

## بررسی رابطه بین بی تفاوتی سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی در مدیران مدارس شهرستان لامرد

پریوش سلیمانی<sup>۱</sup>، عایشه جاسمی<sup>۲</sup>، صفیه ایزدی<sup>۳</sup>، فاطمه بادپا<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران

<sup>۳</sup> کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران

<sup>۴</sup> کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران

### چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین بی تفاوتی سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی در مدیران مدارس شهرستان لامرد انجام شده است. روش تحقیق توصیفی - پیمایشی بوده، جمعیت مورد مطالعه شامل کلیه مدیران مدارس شهرستان لامرد می باشد. حجم نمونه طبق جدول مورگان برابر با ۱۵۰ نفر بوده که به صورت تصادفی ساده انتخاب شده اند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی و پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار اس پی اس انجام گرفت. از آماره های توصیفی «فراوانی، فراوانی تجمعی، میانگین، انحراف معیار، کمترین نمره و بیشترین نمره» و در قسمت آمار استنباطی از «ضریب همبستگی، رگرسیون چندگانه» در سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده شد. در تبیین نتایج به دست آمده می توان گفت که بی تفاوتی به عنوان یک متغیر روانشناختی می تواند زمینه ساز افزایش بی توجهی به فرد به سازمان و جایگاه خود شود و عامل های ساختاری، مدیریتی، انگیزشی و شخصی عامل های اصلی موثر بر بی تفاوتی سازمانی است.

**واژه های کلیدی:** بی تفاوتی سازمانی، یادگیری سازمانی، مدیران مدارس، شهرستان لامرد

## ۱. مقدمه

تقریباً همه صاحب‌نظران، منابع انسانی را به عنوان اساسی‌ترین عامل در پیشرفت سازمان قلمداد کرده اند. بنابراین، بررسی رفتار کارکنان در سازمانها امری اجتناب ناپذیر است و مدیران همواره باید علاوه بر ارزیابی عملکرد کارکنان خود، رفتار آنها را نیز مورد توجه دائمی قرار دهند؛ چراکه رفتار کارکنان، روی عملکرد آنها و در نهایت عملکرد سازمان تأثیر مستقیم دارد. از جمله این رفتارها، بی‌تفاوتی سازمانی است؛ که در سازمانها به میزان قابل توجهی مشاهده می‌شود؛ ولی کمتر مورد توجه قرار گرفته است (شایمی بزرگی و همکاران، ۱۳۹۵). بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان مشکلی است که در ایران گریبانگیر اکثر سازمان‌های دولتی و بعضی از سازمان‌های غیردولتی است. متأسفانه باید گفت، بی‌تفاوتی در تمام سازمانها و در تمام صنایع وجود دارد، مسئله بی‌تفاوتی تمام سطوح سازمانی را در برمی‌گیرد و هیچ کارمندی از آن مصونیت ندارد. روح بی‌تفاوتی بر رفتار کارکنان، انگیزه کار و تلاش را از آنها می‌گیرد و بالطبع کارکنان بی‌تفاوتی، سازمان بی‌تفاوتی را شکل می‌دهند (لطیفیان و همکاران، ۱۳۹۲) مشکل بی‌تفاوتی مختص تمام سطوح سازمانی است و هیچ کارمندی در برابر آن مصون نیست. ماهیت بی‌تفاوتی، رفتار کارکنان و انگیزه و تلاش آن‌ها برای کار کردن را تحت تأثیر قرار می‌دهد به طوری که کارکنان بی‌تفاوت، سازمان‌هایی بی‌تفاوت را تشکیل می‌دهند (محمودی میمند و همکاران، ۲۰۱۲). بی‌تفاوتی هنگامی بوجود می‌آید که شخص پس از ناکامی طولانی امید تحقق هدف یا هدف‌های خود را در وضعیتی به خصوص از دست می‌دهد و می‌خواهد از منشأ ناکامی خود کناره‌گیری کند. این پدیده ویژگی افرادی است که به کارهای تکراری و کسل‌کننده اشتغال دارند و در کار خود اغلب به این واقعیت تسلیم می‌شوند که در محیط کار خود چندان امیدی به بهبود و پیشرفت وجود ندارد. هر مدیر باید به خاطر داشته باشد که پرخاشگری، دلیل تراشی و بی‌تفاوتی همگی عوارض عجز و ناکامی هستند و می‌توانند بر وجود مشکلات دلالت داشته باشند. گاهی افراد اعتراض خود را به دستورها به صورت اعتراضات و اعتصابات که آشکارترین نوع بیان نارضایتی است بروز می‌دهند و گاه غیبت زیاد بیانگر این امر است. ولی آنچه باعث تسلیم شدن و بی‌تفاوتی افراد می‌شود نارضایتی عمیق و به مدت طولانی است (عبدالمنافی و همکاران، ۱۳۹۴).

بهترین توصیه برای افزایش سرعت سازمان‌ها در دنیای غیرقابل پیش‌بینی امروزی را یادگیری سازمانی می‌داند. یادگیری سازمانی فرآیند کسب و تولید، توزیع، تفسیر و حفظ دانش و اطلاعات در سازمان برای سازگاری و هم‌نوایی موفقیت‌آمیز با شرایط متغیر است. در واقع یادگیری سازمانی یعنی انجام کار برای یادگیری و یادگیری برای انجام کار (قهرمانی، ۱۳۸۸). یادگیری سازمانی شامل ظرفیت یا فرآیندهای قرار گرفته در درون یک سازمان برای حفظ یا بهبود عملکرد بر مبنای آن است. این فرآیند شامل اکتساب دانش (ایجاد یا رشد مهارت‌ها، بینش‌ها و تعبیر و تفسیرها) اشتراک دانش (انتشار دانش فرا گرفته شده توسط فرد به دیگران) و استفاده از دانش (یکپارچه سازی دانش به گونه‌ای که جذب شده، به شکل گسترده در دسترس قرار گرفته و قابل تعمیم بخشی به شرایط جدید باشد) می‌باشد (کوسانزو و همکاران، ۲۰۰۸).

قابلیت یادگیری سازمانی، شامل مجموعه‌ای از عوامل مدیریتی و سازمانی است که فرآیند یادگیری را تسهیل کرده، و سازمان و اعضای آن را در راستای به روز نمودن دانسته‌های خود یاری می‌کند (یانگ و همکاران، ۲۰۰۰). عوامل مدیریتی و سازمانی ذکر شده در تعریف بالا شامل: تعهد مدیریت، دیدگاه نظام مند، فضای باز و آزمایشگری، و انتقال و یکپارچه سازی دانش هستند که در مجموع، چهار بعد تشکیل دهنده قابلیت یادگیری سازمانی را تشکیل می‌دهند. تعهد مدیریت، بیانگر میزانی است که مدیریت سازمان به امر یادگیری در سازمان اهمیت میدهد و ملزومات اصلی در این زمینه را فراهم می‌آورد. منظور از دیدگاه نظام مند، شناخت سازمان به عنوان یک کل تشکیل شده از اجزای مرتبط به هم است. فضای باز و آزمایشگری به میزان آزادی کارکنان در زمینه‌ی به کارگیری دانش و روش‌های نوین گفته می‌شود، و در نهایت انتقال و

یکپارچه سازی، به جریان آزاد و گسترده‌ی اطلاعات در سازمان اشاره دارد که امکان یکپارچه شدن و تبدیل آن به یک دانش منسجم و همگانی را فراهم می‌آورد (کاکه مم و همکاران، ۱۳۹۴). با این اوصاف بی‌تفاوتی سازمانی که بحران خاموش سازمانی نیز نامیده می‌شود، به دلیل وجود تفاوت‌های بنیادی در بخش‌های دولتی و نیمه دولتی، بیش تر از بخش خصوصی مشاهده می‌شود. در صورت عدم توجه به آن، سازمان به ندرت می‌تواند به اهداف خود دست یابد و در محیط رقابتی و متغیر، به حیات خود ادامه دهد. از طرفی دیگر، یادگیری و توسعه قابلیت های یادگیری یکی از نیازهای مهم و قابل توجه در راستای بهبود سازمان‌ها و همگامی با تغییر به عنوان مشخصه اصلی قرن حاضر می باشد. بر این اساس مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین بی‌تفاوتی سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی در مدیران مدارس شهرستان لامرد رابطه‌ی معناداری وجود دارد یا خیر؟

## ۲. فرضیه تحقیق

– بین بی‌تفاوتی سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی در مدیران مدارس شهرستان لامرد رابطه وجود دارد.

## ۳. چارچوب نظری

امروزه واژه یادگیری برداشت جدیدی دارد که با مفهوم آن در نظریه های اداری و سازمانی در چند دهه قبل تفاوت دارد، به علت ماهیت پیچیده مسایل امروزی پیشرفت های تکنولوژی، محیط ناپایدار و به ویژه تغییر ارزش های فردی و گروهی، اینک تأکید بر فرآیند نوین توزیع و نشر اطلاعات و دانش درباره مسایل اجتماعی و سازمانی است، به نحوی که اتخاذ راه حل های عملی تر برای بررسی این مسایل و همچنین مشارکت دریافت کننده اطلاعات را در تمامی مراحل تنظیم و اجرای خط مشی ها میسر سازد (برنولاک<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷؛ به نقل از جوانمرد و سخایی، ۱۳۸۸). یادگرفتن به معنای تقویت دانایی، به کمک تجربه است که از پیگیری امور به دست می آید. یادگیری به طور مداوم در طی زمان و در مسیر زندگی واقعی به دست می آید و کنترل آن تقریباً دشوار است اما به واسطه‌ی این یادگیری، دانشی پایدار تولید شده و فرد یادگیرنده این توانایی را می یابد که هنگام برخورد با موقعیت های مختلف، رفتاری اثربخش داشته باشد. یادگیری، خلق و آفرینش معانی و مفاهیم سودمند به دو صورت فردی یا گروهی صورت می پذیرد. یادگیری منجر به خلق دانش ( صریح و ضمنی ) می شود که این دانش، عدم اطمینان و غیر قابل پیش بینی بودن امور و محیط را کاهش می دهد. یادگیری، ابزاری تکنیکی است جهت رسیدن به هدف خاص که عمدتاً افزایش کارایی و اثر بخشی می باشد. یادگیری، قلب تغییر، تحول و بهبود سازمانی است و سنگه (۱۹۹۰)، چهار عنصر اقدام، تأمل، ارتباط و تصمیم را عناصر اصلی یادگیری سازمانی می داند (سبحانی نژاد، شهبابی و یوز باشی، ۱۳۸۵: ۵۰). یادگیری سازمانی، مفهومی پیچیده و چند بعدی است که از منظر رشته های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. به دلیل میان رشته ای بودن یادگیری سازمانی، یافتن تعریفی که به طور وسیع مورد پذیرش محققان قرار گیرد، مشکل است. اما همان گونه که سنگه<sup>۲</sup> (۱۹۹۷)، خاطر نشان می کند، تقریباً تمامی تعاریف ارائه شده از یادگیری سازمانی دربر گیرنده‌ی دو نوع تغییر "شناختی" و "رفتاری" هستند. جنبه شناختی با مفاهیمی چون کسب دانش، فهم و بینش‌های جدید سروکار دارد. در حالی

<sup>۱</sup> - Bernolak

<sup>۲</sup> - T sang

که جنبه رفتاری تغییر به ایجاد تغییر واقعی یا بالقوه در رفتار فرد یادگیرنده اشاره می کند ( دیویس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳، به نقل از قربانی زاده، ۱۳۸۷ : ۳۰). وست<sup>۴</sup> (۱۹۹۴) و سینوکلا<sup>۵</sup> (۱۹۹۴) یادگیری سازمانی را ابزاری می داند که به وسیله آن دانش محافظت می شود، به طوری که افراد دیگر، علاوه بر ایجادکنندگان دانش، نیز می توانند آن را به کارگیرند. از نظر سلیتر و نارور<sup>۶</sup> (۱۹۹۵)، یادگیری سازمانی توسعه دانش یا بینش های جدید است که به طور بالقوه می تواند رفتار را تحت تأثیر قرار دهد و این در حالی است که به عقیده برخی فرایند فهمیدن و کسب بینش های جدید در هسته مرکز یادگیری سازمانی قرار دارد. یادگیری سازمانی، ایجاد شرایطی در سازمان است که تک تک افراد آن شرایط و تغییرات به وجود آمده را می پذیرند و از آن به عنوان یک فرایند دائمی استقبال می کنند ( استاتا<sup>۷</sup>، ۱۹۸۹، به نقل از قربانی زاده، ۱۳۸۷ : ۳۱). از نظر استاتا از طریق تولید بینش، دانش و الگوهای ذهنی مشترک و بر مبنای دانش و تجربه گذشته، حافظه سازمان ایجاد می شود. به نظر فیول و لایلز (۱۹۸۵) یادگیری سازمانی، فرایند بهبود اقدامات از طریق دانش بهتر و شناخت مؤثرتر است. در جای دیگر نیز یادگیری سازمانی را در گرو به اشتراک گذاشتن دانش، باورها و مفروضات در میان افراد و تیمها می داند ( آرجریس، ۱۹۹۰، سبحانی نژاد، شهابی و یوز باشی، ۱۳۸۵ : ۵۳). سایمون<sup>۸</sup> (۱۹۹۱) یادگیری سازمانی را؛ رشد بینش و تجدید ساخت دهی و بازنگری موفقیت آمیز مشکلات سازمانی توسط افراد که نتایج آن در عوامل ساختاری و نتایج سازمان منعکس می شود، تعریف کرده است. از نظر گروین<sup>۹</sup> (۱۹۹۳) یادگیری سازمانی فرایندی پیچیده و چند بعدی است که در طول زمان توسعه پیدا می کند و در این فرایند بین کسب دانش و بهبود عملکرد رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی عبارت است از " فرایند بهبود اقدامات از طریق دانش و فهم بهتر ". یادگیری سازمانی فرایند کشف و اصلاح خطا است ( آرجریس، ۱۹۷۷؛ آرجریس و شون، ۱۹۷۸) و از نظر هوبر<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۱)، یک موجود، هنگامی یاد می گیرد که اطلاعات را پردازش کند و طیفی از رفتار بالقوه اش تغییر یابد. به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی، فرایند جمعی اکتساب و خلق شایستگی هاست که روش مدیریت موقعیت ها را تغییر داده و شرایط را متحول می سازد ( کوئینگ<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۴). تفاوت در تعاریف یادگیری سازمانی را به تفاوت دو رویکرد " توصیفی - تحلیلی " و " تجویزی " نسبت می دهد و چنین می گوید که : بر اساس رویکرد توصیفی - تحلیلی، کسب راه های جدید تفکر و اندیشیدن برای یادگیری کافی است، اما بر اساس رویکرد تجویزی، تغییر رفتار برای یادگیری الزامی می باشد.

<sup>۳</sup> -Daiwis

<sup>۴</sup> -West

<sup>۵</sup> - Sinkula

<sup>۶</sup> - Slater & Narver

<sup>۷</sup> - Stata

<sup>۸</sup> - Simon

<sup>۹</sup> -Garvin

<sup>۱۰</sup> - Huber

<sup>۱۱</sup> - Koenig

## ۴. پیشینه تحقیق

رحیمی پردنجانی (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان بررسی وضعیت بی تفاوتی سازمانی و مولفه های آن در کارکنان شرکت گاز استان آذربایجان شرقی، انجام دادند. یافته ها نشان داد کارکنان شرکت گاز آذربایجان شرقی از نظر بی تفاوتی سازمانی و ابعاد آن (بی تفاوتی نسبت به مدیر، سازمان، ارباب رجوع، همکار و کار) در سطح پایینی قرار دارند. نتیجه گیری: استفاده از کارگاه ها و دوره های آموزشی به منظور پیشگیری از بی تفاوتی سازمانی کارکنان شرکت گاز استان آذربایجان شرقی پیشنهاد می گردد.

بشیری و هاشم زهی (۱۳۹۷) به بررسی جامعه شناختی بی تفاوتی سازمانی و عوامل موثر بر آن مورد مطالعه : مدیران ادارات دولتی تبریز پرداختند، نتایج پژوهش نشان می دهد، مدیران اداره های شهرتبریز نسبت به موضوع بی تفاوتی سازمانی در ادارات خود دارای سه الگوی ذهنی هستند که عبارت است از: کارکنان (عوامل فردی)، سازمان (عوامل سازمانی) و ماهیت مشاغل دولتی. مشاغل دولتی عموماً مشاغلی یکنواخت، خسته کننده و کسالت آورند که کارکنان را با فرسودگی شغلی مواجه خواهند کرد. همچنین نتیجه پژوهش نشان داد: یکنواختی این مشاغل و فرسودگی حاصل از آنها پیامدهایی منفی از جمله جدایی اهداف فردی و سازمانی و بی علاقه بودن نسبت به هر گونه تغییر شغلی دارد که موجب می شود کارکنان احساس دلسردی، نارضایتی شغلی و خستگی کرده و از طریق کم کاری، طفره رفتن از کار، به تعویق انداختن وظایف محوله و عدم دقت کافی در انجام کارها موجب بی تفاوتی سازمان شوند.

فایز و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بیعدالتی سازمانی در مرکز ستاد مرکزی دانشگاه نشان دادند. از همه، ۷۶/۲۴ درصد زن و ۲۲/۹ درصد مرد بودند. سرمایه اجتماعی و اجزای آن با بی تفاوتی سازمانی رابطه معکوس داشتند؛ به عبارت دیگر، افزایش سرمایه اجتماعی با کاهش بی تفاوتی سازمانی کارکنان همراه بود.

## ۵. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - پیمایشی است؛ چرا که به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه، جهت سنجش نظرات استفاده شده (پیمایشی) است؛ از نظر هدف تحقیق، کاربردی است؛ از نظر روش تحقیق توصیفی - پیمایشی می باشد. جمعیت مورد مطالعه شامل کلیه مدیران مدارس شهرستان لامرد می باشد. برای تعیین نمونه آماری مورد نظر در این تحقیق ابتدا حجم جامعه تعیین شد، سپس بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۵۰ نفر مدیر به عنوان نمونه انتخاب شدند. سپس پرسشنامه تحقیق در اختیار آنها قرار داده شد تا به آن پاسخ دهند. در پژوهش حاضر، جهت گردآوری داده ها از دو پرسشنامه استفاده شد.

پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی : پرسشنامه اول به منظور اندازه گیری بی تفاوتی سازمانی استفاده شد. پرسشنامه دارای ۳۳ سوال بوده و هدف آن بررسی میزان بی تفاوتی به سازمان می باشد. پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی توسط اوناگ و همکاران در سال ۲۰۱۴ ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۳۴ گویه است و با یک مقیاس لیکرت پنج درجه ای (نظری ندارم تا خیلی زیاد)، با سؤالاتی مانند: (سیاست های سازمان به طور قابل توجهی تحت تاثیر نظرات کارکنان قرار می گیرد. اشتباهات و شکست ها در همه سطوح در این سازمان (شرکت) همیشه مورد بحث و تحلیل قرار می گیرند). قابلیت یادگیری سازمانی را می سنجد. پایایی این پرسشنامه نیز در تحقیق اوناگ و همکاران (۲۰۱۴) ۰/۸۳ محاسبه شده است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از جداول فراوانی و شاخص های گرایش به مرکز شامل میانگین، انحراف معیار استفاده گردید و در بخش آمار استنباطی از آزمون

هایی شامل آزمون تباری گروههای مستقل، تحلیل واریانس یک راهه، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

## ۶. آمار توصیفی

### آزمون کلموگروف - اسمینرف

قبل از بررسی فرضیه پژوهش با شیوه های آماری استنباطی لازم است میزان نرمال بودن داده ها بررسی شود. در واقع یکی از پیش شرط های اساسی برای انتخاب آزمون های آماری پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده ها بر اساس متغیر مورد بررسی می باشد. با این رویکرد ابتدا جهت بررسی نرمال بودن عامل ها از آزمون کلموگروف - اسمینرف تک نمونه ای استفاده شد. در آزمون کلموگروف - اسمینرف تک نمونه ای، فرض صفر بیانگر نرمال بودن توزیع داده ها و فرض خلاف بیانگر غیر نرمال بودن آن است. بر اساس نتایج جدول شماره (۱)، مقادیر سطح معناداری تمام عامل های پژوهش، بیشتر از ۰.۰۵ بود. لذا فرض نرمال بودن توزیع عامل ها را تایید و فرض خلاف مبنی بر غیر نرمال بودن توزیع داده ها رد گردید. بنابراین با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها، در تحلیل های بعدی از آزمون های پارامتریک استفاده می شود.

### جدول شماره یک: آزمون کلموگروف - اسمینرف تک نمونه ای برای تعیین نرمال بودن عامل ها

ابعاد شاخص	قابلیت یادگیری سازمانی
تعداد	۱۵۰
پارامترهای نرمال	میانگین
	انحراف معیار
کلموگروف - اسمینرف	۱,۰۳
سطح معناداری (دو دامنه)	۰,۱۰۳

## ۷. تجزیه و تحلیل

فرضیه: بین بی تفاوتی سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی در مدیران مدارس شهرستان لامرد رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون نرمال بودن داده ها در ادامه به منظور بررسی ضریب همبستگی متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده برای این فرضیه پژوهش بر اساس آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین دو متغیر بی تفاوتی سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ( $R = -0/438$ )، بدین صورت که با افزایش بی تفاوتی سازمانی میزان قابلیت یادگیری سازمانی در مدیران کاهش می یابد. و بر عکس با کاهش بی تفاوتی سازمانی میزان قابلیت یادگیری سازمانی در مدیران افزایش می یابد ( $P \leq 0/05$ ). ضریب تبیین محاسبه شده نیز حاکی از این است که ۰/۲۱ - درصد از واریانس قابلیت یادگیری سازمانی توسط بی تفاوتی سازمانی قابل تبیین و پیش بینی است.

## جدول شماره دو: ضریب همبستگی بی تفاوتی سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی

ضریب تبیین	قابلیت یادگیری سازمانی		وابسته
			مستقل
۰/۲۱۸	-۰/۴۳۸	ضریب همبستگی	بی تفاوتی سازمانی
	.۰۰۰	سطح معنی داری	
	۱۵۰	تعداد	

## ۸. تبیین فرضیه

**فرضیه:** بین بی تفاوتی سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی در مدیران مدارس شهرستان لامرد رابطه وجود دارد.

نتایج به دست آمده برای این فرضیه پژوهش بر اساس آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین دو متغیر بی تفاوتی سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد (-۰/۴۳۸). ضریب تبیین محاسبه شده نیز حاکی از این است که ۲۱٪ درصد از واریانس قابلیت یادگیری سازمانی توسط بی تفاوتی سازمانی قابل تبیین و پیش بینی است. لذا فرضیه پژوهش تایید می شود. نتایج به دست آمده با پژوهش‌های بشیری و هاشم زهی (۱۳۹۷)، فایز و همکاران (۲۰۱۶) همسو می باشد. در تبیین نتایج به دست آمده می توان گفت که بی تفاوتی به عنوان یک متغیر روانشناختی می تواند زمینه ساز افزایش بی توجهی به فرد به سازمان و جایگاه خود شود. و عامل‌های ساختاری، مدیریتی، انگیزشی و شخصی عامل‌های اصلی موثر بر بی تفاوتی 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 توانای یهای فردی می باشد. مجموع این عوامل باعث می شوند که فرد نسبت به خود و توانمندی های خود دچار تردید شود و در موقعیت هایی که باعث توسعه و تقویت یادگیری او می شوند مشارکت لازم را نداشته باشد. لذا این بی تفاوتی می تواند منشأ کاهش یادگیری و رغبت به آن در میان کارکنان باشد.

## ۹. پیشنهادها

- توصیه می شود با توجه به تأثیر بیشتر متغیرهای بیرونی، مدیران نسبت به بهبود زیرساخت‌های فنی، افزایش توان و ظرفیت شبکه، کاهش قوانین و مقررات خشک و دست و پاگیر و افزایش انعطاف بیشتر در برنامه ریزی ها تلاش کنند.
- پیشنهاد می شود، مدیران روابط بهتر و همکاری بیشتری را با معلمان داشته باشند و در این میان از توانمندی و قابلیت کارکنان استفاده کنند.
- پیشنهاد می شود، محرک های شغلی و سازمانی به منظور افزایش گرایش مدیران به یادگیری بلند مدت و در راستای منافع مدارس افزایش یابد و معلمان تشویق به مشارکت شوند.

## منابع

- بشیری خطیبی، بهنام و نوروز هاشم زهی، ۱۳۹۷، بررسی جامعه شناختی بی تفاوتی سازمانی و عوامل موثر بر آن مورد مطالعه: مدیران ادارات دولتی تبریز، دومین کنفرانس دانش و فناوری روانشناسی، علوم تربیتی و جامعه شناسی ایران، تهران، ریسی، سکینه و علی صفدریان، ۱۳۹۷، تاثیر خود رهبری بر کاهش بی تفاوتی سازمانی کارکنان با نقش واسطه ای تعهد حرفه ای، کنفرانس ملی مطالعات نوین اقتصاد، مدیریت و حسابداری در ایران، کرج، دانشگاه جامع علمی کاربردی سازمان همیاری شهرداری ها،
- رحیمی پردنجانی، طیبه، ۱۴۰۰، بررسی وضعیت بی تفاوتی سازمانی و مولفه های آن در کارکنان شرکت گاز استان آذربایجان شرقی، هشتمین همایش ملی تازه های روانشناسی مثبت، بندرعباس.
- شایمی برزکی، علی؛ مهدی ابزری؛ زهرا مویدی. ۱۳۹۶. تحلیل تأثیر تناسب فرد- سازمان بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان. فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۹ - پاییز ۹۵ - شماره ۳ - پیاپی ۹
- قهرمانی، محمد. ۱۳۸۸. مدیریت آموزش سازمانی، تهران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی
- لطیفیان، مختار؛ زینب طولابی و بهزاد لطیفیان، ۱۳۹۲، بررسی رابطه بین بی تفاوتی سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان بانک ملت استان ایلام، کنفرانس بین المللی مدیریت، چالشها و راهکارها، شیراز،
- کاکه مم، ادريس، عفیفة ایرانی، مبین سخنور، امین اکبری، دکتر حسین درگاهی. ۱۳۹۴. مطالعه ارتباط بین قابلیت یادگیری سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در بیمارستانهای شهر تهران، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- Cho, D., Eum, W. J., & Lee, K. H. (۲۰۱۳). The Impact of Organizational Learning Capacity from the Socio-Cognitive Perspective on Organizational Commitment. *Asia Pacific Education Review*, ۱۴(۴), ۵۱۱-۵۲۲.
- Krishna, V. (۲۰۰۸). Exploring organizational commitment from an organizational perspective: Organizational learning as a determinant of affective commitment in Indian software firms (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses(UMI No. ۳۲۹۷۱۶۲).
- Faeze, S, Beheshtifar M(۲۰۱۶)The Relationship between Social Capital and Organizational Indifference among the Central headquarters of Kerman University of Medical Sciences. *Journal of Health Based Research* ۲۰۱۶; ۲(۳): ۲۸۹-۲۹۸.
- Mahmoodi Meimand, M., Aidi, M., Shiri, A & Darabifar, H. (۲۰۱۲). "Effect of organization indifference dimensions on the organizational commitment of gas company employees in Ilam province", *Procedia - Social and Behavioral Sciences* ۶۲, pp. ۶۶۶ – ۶۶۷.
- Yeung AK, Ulrich D, Nason SW & Von Glinow MA. (۲۰۰۰)Organizational learning capability: Generatingand generalizing ideas with impact. Oxford University Press New York; ۲۰۰۰: ۵۰-۷۰.