Workplace Bullshit. Journal Of Business Horizons, 20(2), P. 1- 11.
 19. Meyer, Hd.(1995). Organizational Environments And Organizational Discourse: Bureaucracy Between Two Worlds. Organization Science. 6(1):32-43.
 20. Moslemi, M., Ghorbani, R., & Mohsenie Azghandi, M. (2016). Investigating The Relationship Between Job Burnout And Organizational Indifference To Mapna Staff. International Conference On Modern Management On The Horizon 1404. (In Persian).
 21. Oskoei., A. (2007). Causes Of Indifference In Employees And Coping Methods: Journal Of Export Bank Of Iran, 45. (In Persian).

22. Rafiei, M., & Ahmadi, S.A.A. (2017). The Effect Of Emotional Intelligence On Organizational Indifference In Faculty Members Of Payame Noor University Of Tehran. *Journal Of New Research In Management And Accounting*, 5, P. 205- 228. (In Persian).
23. Rezaeian, A. (2000). *Management Organization Basics*. Tehran: Samt. (In Persian).
24. Robot, F. (2014). The Impact Of Job Stress And Organizational Indifference On Staff Performance. Master Thesis, Supervisor: Ahmadreza Sanjari, University Of Allameh Tabatabaei, Faculty Of Management And Accounting. (In Persian).
25. Salehi, R., Nemati, M., & Amanpoor, S. (2014). Investigating The Effect Of Social Capital Indicators On Tge Ideal Urban Governance Using Amos (Case Study: Nasim City). *Journal Of Spatial Planning Geography*, 4(1): P. 1- 24. (In Persian).
26. Shaemiebarzki, A., Abzari, M., & Moaiedi, Z. (2016). The Effect Of Job Characteristics On Organizational Apathy With Mediator Role Of Individual- Organization Fit (Case Study: Isfahan Gas Company). *Journal Of Organizational Culture Management*, 14(3); P.693- 719. (In Persian).
27. Shahdosti, L. (2011). The Role Of Home Environment Variables, Student Background, School Atmosphere And Teaching Process In Mathematics Development Of Third Grade Elementary Students Based On Thames Studies (2007). Master Thesis, Supervisor: Professor Nezamaldin Pahakg, University Of Shahid Madani.(In Persian).
28. Shahinpoor, N., Matt, B. (2007). "The Power Of One: Dissent And Organizational Life". *Journal Of Business Ethics*, 1,P.37 – 48.
29. Shekari, Gh., Oleiaei, L., Kheerkhah, M., & Hashemzehi, R. (2016). The Factors Affecting In Organizational Indifference (Case Study: Khorasan Regional Electricity Company). *Journal Of Public Administration Governmental*, 7(22); P. 71- 81. (In Persian).
30. Spreitzer, G., Porath, C.L., Gibson, C.B. (2012), Toward Human Sustainability: How To Enable More Thriving At Work. *Organizational Dynamics*, 41(2): 155-162.
31. Stallard, M. L. (2010, January 13). The Indifferent Workplace. Helping Leaders Create Cultures That Connect. Retrieved From.
32. Tabaeian, Sh. (2005). Areas Of Indifference Of Teachers Of Isfahan High School According To Directors Orders. *Journal Of Knowledge And Research In Educational Sciences*, 7(8); P. 91- 100. (In Persian).
33. Taneva, S., Arnold, J. (2015), Hanging On Or Bowling Along? Thriving, Surviving And Performing In Late Career.
34. Torkzadeh. J., Salimi. Gh., & Sangi. F (2016). Investigation And Explanation Of Organizational Indifference Phenomena: Some Recommendations For Policy Making In Agricultural Training`S Management. *Journal Of Agricultural Education Administration Research*, No:36: 119-130. (In Persian).