

ارزیابی و تبیین پدیده بی تفاوتی سازمانی : رهنمودهایی برای سیاست‌گذاری مدیریت آموزش کشاورزی

جعفر ترک‌زاده^۱، قاسم سلیمی^۲، فروغ سنگی^۳

۱- دانشیار بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه شیراز

۲- استادیار بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه شیراز

۳- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز

چکیده

در محافل مدیریت و اقتصاد، اهمیت تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد، جهت توسعه اجتماعی و اقتصادی پذیرفته شده است. مولفه منابع انسانی یکی از مهم‌ترین عناصر نظام آموزش کشاورزی به شمار می‌رود. هدف از انجام این پژوهش، ارزیابی میزان بی تفاوتی سازمانی و مقایسه ابعاد آن در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس بود. جامعه آماری این پژوهش شامل همه‌ی مدیران و کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس بود (N=۷۳۳). برای گزینش نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی استفاده شد و تعداد افراد نمونه از طریق فرمول کوکران ۲۵۱ نفر محاسبه شد که با احتساب نرخ پاسخ دهی ۹۱ درصدی شمار ۲۳۰ پرسشنامه‌های تکمیل شده، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. داده‌ها از طریق پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران جمع‌آوری گردید. روایی پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل گویه و پایایی آن محاسبه شد و همه‌ی بعدها از روایی و پایایی بالایی برخوردار بودند. یافته‌های پژوهش نشان دادند که در سازمان مورد مطالعه، بین میانگین‌های بعدها بی تفاوتی سازمانی از دیدگاه کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد و از میان این بعدها بیش‌ترین میانگین متعلق به بعد بی تفاوتی نسبت به مدیر (۲/۶۳) و کم‌ترین میانگین متعلق به بعد بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع (۱/۷۷) می‌باشد. به علاوه از دیدگاه کارکنان، در بعد بی تفاوتی نسبت به مدیر در میان کارکنان با مدارک تحصیلی مختلف تفاوت معناداری وجود دارد اما بین میانگین دیگر بعدها، در گروه‌های کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد.

کلید واژه‌ها: بی تفاوتی سازمانی، مدیریت کشاورزی، منابع انسانی کشاورزی، آموزش کشاورزی

نویسنده‌ی مسئول: جعفر ترک‌زاده

رایانامه: djt2891@gmail.com

دریافت: ۹۴/۷/۲ پذیرش: ۱۳۹۵/۳/۵

مقدمه

به مدت طولانی است (گیزلا، ۱۳۷۸). این پدیده هنگامی رخ می‌دهد که کارکنان نسبت به موفقیت سازمان نگرانی و دغدغه زیادی ندارند، تنها برای آنچه که دریافت می‌کنند، کار می‌کنند، برانگیخته نمی‌شوند و توجهی به فرصت‌هایی که به پیشرفت سازمان کمک می‌کند، نشان نمی‌دهند (کفه، ۲۰۰۲). در واقع، روح بی تفاوتی در رفتار کارکنان، انگیزه کار و تلاش را از آنان می‌گیرد و در پی کارکنان بی تفاوت، سازمان بی تفاوت شکل می‌گیرد (کفه، ۲۰۰۳؛ دانایی فرد و اسلامی، ۱۳۹۰). باید توجه داشت که سکوت و دلسردی کارکنان نسبت به سرنوشت و برنامه‌های سازمان و نبود درک موثر بین کارکنان و مدیریت به عنوان زنگ خطری برای کاهش عملکرد سازمان در نظر گرفته می‌شود که به نوبه خود به کل جامعه آسیب خواهد زد (دانایی فرد و همکاران، ۲۰۱۱؛ محمودی و همکاران، ۲۰۱۲).

این پدیده از منظر روانشناسی نیز مورد توجه قرار گرفته است. روانشناسان حالتی را که شخص پس از ناکامی طولانی، امید تحقق هدف یا هدف‌های خود را در یک وضعیت خاص از دست می‌دهد و می‌خواهد که از واقعیت و منشأ ناکامی خود کناره بگیرد، تسلیم، لاقیدی، کناره گرفتن را بی تفاوتی می‌گویند. در مبادله‌های کاری، این پدیده ویژگی افرادی است که به کارهای کسل‌کننده و تکراری اشتغال دارند و در محیط کار چندان امید برای بهبود و پیشرفت وجود ندارد (دانایی فرد و اسلامی، ۱۳۹۰؛ ۱۴).

از دیدگاه جامعه‌شناختی این پدیده بیانگر بی‌احساسی، بدبینی، بی‌میلی و به عبارت بهتر نوعی افسردگی اجتماعی است. از این رو از دیدگاهی آسیب‌شناسی بی تفاوتی در جامعه، به عنوان نوعی بیماری اجتماعی شناخته می‌شود؛ همان‌گونه که در نقطه‌ی مقابل آن، هرگونه توجه و اعتنای اجتماعی، نشانه پویایی و سلامت اجتماعی است. مک‌لگان و نل (۱۳۷۷) با این عنوان که بی تفاوتی نوعی تهدید است به مساله‌ی گرایش افراد به دخالت نداشتن در امور و پذیرش مسئولیت اشاره کرده‌اند (محسنی تبریزی و صداقتی فرد، ۱۳۹۰). ویلمسن و کرن (۲۰۰۳)، بی تفاوتی را نوعی تردید و نبود پایداری در ارتباط با چالش برای رسیدن به یک تصمیم می‌دانند.

در حوزه‌های سازمانی دست‌یابی به بهره‌وری پایدار، خلاقیت و نوآوری در گرو برخورداری از مدیریت و نیروی انسانی کارآ، اثربخش، هوشمند و متعهد است (حقیقت‌جو و ناظم، ۲۰۰۷). در واقع، نیروی انسانی هر سازمان نقش حیاتی در جلب رضایت ارباب رجوع برعهده دارد (شاه و هارشا، ۲۰۱۱) و جایگاه انسان در سازمان و نوع نگاه به او، سهم به‌سزایی در موفقیت یا شکست سازمان خواهد داشت. با آغاز هزاره‌ی سوم، هر روز نقش منابع انسانی پررنگ‌تر شده و اکنون از آن به عنوان یکی از عامل‌های مهم کسب موفقیت و برتری رقابتی پایدار در سازمان یاد می‌شود (هاشمی و پورامین‌زاد، ۱۳۹۰). در این راستا، در ادبیات توسعه‌ی منابع انسانی به این عنصر حیاتی سازمان توجه ویژه‌ای شده تا جایی که بررسی‌های تجربی نشان می‌دهند شناسایی نگرانی‌های کارکنان و آرایه‌ی سازوکارهایی برای چیرگی بر آنها از وظایف اصلی مدیران است زیرا این رفتار به طور مستقیم به ارتقای بهره‌وری مربوط می‌شود (دانایی فرد، سالاریه و نوروزی، ۲۰۱۱). افزون بر این، یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران هر سازمان، برانگیختن کارکنان به عنوان سرمایه‌های راهبردی سازمان است. در این میان، بی‌توجهی سازمانی رفتار جان‌سوزی است که اگر بر روح و جسم سازمان چنگ بیندازد، سازمان دچار عقب‌ماندگی فکری و حرکتی مزمز خواهد شد. یکی از پیامدهای بی‌توجهی به نیروی انسانی، ایجاد پدیده‌ای به نام بی تفاوتی سازمانی است (دانایی فرد، حسن‌زاده و سالاریه، ۱۳۸۹).

بی تفاوتی در سازمان، رفتار فردی را توصیف می‌کند که به صورت ماشینی و بدون به کار بردن نبوغ و خلاقیت خود دستاوردهای سازمانی را بدون چون و چرا انجام می‌دهد. در نتیجه چنین پذیرش دستوری‌ای که به دور از هرگونه علاقه باشد، ممکن است در ظاهر باعث حفظ نظم سازمانی شود، اما کارکنان را به تلاش، پذیرش مسئولیت‌ها و یا نشان دادن ابتکار بر نمی‌انگیزد. گاهی افراد واکنش خود را به دستورها به صورت اعتراض‌ها و اعتصاب‌ها که آشکارترین نوع بیان ناراضی است، بروز می‌دهند و گاه غیبت زیاد کارکنان بیانگر این امر است. ولی آنچه سبب تسلیم شدن و بی تفاوتی افراد می‌شود، ناراضی عمیق

به این نتیجه دست یافتند که ارتباط معناداری بین تعهد سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی وجود دارد و ارتباط معناداری بین هوش هیجانی و بی‌تفاوتی سازمانی وجود دارد. افزون بر آن یافته‌های پژوهش دانایی‌فرد و همکاران (۲۰۱۱)، نشان دادند که رابطه منفی و معناداری بین بی‌تفاوتی سازمانی و تعهد سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی و هویت سازمانی وجود دارد.

و بین بی‌تفاوتی سازمانی و گرایش به ترک خدمت ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. طباییان (۱۳۸۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که علت بی‌تفاوتی آموزگاران در آموزشگاه‌ها، تحمیل دستوره‌های مدیران در زمینه‌ی مهارت‌های تدریس بوده است. همچنین، رستمی‌نیا (۱۳۷۹)، با بررسی کارکنان در دانشگاه تربیت مدرس تهران متوجه بروز آشکار احساس بی‌تفاوتی در عملکردها و صحبت‌های افراد شد. در این پژوهش مشخص شد که این حس به تدریج رو به افزایش است و تاثیر آن چه در روحیه‌ی کارکنان و چه در بازدهی عملکرد قابل مشاهده است.

در این زمینه گارتزل و پایل (۱۹۹۷) بر این باورند که مسئولیت برای حذف یا کاهش پاداش، به احتمال منجر به بی‌تفاوتی بیشتر می‌شود تا جایی که گزینش و مسئولیت شخصی برای پیامدهای منفی می‌تواند موجب بالا رفتن حس بی‌طرفی در افراد شود. دیویسون و بینگ (۲۰۰۸)، در پژوهش خود در مورد تاثیر بی‌تفاوتی افراد بر ارزیابی عدالت چنین بیان می‌کنند که افراد ممکن است زمینه‌ی بی‌تفاوتی نسبت به عدالت پاداش‌ها را در خود داشته باشند. فرض آن دو بر این بوده که نبودن حس بی‌طرفی یا به تعبیری نبود تمرکز بر مشارکت و پیامدها و در نتیجه نبودن تمرکز بر عدالت و درستی پاداش‌ها می‌تواند با مفهوم بی‌تفاوتی هماهنگ و همسو باشد.

از آنجا که یکی از نشانه‌های نبود بهره‌وری نیروی انسانی، بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به سازمان است پرداختن به این پدیده و بررسی آن در سازمان دارای اهمیت است. بی‌تفاوتی سازمانی عاملی زیان‌بار در سازمان است که نتیجه‌ی آن رکود و زوال نهایی سازمانی است. این پدیده نشان‌دهنده‌ی چالش‌های چندی در سازمان‌ها و در میان مدیران است که باید به پیامدهای زیان‌بار آن پرداخت

با توجه به این‌که بی‌تفاوتی سازمانی مفهومی است که در سال‌های اخیر وارد حوزه مدیریت و سازمان شده است، تعریف‌های محدودی از این متغیر موجود است. رایچی (۲۰۱۰) آن را انحراف از شرایط تعادل سازمانی که به عنوان عامل زیان‌بار پیوسته، سقوط تدریجی و بحران استعداد در نظر گرفته است. در واقع بی‌تفاوتی نتیجه‌ی شکست پیوسته فرد در دستیابی به هدف‌ها در شرایط خاص و احساس او درباره‌ی شکست است (رضاییان، ۲۰۰۶). سادوک و کاپلان اشاره می‌کنند که بی‌تفاوتی سازمانی شرایطی بدون احساس درونی و عاطفه، نبود علاقه و درگیری احساسی نسبت به محیط است (نصراصفهانی و همکاران، ۲۰۱۳).

میشل (۱۹۸۸) و کانستن (۱۹۸۵)، بی‌تفاوتی سازمانی را به عنوان یک حس ذهنی و عینی از جدایی بین فرد و جامعه (موسسه‌ها و ساختارهای اجتماعی مانند سیاست، خانواده و دین) تعریف می‌کنند (جهانشاهی، ۲۰۰۹). بیرد (۲۰۰۸)، مشخصات فرد بی‌تفاوت را در نشانه‌های رفتاری و عملکردی خلاصه می‌کند. نشانه‌های رفتاری به نشانه‌هایی که در رفتار کلی افراد قابل مشاهده است، مانند نبود احترام به قانون‌های سازمانی، مقررات، هدف‌ها، هدر رفتن منابع و امکانات سازمانی و احساس نبود دلبستگی به سازمان اشاره دارد. در برابر نشانه‌های عملکردی به نشانه‌هایی که در عملکرد کارکنان، وظایف و رفتارشان با ارباب‌رجوع قابل مشاهده است، اشاره می‌کند.

بررسی‌های تجربی چندی در ادبیات مدیریت وجود دارند که به عامل‌های موثر بر بروز و ظهور بی‌تفاوتی سازمانی اشاره کرده‌اند. به طور مثال، نتیجه‌های پژوهش نصراصفهانی و همکاران (۲۰۱۳)، نشان می‌دهد که عامل‌های ساختاری، مدیریتی، انگیزشی و شخصی عامل‌های اصلی موثر بر بی‌تفاوتی سازمانی است و در این میان مهم‌ترین عامل ساختاری، دیوانسالاری، در عامل‌های مدیریتی؛ تبعیض، در عامل‌های انگیزشی؛ حقوق و دستمزد کم و در عامل‌های فردی؛ نا آگاهی در مورد توانایی‌های فردی می‌باشد. هم‌چنین نشانه‌هایی از ارتباط این متغیر با دیگر متغیرهای سازمانی در ادبیات مدیریت به چشم می‌خورند، به طور مثال، ملاعباسی، رضایی‌منش و صالحی صدقیانی (۲۰۱۳) در پژوهش خود

روش تحلیل گویه (محاسبه همبستگی بین گویه‌ها با نمره کل زیرمقیاس) محاسبه شد که طبق جدول شماره ۱ این پرسشنامه از روایی بالایی برخوردار بود. همچنین به منظور سنجش پایایی هر یک از ابعاد این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که مطابق با جدول شماره ۱ همه ابعاد از پایایی بالایی برخوردار بودند.

جدول ۱- روایی و پایایی پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی

| انحراف استاندارد | میانگین | فراوانی | ابعاد بی تفاوتی سازمانی |
|------------------|-------------|-----------|------------------------------|
| ۰/۶۶ | ۰/۰۳-۰/۰۰۱ | ۰/۳۸-۰/۸۵ | بی تفاوتی نسبت به مدیر |
| ۰/۸۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۷۰-۰/۸۵ | بی تفاوتی نسبت به سازمان |
| ۰/۸۹ | ۰/۰۰۱ | ۰/۷۹-۰/۸۹ | بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع |
| ۰/۷۰ | ۰/۰۰۲-۰/۰۰۱ | ۰/۵۴-۰/۸۶ | بی تفاوتی نسبت به همکار |
| ۰/۷۶ | ۰/۰۳-۰/۰۰۱ | ۰/۳۸-۰/۹۰ | بی تفاوتی نسبت به کار |

یافته‌ها

میانگین کلی بی تفاوتی سازمانی در سازمان مورد پژوهش ۲/۲۴ (از ۵) می باشد و نشان دهنده آن است که میزان بی تفاوتی در بین کارکنان در حد کم بوده و این امری مطلوب برای سازمان به شمار می رود. بیشترین میانگین متعلق به بعد بی تفاوتی نسبت به مدیر (۲/۶۳) و کمترین میانگین متعلق به بعد بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع (۱/۷۷) می باشد.

جدول ۲- توزیع مدیران و کارکنان مورد مطالعه بر پایه بعدهای بی تفاوتی سازمانی

| بعد | فراوانی | میانگین | انحراف استاندارد |
|------------|---------|---------|------------------|
| مدیر | ۲۳۰ | ۲/۶۳ | ۰/۴۲ |
| سازمان | ۲۲۹ | ۲/۴۸ | ۰/۷۴ |
| ارباب رجوع | ۲۲۹ | ۱/۷۷ | ۰/۷۰ |
| همکار | ۲۲۹ | ۲/۰۳ | ۰/۷۰ |
| کار | ۲۲۹ | ۲/۲۹ | ۰/۸۳ |

آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد که میانگین بی تفاوتی سازمانی از سطح کم ($Q1 = 2$) بالاتر و از سطح متوسط ($Q2 = 3$) پایین تر می باشد که بر پایه مقدار t به دست آمده در

(نصراصفهانی و همکاران، ۲۰۱۳؛ بیرد، ۲۰۰۸). کارکنان بی تفاوت رویکردی منفی نسبت به کار و زندگی دارند؛ آنان با کاهش رضایت شغلی و افزایش نرخ غیبت روبه‌رو می‌شوند (رایبزنز، ۱۹۹۸).

کارکنان بی تفاوت هیچ برتری رقابتی برای سازمان فراهم نمی‌کنند و هزینه‌های سازمانی را افزایش می‌دهند. همچنین افراد بی تفاوت احساس می‌کنند که هیچ انگیزه‌ای نسبت به تحقق هدف‌های سازمان ندارند (لندر، ۲۰۰۹). از این رو، اگرچه بررسی‌های پراکنده‌ای در زمینه بی تفاوتی سازمانی انجام شده است، اما، هنوز به طور کامل به اندازه‌گیری این متغیر پرداخته نشده است و پژوهش‌ها در این زمینه بسیار محدود است. بنابراین با توجه به این که بی تفاوتی و ابعاد آن در میان کارکنان یک مساله بسیار مهم برای مدیران و مسئولان سازمانی است، باید به طور گسترده‌ای به آن پرداخت. بنابراین هدف از اجرای این پژوهش، ارزیابی میزان بی تفاوتی سازمانی و مقایسه ابعاد آن در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس است.

روش شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف، جزو پژوهش‌های کاربردی و از نظر روش، توصیفی-تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل همه‌ی مدیران و کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس به شمار ۷۳۳ نفر بود که برای گزینش نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی استفاده شد و شمار افراد نمونه با محاسبه فرمول کوکران ۲۵۱ نفر تعیین شد. به منظور گردآوری داده‌ها از نمونه پژوهش، از روش میدانی استفاده شد و از این میان، ۲۳۰ پرسشنامه تکمیل شد و نسبت بازگشت پرسشنامه ۹۱٪ محاسبه شد. داده‌های بی تفاوتی سازمانی کارکنان با استفاده از پرسشنامه‌ی بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد، حسن‌زاده و سالاریه (۱۳۸۹)، گردآوری شد. این پرسشنامه در قالب مقیاس لیکرت و دارای ۳۳ پرسش، مشتمل بر پنج بعد بی تفاوتی نسبت به مدیر (۱۰ گویه)، بی تفاوتی نسبت به سازمان (۶ گویه)، بی تفاوتی نسبت به همکار (۴ گویه) و بی تفاوتی نسبت به کار (۷ گویه) می‌باشد.

روایی هر یک از ابعاد این پرسشنامه با استفاده از

یادشده با میانگین‌های معیار در سطح $0/0001$ وجود دارد، اما این تفاوت در مورد بعد بی تفاوتی نسبت به همکار در سطح کم (Q1) معنادار نمی‌باشد. افزون بر این مشخص شد میانگین بعد بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع هم از سطح متوسط (Q2) و هم از سطح کم (Q1) پایین تر می‌باشد و میزان آن بسیار کم است و بی تفاوتی آنان نسبت به ارباب رجوع بسیار کم می‌باشد. به طور خلاصه این یافته به این معناست که کارکنان سازمان، نسبت به سازمان، همکاران خود و کار کردن در سازمان بی تفاوت نیستند.

درجه آزادی ۲۲۹ تفاوت معناداری بین میانگین بی تفاوتی سازمانی با میانگین‌های معیار در سطح $0/0001$ وجود دارد. در واقع میزان بی تفاوتی در سازمان متوسط پایین است؛ به این معنا که کارکنان نسبت به کار و وظایف خود در سازمان بی تفاوت و بی علاقه نیستند و با علاقه به فعالیت‌های خود ادامه می‌دهند. همچنین نتایج نشان داد که میانگین ابعاد بی تفاوتی نسبت به مدیر، سازمان، همکاران و کار از سطح کم (Q1) بالاتر و از سطح متوسط (Q2) پایین تر می‌باشد که بر پایه مقدار t به دست آمده در درجه آزادی ۲۲۸ تفاوت معناداری بین میانگین ابعاد

جدول ۳- خلاصه‌ی آزمون تی تک نمونه‌ای جهت مقایسه میانگین کل و ابعاد بی تفاوتی سازمانی

| بی تفاوتی سازمانی | فراوانی | میانگین | انحراف استاندارد | سطح متوسط | T | درجه آزادی | سطح معنا داری (Q1) | T | درجه آزادی | سطح معنا داری | |
|------------------------------|---------|---------|------------------|-----------|-------|------------|--------------------|---|------------|---------------|--------|
| بی تفاوتی سازمانی | ۲۳۰ | ۲/۲۴ | ۰/۵۴ | ۳ | ۲۱/۲۹ | ۲۲۹ | ۰/۰۰۰۱ | ۲ | ۶/۷۳ | ۲۲۹ | ۰/۰۰۰۱ |
| بی تفاوتی نسبت به مدیر | ۲۳۰ | ۲/۶۳ | ۰/۴۲ | ۳ | ۱۳/۱۱ | ۲۲۹ | ۰/۰۰۰۱ | ۲ | ۲۲/۴۸ | ۲۲۹ | ۰/۰۰۰۱ |
| بی تفاوتی نسبت به سازمان | ۲۲۹ | ۲/۴۸ | ۰/۷۴ | ۳ | ۱۰/۵۵ | ۲۲۸ | ۰/۰۰۰۱ | ۲ | ۹/۷۷ | ۲۲۸ | ۰/۰۰۰۱ |
| بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع | ۲۲۹ | ۱/۷۷ | ۰/۷۰ | ۳ | ۲۶/۴۴ | ۲۲۸ | ۰/۰۰۰۱ | ۲ | ۴/۹۲ | ۲۲۸ | ۰/۰۰۰۱ |
| بی تفاوتی نسبت به همکار | ۲۲۹ | ۲/۰۳ | ۰/۷۰ | ۳ | ۲۰/۷۹ | ۲۲۸ | ۰/۰۰۰۱ | ۲ | ۰/۷۵ | ۲۲۸ | ۰/۰۴۵ |
| بی تفاوتی نسبت به کار | ۲۲۹ | ۲/۲۹ | ۰/۸۳ | ۳ | ۱۲/۷۰ | ۲۲۸ | ۰/۰۰۰۱ | ۲ | ۵/۳۸ | ۲۲۸ | ۰/۰۰۰۱ |

می‌باشد و با توجه به مقدار F به دست آمده در درجه آزادی ۴ و ۲۲۸ تفاوت معناداری بین میانگین‌های ابعاد بی تفاوتی سازمانی در سطح $0/0001$ از دیدگاه کارکنان وجود دارد. بر این پایه می‌توان گفت بعد بی تفاوتی نسبت به مدیر از دیدگاه کارکنان بعد غالب بی تفاوتی سازمانی می‌باشد.

نتیجه‌ی آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های پی‌درپی و آزمون تعقیبی بونفرونی در جدول‌های ۴ و ۵ ارائه شده‌اند. بر پایه جدول ۴ می‌توان گفت از بین ابعاد بی تفاوتی سازمانی بالاترین میانگین متعلق به بعد بی تفاوتی نسبت به مدیر (۲/۶۳) و کم‌ترین میانگین متعلق به بعد بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع (۱/۷۷)،

جدول ۴- نتایج آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر جهت مقایسه ابعاد بی تفاوتی سازمانی

| ابعاد بی تفاوتی سازمانی | فراوانی | میانگین | انحراف استاندارد | مقدار F | درجه آزادی | سطح معنا داری |
|------------------------------|---------|---------|------------------|---------|------------|---------------|
| بی تفاوتی نسبت به مدیر | ۲۲۹ | ۲/۶۳ | ۰/۴۱ | ۱/۲۵ | ۴ | ۰/۰۰۰۱ |
| بی تفاوتی نسبت به سازمان | | ۲/۴۸ | ۰/۷۴ | | و | |
| بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع | | ۱/۷۷ | ۰/۷۰ | | ۲۲۸ | |
| بی تفاوتی نسبت به همکار | | ۲/۰۳ | ۰/۷۰ | | | |
| بی تفاوتی نسبت به کار | | ۲/۲۹ | ۰/۸۳ | | | |

داد که بین میانگین بی تفاوتی نسبت به مدیر و میانگین بی تفاوتی نسبت به سازمان تفاوت معناداری در سطح

همان‌گونه که در جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود نتایج به دست آمده از آزمون تعقیبی بونفرونی نشان

کار تفاوت معناداری در سطح $0/0001$ وجود دارد. بین میانگین بی تفاوتی نسبت به همکاران و میانگین بی تفاوتی نسبت به کار تفاوت معناداری در سطح $0/0001$ وجود دارد. به این ترتیب می توان گفت بعد بی تفاوتی نسبت به مدیر بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده است.

$0/005$ و بین میانگین بی تفاوتی نسبت به سازمان و میانگین های بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع و بی تفاوتی نسبت به همکار و بی تفاوتی نسبت به کار تفاوت معناداری در سطح $0/0001$ وجود دارد. بین میانگین بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع و میانگین بی تفاوتی نسبت به همکاران و بی تفاوتی نسبت به

جدول ۵- نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی

| ابعاد | بی تفاوتی نسبت به مدیر | بی تفاوتی نسبت به سازمان | بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع | بی تفاوتی نسبت به همکار | بی تفاوتی نسبت به کار |
|------------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| بی تفاوتی نسبت به مدیر | 1 | | | | |
| بی تفاوتی نسبت به سازمان | $P < 005/0$ | 1 | | | |
| بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع | $P < 0001/0$ | $P < 0001/0$ | 1 | | |
| بی تفاوتی نسبت به همکاران | $P < 0001/0$ | $P < 0001/0$ | $P < 0001/0$ | 1 | |
| بی تفاوتی نسبت به کار | $P < 0001/0$ | $P < 0001/0$ | $P < 0001/0$ | $P < 0001/0$ | 1 |

بعد بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع در همه ی گروه های کارکنان با مدارک تحصیلی مختلف می باشد.

بر پایه جدول ۶ بالاترین میانگین متعلق به بعد بی تفاوتی نسبت به مدیر در کارکنان با مدرک تحصیلی زیر دیپلم (با میانگین: $2/86$) و کم ترین میانگین متعلق به

جدول ۶- خلاصه آزمون تحلیل واریانس چند متغیره برای مقایسه ابعاد بی تفاوتی سازمانی در گروه های کارکنان با مدارک تحصیلی مختلف

| گروه ها | زیر دیپلم ۳ | دپلم ۳۸ | کاردانی ۳۳ | کارشناسی ۱۰۵ | کارشناسی ارشد ۴۸ | دکتری ۲ |
|------------------------------|-------------|---------|------------|--------------|------------------|---------|
| ابعاد | میانگین | میانگین | میانگین | میانگین | میانگین | میانگین |
| بی تفاوتی نسبت به مدیر | 86/2 | 68/2 | 70/2 | 69/2 | 42/0 | 80/1 |
| بی تفاوتی نسبت به سازمان | 61/2 | 35/2 | 51/2 | 49/2 | 78/0 | 25/2 |
| بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع | 05/3 | 09/0 | 69/1 | 78/1 | 78/0 | 08/1 |
| بی تفاوتی نسبت به همکاران | 58/2 | 12/2 | 98/1 | 004/2 | 70/0 | 25/1 |
| بی تفاوتی نسبت به کار | 42/2 | 62/0 | 11/2 | 25/2 | 80/0 | 92/1 |

بین میانگین دیگر ابعاد بی تفاوتی سازمانی در گروه های کارکنان با مدارک مختلف تحصیلی تفاوت معناداری وجود ندارد (جدول شماره ۷).

بنابر نتیجه ی تحلیل واریانس چند متغیره و مقدار F به دست آمده می توان گفت بین میانگین بی تفاوتی نسبت به مدیر در تمامی گروه های کارکنان با مدارک تحصیلی مختلف در سطح $0/021$ تفاوت معناداری وجود دارد. اما

میانگین ۲/۶۸) و کمترین میانگین متعلق به کارکنان با مدرک تحصیلی دکتری (۱/۸۰) می‌باشد. همچنین بین گروه‌های کارکنان با مدرک تحصیلی دکتری تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۴۳ وجود دارد و بیشترین میانگین متعلق به کارکنان با مدرک تحصیلی کاردانی (۲/۷۰) و کمترین میانگین مربوط به کارکنان با مدرک تحصیلی دکتری (با میانگین ۱/۸۰) می‌باشد. اما بین دیگر گروه‌ها تفاوت معناداری وجود ندارد. این یافته به این معناست که با بالا رفتن مدرک تحصیلی کارکنان میزان بی‌تفاوتی آنها کاهش یافته است.

- در دیگر ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی (یعنی ابعاد بی‌تفاوتی نسبت به سازمان، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع، بی‌تفاوتی نسبت به همکار و بی‌تفاوتی نسبت به کار) بین گروه‌های کارکنان با مدارک مختلف تحصیلی تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۷- نتایج میزان F در مقایسه ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی در گروه‌های تحصیلی مختلف

| ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی | مقدار F | سطح معناداری |
|------------------------------|---------|--------------|
| بی‌تفاوتی نسبت به مدیر | ۲/۷۱ | ۰/۰۲۱ |
| بی‌تفاوتی نسبت به سازمان | ۱/۰۷ | ۰/۳۷ |
| بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع | ۲/۲۴ | ۰/۰۵۱ |
| بی‌تفاوتی نسبت به همکاران | ۰/۵۹ | ۰/۷۰ |
| بی‌تفاوتی نسبت به کار | ۰/۶۷ | ۰/۶۴ |

در نهایت بنابر نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی (جدول ۸) می‌توان گفت:

- در بعد بی‌تفاوتی نسبت به مدیر بین گروه کارکنان با مدرک تحصیلی دیپلم و کارکنان با مدرک تحصیلی دکتری تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۵ وجود دارد و بیشترین میانگین متعلق به کارکنان با مدرک تحصیلی دیپلم (با

جدول ۸- خلاصه‌ی آزمون تعقیبی بونفرونی

| زیر مقیاس‌ها | گروه‌ها | میانگین | زیر دیپلم | دیپلم | کاردانی | کارشناسی | کارشناسی ارشد | دکتری |
|------------------------------|---------------|---------|-----------|-------|---------|----------|---------------|-------|
| بی‌تفاوتی نسبت به مدیر | زیر دیپلم | ۲/۸۶ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | دیپلم | ۲/۶۸ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | کاردانی | ۲/۷۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | کارشناسی | ۲/۶۹ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| بی‌تفاوتی نسبت به سازمان | کارشناسی ارشد | ۲/۵۹ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | دکتری | ۱/۸۰ | ۰/۷۶ | ۰/۰۵ | ۰/۰۴۳ | ۰/۰۸۱ | ۰/۱۲۵ | ۱ |
| | زیر دیپلم | ۲/۶۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | دیپلم | ۲/۳۵ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع | کاردانی | ۲/۵۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | کارشناسی | ۲/۴۹ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | کارشناسی ارشد | ۲/۵۳ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | دکتری | ۲/۲۵ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| بی‌تفاوتی نسبت به همکاران | زیر دیپلم | ۳/۰۵ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | دیپلم | ۱/۸۴ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | کاردانی | ۱/۶۹ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | کارشناسی | ۱/۷۸ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| بی‌تفاوتی نسبت به کار | کارشناسی ارشد | ۱/۷۵ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | دکتری | ۱/۰۸ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | زیر دیپلم | ۲/۵۸ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | دیپلم | ۲/۱۲ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| بی‌تفاوتی نسبت به کار | کاردانی | ۱/۹۸ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | کارشناسی | ۲/۰۴ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | کارشناسی ارشد | ۲/۰۶ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | دکتری | ۱/۲۵ | ۰/۵۷ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| بی‌تفاوتی نسبت به کار | زیر دیپلم | ۲/۴۲ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | دیپلم | ۲/۲۶ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | کاردانی | ۲/۱۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | کارشناسی | ۲/۲۵ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| بی‌تفاوتی نسبت به کار | کارشناسی ارشد | ۲/۵۵ | ۱ | ۰/۳۲ | ۰/۵۷ | ۱ | ۱ | ۱ |
| | دکتری | ۱/۹۳ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |

بحث و نتیجه‌گیری

در سالهای اخیر موضوع توجه به شناخت و تبیین پدیده بی تفاوتی سازمانی مورد توجه نهادهای علمی مدیریتی قرار گرفته است، هر چند این پدیده سازمانی از منظر و دیدگاه جامعه‌شناسی و روانشناسی مورد توجه بوده است، اما در این بررسی سعی بر آن بود که به ارزیابی و تبیین این پدیده در یک سازمان کشاورزی و از منظر مدیریتی پرداخته شود. در واقع هدف از انجام این پژوهش ارزیابی میزان بی تفاوتی سازمانی و مقایسه ابعاد آن در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس بود.

یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده این مطلب است که میانگین بی تفاوتی سازمانی و ابعاد بی تفاوتی نسبت به مدیر، سازمان، همکار و کار در سازمان جهاد کشاورزی در سطح متوسط پایین قرار دارد. افزون بر این، مشخص شد میانگین بعد بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع از سطح متوسط و سطح کم پایین تر می‌باشد و میزان آن بسیار کم محاسبه شد. این امر نشان می‌دهد که کارکنان ارتباطات مناسب و مطلوبی را با ارباب رجوع برقرار کرده‌اند و این موضوع، یک امر مطلوب برای سازمان و مدیریت آن به شمار می‌رود. بر این پایه، با توجه به این که متغیر بی تفاوتی سازمانی متشکل از پنج بعد می‌باشد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۹) لذا پایین بودن این ابعاد، منجر به کاهش میزان بی تفاوتی سازمانی می‌شود.

در واقع منظور از بی تفاوتی سازمانی بروز بی‌خیالی و وقت‌کشی کاری، رکود فکری، بی‌رمقی کاری و کندکاری، پرهیز از پذیرش مسئولیت و بی‌زاری از سازمان (در میان کارکنان) است و در نهایت آمادگی برای ترک سازمان را برای کارکنان فراهم می‌سازد (دانایی فرد و اسلامی، ۱۳۹۰). در تحلیل این یافته می‌توان گفت انجام ندادن امور شخصی در ساعات کاری، هدر ندادن زمان، استفاده نکردن از امکانات سازمانی برای منافع شخصی و توجه به حفظ دارایی‌های عمومی سازمان، کاهش غیبت، پاسخگویی به ارباب رجوع به صورت تلفنی، انجام کارهای مشتریان در اسرع وقت و تکریم ارباب رجوع، مشارکت در کارهای گروهی و تعامل گرم و غیررسمی مدیر با کارکنان، افزایش دقت، تمرکز و سرعت در کار، حضور در نشست‌ها و شفاف‌سازی مدیر در زمینه نتایج کارها و صداقت در کار

از عامل‌هایی است که منجر به کاهش احساس بی تفاوتی سازمانی در میان کارکنان می‌شود.

با توجه به وجود تفاوت معنادار میان ابعاد بی تفاوتی نسبت به مدیر و بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع می‌توان گفت، کارکنان سازمان جهاد کشاورزی با فرار از پاسخگویی، همکاری نکردن با مدیر، رفتار نامناسب با مدیر مانند تعامل‌های کمتر و نیز تعامل‌های سرد و رسمی با مدیر و پرهیز از رویارویی با وی، احساس بی تفاوتی خود را نسبت به مدیر نشان داده و از وی کناره‌گیری می‌کنند. در توضیح این بعد از نظریه بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و اسلامی (۱۳۹۰) و لنگاری مدیریتی (بی‌مسئولیتی مدیریتی) به عنوان شرایط علی و کلید اصلی بی‌اهمیتی سازمانی مطرح شده است که در نهایت بی تفاوتی سازمانی را در پی دارد.

این بی‌مسئولیتی، موارد ضعف نظام ارزشیایی عملکرد، مهم نبودن شهروند/ مشتری از دیدگاه سازمان و آگاهی رسانی محدود به کارکنان را شامل می‌شود. لذا ضعف مدیریت در سازمان پیامدهای زیان‌باری از جمله بی تفاوتی سازمانی را به دنبال دارد که باید به آن توجه ویژه داشت. هم‌چنین با توجه به بازدارندگی ساختار سازمانی جهاد کشاورزی استان فارس، انتظار می‌رود که در سازمان احساس بی تفاوتی نسبت به مدیر، به عنوان طراح اصلی ساختار سازمانی، برنامه‌ریز و سیاست‌گذار سازمانی و نیز بی تفاوتی نسبت به سازمان بیشتر مشاهده شود که این یافته نیز مؤید این امر است. در مقابل کم‌ترین احساس بی تفاوتی مربوط به ارباب رجوع می‌باشد که به دلیل ضرورت اجرای طرح‌ها و اقدام‌های اساسی سال‌های اخیر در زمینه تکریم ارباب رجوع و احترام به حقوق وی در سطح کشور و در همه سازمان‌ها می‌توان گفت احساس بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع کاهش یافته و این اقدام‌ها با موفقیت چشمگیری روبه‌رو شده است.

در مورد ابعاد دیگر، می‌توان استدلال نمود با توجه به این که روابط غیررسمی، صمیمانه و دوستانه‌تر و تعامل‌های گسترده‌تری با همکاران در سازمان صورت می‌پذیرد، کارکنان احساس به‌تری نسبت به همکاران خود دارند و در مورد آنان و سرنوشتشان بی تفاوت و بی‌احساس نیستند. در حالی که احساس بی تفاوتی نسبت به سازمان

گذاری مدیریت آموزش کشاورزی

• تربیت نیروی انسانی متخصص، کارآمد و خلاق، در بخش‌های مختلف جامعه برای رسیدن به توسعه پایدار و متوازن، یک اصل اساسی و مهم است و یکی از وظایف اصلی آموزش کشاورزی به شمار می‌رود. با توجه به این که بخش کشاورزی یکی از اساسی‌ترین بخش‌های تولیدی و اقتصادی کشور است و برنامه‌های توسعه کشاورزی بدون آموزش، موفق نخواهد بود، می‌بایست به مقوله آموزش کشاورزی توجه ویژه‌ای کرد (مهمدی، خسروی پور و نظام‌دوست، ۱۳۹۲). پر واضح است که این امر جز با مدیریت و برنامه‌ریزی مناسب در امر آموزش کشاورزی و همچنین توجه به اجرای بهینه برنامه‌ها از سوی کارکنان سازمان محقق نخواهد شد. لذا بایستی مدیریت سازمان با طراحی و اجرای برنامه‌های کاربردی و نظارت بر اجرای بهینه آنها به توسعه آموزش کشاورزی کمک کند.

• از سوی دیگر، صالحی و برادران (۱۳۸۵) ضعف اصلی نظام آموزش کشاورزی را در زمینه برنامه‌ریزی آموزشی می‌دانند؛ به طوری که برنامه‌ها از لحاظ کمی و کیفی تنزل پیدا کرده است، دوره‌های آموزشی به خوبی تعریف نمی‌شود، هدف‌های دوره و شرایط اثربخشی آن مدنظر قرار نمی‌گیرد و توانایی‌هایی که باید در افراد ایجاد شود با توجه به نیاز روز جامعه تعریف نمی‌شود. در این راستا نظام‌های آموزش عالی کشاورزی در کشورهای مختلف، از دیرباز تاکنون تلاش جدی را برای ارتقای کیفیت نظام بر پایه الگوهای تضمین کیفیت، مدیریت جامع کیفیت و نظایر آن انجام داده‌اند.

از این رو، با توجه به اینکه پایداری نهادی هر نظام آموزشی به پویایی آن در بهنگام‌سازی ظرفیت‌های خویش برای تضمین و تامین کیفیت مناسب در سطح نظام، به عناصر مختلفی اعم از روش‌های آموزشی، امکانات و تجهیزات، مدیریت و تشکیلات، آموزش‌گران و کارکنان و مانند آن بر می‌گردد، شناسایی و واکاوی همه‌جانبه عناصر کیفیت در نظام آموزش کشاورزی می‌تواند شناختی مقتضی برای برنامه‌ریزی و مدیریت راهبردی در تامین و تضمین کیفیت در این نظام به دست دهد (شریف‌زاده و شریفی، ۱۳۹۰).

• بنابر یافته‌های بدست آمده از پژوهش، در میان

به دلیل بی‌توجهی سازمان به کارکنان، نبود تناسب بین گفتار و عمل و تحقق نیافتن وعده‌های سازمان، به میزان بیشتری مشاهده می‌گردد.

بنابر یافته‌های پژوهش، از میان ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی بالاترین میانگین متعلق به بعد بی‌تفاوتی نسبت به مدیر در میان کارکنان با مدرک تحصیلی زیردیپلم و کمترین میانگین متعلق به بعد بی‌تفاوتی نسبت به ارباب‌رجوع در همه‌ی گروه‌های کارکنان با مدارک تحصیلی مختلف می‌باشد. در میان کارکنان با مدرک تحصیلی زیردیپلم، به دلیل ارتباطات کمتر آنان با مدیر سازمان، تعامل سرد و رسمی و همچنین آگاهی کم از تصمیم‌ها و اقدام‌های مدیریت و دلیل این تصمیم‌ها و اقدام‌های و نیز به دلیل فاصله زیاد بین این طبقه از کارکنان با سطح مدیریت سازمان، احساس بی‌تفاوتی نسبت به مدیر بالاتر از دیگر ابعاد می‌باشد. در این زمینه تعامل گرم و صمیمانه مدیریت با کارکنان، صداقت در گفتار، مشارکت دادن و حضور افراد در نشست‌ها و نظرخواهی از کارکنان در تصمیم‌ها و اقدام‌های مهم سازمان و همچنین ارزیابی هدفمند کارکنان در کاهش احساس بی‌تفاوتی در کارکنان می‌تواند سودمند واقع شود.

با توجه به اینکه در زمینه بی‌تفاوتی سازمانی بررسی‌های محدودی در داخل و خارج از کشور صورت پذیرفته است، نتایج این پژوهش توانسته است سهم نظری خود را در بررسی‌های سازمانی به ویژه در درون کشور نشان دهد. با این وجود به دلیل ماهیت این پدیده ارتباط آن با دیگر متغیرهای سازمانی نیازمند انجام پژوهش‌های تجربی بیشتر می‌باشد.

بنابر یافته‌های به دست آمده از این پژوهش در میان ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی، احساس بی‌تفاوتی نسبت به مدیر در میان کارکنان سازمان جهاد کشاورزی بیش‌تر از دیگر ابعاد مشاهده شده است. در این زمینه تعامل گرم و صمیمانه مدیریت با کارکنان، صداقت در گفتار، مشارکت و حضور افراد در نشست‌ها و نظرخواهی از کارکنان در تصمیم‌ها و اقدام‌های مهم سازمان و همچنین ارزیابی هدفمند کارکنان در پایین آوردن این احساس بی‌تفاوتی در کارکنان می‌تواند سودمند واقع شود.

رهیافت‌ها و پیشنهادهای ارزیابی کنونی برای سیاست

این رابطه ارزیابی میزان بی تفاوتی سازمانی در میان کارکنان جهاد کشاورزی و بررسی میزان تلاش و گرایش آنان در راستای تحقق اهداف و رسالت‌های تعریف شده سازمان، یکی از عوامل‌های مهم و اساسی در بهبود و ارتقاء آموزش کشاورزان، بهره‌وران و دانشجویان بخش کشاورزی می‌باشد.

پی نوشت ها

1. Organizational Indifference

ابعاد بی تفاوتی سازمانی احساس بی تفاوتی نسبت به مدیر در میان کارکنان بیشتر از دیگر ابعاد مشاهده شده است.

در این زمینه تعامل گرم و صمیمانه مدیریت با کارکنان، صداقت در گفتار، مشارکت دادن و حضور افراد در نشست‌ها و نظرخواهی از کارکنان در تصمیم‌ها و اقدام‌های مهم سازمان و همچنین ارزیابی هدفمند فعالیت‌های کارکنان در پایین آوردن احساس بی تفاوتی نسبت به مدیر در میان کارکنان می‌تواند سودمند واقع شود. در

منبع‌ها

- دانایی فرد، ح؛ حسن زاده، ع؛ سالاریه، ن. (۱۳۸۹). طراحی سنج‌اندازه‌گیری بی تفاوتی سازمانی: پژوهش ترکیبی. اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره (۲)، صص. ۷۹-۹۹.
- دانایی فرد، ح؛ رجب زاده، ع؛ حصیری، ا. (۱۳۸۸). ارتقا. اعتماد درون سازمانی در بخش دولتی: بررسی نقش شایستگی مدیریتی مدیران. پژوهش‌های مدیریت، سال دوم، شماره (۴)، صص. ۵۹-۹۰.
- دانایی فرد، ح و اسلامی، آ. (۱۳۹۰). کاربرد استراتژی پژوهشی نظریه داده بنیاد در عمل، ساخت نظریه بی تفاوتی سازمانی. انتشارات دانشگاه امام صادق (ع)، چاپ اول.
- رستمی نیا، ط. (۱۳۷۹). بررسی عوامل موجود فشارهای عصبی و نقش آن بر عملکرد دانشگاه تربیت مدرس؛ پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- شریف‌زاده، ا و شریفی، م. (۱۳۹۰). شناسایی مولفه‌ها و نشانگرهای ارزیابی کیفیت در آموزش عالی کشاورزی. پنجمین همایش ارزیابی کیفیت در نظام دانشگاهی، دانشگاه تهران، پردیس دانشکده فنی، اردیبهشت ماه ۱۳۹۰.
- صالحی، س و برادران، م. (۱۳۸۵). راهکارهای بکارگیری کارآفرینی در آموزش کشاورزی. مجله جهاد، شماره ۲۷۴، صص. ۱۸۴-۲۱۱.
- طبائیان، ش. (۱۳۸۱). بررسی حیطه‌های بی تفاوتی دبیران دبیرستان‌های شهر اصفهان نسبت به دستورات مدیران از دیدگاه دبیران؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، مرکز علوم تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی. تهران.
- محسنی تبریزی، ع. و صداقتی فرد، م. (۱۳۹۰). پژوهشی درباره بی تفاوتی اجتماعی در ایران (مورد پژوهش: شهروندان تهرانی). جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره پیاپی (۴۳)، شماره سوم، صص. ۱-۲۲.
- مهمدی کربلایی، ز؛ خسروی پور، ب و نظام دوست، ح. (۱۳۹۲). تبیین نقش آموزش کشاورزی در فرآیند توسعه کارآفرینی دانش‌آموختگان رشته کشاورزی. پنجمین همایش ملی آموزش، اردیبهشت ۱۳۹۲.
- هاشمی، ح. و پورامین‌زاد، س. (۱۳۹۰). چالش‌های فرا روی توسعه منابع انسانی و راهکاری برای رفع آن. کار و جامعه، شماره (۱۳۶)، صص. ۴-۲۱.

Byrd, D. (2008). *The Tripping Point in Leadership: Overcoming Organizational A pathy*. Texas, slight Edge Publishing.

Danaee Fard, H.; Salarieh, N. & Noruzi, M. (2011). *Exploring organizational indifference: Creating*

and validating a measure. *African Journal of Business Management* Vol. 5(31), pp. 12381-12391.

Davison, HK; & Bing, MN. (2008). The Multi dimensionality of The Equity Sensitivity Construct: Integrating Separate benevolence and entitlement dimensions for enhanced construct measurement. *Journal of managerial Issues*, 20 (1), pp. 131-150.

Gartell, CD. & Paille, BE. (1997). Wage Guts and The Fairness of pay in a Worker- Oriented Plywood Cooperative. *Social Psychology Quarterly*, 60, pp:103-17.

Haghighat Joo, Z, & Nazem, F. (2007). Managers' creativity and staffs' productivity in Universities of Medical Sciences, *health Information Management*, 7;4(1), pp. 143-151.

Jahanshahi, M. (2009). Examining the Signals, Reasons, and Outcomes of Organizational Indifference through Ground Theory, 8th international conference of management, Tehran, Iran.

Keefe CEO, I. (2002). Overcoming Organizational Indifference. www.sharedresults.com.

Keefe, L. (2003). How to overcome organizational indifference: *Women in Bus.*, 55 (22), pp. 27-29.

Kramer, R. (2006), Overcome organizational Indifference: *Nonprofit world*, Vol. 24, P.14.

Leander, P, N. (2009). Losing the will: Automatic Reactions to the Indifference Perceived in Others. Unpublished master's thesis, Duke University

Mahmoodi Meimand, M., Aidi, M., Shiri, A. & Darabifar, H. (2012). Effect of organization indifference dimensions on the organizational commitment of gas company employees in I lam province. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (62), pp. 666 – 667. Available online at www.sciencedirect.com

Mollaabbasi, H.; Rezaeemanesh, B. & Salehi Sadaghiani, J. (2013). A study on relationship between emotional intelligence and organizational indifference through the organizational commitment: A case study of an Iranian firm. *Management Science Letters* 3, pp. 1327–1332.

Nasr Esfahani, A.; Ghorbani, O.; Amiri, Z. & Farokhi, M. (2013). Identifying and Ranking the Effective Factor 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*, Vol. 3, No. 6 ISSN: 2222-6990.

Raeichi, G. (2010). The Reasons of the Employees' Indifference and the Methods of its prevention, available at: [indifference: http://athir.blogfa.com/post-839.aspx](http://athir.blogfa.com/post-839.aspx).

Robinson, S. (1996). Trust and the breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, PP. 574-599.

Shah, S. & Harsha, P. P. (2011). Importance of Human Resource Management in Achieving Customer Relations. *Annals of Management Research*, Volume 1, Number 2, pp. 7-13.

Willemsen, MC & Keren, G. (2009). The meaning of indifference in choice behavior: asymmetries in adjustments embodied in matching, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 10, No. 4, pp. 42-59.

Investigation and Explanation of Organizational Indifference Phenomena: Some Recommendations for Policy Making in Agricultural Training`s Management

J. Torkzadeh ¹, Gh. Salimi ², F. Sangi³

1- Associate Professor, Faculty of Education and Psychology, Department of Educational Administration and planning, Shiraz University,

2- Assistant Professor, Faculty of Education and Psychology, Department of Educational Administration and planning, Shiraz University,

3- Master of Educational Administration, Faculty of Education and Psychology, Shiraz University.

Abstract

In management and economic community the importance training and development of skilled and efficient manpower for economic and social development has been generally accepted. The human resource dimension is one of the most important elements of agricultural education system. This study was conducted to evaluate and compare the dimensions of organizational indifference in Fars Agricultural-Jihad Organization. The statistical population consisted of all 733 managers and staff of Fars Agricultural-Jihad Organization (N = 733). The sample size was estimated to be 251 which were selected through proportional stratified sampling applying Cochran formula. The answer rate was 91% so 230 questionnaires completed and then analyzed. Validity and reliability of the questionnaire calculated using items analyze and cronbachs alpha methods. Results showed that there was significant difference between the items Indifference to managers had the highest (2/63) and indifference to customer had the lowest mean (1/77). Moreover, in viewpoint of personnel there was significant difference in indifference to manager between personnel with different academic levels, but there wasn't significant difference in the average of other dimensions in personnel groups.

Index Terms: Organizational indifference, Agricultural management, agricultural human resources, Agricultural education.

Corresponding Author: J. Torkzadeh

Email: djt2891@gmail.com

Received: 24/09/2015 ; **Accepted:** 25/05/2016