



بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سکوت و بی تفاوتی سازمانی با اهمال کاری سازمانی معلمان تربیت بدنی

رضا عبدالهی گدلولو^{۱*} و سیدمحمد کاشف^۲

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه

۲. استاد مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۰۷

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سکوت و بی تفاوتی سازمانی با اهمال کاری سازمانی معلمان تربیت بدنی بود.

روش‌شناسی: این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است که به صورت پیمایشی انجام شد، جامعه آماری پژوهش شامل معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های شاهین‌دژ و بوکان در سال ۱۳۹۶ با حجم ۱۴۲ نفر بود. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده بود، حجم نمونه با توجه به مدل کرجسی - مورگان، ۱۰۳ نفر در نظر گرفته شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه اهمال کاری سازمانی صفاری‌نیا و امیرخانی (۱۳۹۰)، سکوت سازمانی بوراداس دیمیتریس (۲۰۰۵) و بی تفاوتی سازمانی دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۸۹) استفاده شد و داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (رگرسیون چندگانه) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که متغیرهای سکوت و بی تفاوتی سازمانی توان پیش‌بینی متغیر اهمال کاری سازمانی را با $R^2 = ۲۹/۱$ درصد دارند. در این زمینه سهم متغیر بی تفاوتی سازمانی ($\beta = ۰/۵۶۸$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار بود، اما سهم متغیر سکوت سازمانی ($\beta = ۰/۱۵۳$) معنی‌دار نبود.

نتیجه‌گیری: متغیرهای سکوت و بی تفاوتی سازمانی باهم متغیر اهمال کاری سازمانی را تبیین و پیش‌بینی می‌نمایند. در این مورد فقط سهم متغیر بی تفاوتی سازمانی معنی‌دار است، یعنی کاهش بی تفاوتی سازمانی معلمان، باعث کاهش اهمال کاری سازمانی آنان می‌شود و برعکس؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود تلاش در جهت توسعه توانمندی‌های کارکنان و چاره‌جویی رفع سکوت و بی تفاوتی سازمانی آنان، به‌عنوان یک اولویت جدی در دستور کار سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان سازمان‌ها قرار گیرد تا از میزان اهمال کاری کارکنان کاسته شود.

واژه‌های کلیدی: اهمال کاری، سکوت سازمانی، بی تفاوتی سازمانی، معلمان تربیت بدنی.

مقدمه

در قرن حاضر، به دلیل وجود رقابت بین سازمان‌ها و شرکت‌ها در جهت کسب منافع بیشتر، تسلط بر منابع موجود اهمیت ویژه‌ای یافته است. سازمان‌ها حتی اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند، ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند قادر نخواهند بود بر محیط خود اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند. هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب‌تری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد بود (عبدالهی و همکاران، ۱۳۹۴). اهمال‌کاری کار بشر است، اما منظور از اهمال‌کاری مورد بحث، تأخیری طبیعی و معمولی که گاهی اوقات پیش می‌آید، نیست بلکه منظور نوعی ویژگی شخصیتی است که در رضایت فردی اختلال ایجاد می‌کند و به کیفیت روابط انسانی آسیب می‌رساند که اهمال‌کاری مزمن یا سندرم فردا می‌نامند (داویسون و بینگ^۱، ۲۰۰۸). بنابراین شناخت خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی افراد جهت به‌کارگیری هرچه مطلوب‌تر، یکی از دل‌مشغولی‌های رهبران و مدیران تمامی سازمان‌ها بوده است. از جمله مقوله‌های بسیار مهمی که در کنار رضایت شغلی نقش بسیار مهمی در میزان کارایی، اثربخشی و هم‌چنین سلامت جسمی و روانی افراد دارد، مقوله‌های اهمال‌کاری سازمانی^۲، سکوت و بی‌تفاوتی^۳ سازمانی است، ولی در سازمان‌ها و مؤسسات به‌ویژه سازمان‌ها و مؤسسات ایرانی توجه کافی بدان مبذول نشده است.

اهمال‌کاری در معنای عام به معنای بی‌توجهی و بی‌توجهی نادرست کارها و روند تکمیل کردن آن‌ها و ارجاع عمل به آینده است (ساتن^۴، ۲۰۰۹). یازبسی و بلوت^۵ (۲۰۱۵) معتقدند برخی متخصصان با برجسته کردن جنبه عاطفی اهمال‌کاری، آن را به‌عنوان «شرایطی که یک فرد اجرای وظایف محوله خود را بی‌جهت به تأخیر می‌اندازد تا جایی که این کار موجب آزار و اذیت خود او نیز می‌شود» تعریف می‌کنند. استیل^۶ (۲۰۰۷) واژه اهمال‌کاری را معادل تعلل، تنبلی، سهل‌انگاری و بی‌توجهی نادرست کارها دانسته و برخی دیگر از پژوهشگران بین اهمال‌کاری و تنبلی تمایز قائل شده و ذکر می‌کنند که فرد تنبل نسبت به انجام دادن کار بی‌میل است. درحالی‌که اهمال‌کاران، اغلب با مشغول نگه داشتن خود از انجام دادن تکلیفی اجتناب می‌ورزد که هم‌اکنون اولویت دارد. اهمال‌کاری به معنی مشکل داشتن در زمینه شروع یا تمام کردن کارهاست. به زبانی ساده‌تر می‌توان گفت که اهمال‌کاری به معنی کار امروز را به فردا انداختن است (استیونسون^۷، ۲۰۱۳). اوکسز و گیون^۸ (۲۰۱۴) نیز اهمال‌کاری را به‌عنوان یک ضعف شخصیتی در نظر گرفته‌اند و بعضی‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که افراد اهمال‌کار اعتمادبه‌نفس پایینی دارند. درواقع، هنوز توافق چندانی بر سر یک تعریف واحد از اهمال‌کاری وجود ندارد. تریسی^۹ (۲۰۱۷) اهمال‌کاران به گونه‌های متفاوتی تجلی می‌یابند از جمله، رؤیا دیدن، بحران‌سازی، پرخاشگری، پُرکاری، حواس‌پرتی، بی‌زاری از تکلیف، ابهام و سردرگمی در انجام امور، اشاره کرد (زین‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۶).

در این راستا مؤلفه دیگری که قابل بحث است، سکوت سازمانی است. زمانی که کارکنان به‌صورت آزادانه نظرها و پیشنهادها را خود را به سازمان ارائه نکنند با پدیده‌ای روبه‌رو خواهند شد که «سکوت سازمانی» نام دارد (موریسون و میلیکان^{۱۰}، ۲۰۰۱). پیندر و هارلوز^{۱۱} (۲۰۱۶) سکوت کارمند را خودداری از بیان واقعی به هر شکلی در مورد ارزیابی‌های شناختی، رفتاری یا عاطفی

1. Davison and Bing
2. Organizational negligence
3. Organizational silence and indifference
4. Sutton
5. Yazca and Bulutb
6. Steel
7. Stevenson
8. Öksüz and Güven
9. Tracy
10. Morrison & Milliken
11. Harlos

فرد از حوادث و پیشامدهایی که سازمان با آن مواجه می‌شود، به افرادی که فکر می‌کنند قادر به ایجاد تغییرات مفید یا انجام اصلاحات هستند، می‌داند. سکوت سازمانی ممکن است به اشکال مختلف، مانند سکوت دسته جمعی در جلسات، میزان مشارکت کم در طرح‌های پیشنهادی، میزان پایین صدای جمعی و موارد دیگر باشد و اثرات مضر بر تصمیم‌گیری و فرایندهای تغییر داشته باشند. زمانی که موضوعی، فردی را ناراحت می‌کند و به شما توضیح می‌دهد، شما حداقل این شانس را دارید که دلایل خود را بیان کنید یا اصلاحات لازم را انجام دهید؛ حال اگر آن فرد سکوت اختیار کند ممکن است، شما متوجه شرایط نشوید تا این که با عمل تلافی‌جویانه او مواجه شوید؛ بنابراین در چنین شرایطی کیفیت تصمیم‌گیری و انجام تغییر کاهش می‌یابد. خطاها بیشتر و شدیدتر می‌شود و به همین دلیل فعالیت‌های اصلاحی در زمان ضرورت انجام نمی‌گیرند. در این راستا بورمن و رولود^۱ (۲۰۱۶) نیز معتقد است زمانی که سازمان با مسئله‌ای روبه‌رو می‌شود و مدیران برای حل این مشکل نیازمند اطلاعات کافی هستند، این اطلاعات در اختیار کارمندان قرار دارد، تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان علاقه‌ای به دادن اطلاعات به مدیران کلیدی ندارند (موریسون و همکاران، ۲۰۱۴). زبردست و نادریان جهرمی (۱۳۹۴) معتقدند از تیپ‌های شخصیتی، شخصیت‌های سازگاری، روان‌رنجوری و برون‌گرایی، پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای احتمال بروز رفتار سکوت در میان کارکنان خواهند بود. شش نوع انگیزه در کارکنان به شش نوع سکوت منجر می‌گردد که عبارت‌اند از:

سکوت مطیع: هنگامی که اکثر افراد، فردی را ساکت می‌نامند، منظور آن‌ها اغلب آن است که وی به‌طور فعال، ارتباط برقرار نمی‌کند. سکوت حاصل از این نوع رفتار، سکوت مطیع نام دارد و به خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرهای مربوطه بر اساس تسلیم و رضایت دادن به هر شرایطی اطلاق می‌گردد (پیندر و هارلوز، ۲۰۱۶).

سکوت تدافعی: احساس ترس از ارائه اطلاعات است. در واقع، گاهی ممکن است افراد به علت محافظت از موقعیت و شرایط خود به خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات مربوطه بپردازند. این سکوت، رفتاری عمدی و غیر منفعلانه است که به منظور حفظ موقعیت خود از تهدیدهای خارجی به کار می‌رود، بیشتر حالتی غیر انفعالی دارد (آوری، ۲۰۰۲).

سکوت نوع‌دوستانه: مبتنی بر ادبیات رفتار شهروندی سازمانی است و عبارت است از امتناع از بیان ایده‌ها، اطلاعات باهدف سود بردن دیگر افراد در سازمان و بر اساس انگیزه‌های نوع‌دوستی، تشریک‌مساعی و همکاری است. سکوت نوع‌دوستانه، عمدی و غیر منفعلانه است که اساساً بر دیگران تمرکز و تأکید دارد (آوری، ۲۰۰۲).

سکوت انحرافی: از رفتارهای انحرافی مخرب در محیط کاری است. بر اساس نظر پاچکو^۲ و همکاران (۲۰۱۵) در سکوت انحرافی، کارمند به این منظور ساکت می‌نماید که به تصمیم اشتباه سرپرست یا همکاری منجر شود. رفتارهای انحرافی مخرب شامل سرقت، تجاوز و خرابکاری در محل کار است که هدف آسیب رساندن به سازمان و اعضاست (احمد عمر، ۲۰۱۴).

سکوت ناشی از عدم اتکای به نفس: این سکوت شامل نامنی کارکنان، تردید به خود و اطمینان نداشتن به موقعیت و آن چیزی است که می‌خواهند بگویند. ممکن است بین این سکوت و سکوت تدافعی همپوشانی وجود داشته باشد؛ زیرا در هر دو نوع از سکوت، کارمند سعی می‌کند از پیامدهای منفی برای خود اجتناب کند (پاچکو و همکاران، ۲۰۱۵).

سکوت فرصت‌طلبانه: نول و دیک^۴ (۲۰۱۳)، این سکوت با این انگیزه که کارمند به منظور دستیابی به برخی امتیازات، گاهی اوقات اطلاعات را نزد خود نگه می‌دارد؛ یعنی خودداری راهبردی از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات کاری با هدف دستیابی به امتیازی برای خود، در صورت قبول ضرر و آسیب برای دیگران تعریف می‌کنند.

مؤلفه دیگر بی‌تفاوتی سازمانی است که معمولاً افراد پس از مدتی که از ورودشان به سازمان می‌گذرد، دیگر شور و نشاط اولیه

1. Bormannand Rowold
2. Avery
3. Pacheco
4. Knoll and Dick

را ندارند به‌نوعی؛ بی‌تفاوت می‌شوند. به‌طور کلی بی‌تفاوتی سازمانی رفتار مخربی است اگر بر روح و جسم سازمان سیطره یابد، سازمان دچار آسیب جدی خواهد شد. در چنین حالتی مشکلات، آینده، اهداف و مأموریت‌های سازمان و هم‌چنین، دیدگاه ارباب‌رجوع نسبت به سازمان، برای کارکنان بی‌ارزش است فقط در حد دریافت حقوق و اخراج نشدن در سازمان فعالیت می‌کنند. معمولاً ما در سازمان‌ها با چرخه‌ای معمولی مواجه هستیم، زمانی که افراد مشغول کار جدیدی می‌شوند خواه در سازمان ارتقاء یافته باشند خواه به‌تازگی استخدام شده باشند معمولاً شور و نشاط زیادی دارند؛ اما مشکل اینجاست که در طول زمان این شور و نشاط و نگرش تغییر می‌کند. در نهایت، این همه شور و نشاط جای خود را به بی‌تفاوتی سازمانی می‌دهد (دانایی‌فرد و اسلامی، ۱۳۹۰). کرامر^۱ (۲۰۰۶) بی‌تفاوتی سازمانی به وضعیتی که فرد کاملاً نسبت به پدیده‌های اطراف و موفقیت یا شکست سازمانی بی‌تفاوت است اشاره دارد بی‌تفاوتی، انحراف از شرایط تعادل سازمانی است. بی‌تفاوتی سازمانی یک عامل مخرب در سازمان است و به‌عنوان یک تخریب مداوم، سقوط کند و بحران استعداد در نظر گرفته شده است در بی‌تفاوتی سرمایه‌های انسانی با ترس و خیانت آمیخته شده است نه با اطمینان و صداقت. دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۱) معتقدند بی‌تفاوتی سازمانی؛ شیوع شایعه‌سازی، بی‌اعتمادی درونی، جدایی مدیریت از کارکنان و انزوای سازمانی کارکنان است. کارکنان بی‌تفاوت نه تنها مزیت رقابتی برای سازمان ایجاد نمی‌کنند، بلکه باعث افزایش هزینه‌های سازمانی نیز خواهند شد. علاوه بر آن، به تحقق اهداف سازمانی نیز بی‌انگیزه می‌شود، لذا بی‌تفاوتی یک فرایند کند است که به تدریج در افراد ظاهر می‌شود. بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، مشکلی است که مدیران در برخورد با این موضوع عکس‌العمل‌های متفاوت از خود نشان می‌دهند، بعضی فقط حرص می‌خورند، بعضی چاره‌ای نمی‌یابند، بی‌تفاوت می‌گذرند، بعضی چاره کار را آموزش کارکنان می‌دانند، بعضی از مدیران بی‌تجربه نیز اصلاً متوجه آن نمی‌شوند. بی‌تفاوتی نوعی انحراف از وضعیت متعادل در سازمان است. پس شاید بتوان بی‌تفاوتی را نیز نوعی بحران نامید که به‌عنوان یک بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا و عامل تخریبی در سازمان نمود پیدا می‌کند که باعث سرکوب خلاقیت و ریسک‌پذیری می‌شود (ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵).

با مروری بر ادبیات پژوهشی ملاحظه می‌گردد که شعبانی بهار و اسکندری (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان پرداختند و نتایج پژوهش نشان داد که سکوت سازمانی و تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان باهم ارتباط دارند. بدین معنی هر چقدر جو سکوت در سازمان‌ها مهیا باشد، موجبات تحلیل‌رفتگی شغلی را فراهم آورد. هم‌چنین رابطه مستقیم و معنی‌داری بین سکوت سازمانی با مؤلفه خستگی عاطفی وجود دارد؛ یعنی با به وجود آمدن شرایط سکوت و سایه‌افکنی آن در سازمان، انرژی عاطفی شخص از دست می‌رود و فرد احساس می‌کند که از نظر عاطفی فرسوده شده است و با تداوم این احساس، دچار نوعی سردی توأم با بی‌تفاوتی مفرط نسبت به شغلش می‌گردد و فرد در قبال شغلش تعهد عاطفی نخواهد داشت که می‌تواند عملکرد یک سازمان و کیفیت محیط کاری، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. کریمی و اندام (۱۳۹۴) در پژوهشی با موضوع بررسی تعلل در کار و ارتباط آن با خودکارآمدی و ابعاد کمال‌گرایی در کارکنان ورزش و جوانان نشان دادند که میزان تعلل در کار (اهمال‌کاری) افراد متأهل، بیشتر از افراد مجرد است. شاید این افزایش به دلیل مسئولیت‌های خانوادگی بیشتر، در محیط کار و انجام وظایف شغلی خود باشد. بابایی نادینلویی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های مدیریت زمان بر اهمال‌کاری و مدیریت زمان تحصیلی پرداختند نتایج تحقیق نشان داد که آموزش مهارت‌های مدیریت زمان، اهمال‌کاری را کاهش می‌دهد ولی مدیریت زمان تحصیلی را افزایش می‌دهد و علاوه بر این آموزش‌های مدیریت زمان و مهارت‌های خودتنظیمی باعث افزایش رفتارهای مدیریت زمان تحصیلی می‌شود. بیدختی و همکاران (۱۳۹۵) نیز به بررسی نقش واسطه‌ای سکوت و بی‌تفاوتی کارکنان در تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی پرداختند و به این

1. Kramer

نتیجه رسیدند که فرهنگ‌سازمانی دارای اثری مستقیم و مثبت بر عملکرد شغلی دارد. هم‌چنین فرهنگ‌سازمانی تأثیری مستقیم و معکوس بر سکوت سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان دارد و در نهایت سکوت و بی‌تفاوتی دارای تأثیری مستقیم و معکوس بر عملکرد کارکنان است؛ به این معنا که با ارتقای سطح فرهنگ سازمان می‌توان عملکرد شغلی را افزایش داد و سکوت و بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به سازمان را (به‌عنوان پدیده‌های مخل در عملکرد سازمان) کاهش داد. پژوهش‌های آماری مختلفی در زمینه میزان شیوع اهمال‌کاری گزارش کرده‌اند. به‌عنوان مثال، اوکسز و گیون (۲۰۱۴)، در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین انعطاف‌پذیری روانی معلمان با سطوح اهمال‌کاری آنان رابطه مثبت و قوی وجود دارد. کامکاجیز^۱ و همکاران (۲۰۱۴)، به این نتیجه رسیدند که اهمال‌کاری، فرسودگی شغلی و ناامیدی دارای رابطه منفی معناداری با رضایت شغلی هستند. از نظر یازبسیای و بلوت^۲ (۲۰۱۵)، نیز بین اهمال‌کاری معلمان با ویژگی‌های کمال‌گرایانه شخصیتی آنان ارتباط معناداری وجود دارد. هم‌چنین نتایج پژوهش کورکین^۳ و همکاران (۲۰۱۴)، نشان داد که بین جو مدرسه و کلاس با اهمال‌کاری همبستگی منفی وجود دارد. هم‌چنین نتایج پژوهش استیل (۲۰۰۷) در یک فرا تحلیل علل و اثرات احتمالی اهمال‌کاری را با متغیرهای متعدد مورد بررسی قرار داده است یافته‌های وی نشان داد که تقریباً ۷۵ درصد افراد خودشان را اهمال‌کار می‌دانند و بین اهمال‌کاری و روان رنجور خوبی، تمرد و سرکشی و پیروی احساسی همبستگی ناچیزی وجود دارد. از طرفی بیزاری از تکلیف، تأخیر در تکلیف، خودبستگی، وظیفه‌شناسی، اشکال خودکنترلی، حواس‌پرتی، انگیزش پیشرفت و تکانشی بودن، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای اهمال‌کاری هستند. نتایج پژوهش کینار^۴ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سکوت سازمانی و رفتار شهروند سازمانی به این نتایج دست یافتند که رابطه قوی و منفی بین سکوت سازمانی و رفتار شهروند سازمانی وجود دارد؛ یعنی اگر برای کارکنان امکان بیان ایده و اظهار نظر مربوط به کار خود را نداشته باشند سطح رفتار شهروند سازمانی کاهش می‌یابد و سازمان از ایده‌های جدید، افکار و راه‌حل‌های خلاقانه بازمی‌ماند. آجی‌جیان^۵ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان چشم‌انداز فردی، به مطالعه سکوت سازمان‌های هند پرداخت و چهار بعد ترس از اقدامات تلافی‌جویانه، انگیزه درونی، خودکارآمدی و خودبینی را به‌عنوان علل احتمالی قصد ترک خدمت در اثر سکوت شناسایی کرد و هم‌چنین برخلاف مطالعات گذشته، این مطالعه نشان داد که سکوت تأثیر مثبتی بر رضایت کارمند دارد. در مطالعه‌ای نیز رابطه‌ی تغییرات زیاد مدیران و بی‌تفاوتی سازمانی مقامات رسمی کشور استونی، جهت یافتن عوامل مؤثر و راه‌های به چالش کشیدن آن بررسی شد. نتایج این پژوهش نشان داد که تغییرات اخیر وزرا در استونی به محیط کار بی‌ثبات انجامیده است که در نتیجه آن پایین آمدن انگیزه و بی‌تفاوتی در مورد نتایج کار بوده است. چیزی که اغلب فرهنگ خدمات عمومی را تعیین می‌کند رابطه بین خدمات عمومی و روابط کارمندان است (کامادرون^۶، ۲۰۰۸). با عنایت به آنچه گفته شد می‌توان گفت از نظر آماری، اهمال‌کاری نزد بیشتر مردم رایج است. بسیار نادر هستند کسانی که دچار این عارضه نباشند. این پدیده پیچیده هم در محیط‌های آموزشی و هم در بین مردم عادی دیده می‌شود (عبدالهی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ بنابراین دانستن این مطلب که سکوت کردن همیشه دال بر رضایت و عدم رضایت کارکنان نیست یا توجه به این نکته که چه عواملی باعث بی‌تفاوتی و اهمال‌کاری افراد نسبت به اهداف و آرمان‌های سازمان می‌شود باید علل پدیدآیی آن در رفتار، تعامل گروه‌های کاری و همکاران افراد بررسی گردد. برای روشن شدن این عوامل باید مدیران و سرپرستان بینشی عمیق از رفتار سازمانی و عوامل انسانی تحت سرپرستی خود داشته باشند. به همین خاطر شیوع اهمال‌کاری در میان کارمندان

1. Kumcagiz
2. Yazcia and Bulutb
3. Corkin
4. Cinar
5. Jain AK
6. Kamdron

ادارات، لزوم توجه مسئولین، مدیران و دست‌اندرکاران نظام آموزشی علی‌الخصوص نظام آموزش و پرورش و حادث شدن متغیرهای منفی مرتبط با آن (سکوت و بی‌تفاوتی سازمانی) را ضروری می‌نماید. جامعه ما در زمینه رفتارهای غیرحرفه‌ای شغلی دچار مشکل است و یکی از راهکارهای مناسب برای این مسئله قبل از تبدیل شدن به بحرانی حل ناشدنی، انجام پژوهش‌های دقیق‌تر در این حوزه است؛ بیشتر تحقیقات انجام‌شده در محیط‌های غیرآموزشی بوده است که این امر ضرورت انجام چنین تحقیقاتی را در محیط‌های آموزشی مخصوصاً آموزش و پرورش که امانت‌دار نسل آینده است را آشکار می‌سازد. اهمال‌کاری سازمانی همواره از سوی مدیران و پژوهشگران سازمانی، مورد بررسی قرار گرفته و شناخت شرایط و پیشایندهای مرتبط به این متغیر بررسی شده‌اند؛ اما تا اکنون به رابطه سکوت سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی در اهمال‌کاری سازمانی معلمان تربیت‌بدنی توجه چندانی نشده است؛ بنابراین این مطالعه می‌کوشد به صورت دقیق‌تر رابطه سکوت، بی‌تفاوتی و اهمال‌کاری سازمانی معلمان تربیت‌بدنی را در موقعیت‌های شغلی و کاری مورد بررسی قرار دهد. شاید، گامی عملی هرچند کوچک در راستای کاهش اهمال‌کاری سازمانی معلمان بتوان برداشت. به همین دلیل، هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه سکوت و بی‌تفاوتی سازمانی با اهمال‌کاری سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان شاهین‌دژ و بوکان است. این پژوهش به دنبال این است که آیا می‌توان بر اساس مؤلفه‌های سکوت و بی‌تفاوتی سازمانی، اهمال‌کاری سازمانی معلمان تربیت‌بدنی را پیش‌بینی کرد یا نه؟

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر راهبرد اصلی، کمی؛ از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر راهکار اجرایی، پیمایشی و از نظر تکنیک تحلیلی، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را تمامی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های شاهین‌دژ و بوکان در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ با حجم ۱۴۲ نفر تشکیل می‌داد. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی-مورگان ۱۰۳ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش حاضر از پرسشنامه سنجش اهمال‌کاری سازمانی (SOP) صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۰) با ۲۵ گویه و ۳ زیر مقیاس ناکارآمدی؛ تشویش ذهنی و بی‌زاری از تکلیف؛ پرسشنامه سکوت سازمانی ماریاوکلا و بوراداس دیمیتریس (۲۰۰۵) با ۲۳ گویه و ۵ زیر مقیاس نگرش مدیریت عالی به سکوت، نگرش سرپرستان به سکوت، وجود فرصت ارتباطی، سکوت کارکنان و تعهد سازمانی و پرسشنامه بی‌تفاوتی سازمانی دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۸۹) با ۳۳ گویه و ۵ زیر مقیاس بی‌تفاوتی به مدیر، بی‌تفاوتی به سازمان، بی‌تفاوتی به ارباب‌رجوع، بی‌تفاوتی به کارکنان و بی‌تفاوتی به شغل استفاده گردید. شیوه نمره‌گذاری هر سه متغیر بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از کاملاً مخالفم: ۱ تا کاملاً موافقم: ۵) ارائه شدند. در پژوهش حاضر روایی محتوایی ابزارها با نظر استاد راهنما و دو تن از اساتید روانشناسی و علوم تربیتی و همچنین یک نفر متخصص تحقیقات آموزشی تأیید شدند و برای پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است و پایایی کل پرسشنامه‌های اهمال‌کاری، سکوت سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی به ترتیب برابر ۰/۸۴، ۰/۷۹، ۰/۸۷ به دست آمدند. سایر اطلاعات مربوط به هر سه پرسشنامه در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. متغیرها و تعداد گویه‌ها و پایایی مربوط به هر یک از سازه‌ها

سازه‌ها	تعداد گویه	مقدار پایایی در ضریب آلفای کرونباخ
ناکارآمدی	۱۶	۰/۸۴
تشویش ذهنی	۵	۰/۷۵
بیزاری از تکلیف	۴	۰/۷۱
اهمال کاری	۲۵	۰/۸۴
نگرش مدیریت عالی به سکوت	۵	۰/۶۶
نگرش سرپرستان به سکوت	۴	۰/۶۷
وجود فرصت ارتباطی	۵	۰/۸۰
سکوت کارکنان	۵	۰/۷۷
تعهد سازمانی	۴	۰/۷۰
سکوت سازمانی	۲۳	۰/۷۹
بی‌تفاوتی به مدیر	۱۰	۰/۶۱
بی‌تفاوتی به سازمان	۶	۰/۸۰
بی‌تفاوتی به ارباب‌رجوع	۶	۰/۵۷
بی‌تفاوتی به همکاران	۴	۰/۶۹
بی‌تفاوتی به شغل	۷	۰/۷۳
بی‌تفاوتی سازمانی	۳۳	۰/۸۷

در نهایت داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (رگرسیون چندگانه)، با نرم‌افزار اسپاس پی‌اس نسخه ۲۰ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

ویژگی‌های توصیفی افراد نمونه در جدول ۲ برحسب جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و دوره تحصیلی گزارش شده است؛ که بیشترین فراوانی‌ها به ترتیب در جنسیت، مردان (۶۱/۲ درصد)؛ مدرک تحصیلی، کارشناسی (۶۶ درصد)؛ سابقه و سنوات خدمت در افراد بیشتر از ۲۰ سال با (۳۴ درصد) و دوره تحصیلی در مقطع ابتدایی با (۴۱/۷ درصد) گزارش شد.

جدول ۲. توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب جنسیت، مدرک و سابقه خدمت

فراوانی (درصد)	فراوانی		
۶۱/۲	۶۳	مذکر	جنسیت
۳۸/۸	۴۰	مؤنث	
۵/۸	۶	کاردانی	مدرک تحصیلی
۶۶/۰	۶۸	کارشناسی	
۲۴/۳	۲۵	کارشناسی ارشد	
۳/۹	۴	دکتری	
۰/۳۲	۳۳	کمتر از ۱۰ سال	سابقه و سنوات خدمت
۰/۳۳	۳۴	۱۰ تا ۲۰ سال	
۰/۳۴	۳۵	بیشتر از ۲۰ سال	
۴۱/۷	۴۳	دوره ابتدایی	دوره تحصیلی
۳۲/۰	۳۳	دوره راهنمایی	
۲۶/۳	۲۷	دوره دبیرستان	

رابطه رگرسیونی بین مؤلفه‌های سکوت و بی‌تفاوتی سازمانی با اهمال کاری به روش رگرسیون چندگانه - مدل ورود همزمان - بررسی شد. قبل از اجرای تحلیل رگرسیون، مفروضه‌های این تحلیل مورد بررسی قرار گرفت. این مفروضه‌ها شامل: (۱) نرمال بودن متغیرها، (۲) استقلال خطاها (۳) عدم وجود هم‌خطی چندگانه بود. برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از روش محاسبه چولگی و کشیدگی استفاده شد که در جدول ۳ نتایج این آزمون گزارش شده است.

جدول ۳. مقدار چولگی و کشیدگی اهمال کاری، سکوت و بی‌تفاوتی سازمانی

وضعیت	کشیدگی		چولگی		متغیر
	خطای استاندارد	مقدار	خطای استاندارد	مقدار	
نرمال	۰/۴۷۴	-۰/۶۰۴	۰/۲۳۹	-۰/۰۵۴	اهمال کاری
نرمال	۰/۴۷۴	-۰/۴۵۹	۰/۲۳۹	۰/۱۴۰	ناکارآمدی
نرمال	۰/۴۷۲	۰/۰۸۷	۰/۲۳۸	۰/۰۵۳	تشویش ذهنی
نرمال	۰/۴۷۲	-۰/۸۵۳	۰/۲۳۸	۰/۰۲۷	بیزاری از تکلیف
نرمال	۰/۴۷۶	۰/۸۵۰	۰/۲۴۰	-۰/۰۷۹	سکوت سازمانی
نرمال	۰/۴۷۴	۰/۶۵۲	۰/۲۳۹	-۰/۱۹۸	نگرش مدیریت به سکوت
نرمال	۰/۴۷۴	-۰/۵۵۰	۰/۲۳۹	-۰/۳۳۳	نگرش سرپرستان به سکوت
نرمال	۰/۴۷۴	۰/۲۰۹	۰/۲۳۹	-۰/۴۹۷	وجود فرصت ارتباطی
نرمال	۰/۴۷۶	۰/۱۲۴	۰/۲۴۰	-۰/۴۲۷	سکوت کارکنان
نرمال	۰/۴۷۴	-۰/۲۴۹	۰/۲۳۹	-۰/۷۴۹	تعهد سازمانی
نرمال	۰/۴۷۶	-۰/۴۱۱	۰/۲۴۰	۰/۲۴۵	بی‌تفاوتی سازمانی
نرمال	۰/۴۷۲	-۰/۴۶۲	۰/۲۳۸	-۰/۰۹۴	بی‌تفاوتی به مدیر
نرمال	۰/۴۷۴	۱/۴۰۸	۰/۲۳۹	۱/۲۴۷	بی‌تفاوتی به سازمان
نرمال	۰/۴۷۲	-۰/۱۶۶	۰/۲۳۸	۰/۳۱۳	بی‌تفاوتی به ارباب رجوع
نرمال	۰/۴۷۴	-۰/۹۲۳	۰/۲۳۹	۰/۴۳۳	بی‌تفاوتی به همکاران
نرمال	۰/۴۷۲	-۰/۷۹۹	۰/۲۳۸	۰/۱۳۵	بی‌تفاوتی به شغل

لازم به ذکر است در محاسبه چولگی و کشیدگی در صورتی که مقدار محاسبه شده در بازه (۲، -۲) باشد، از لحاظ کجی، متغیر نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. نتایج مفروضه‌های دوم و سوم در جدول ۴ گزارش شده‌اند.

جدول ۴. نتایج بررسی استقلال خطاها و هم خطی چندگانه در تحلیل رگرسیون

آزمون	حداکثر مقدار به دست آمده	مقدار مجاز	نتیجه
دوربین-واتسون	۱/۵۹	بین ۱/۵ تا ۲/۵	استقلال خطاها وجود دارد
عامل تورم واریانس (VIF)	۰/۹۴	کمتر از ۱۰	هم خطی چندگانه وجود ندارد

با توجه به جدول ۴ مقدار آماره دوربین-واتسون در تحقیق حاضر ۱/۵۹ است. در این راستا، پیشنهاد شده است مقادیر بین ۱/۵ تا ۲/۵ نشانگر وجود استقلال خطاها در داده‌هاست یا به عبارتی ناهمبسته بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون برقرار است (مؤمنی و قیومی، ۲۰۱۲). پس در تحقیق حاضر برای انجام رگرسیون چند متغیری استقلال خطاها وجود دارد. هم‌چنین حداکثر آماره عامل تورم واریانس (VIF) در تحقیق حاضر ۰/۹۴ به دست آمد که عدد کم‌تر از ۱۰ نشانگر عدم وجود چند هم خطی است؛ بنابراین می‌توان گفت که در تحقیق حاضر بین متغیرهای پیش‌بین هم خطی چندگانه وجود ندارد. با توجه به این موارد می‌توان از تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده نمود. برای بررسی این رابطه از رگرسیون چند متغیره، سبک ورود همزمان استفاده گردید. در جدول ۵ نتایج تحلیل رگرسیون گزارش شده‌اند.

جدول ۵. همبستگی بین متغیرهای سکوت و بی‌تفاوتی سازمانی با اهمال کاری سازمانی

مجموع جذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	آماره آزمون (F)	سطح معناداری	میزان همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده	متغیرهای پیش‌بین	
							ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد
۱/۰۸۴	۲	۰/۵۴۲	۲۱/۳۵۱	۰/۰۰۱	۰/۵۵۳	۰/۳۰۶	سطح معناداری	
۲/۴۶۲	۹۷	۰/۰۲۵				۰/۲۹۱	آزمون (t)	

متغیرهای پیش‌بین	B	خطای معیار	ضرایب استاندارد	
			Beta	آماره آزمون (t)
مقدار ثابت	۱/۴۷	۰/۶۰۳		۲/۴۴
سکوت سازمانی	۰/۱۹۱	۰/۱۰۹	۰/۱۵۳	۱/۷۵۱
بی‌تفاوتی سازمانی	۰/۴۵۲	۰/۰۶۹	۰/۵۶۸	۶/۵۳۱

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۵ می‌توان نتیجه گرفت در تبیین اهمال کاری سازمانی از روی متغیرهای سکوت و بی‌تفاوتی سازمانی، مجموع متغیرهای پیش‌بین $R^2_{adj} = 0/291$ از واریانس متغیر ملاک را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند؛ یعنی متغیرهای پیش‌بین ۲۹/۱ درصد نمره اهمال کاری سازمانی را تبیین می‌کنند. هم‌چنین بر اساس جدول ۵؛ $R = 0/553$ ، $R^2 = 21/351 = 97\%$ ، $F(2) = 0/001$ و $P = 0/001$ نتایج نشان می‌دهد که با اطمینان ۹۵ درصد متغیرهای سکوت و بی‌تفاوتی سازمانی باهم به گونه معنی‌داری ۲۹/۱ درصد متغیر اهمال کاری سازمانی را پیش‌بینی می‌نمایند. لازم به ذکر است از بین دو متغیر پیش‌بین سکوت سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی، سهم متغیر بی‌تفاوتی سازمانی ($\beta = 0/568$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است ($P = 0/001$) و با کاهش بی‌تفاوتی سازمانی معلمان، میزان اهمال کاری سازمانی آنان کاهش و با افزایش میزان بی‌تفاوتی معلمان، اهمال کاری سازمانی آنان نیز افزایش می‌یابد؛ اما سهم متغیر سکوت سازمانی ($\beta = 0/153$) در هیچ‌کدام از سطوح اطمینان ۹۵ درصد و ۹۹

درصد معنی‌دار نیست ($P = 0/08$).

بحث و نتیجه‌گیری

مروی بر پیشینه‌های پژوهشی نشان می‌دهد که، اهمال‌کاری تحت تأثیر عوامل درونی و بیرونی متعددی است. علاوه بر این؛ سکوت و بی‌تفاوتی سازمانی می‌تواند اثرات مختلفی در زندگی کاری افراد داشته باشد و از آنجاکه شناخت این عوامل و تأثیر آن بر کارایی کارکنان یکی از دل‌مشغولی‌های رهبران و مدیران تمامی سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی است؛ ضروری‌ست از زوایای مختلف روان‌شناختی و جامعه‌شناختی مورد بررسی قرار گیرد. از این‌رو در تحقیق حاضر به بررسی رابطه سکوت و بی‌تفاوتی با اهمال‌کاری سازمانی در بین معلمان تربیت‌بدنی آموزش‌وپرورش شهرستان‌های شاهین‌دژ و بوکان پرداخته شد.

نتایج حاکی از آن بود که از بین دو متغیر پیش‌بین سکوت سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی در پیش‌بینی اهمال‌کاری سازمانی معلمان، سهم متغیر بی‌تفاوتی سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است و با کاهش بی‌تفاوتی سازمانی معلمان، میزان اهمال‌کاری سازمانی آنان کاهش و با افزایش میزان بی‌تفاوتی معلمان، اهمال‌کاری سازمانی آنان نیز افزایش می‌یابد؛ این یافته با نتایج تحقیق زین‌آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، بابایی نادینلویی و همکاران (۱۳۹۵)، بیدختی و همکاران (۱۳۹۵)، شعبانی‌بهار و اسکندری (۱۳۹۵)، یازپسای و بلوت (۲۰۱۵)، کورکین و همکاران (۲۰۱۴)، اوکسز و گیون (۲۰۱۴) و کینار و همکاران (۲۰۱۳) همسو و همخوان است؛ اما سهم متغیر سکوت سازمانی در پیش‌بینی اهمال‌کاری سازمانی معلمان، در هیچ‌کدام از سطوح اطمینان ۹۵ درصد و ۹۹ درصد معنی‌دار نیست؛ که با تحقیق آ.جی جیان (۲۰۱۵) همسو و همخوان بود. با نظر به این‌که بیشتر مطالعات مذکور در محیط سازمان‌های آموزشی و دولتی انجام گرفته است، همخوانی مشاهده‌شده معقول و منطقی به نظر می‌رسد و به‌طور کلی می‌توان گفت که اهمال‌کاری سازمانی تحت تأثیر عوامل عدیده‌ای در سازمان‌ها قرار دارد و هر عامل از جمله بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان، به نحوی توانایی پیش‌بینی اهمال‌کاری را داراست.

در راستای تبیین نتایج مشاهده‌شده می‌توان گفت از جمله رفتارهایی که برای نیل به توسعه، مورد نیاز است، مشارکت فعال افراد در مشاغل و سازمان‌های خود است. کارکنان منابعی بادوام و غیرقابل معامله برای سازمان به شمار می‌آیند که قادرند سایر منابع سازمان را در جهت درست به کار اندازند و سازمان را در تحقق اهدافش سوق دهند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۱). در راستای تحقیقات انجام‌شده در این خصوص، تعهد سازمانی پایین، کاهش رفتارهای شهروندی، کاهش مشارکت کارکنان، بی‌زاری از تکلیف، تأخیر در تکلیف، خودبستگی، کاهش وظیفه‌سناسی، اشکال خودکنترلی، حواس‌پرتی، کاهش انگیزش پیشرفت و تکانشی بودن، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای اهمال‌کاری هستند. ضعف مدیریتی، شیوع شایعه‌سازی، بی‌اعتمادی درونی، جدایی مدیریت از کارکنان، انزوای سازمانی و کاهش عملکرد شغلی پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای بی‌تفاوتی محسوب می‌شوند. بدیهی است که حادث شدن پدیده‌های نامساعدی همچون اهمال‌کاری، عوارض منفی و نامطلوبی در سازمان بر جای می‌گذارد کاهش بهره‌وری، نارضایتی مراجع، عدم رضایت شغلی، کاهش انگیزه کارکنان و افزایش غیبت و جابه‌جایی از جمله آن‌هاست. با نظر به معنی‌داری رابطه بی‌تفاوتی سازمانی با اهمال‌کاری و هم‌چنین نظر به این‌که آموزش‌وپرورش پدیده‌ای است که به‌صورت آشکار یا نهان در تمام ارکان و نهادهای اجتماعی جای دارد و از راه تأثیرات متقابل در کل نظام اجتماعی نفوذ می‌کند، باید اذعان داشت که یافته‌های تحقیق حاضر راهکار مناسبی را برای سازمان‌هایی که در جستجوی ایجاد و تقویت ویژگی‌های مثبت کارکنان برای کسب مزیت رقابتی هستند ارائه می‌دهد. راهکاری که نسبت به راهکارهای دیگر بسیار کم‌هزینه‌تر، ساده‌تر و در ضمن انسانی‌تر است. کاستن از میزان بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان علاوه بر ایجاد فضای مناسب برای فعالیت‌های سازمانی، باعث کاهش میزان اهمال‌کاری سازمانی آنان نیز می‌شود و متعاقباً به توسعه و پیشرفت سازمانی منجر خواهد شد. با توجه به نتیجه پژوهش به نظر می‌رسد چیزی که اکثر معلمین را در سازمان می‌رنجانند و می‌تواند از عوامل اثرگذار بر بی‌تفاوتی و اهمال‌کاری معلمان باشد، عدم

توجه به ارزش‌های فردی، عدم تفاوت بین معلمان فعال و غیرفعال و نبود یک ابزار سنجش و سیستم ارزشیابی درست در این زمینه، عدم تسهیلات مناسب، عدم شایسته‌سالاری مخصوصاً در پست‌های مدیریتی، تبعیض و قضاوت بین حقوق دریافتی خود با دیگر دستگاه‌های دولتی از دلایل مهم پدید آمدن بی‌تفاوتی و اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش باشد.

در مجموع، نتایج پژوهش حاکی از آن است که اهمال‌کاری سازمانی با عواملی مانند بی‌تفاوتی در ارتباط است و سازمان می‌تواند با تدابیر برنامه‌های حمایتی، توجه به ارزش‌ها و مهارت‌های فردی، توانمندسازی، بسته‌های تشویقی، استفاده از سبک‌های رهبری در مدیریت معلمان و ارتباط مناسب و دوستانه با آن‌ها، تلاش در جهت ارتقاء معلمان هم از لحاظ شغلی و معیشتی، پاسخ به درخواست‌ها و طرح‌ریزی‌های جدید شغلی و به‌طور کل بالا بردن شأن، منزلت و اُبّهت معلم در اجتماع و دیگر موارد تا حدی بسیار می‌تواند درصدی از بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان را کاهش دهد و در نهایت موجب رشد و توسعه و پیشبرد اهداف خود شود.

در مجموع پیام اصلی این پژوهش این است که هر چقدر فرد و سازمان در رسیدن به اهداف، به نقاط مشترک توجه نمایند و در رسیدن به پیشبرد اهداف همسو باهم حرکت نمایند تا حدی می‌توانند آثار سوء ناشی از این دو پدیده منفی (سکوت و بی‌تفاوتی) را کاهش دهند و بالطبع عملکرد آن‌ها بهبود می‌یابد و مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی آنان در قبال نتایج اعمالشان بهتر می‌شود و نهایتاً اهمال‌کاری آنان کاهش می‌یابد. در نهایت با توجه به این‌که مشخص گردید مؤلفه سکوت سازمانی توانایی پیش‌بینی اهمال‌کاری سازمانی کارکنان را ندارد که با تحقیق آجی جیان (۲۰۱۵) همسو و همخوان است. در راستای تبیین این یافته می‌توان گفت که سکوت سازمانی دارای ابعاد مختلفی همچون نگرش مدیریت عالی به سکوت، نگرش سرپرستان به سکوت، وجود فرصت ارتباطی، سکوت کارکنان و تعهد سازمانی است و ممکن است عدم ارتباط بین یک بعد از این ابعاد چندگانه با اهمال‌کاری، بر دیگر ابعاد تأثیر گذاشته و در نتیجه رابطه معنی‌دار بین سکوت سازمانی و اهمال‌کاری به دست نیامده است.

هم‌چنین محدود بودن تعداد نمونه آماری تحقیق حاضر نیز می‌تواند دلیلی بر به دست آمدن اطلاعات محدود در زمینه ارتباط سکوت و اهمال‌کاری است. علاوه بر این به نظر می‌رسد سکوت سازمانی در برخی مواقع اثر سوء ندارد و سکوت به‌منظور جلوگیری از تشویش ذهنی مدیران و با هدف در نظر گرفتن نفع کلی سازمان دلیلی بر این امر باشد که کارکنان از سکوت سازمانی برداشت مثبت داشته‌اند و اهمال‌کاری را به سکوت سازمانی مربوط ندانسته‌اند. لذا پیشنهاد می‌گردد در این زمینه تحقیقات بیشتری انجام شود و اثرات مختلف سکوت سازمانی بر عملکردهای کارکنان و سازمان را مشخص نموده و به‌تبع آن اطلاع‌رسانی‌های ارزنده در زمینه اثرات مختلف سکوت سازمانی و اهمال‌کاری در اختیار مسئولان قرار داده شود. از طرفی دیگر با توجه به معنی‌داری رابطه بی‌تفاوتی و اهمال‌کاری سازمانی در راستای پاسخ‌گویی هرچه بیشتر سازمان‌ها به نیازها و چالش‌های گوناگون و توسعه سازمان‌های خود، پیشنهاد می‌شود تلاش در جهت القاء و توسعه توانمندی‌های کارکنان و چاره‌جویی رفع بی‌تفاوتی سازمانی آنان، به‌عنوان یک اولویت جدی در دستور کار سیاست‌گذاران و مدیران عالی سازمان‌ها قرار گیرد تا از میزان اهمال‌کاری آنان کاسته و کارایی و اثربخشی کارکنان افزایش یابد.

منابع

- امین بیدختی، علی‌اکبر؛ کیهاری، حقیقت؛ محمدی، امین و حسینی، سید احمد. (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی‌گری سکوت و بی‌تفاوتی کارکنان در اثر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی. توسعه منابع انسانی و پشتیبانی. ۱۱(۴۰)، ۱۰۹-۱۲۹.
- بابایی نادینلوئی، کریم؛ اصغری، اصغر و پزشکی؛ هانا. (۱۳۹۵). اثربخشی مهارت‌های آموزشی مدیریت زمان بر اهمال‌کاری و مدیریت زمان تحصیلی. شخصیت و تفاوت‌های فردی، ۵(۱۱)، ۵۷-۷۰.
- ترک‌زاده، جعفر؛ سلیمی، قاسم و سنگی، فروغ. (۱۳۹۵). کاهش بی‌تفاوتی سازمانی در پرتو توسعه ساختار سازمانی تواناساز. پژوهش‌های مدیریت در ایران؛ ۱۹، ۵۳-۸۲.

- دانایی‌فرد، حسن و اسلامی، آذر. (۱۳۹۰). کاربرد استراتژی پژوهشی نظریه داده‌بنیاد در عمل؛ ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی. چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق.
- دانایی‌فرد، حسن؛ فانی، علی‌اصغر و براتی، الهام. (۱۳۹۱). تبیین نقش فرهنگ سازمانی در سکوت سازمانی در بخش دولتی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۲(۸)، ۶۱-۸۲.
- زبردست، محمدعلی و نادریان جهرمی، مسعود. (۱۳۹۴). پیش‌بینی سکوت سازمانی از طریق تیپ شخصیتی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۳(۱)، ۴۵-۵۴.
- زین‌آبادی، حسن و ذاکری‌فر، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر بدبینی بر اهمال‌کاری. فصل‌نامه مطالعات مدیریت و کارآفرینی، ۳(۱/۲)، ۱۳۵-۱۵۲.
- شعبانی‌بهار، غلام‌رضا و شریفی اسکندری، اعظم. (۱۳۹۵). تعیین رابطه بین سکوت سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی کار ادارات ورزش و جوانان استان همدان. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۶، ۵۱-۶۱.
- عبداللهی، بیژن؛ انارکی اردکانی، داود و تقوی، اکبر. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان (مطالعه موردی دو سازمان دولتی و غیردولتی). ریاضیات کاربردی در مهندسی، مدیریت و فناوری، ۲(۴)، ۵۲-۶۱.
- کریمی، زهرا و اندام، رضا. (۱۳۹۴). بررسی تعلل در کار و ارتباط آن با خودکارآمدی و ابعاد کمال‌گرایی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۳(۱)، ۶۵-۷۹.
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*, 10(19), 107-112.
- Avery, D. R., & Quiñones, M. A. (2002). Disentangling the effects of voice: the incremental roles of opportunity, behavior, and instrumentality in predicting procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 81-86.
- Bormann, K. C., & Rowold, J. (2016). Ethical leadership's potential and boundaries in organizational change: A moderated mediation model of employee silence. *German Journal of Human Resource Management*, 30(3-4), 225-245.
- Cinar, O., Karcioğlu, F., & Aliogullari, Z. D. (2013). The relationship between Organizational Silence and Organizational Citizenship behavior: a Survey study in the province of Erzurum Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 314 – 321.
- Corkin, D. M., Yu, S. L., Wolters, C. A., & Wiesner, M. (2014). The role of the college classroom climate on academic procrastination. *Journal of Learning and Individual Differences* 32, 294-303.
- Davison, H, K., & Bing, M N. (2008). The Multidimensionality of the Equity Sensitivity Construct Integrating Separate Benevolence and Entitlement Dimensions for Enhanced Construct Measurement. *Journal of Managerial*, 20(1), 131-150.
- Jain, A. K. (2015). An interpersonal perspective to study silence in Indian organizations. *Personnel Review*, 44(6), 1010-1036.
- Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28(13-14), 1211-1240.
- Knoll, M., & Van Dick, R. (2013). Do I hear the whistle...? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates. *Journal of Business Ethics*, 113(2), 349-362.
- Kramer, R. (2006). Overcome organizational Indifference. *Nonprofit world*, 24(2), 14-23.
- Kumcagiz, H., Ersanli, E., & Alakus, K. (2014). Hopelessness, procrastination and burnout in

- predicting job satisfaction: A reality among public school teachers. *International Journal of Academic Research*, 6(1), 333-339.
- Morrison, E. W., See, K. E., & Pan, C. (2014). An approach-inhibition model of employee silence: the effects of personal power and target openness. *Personnel Psychology*, 68(3), 547-580.
- Morrison, E., & Milliken, F. (2001). Organizational silence: A barrier to change and development in a Pluralistic world. *The Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Öksüz, Y., & Güven, E. (2014). The relationship between psychological resilience and procrastination levels of teacher candidates. *Social and Behavioral Sciences*, 11(6), 3189-3193.
- Pacheco, D. C., Moniz, A. I. A., & Caldeira, S. N. (2015). Silence in organizations and psychological safety: a literature review. *European Scientific Journal*, (Special Edition), 293-308.
- Pinder, C. C., & Harlos, K. (2016). Employee silence in the context of unethical behavior at work: A commentary. *German Journal of Human Resource Management*, 30(3-4), 345-355.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*, 133(1), 65-94.
- Stevenson, A. (2013). *Oxford dictionary of English*. (3rd Ed.). Available at: http://www.oxfordreference.com/view/10.1093/acref/9780199571123.001.0001/m_en_gb0988120?rskey=MP0X8Q&result=3 Erşim tarihi: 05.02.2014.
- Sutton, J. (2009). Avoid procrastination, Urges an action now, not later. *Cross-level examination. The Leadership Quarterly*, 26(2), 172-189.
- Tracy, Brayan, (2017). 21 Great ways to stop procrastinating and get more done in less time, Benett Koohler publisher.
- Yazıcı, H., & Bulut, R. (2015). Investigation into the academic procrastination of teacher candidates' social studies with regard to their personality traits. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 2270-2277.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

عبدالهی گدالو، رضا و کاشف، سید محمد. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سکوت و بی تفاوتی سازمانی با اهمال کاری سازمانی معلمان تربیت بدنی. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۷(۱)، ۱۳۷-۱۵۰.



Studying Relationship between Components of Silence and Organizational Indifference with Organizational Negligence of Physical Education Teachers

Reza Abdollahi Godollo¹ and Seyyed Mohammad Kashef²

1. Master in Sport Management, University of Urmia.

2. Professor in Sport Management, University of Urmia.

Received: 28 June 2019

Accepted: 28 December 2019

Abstract

Objective: The purpose of the present research work was to study the relationship between the components silence and organizational indifference with organizational negligence of physical education teachers.

Methodology: This work was of a descriptive-correlation type. The statistical population included the physical education teachers in the Shahin-Dezh and Bokan cities with a volume of 142 people. The sampling method was simple random, and depending on the model Krejcie and Morgan sample size, 103 was considered. The data was collected by the organizational negligence questionnaire, Safari Nia and Amirkhani (2011), organizational silence, Boradas dimitris (2005), organizational indifference, and Danaifard and *et al.* (2010), and the data was analyzed using the descriptive and inferential statistics.

Results: The results obtained showed that the variables organizational silence and indifference were able to predict power organizational negligence with $R^2 = 29.1\%$; in this context, the share of the organizational indifference variable ($\beta = 0.568$) was significant at the 95% confidence level ($P < 0.05$) but the share of variable organizational silence ($\beta = 0.153$) was not significant ($P > 0.05$).

Conclusion: The variables organizational silence and indifference together explain and predict the variable of organizational negligence. In this case, only the share of the organizational indifference variable is significant, i.e. reducing the organizational indifference of teachers reduces their organizational negligence, and vice versa. It can be suggested that the efforts made to develop the staff abilities and eliminate their silence and organizational indifference should be considered as a serious priority in the policy-makers agenda and planners organizations to decrease the employees' negligence.

Keywords: Organizational silence, Organizational indifference, Organizational negligence, Physical education teachers.

To cite this article:

Abdollahi, Godollo, R., & Kashef, S. M. (2020). Studying Relationship between Components of Silence and Organizational Indifference with Organizational Negligence of Physical Education Teachers. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 7(1), 137-150.

Corresponding Author: **Reza Abdollahi Godollo**

E-mail: rezaab35@yahoo.com