



## اثرگذاری شایعه، حمایت و تبعیض سازمانی بر بی تفاوتی کارکنان ادارات تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش

حسن فتحی<sup>۱</sup>، بهرام یوسفی<sup>۲\*</sup> و شهاب بهرامی<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری، دانشکده علوم ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

۲. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

۳. استادیار، گروه تربیت بدنی دانشکده علوم ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۵/۱۵

### چکیده

**هدف:** هدف تحقیق بررسی اثرگذاری شایعه، حمایت سازمانی ادراک شده و تبعیض بر بی تفاوتی سازمانی در کارکنان ادارات تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش بود.

**روش شناسی:** روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بود و تحقیق به شیوه پیمایشی اجرا شد. ۱۸۰ نفر از کارکنان ادارات تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها پرسشنامه جمعیت شناختی، پرسشنامه شایعه سازمانی مقیمی و غفاری (۱۳۹۵)، پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده (POSQ) ایزانبرگر و همکاران (۱۹۹۰)، پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹) و پرسشنامه محقق ساخته تبعیض سازمانی استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و همچنین برای تعیین روابط خطی بین متغیرها از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

**یافته ها:** نتایج نشان داد، شایعه سازمانی با ضریب مسیر  $pc=0/45$  بر حمایت سازمانی ادراک شده، با ضریب مسیر  $pc=0/59$  بر تبعیض سازمانی و در نهایت با ضریب مسیر  $pc=0/43$  بر بی تفاوتی سازمانی دارای اثر مستقیم است. همچنین حمایت سازمانی ادراک شده با ضریب مسیر  $pc=-0/39$  و تبعیض سازمانی  $pc=0/61$  بر بی تفاوتی سازمانی اثرگذار هستند.

**نتیجه گیری:** نتایج تحقیق مؤید این امر هستند که بی تفاوتی سازمانی خودبه خود شکل نمی گیرد، بلکه تابعی از متغیرهایی است که جهت بررسی و رفع آن باید اثرات آنها را نیز مدنظر قرار داد؛ بنابراین جامع نگری و سیستمی عمل کردن برای کاهش بی تفاوتی در کارکنان ادارات تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش لازم است. در راستای این امر باید حمایت سازمانی را افزایش داد، تبعیض سازمانی را کاهش داد و شایعه سازمانی را مدیریت کرد.

**واژه های کلیدی:** بی تفاوتی، حمایت سازمانی ادراک شده، شایعه، معلم تربیت بدنی، ورزش.

## مقدمه

بررسی رفتار افراد در سازمان‌ها و محیط‌های کاری از دیرباز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است. بسیاری از تحقیقات صورت گرفته سعی در دسته‌بندی رفتارها و علل بروز آن‌ها داشته‌اند. تحقیقات نشان داده است که چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، انگیزش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (بین‌ستوک<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۳). ممکن است در برخی سازمان‌ها اثری از جو فرهنگی مثبت، روحیه کاری بالا و مناسبات صحیح بین کارکنان وجود نداشته باشد. این شکل از جو سازمانی در برخی از سازمان‌ها (نظیر سازمان‌های آموزشی) شکل پررنگ‌تری به خود می‌گیرد. در چنین جوهایی ممکن است اشکال مختلفی از رفتارهای منفی در بین کارکنان ایجاد شود. شاید بتوان گفت یکی از مهم‌ترین عامل‌هایی که می‌تواند کارکرد یک سازمان را با مشکل روبه‌رو کند، بی‌تفاوت بودن کارکنان است. بی‌تفاوت بودن کارکنان را بر اساس نظریه‌های علمی می‌توان تبیین نمود. بر طبق نظریه تبادل اجتماعی<sup>۲</sup>، افرادی که درک می‌کنند ارزشمند و مورد احترام هستند، آن را با اعتماد و دل‌بستگی عاطفی در رابطه تبادلی جبران می‌کنند. وقتی سازمان به کارکنان خود اهمیت و بها می‌دهد و به آن‌ها توجه می‌کند و به‌وسیله عمل کردن به قراردادها یا تأمین تبادلات قرارداد، از آن‌ها حمایت می‌کند، کارکنان نیز آن را با احساسات عاطفی قوی‌تری نسبت به سازمان جبران می‌کنند. از سوی دیگر، وقتی کارکنان درک می‌کنند که کارفرمای آن‌ها به تأمین نیازهایشان علاقه کمی نشان می‌دهد؛ آن‌ها را با بی‌تفاوتی نسبت به اهداف سازمان به نمایش می‌گذارند. روانشناسان حالتی را که شخص پس از ناکامی طولانی، امید تحقق هدف یا هدف‌های خود در یک وضعیت به‌خصوص را از دست می‌دهد و می‌خواهد که از واقعیت و منشأ ناکامی خود کناره بگیرد، تسلیم، لاقیدی، کناره گرفتن یا بی‌تفاوتی می‌گویند. این پدیده ویژه افرادی است که دارای مشاغل کسل‌کننده و تکراری هستند و چندان امیدی به بهبود و پیشرفت ندارند (بی‌تفاوتی فردی) و حالتی را که وقوع یا عدم وقوع پدیده‌های پیرامونی و مشخصاً تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمان و یا موفقیت و شکست سازمان برای یک یا گروهی از اعضا تفاوت نکند را بی‌تفاوتی سازمانی<sup>۳</sup> گویند (کشاورز حقیقی، ۱۳۹۱). بی‌تفاوتی تبعیاتی را برای سازمان‌ها در پی خواهد داشت. کندکاری کارکنان سازمان‌ها، سکوت و دلسردی کارکنان به سرنوشت و برنامه‌های سازمان، عدم درک و تفاهم مؤثر بین کارکنان و مدیریت، عدم اعتماد به نفس، همگی از تبعات بی‌تفاوتی برای سازمان‌ها هستند که زنگ خطری برای کاهش عملکرد سازمانی بوده و در سطح کلان‌تر به کل جامعه آسیب می‌رسانند. به‌طوری‌که حصار (۱۳۹۲) در تحقیقی که نقش مدیران در اصلاح رفتار کارکنان بی‌تفاوت را با استفاده از رهیافت تئوری بازی‌ها نشان می‌دهد، بیان می‌کند استراتژی مدیر و کارکنان بی‌تفاوت، تابع هدف هر بازیکن و در نهایت استراتژی بهینه مدیر است. در واقع روح بی‌تفاوت در رفتار کارکنان انگیزه کار و تلاش را از آن‌ها می‌گیرد و در پی کارکنان بی‌تفاوت، سازمان بی‌تفاوت شکل می‌گیرد.

هر مدیر باید به خاطر داشته باشد که پرخاشگری، دلیل‌تراشی و بی‌تفاوتی همگی عوارض عجز و ناکامی هستند و می‌توانند بر وجود مشکلات دلالت داشته باشد. این مشکلات می‌تواند عناصر مهم در مدیریت سازمان‌ها را از قبیل تعهد سازمانی کارکنان تحت تأثیر قرار دهد؛ به عبارت دیگر رابطه معکوس بین بی‌تفاوتی سازمانی و تعهد سازمانی مؤید وجود چنین مشکلاتی است (نصیری و همکاران، ۱۳۹۶). وضعیت تشریح شده از بی‌تفاوتی سازمانی مبین این امر است که تمام تلاش مدیران سازمان‌ها باید پیشگیری از شکل‌گیری آن در سازمان‌ها باشد؛ بنابراین شناخت عامل یا عوامل مؤثر بر بروز این پدیده در درجه اول اهمیت قرار داد. در برخی تحقیقات بیان شده است که شیوه انتقال اطلاعات و فیلتر کردن آنها و همچنین تغییر دادن محتوای

1. Bienstock  
2. Social Exchange  
3. Organizational indifference

اطلاعات می‌تواند درجه رفتار بی‌تفاوت در بین کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (حضوری و همکاران، ۲۰۱۸؛ ستوده، ۱۳۹۴؛ آلپورت و پو ستمن<sup>۱</sup>، ۱۹۴۵). همان‌گونه که ادبیات مدیریت نشان می‌دهد از جمله اموری که در سازمان‌ها ممکن است شکل بگیرد ایجاد شایعه است و در صورتی که مدیریت نشوند، می‌تواند اثرات مخربی در سازمان‌ها به بار آورد. شایعه گزارش تأیید نشده‌ای از وقایع است که به تعریف و تبیین و وضعیت‌های مهمی که به صورت دوپهلوی ظاهر می‌شوند، کمک می‌کند (ستوده، ۱۳۹۴)؛ به عبارت دیگر، شایعه عبارت است از انتقال پیام یا خبری از طریق شفاهی که در اندک زمان محدودی می‌تواند در سطح وسیعی از جامعه منتشر گردد، بی‌آنکه منبع آن شناسایی و یا معلوم شود که از کجا سرچشمه گرفته است. پس شایعه گزارش تأیید نشده‌ای در مورد حادثه‌ای است که اساساً انتقال آن از طریق دهان‌به‌دهان صورت می‌پذیرد. ممکن است بخشی از شایعه صحت داشته باشد ولی در کل نسبت به صحت و سقم آن نمی‌توان مطمئن بود (فتحی آشتیانی، ۱۳۸۷). در علم ارتباطات، شایعه را گفتمان‌های غیررسمی و نامعتبر و در نتیجه اطلاعات واریسی نشده می‌دانند که در چند مرحله در چارچوب نظام ارتباطی پرورنده شده است و از آنجایی که اطلاعات در هر مرحله دست‌به‌دست شده است، اغلب تحریفاتی در آن‌ها صورت می‌گیرد. ممکن است بعد از چندین بار تحریف، محصول نهایی به کلی با آنچه در ابتدای کار منتقل شده متفاوت باشد. هنگامی که افراد به شدت مشتاق کسب خبر درباره چیزی هستند، اما نمی‌توانند اطلاعات موثقی به دست آورند، مستعد پذیرش شایعه‌ها می‌شوند. اگر پیش‌داوری‌های افراد (در تأیید یا رد)، چنین شایعه‌هایی را توجیه کنند، احتمال گسترش بیشتری دارند (کهاول<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). به نظر می‌رسد که دو شرط \*اهمیت\* و \*ابهام\* در انتقال شایعه، قانون اصلی شایعه را توضیح دهد. بدین معنا که فرمول حدت و شدت شایعه را می‌توان به این صورت تعریف کرد: میزان رواج شایعه تقریباً برابر است با حاصل ضرب اهمیت در ابهام موضوع مطرحه در آن شایعه (آلپورت و پو ستمن، ۱۹۴۵). به بیان واضح‌تر، میزان رواج شایعه برابر اهمیت موضوع برای فرد و میزان ابهامی است که در آن موضوع برای مخاطب وجود دارد. بعضی شایعات در گروه کوچکی از افراد سازمان و برخی حتی در سطح جامعه مطرح هستند. زمانی که هیجان‌ات، شدت بیشتری به خود می‌گیرند، تعداد افرادی که به زنجیره شایعه می‌پیوندند، افزایش می‌یابد (آلپورت و پوستمن، ۱۹۴۵). به نظر می‌رسد شایعه و مدیریت آن می‌تواند با واکنش‌های کارکنان در سازمان‌ها مرتبط باشد. البته شواهد تجربی فقط به صورت ضمنی این ادعا را پشتیبانی می‌کنند. بنابراین باید بر اساس شواهد تجربی رابطه بین شایعه سازمانی و بی‌تفاوتی را مدنظر قرار داد.

علاوه بر موارد ذکر شده، بی‌تفاوتی سازمانی شاید متأثر از عامل دیگری باشد. در تحقیقات متعدد نشان داده شده است که کارکنان بی‌تفاوت این‌طور اعتقاد دارند که سازمان‌شان کمتر به آنها توجه می‌کند و آنها را به حال خود رها کرده است - هر چند که ممکن است در عمل سازمان این‌گونه عمل نکرده باشد (حضوری و همکاران، ۲۰۱۸؛ دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۹)؛ این خود مؤید آن است که رابطه بین کارکنان و سازمان دوسویه است و گاهی اوقات ممکن است تفکرات و رفتارهای دو طرف به‌گونه‌ای مطلوب به هم منتقل نشود. همان‌گونه که ایزنبرگر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۱) در پژوهش‌های خود خاطرنشان کردند که در حین برقراری تعادل اجتماعی، مجموعه‌ای از عقاید، تفکرات و رفتارها بین دو طرف ردوبدل می‌شود که بسیار حائز اهمیت است و هر یک از این عقاید و تفکرات و رفتارها به ادراک کارکنان از نحوه قدردانی سازمان در قبال آن‌ها وابسته است. کارکنان یک سازمان همیشه بر اساس میزان ارزشی که سازمان برای آن‌ها و ایجاد رفاه، آسایش و امنیتشان قائل است، اعتقاد و علاقه خاصی به سازمان پیدا می‌کنند. این اعتقاد حمایت سازمانی ادراک شده<sup>۴</sup> نام دارد. در واقع حمایت سازمانی ادراک شده کیفیت تبادلات اجتماعی را منعکس می‌سازد که بین کارمند و کارفرما اتفاق می‌افتد (کاسپر<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). کیفیت تبادلات اجتماعی در

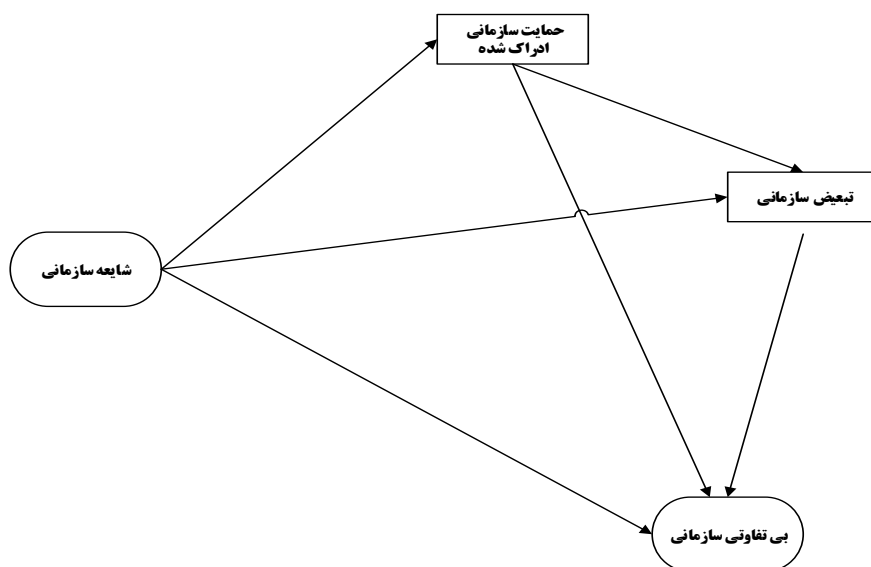
1. Allport and Leo
2. Howell
3. Eisenberger
4. Perceived organizational support
5. Casper

سازمان‌ها و نقشی که شایعه در این رابطه می‌تواند ایفا کند، احتمال این امر را بیشتر می‌کند که شایعه‌سازمانی با حمایت سازمانی رابطه داشته و همچنین حمایت سازمانی می‌تواند میزان بی‌تفاوتی سازمانی را متأثر سازد. در تشریح این امر باید خاطر نشان کرد همان‌گونه که بیان شد شایعه یک مقوله اجتماعی و روانی است (آلپورت و پوستمن، ۱۹۴۵). لذا به لحاظ اجتماعی بودن این مقولات احتمال دارد شایعات در سازمان موجب ادراکات متفاوت کارکنان شده و منجر به سوق دادن منابع و امکانات به سمت افراد خاص و حمایت‌های ادراک‌شده متفاوتی را موجب شود که نتیجه این امر نیز ترویج حس نابرابری و تبعیض در بین افراد سازمان است. وجود چنین وضعی این ظن را به وجود می‌آورد که شایعه‌سازمانی و حمایت سازمانی نامطلوب منجر به ادراک تبعیض در سازمان‌ها شود. شواهد ارائه‌شده توسط مورفی (۱۹۹۳) حاکی از آن است که ادراک تبعیض و بی‌عدالتی می‌تواند بستری را برای گرایش به رفتارهای انحرافی و مخرب هموار سازد. علاوه بر این، شواهد ارائه‌شده توسط گل پرور و همکاران (۱۳۹۱) نیز حاکی از آن است که کارکنان در محیط‌های کار می‌توانند به‌خوبی دارای این نگرش باشند که بی‌عدالتی و تبعیض<sup>۱</sup> در ابعادی لازم است مورد مجازات قرار گیرد. در تعریف تبعیض گفته شده است که آن پاسخی متفاوت در مقابل رخدادی یکسان به افراد با شرایط یکسان است. در واقع تبعیض نمودی آشکار از بی‌عدالتی است که اثرات تخریبی بسیار بر روحیه کاری کارکنان در سطوح مختلف دارد. یکی از مسائل مهم در مورد تبعیض آن است که تبعیض رابطه مستقیمی با ساختارهای قدرت اجتماعی دارد. افراد و گروه‌هایی که از قدرت و نفوذ اجتماعی کمتری برخوردارند، از حقوق یکسان با سایر افراد و گروه‌ها بهره‌مند نیستند. در واقع تبعیض شکلی از رفتار نابرابر با افراد و گروه‌های متفاوت در زمینه‌های مختلف است و می‌تواند به طرق مختلف اعمال شود و طبیعتاً درک و تشخیص آن نیز به همین نسبت متفاوت است (موهانی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). از طرفی درک تبعیض، ارتباط مستقیمی با برداشت‌های فردی و مرزهای درونی و احساسی افراد دارد. در سازمان‌های پر از تبعیض اثری از جو فرهنگی مثبت، روحیه کاری بالا و مناسبات صحیح بین کارکنان نیست. از دیدگاه کسانی که بر سرمایه انسانی تأکید می‌کنند، تبعیض در مواردی است که کارفرمایان به افرادی که ذخایر انسانی یکسانی دارند مزدهای متفاوتی بپردازند. اگر کارفرما معتقد باشد که زنان به‌طور متوسط بی‌ثبات‌ترند و کمتر قابل‌اعتمادند، گرایش دارد که به اعمال تبعیض بر آنان بپردازد (تبعیض جنسی)؛ حتی اگر بداند که ممکن است در مورد بعضی از افراد هم اشتباه کند (باس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). ناکافی بودن اطلاعات در مورد کارایی افراد جویای شغل باعث می‌شود جنسیت و نژاد، همچون نشانه کارایی، در نوع انتخاب کارفرمایان تأثیر بگذارد. برای مثال، اگر میزان اطمینان به یک گروه اقلیت پایین‌تر باشد و کارفرمایان نیز ریسک‌گریز باشند، گروه اقلیت دستمزد پایین‌تری دریافت خواهند کرد. این نوع تبعیض را تبعیض آماری<sup>۴</sup> می‌نامند (دانایی‌فرد و اسلامی، ۱۳۹۰). به نظر می‌رسد که تبعیض سازمانی نیز یکی دیگر از عوامل مؤثر بر بی‌تفاوتی سازمانی باشد که خود متأثر از حمایت سازمانی است. علاوه بر این شیوه برخورد تبعیض‌آمیز در سازمان‌ها می‌تواند متأثر از اطلاعات نادرست منتشرشده و شایعه‌های موجود در سازمان باشد. شواهد این ادعاها را می‌توان در تحقیقاتی دید که محققان در محیط‌های مختلف انجام داده‌اند. به‌عنوان مثال بودارسون<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی که روی تبعیض در حقوق دریافتی بازیکنان بیس‌بال در پست‌های مختلف بازی انجام داده بودند، به این نتیجه رسیدند که علاوه بر نژاد بازیکنان، نوع پست بازی آن‌ها در میزان حقوق و دستمزد اثر داشته و بازیکنانی که در پست‌های مختلف بازی می‌کنند، به نحو غیرمستقیم مشمول تبعیض در دریافت حقوق و مزایا خواهند شد (۲۰۱۴). شوهانی (۲۰۱۷) در تحقیق خود که به‌منظور شناسایی راهبردهای پرستاران ایرانی برای غلبه بر تبعیض حرفه‌ای انجام داد به این نتیجه رسید که وجود تصویر مثبت، تعهد و داشتن انتظارات مثبت سازمان از کارکنان می‌تواند میزان تبعیض

1. Discrimination
2. Mahoney
3. Boss
4. Statistical discrimination
5. Bodvarsson

در سازمان را کاهش دهد؛ که این راهبردها می‌تواند میزان بی‌تفاوتی در سازمان را نیز متأثر سازد. حضوری و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیق خود که به‌منظور تصریح اثر سکوت سازمانی بر تعهد سازمانی با کنترل اثرگذاری شایعه‌سازمانی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سکوت سازمانی بر تعهد سازمانی دارای اثر منفی است. نکته جالب توجه در این تحقیق آن بود که در صورتی که شایعه‌سازمانی کنترل شود، میزان اثرگذاری منفی تبعیض سازمانی بر تعهد سازمانی کاهش می‌یابد. گلروم و جوزف<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بی‌تفاوتی کارکنان در محیط‌های کاری می‌تواند ناشی از حس اضطرابی باشد که به‌واسطه بی‌عدالتی و تبعیض در سازمان ایجاد شده و این وضعیت بی‌علاقگی به سازمان را تشدید می‌کند. بای (۱۳۹۶) در تحقیقی به این نتیجه رسید که حمایت سازمانی ادراک‌شده با عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری داشته و در بین ابعاد حمایت سازمانی ادراک‌شده آموزش و توانمندسازی توانایی پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارند. سوری، یوسفی و شعبانی مقدم (۱۳۹۴) به این نتیجه رسیدند که بین حمایت سازمانی و توانمندسازی کارکنان ادارات ورزشی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. برویلیس و کین<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که نوع نژاد بازیکنان حاضر در ان‌بی‌ای اثری بر میزان ارزش ادراک‌شده آن‌ها از سوی تماشاگران ندارد. آن‌ها همچنین اذعان داشتند که بازیکنان سیاه‌پوست بیشتر از بازیکنان سفیدپوست مورد بی‌مهری از سوی تماشاگران قرار می‌گرفتند (۲۰۱۰). همچنین هولمز<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) افزود تفاوت معنی‌داری در میزان دریافت حقوق بین بازیکنان سیاه‌پوست و سفیدپوست وجود دارد اما تفاوت معنی‌داری در عملکرد ورزشی این بازیکنان وجود ندارد (۲۰۱۱). در این تحقیقات به تفاوت نژادی به‌عنوان یک منبع تبعیض اشاره شده است. پپر<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) در تحقیق خود بیان می‌کند که درک تبعیض در سازمان می‌تواند اثرات منفی‌ای بر اعتماد سازمانی داشته باشد و بر همین اساس پاسخ و عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ژانک و فرنکل<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) بر اساس نظریه هویت سازمانی در تحقیق خود بیان می‌کنند که وجود کارکنان بی‌تفاوت می‌تواند ناشی از سوء رفتارهای مدیریت و نظارت در سازمان باشد که در پی شایعه‌ها و بی‌عدالتی‌ها در سازمان‌ها به وجود می‌آید. عدم بهره‌گیری کافی از زنان در سطوح بالای مدیریتی علی‌رغم توانایی و شایستگی آنان می‌تواند سبب دل‌سردی شان از انجام فعالیت صحیح شغلی شود و این نیز نوعی تبعیض غیرمستقیم در محیط کار است (فانی و همکاران، ۱۳۹۲؛ میرحسینی، ۱۳۷۴). در ارتباط با مسئله فرد یا حقوق زنان کارگر، ضمن بررسی ابعاد و عوامل موجود معضل نابرابری دستمزد بیان می‌شود که مشکل نابرابری سطح دستمزد زنان در مقایسه با مردان معضلی فراگیر بوده و نمی‌توان آن را خاص یک کشور دانست؛ بلکه این امر در اکثریت قریب‌به‌اتفاق کشورهای دیده می‌شود (میرحسینی، ۱۳۷۴؛ گل پرور و نادی، ۱۳۹۰؛ موسوی و رهاوی، ۱۳۸۳؛ نوروزی، ۱۳۸۳). تحقیقات نشان داده است که فرایندهای عدالت و تبعیض و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، انگیزش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (اصفهانی و همکاران، ۲۰۱۳). بر اساس بررسی‌های صورت گرفته از تحقیقات پیشین و ادبیات موضوع، می‌توان این‌گونه جمع‌بندی نمود که برخی از متغیرها نظیر شایعه سازمانی، تبعیض و حمایت ادراک‌شده دارای روابط مختلفی باهم هستند. هرچند که این روابط به‌صورت مشخص و آشکار در تحقیقات مورد اشاره قرار نگرفته است، اما می‌توان این روابط را به‌صورت ضمنی حدس زد. به نظر می‌رسد این متغیرها که در تحقیقات مختلف مورد بحث قرار گرفته‌اند نقش مهمی در بی‌تفاوتی سازمانی داشته باشند. از این‌رو، می‌توان روابط منطقی بین متغیرها را به شکل مدل مفهومی زیر ارائه نمود.

1. Glerum and Joseph
2. Broyles and Keen
3. Holmes
4. Pepper
5. Zhang and Frenkel



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

در تبیین مسئله تحقیق باید بیان کرد آنچه در این تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد آن است که ادارات تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش به عنوان بخش‌های اجرایی تربیت بدنی و ورزش این وزارت باید دارای کارکنانی باشند که نسبت به سیاست‌ها، اهداف و برنامه‌های در نظر گرفته شده در این وزارتخانه بی تفاوت نبوده و تا حد امکان خود را ملزم به آن‌ها بدانند؛ اما تجربیات محقق و سوابق اجرای طرح‌هایی نظیر ژیمناست، سباح، طناب‌ورز و غیره نشان داد که موفقیت یا عدم موفقیت چنین طرح‌هایی برای کارکنان این ادارات اهمیت چندانی نداشته و فقط اجرای آن به عنوان بخشی از وظیفه سازمانی اولویت دارد. چنین وضعیتی نیز منجر به آن شد که ادامه این طرح‌های مبتکرانه برای گرایش دانش آموزان به ورزش با مشکلاتی روبه‌رو شود و در پاره‌ای از مناطق نتوانست تحقق‌کننده اهداف تعیین شده باشد؛ بنابراین بی تفاوتی در کارکنان ادارات تربیت بدنی بسیار مقوله مهمی است و شناخت اینکه چه عامل یا عواملی می‌توانند آن را تشدید یا تضعیف کنند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و نتایج این تحقیق می‌تواند کاربردهای مطلوبی برای کاهش این پدیده در کارکنان ادارات تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش داشته باشد. از طرفی دیگر جامعه مورد مطالعه در این تحقیق یکی از مهم‌ترین ارکان، سرمایه‌های انسانی و اجتماعی جامعه است که می‌تواند در سلامت یا کژکارکردی جامعه نقشی مهم ایفا کند؛ بنابراین داشتن کارکنان متعهد در حوزه تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش می‌تواند تا حد زیادی این امر را محقق کند و تضمین‌کننده داشتن دانش‌آموزانی سالم به واسطه داشتن طرح‌های توسعه انسانی، برنامه‌ریزی‌های آموزشی تربیت بدنی، مجریان و پایش‌کنندگان برنامه‌های تربیت بدنی و ورزش وزارت آموزش و پرورش باشد. از آنجایی که یک تبیین عملی، روشی است که به صورت نظام‌مند و کل‌نگرانه یک پدیده را مورد بررسی قرار دهد، در نظر گرفتن هم‌زمان سه متغیر که به احتمال زیاد می‌توانند در بی تفاوتی سازمانی نقش داشته باشند، یکی از ویژگی‌های نوین این تحقیق است که می‌تواند مدل ساختاری روابط بین این متغیرها را تبیین کند؛ زیرا در اکثر تحقیقات پیشین فقط دو متغیر از متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار گرفته‌اند و نقش متغیرهای دیگر دیده نشده است. لذا هدف اصلی این تحقیق بررسی اثرگذاری شایعه سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و تبعیض سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی در کارکنان ادارات تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش در حوزه تربیت بدنی و سلامت است.

## روش‌شناسی

این تحقیق با روش تو صیفی-همبستگی و با هدف کاربردی و به شکل پیمایشی اجرا شد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان ادارات تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش تشکیل می‌دادند که بر اساس آخرین استعلام ۴۵۰ نفر بودند. بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران و همچنین توجه به افت بازگشت پرسشنامه‌های تحقیق ۱۸۰ نفر از کارکنان از کارکنان ادارات تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش (بر اساس دسته‌بندی کشور به پنج منطقه جغرافیایی- شمال، جنوب، شرق، غرب، مرکز- در استان‌های تهران، کرمانشاه، مازندران، خراسان جنوبی، کرمان) به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. بر اساس آمار اعلام شده از سوی وزارت آموزش و پرورش از کارکنان ادارات تربیت‌بدنی ۲۰۰ پرسشنامه توزیع گردید و در نهایت ۱۸۰ پرسشنامه کامل شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (به سبب داشتن لیست کامل نمونه‌های هر استان)، نمونه‌های تحقیق انتخاب شده و از آنها خواسته شد تا پرسشنامه‌های تحقیق را پر کنند. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌هایی به شرح زیر استفاده شد:

به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها در رابطه با ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته‌ای استفاده شد که شامل سن، جنسیت، وضعیت تحصیلی، وضعیت اشتغال، وضعیت تأهل و مواردی دیگر بود. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها در مورد شایعه‌سازمانی از پرسشنامه شایعه‌سازمانی مقیمی و غفاری (۱۳۹۵) که بر اساس نظریه براون و کارتر (۲۰۰۷) ساخته شده استفاده شد. این پرسشنامه شامل پنج بعد احضار و جمع‌آوری شایعه، ادراک شایعه، تجزیه و تحلیل شایعه، ارزیابی شایعه و آفرینندگی در قالب ۲۲ گویه است. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها در زمینه حمایت سازمانی، از پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده (POSQ) ایزانبرگر و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شد. پرسشنامه مذکور شامل ۸ گویه است و به‌وسیله مقیاس ۷ امتیازی لیکرت (شامل: ۱ کاملاً مخالفم تا ۷ کاملاً موافقم) اندازه‌گیری می‌شود (بودوارسون و همکاران، ۲۰۱۴).

به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها در مورد بی‌تفاوتی سازمانی از پرسشنامه بی‌تفاوتی سازمانی دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۸۹) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۳ سؤال و پنج مؤلفه بوده شامل بی‌تفاوتی نسبت به مدیر، بی‌تفاوتی به سازمان، بی‌تفاوتی به ارباب‌رجوع، بی‌تفاوتی به همکار و بی‌تفاوتی نسبت به کار در قالب طیف پنج‌ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است. در نهایت به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها در مورد تبعیض سازمانی از پرسشنامه‌ای محقق ساخته استفاده شد که با توجه به نظریه‌های موجود در مورد تبعیض طراحی شد. برای انجام این کار پس از مطالعه نظریه‌های مختلف در مورد تبعیض سازمانی، تعدادی گویه پیشنهادی در نظر گرفته شد. سپس گویه‌ها با توجه به مطالعات پیشین مورد تحلیل قرار گرفته و در نهایت ۱۳ گویه مورد تأیید گروه تحقیق قرار گرفت. این پرسشنامه در اختیار محققان قرار گرفت و ۴ سؤال آن حذف و ادغام شد. در نهایت این پرسشنامه دارای ۹ گویه پنج‌ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) است. روایی و پایایی این پرسشنامه از طریق روایی صوری و محتوایی و همچنین روش مطالعه مقدماتی از طریق محاسبه آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت.

به‌منظور تأیید روایی و پایایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها از نظر متخصصان و مطالعه مقدماتی استفاده شد. بر اساس نظرات اخذ شده از متخصصان (۱۲ نفر از استادان و دانشجویان دکتری مدیریت ورزشی) روایی پرسشنامه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. همچنین به‌منظور بررسی پایایی ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها، در یک مطالعه مقدماتی<sup>۱</sup> پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی بین ۳۰ نفر از جامعه تحقیق توزیع شد. میزان همسانی درونی هر یک از سؤالات پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ محاسبه گردید. میزان آلفای کرونباخ برای پرسشنامه شایعه‌سازمانی ( $\alpha=0/864$ )، برای پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده ( $\alpha=0/910$ )، برای پرسشنامه بی‌تفاوتی سازمانی ( $\alpha=0/763$ ) و برای پرسشنامه تبعیض سازمانی ( $\alpha=0/734$ ) به دست آمد. از آنجایی که میزان

آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ است، می توان این گونه ادعا کرد که میزان همسانی درونی سؤالات پرسشنامه مطلوب است و از این طریق پایایی ابزار جمع آوری داده ها تأیید می شود.

به منظور تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از آمار توصیفی به منظور جمع بندی و دسته بندی و گزارش متغیرها استفاده شد. همچنین برای بررسی روابط خطی و رگرسیونی هم زمان بین متغیرها و آزمون مدل مفهومی تحقیق از مدل سازی معادله ساختاری بهره گرفته شد. عملیات آماری توسط نرم افزارهای اس پی اس اس و لیزرل در سطح معنی داری  $p < 0/05$  انجام شد.

### یافته ها

همان گونه که در جدول شماره ۱ ملاحظه می گردد، اکثر نمونه های تحقیق (۶۰ نفر) یعنی ۳۳/۳ درصد در دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند و کمترین میزان (۱۱ نفر) یعنی ۶/۱ درصد در دامنه سنی ۶۱ سال و بالاتر قرار دارند. اکثر نمونه های تحقیق (۱۲۶ نفر) یعنی ۷۰ درصد از نظر جنسیت مرد هستند. همان گونه که در جدول زیر ملاحظه می گردد، اکثر نمونه های تحقیق (۱۴۲ نفر) یعنی ۷۸/۹ درصد از نظر وضعیت تأهل، متأهل هستند. اکثر نمونه های تحقیق (۸۱ نفر) یعنی ۴۵ درصد دارای مدرک کارشناسی و کمترین میزان (۴ نفر) یعنی ۲/۲ درصد دارای مدرک دیپلم می باشند. همچنین از نظر سابقه کاری اکثر نمونه های تحقیق (۱۱۰ نفر) یعنی ۶۱/۱ درصد دارای سابقه کاری ۵ تا ۱۰ سال و کمترین میزان از نظر سابقه کاری (۱۱ نفر) یعنی ۶/۱ درصد دارای سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال هستند.

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی نمونه های تحقیق

متغیر	دسته بندی ها	فراوانی	درصد
سن	۲۱ تا ۳۰ سال	۳۳	۱۸/۳
	۳۱ تا ۴۰ سال	۶۰	۳۳/۳
	۴۱ تا ۵۰ سال	۴۳	۲۳/۸
	۵۱ تا ۶۰ سال	۳۳	۱۸/۳
	۶۱ سال و بالاتر	۱۱	۶/۱
جنسیت	مرد	۱۲۶	۷۰
	زن	۵۴	۳۰
وضعیت تأهل	متأهل	۱۴۲	۷۸/۹
	مجرد	۳۸	۲۱/۱
	دیپلم	۴	۲/۲
وضعیت تحصیلی	کاردانی	۴۹	۲۷/۲
	کارشناسی	۸۱	۴۵
	کارشناسی ارشد	۳۹	۲۱/۶
	دکتری	۷	۳/۸
	وضعیت سابقه کاری	۵ سال و کمتر	۱۷
وضعیت سابقه کاری	۵ تا ۱۰ سال	۱۱۰	۶۱/۱
	۱۱ تا ۱۵ سال	۳۰	۱۶/۶
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۱	۶/۱
	۲۱ سال و بالاتر	۱۲	۶/۶

عامل تورم واریانس<sup>۱</sup> برای تعیین عدم هم خطی متغیرهای مستقل مورد بررسی قرار گرفت. از آنجایی که در تمامی متغیرها میزان

1. Variance Inflation Factor (VIF)



$p > 0.05$  است می‌توان گفت توزیع داده‌ها نرمال است. به‌عنوان یک قاعده تجربی، هرچه مقدار عامل تورم واریانس از عدد ۲ بیشتر باشد، میزان هم خطی نیز افزایش می‌یابد و این مقدار در مدل رگرسیونی تحقیق کمتر از ۲ بود در نتیجه می‌توان گفت که این مدل توان پیش‌بینی مناسبی دارد (صفری شالی و حبیب پور، ۱۳۹۴). به‌عبارت‌دیگر نتایج نشان داد که میزان عامل تورم واریانس نشان‌دهنده هم خطی پایین بین متغیرهای مستقل بوده و بر این اساس می‌توان از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده نمود. نتایج مربوط به میانگین، انحراف معیار، آماره آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و عامل تورم واریانس در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار آماره آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و عامل تورم واریانس متغیرها و مؤلفه‌هایشان

متغیرها و مؤلفه‌های آن‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	آماره (Z)	سطح معناداری	کشیدگی	کجی	عامل تورم واریانس
شایعه‌سازمانی	۴/۱۳	۱/۲۱	۱/۱۲۱	۰/۱۴۳	۰/۰۲۳	۰/۵۶۵	۱/۵۶
جمع‌آوری شایعه	۴/۰۹	۰/۴۵	۱/۰۰۷	۰/۱۳۸	-۰/۱۲۵۶	-۰/۱۱۱	۱/۷۳
ادراک شایعه	۳/۷۷	۰/۹۹	۰/۹۹۶	۰/۱۹۲	۰/۴۳۲	۰/۳۴۵	۱/۳۴
تجزیه‌وتحلیل شایعه	۳/۱۱	۰/۴۰	۱/۰۲۴	۰/۲۷۳	۰/۵۵۵	-۰/۴۳۲	۱/۵۴
ارزیابی شایعه	۴/۰۱	۱/۱۷	۱/۰۲۳	۰/۲۷۱	۰/۳۲۴	۰/۳۴۱	۱/۴۴
آفرینندگی	۳/۳۲	۱/۰۳	۰/۲۷۸	۰/۱۰۱	۰/۶۵۴	۰/۶۴۱	۱/۰۸
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۵/۰۲	۰/۴۶	۰/۷۴۰	۰/۴۴۴	-۰/۱۲۷	-۰/۰۹۰	۱/۲۳
تبعیض سازمانی	۳/۹۹	۱/۰۵	۰/۳۴۲	۰/۱۳۹	-۰/۴۳۲	-۰/۳۳۳	۱/۵۴
بی‌تفاوتی سازمانی	۳/۸۹	۱/۰۰	۰/۹۹۱	۰/۱۹۶	۰/۷۷۴	۰/۵۶۷	۰/۹۸
بی‌تفاوتی به مدیر	۳/۷۶	۱/۰۴	۰/۵۴۳	۰/۴۳۲	۰/۵۰۰	۰/۴۱۱	۱/۰۰
بی‌تفاوتی به سازمان	۳/۰۵	۰/۴۵	۰/۲۸۰	۰/۰۹۸	۰/۴۱۹	۰/۴۳۲	۱/۱۲
بی‌تفاوتی به ارباب‌رجوع	۳/۷۰	۱/۰۷	۰/۸۵۱	۰/۳۰۳	-۰/۶۶۹	-۰/۳۸۲	۱/۴۳
بی‌تفاوتی به همکار	۳/۸۸	۰/۷۸	۰/۹۸۵	۰/۱۸۴	۰/۳۳۹	۰/۱۹۰	۱/۱۸
بی‌تفاوتی به کار	۳/۱۸	۱/۲۸	۰/۵۴۵	۰/۴۳۰	۰/۴۵۱	۰/۳۲۸	۱/۶۷

یکی از پیش‌شرط‌های استفاده از مدل‌سازی معادله ساختاری نبود هم خطی بین متغیرهای مدل است. برای بررسی هم خطی میزان ضریب همبستگی بین متغیرها نباید بیشتر از ۰/۷ باشد. در صورتی که مقادیر ضریب همبستگی بیشتر از ۰/۷ باشد، بین متغیرها هم خطی وجود دارد و نمی‌توان به نحو صحیحی میزان ارتباطات خطی بین متغیرها را از طریق تحلیل واریانس‌ها پیش‌بینی نمود. به‌منظور این امر، مقادیر ضریب همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفت و مقادیر ضریب همبستگی بین متغیرها کمتر از ۰/۷ بود. نتایج ضریب همبستگی بین متغیرها در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین متغیرهای و مؤلفه‌های آنها

شایعه سازمانی	جمع‌آوری شایعه	ادراک شایعه	تجزیه و تحلیل شایعه	ارزیابی شایعه	آفرینندگی	حمایت سازمانی	تبعیض سازمانی	بی تفاوتی سازمانی	بی تفاوتی به مدیری	بی تفاوتی به سازمان	بی تفاوتی به ارباب رجوع	بی تفاوتی به همکار	بی تفاوتی به کار	
	-.۴۶۵	-.۲۶۶	-.۳۳۶	-.۲۷۸	-.۲۳۲	-.۱۹۸	-.۳۰۰	-.۲۰۰	-.۲۷۳	-.۱۰۵	-.۱۵۴	-.۱۸۸	-.۱۸۸	r
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	۰/۰۳۴	۰/۰۲۶	۰/۰۲۰	۰/۰۰۷	sig
		-.۶۶۳	-.۶۴۹	-.۶۷۸	-.۶۰۱	-.۵۶۵	-.۳۵۷	-.۳۱۱	-.۵۰۳	-.۳۹۲	-.۳۴۴	-.۳۲۵	-.۵۱۲	r
		۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	sig
			-.۶۲۹	-.۶۵۷	-.۶۲۲	-.۶۱۸	-.۳۰۴	-.۳۵۷	-.۵۰۳	-.۵۵۰	-.۴۷۰	-.۲۵۷	-.۶۰۵	r
			۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	sig
				-.۶۷۲	-.۶۳۰	-.۵۶۸	-.۳۴۱	-.۳۴۶	-.۵۵۱	-.۵۲۰	-.۳۹۹	-.۲۸۴	-.۵۴۱	r
				۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	sig
					-.۶۶۹	-.۵۰۸	-.۲۵۹	-.۳۰۴	-.۵۲۶	-.۴۶۱	-.۴۰۶	-.۲۷۰	-.۵۱۴	r
					۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	sig
						-.۵۹۴	-.۳۷۳	-.۴۱۷	-.۵۴۶	-.۵۲۷	-.۴۶۰	-.۳۰۲	-.۵۸۷	r
						۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	Sig
							-.۳۳۶	-.۳۸۷	-.۴۸۶	-.۴۰۰	-.۴۰۵	-.۲۸۴	-.۵۳۶	r
							۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	sig
								-.۴۶۶	-.۴۹۵	-.۳۶۸	-.۲۸۲	-.۱۶۳	-.۳۷۱	r
								۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	sig
									-.۵۲۱	-.۵۳۱	-.۳۹۹	-.۲۲۱	-.۴۶۱	r
									۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	sig
										-.۶۸۱	-.۴۵۳	-.۴۵۰	-.۶۰۶	r
										۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	sig
											-.۴۹۱	-.۳۰۴	-.۶۸۴	r
											۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	sig
												-.۱۹۶	-.۵۰۶	r
												۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	sig
													-.۳۵۳	r
													۰/۰۰۱	sig

برای آزمون مدل مفهومی تحقیق از تحلیل مسیر<sup>۱</sup> استفاده شد. این روش می‌تواند روابط علی بین متغیرها را تعیین کند و با بیان رسمی یک مدل از طریق گزاره‌های آماری به دنبال این است تا پارامترهایی را در حیطه رابطه بین سازه‌ها برآورد سازد. پس از بررسی پیش‌شرط‌های مدل‌سازی معادله ساختاری، به برازش مدل مفهومی پرداخته شد و شاخص‌های مرتبط با نیکویی برازش و خطاهای اندازه‌گیری به دست آمد که در این زمینه، از سه شاخص متفاوت استفاده گردید. با تأکید بر تمامی این سه شاخص، مشخص گردید که مدل مزبور، از برازش برخوردار است و کارایی بالایی در توصیف روابط بین متغیرها داراست. جدول ۴ معرف شاخص‌های مرتبط با برازش مدل ارائه شده توسط محقق است.

1. Path analysis

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل تحقیق

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
مطلق	۱۴۲/۰۵۴		برازش مطلوب
سطح معناداری	۰/۰۷۷۷	بیشتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۲	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص توکر- لویس (TLI)	۰/۹۴	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)	۰/۹۷	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۵	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
مقتصد	۰/۰۰۴۱ (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب
شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	۰/۷۹	بیشتر از ۰/۵	برازش مطلوب

برای آزمون اینکه مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است؛ از شاخص‌های برازش مدل استفاده شد. بر اساس زیرنویس مدل، مقدار آماره  $\chi^2$  دو برابر با ۱۴۲/۰۵۴ با درجه آزادی ۹۴ است. همچنین سطح معناداری متناظر با آن ۰/۰۷۷۷ است که با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۰۵ است؛ قابل قبول بوده و تأیید می‌شود. شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۹۲ است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)<sup>۱</sup> که شاخص دیگر نیکویی برازش است نیز ۰/۰۰۴۱ است که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول بوده و نشان‌دهنده تأیید مدل پژوهش است. دیگر شاخص‌های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری بدین صورت است که مقدار شاخص توکر- لویس (TLI)<sup>۲</sup> ۰/۹۴؛ شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)<sup>۳</sup> ۰/۹۷؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI)<sup>۴</sup> ۰/۹۵ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)<sup>۵</sup> ۰/۷۹ است که همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش است.

علاوه بر اینکه مدل نظری برازش در حیطه تحلیل مسیر، از مفروضات تجربی- نظری مناسبی برخوردار بوده، می‌توان این گونه تفسیر کرد که شایعه سازمانی با ضریب مسیر (pc=۰/۴۵) بر حمایت سازمانی ادراک شده، با ضریب مسیر (pc=۰/۵۹) بر تبعیض سازمانی و در نهایت با ضریب مسیر (pc=۰/۴۳) بر بی تفاوتی سازمانی دارای اثر مستقیم است. در اثرگذاری شایعه سازمانی بر این متغیرها به ترتیب ادراک شایعه با بار عاملی ۰/۶۶، ارزیابی شایعه با بار عاملی ۰/۶۱، جمع‌آوری شایعه با بار عاملی ۰/۴۳، تجزیه و تحلیل شایعه با بار عاملی ۰/۷۷ و آفرینندگی با بار عاملی ۰/۳۲ نقش دارند.

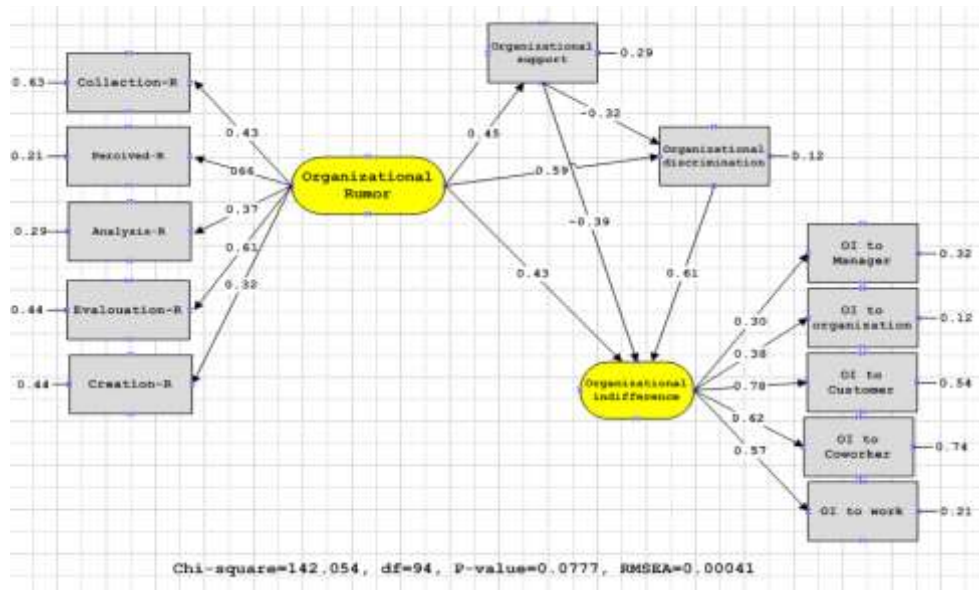
در مدل نهایی مدل همچنین نشان داده شد، حمایت سازمانی ادراک شده با ضریب مسیر (pc=-۰/۳۲) بر بی تبعیض سازمانی و با ضریب مسیر (pc=-۰/۳۹) بر بی تفاوتی سازمانی اثر مستقیم دارد. در نهایت تبعیض سازمانی نیز با ضریب مسیر (pc=۰/۶۱) بر بی تفاوتی سازمانی اثر مستقیم دارد. لازم به ذکر است که در اثرپذیری بی تفاوتی سازمانی از متغیرهای فوق به ترتیب بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع با بار عاملی ۰/۷۸، بی تفاوتی نسبت به همکار با بار عاملی ۰/۶۲، بی تفاوتی نسبت به کار با بار عاملی ۰/۵۷، بی تفاوتی نسبت به سازمان با بار عاملی ۰/۳۸ و در نهایت بی تفاوتی نسبت به مدیر با بار عاملی ۰/۳۰ نقش دارند.

شایعه سازمانی علاوه بر اثرگذاری مستقیم بر بی تفاوتی سازمانی، به صورت غیرمستقیم از طریق تبعیض سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده اثر می‌گذارد. میزان اثرگذاری غیرمستقیم (۰/۵۳۵۴=۰/۶۱×۰/۵۹+۰/۳۹×۰/۴۵) بیشتر از اثرگذاری مستقیم

1. Root Mean Squared Error of Approximation
2. Tucker- Lewis Index
3. Bentler- Bonett Index
4. Comparative Fit Index
5. Parsimonious Normed Fit Index

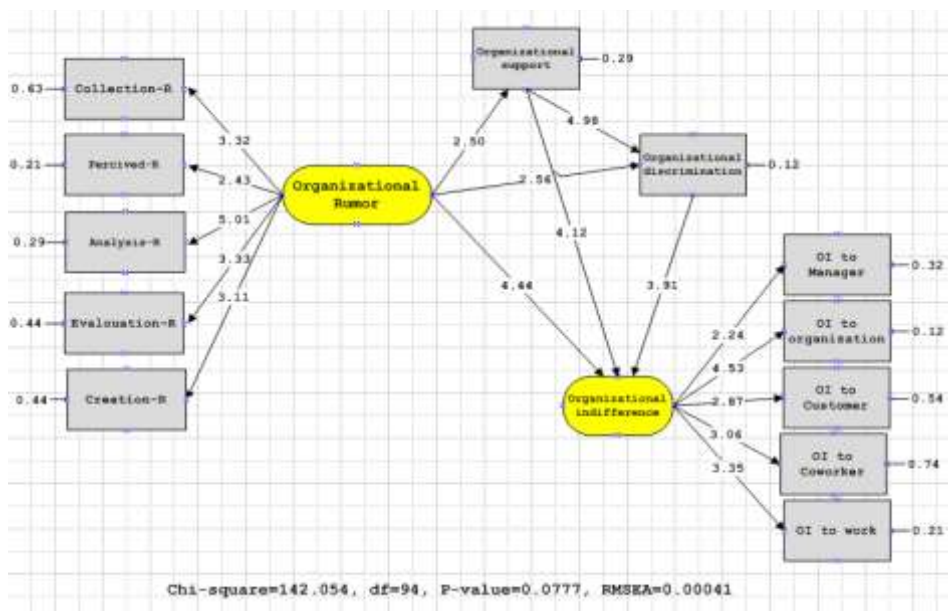
شایعه‌سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی است.

مدل نهایی تحقیق به شکل زیر است:



شکل ۲. نمودار تحلیل مسیر و ضرایب مسیر در مدل نهایی تحقیق

در زیر نمودار مربوط به نمرات تی در تحلیل مسیر مشاهده می‌شود. از آنجاکه تمامی نمرات تی بزرگ‌تر از  $+1/96$  و  $-1/96$  است، معنی‌داری آماری ضرایب مسیر در مدل تحلیل مسیر تأیید می‌شود.



شکل ۳. مقادیر تی در ضرایب مسیر مدل نهایی تحقیق

همان‌گونه که در جدول شماره ۵ نشان داده شده است، روابط خطی که برای آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داده شده است، حاکی از تأیید تمامی فرضیه‌های تحقیق است.

جدول ۵. بررسی روابط خطی بین متغیرها در آزمون مدل مفهومی تحقیق

متغیر	ضریب مسیر	آماره t	اثرگذاری معنی دار
شایعه‌سازمانی ← حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۴۵	۲/۵۰	تائید
شایعه‌سازمانی ← تبعیض سازمانی	۰/۵۹	۲/۵۶	تائید
شایعه‌سازمانی ← بی‌تفاوتی سازمانی	۰/۴۳	۴/۴۴	تائید
حمایت سازمانی ادراک‌شده ← تبعیض سازمانی	-۰/۳۲	۴/۹۸	تائید
حمایت سازمانی ادراک‌شده ← بی‌تفاوتی سازمانی	-۰/۳۹	۴/۱۲	تائید
تبعیض سازمانی ← بی‌تفاوتی سازمانی	۰/۶۱	۳/۹۱	تائید

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این تحقیق آزمون مدل مفهومی اثرگذاری شایعه سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و تبعیض سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی در کارکنان ادارات تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش بود. نتایج در قالب آزمون شش فرضیه گزارش شدند که استدلال‌ها و استنباط‌ها بر مبنای نتایج فرضیات ارائه می‌شود. اولین نتیجه تحقیق آن بود که بین شایعه سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده ارتباط خطی معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. بدین معنی که با افزایش شایعه سازمانی حمایت سازمانی نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه با نتایج تحقیقات کاسپر و همکاران (۲۰۱۱) و آلپورت و پوستمن (۱۹۴۵) همخوانی دارد. در تفسیر این نتیجه باید خاطرنشان کرد که در صورت بروز شایعه‌های سازمانی و مدیریت صحیح آن‌ها می‌توان حمایت سازمانی ادراک‌شده را در کارکنان ادارات تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش افزایش داد. همان‌گونه که قبلاً بیان شد، شایعه فی‌نفسه بد تلقی نمی‌شود؛ بلکه برداشت و نحوه مدیریت آن است که می‌تواند پیامدهای حاصل از آن را مثبت یا منفی کند.

در کنار این امر باید خاطرنشان ساخت که در پاره‌ای مواقع به‌صورت خودجوش یا سازمان‌دهی شده می‌توان شایعه‌های مدیریت‌شده‌ای را در سطح ادارات تربیت‌بدنی به وجود آورد که معنای ضمنی آن‌ها حمایت سازمانی از کارکنان باشد. خود این امر می‌تواند در تحریک روحیه کارکنان کارگشا باشد؛ البته به شرط آنکه ابهام آن بیش‌ازحد نبوده و در زمان مناسب ارائه شود. در واقع مدیران ادارات تربیت‌بدنی آموزش و پرورش می‌توانند از این خاصیت شایعه در جهت حمایت سازمانی کارکنان خود بهره ببرند. همان‌گونه که از نتایج تحقیق به دست آمد، در اثرگذاری شایعه سازمانی، ادراک شایعه بی‌بیشترین نقش را دارد؛ بنابراین ادراک کارکنان باید در جهت سیاست‌ها و اهداف کلان اداره تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش باشد.

از دیگر نتایج تحقیق این بود که بین شایعه سازمانی و تبعیض سازمانی رابطه خطی معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. بدین معنی که با افزایش شایعه سازمانی، میزان تبعیض ادراک‌شده کارکنان ادارات تربیت‌بدنی نیز افزایش خواهد یافت. این نتیجه تحقیق با نتایج تحقیق ح‌ضوری (۲۰۱۷) و شوهانی و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. در تفسیر این نتیجه باید خاطرنشان کرد که شایعه می‌تواند اقتضات و شرایطی را در سازمان‌ها ایجاد کند که بر اساس آن کارکنان احساس کنند که کمتر از حد مطلوب از سوی سازمان مورد حمایت قرار می‌گیرند و یا سازمان با کارکنان خود با شیوه تبعیض‌آمیزی رفتار می‌کند. همان‌گونه که پیر (۲۰۱۸) نشان می‌دهد فرایندهای عدالت و تبعیض و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، انگیزش‌ها و رفتار کارکنان و به‌طورکلی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد و آن‌ها را در جهت بروز رفتارهای منفی ترغیب کند. این امر یکی دیگر از نتایج تحقیق بود که نشان داد بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تبعیض سازمانی ارتباط خطی معنی‌دار و منفی وجود دارد. بدین معنی که هر قدر که حمایت سازمانی ادراک‌شده بالایی از سوی کارکنان ادارات تربیت‌بدنی وجود داشته باشد، حس تبعیض سازمانی در آن‌ها کمتر خواهد بود. از این‌رو برای کاهش تبعیض سازمانی، می‌توان حمایت سازمانی و ادراک آن را افزایش داد. این کار از طریق حس ارزشمند بودن کار کارکنان ادارات تربیت‌بدنی و بها دادن به نظرات و پیشنهادهای

آن‌ها صورت می‌گیرد.

از دیگر نتایج تحقیق این بود که شایعه سازمانی با بی‌تفاوتی سازمانی در کارکنان ادارات تربیت‌بدنی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات مورفی (۱۹۹۳)، گل پرور و همکاران (۱۳۹۱)، حضوری و همکاران (۲۰۱۸) و دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد. این نتیجه تحقیق بیانگر اثر مخرب شایعه سازمانی بر کارکنان ادارات تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش است. به عبارتی هر قدر نظرات و باورهای غلطی در ادارات تربیت‌بدنی شکل بگیرد که منبع آن به دنبال بی‌انگیزه کردن کارکنان باشد (خواه به شکل غیر عمد یا عمد)، تبعات آن به کل سازمان سرایت خواهد کرد و سازمان را به سمت بی‌تفاوت شدن کارکنان به کار، ارباب‌رجوع، سازمان و مدیریت سوق خواهد داد. همان‌گونه که در مدل نشان داده شد، در بین ابعاد پنج‌گانه بی‌تفاوتی سازمانی، بی‌تفاوتی به ارباب‌رجوع قوی‌ترین عامل در بی‌تفاوتی سازمانی است که این امر در ترسیم سیمای ادارات تربیت‌بدنی در ذهن مخاطبان و ارباب‌رجوع‌ها نقشی حیاتی و سرنوشت‌ساز ایفا خواهد کرد. در واقع گزارش‌های متعدد از برخورد نامطلوب ارباب‌رجوع‌ها از کارکنان ادارات تربیت‌بدنی مؤید این امر است که شکل نامطلوبی از بی‌تفاوتی سازمانی در این ادارات شکل گرفته است که در صورت مغفول نگه‌داشته شدن، ممکن است اثربخشی کل وزارت آموزش و پرورش و همچنین مدیریت تربیت‌بدنی این وزارت را با مشکل روبه‌رو سازد.

باید خاطرنشان ساخت که این بی‌تفاوتی سازمانی صرفاً از طریق شایعه سازمانی شکل نگرفته است؛ بلکه دو عامل دیگر یعنی تبعیض سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده نیز در شکل‌گیری آن به ترتیب نقش‌های مثبت و منفی ایفا می‌کنند؛ به عبارت دیگر نتایج این تحقیق نشان داد که تبعیض سازمانی با بی‌تفاوتی سازمانی دارای رابطه خطی مثبت و معنی‌دار و حمایت سازمانی ادراک‌شده با بی‌تفاوتی سازمانی دارای رابطه خطی منفی و معنی‌دار است. در تفسیر این نتیجه که بی‌تفاوتی سازمانی می‌تواند ناشی از بروز تبعیض در ادارات تربیت‌بدنی باشد، باید بیان داشت که شواهد ارائه‌شده توسط مورفی (۱۹۹۳) حاکی از آن است که ادراک تبعیض و بی‌عدالتی می‌تواند بستری را برای گرایش به رفتارهای انحرافی و مخرب هموار سازد که سازمان را به سمت بی‌تفاوت شدن سوق دهد. زمانی که کارکنان به این برداشت برسند که سازمان در بین اعضا تبعیض قائل می‌شود و برخی از کارکنان مزایایی را به دست می‌آورند که دیگران قادر به کسب آن‌ها نیستند، انگیزه خود را از دست می‌دهند و به سمت بی‌تفاوت شدن سوق پیدا می‌کنند. در مقابل زمانی که کارکنان این برداشت را داشته باشند که سازمان از تمامی کارکنان حمایت کرده و با توجه به شرایط آن‌ها انگیزه‌های مطلوب را برای فعالیتشان فراهم نموده و همچنین به ارزش‌ها و نظرات آن‌ها احترام می‌گذارد، تلاش بیشتری برای حوزه عملیاتی خود انجام داده و سعی در بهبود بازده کاری خود دارند. در واقع این امر مؤید رابطه منفی حمایت سازمانی ادراک‌شده و بی‌تفاوتی سازمانی است که یکی از نتایج تحقیق بود. البته باید خاطرنشان ساخت با توجه به اینکه حمایت سازمانی که خود می‌تواند از طریق شایعه‌های مطلوب در سازمان تقویت شود، در کاهش بی‌تفاوتی به شکل هم‌افزایی عمل خواهد نمود؛ به عبارت دیگر زمانی که مدیریت ادارات تربیت‌بدنی به قصد افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده تمایل داشته باشند، شایعه‌های مثبتی را در سازمان ایجاد کنند، خواه‌ناخواه ادراک سازمانی افزایش یافته و در نتیجه بی‌تفاوتی کارکنان نیز کاهش خواهد یافت. همان‌گونه که نوروزی سیدحسینی (۱۳۹۱) بیان می‌کند حمایت سازمانی باعث افزایش کرامت کارکنان می‌شود؛ که آن نیز می‌تواند بر تعهد سازمانی آن‌ها مؤثر باشد و میزان بی‌تفاوتی نسبت به سازمان کاهش یابد. البته این امر فقط از طریق مدیریت صحیح شایعه و ادراک مطلوب آن از سوی کارکنان امکان‌پذیر خواهد بود. در صورت مدیریت ناصحیح شایعه‌های سازمانی در ادارات تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش شاید بی‌تفاوتی فزاینده خواهیم بود؛ به عبارت دیگر همان‌گونه که نتایج روابط هم‌زمان متغیرها نشان داد، فقط شایعه‌سازمانی در بی‌تفاوتی اثرگذار نخواهد بود؛ بلکه حمایت سازمانی و تبعیض سازمانی می‌توانند شدت بی‌تفاوتی را بیشتر کنند. در واقع اگر از منظر سیستمی به قضیه نگاه کنیم، سه عامل اصلی (شایعه سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و تبعیض سازمانی) با توجه به روابطی که باهم

دارند، می‌تواند میزان بی‌تفاوتی را در کارکنان ادارات تربیت‌بدنی تقویت کنند. در چنین شرایطی دیدن یک عامل به‌عنوان عامل اصلی بی‌تفاوتی کارکنان سنجیده‌ای است زیرا نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد اثرگذاری‌های غیرمستقیم بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ادارات تربیت‌بدنی بیشتر از اثرگذاری مستقیم آن است. علاوه بر این به احتمال زیاد بی‌تفاوتی سازمانی خود نیز می‌تواند تبعات بسیار بدی برای ادارات تربیت‌بدنی ایجاد کند که خود خوراکی برای شایعه‌های دیگر (البته به صورت فرض احتمالی) فراهم نماید. در واقع هر قدر خصوصیات منفی در بین کارکنان ادارات تربیت‌بدنی بیشتر باشد، کارایی و عملکرد مطلوب سازمان کاهش یافته و به اعتقاد خود کارکنان نائل شدن به هدف‌های سازمانی یا موفقیت در طرح‌های پیشنهادی برای ترغیب دانش‌آموزان به فعالیت‌های بدنی و ورزشی کم‌اهمیت‌تر می‌شود؛ بنابراین یک چرخه معیوب در این ادارات شکل خواهد گرفت که به مرور زمان ادارات را به سمت اضمحلال سوق خواهد داد؛ بنابراین شیوه نگرش به مقوله بی‌تفاوتی سازمانی در ادارات و سیستمی نگرستن به آن از مهم‌ترین شاخص‌های مدیریت ادارات تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش است.

در صورتی که بخواهیم یک نتیجه‌گیری کلی از تحقیق ارائه کنیم می‌توانیم این‌گونه بیان کنیم که بی‌تفاوتی سازمانی در ادارات تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش یک علت مشخص ندارد، بلکه مجموعه‌ای از عوامل در شکل‌گیری آن نقش دارند. بر اساس بررسی‌های مبانی نظری سه عامل تبعیض سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و شایعه سازمانی به صورت جزء به جزء در موضوعات مشابه بی‌تفاوتی نقش داشته‌اند، اما به شکل یکجا اثرگذاری این سه عامل در شکل‌گیری بی‌تفاوتی سازمانی در تحقیقی دیده نشده بود. زمانی که این سه عامل به صورت هم‌زمان مورد بررسی قرار گرفتند، به فرض ثابت بودن مقدار هر یک از این عوامل، می‌توان گفت که شایعه سازمانی، حمایت سازمانی و تبعیض سازمانی، اثرگذاری معنی‌داری در بی‌تفاوتی سازمانی دارند بدین گونه که با افزایش شایعه سازمانی و تبعیض سازمانی، میزان بی‌تفاوتی سازمانی افزایش خواهد یافت؛ اما با افزایش حمایت سازمانی ادراک شده، میزان بی‌تفاوتی سازمانی در کارکنان ادارات تربیت‌بدنی کاهش خواهد یافت. این روابط زمانی نتایج قابل توجهی به ما نشان خواهند داد که خودشان باهم روابط دیگری را شکل می‌دهند. بدین صورت که شایعه سازمانی بر حمایت سازمانی و بر تبعیض سازمانی اثرگذار خواهند بود. این شکل از روابط اثرگذاری غیرمستقیمی را بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ادارات تربیت‌بدنی به وجود خواهند آورد. میزان اثرگذاری‌های غیرمستقیم بر بی‌تفاوتی سازمانی بیشتر از اثرگذاری‌های مستقیم است. این نتیجه تحقیق بیانگر این امر است که بی‌تفاوتی سازمانی خود تابعی از عوامل مختلف است که به صورت زنجیره‌وار و از طریق روابط علی به وجود می‌آید؛ بنابراین درک این پدیده بدون داشتن یک نگاه کلان و سیستماتیک ممکن است منجر به تصمیمات نامطلوب برای رفع آن شود. از آنجایی که نتایج نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده (به‌عنوان یک عامل معکوس و در دسترس) نقش مؤثری در کاهش بی‌تفاوتی سازمانی در ادارات تربیت‌بدنی دارد، پیشنهاد می‌شود ادارات تربیت‌بدنی با انجام فعالیت‌هایی نظیر شرکت دادن یکسان و بدون تبعیض کارکنان در تصمیم‌گیری‌های ادارات و به کارگیری نظرات آنان؛ حس مسئولیت‌پذیری آن‌ها را افزایش داده و ادراک حمایت سازمانی را در آنان تقویت نمایند تا از این طریق شاهد کاهش بی‌تفاوتی سازمانی در ادارات تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش باشیم. در نهایت از آنجاکه این تحقیق با محدودیت‌هایی روبه‌رو بود و در آن نقش عوامل جمعیت‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی در اثرگذاری شایعه سازمانی، حمایت سازمانی و تبعیض سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی مورد بررسی قرار نگرفت، پیشنهاد می‌شود محققان آتی نقش عوامل جمعیت‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان را در میزان بی‌تفاوتی سازمانی مورد بررسی قرار دهند.

## منابع

- بای، ناصر. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۴(۲)، ۱۸۹-۱۹۹.
- حصاری، محمدرضا. (۱۳۹۲). نقش مدیران در اصلاح رفتار کارکنان بی تفاوت سازمانی با استفاده از رهیافت تئوری بازی‌ها. مجله تحقیق در عملیات و کاربردهای آن، ۱۰(۲)، ۵۱-۵۹.
- دانایی فرد، حسن و اسلامی، آذر. (۱۳۹۰). کاربرد استراتژی نظریه داده بنیاد در ساخت نظریه بی تفاوتی سازمانی. چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق صادق (ع).
- دانایی فرد، حسن؛ حسنزاده، علیرضا و سالاریه، نورا. (۱۳۸۹). طراحی سنجح اندازه گیری بی تفاوتی سازمانی: پژوهش ترکیبی. نشریه اندیشه مدیریت راهبردی، ۴(۲)، ۷۹-۹۹.
- ستوده، هدایت. (۱۳۹۴). روانشناسی اجتماعی. چاپ هفدهم، تهران: نشر آوای نور.
- سوری، ابوزر؛ یوسفی، بهرام و شعبانی مقدم، کیوان. (۱۳۹۴). تعیین رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲(۲)، ۷۱-۸۰.
- صفری شالی، رضا و حبیب پور، کرم. (۱۳۹۴). راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی (تحقیقات کمی). چاپ ششم، تهران: انتشارات لویه.
- فانی، علی اصغر؛ دانایی فرد، حسن و زکیانی، شعله. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی: تبیین نقش شخصیت سالم سازمانی. نشریه پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۷(۱)، ۱۱۲-۱۲۷.
- فتحی آشتیانی، علی. (۱۳۸۷). مقدمه‌ای بر روانشناسی سیاسی. چاپ چهارم، تهران: نشر بعثت.
- کشاورز حقیقی، مهدی. (۱۳۹۱). ارائه الگوی مدیریت بی تفاوتی سازمانی کارکنان (مطالعه موردی یک بانک خصوصی). دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۴(۲)، ۱۳۸-۲۰۲.
- گل پرور، محسن و نادى، محمدعلی. (۱۳۹۰). تدوین مدلی برای رابطه بین رضایت شغلی، تعهد عاطفی، تبعیض و ترک خدمت معلمان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۵(۳)، ۱۲۱-۱۳۵.
- گل پرور، محسن؛ واثقی، زهرا و مصاحبی، محمدرضا. (۱۳۹۱). مدل بی‌عدالتی سازمانی، استرس و فرسودگی هیجانی در پرستاران زن. فصلنامه سلامت کار ایران، ۹(۳)، ۸۳-۹۵.
- مقیم، سید محمد و غفاری، رحمان. (۱۳۹۵). پابندى مدیران به اخلاق و مدیریت شایعه در سازمان‌های دولتی ایران. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴(۱)، ۱-۲۶.
- موسوی، سید فضل‌الله و رهآوری، کتایون. (۱۳۸۳). بررسی تطبیقی شرایط کار زنان و نوجوانان در کشورهای ژاپن، کره جنوبی، هند، مصر، انگلستان، ایران. دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۶۴، ۱۸۷-۲۱۸.
- میرحسینی زواره، سید مهدی. (۱۳۷۴). بی تفاوتی. ماهنامه تعاون، ۵، ۶۹-۷۳.
- نصیری، محمد؛ ساعدی، عاطفه؛ نرگسیان، جواد و عبدلی، محمدرضا. (۱۳۹۶). بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و رابطه آن با بی تفاوتی سازمانی. نشریه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۳۰، ۱۳۵-۱۵۴.
- نوروزی سید حسینی، رسول. (۱۳۹۱). اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۵، ۸۷-۱۰۳.
- نوروزی، لادن. (۱۳۸۳). تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی. زن در توسعه و سیاست، ۸، ۱۶۵-۱۸۱.
- Allport, G. W., & Postman, L. J. (1945). Section of psychology: the basic psychology of



- rumor. Transactions of the New York Academy of Sciences, 8(2 Series II), 61-81.
- Bienstock, C. C., De Moranville, C. W., & Smith, R. K. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of services marketing*, 17(5), 357-378.
- Bodvarsson, O., Papps, K., & Sessions, J. (2014). Cross-assignment discrimination in pay: A test case of major league baseball. *Labour Economics*, 28, 84-95.
- Boss, K. (2001). Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments Is Essential for a Better Understanding of Organizational Justice. *General of Vocational Behavior*, 58(2), 254-259.
- Broyles, P., & Keen, B. (2010). Consumer discrimination in the NBA: An examination of the effect of race on the value of basketball trading cards. *The Social Science Journal*, 47(1), 162-171.
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640-652.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42-51.
- Esfahani, A. N., Ghorbani, O., Amiri, Z., & Farokhi, M. (2013). Identifying and Ranking the Effective Factors on the Organizational Indifference through Fuzzy Analytical Hierarchy Process (FAHP) (Damavand Municipality as a Case Study). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6), 64-77.
- Glerum, D. R., & Joseph, D. (2017). The Indifference Disease: The Strenuous Path to Acquired Employee Apathy. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2017, No. 1, p. 14181). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Holmes, P. (2011). New evidence of salary discrimination in major league baseball. *Labour Economics*, 18(3), 320-331.
- Howell, J. (2006). Using the Informational Processing Paradigm to Design Commercial Rumor Response Strategies on the World Wide Web. A Thesis presented in the University of Western Australia, Master of Business Administration.
- Hozouri, M., Yaghmaei, M., & Bordbar, H. (2018). Clarifying the impacts of organizational silence on organizational commitment with controlling the effects of organizational rumors. *Management Science Letters*, 8(6), 533-542.
- Mahony, D. F., Hums, M. A., Andrew, D. P., & Dittmore, S. W. (2010). Organizational justice in sport. *Sport Management Review*, 13(2), 91-105.
- Murphy, T. E. (1993). Female Wage Discrimination: A Study of the Equal Pay Act. *U. Cin. L. Rev.* 39(4), 615.
- Pepper, A. W. (2018). Loss of trust: The negative effects of leader discrimination and the mitigating effects of organizational response. Master Thesis, Missouri University of Science and Technology.
- Shohani, M. (2019). Strategies of Iranian nurses to overcome professional discrimination: An explorative qualitative study. *Nursing ethics*, 26(1), 235-247.
- Zhang, Y., & Frenkel, S. J. (2018). Employee indifference and inaction against abusive supervision: An explanation based on organizational identification theory. *Employee Relations*, 40(6), 981-998.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

فتحی، حسن؛ یوسفی، بهرام و بهرامی، شهاب. (۱۳۹۸). اثرگذاری شایعه، حمایت و تبعیض سازمانی بر بی تفاوتی کارکنان ادارات تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۷(۱)، ۱۱۹-۱۳۶.



## Effects of Organizational Rumors, Perceived Organizational Support, and Organizational Discrimination on Organizational Indifferences between Employees in Physical Education Departments in Education Ministry

Hasan Fathi<sup>1</sup>, Bahram Yousefy<sup>2</sup>, and Shahab Bahrami<sup>3</sup>

1. PhD student, Department of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University, Kermanshah Branch, Kermanshah, Iran.

2. Associate Professor in Sport Management, Razi University, Kermanshah, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University, Kermanshah Branch, Kermanshah, Iran.

Received: 6 August 2019

Accepted: 28 December 2019

### Abstract

**Objective:** The purpose of this work was to investigate the effects of organizational rumors, perceived organizational support, and organizational discrimination on the organizational indifferences between the employees in the Physical Education departments in the Education Ministry.

**Methodology:** This research work was carried out by a descriptive field method. The whole employees of the Physical Education departments in the Education Ministry were the statistical population; the work was based on the Cochran's sample size formula. In order to collect information, the organizational rumors of Moqimi and Qafari (2012), perceived organizational support questionnaire (POSQ), organizational discrimination questionnaire (ODQ), and organizational indifference questionnaire (OIQ) were used. The descriptive methods were used to analyze the data, and to determine the effects, the structural equation modeling (SEM) through the software LISREL 8.2 was used.

**Results:** Data analysis of the results obtained showed that the organizational rumors were effective on the perceived organizational support ( $pc = 0.45$ ), organizational discrimination ( $pc = 0.59$ ), and the organizational indifferences ( $pc = 0.43$ ). Also, the organizational discrimination was effective on the organizational indifferences ( $pc = -0.39$ ) and the perceived organizational support was effective on the organizational indifferences ( $pc = 0.61$ ).

**Conclusion:** Generally, the organizational indifference is a function of many variables, and hence, to reduce the organizational indifferences between the employees in the Physical Education departments in the Education Ministry, many variables must be considered. We can decrease the organizational indifferences between the employees in the Physical Education departments through a systematic perspective. In order to decrease the organizational indifferences, we must manage the organizational rumors, decrease the organizational discrimination, and increase the organizational support.

**Keywords:** Organizational Indifferences, Perceived organizational support, Rumors, Physical education teacher, Sport.

### To cite this article:

Fathi, H., Yousefy, B., & Bahrami, S. (2020). Effects of Organizational Rumors, Perceived Organizational Support, and Organizational Discrimination on Organizational Indifferences between Employees in Physical Education Departments in Education Ministry. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 7(1), 119-136.

Corresponding Author: Bahram Yousefy

E-mail: bahramyousefy@yahoo.com