

تأثیر نقش مدیران بر اساس مدل مینتزبرگ بر بی تفاوتی سازمانی

نادر بهاری^{۱*} | سمیه عالم‌رانی^۲ | رقیه نامور^۳

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر نقش مدیران بر اساس مدل مینتزبرگ بر بی تفاوتی سازمانی تدوین شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر زمان جمع آوری داده های مورد نیاز، تک مقطعی می باشد. روش نمونه گیری تصادفی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت صنایع شیر ایران که در مجموع با احتساب نیروهای قراردادی تمام وقت و کارکنان رسمی ۴۵۲ نفر هستند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۰۷ نمونه آماری بدست آمد. جمع آوری داده ها بر اساس پرسشنامه های استاندارد صورت گرفت. متغیرهای مورد بررسی، نقش مدیران بر اساس مدل مینتزبرگ و بی تفاوتی سازمانی در این تحقیق می باشند. نتایج بررسی ها نشان داد که، نقش مدیران بر بی تفاوتی سازمانی تأثیر دارد، نقش مدیران با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنادار مثبت دارد، نقش ارتباطی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنادار مثبت دارد، نقش اطلاعاتی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنادار مثبت دارد، نقش تصمیم گیری با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنادار مثبت دارد. در انتها نیز پیشنهادهایی برای محققین آتی ارائه گردید.

واژه های کلیدی: نقش مدیران بر اساس مدل مینتزبرگ، بی تفاوتی سازمانی، شرکت صنایع شیر ایران.

^۱ نویسنده مسئول: استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران. /

baharinader@yahoo.com

^۲ دانشجوی مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران

^۳ دانشجوی مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران

مقدمه

کارکنان، مزیت رقابتی واقعی به شمار می‌روند. از مهم‌ترین مسایل منابع انسانی در عصر حاضر، بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان است. حالتی که تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی برای یک عضو یا گروهی از اعضا تفاوت نکند، بی‌تفاوتی سازمانی نامیده‌اند. در سطح سازمانی، افرادی که علاقه‌ی شغلی نداشته باشند، بی‌تدریج در کار دچار فرسودگی شغلی و نهایتاً بی‌تفاوت می‌شوند (بهداد، ۱۳۸۱). حال یکی از مواردی که می‌تواند در بی‌تفاوتی سازمانی نقش اساسی داشته باشد، می‌تواند نقش مدیران بر اساس مدل مینتزبرگ باشد.

بیان مساله

در این تحقیق برآن هستیم به بررسی تاثیر نقش مدیران بر اساس مدل مینتزبرگ بر بی‌تفاوتی سازمانی بپردازیم. بی‌تفاوتی سازمانی برای افراد مخرب است و خلاقیت و ریسک پذیری را سرکوب می‌کند (شاهین پور و مت، ۲۰۰۷). آنچه باعث تسلیم شدن و بی‌تفاوت شدن افراد می‌گردد، نارضایتی عمیق افراد به مدت طولانی است (اسلامی، ۱۳۸۷). در دنیای سازمانی، پدیده‌ی بی‌تفاوتی ویژگی افرادی است که به مشاغل کسل‌کننده و تکراری مشغولند و در محیط کار خد به این واقعیت تسلیم می‌شوند که چندان امیدی برای بهبود و پیشرفت وجود ندارد. بی‌تفاوتی زمانی اتفاق می‌افتد که فردی امید خود را برای نایل آمدن به اهدافش از دست می‌دهد و می‌کوشد تا از منبع ناامیدی اش کنار بگردد (رضاییان، ۱۳۸۰). در واقع، یکی از مسایلی که در سازمان‌ها شایع است، ولی توجه کمی به آن می‌شود یا بهتر است که بگوییم هیچ توجهی به آن نمی‌شود، پدیده‌ی بی‌تفاوتی در سازمان‌هاست. بی‌تفاوتی یک فرایند کند است که به تدریج در افراد ظاهر می‌شود (دانایی فرد و اسلامی، ۲۰۱۰). بی‌تفاوتی سرمایه‌های انسانی با ترس و خیانت آمیخته شده است و نه با اطمینان و صداقت. پس بر روی کارکنانی که به بی‌تفاوتی سازمانی دچار شده‌اند نمی‌توان برای نیل به اهداف سازمان حساب باز کرد. بنابراین، بی‌تفاوتی به همراه ویژگی‌های فرهنگی و ملی سازمان‌های رسمی می‌تواند موجب تحقیقات زود هنگام سازمانی شود (میر، ۱۹۹۵).

یکی از مواردی که می‌تواند در عرصه بی‌تفاوتی سازمانی نقش موثر ایفا کند نقش مدیران بر اساس مدل مینتزبرگ است. با این حال آنچه ادبیات بی‌تفاوتی سازمانی فاقد آن است، تحقیق در مورد رابطه نقش مدیران بر بی‌تفاوتی سازمانی می‌باشد. در این تحقیق برآنیم تا نقش مدیران را بر اساس مدل مینتزبرگ در بی‌تفاوتی سازمانی بررسی کنیم. در مدل مینتزبرگ به سه نقش اساسی میان فردی، اطلاعاتی و تصمیم‌گیری اشاره شده است. بنابراین لازم است مدیران در اداره کل راه و شهر سازی استان اردبیل نه تنها در مورد بی‌تفاوتی سازمانی آگاه باشند، بلکه با توجه به علل بی‌تفاوتی کارکنان، نقش‌های مدیریتی را در تعامل با آن ارزیابی نمایند.

بنابراین این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا نقش مدیران بر اساس مدل مینتزبرگ بر بی‌تفاوتی سازمانی تاثیر دارد یا خیر؟

مطالعه ادبیات موضوع

مفهوم نقش

تحقیقاتی که تا به حال از سوی پژوهشگران پیرامون الگوهای رفتاری مدیران انجام شده است از دو جنبه مورد انتقاد قرار گرفته است. این دو جنبه عبارتند از: - عدم توجه به فضای سازمان و فقدان چارچوبی تئوریک. برای شناسایی

نقش علاوه بر دیدگاه مدیریتی، دیدگاه جامعه‌شناسی و روانشناسی اجتماعی مطرح هستند. در این دیدگاه‌ها بر الگو پذیری سازمانی از محیط یعنی فضای روانشناسی اجتماعی که اعضای یک موقعیت با آن سرو کار دارند تاکید می‌شود. فرد هنگامیکه با نظام پیچیده مقتضیات، امکانات، و شرایط کار روبرو می‌شود شیوه انطباق خود را تنظیم می‌نماید. در این جا اصطلاح نقش‌شناسی شخصی بکار می‌رود تا بر تطابق فرد در درون سازمان تاکید شده باشد. این جریان می‌تواند به شکل‌های مختلف سازگاری انفعالی، پیشرفت فعال اقتضاهای نقشی موجود، همنوایی آشکار با کارشکنی غیر مسقیم، کوشش در نوآوری‌های سازنده (بازنگری در نقش‌های خود یا در ترکیبات ساختاری گسترده تر) و مانند آن تحقق یابد. بنابراین ممکن است نقش‌شناسی شخصی در مناسبت با مقتضیات نقشی درجات مختلفی داشته باشد (کوزر، رزنبرگ، ۱۳۷۸)

نقش‌شناسی از دیدگاه‌های روانشناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی کلی‌تر است، در حالیکه در دیدگاه مدیریتی بصورت عینی‌تر و دقیق‌تر به آن نگریسته می‌شود. بنابراین ما از دیدگاه مدیریتی به مطالعه نقش‌های مدیران و نه نقش‌های کارکنان می‌پردازیم. هالز معتقد است که تئوری نقش می‌تواند چارچوبی مناسب جهت پژوهش‌های رفتاری و نقش‌شناسی باشد (Hales, 1999:335). در پژوهش‌های انجام شده پیرامون نقش‌های مدیران، پژوهشگران به نکات جالب توجهی در باب الگوهای کاری، روابط فردی، خصوصیات شغلی، نقش‌ها، شبکه‌های اجتماعی، استراتژی‌های نفوذ و سایر ابعاد کاری مدیران دست یافته‌اند. علی‌رغم تعداد این پژوهش‌ها موضوع نقش‌ها کمتر رشد و توسعه یافته است. در اغلب این پژوهش‌ها صرفاً فراوانی و زمان تعاملات و فعالیت‌های شغلی مورد توجه بوده است و کمتر به تشریح فعالیت‌ها در قالب تئوری‌های اجتماعی، مدیریتی، و یا سازمانی پرداخته شده است. نکته دیگری که باید به آن اشاره شود فقدان پیوند میان یافته‌های هر پژوهشگر با پژوهشگران دیگر بوده است. "هالز" راه حل مشکلات مذکور را برخورداری از یک چارچوب تئوریک می‌داند. و معتقد است که مفاهیم و تئوری نقش می‌تواند امکان مطالعه و مقایسه الگوهای رفتاری مدیران را فراهم آورد و پیوند میان پژوهش‌ها را مستحکم سازد. قبل از تعریف نقش باید به الزامات اولیه در تعریف و تشریح نقش پرداخت. توجه به این الزامات موجب می‌شود تا هر گونه ابهام از مفهوم و تعریف نقش زدوده شود. ذیلاً به برخی از این الزامات اشاره می‌شود (Hales, 1996:88).

- ۱- منابع ایجادکننده انتظارات شغلی که در نهایت به شکل‌گیری نقش‌های مدیران می‌انجامد.
 - ۲- تبیین و درک صحیح واژگان کلیدی در معرفی نقش‌های مدیران
 - ۳- درک ارتباط بین رفتارها و انتظارات
 - ۴- درک و شناخت وظایف، سازمان و فرهنگ سازمانی
 - ۵- درک وضعیت سازمان در گذشته، حال و آینده
 - ۶- استفاده از تئوری‌های مدیریت و سازمان جهت درک بهتر چرایی رفتارها و نقش‌ها.
- همانگونه که دسته‌بندی‌های گوناگون از نقش‌های مدیران عرضه شده است، تعاریف گوناگونی برای نقش وجود دارد. برای مثال هالز نقش را بصورت زیر تعریف می‌کند:
- نقش ترکیبی از موارد زیر است: * آنچه هستید * آنچه می‌دانید * آنچه می‌توانید انجام دهید * آنچه می‌خواهید انجام دهید * آنچه در نزد شما ارزش دارد * عوامل اقتصادی * عوامل اجتماعی * برای چه کسی کار می‌کنید * چه کسی

برای شما کار می کند * چه کسی با شما کار می کند * شما با چه کسی کار می کنید * انتظارات از شما * انتظارات از دیگران * عوامل اقتضایی * معیارهای اخلاقی * موانع شغلی.

بنابراین از دید هالز می توان چنین ادعا کرد که نقش ها باعث تمایز بین افراد، فعالیت ها، اجزاء اجتماعی می شود و ماهیت این نقش ها با توجه به محیط کاری، خانوادگی، اجتماعی متفاوت خواهد بود. در تعریف دیگری از نقش آمده است که "یک نقش" عبارت از الگوی رفتاری خاصی است که از شخص انتظار می رود در موقعیت سازمانی خود آن را بکار گیرد (Buchanan & Huczynski, 1991: 13). از آنجا که هر فردی در سازمان نسبت به الگوهای رفتاری مورد انتظار، برداشت های متفاوتی دارد، لذا پیچیدگی و ابهام نقش بیشتر می شود. برخی بر این باورند که، نقش سازنده ای است که در عالم واقعی و ملموس وجود خارجی ندارد. از این دیدگاه رفتارها و نقش ها تنها در قالب تعامل و فرآیندهای سازمانی قابل شناسایی است. برخی از پژوهشگران، از نقش به عنوان انتظارات مشترک افراد از مدیر یاد می کنند. برخی دیگر نیز نقش را مجموعه ای از رفتارهای قابل پیش بینی می دانند. در حقیقت نقش بیان واقع گرایانه از وظیفه و نوعی تعریف دوباره از آن است. بطور کلی توصیف نقش های مدیران بصورت مجموعه ای حتمی و قطعی کار اشتباهی است. این منطقی نیست که در تشریح و تعریف نقش های مدیران صرفاً به مسائل جزئی و سطحی پرداخته شود و اصول موضوعه در این سطح ثابت و لم یتغیر فرض شوند. بلکه باید با بینش عمیق و همه جانبه نسبت به شناسایی و تشریح نقش در موقعیت های متفاوت پرداخت (Woodall & etal, 1998: 60).

اهمیت تئوری نقش

هالز معتقد است که استفاده از چارچوب تئوریک این امکان را به وجود می آورد تا بتوان تحقیقات مربوط به مشاغل و رفتارهای مدیریت را بهبود بخشید (Hales, 1999: 335-337). در اینجا به برخی از دلایل و ضرورت های استفاده از تئوری نقش پرداخته می شود. یکی از دلایل استفاده از تئوری نقش آن است که می توان به تحلیل رفتارهای قشری از جامعه پرداخت که زندگی کاری و حتی شخصی آنان از اهمیت خاصی در جامعه برخوردار است. تحلیل گران نقش تنها به مطالعه ویژگی های فردی بسنده نمی کنند و بیشتر توجه خود را به فعالیت های مرتبط با شغل معطوف می دارند. بنابراین فهم موقعیت حرفه ای و اجتماعی مدیران انگیزه جذابی برای پژوهشگران است و می تواند در اصلاح بسیاری از مشکلات اجتماعی موثر باشد.

دلیل دیگری که ضرورت استفاده از تئوری نقش ها را روشن می سازد آن است که، مفاهیم و فرضیات تئوری نقش بر تعاملات انسانی توجه بسیار دارد و این ویژگی را به روشنی می توان در دستاوردهای پژوهشی لوتانز^۴، نقش شبکه سازی و مینتزبرگ، نقش ارتباطی یافت. در اغلب این پژوهش ها به عواملی چون فراوانی، وسایل ارتباطی، مراجع و منابع ارتباطی پرداخته شده است. به عبارتی تمامی پژوهشگران به مسئله روابط مدیر به عنوان یکی از ابزارهای تحلیل شغل و نقش اشاره داشته اند تا آنجا که مینتزبرگ تعامل را کار اصلی مدیر می داند و سیلز^۵ نیز شغل مدیر را یک رشته از روابط بی پایان با افراد می داند.

^۴Luthans

^۵ Silez

نظریه نقش های مدیران:

یکی از نظریه های جدید در مدیریت، نظریه نقش های مدیران است. اساس این نظریه آن است که باید با ملاحظه آنچه مدیر انجام می دهد، فعالیت ها یا نقش های وی را معین کرد. (رضائیان، ۱۳۷۹: ۷۳). هنری مینتزبرگ یکی از کسانی است که در اواخر دهه ۶۰ میلادی، با بررسی کار پنج تن از بالاترین مقامات اجرایی، یافته های نمادین در مورد شغل مدیران را مورد تردید قرار داد. برای نمونه برخلاف دیدگاه های حاکم در آن زمان، که مدیران را افرادی اندیشمند و فکور می پنداشتند که قبل از تصمیم گیری با دقت و بطور سیستماتیک به پردازش اطلاعات می پردازند، مینتزبرگ دریافت که مدیران مورد مطالعه او، درگیر فعالیت های بسیاری هستند که این فعالیت ها متغیر، بدون الگو و کوتاه مدت هستند و مدیران زمان کمی برای اندیشیدن عمیق در اختیار دارند، زیرا مدام با وقفه هایی روبرو هستند؛ مثلاً زمان نیمی از فعالیت ها، به نه دقیقه نمی رسد. مینتزبرگ علاوه بر این شناختها و برای تعیین اینکه مدیران بر اساس الگوی مدیر واقعی، چه کارهایی انجام می دهند، طرحی طبقه بندی شده را ارائه می دهد؛ که این طرح را معمولاً نقش های مدیریتی مینتزبرگ می نامند. مینتزبرگ نتیجه می گیرد که مدیران ده نقش متفاوت؛ ولی بسیار مربوط به هم را اجرا می کنند. این ده نقش را می توان تحت سه عنوان اصلی روابط بین افراد، انتقال اطلاعات و تصمیم گیری، گروه بندی کرد.

پژوهش های انجام شده پیرامون نقش های مدیران: (پژوهش هنری مینتزبرگ):

کلاسیک ها وظایف مدیریت را شامل برنامه ریزی، سازماندهی، کارگزینی، هدایت و هماهنگی، گزارش دهی و بودجه بندی^۶ می دانستند. بعدها گروهی از پژوهشگران چنین ادعا کردند که رفتار مدیران منطبق با وظایف کلاسیک ها نیست. از این و برخی از نظریه پردازان معاصر مدیریت بر آن شدند که برای توصیف واقعی فعالیت های مدیران به مطالعه آنچه مدیران در عمل انجام می دهند بپردازند. یکی از برجسته ترین پژوهشگرانی که در این راه به نتایج قابل توجهی دست یافت هنری مینتزبرگ بود. او در سال ۱۹۷۳ با مشاهده رفتارهای کاری ۵ مدیر ارشد موضوعات قابل تاملی را به محافل علمی و سازمانی عرضه نمود. نتایج پژوهش وی با استقبال فراوان مواجه شد طوری که برخی از پژوهشگران دیگر در راه وی قدم گذاشتند و به توضیح و تفسیر رفتارها و نقش های مدیران پرداختند. پژوهشگران با هدف های مختلفی چون جهان شمولی تئوری نقش ها، شناسایی مهارت های لازم برای مدیریت، معرفی نقش های جدید برای مدیران، اصلاح نظام های رفتاری مدیران و غیره از روش تحقیق و چارچوب نظری مینتزبرگ بهره جستند و در کشورها و صنایع مختلف به مطالعه پیرامون ماهیت کاری مدیران پرداختند. مینتزبرگ در پژوهش خود با استفاده از متدولوژی پژوهش مستقیم^۷ به توصیف و تفسیر کارهای مدیران پرداخت. روش وی در جمع آوری اطلاعات مشاهده ساخت یافته غیر مشارکتی بود. وی با استفاده از این روش به جمع آوری اطلاعات پرداخت و سعی کرد تا با تحلیل ژرف نگر نقش های واقعی مدیران را بیان کند. مینتزبرگ نتایج پژوهش خود را در کتابی تحت عنوان ماهیت کار مدیران منتشر کرد. در این کتاب نقطه نظرات مینتزبرگ بطور جامع آورده شده است. بطور کلی نتایج پژوهش وی در این کتاب حول موضوعات زیر عنوان شده است: الف) خصوصیات منحصر به فرد مدیران (ب) نقش های مدیران (ج) اقتضائات کاری مدیران.

^۶ POSDCORB

^۷ Direct Research

خصوصیات منحصر به فرد کارهای مدیران:

مینتزربرگ خصوصیات کارهای مدیران را از جنبه‌های مختلفی مورد بررسی قرار می‌دهد. این جنبه‌ها عبارتند از: کمیت و راه و روش کاری مدیران، الگوهای کاری، وسایل ارتباطی و تعاملات سازمانی. با توجه به این ابعاد مینتزربرگ به نتایج متعددی در باب صفات کاری مدیران دست یافت. به زعم مینتزربرگ مهمترین صفات کاری مدیران عبارتست از: اختصار^۸، تنوع^۹، پراکندگی^{۱۰}. کارهای مدیران از آن جهت مختصر است که نیمی از فعالیت‌های کاری آنان کمتر از ۹ دقیقه بطول می‌انجامد و تنها ۱۰ درصد کارهای مدیران بیش از یک ساعت طول می‌کشند. مدیران همچنین در طول روز فعالیت‌های متنوعی را انجام می‌دهند. این فعالیت‌ها در قالب جلسات داخل و خارج از برنامه، مکالمات تلفنی، کارهای دفتری، تهیه، تنظیم مراسلات و غیره به انجام می‌رسند. به عقیده مینتزربرگ این ویژگی با سطح سازمان کاملاً در ارتباط است. به این معنا که در سطوح پایین‌تر سازمان از تنوع کاری افراد کاسته می‌شود و افراد بیشتر به فعالیت‌های محدود و معین مشغولند. مدیران اغلب تمایل به انجام فعالیت‌هایی دارند که بصورت زنده هستند، به این معنا که آنها بیشتر به فعالیت‌های جاری، خاص، تعریف نشده، و غیر تکراری می‌پردازند. برخی دیگر از اندیشمندان در تایید این ادعای مینتزربرگ می‌گویند مدیران زمان کاری ندارند و بیشتر دوست دارند تا برحسب اقتضاء، شرایط، الگوهای رفتاری خود را شکل دهند. این ادعا از جهاتی ثابت می‌کند که متغیرهای محیط داخلی و خارجی نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری الگوهای کاری مدیران دارند. مدیران در تعاملات خود با سایرین از ۵ مکانیزم ارتباطی استفاده می‌کنند. این مکانیزم‌ها عبارتند از: مکاتبات، تلفن، جلسات برنامه ریزی نشده، جلسات برنامه ریزی شده و سرکشی‌ها و ماموریت‌ها. برخی از این مکانیزم‌ها موجب برقراری تعاملات رسمی و برخی دیگر موجب تعاملات غیررسمی می‌شوند. نتایج پژوهش مینتزربرگ نشان می‌دهد که مدیران تمایل بیشتری به تعاملات شفاهی دارند و بیشتر زمان کاری خود را در تعاملات صرف این گونه روابط می‌کنند. البته سهم هر یک از این مکانیزم‌ها با توجه به زمان تخصیص و دفعات تکرار در پژوهش مینتزربرگ مشخص شده است و مخاطبین مدیران اغلب عبارتند از: بالادست‌ها، عاملین خارجی سازمان و زیردستان. مینتزربرگ در مطالعه خود ماهیت و چگونگی ارتباط هر یک از این موارد را از ابعاد مختلف مانند زمان و اهداف، مورد توجه قرار داده است. نتایج نشان می‌دهد که مدیران بیشتر با زیر دستان خود ارتباط برقرار می‌کنند. (۶۴ درصد کل تعاملات) و زمان نسبتاً زیادی را به این امر اختصاص می‌دهند (۴۸ درصد زمان کاری). اما از طرفی مدیران زمان به نسبت کمتری را به برقراری ارتباط با بالادست‌ها اختصاص می‌دهند (۷ درصد زمان کاری). لازم به ذکر است که اهداف ارتباطی با هر یک از گروه‌ها با هم متفاوت است. برای مثال اغلب اهدافی که در تعامل با بالادست‌ها دنبال می‌شود تدوین استراتژی و بطور کلی موضوعات کلان سازمانی است. درخواست برقراری ارتباط از سوی مدیر اغلب با اهداف تبیین استراتژی، مذاکره، ارائه اطلاعات، سرکشی و تقاضای معرفی می‌شود. نتایج مطالعه مینتزربرگ نشان می‌دهد که اکثر مراجع درخواست‌کننده تعامل با مدیران طرف‌های مقابل هستند، به عبارتی مدیران اکثراً در واکنش به نیاز متقاضیان عکس‌العمل نشان می‌دهند.

⁸ Brevity

⁹ variety

¹⁰ Fragmentation

بی تفاوتی سازمانی

بی تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، مشکلی است که در ایران گریبانگیر اکثر سازمانهای دولتی و بعضی سازمانهای 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 سیستمهای مختلف در سازمان، بخصوص بر تولید دارد، بسیار جای تأمل است.

سوالی که در اینجا مطرح می شود این است که، چرا چنین مشکلی بوجود می آید؟ چه عواملی باعث بوجود آمدن بی تفاوتی در کارکنان خواهد شد؟ علت چیست؟ در این مقاله مهمترین علل بروز بی تفاوتی در کارکنان مورد بررسی قرار گرفته و سعی شده به سئوالات فوق پاسخ مناسب داده شود (کامادرون، ۲۰۰۵).

پیشینه تحقیق

اسلامی (۱۳۸۷) به مفهوم بی تفاوتی سازمانی پرداخت. هدف آن دستیابی به علل بی تفاوتی سازمانی از طریق نظریه داده بنیاد در دانشگاه علوم پزشکی ایران می باشد. روح بی تفاوتی بر رفتار کارکنان، انگیزه ی کار و تلاش را از آن ها می گیرد و در نتیجه، کارکنان بی تفاوت، سازمان بی تفاوت را شکل می دهند.

دانایی فرد و اسلامی (۱۳۹۰)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که افراد بی تفاوت، در مورد آینده نگران نیستند. زیرا هر چه هم که نگران باشند، تفاوتی با زمان حال و آینده و گذشته ندارد. این افراد سطح پایینی از اعتماد به نفس را دارند و معتقدند که خود را به سادگی و نفهمی زدن پوشش دفاعی آنهاست. با گذشت زمان، صحبت کردن با ارشد خود هیچ نتیجه ای ندارد زیرا مافوق آنها به آن ها گوش نکرده و اگر هم گوش دهد، نتیجه ی نهایی به ضرر آن هاست. پس آن ها هیچ گونه واکنشی از خود نشان نمی دهند. هجومی شدن و بحث کردن همیشه بهترین راه برای سازگاری نیست. گاهی حالت بی تفاوتی هر علاقه ای را خراب می کند. نتایج این تحقیقی نشان داد که بی توجهی مدیریت، موجب جهالت سازمانی به کارکنان، و جهالت سازمانی به کارکنان نیز موجب مسموم شدن جو سازمانی می گردد. که این به نوبه ی خود بی تفاوتی سازمانی را به وجود می آورد. این فرایند در بافت ناخوشی کاری و شرایط میانجی میان عنصرهای سازمانی رخ می دهد.

کشاوری حقیقی (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان "ارایه الگوی مدیریت بی تفاوتی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه یک بانک خصوصی)"، به این نتیجه رسیدند که، بهبود سیستم های ارزیابی عملکرد، حقوق و پاداش، ارتقا، انتصاب های شفاف و عادلانه، توجه بیش تر به مسایل و رفاه شخصی و خانوادگی کارکنان، استفاده از بسته های منعطف کاری و توجه به رفتار شهروندی سازمانی، همگی از مواردی هستند که ضمن اثر پذیری از مهارت با بهبود سیستم انگیزش،

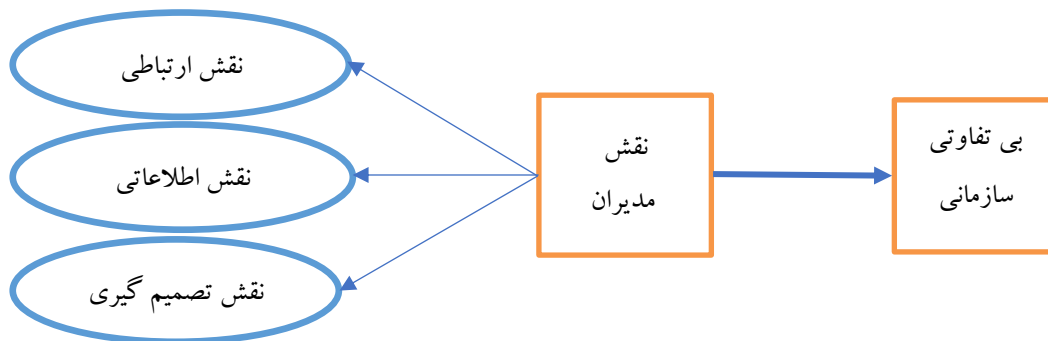
موجب خلاقانه تر شدن سازمان و بهتر شدن ادراک عدالت سازمانی کارکنان می‌گردد که در نهایت به مدیریت بی تفاوتی سازمانی کارکنان منجر می‌شود.

کامادرون (۲۰۰۵)، در مطالعه‌ای رابطه تغییرات زیاد مدیران و بی تفاوتی سازمانی را بررسی کردند. هدف این تحقیق به طور مشخص، مطالعه روی انگیزش کاری و رضایت شغلی در سطح مقامات بالای رسمی کشور استونی و یافتن عامل‌های موثر و راه‌های به چالش کشیدن آن بود. محقق، از سه شیوه آمارگیری نفوس، روش ارزش کار و نیاز و قدرت با استفاده از رویکرد آسیب شناسی و تست انگیزش هرز برگ بهره‌جسته است. نتایج این تحقیق نشان داد که تغییرات اخیر وزرا در استونی به محیط کار بی ثبات انجامیده است که در نتیجه آن پایین آمدن انگیزه و بی تفاوتی در مورد نتایج کار بوده است. چیزی که اغلب فرهنگ خدمات عمومی را تعیین می‌کند رابطه بین خدمات عمومی و روابط کارمندان است.

برونک (۲۰۱۱)، در مطالعه‌ای، انگیزش مسن ترها با هدف بنیان نهادن یک طرح تجربی زمینه‌ای و داده بنیاد در یافتن ارتباط تغییرات سن در انگیزش کار و کسب اطلاعات درباره مداخله گرهای انگیزش در مدیریت کارکنان انجام دادند. رویکرد روش شناسی مقاله، رویکرد انتقال مفهومی برای اتخاذ اصول روان شناسی از پدیده‌ها می‌باشد.

چارچوب نظری تحقیق

مدل مفهومی تحقیق در شکل شماره ۱ ارائه می‌گردد.



شکل شماره ۱- مدل مفهومی تحقیق

متغیر مستقل: نقش مدیران (نوع متغیر: کمی - پیوسته، نقش متغیر: مستقل، نحوه اندازه‌گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه‌گیری: طیف لیکرت)

متغیرهای وابسته: بی تفاوتی سازمانی (نوع متغیر: کمی - پیوسته، نقش متغیر: وابسته، نحوه اندازه‌گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه‌گیری: طیف لیکرت)

متغیرهای انعکاسی: نقش ارتباطی، نقش اطلاعاتی و نقش تصمیم‌گیری (نوع متغیر: کمی - پیوسته، نقش متغیر: انعکاسی، نحوه اندازه‌گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه‌گیری: طیف لیکرت)

با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش می‌توان فرضیه‌های پژوهش را به صورت زیر بیان کرد:

فرضیه ۱: نقش مدیران بر بی تفاوتی سازمانی تاثیر دارد.

فرضیه ۲: نقش مدیران با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنادار مثبت دارد.

- فرضیه ۳: نقش ارتباطی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنادار مثبت دارد.
- فرضیه ۴: نقش اطلاعاتی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنادار مثبت دارد.
- فرضیه ۵: نقش تصمیم گیری با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنادار مثبت دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - پیمایشی و از نظر زمان جمع آوری داده های مورد نیاز، تک مقطعی می باشد. روش نمونه گیری این تحقیق، نمونه گیری تصادفی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت صنایع شیر ایران که در مجموع با احتساب نیروهای قراردادی تمام وقت و کارکنان رسمی ۴۵۲ نفر هستند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۰۷ نمونه آماری بدست آمد. جمع آوری داده ها بر اساس پرسشنامه های استاندارد صورت گرفت. در این پژوهش منظور از نقش مدیران مجموع نمراتی است (نمرات بر اساس طیف لیکرت خواهد بود) که پاسخ دهندگان به پرسشنامه قزی، طیبه (۱۳۹۱) خواهند داد و همچنین در این پژوهش منظور از بی تفاوتی سازمانی مجموع نمراتی است (نمرات بر اساس طیف لیکرت خواهد بود) که پاسخ دهندگان به پرسشنامه دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹) خواهند داد. برای روایی پرسشنامه ابتدا سوالات استاندارد گشت و سپس پرسشنامه ابتدا بین ۴۰ نفر از کارکنان شرکت صنایع شیر ایران توزیع شده، نظرات اصلاحی و تکمیلی آن ها در پرسشنامه لحاظ گردید. برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است. نتایج مربوط به ضریب آلفای کرونباخ ۰.۷۳۹ می باشد که نشان دهنده آن است که چون مقدارش از مقدار ۰.۷ بیشتر است، سوالها از پایایی بالایی برخوردار است و بنابراین سوالات پایا هستند.

یافته های پژوهش

آمار توصیفی

از نظر جمعیت شناختی نتایج آمار توصیفی تحقیق در جدول شماره ۱ که در بین کارکنان شرکت صنایع شیر ایران حاصل شده است ارائه می گردد.

جدول شماره ۱- اطلاعات آمار توصیفی تحقیق

نوع	بعد	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۳۵	۶۵
	زن	۷۲	۳۵
وضعیت تاهل	متاهل	۱۳۸	۶۶
	مجرد	۶۹	۳۴
سن	زیر ۳۰ سال	۲۴	۱۱
	۳۱-۴۰	۷۴	۳۵
	۴۱-۵۰	۴۶	۲۲
	بیشتر از ۵۰ سال	۶۳	۳۲
میزان تحصیلات	فوق دیپلم و پایین تر	۴۲	۲۰

۴۵	۹۴	لیسانس	
۲۵	۵۲	فوق لیسانس	
۱۰	۱۹	دکتری	
۳۲	۶۸	زیر ۱۰ سال	
۳۵	۷۳	۱۱-۱۵ سال	
۱۱	۲۲	۱۶-۲۰ سال	سابقه کار
۱۵	۳۳	۲۱-۲۵ سال	
۷	۱۱	بالای ۲۵ سال	

آمار استنباطی

بعد از تحلیل آمار توصیفی از دیدگاه‌های مختلف، به آمار استنباطی تحقیق می‌پردازیم. یکی از مراحل اصلی در آمار استنباطی بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی فرضیه می‌باشد. اهمیت نرمال بودن از این نظر اهمیت دارد که اگر متغیرهای اصلی تحقیق نرمال باشند بایستی تحلیل آمار استنباطی بر اساس پارامتریک و اگر غیر نرمال باشد بر اساس ناپارامتریک بایستی صورت پذیرد. سپس از ابعاد مختلف در راستای بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته می‌شود.

در جدول شماره ۲، نتیجه آزمون نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف گزارش شده است. همانطور که مشاهده می‌شود میزان سطح خطا متناظر با آنها بررسی می‌گردد. همانطور که مشاهده می‌شود متغیرهای اصلی فرضیه تحقیق، نقش مدیران و بی تفاوتی سازمانی سطح معنی‌داری هر کدام از متغیرها بیشتر از ۰.۰۵ است که نتیجه گرفته می‌شود داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها از توزیع نرمال انحراف قابل توجهی ندارند. بنابراین برای تحلیل فرضیه‌های تحقیق از آزمون پارامتریک استفاده می‌گردد.

جدول شماره ۲، آزمون بررسی نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

عنوان	نقش مدیران	بی تفاوتی سازمانی
تعداد	۲۰۷	۲۰۷
میانگین	۱.۵۸	۱.۵۸
انحراف استاندارد	۰.۵۹	۰.۶۹
اختلاف (مطلق)	۰.۱۴	۰.۱۴
اختلاف (مثبت)	۰.۱۴	۰.۱۴
اختلاف (منفی)	-۰.۱۰	-۰.۱۳
مقدار آماره آزمون	۰.۱۶۸	۰.۱۲۵
مقدار سطح خطا	۰.۲۸	۰.۳۵

بررسی فرضیه های تحقیق

بررسی فرضیه اول تحقیق: نقش مدیران بر بی تفاوتی سازمانی تاثیر دارد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون (تحلیل ANOVA) برای تاثیر نقش مدیران بر بی تفاوتی سازمانی استفاده می گردد. خلاصه نتایج در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳- ضرایب بین متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	آزمون t	مقدار سطح خطا
	B	ضریب استاندارد خطا	ضریب بتا		
مقدار ثابت	۱۹۸۶	۰.۱۵۸	-	۲۰.۳۶۹	۰.۰۰۰
نقش مدیران	۰.۳۹۸	۰.۱۲۵	۰.۸۷۵	۹.۲۵۷	۰.۰۰۰

متغیر وابسته: بی تفاوتی سازمانی

با توجه به جدول شماره ۳، مقدار سطح خطای متغیر نقش مدیران بر اساس مدل مینتزبرگ، ۰.۰۰۰ شده است. بنابراین متغیر مستقل (نقش مدیران) بر متغیر وابسته (بی تفاوتی سازمانی) تاثیر دارد. همچنین مقدار ضریب بین متغیر متغیر نقش مدیران و بی تفاوتی سازمانی مقدار ۰.۸۷۵ است که نشان دهنده است که متغیر مستقل نقش مدیران بر بی تفاوتی سازمانی تاثیر مثبت و قوی دارد. یعنی نقش مدیران بر بی تفاوتی سازمانی در شرکت صنایع شیر ایران تاثیر دارد. بنابراین فرضیه اول تحقیق تایید می گردد.

بررسی فرضیه دوم تحقیق: نقش مدیران با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنادار مثبت دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون پیرسون استفاده شده است. خلاصه نتایج در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول شماره ۴- رابطه معناداری بین نقش مدیران با بی تفاوتی سازمانی

		نقش مدیران	بی تفاوتی سازمانی
پیرسون	نقش مدیران	مقدار ضریب همبستگی	۰.۸۵۲
		مقدار سطح خطا	-
		تعداد نمونه	۲۰۷
	بی تفاوتی سازمانی	مقدار ضریب همبستگی	۰.۸۵۲
		مقدار سطح خطا	۰.۰۰۰
		تعداد نمونه	۲۰۷

با توجه به جدول شماره ۴، مقدار سطح خطای بین متغیر نقش مدیران با بی تفاوتی سازمانی، ۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی ۰.۸۵۲ شده است که نشان دهنده این است که بین متغیر نقش مدیران با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد و مقدارش قوی است. بنابراین نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر نقش مدیران با بی تفاوتی سازمانی، در حالت کلی نشان می دهد که بین متغیر نقش مدیران با بی تفاوتی سازمانی رابطه مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. بنابراین فرضیه دوم تایید می گردد.

بررسی فرضیه سوم تحقیق: نقش ارتباطی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنادار مثبت دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون پیرسون استفاده شده است. خلاصه نتایج در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول شماره ۵- رابطه معناداری بین نقش ارتباطی با بی تفاوتی سازمانی

		نقش ارتباطی	بی تفاوتی سازمانی
پیرسون	نقش ارتباطی	مقدار ضریب همبستگی	۰.۷۲۱
		مقدار سطح خطا	-
		تعداد نمونه	۲۰۷
	بی تفاوتی سازمانی	مقدار ضریب همبستگی	۰.۷۲۱
		مقدار سطح خطا	-
		تعداد نمونه	۲۰۷

با توجه به جدول شماره ۵، مقدار سطح خطای بین متغیر نقش ارتباطی با بی تفاوتی سازمانی، ۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی ۰.۷۲۱ شده است که نشان دهنده این است که بین متغیر نقش ارتباطی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معناداری مثبت وجود دارد و مقدارش قوی است. بنابراین نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر نقش ارتباطی با بی تفاوتی سازمانی، در حالت کلی نشان می دهد که بین متغیر نقش ارتباطی با بی تفاوتی سازمانی رابطه مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. بنابراین فرضیه سوم تأیید می گردد.

بررسی فرضیه چهارم تحقیق: نقش اطلاعاتی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنادار مثبت دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون پیرسون استفاده شده است. خلاصه نتایج در جدول شماره ۶ ارائه شده است.

جدول شماره ۶- رابطه معناداری بین نقش اطلاعاتی با بی تفاوتی سازمانی

		نقش اطلاعاتی	بی تفاوتی سازمانی
پیرسون	نقش اطلاعاتی	مقدار ضریب همبستگی	۰.۶۳۲
		مقدار سطح خطا	-
		تعداد نمونه	۲۰۷
	بی تفاوتی سازمانی	مقدار ضریب همبستگی	۰.۶۳۲
		مقدار سطح خطا	-
		تعداد نمونه	۲۰۷

با توجه به جدول شماره ۶، مقدار سطح خطای بین متغیر نقش اطلاعاتی با بی تفاوتی سازمانی، ۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی ۰.۶۳۲ شده است که نشان دهنده این است که بین متغیر نقش اطلاعاتی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معناداری مثبت وجود دارد و مقدارش قوی است. بنابراین نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر نقش اطلاعاتی با بی تفاوتی

سازمانی، در حالت کلی نشان می دهد که بین متغیر نقش اطلاعاتی با بی تفاوتی سازمانی رابطه مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. بنابراین فرضیه چهارم تأیید می گردد.

بررسی پنجم تحقیق: نقش تصمیم گیری با بی تفاوتی سازمانی رابطه معنادار مثبت دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون پیرسون استفاده شده است. خلاصه نتایج در جدول شماره ۷ ارائه شده است.

جدول شماره ۷- رابطه معناداری بین نقش تصمیم گیری با بی تفاوتی سازمانی

		نقش تصمیم گیری	بی تفاوتی سازمانی
پیرسون	نقش تصمیم گیری	مقدار ضریب همبستگی	۰.۵۸۴
		مقدار سطح خطا	-
		تعداد نمونه	۲۰۷
	بی تفاوتی سازمانی	مقدار ضریب همبستگی	۰.۵۸۴
		مقدار سطح خطا	-
		تعداد نمونه	۲۰۷

با توجه به جدول شماره ۷، مقدار سطح خطای بین متغیر نقش تصمیم گیری با بی تفاوتی سازمانی، ۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی ۰.۵۸۴ شده است که نشان دهنده این است که بین متغیر نقش تصمیم گیری با بی تفاوتی سازمانی رابطه معناداری مثبت وجود دارد و مقدارش قوی است. بنابراین نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر نقش تصمیم گیری با بی تفاوتی سازمانی، در حالت کلی نشان می دهد که بین متغیر نقش تصمیم گیری با بی تفاوتی سازمانی رابطه مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. بنابراین فرضیه پنجم تأیید می گردد.

نتیجه گیری و پیشنهاد

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر نقش مدیران بر اساس مدل مینتزبرگ بر بی تفاوتی سازمانی در شرکت صنایع شیر ایران تدوین گردید.

در ادامه نتایج تحقیق ارائه می گردد:

- در فرضیه اول، تاثیر نقش مدیران بر بی تفاوتی سازمانی استفاده مورد بررسی قرار گرفت. مقدار سطح خطای متغیر نقش مدیران بر اساس مدل مینتزبرگ، ۰.۰۰۰ شده است. بنابراین متغیر مستقل (نقش مدیران) بر متغیر وابسته (بی تفاوتی سازمانی) تاثیر دارد. همچنین مقدار ضریب بین متغیر متغیر نقش مدیران و بی تفاوتی سازمانی مقدار ۰.۸۷۵ است که نشان دهنده است که متغیر مستقل نقش مدیران بر بی تفاوتی سازمانی تاثیر مثبت و قوی دارد. یعنی نقش مدیران بر بی تفاوتی سازمانی در شرکت صنایع شیر ایران تاثیر دارد. بنابراین فرضیه اول تحقیق تأیید می گردد.
- در فرضیه دوم، بررسی رابطه معناداری نقش مدیران با بی تفاوتی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. سطح خطای بین متغیر نقش مدیران با بی تفاوتی سازمانی، ۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵

شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی ۰.۸۵۲ شده است که نشان دهنده این است که بین متغیر نقش مدیران با بی تفاوتی سازمانی رابطه معناداری مثبت وجود دارد و مقدارش قوی است. بنابراین نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر نقش مدیران با بی تفاوتی سازمانی، در حالت کلی نشان می دهد که بین متغیر نقش مدیران با بی تفاوتی سازمانی رابطه مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. بنابراین فرضیه دوم تأیید می گردد.

- در فرضیه سوم، بررسی رابطه معناداری نقش ارتباطی با بی تفاوتی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. مقدار سطح خطای بین متغیر نقش ارتباطی با بی تفاوتی سازمانی، ۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی ۰.۷۲۱ شده است که نشان دهنده این است که بین متغیر نقش ارتباطی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معناداری مثبت وجود دارد و مقدارش قوی است. بنابراین نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر نقش ارتباطی با بی تفاوتی سازمانی، در حالت کلی نشان می دهد که بین متغیر نقش ارتباطی با بی تفاوتی سازمانی رابطه مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. بنابراین فرضیه سوم تأیید می گردد.

- در فرضیه چهارم، بررسی رابطه معناداری نقش اطلاعاتی با بی تفاوتی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. مقدار سطح خطای بین متغیر نقش اطلاعاتی با بی تفاوتی سازمانی، ۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی ۰.۶۳۲ شده است که نشان دهنده این است که بین متغیر نقش اطلاعاتی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معناداری مثبت وجود دارد و مقدارش قوی است. بنابراین نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر نقش اطلاعاتی با بی تفاوتی سازمانی، در حالت کلی نشان می دهد که بین متغیر نقش اطلاعاتی با بی تفاوتی سازمانی رابطه مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. بنابراین فرضیه چهارم تأیید می گردد.

- در فرضیه پنجم، بررسی رابطه معناداری نقش تصمیم گیری با بی تفاوتی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. مقدار سطح خطای بین متغیر نقش تصمیم گیری با بی تفاوتی سازمانی، ۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی ۰.۵۸۴ شده است که نشان دهنده این است که بین متغیر نقش تصمیم گیری با بی تفاوتی سازمانی رابطه معناداری مثبت وجود دارد و مقدارش قوی است. بنابراین نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر نقش تصمیم گیری با بی تفاوتی سازمانی، در حالت کلی نشان می دهد که بین متغیر نقش تصمیم گیری با بی تفاوتی سازمانی رابطه مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. بنابراین فرضیه پنجم تأیید می گردد.

در انتها چند پیشنهاد برای محققین آتی بیان می گردد:

بررسی تاثیر رضایت شغلی بر بی تفاوتی سازمانی با اعمال متغیر میانجی تعهد سازمانی

بررسی تاثیر نقش مدیران بر اساس مدل میتربرگ بر تعهد سازمانی با اعمال متغیر میانجی بی تفاوتی سازمانی.

منابع

- اسلامی، آذر، ۱۳۸۷، "بی تفاوتی سازمانی: استراتژی مفهوم سازی بنیادی"، پایان نامه کارشناسی ارشد، به راهنمایی حسن دانایی فرد، دانشکده نیمه حضوری دانشگاه علامه طباطبایی.
- بهداد علی، ۱۳۸۱، روان شناسی صنعتی و سازمانی، تهران: انتشارات جنگل.
- رضاییان علی، ۱۳۸۰، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت.
- کشاوری حقیقی مهدی، ۱۳۹۱، "ارایه الگوی مدیریت بی تفاوتی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه یک بانک خصوصی)، دو فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال چهارم، شماره ۲ (پاییز و زمستان ۱۳۹۱)، صص ۲۰۲-۱۸۳.
- کوزر، لوئیس و رزنگرگ، برناد، (۱۳۷۸)، نظریه های بنیادی شناختی، ترجمه فرهنگ ارشاد، نشر نی، چاپ اول، ص ۲۷۵.
- قزی، طیبه. (۱۳۹۱). نقش مدیران در ارتقای سرمایه اجتماعی در آستان قدس رضوی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش تشکیلات و روش ها، دانشگاه علامه طباطبایی.
- دانایی فرد، حسن، حسن زاده، علیرضا، سالاریه، نوره، (۱۳۸۹). طراحی سنجه اندازه گیری بی تفاوتی سازمانی: پوهش ترکیبی، اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۸۹، صص ۷۹-۹۹.
- Danaee fard, Hassan & Eslami Azar (2010). Discovering Theory of Organizational Indifference: A Grounded Theory Strategy, European Journal of Scientific. ' EuroJournals.
- Meyer Heinz-Dieter (1995). Organizational Environments and Organizational Discourse: Bureaucracy Between Two Worlds. Organization Science. Vol. 6, No. 1, January-February.
- Shahinpoor, Nasrin & Matt, Bernard F. (2007). The Power of One: Dissent and Organizational Life. Journal of Business Ethics. 74:3748.
- Bronk, Kendall Cotton (2011). A Grounded Theory of the Development of Noble Youth Purpose. Sagepub. Journal of Adolescent Research. XX(X) 132.
- Kamdron Tiiu (2005). Work Motivation and Job Satisfaction of Estonian Higher Officials. Intl Journal of Public Administration, 28: 12111240.
- Hales, Colin,(1999), "Why do managers do what they do? Reconciling Evidence and theory in accounts of Managerial work", British journal of Management, Vol. Lo.
- Woodall. Jean and Winstanley,(1998), Management Development: Strategy and Practice, Blackwell, 1st.

The effect of managers' role based on Mintzberg's model on organizational indifference

Nader Bahari^{1*} | Somayyeh Alemrasi² | Roghayeh Namvar³

Abstract

This research was compiled with the aim of investigating the impact of the role of managers based on the Mintzberg model on organizational indifference. The research method is descriptive-survey and in terms of the required data collection time, it is single-section. The sampling method is random. The statistical population of this research is all the employees of Shir Iran Industries Company, which is a total of 452 people, including full-time contract workers and official employees. The statistical sample was obtained using Cochran's formula in the number of 207 statistical samples. Data collection was based on standard questionnaires. The investigated variables are the role of managers based on the Mintzberg model and organizational indifference in this research. The results of the investigations showed that the role of managers has an effect on organizational indifference, the role of managers has a significant positive relationship with organizational indifference, the role of communication has a significant positive relationship with organizational indifference, the role of information has a significant positive relationship with organizational indifference, the role Decision-making has a significant positive relationship with organizational indifference. At the end, suggestions for future researchers were presented.

Keywords: The role of managers based on the Mintzberg model, organizational indifference, Iran Milk Industry Company.

¹ Corresponding author: Assistant Professor, Faculty of Management and Accounting, Azad University, Germe Branch, Ardabil, Iran/
baharinader@yahoo.com

² Student of Public Administration, Human Resources, Azad University, Germe Branch, Ardabil, Iran

³ Student of Public Administration, Human Resources Development, Azad University, Germe Branch, Ardabil, Iran.