



# کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

## بررسی رابطه کیفیت زندگی و بی تفاوتی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بندرعباس

۱- مریم احمدی جابری ۲- دکتر سیروس منصوری

۱- استاد گروه مدیریت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد داراب

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد داراب

Jaberimaryam570@gmail.com

smansoori06@gmail.com

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه کیفیت زندگی و بی تفاوتی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بندرعباس بوده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل معلمان مقطع ابتدایی شهر بندرعباس بود. که تعداد آن ها ۲۰۵۵ نفر می باشد. برای نمونه با شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۳۰۰ نفر انتخاب شدند و از طریق توزیع پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹) داده های گردآوری شده در دو سطح مورد تجزیه و تحلیل (آمار توصیفی آمار استنباطی) قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد بین کیفیت زندگی کاری با بی تفاوتی سازمانی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. بین کیفیت زندگی کاری با مولفه بی تفاوتی به مدیر، به تفاوتی به سازمان، بی تفاوتی به ارباب رجوع، بی تفاوتی همکار و بی تفاوتی به کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و مولفه های بی تفاوتی به مدیر و بی تفاوتی به ارباب رجوع می توانند کیفیت زندگی کاری را پیش بینی نمایند.

واژگان کلیدی: بی تفاوتی سازمانی، کیفیت زندگی کاری، معلمان.

### ۱. مقدمه

کیفیت زندگی کاری، فلسفه و اصولی است که نشان می دهد افراد، مهمترین منابع سازمانی قابل اطمینان و مسئولی هستند که قادر به ایجاد سهم ارزشمندی در سازمان می باشند و باید با آنها رفتاری مبنی بر احترام و درخور جایگاه شان داشت. کیفیت زندگی کاری، فرایندی است که به واسطه آن، همه اعضای سازمان از طریق ارتباط باز و مناسبی که به این منظور ایجاد شده است در تصمیم هایی که بر شغل آنها به طور خاص و بر محیط کار آنها به طور عام تاثیر می گذارد، به نوعی دخالت دارند [۱] و در نتیجه مشارکت رضایت

شغلی آنها بیشتر شده و فشار عصبی ناشی از کار بر روی آنها کاهش می یابد [۲]. در واقع کیفیت زندگی کاری نمایان کننده نوعی فرهنگ سازمانی و شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن، احساس خودگردانی و عزت نفس می کنند [۳]. یکی از متغیرهای مرتبط با کیفیت زندگی کاری در معلمان، بی تفاوتی سازمانی می باشد. معلمان، مهمترین عامل موفقیت نظام آموزش و پرورش محسوب می شوند و با توجه به هدف نظام آموزش و پرورش که همانا تعلیم و تربیت انسان هاست، می توان گفت که نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش نسبت به سایر سازمان ها اهمیت بیشتری دارد. امروزه حفظ، نگهداری و ایجاد انگیزه در معلمان، به یکی از چالش های عمده منابع انسانی در سازمان آموزش و پرورش تبدیل شده است. بی توجهی به این موضوع می تواند منجر به پدیده های زیادی مانند بی تفاوتی سازمانی در کارکنان و از جمله معلمان شود. بی تفاوتی سازمانی زمانی اتفاق می افتد که فردی امید خود را برای نائل آمدن به اهدافش از دست می دهد و می کوشد تا از منبع نا امیدیا ش کناره بگیرد. بی تفاوتی یک فرآیند کند است که به تدریج در افراد ظاهر می شود. گاهی حالت بی تفاوتی هر علاقه ای را تخریب می کند انگیزه کار و تلاش را از آنها می گیرد و در پی کارکنان بی تفاوت، سازمان بی تفاوت شکل می گیرد [۴]. پویایی نظام آموزشی در گرو پدید آمدن فضای سازمانی مناسب و مطلوب، اعتماد و مسئولیت پذیری و تقویت کیفیت زندگی کاری است و در این راستا مهمترین منابع انسانی یعنی سرمایه انسانی متعهد و سالم پرورش پیدا می کند که با وفاداری و وابستگی با سازمان و حفظ ارزش های آن تحقق اهداف را سامان می دهد. در راستای اهمیت



# کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

این موضوع پژوهش‌هایی متعددی صورت گرفته است که در اینجا به اختصار به چند مورد اشاره می‌شود.

بهرزادی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش‌های به‌بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان، پرداختند. نتایج حاصل از فرضیات پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری و ابعاد هشت‌گانه آن (پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام در سازمان، قانون‌گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی کارکنان و وابستگی اجتماعی کارکنان) بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر دارند. همچنین نتایج فرضیات نشان داد که تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی‌تفاوتی سازمانی معکوس می‌باشد یعنی با افزایش میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان و ابعاد آن، از بی‌تفاوتی سازمانی کاسته می‌شود. [۵]

کاظمی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به‌انرژی کیفیت زندگی بر فلات شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران پرداختند. یافته‌ها نشان داد، کیفیت زندگی بر دو متغیر فلات شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان تأثیر منفی و معکوس دارد همچنین فلات شغلی بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر مثبت و مستقیمی دارد. در خصوص نقش میانجیگری فلات شغلی بین دو متغیر کیفیت زندگی و بی‌تفاوتی سازمانی با توجه به معنادار بودن مسیرها می‌توان فلات شغلی را یک متغیر میانجی جزئی گزارش شد و مدل به‌عنوان مدلی قوی برآزش گردید  $GOF = 0/740$  بین دو متغیر نامید. همچنین شاخص برازش مدل تدوین شده [۶]. لذا با توجه به مطالب عنوان شده پژوهش حاضر به تبیین رابطه بی‌تفاوتی سازمانی با کیفیت زندگی کاری در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر بندرعباس پرداخت.

## ۲. روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل معلمان مقطع ابتدایی شهر بندرعباس بود. که تعداد آن‌ها ۲۰۵۵ نفر می‌باشد. برای نمونه با شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۳۰۰ نفر انتخاب شدند. مهم‌ترین روش‌های گردآوری اطلاعات در این تحقیق بشرح زیر است:

### الف) پرسشنامه بی‌تفاوتی سازمانی

پرسشنامه بی‌تفاوتی سازمانی توسط دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۳۷ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، بی‌نظرم ۳، مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم ۱) می‌باشد، پرسشنامه پنج بعد بی‌تفاوتی نسبت به مدیر، بی‌تفاوتی نسبت به سازمان، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع، بی‌تفاوتی نسبت به همکار، بی‌تفاوتی نسبت به کار را مورد سنجش قرار می‌دهد، این پرسشنامه توسط زارعی رباط (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است [۷]. پایایی این پرسشنامه برحسب ضریب آلفای کرونباخ توسط رضایی و همکاران ۰/۸۱، حمیدی و همکاران ۰/۸۴، و زارعی رباط ۰/۷۹ محاسبه شده

### ب) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

این پرسشنامه توسط والتون (۱۹۷۳) تهیه شده و دارای ۲۹ سؤال و هشت خرده‌مقیاس است که عبارت‌اند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی. والتون ضریب پایایی پرسشنامه را در حالت کلی ۰/۸۸ گزارش نموده است. پایایی این پرسشنامه برحسب ضریب آلفای کرونباخ توسط، یآوری و همکاران (۱۳۸۸) ۰/۹۵، رحیمی (۱۳۸۵) ۰/۸۵، جمشیدی (۱۳۷۹) ۰/۸۳ و حسینی و همکاران (۱۳۸۵) ۰/۸۵ گزارش شده است. برای اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار spss استفاده خواهد شد که در سطح آمار توصیفی (محاسبه فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان استفاده شد.

## ۳. یافته‌های پژوهش



# کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes



فرضیه اول: بین فرسودگی شغلی و بی تفاوتی سازمانی با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود. که نتایج در جدول ( ۱ ) آورده شده است:

جدول ( ۱ ): ماتریس همبستگی بین بی تفاوتی سازمانی و کیفیت زندگی کاری

شاخص های آماری	ضریب همبستگی	سطح معنی داری ( sig ) متغیرها
فرسودگی شغلی	- ۰/۴۰۴**	۰/۰۰۰۱
کیفیت زندگی کاری		

بر اساس اطلاعات جدول فوق بین کیفیت زندگی کاری با بی تفاوتی سازمانی رابطه معکوس و معناداری (  $p < 0/01, r = - 0/404$  ) وجود دارد. به این صورت که بالا رفتن کیفیت زندگی کاری معلمان باعث کاهش بی تفاوتی سازمانی در آن ها می گردد.

فرضیه دوم: ابعاد بی تفاوتی سازمانی قادر به پیش بینی کیفیت زندگی کاری می باشند.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره به روش همزمان استفاده گردیده است. که نتایج در جدول ( ۲ ) آورده شده است:

جدول ( ۲ ) مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد بی تفاوتی سازمانی با کیفیت زندگی کاری به روش همزمان

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	F	P	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	T	P
کیفیت زندگی	بی تفاوتی به مدیر	۱۳/۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۲۸	۰/۱۸۳	-۰/۲۴۶	-۲/۴	۰/۰۱
	بی تفاوتی به سازمان	-	-	-	-	-۰/۰۵۹	-۰/۷۴	۰/۰۴
	بی تفاوتی به ارباب رجوع	-	-	-	-	-۰/۲۵۸	-۳/۰۳	۰/۰۰۶
	بی تفاوتی به همکار	-	-	-	-	۰/۰۳۴	۰/۴۱	۰/۶
	بی تفاوتی به کار	-	-	-	-	۰/۰۶۴	۰/۶۲	۰/۵

از نتایج آزمون تحلیل رگرسیون در جدول [  $F5, 294 = (13/2p < , 0/01$  ) می توان استنباط کرد که بین متغیر های پیش بین (ابعاد بی تفاوتی سازمانی) و متغیر ملاک (کیفیت زندگی کاری) رابطه خطی معنی دار وجود دارد. و با توجه به سطح معناداری ستون آخر می توان نتیجه گرفت که، مقدار بتای مولفه های بی تفاوتی به مدیری و بی تفاوتی به ارباب رجوع (  $p < 0/01$  ) معنادار شده است. یعنی این مولفه ها می توانند کیفیت زندگی کاری را پیش بینی نمایند. و ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) محاسبه شده (۰/۱۸۳) است، پس ۱۸/۳ درصد از واریانس متغیر کیفیت زندگی کاری توسط مولفه های بی تفاوتی به مدیر و بی تفاوتی به ارباب رجوع پیش بینی می شود.

#### ۴. بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: بین ابعاد بی تفاوتی سازمانی با کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از روش آماری ماتریس همبستگی پیرسون استفاده می شود. نتایج نشان داد بین کیفیت زندگی کاری با مولفه بی تفاوتی به مدیر، به تفاوتی به سازمان،



# کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

بی تفاوتی به ارباب رجوع، بی تفاوتی همکار و بی تفاوتی به کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: ابعاد بی تفاوتی سازمانی قادر به پیش بینی کیفیت زندگی کاری می باشند. برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره به روش همزمان استفاده گردیده است. نتایج نشان داد مولفه های بی تفاوتی به مدیر و بی تفاوتی به ارباب رجوع می توانند کیفیت زندگی کاری را پیش بینی نمایند. نتیجه این فرضیه با پژوهش های کاظمی و همکاران (۱۳۹۷) و بهزادی و همکاران (۱۳۹۷) همسو است.

در تبیین نتایج این فرضیه ها می توان گفت، در دنیای امروز اهمیت سازمان هایی پویا با منابع انسانی پرتلاش و با انگیزه که در عرصه رقابت نفس گیر جهانی بتوانند عامل پیشرفت و ترقی سازمان خود باشند، برکسی پوشیده نیست. بنابراین، در سازمان ها به دلیل وجود نیروهای انسانی که هر یک پیچیدگی های رفتاری و شخصیتی خاص خود را دارند، کار مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی حساس و تا حدی سخت می نماید، همچنین، به دلیل مسائل کوچکی که در زندگی اجتماعی افراد چه در سازمان و چه در خانواده وجود دارد، ممکن است موانع و چالش هایی ایجاد شود که باعث کاهش بهره وری و انگیزش کارکنان سازمان شده و سازمان را از رسیدن به اهداف خود بازدارد یا حداقل در دستیابی به آن اهداف تأخیر ایجاد کرده و نیز مانع لذت بردن کارکنان از زندگی کاری یا حتی زندگی شخصی خود شود. همچنین بی تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، مشکلی است که در ایران گریبان گیر اکثر سازمان های دولتی و بعضی سازمان های غیر دولتی است. مدیران در برخورد با این موضوع عکس العمل های متفاوت از خود نشان می دهند، بعضی فقط حرص می خورند، بعضی چون چاره ای نمی یابند بی تفاوت می گذرند، بعضی چاره کار را آموزش کارکنان می دانند، بعضی (مدیران بی تجربه) اصلاً متوجه آن نمی شوند. آنها در سازمان خود مشکلی نمی بینند. بی تفاوتی نوعی انحراف از وضعیت متعادل در سازمان است. در مدیریت بحران نیز، بحران را انحراف از وضعیت تعادل تعریف کرده اند. پس شاید بتوان بی تفاوتی را نیز نوعی بحران نامید. اگر به بی تفاوتی مانند دیگر عوامل بحران را از قبیل: کاهش نقدینگی، یا عدم فروش کالای تولید شده و مواردی از این دست، توجه شود، می توان به آن بعنوان یک عامل تخریبی در سازمان نگاه کرد. بی تفاوتی را شاید بتوان یک بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا نام نهاد. نگرش این چنینی به موضوع بی تفاوتی با توجه به اینکه تأثیر زیادی بر سیستم های مختلف در سازمان، بخصوص بر تولید دارد، بسیار جایی تأمل است. بنابراین هر قدر به پرداخت دستمزد در سازمان به صورت منصفانه و عادانه، توسعه توانایی و قابلیت های معلمان، تأمین فرصت رشد و امنیت شغلی، افزایش یکپارچگی و انسجام در سازمان، قانون گرایی و برابری همه معلمان و مدیران در مقابل آن، بهبود فضای کلی کار و زندگی، افزایش وابستگی اجتماعی بین معلمان توجه شود، میزان بی تفاوتی سازمانی آنان کاهش خواهد یافت. به عبارت دیگر، این پژوهش نیز مبین اثر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی در جامعه معلمان، مانند جامعه های بررسی شده در پژوهش های پیشین بود. این نتایج می تواند خلاء موجود در رابطه با بررسی هم زمان این دو متغیر و نیز مطالعه آن در جامعه معلمان به ویژه معلمان مقطع ابتدایی بندرعباس را تا حدی پوشش دهد.

بر اساس این یافته ها می توان استدلال کرد که ارتقای کیفیت زندگی کاری می تواند کلید افزایش بهره وری و انگیزش کارکنان سازمان و بنابراین، کاهش بی تفاوتی سازمانی و حتی ترک سازمان باشد. دامنه کیفیت زندگی کاری نه تنها بر افزایش رضایت شغلی و کاهش عوامل منفی چون بی تفاوتی اثر می گذارد، بلکه بر زندگی خارج از سازمان کارکنان از جمله خانواده، اوقات فراغت و نیازهای اجتماعی آنان نیز تأثیرگذار است. هنگامی که نیازهای کارکنان در محل کار برآورده نمی شود، به احتمال زیاد آن ها استرس کاری بسیاری تجربه می کنند که پیامدهای منفی بر رفاه کارکنان و عملکرد شغلی آن ها خواهد داشت و باعث می شود کارکنان از کار خود راضی نباشند.

بر اساس یافته ها، می توان گفت اگر سازمان ها به خصوص سازمان مهمی مانند آموزش و پرورش، با توجه به عوامل کیفیت زندگی معلمان و برنامه ریزی در جهت افزایش آن ها، بی شک می تواند به دستاوردهای بزرگی در زمینه اهداف خود و در نتیجه پیشرفت جامعه برسد، چرا که هر چه نارضایتی و بی تفاوتی کارکنان یک سازمان کمتر باشد، می توانند خلاقانه تر و با انگیزه بیشتر کار کرده و



# کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

National Conference on Applied Studies in Education Processes

با تلاش رضایت مندانۀ خود در مسیر اهداف سازمان پیشرفت های ارزشمندی به ارمغان آورند. از آنجا که تربیت و آموزش نسل آینده از این رو، پیشرفت آیند کشور به دست سازمان آموزش و پرورش است، توجه به رفاه، انگیزش کاری، رضایت و کیفیت زندگی کاری معلمان بسیار مهم است. هر مقدار نیاز معلمان در فضای کاری خود تأمین شود، به همان اندازه می توانند در آموزش و پرورش دانش آموزان و آیند سازان کشور مؤثر واقع شوند و قدم های بزرگی در پیشرفت و ارتقای جامعه بردارند.

## ۶. مراجع

Che Rose, R., Beh, L. S., Uli, J., & Idris, K. (2016). "Quality of work life: Implications of career dimensions". *Journal of Social Sciences*, 2(2): 61 – 67

Adhikani, D. R., & Gautam, D. K. (2020). "Labor legislations for improving quality of work life". *International Journal of Law and Management*. 52 (1),40-35

Ramstad, E. (2019). Promoting performance and the quality of working life simultaneously". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 58(5), 423-436

رحیمی، حمید؛ خیامی، فائزه. (۱۳۹۸). بی تفاوتی سازمانی در معلمان مدارس شهر کاشان: پیشایندها و پسایندها. *مدیریت مدرسه*، ۷(۲)، ۴۰-۲۰.

بهزادی، سعید؛ نصراصفهان، علی؛ هاشم نیا، شهرام. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان، *دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم انسانی*.

کاظمی، سارا؛ یوسفی، بهرام؛ صادقی بروجردی، سعید. (۱۳۹۷). اثر کیفیت زندگی بر فوات شغلی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان کمیته -۷۹، (۴) ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۵، ۹۲.

زارعی رباط، فرهاد. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر استرس شغلی و بی تفاوتی سازمانی بر عملکرد کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه عامه طباطبایی.