

تاثیر ادراک از عدالت سازمانی بر بی تفاوتی نسبت به سازمان با نقش میانجی سکون زندگی شغلی (مورد مطالعه معلمان مقطع ابتدایی)

اعظم جلالی^۱، منصوره پورمیری^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان، اصفهان، ایران
azamjalaly656@gmail.com

^۲ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان، اصفهان، ایران
Pourmiri90@gmail.com

چکیده - پژوهش حاضر با هدف تعیین تاثیر ادراک از عدالت سازمانی بر بی تفاوتی نسبت به سازمان با نقش میانجی سکون زندگی شغلی معلمان آموزش و پرورش مقطع ابتدایی شهرستان نجف آباد به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان آموزش و پرورش مقطع ابتدایی شهرستان نجف آباد تشکیل دادند که از این میان بر اساس جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم و در دسترس تعداد ۲۶۵ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مرمن (۱۹۹۳) با ۲۲ گویه، پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۲) با ۳۳ گویه و پرسشنامه سکون زندگی شغلی طالقانی (۱۳۸۱) با ۱۰ گویه در مقیاس پنج درجه ای لیکرت بود که روایی صوری آن توسط تعدادی از پاسخ گویان تایید شد. پایایی پرسشنامه ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۶، ۰/۸۳ برآورد گردید. تجزیه و تحلیل داده ها در پژوهش حاضر با استفاده از نرم افزار اس پی اس و ایموس انجام شد. یافته های پژوهش نشان داد که ادراک از عدالت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی ($P < 0/05$) تاثیر معنادار منفی دارد. همچنین ادراک از عدالت سازمانی بر سکون زندگی شغلی ($P < 0/05$)، تاثیر معنادار منفی دارد. ولی سکون زندگی شغلی بر بی تفاوتی نسبت به سازمان ($P < 0/05$) تاثیر معناداری مثبت دارد. همچنین یافته های به دست آمده نشان داد که سکون زندگی شغلی در تاثیر ادراک از عدالت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی ($P < 0/05$) نقش میانجی دارد.

کلید واژه - ادراک از عدالت سازمانی، بی تفاوتی نسبت به سازمان، سکون زندگی شغلی، معلمان آموزش و پرورش مقطع ابتدایی.

اند که از یکسو در ارزیابی، انتخاب و جذب نیروی انسانی دقت به خرج داده اند و از سوی دیگر بستر مناسبی را جهت رشد و تعالی آنها در سازمان فراهم کرده اند. علیرغم اینکه نظریه پردازان و محققان ادعا می کنند که منابع انسانی مهمترین منبع استراتژیک سازمان ها و مزیت رقابتی آنها به حساب می آید، شاهد مشکلات فراوانی در این حوزه از منابع سازمانی هستیم. این مشکلات آثار مشهودی دارد که عمده ترین آنها کم کاری یا زیرکاردرروی کارکنان و در نتیجه پایین بودن کیفیت کار می باشد. این کم کاری می تواند نتیجه عوامل متعددی همچون بی عدالتی، عدم تعهد کاری، بی تفاوتی نسبت به سازمان، مدیریت نامناسب و سایر عوامل باشد (فیض و همکاران، ۱۳۹۵). بی تفاوتی سازمانی متغیری است که اخیراً مورد توجه

۱- مقدمه

چرخ اقتصادی کشورها، یعنی سازمان ها و سازمان ها یعنی نیروی انسانی. این نیروی انسانی است که امروزه مهمترین مزیت رقابتی برای تمامی سازمانها و کشورها محسوب می شود. در واقع نیروی انسانی چرخنده های اقتصادی هر کشوری است و موفقیت سازمانها و در نتیجه، کسب برتری رقابتی راهبردی و پویا در محیط متلاطم و متحول و پویای امروزی به کیفیت، شایستگی، قابلیت و توانایی منابع انسانی که سازمان در اختیار دارد، بستگی دارد. مطالعه و بررسی ویژگی های سازمان های موفق نشان داده است که سازمان های موفق سازمان هایی بوده