

مدل سازی روابط علی بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با نقش میانجی بی تفاوتی

سازمانی در بین اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان

زاهد رضایی^۱، یدالله زارع زاده^۲، غفار کریمیان پور^{۳*}، فایق یوسفی^۴^۱ مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقاء سلامت، پژوهشکده سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.^۲ مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، پژوهشکده توسعه سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.^۳ باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.^۴ گروه روانپزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.

چکیده

مشخصات مقاله



تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۱۱

پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۲۶

چاپ: ۱۳۹۹/۰۸/۲۹

نویسنده مسوول:

غفار کریمیان پور، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران
ایمیل: karimiangh@gmail.com

زمینه و هدف: امروزه سازمان‌ها برای بقای خود نیاز به کارکنانی دارند که ضمن تعهد به اهداف سازمان از هرگونه بی تفاوتی نسبت به سازمان اجتناب نموده و تلاش خود را در جهت تحقق اهداف سازمانی بکار بگیرند. هدف از این پژوهش تحلیل نقش میانجی بی تفاوتی سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان بود.

روش بررسی: روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود و جامعه آماری آن شامل کلیه اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان (۲۳۵ نفر) در سال ۱۳۹۶ بود که با استفاده از جدول مورگان ۱۴۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده از پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن، تعهد سازمانی آلن و مایر و بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و آزمون کولموگروف اسمیرنوف) و روش معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد عدالت سازمانی به صورت مستقیم بر تعهد سازمانی اثر مثبت و مستقیم دارد، بی تفاوتی سازمانی بر تعهد سازمانی اثر مستقیم و منفی دارد، عدالت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی اثر مستقیم و منفی دارد، همچنین اثر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق بی تفاوتی سازمانی معنی‌دار بود.

نتیجه‌گیری: از آنجا که عدالت سازمانی و بی تفاوتی سازمانی از متغیرهای مهم و مرتبط با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه می باشند، پیشنهاد می شود این دو متغیر مورد توجه مدیران دانشگاه قرار بگیرد.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، بی تفاوتی سازمانی، اساتید.

مقدمه

دانیایی فرد و همکاران بی تفاوتی سازمانی را در ۵ بعد بی تفاوتی به مدیر، بی تفاوتی به سازمان، بی تفاوتی به همکار، بی تفاوتی به ارباب رجوع و بی تفاوتی به کار مفهوم سازی کرده‌اند (۶). در واقع در این حالت کارکنان نسبت به موفقیت‌های سازمان بی تفاوت هستند و تنها برای حقوق کار می‌کنند و سطح کاری آن‌ها در حدی است که مانع اخراجشان می‌شود (۷). با توجه به اهمیت و پیامدهای منفی بی تفاوتی سازمانی بررسی موانع و پدیده‌های مخربی همچون بی تفاوتی سازمانی که سبب ایجاد گسست روحی بین سازمان و کارکنان می‌شود امری ضروری به نظر می‌رسد (۸). تحقیقات داده است که از جمله عوامل مؤثر بر بی تفاوتی کارکنان نسبت به سازمان، ادراک آن‌ها از عدالت سازمانی است (۹). کاسکین و ایسان (۱۰) عدالت سازمانی را ادراک افراد در خصوص منصفانه بودن برخورد سازمان با کارمندان و واکنش‌های رفتاری آن‌ها به چنین ادراکی توصیف می‌کنند. در تحقیقات سازمانی غالباً سه شکل از عدالت سازمانی بررسی شده است. عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و تعاملی یا مراده‌ای (۹). تحقیقات اولیه درباره عدالت سازمانی بر عدالت توزیعی متمرکز بود. عدالت توزیعی به

بی تفاوتی کارکنان نسبت به سازمان یک مسئله مهم و یک مشکل رایج و عمومی در بسیاری از سازمان‌ها و جوامع است که هزینه‌های پنهان دارد و علیرغم داشتن امکانات لازم و نیروی کار مکفی، سازمان بهره‌وری مورد انتظار را ندارد (۱). در دنیای سازمانی، بی تفاوتی سازمانی ویژگی افرادی است که به مشاغل کسل‌کننده و تکراری مشغول‌اند و در محیط کار خود به این واقعیت تسلیم می‌شوند که امیدی برای پیشرفت و بهبود وجود ندارد (۲). به حالتی که در آن وقوع یا عدم وقوع پدیده‌های پیرامونی و تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی برای یک عضو از سازمان تفاوت نکند بی تفاوتی سازمانی گفته می‌شود (۳). بی تفاوتی سازمانی در واقع نوعی بحران سکوت، سقوط آرام سازمان و تخریب مستمر می‌باشد (۴) که می‌تواند منجر به پیامدهای منفی همچون تلاش برای اجتناب از کار، بی تفاوتی نسبت به صرفه جویی در منابع سازمانی، نادیده گرفتن خلاقیت و نوآوری کارکنان، مسئولیت‌ناپذیری کارکنان در زمان مشکلات، کاهش انگیزه کارکنان و حقوق محور شدن فعالیت آن‌ها می‌شود (۵).

شناسایی عوامل اثر گذار بر این متغیر و همچنین پیامدهای منفی آن با هدف پیشگیری از بی تفاوتی سازمانی در بین منابع انسانی از اهمیت زیادی برخوردار خواهد بود. از طرف دیگر در دانشگاه اساتید به عنوان بخشی از منابع انسانی به سبب نقشی که در دانشگاه و خدمات ارائه شده به دانشجویان دارند از اهمیت زیادی برخوردار هستند و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نشان می‌دهد که این پدیده در دانشگاه‌ها مورد غفلت قرار گرفته است؛ بنابراین هدف از این مطالعه تحلیل نقش میانجی بی تفاوتی سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در بین اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان بود.

روش بررسی

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه مورد مطالعه در این تحقیق شامل تمام اساتید دانشگاه علوم پزشکی مشغول به تدریس در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ بود. با توجه به جدول مورگان؛ حجم مطلوب نمونه ۱۴۶ نفر برآورد شد که محققین جهت افزایش دقت و تعمیم پذیری داده تعداد ۱۶۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت ۱۴۷ پرسشنامه تکمیل و تحلیل شد. انتخاب نمونه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس بود. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به عدالت سازمانی از پرسشنامه نیهوف و مورمن استفاده شده است (۱۹) که روایی محتوایی آن توسط پژوهشگر مورد تایید اساتید صاحب نظر قرار گرفته و پایایی آن نیز توسط سلطان حسینی و همکاران با آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شده است (۲۲). این پرسشنامه دارای سه مؤلفه عدالت توزیعی (سؤالات ۱ تا ۵)، مؤلفه عدالت رویه‌ای (سؤالات ۶ تا ۱۱) و مؤلفه عدالت تعاملی (۱۲ تا ۲۰) بوده و برای پاسخ دادن به آن از طیف ۵ گزینه ایی لیکرت استفاده شده است. برای جمع‌آوری داده‌های تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده شد (۱۵). این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال و سه بعد تعهد عاطفی (سؤالات ۱ تا ۸)، تعهد عقلایی (سؤالات ۹ تا ۱۶)، تعهد هنجاری (سؤالات ۱۷ تا ۲۴) می‌باشد. نمره‌گذاری این پرسشنامه در مقیاس ۵ گزینه ایی لیکرت کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) می‌باشد. روایی محتوایی آن توسط پژوهشگر مورد تایید اساتید صاحب نظر قرار گرفته و رضائیان و گشته گر پایایی آن با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند (۲۳). برای جمع‌آوری داده‌های بی تفاوتی سازمانی از پرسشنامه دانایی فرد و همکاران استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۳ سؤال و در ۵ بعد بی تفاوتی نسبت به مدیر (۱-۱۰)، بی تفاوتی نسبت به سازمان (۱۶-۱۱)، بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع (۲۲-۱۷)، بی تفاوتی نسبت به همکار (۲۶-۲۳) و بی تفاوتی نسبت به کار (۳۳-۲۷) می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می‌باشد. روایی محتوایی آن توسط پژوهشگر مورد تایید اساتید صاحب نظر قرار گرفته و پایایی آن ۰/۹۱ گزارش شده است (۲۴). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و روش‌های آمار

معنای رعایت انصاف به هنگام توزیع نتایج و پیامدها در میان کارمندان سازمان است (۱۲، ۱۳). عدالت رویه‌ای به فرایندها و رویه‌هایی اشاره دارد که از طریق آن در باب تخصیص و توزیع منابع تصمیم‌گیری می‌شود و عدالت تعاملی، رفتار مدیر با کارمندان را دربر می‌گیرد؛ مانند میزان صداقت، میزان توجه و حساسیت و احترامی که در هنگام تعامل از سوی مدیر ابراز می‌شود (۱۴). از طرف دیگر بی تفاوتی سازمانی می‌تواند پیامدهای منفی به همراه داشته باشد. از جمله این پیامدها کاهش تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد (۹).

امروزه تعهد سازمانی به عنوان یکی از مهم‌ترین نگرش‌های شغلی در سازمان و از جمله عوامل مؤثر انگیزش و بهره‌وری سازمان مطرح می‌باشد زیرا دستیابی به اهداف و بهره‌وری سازمان‌ها بستگی زیادی به وفاداری و تعهد کارکنان سازمان دارد (۱۴). تعهد سازمانی به عنوان میزان علاقه، دل‌بستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آن‌ها به ماندن در سازمان تعریف شده است (۱۵).

از نظر واگنر و هلن بک تعهد سازمانی قدرت و توانایی واقعی است تا کارکنان خود را نسبت به سازمان ملتزم و سازمان را معرفی خود بدانند (۱۶). آلن و مایر تعهد سازمانی را به سه بعد تعهد عاطفی که دربرگیرنده وابستگی روانی و عاطفی کارکنان به سازمان است به طوری که افراد خود را با سازمان خود معرفی می‌نمایند، تعهد مستمر اشاره به میل باطنی برای باقی ماندن در سازمان دارد که در نتیجه آگاهی از هزینه ترک سازمان افزایش می‌یابد و تعهد هنجاری که به باورها و ارزش‌های افراد مبنی بر مطلوب بودن ماندن در سازمان تقسیم کرده است (۱۷). فرد متعهد به سازمان به سازمان وابستگی دارد، در سازمان مشارکت دارد و از عضویت در آن لذت می‌برد.

کاسکین و ایسان (۲۰۱۹) در پژوهش خود به رابطه‌ی بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی اشاره کرده‌اند (۱۰). ویریس و گاورلیک (۲۰۱۸) در پژوهش خود به رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی اشاره کرده است (۱۸). محمدی، حسنی و عقل مند (۲۰۱۷) در پژوهش خود به رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی اشاره کرده‌اند. (۱۹) سخنور، حسن پور، حاجی هاشمی و کاکام (۲۰۱۶) در پژوهش خود به رابطه بین عدالت سازمانی و بی تفاوتی سازمانی اشاره کرده‌اند (۹). ملا عباسی، رضایی منش و صالحی صادقیانی (۲۰۱۳) در پژوهش خود به رابطه منفی تعهد سازمانی و بی تفاوتی سازمانی اشاره کرده‌اند. (۲۰). اصفهانی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و بی تفاوتی سازمانی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد (۱). یازبج اوغلو و تاپ اوغلو (۲۰۰۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد (۲۱).

از آنجا که بی تفاوتی رفتاری است که اگر بر روح و جسم سازمان چنگ بیندازد سازمان دچار عقب ماندگی ذهنی و جسمی مزمن خواهد شد.

یافته‌ها

در این پژوهش تعداد ۱۴۷ نفر از اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان با میانگین سنی ۴۱/۳۲ و انحراف استاندارد ۸/۰۳ مشارکت داشتند. ۹۲ نفر (۶۱/۷ درصد) از مشارکت کنندگان مرد و ۵۷ نفر (۳۸/۳ درصد) از آنها زن بودند. ۵۸ نفر (۳۸/۹ درصد) از مشارکت کنندگان دارای مدرک دکتری، ۲۶ نفر (۱۷/۴ درصد) دارای مدرک فوق تخصص و ۶۵ نفر (۴۳/۶ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. میانگین سابقه کاری اساتید شرکت‌کننده در پژوهش ۱۳/۰۰ و انحراف استاندارد آن ۹/۰۲ بود (جدول ۱).

توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و چولگی و کشیدگی و آزمون کولموگروف اسمیرنوف) و روش معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. برای سنجش ضرایب تاثیر و روابط بین متغیرها، از نرم افزار lisrel نسخه ۸/۸ استفاده شد. لازم به ذکر است که این مطالعه پس از کسب مجوز از کمیته ی اخلاق دانشگاه با کد (IR.MUK.REC.1395/402) و همچنین اعلام رضایت اساتید مبنی بر مشارکت در تحقیق به اجرا در آمد.

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد و فراوانی متغیرها و مولفه های آنها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
عدالت سازمانی	۳/۲۷	۰/۶۷
عدالت توزیعی	۳/۵۲	۰/۸۴
عدالت رویه‌ای	۳/۱۴	۰/۶۵
عدالت تعاملی	۲/۴۱	۰/۷۰
بی تفاوتی سازمانی	۲/۱۲	۰/۵۲
بی تفاوتی به مدیر	۲/۲۴	۰/۵۹
بی تفاوتی به مدیر	۲/۱۷	۰/۶۷
بی تفاوتی به ارباب رجوع	۱/۹۵	۰/۶۱
بی تفاوتی به همکار	۲/۰۵	۰/۶۲
بی تفاوتی به کار	۲/۱۰	۰/۶۲
تعهد سازمانی	۳/۳۲	۰/۴۷
تعهد عاطفی	۳/۳۱	۰/۵۷
تعهد مستمر	۳/۳۴	۰/۵۴
تعهد هنجاری	۳/۳۲	۰/۵۲

صفر تا یک قرار دارد و هر چه مقدار این شاخص به یک نزدیک تر باشد داده‌های مورد نظر اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب تر هستند. از آزمون بارتلت نیز برای بررسی چگونگی ماتریس همبستگی استفاده شد. آزمون بارتلت برای هر سه پرسشنامه کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ بوده و فرض یکه (واحد) بودن ماتریس همبستگی رد و نرمال بودن متغیرها مورد تایید قرار گرفت.

نرمال بودن داده ها با ارزیابی چولگی و کشیدگی و آزمون KMO و بارتلت مورد بررسی قرار گرفت. چولگی و کشیدگی متغیرها بین بازه ی (+۲ و -۲) بود که حاکی از نرمال بودن داده های پژوهش بود. مقدار شاخص آزمون KMO برای پرسشنامه ی سرمایه ی روانشناختی برابر با ۰/۸۹، پرسشنامه ی خودکارآمدی تغییر برابر با ۰/۸۱۲ و برای پرسشنامه ی تعهد به تغییر برابر با ۰/۸۷ به دست آمده است. این شاخص در دامنه ی

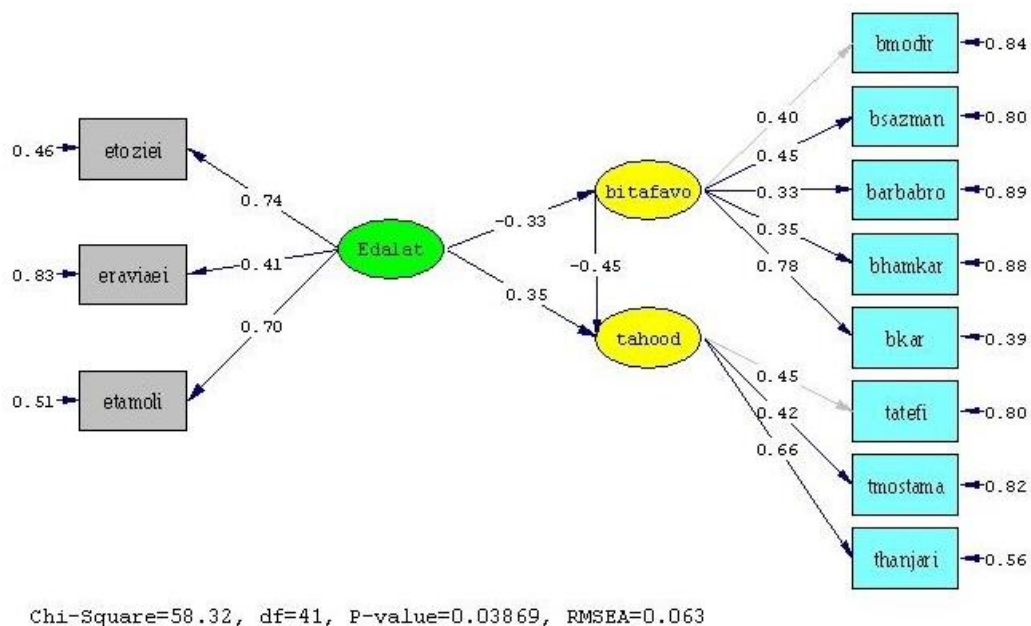
جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

۳	۲	۱	۱. عدالت سازمانی
	۱	** $-0/48$	۲. بی تفاوتی سازمانی
۱	** $-0/39$	** $0/41$	۳. تعهد سازمانی

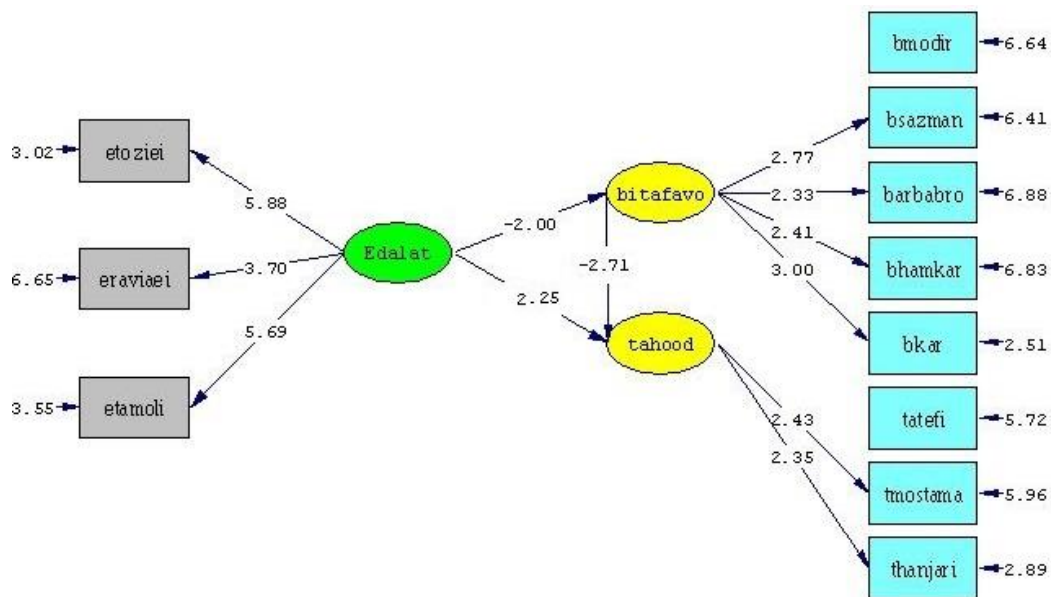
** $p<0.01$, * $p<0.05$

تعهد سازمانی ($p \leq 0/01$)، ($r = -0/39$) و بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی ($p \leq 0/01$)، ($r = 0/41$) رابطه معنی دار وجود دارد. برای بررسی و آزمون روابط بین متغیرها، ضرایب استاندارد و ضرایب T مستخرج از لیزرل ارائه و تفسیر می شود.

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می شود، بین عدالت سازمانی با بی تفاوتی سازمانی ($p \leq 0/01$)، ($r = -0/48$)، بین بی تفاوتی سازمانی با



شکل ۱. ضرایب تخمین استاندارد روابط بین متغیرها



Chi-Square=58.32, df=41, P-value=0.03869, RMSEA=0.063

شکل ۲. ضرایب T معنی داری بین متغیرها

جدول ۳. جدول ضرایب استاندارد و سطح معنی داری برای مسیرهای مدل

T	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	مسیر	
			از متغیر	به متغیر
۲/۲۵	۰/۱۴	۰/۳۵	تعهد سازمانی	عدالت سازمانی
-۲/۷۱	-	-۰/۴۵	تعهد سازمانی	بی تفاوتی سازمانی
-۲/۰۰	-	-۰/۳۳	بی تفاوتی سازمانی	عدالت سازمانی

مستقیم عدالت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی در اثر مستقیم بی تفاوتی سازمانی بر تعهد سازمانی) را محاسبه کرد. ضریب اثر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی ۰/۱۴ می باشد که نشان می دهد نقش واسطه بی تفاوتی سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی معنی دار است.

بر اساس جدول ۳ می توان گفت که اثر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی با بتای (۰/۳۵) و ($t= ۲/۲۵$)، اثر مستقیم بی تفاوتی سازمانی بر تعهد سازمانی با بتای (-۰/۴۵) و ($t= -۲/۷۱$) و اثر مستقیم عدالت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی با بتای (۰/۳۳) و ($t= -۲/۰۰$) معنی دار است. برای بررسی تاثیر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی بی تفاوتی سازمانی باید ضریب اثر غیر مستقیم (حاصل ضرب اثر

جدول ۵. خلاصه شاخص های آماری برازندگی مدل پژوهش

(NFI)	(CFI)	(AGFI)	(GFI)	(RMSEA)	X2/df	(df)	(X2)
۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۰۶	۱/۴۲	۴۱	۵۸/۳۲

دانشگاه تلاش کنند تا با فراهم کردن زمینه عدالت در سازمان، از میزان بی تفاوتی سازمانی جلوگیری کنند.

نتایج تحلیل داده ها همچنین نشان داد که اثر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی مثبت و معنی دار است بدین معنی که عدالت سازمانی ادراک شده باعث افزایش تعهد سازمانی در اساتید می شود. این نتیجه با نتایج پژوهشهای کاسکین و ایسان (۱۰)، ویریس و گاورلیک (۱۸)، محمدی، حسنی و عقل مند (۱۹)، عبداللهی و همکاران (۱۴) و یازیچ اوغلو و تاپ آوغلو (۱۸) مبنی بر رابطه مثبت بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی همسو می باشد. در رابطه با تاثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی، می توان به تاثیر مثبت ابعاد آن اشاره داشت. عدالت سازمانی در سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی مفهوم سازی شده است (۲۵). عدالت توزیعی به رعایت انصاف و برابری در دریافت های مانند حقوق و دستمزد اشاره دارد. ادراک عدالت و تساوی در برابر بودن با سایر همکاران می تواند میزان تعهد سازمانی اساتید دانشگاه را نسبت به دانشگاه افزایش دهد. همچنین ادراک عادلانه از رفتار رئیس با فرد و مقایسه با همکاران به عنوان عدالت تعاملی و از طرف دیگر رعایت انصاف در رویه ها و مقررات، کار برای سازمان و دانشگاه را برای اساتید لذت بخش کرده و تعهد آنها را بالا می برد. در واقع اساتید و کارکنان دانشگاهها، در زمینه کاری خود، خود را با دیگران و همکاران مقایسه می کنند و در صورتی که ادراک آنها از روابط مختلف در دانشگاه عادلانه باشد، تعهد آنها به شغل و دانشگاه افزایش می یابد. این نتایج مبتنی بر نظریه برابری آدامز، تبادل اجتماعی و رابطه قراردادی است. بر اساس این نظریه زمانی که اساتید دریافتی های خود را در مقابل آنچه که به سازمان می دهند، منصفانه قضاوت کنند، عدالت سازمانی برقرار شده و احساس رضایت و خشنودی بیشتری کرده و بنابراین نسبت به سازمان متعهدتر می شوند (۱).

همچنین نتایج تحلیل داده ها نشان داد که بی تفاوتی سازمانی بر تعهد سازمانی منفی و معنی دار است. بدین معنی که بی تفاوتی سازمانی باعث کاهش تعهد سازمانی اساتید می شود. این نتیجه با نتایج پژوهشهای ملا عباسی، رضایی منش و صالحی صادقیانی (۲۰) و لطیفیان و همکاران (۱۳) همسو می باشد. در شرایط بی تفاوتی، فرد نسبت به وقوع یا عدم وقوع پدیده های پیرامونی و تحقق اهداف سازمانی بی اعتناست، کار محوله را با دقت و سرعت انجام نمی دهد، در ارائه پیشنهاد و ایده برای بهبود شرایط کار در سازمان حرکتی نمی کند، از مواجه شدن با مدیر اکراه داشته و از قبول مسئولیت پرهیز می کند و پیامد بی تفاوتی سازمانی علاوه بر موارد ذکر شده شامل بروز بی خیالی، وقت کشی کاری، رکود فکری و بیزاری از سازمان شده و چنین فردی اگر به علت تامین شغلی در سازمان بماند تعلق خاطری به آن نداشته یا (در صورت امکان) سازمان را ترک می کند که در نهایت انتقال حس بی تفاوتی در میان سایر همکاران و کارکنان، مشکلات جدی را در سازمان به وجود می آورد (۵). با توجه به

نتایج جدول بالا نشان می دهد که ضریب شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب RMSEA برابر با (۰/۰۶)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۳، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۲، شاخص شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۵ و شاخص خی دو بر روی درجه آزادی (X2/df) برابر با ۱/۴۲، دلالت بر برازش مناسب و مطلوب مدل دارد.

بحث

این پژوهش با هدف مدل سازی روابط بین عدالت سازمانی، بی تفاوتی سازمانی و تعهد سازمانی اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان انجام گرفت. نتایج تحلیل داده ها در بخش توصیفی نشان داد که میانگین و انحراف استاندارد عدالت سازمانی (۶۶/۲۶±۱۴/۵۰)، میانگین و انحراف استاندارد بی تفاوتی سازمانی (۷۱/۹۶±۱۸/۸۵) و میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی (۷۹/۹۰±۱۱/۷۲) بود.

نتایج بررسی برازش مدل نشان داد مدل مفهومی مورد نظر محققان برازش می شود و اثر مستقیم عدالت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی منفی و معنی دار است بدین معنی که ادراک عدالت سازمانی در سطح بالا، منجر به کاهش بی تفاوتی سازمانی می شود. این نتیجه با نتایج پژوهش های اصفهانی و همکاران (۱)، عارف حسن، سخنور، حسن پور، حاجی هاشمی و کاکمام (۹) و ملا عباسی، رضایی منش و صالحی صادقیانی (۲۰) مبنی بر رابطه منفی معنی دار عدالت سازمانی و بی تفاوتی سازمانی همسو می باشد (۲۳).

بی تفاوتی سازمانی به حالتی که وقوع یا عدم وقوع پدیده های پیرامونی و مشخصاً تحقق و عدم تحقق اهداف سازمانی برای یک عضو یا گروهی از اعضا تفاوت نکند گفته می شود (۳). در این حالت کارکنان سازمان به این باور می رسند که سازمان و اهداف آن اهمیت زیادی ندارد و منافع فردی خود را بر منافع سازمانی ترجیح می دهند (۵) و نسبت به سازمان، نسبت به وظیفه، نسبت به ارباب رجوع این باور بی تفاوت شده و احساس مسئولیتی نمی کند. از طرف دیگر عدالت سازمانی به عنوان ادراک افراد در خصوص منصفانه بودن برخورد سازمان با کارمندان و واکنش های رفتاری آنها توصیف شده است (۸). این نوع ادراک تعیین کننده نگرش فرد به وظایف و چالش های شغلی بوده و به وی کمک می کند تا نسبت به سازمان و وظایف و سرپرستان خود نگرش مثبتی داشته باشد؛ بنابراین ادراک عدالت یا بی عدالتی از طرف کارکنان در سازمان می تواند زمینه ساز احساس مسئولیت و یا بی تفاوتی آنها باشد (۱۵). یعنی فردی که از رفتارهای سازمان عدالت ادراک می کند نگرش مثبت تری به عالم دوستان داشته و بی تفاوتی کمتری تجربه می کند. بنابراین پیشنهاد می شود با توجه به نقش عدالت سازمانی در کاهش بی تفاوتی سازمانی، مدیران

نتیجه گیری

به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی اثر مستقیم و منفی دارد و باعث کاهش آن می‌شود، بی‌تفاوتی سازمانی بر تعهد سازمانی اثر مستقیم و منفی دارد و آن را در بین اساتید کاهش می‌دهد، عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی اثر مستقیم و مثبت دارد و فراهم کردن آن در سازمان، میزان تعهد آنها را بالاتر می‌برد و اثر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی بی‌تفاوتی سازمانی معنی‌دار بود.

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه در برخورد با کارکنان به همه ابعاد عدالت سازمانی توجه داشته و با گسترش و ترویج عدالت در سازمان در جهت کاهش بی‌تفاوتی سازمانی اقدام نمایند، بی‌تفاوتی سازمانی را به عنوان پدیده‌ای منفی برای سازمان مورد توجه قرار داده و در جهت کاهش آن بکوشند، تلاش کنند تا میزان تعهد اساتید به دانشگاه را افزایش و از بی‌تفاوت شدن آنها در سازمان جلوگیری نمایند.

تقدیر و تشکر

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از همه اساتیدی که در اجرای این پروژه با ما همکاری نمودند و پرسشنامه‌ها را به‌طور کامل پر نموده و تحویل دادند، تشکر و قدردانی نمایند. همچنین از مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت به خاطر همکاری در تصویب این طرح و تأمین هزینه این پژوهش در قالب طرح تحقیقاتی، تشکر و قدردانی می‌گردد. هزینه اجرای این پژوهش در تاریخ ۱۳۹۵/۱۲/۲۳ توسط معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی کردستان با شماره پرونده IR.MUK.REC.1395/402 تأمین گردیده است.

تضاد منافع: نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ تضادی در منافع وجود ندارد.

شناخت تمام مشکلات ناشی از بی‌تفاوتی سازمانی بایستی با انتخاب مدیران با تجربه که موجب دلگرمی و تشویق کارکنان به کار می‌شوند، تفکیک وظایف و مسئولیتها را خوبی و بر اساس تخصص کارکنان انجام می‌دهند، تبعیضی در بین کارکنان ایجاد نمی‌کنند و همچنین با استخدام کارکنان خلاق و پویا و مشورت خواهی از آنان در انجام امورات سازمان، انجام دوره‌های تخصصی برای کارکنان و... سازمان‌ها می‌توانند از ابعاد بی‌تفاوتی که قبلاً نیز به آن اشاره شده را کاهش داده یا از بین ببرند که همین امر موجب ایجاد دل‌بستگی کارکنان به کار و سازمان شده و تعهدات سازمانی خود را به خوبی ایفا خواهند نمود (۲۱). تعهد سازمانی نوعی نگرش کارکنان و اساتید به سازمان است که میزان علاقه، دل‌بستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنها به ماندن در سازمان را نشان می‌دهد. از طرف دیگر بی‌تفاوتی سازمانی به حالتی که وقوع یا عدم وقوع پدیده‌های پیرامونی و مشخصاً تحقق و عدم تحقق اهداف سازمانی برای یک عضو یا گروهی از اعضا تفاوت نکند گفته می‌شود. در واقع در این حالت افراد، کارکنان یا اساتید بر این باور هستند که سازمان و اهداف آن اهمیت زیادی ندارد و منافع فردی خود را بر منافع سازمانی ترجیح می‌دهند و نسبت به سازمان، نسبت به وظیفه، نسبت به ارباب رجوع این باور بی‌تفاوت شده و احساس مسئولیتی نمی‌کند. افراد، کارکنان و اساتیدی که به علل متفاوت نسبت به سازمان و اهداف آن بی‌تفاوت شوند، مدام به دنبال بهانه‌ای هستند تا کار و وظایف خود را به تاخیر انداخته و یا از آن فرار کنند. لذا افراد بی‌تفاوت نسبت به سازمان میزان تعهد سازمانی کمتری نسبت به سازمان و وظایف شغلی خود خواهند داشت.

همچنین نتایج تحلیل داده‌ها در بررسی اثر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق بی‌تفاوتی سازمانی نیز با توجه به تاثیرات مستقیم عدالت سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی بر تعهد سازمانی قابل توجه و تبیین است. می‌توان گفت که عدالت سازمانی با کاهش بی‌تفاوتی سازمانی می‌تواند زمینه ساز افزایش تعهد سازمانی در اساتید شود.

References

1. Esfahani AN, Salehi MR, Esfahani MN. Examine the role of organizational justice in the development of corporate indifference Case Study: Bank Melli Iran. The First Conference of Educational Sciences and Psychology Research and social and Iranian cultural damage Tehran: Center of Islamic Research and Studies Soroush Mortazavi Hekmat; 2014.
2. Rezaeian A. Principles of Organizational Behavior Management. Tehran: samt; 2015.

3. haghghi Mk. Staff organizational management model apathy. Journal of human resource manegement research. 1391;2(4):183-99.
4. Lorig KR, Ritter P, Stewart AL, Sobel DS, Brown Jr BW, Bandura A, et al. Chronic disease self-management program: 2-year health status and health care utilization outcomes. Medical care. 2001;39(11):1217-23.
5. Rahimi H, khayami F. Organizational Indifference in Schools Teachers in Kashan City: Antecedents and

- Consequences. *Journal of school administration*. 2019; 7(2):20-40.
6. Lorig KR, Ritter P, Stewart AL, Sobel DS, Brown Jr BW, Bandura A, et al. Chronic disease self-management program: 2-year health status and health care utilization outcomes. *Medical care*. 2001;39(11):1217-23.
7. Hassan Df, Hasanzadeh A, Salarieh N. Exploring organizational indifference: creating and validating a measure strategic management thought. 2011; 4(8):79-99.
8. Keefe L. Overcoming organization indifference POLICY AND PRACTICE-WASHINGTON-AMERICAN PUBLIC HUMAN SERVICES ASSOCIATION. 2003;61:24-7.
9. Drakeford M, Williamson H, Shaw I, Lambert S, Clapham D. From Benign Neglect to Malign Indifference? *Social Care and Housing*. 1998;32:183.
10. Sokhanvar M, Hasanpoor E, Hajhashemi S, Kakemam E. The Relationship between Organizational Justice and Turnover Intention: A Survey on Hospital Nurses. *Patient Saf Qual Improv*. 2016; 4(2):358-362.
11. Keskin, O, Esen, S. (2019). The Effect Of Organizational Justice Perception Of Bank Personnel On Their Organizational Commitment Level. *Business and Organization Research*, 21(3). 23-45.
12. DeConinck JB. The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*. 2010;63(12):1349-55.
13. Avtarkhany A. Justice and fairness in cooperation based on trust. *Journal Of Business Management Perspective (Management Perspective)*. 1388;9(33):29-48.
14. Seyed Javadin S.R, Faraahi M.M, Taheri Atar Gh. How different dimensions of organizational justice affect the different dimensions of job and organizational satisfaction. *Journal of business management perspective (management perspective)*. 2009;1(1):55-70.
15. Abdollahi B, Gholam Ali Y, Hatamian J. The relationship between organizational justice and organizational commitment of elementary school teachers. 2014;10(1). [Persian]
16. Al-Jabari, B. & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal "ILJ"*, 11(1),78-119.
15. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*. 1990;63(1):1-18.
16. Wagner III JA, Hollenbeck JR. *Organizational behavior: Securing competitive advantage*: Routledge; 2014.
17. Hasan ZM. *Advanced Organizational Behavior Management*. 1, editor. Tehran: Agah; 2009. [Persian]
18. Veress, z. Gavreliuc, a. (2018). Organizational Commitment, Organizational Justice and Work Satisfaction: A Comprehensive Model in a Romanian Organizational Setting. *Romanian Journal of Applied Psychology*. 20(2): 60-69.
19. Mahmoudi Sh, Hassani M, Aghlmand S. The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Nurses (Examining the Mediating Role of Organizational Commitment, Organizational Trust, and Job Satisfaction. *Patient Saf Qual Improv*. 2017; 5(2):513- 520.
20. Mollaabbasi, H, Rezaeemanesh, B & 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.
21. 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*, vol. 36, pp. 527-556.
22. Soltan Hosseini M, Naderian Jahromi M, Saberi A. The Survey of Relative Ratio of Organizational Citizenship Behavior through Organizational Justice in Male Elite Athletes. *Sport Management* 2012; 19: 145-160.
- 23 Hassan A. Organizational justice as a determinant of organizational commitment and intention to leave. *Asian Academy of Management Journal*. 2002;7(2):55-66. [In Persian]
24. Danaee Fard H, Hasanzadeh A, Nora S. Exploring organizational indifference: Creating and validating a measure. *Strategic Management Thought (Management Thought)*. 2011; 4(8):79-99.
25. Huang LC, Gao M, Hsu PF. Effects of Organizational Justice on Organizational Climate and Organizational Performance in Ecology Industry. *Ekoloji*. 2019; 28(107): 237-41.

Rezaei Z, Zarezadeh Y, Karimianpour G, Yousefi F. Modeling a Causal Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment with the Mediating Role of Organizational Indifference in Professors of Kurdistan University of Medical Sciences. *J Med Educ Dev*. 2020; 13 (38)